الجمهورية الجزائرية الديمقراطيةالشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة محمد خيضر بسكرة

كليـــة العلـوم الإنسانيـــة والاجتماعيـــة

قسم العلوم الاجتماعية





مطبوعة بيداغوجية في مقياس

مدخل الى علم الاجتماع تنظيم و عمل

موجهة لطلبة السنة أولى ماستر تخصص : علم الاجتماع تنظيم و عمل

من اعداد الدكتور : قويجيل رزقي

السنة الدراسية : 2025 2026

فهرس المحتويات 2

مقدمة..... 14

أولاً: فلسفة العمل ومنطقه التاريخي 14

ثانياً: المنظمة كنسق اجتماعي معقد 14

ثالثاً: التحديات الراهنة والواقع المحلي 15

رابعاً: الأهداف البيداغوجية للمقياس و محتوى المقياس (المطبوعة) 15

المحاضرة (01): العمل في المجتمعات التقليدية وتطوره كظاهرة سوسيولوجية 15

المحاضرة (02): العمل في سياق الحداثة (2/1): الليبرالية والماركسية 16

المحاضرة (03): العمل في سياق الحداثة (2/2): القرن العشرون ودولة الرفاه 16

المحاضرة (04): النظريات الكلاسيكية للتنظيم (2/1): تايلور وفورد 16

المحاضرة (05): النظريات الكلاسيكية للتنظيم (2/2): فايول وفيبر 16

المحاضرة (06): النظريات النيوكلاسيكية (مدرسة العلاقات الإنسانية) 16

المحاضرة (07): النظريات المعاصرة للتنظيم 17

المحاضرة (08): ظواهر تنظيمية (التنظيم والعمل، القيادة، التغيير) 17

المحاضرة (09): الجذور التاريخية لظهور الحركة العمالية 17

المحاضرة (10): نماذج عن الحركة النقابية في العالم 17

المحاضرة (11): المسألة العمالية في ظل الرأسمالية المعاصرة 17

المحاضرة (12): مدخل لسوسيولوجيا المهن 18

المحاضرة (13): سوسيولوجيا الإطارات والتكنوقراطية في الجزائر 18

المحاضرة (14): سوسيولوجيا الهويات المهنية 18

المحاضرة (01): العمل في المجتمعات التقليدية: مجتمعات غير قائمة على العمل 19

4.1.2. الحضارة الإغريقية (اليونانية) (العمل اليدوي) 20

5.1.2. الحضارة الرومانية (العسكرية والقانون) 20

6.1.2. الحضارة الهندية القديمة (نظام الطوائف) 20

7.1.2. الحضارة الإسلامية (العمل كعبادة) 20

1: العمل وتطوره كظاهرة سوسيولوجية 21

1.1. مفهوم العمل في السوسيولوجيا 21

2. التطور التاريخي للعمل 21

. العمل كظاهرة اجتماعية عبر التاريخ 1.2 21

4.1.2. الحضارة الإغريقية (اليونانية) (العمل اليدوي) 22

5.1.2. الحضارة الرومانية (العسكرية والقانون) 22

6.1.2. الحضارة الهندية القديمة (نظام الطوائف) 22

7.1.2. الحضارة الإسلامية (العمل كعبادة) 23

3. العمل في المجتمع المعاصر 25

4نشأة علم اجتماع التنظيم وعلاقته بالصناعي 25

المحاضرة (02): العمل في سياق الحداثة 2/1: القرن الثامن عشر (آدم سميث والمدرسة الليبرالية)، القرن التاسع عشر (كارل ماركس ونقد التصور الليبرالي للعمل 26

1 السياق التاريخي — صعود الحداثة الصناعية 27

2 القرن الثامن عشر — آدم سميث والمدرسة الليبرالية 28

1. مفهوم العمل عند آدم سميث 28

2. نظرية تقسيم العمل 28

3. القيمة–العمل وآليات السوق 29

3 القرن التاسع عشر — كارل ماركس ونقد التصور الليبرالي للعمل 30

1. تشخيص ماركس للعمل الرأسمالي 30

2مفهوم اغتراب العمل 31

3 . نقد فائض القيمة والاستغلال 31

4. الصراع الطبقي والوعي الاجتماعي 32

4 مقارنة نقدية بين الرؤيتين 33

5 أثر الجدل الليبرالي–الماركسي على الفكر المعاصر 34

خلاصة..... 35

المحاضرة (03): العمل في سياق الحداثة 2/2: القرن العشرين (العمل كنظام لتوزيع الثروة والمكانات الاجتماعية = دولة الرفاه..... 35

تمهيد..... 36

0.1 السياق التاريخي: من العمل التقليدي إلى العمل الحداثي..... 37

1: أسس العمل في حداثة مطلع القرن العشرين..... 37

1.1 العقلنة والتايلورية: تحويل العمل إلى علم..... 37

1.2 الفوردية والإنتاج الكبير: العمل كقوة استهلاكية..... 38

1.3 المصنع كمدرسة: الانضباط والولاء 39

1.4 النقابات العمالية: القوة الموازنة 39

1.5 علم نفس العمل: من العضلات إلى الدوافع..... 39

2: دولة الرفاه والعصر الذهبي للعمل (1945–1975)..... 40

2.1 التوافق الكينزي والتوظيف الكامل 40

2.2 العمل كأساس للمواطنة الاجتماعية: 40

2.5 التوافق الكينزي–الفوردي وإدارة الطلب: 41

2.6 أثر الحرب العالمية الثانية في بلورة دولة الرفاه: 41

2.7 التعليم والعمل: صناعة الكفاءات والمكانات:..... 42

2.3 الملكية الاجتماعية والأمان الوظيفي:..... 42

2.4 أنماط دولة الرفاه وتمايز نظم العمل:..... 43

2.8 مقارنة بين النموذج الأمريكي والسويدي في توزيع الثروة والمكانة: 43

2.11: اقتصاد السوق الاجتماعي في ألمانيا: 44

2.9 تحولات مفهوم "العمل اللائق" في المنظور الدولي: 45

2.10 ملخص مقارن لتحولات العمل في القرن العشرين: 45

3: العمل كآلية لتوزيع الثروة والمكانة الاجتماعية:..... 46

3.1 مجتمع الأجراء وتوزيع الدخل القومي: 46
3.2 العمل والمكانة الاجتماعية: من الطبقة إلى الرتبة 46
3.4 العمل والنوع الاجتماعي: نموذج "المعيل الذكر" 47
3.3 الهوية المهنية والاندماج الاجتماعي: 47
3.5 العمل ووقت الفراغ: عقلنة الحياة اليومية: 48
3.6 العمل والصراع الاجتماعي: المحرك التاريخي للتوزيع: 48
4: التحولات وأزمة نموذج الرفاه في نهاية القرن العشرين: 49
4.1 نهاية العصر الذهبي والتحول نحو "ما بعد الفوردية": 49
2.4 الرقمنة والأتمتة: هل وصلنا إلى "نهاية العمل"؟ 49
3.4الروح الجديدة للرأسمالية وأزمة المعنى: 49
4.4 ثورات 1968 ونقد "العمل المغترب": 50
5.4 دور المنظمات الدولية في توحيد معايير العمل: 50
6.4 أخلاقيات العمل: من "النداء" إلى "الأداء": 51
7.4 صعود العمل الهش و"البروليتاريا الجديدة": 51
8.4 العولمة والرقمنة: تحديات القرن الحادي والعشرين: 52
5: الدروس المستفادة وآفاق المستقبل: 52
1.5 نحو نموذج جديد للرفاه: 52
خلاصة..... 53
بعض المصطلحات الأساسية في المحاضرة 53
المحاضرة (04): النظريات الكلاسيكية للتنظيم 2/1 (فريديريك طايلور، هنري فورد) 54
تمهيد 54
1: النشأة والمسار المهني لفريدريك تايلور (1856-1915): 55
2: السياق التاريخي لظهور الإدارة العلمية: 55
3: المبادئ الأساسية لنظرية الإدارة العلمية: 56

4 دراسة الوقت والحركة :(Time and Motion Study)..... 56

5تجربة "فحص كرات الفولاذ" :(Steel Ball Inspection)..... 57

6: نظام الحوافز المادية وتأثيره على الإنتاجية:..... 57

7مفهوم "الإنسان الاقتصادي" في فكر تايلور:..... 58

8: الانتقادات الموجهة لمدرسة الإدارة العلمية:..... 58

9: أثر التايلورية على الإدارة المعاصرة:..... 59

10: المقارنة بين تايلور وهنري فورد:..... 59

2: الفوردية والثورة العمالية (نظام الخمسة دولارات)..... 60

1.2: التوسع الرأسي ومجمع "ريفر روج"..... 61

2.2: التحديات، المنافسة، والكساد الكبير..... 61

3.2: الجوانب الجدلية في حياة فورد وآراؤه الاجتماعية..... 61

4.2فلسفة فورد الإدارية: "الخدمة قبل الربح":..... 62

5.2: الإرث والسنوات الأخيرة:..... 62

خلاصة..... 63

المحاضرة (05): النظريات الكلاسيكية للتنظيم 2/2 (هنري فايول، ماكس فيبر)..... 63

تمهيد..... 64

1.1السيرة الذاتية لهنري فايول:..... 65

2.1وظائف الإدارة الخمس عند فايول:..... 65

3.1 المبادئ الأربعة عشر للإدارة:..... 65

4.1الانتقادات:..... 67

2 البيروقراطية عند ماكس فيبر..... 67

تمهيد..... 67

2 البيروقراطية عند ماكس فيبر..... 67

1.2 ماكس فيبر والسياق التاريخي لنشأة النظرية البيروقراطية..... 67

2,2 الأسس الفلسفية للنظرية البيروقراطية 67
3,2 النموذج البيروقراطي المثالي عند ماكس فيبر 67
4.2 الخصائص الأساسية للنموذج البيروقراطي 67
5.2 مزايا النموذج البيروقراطي..... 67
6.2 النقد الموجه للنظرية البيروقراطية وتطبيقاتها 67
خلاصة 67
تمهيد.....68
2: ماكس فيبر والسياق التاريخي لنشأة النظرية البيروقراطية 68
1.2: السيرة الفكرية لماكس فيبر 68
2.2: السياق التاريخي والاجتماعي: 69
3.2: الأسس الفلسفية للنظرية البيروقراطية: 69
3.1 : النموذج البيروقراطي المثالي عند ماكس فيبر 69
1.3.1: مفهوم البيروقراطية 70
2.3.1: الخصائص الأساسية للنموذج البيروقراطي..... 70
1.4: مزايا النموذج البيروقراطي..... 71
5.1: النقد الموجه للنظرية البيروقراطية وتطبيقاتها 71
1.5.1: الانتقادات النظرية 71
المحاضرة (06): النظريات النيوكلاسيكية للتنظيم (مدرسة العلاقات الإنسانية)**.....72**
تمهيد :.....72
1: نشأة مدرسة العلاقات الإنسانية وظروف ظهورها.....73
1.1 الخلفية التاريخية والفكرية: أزمة "الإنسان الآلة" 73
1.2 الفلسفة الاجتماعية لمدرسة العلاقات الإنسانية 73
3.1 المنظمة كنظام اجتماعي متكامل: 76
3.2 سيادة "الرجل الاجتماعي" على "الرجل الاقتصادي": 77
3.3 القيادة التشاركية والروح المعنوية 77

3.5 الرضا الوظيفي كمدخل للإنتاجية: 78
3.2 الحوافز المعنوية والمكانة الاجتماعية 78
3.3 القيادة الديمقراطية والمشاركة 79
3.4 الاتصال الفعال 79
4: تقييم مدرسة العلاقات الإنسانية (الإنجازات والانتقادات)..... 79
4.1 الإنجازات والأثر في الإدارة الحديثة 79
4.2 الانتقادات الموجهة للمدرسة 79
خلاصة 80
المحاضرة (07): النظريات المعاصرة للتنظيم..... 80
1.تمهيد 80
2. التطور التاريخي لنظريات التنظيم 81
1.2 المدرسة الكلاسيكية (نهاية القرن 19 – 1930) 81
2.2. مدرسة العلاقات الإنسانية والسلوكية (1930 – 1950) 81
3.2. المرحلة المعاصرة (1960 – الآن) 81
3.: نظرية النظم (Systems Theory)..... 82
1.3 مفهوم المنظمة كنظام مفتوح 82
3.2 الخصائص الأساسية للنظم المفتوحة 82
3.3 أهمية نظرية النظم في الإدارة المعاصرة 83
4. الفصل الثاني: النظرية الموقفية (Contingency Theory) 83
4.1 المبدأ الأساسي للنظرية 83
4.2 المتغيرات الموقفية الحاكمة للتنظيم 83
4.3 التكامل والتمايز (دراسة لورنس ولورش) 84
5.: النظريات الاقتصادية والمؤسسية الحديثة 84
5.1 نظرية الوكالة (Agency Theory) 84
5.2 نظرية تكلفة المعاملات (Transaction Cost Theory) 84
5.3 النظرية المؤسسية (Institutional Theory) 85

5.4 المنظور القائم على الموارد (Resource–Based View – RBV) 85
6. خلاصة : مستقبل الفكر التنظيمي 85
المحاضرة (08): ظواهر تنظيمية (التنظيم والعمل، القيادة، التغيير، ثقافة العمل...) 86
التنظيم والعمل: دراسة في المفاهيم، الأهمية، والمكانة الإدارية والاجتماعية 86
تمهيد 86
1: التنظيم الإداري (المفهوم، الأهمية، والخصائص) 87
1.1: مفهوم التنظيم وتطوره التاريخي 87
2.1: أهمية التنظيم في المؤسسات الحديثة 87
3.1: خصائص ومبادئ التنظيم الفعال 88
4.1: أنواع الهياكل التنظيمية 88
2: العمل (المفهوم، الأهمية، والمكانة) 88
1.2: مفهوم العمل وأبعاده المتعددة 88
2.2: أهمية العمل للفرد والمجتمع 89
3.2 مكانة العمل في الفكر العربي والإسلامي والتشريعات 89
4.2: أخلاقيات العمل وضوابطه 90
خلاصة 90
المحاضرة (09): الجذور التاريخية لظهور الحركة العمالية 90
تمهيد 90
1. السياق الاقتصادي والاجتماعي للثورة الصناعية و ظهور الحركات العمالية 90
2. الاحتجاجات الأولى في بريطانيا 90
3. الجذور والظروف ظهور الحركات العمالية 91
1.3الثورة الصناعية 91
2.3. حركة "اللوديين" (Luddites) .. تحطيم الآلات (1811–1816) 91
3.3. مجزرة بيترلو (Peterloo Massacre) عام 1819 91

4.3. الحركة الميثاقية (Chartism) .. أول حركة عمالية وطنية (1838–1848) 92
5.3. صعود النقابات العمالية والاشتراكية 92
4. انتقال الحركة إلى الولايات المتحدة..... 93
1.4. تأثير الهجرة والخبرات البريطانية 93
2.4. الفوارق الهيكلية بين التجربتين 93
3.4. صعود المنظمات الكبرى (فرسان العمل) 93
4.4. دور الثورة الصناعية في تشكيل الطبقة العاملة..... 94
5. تشكيل النقابات الوطنية الأولى..... 94
6. تأثير الحرب الأهلية الأمريكية..... 94
7. الإضرابات الكبرى في الولايات المتحدة 94
9. الإضرابات النسائية والأقليات..... 94
10. الكساد الكبير والصفقة الجديدة..... 94
12. الصراعات في المناجم والسكك 95
13. تأثير الحرب العالمية الأولى..... 95
المحاضرة (10): نماذج عن الحركة النقابية في العالم..... 95
1- تمهيد..... 95
تمهيد..... 95
1: النموذج الأنجلوسكسوني (النموذج التعددي)..... 96
1. النشأة والتطور 96
2. الخصائص الهيكلية 96
2: النموذج الأوروبي القاري (النموذج التشاركي/الشركاتي)..... 96
1. النموذج الألماني (التحديد المشترك) 96
2. النموذج الإسكندنافي 96

3 : الحركة النقابية في الدول النامية والتحولات العالمية..... 96

1. التطور التاريخي 97

2. أثر العولمة 97

4: مقارنة بين النماذج النقابية..... 97

5 مستقبل الحركة النقابية في ظل الاقتصاد الرقمي 97

1: الجذور التاريخية للمسألة العمالية في ظل الرأسمالية الصناعية 99

1.1 نشأة البروليتاريا الصناعية 99

العولمة وإعادة تشكيل سوق العمل العالمي 99

صعود اقتصاد الخدمات وتحولات الهيكل الطبقي 101

3.1 نماذج العمل الجديدة في اقتصاد الطلب 102

2 غياب الحماية وأزمة التمثيل.....102

3النساء في سوق العمل: إنجازات وتحديات 103

4العمال المهاجرون والتفاوت العالمي.....103

5 جائحة كوفيد-19 وكاشف التفاوتات.....104

5 نقابية القرن الحادي والعشرين.....104

6 خصوصيات المسألة العمالية في المنطقة العربية.....105

المحاضرة (11): تحولات المسألة العمالية في القرنين 20 و21.....105

1المسألة العمالية في القرن العشرين.....106

1.1 .. **نشأة الحركة العمالية الصناعية:** 106

1.2 دور النقابات ونضالات العمال 106

1.3 التشريعات العمالية والدولة الاجتماعية 107

2.1 العولمة وإعادة هيكلة سوق العمل 109

2 العمل الرقمي والاقتصاد المنصاتي 109

3 أزمات العمل والبطالة الهيكلية 110

3: آفاق المسألة العمالية المعاصرة.....111

1 مستقبل العمل في ظل الذكاء الاصطناعي 112

2 الحماية الاجتماعية في العصر الرقمي 113

المحاضرة (12): مدخل لسوسيولوجيا المهن.....114

2خصائصها :.....114

المحاضرة (13): سوسيولوجيا الإطارات والتكنوقراطية في الجزائر.....117

تمهيد.....117

1. مفهوم التكنوقراطية.....118

2. النخبة التكنوقراطية وعلاقتها بالسلطة.....118

3 السياق التاريخي – نشأة الإطارات الجزائرية بعد الاستقلال.....118

1.3 .موروث الاستعمار ونقص الكفاءات 118

حين نالت (Colonna, 1975, p. 88).....118

(Lazreg, 1994, p. 47).....119

2.3. مشروع تجزأة الإطارات الوطنية (1962–1970) 119

سعت الدولة الجزائرية في.....119

3.3التكنوقراطية والسلطة في الجزائر (1970–1988) 119

3: إعادة الهيكلة الاقتصادية والإطارات (1988–2000).....120

1.3. أزمة 1988 وانهيار نموذج الإطار الاشتراكي 120

2. التعددية الحزبية وظهور الإطار السياسي 121

المحاضرة (14): سوسيولوجيا الهويات المهنية: مهن التعليم، الصحة، وغيرها 122

تمهيد.....122

المفاهيم الأساسية – الهوية المهنية.....123

. تعريف الهوية المهنية 1.1 123

. الهوية المهنية والانتماء الجمعي 2.1 123
. التمييز بين المهنة والوظيفة 3.1 123
: النظريات السوسيولوجية في الهويات المهنية 2..... 124
1. المقاربة الوظيفية: تالكوت بارسونز.2 124
2. المقاربة التفاعلية الرمزية: إيفرت هيوز.2 124
3. مقاربة بيار بورديو: الحقل والرأسمال الرمزي.2 124
4. مقاربة كلود دوبار: بناء الهويات الاجتماعية.2 125
: هوية مهنة التعليم 3..... 125
2. التنشئة المهنية للمعلم.3 125
3. أزمة هوية المعلم في العالم المعاصر.3 125
: هوية مهنة الصحة 4 126
1. الهيمنة الطبية ونظرية إليوت فريدسون,4 126
2. التمييز الهوياتي داخل القطاع الصحي.4 126
3. الهوية الطبية بين العلم والقيم الإنسانية.4 126
: التحولات المعاصرة وأزمات الهوية المهنية 5..... 127
1. العولمة وإعادة هيكلة الحقول المهنية.5 127
2. تأثير إدارة الجودة وتقييم الأداء على الهوية المهنية.5 127
3. الرقمنة والذكاء الاصطناعي: تحديات هوياتية راهنة.5 127
الخاتمة عامة للمقياس :..... 128
قائمة المراجع و المصادر..... 129
1قائمة المراجع و المصادر باللغة العربية 129
2قائمة المجلات 135
3 قائمة رسائل ماجستير و دكتوراه 137
قائمة المراجع و المصادر بلغة الأجنبية 4 137

مقدمة

ان هذه المطبوعة موجهة لطلاب سنة أولى ماستر علم اجتماع تنظيم و عمل أهلاً بكم يا فرسان السوسيولوجيا في مرحلة الماستر. بصفتي أستاذتكم لهذا المقياس، يسعدني أن أضع بين أيديكم مقدمة تأطيريه شاملة، تليق بمستوى "ماستر 01 تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل"، المطبوعة بعنوان مدخل الى علم الاجتماع تنظيم و عمل ، لتكون منطلقاً فكرياً يمهد لكم الطريق لفهم أعمق لهذا التخصص الحيوي.

يعتبر مقياس مدخل الى **علم اجتماع التنظيم والعمل** في مرحلة الماستر حجر الزاوية في التكوين السوسيولوجي الحديث، فهو ليس مجرد استعراض لنظريات جافة، بل هو محاولة جادة لفهم "الظاهرة الشغلية" في أعقد تجلياتها. إننا نعيش في عالم يتشكل من خلال المؤسسات والمنظمات؛ فمنذ لحظة ميلاد الفرد وحتى وفاته، هو كائن "منظماتي" بامتياز، يتحرك داخل أطر مهنية وإدارية تصيغ هويته وتحدد مكانته الاجتماعية.

أولاً: فلسفة العمل ومنطقه التاريخي

تبدأ دراستنا من التساؤل الجوهري: كيف تحول العمل من نشاط بيولوجي للبقاء إلى "ظاهرة سوسيولوجية"؟ إن العمل في جوهره هو الفعل الذي يربط الإنسان بالطبيعة وبالآخرين. لذا، فإننا نستقصي هذا التحول عبر العصور، من احتقار الحضارات القديمة للجهد العضلي، وصولاً إلى الثورة الصناعية التي جعلت من العمل "ديناً للعصر الحديث" وقاعدة أساسية للنظام الرأسمالي والاشتراكي على حد سواء. إننا ندرس كيف أصبحت "المهنة" هي الوسم (Label) الذي يعرف به الفرد نفسه في المجتمع المعاصر.

ثانياً: المنظمة كنسق اجتماعي معقد

في هذا المقياس، ننتقل من دراسة "الفرد العامل" إلى دراسة "البناء التنظيمي". المنظمة هنا ليست مجرد جدران ومكاتب أو خطوط إنتاج، بل هي **نسق اجتماعي مفتوح** تتشابك فيه المصالح، وتتصارع فيه القوى، وتتشكل داخله ثقافات فرعية. سنقوم بتفكيك النظريات الكلاسيكية التي حاولت "عقلنة" السلوك

الإنساني (مثل التايلورية والبيروقراطية الفيبرية)، ونقابلها بالنظريات الحديثة التي تكتشف "الوجه الإنساني" .للتنظيم، حيث تصبح المشاعر، والقيادة، والاتصال، والرضا الوظيفي هي المحركات الحقيقية للإنتاجية

ثالثاً: التحديات الراهنة والواقع المحلي

لا يتوقف مقياسنا عند النظريات الغربية، بل يمتد ليشرح **الواقع السوسيولوجي في الجزائر**. إننا نناقش بجرأة أكاديمية مسألة "الإطارات" والنخبة التكنوقراطية، وكيف تأثر التنظيم الإداري والعمالي في بلادنا بالتحولات من الاقتصاد الموجه إلى اقتصاد السوق. كما نفتح نافذة على المستقبل لنناقش أثر **الذكاء الاصطناعي**، و الرقمنة، و"نهاية العمل" التقليدي، وبروز أنماط جديدة من الهويات المهنية الهشة في .ظل العولمة

رابعاً: الأهداف البيداغوجية للمقياس

إن الهدف الأسمى من هذا المقياس لطلبة السنة أولى ماستر هو تزويدكم بـ:

1. **أدوات تحليلية:** للقدرة على تشخيص المشكلات التنظيمية داخل المؤسسات (الصراع، ضعف الولاء، البيروقراطية المقيتة).
2. **رؤية نقدية:** لا تقبل الحلول الجاهزة، بل تبحث في الجذور السوسيولوجية لكل ظاهرة عمالية.
3. **فهم الهوية:** كيف يبني الفرد الجزائري هويته داخل المؤسسة، وكيف تؤثر الثقافة المحلية على الممارسة الإدارية.

إن مقياس علم اجتماع التنظيم والعمل هو دعوة للتأمل في "الإنسان الصانع" و"الإنسان المنظم". هو رحلة تبدأ من المصنع الصغير لتصل إلى عولمة الأسواق، ومن العضلة إلى العقل الرقمي. أدعوكم للتفاعل مع كل محاضرة ليس كمعلومات للحفظ، بل كأدوات لفهم العالم الذي ستساهمون في بنائه وإدارته مستقبلاً.

و ليكم محتويات كل محاضرة

المحاضرة (01): العمل في المجتمعات التقليدية وتطوره كظاهرة سوسيولوجية

تستعرض هذه المحاضرة الجذور السوسيولوجية للعمل، حيث تبدأ بتحليل طبيعة المجتمعات التقليدية التي لم تكن قائمة على العمل بمعناه الحديث، ثم تتتبع التطور التاريخي عبر الحضارات؛ فبينما ركز الإغريق والروما على العمل اليدوي كنشاط دوني والعسكرية كنشاط سامٍ، نجد نظام الطوائف في الهند، وصولاً إلى الثورة المفاهيمية في الحضارة الإسلامية التي قدست العمل كعبادة. هذا التتبع التاريخي يهدف لبلورة مفهوم سوسيولوجي متكامل للعمل يربط نشأته بظهور علم اجتماع التنظيم كضرورة لفهم المجتمع الصناعي المعاصر.

المحاضرة (02): العمل في سياق الحداثة (2/1): الليبرالية والماركسية

تركز هذه المحاضرة على الصراع الفكري الذي صاحب صعود الحداثة الصناعية، حيث نربط بين رؤية "آدم سميث" في القرن الثامن عشر التي عقلنت تقسيم العمل لتحقيق وفرة الإنتاج وآليات السوق، وبين النقد الجذري الذي قدمه "كارل ماركس" في القرن التاسع عشر؛ حيث شخص ماركس العمل الرأسمالي كعمل مغترب يؤدي للاستغلال وفائض القيمة، مما يخلق صراعاً طبقياً. الفقرة الختامية تقارن بين هاتين الرؤيتين لتوضيح أثرهما العميق في تشكيل الفكر السوسيولوجي والسياسي المعاصر.

المحاضرة (03): العمل في سياق الحداثة (2/2): القرن العشرون ودولة الرفاه

تؤرخ هذه المحاضرة لمرحلة مأسسة العمل عبر ربط العقلنة التايلورية والفوردية، التي حولت العمل إلى قوة استهلاكية ونظام انضباطي، ببروز دولة الرفاه في عصرها الذهبي (1945–1975). حيث يتم تحليل كيف أصبح العمل آلية مركزية لتوزيع الثروة والمكانة الاجتماعية وتحقيق المواطنة، وصولاً إلى الأزمات البنيوية التي واجهت هذا النموذج في نهاية القرن بسبب الرقمنة، الأتمتة، وظهور "الروح الجديدة للرأسمالية" التي أنتجت العمل الهش وتحديات العولمة.

المحاضرة (04): النظريات الكلاسيكية للتنظيم (2/1): تايلور وفورد

تغوص هذه المحاضرة في الفكر الإداري الكلاسيكي بربط المسار المهني لـ "فريدريك تايلور" بالسياق التاريخي الذي تطلب رفع الإنتاجية، حيث يتم شرح مبادئ الإدارة العلمية القائمة على دراسة الوقت والحركة ونظام الحوافز المادية تحت فرضية "الإنسان الاقتصادي". ثم نربط هذه المبادئ بتطبيقات "هنري فورد" الذي نقل التايلورية إلى الإنتاج الكبير (خط التجميع) متبنياً فلسفة الخدمة قبل الربح، مع نقد الجوانب الجدلية التي أفرزتها هذه المدرسة.

المحاضرة (05): النظريات الكلاسيكية للتنظيم (2/2): فايول وفيبر

تستكمل هذه المحاضرة البناء الكلاسيكي من خلال الربط بين مقاربة "هنري فايول" الوظيفية التي ركزت على مبادئ الإدارة الشاملة (مثل وحدة الأمر والتسلسل الهرمي)، وبين نظرية "ماكس فيبر" في البيروقراطية. حيث يتم تحليل الأسس الفلسفية للنموذج البيروقراطي المثالي وخصائصه التي تضمن العقلانية والكفاءة، مع تقييم نقدي يوضح المزايا والعيوب الوظيفية التي تظهر عند تطبيق هذه القواعد الصارمة في الواقع التنظيمي.

المحاضرة (06): النظريات النيوكلاسيكية (مدرسة العلاقات الإنسانية)

تجسد هذه المحاضرة نقطة التحول من "الآلة" إلى "الإنسان"؛ حيث نربط أزمة "الإنسان الآلة" التي خلفتها الكلاسيكية بظهور تجارب "هاوثورن" بقيادة إلتون مايو. وتتمحور الفقرة حول كيفية تحول المنظمة سوسيولوجياً من نظام تقني إلى نظام اجتماعي تسوده قيم "الرجل الاجتماعي"، حيث ترتبط الإنتاجية

بالرضا الوظيفي، القيادة التشاركية، والاتصال الفعال، مما أعاد رسم سياسات الإدارة الحديثة بناءً على الحوافز المعنوية.

المحاضرة (07): النظريات المعاصرة للتنظيم

تقدم هذه المحاضرة رؤية تركيبية تربط بين التطور التاريخي للنظريات السابقة والمرحلة المعاصرة. يتم الربط فيها بين "نظرية النظم" التي تعامل المنظمة كنظام مفتوح، و"النظرية الموقفية" التي تجعل الهيكل التنظيمي مرهوناً بمتغيرات البيئة والتكنولوجيا. كما تتصل هذه الرؤى بالنظريات الاقتصادية الحديثة كـ "نظرية الوكالة" وتكلفة المعاملات، لتقديم فهم شامل لكيفية إدارة الموارد وتحقيق المشروعية المؤسسية في بيئة معقدة.

المحاضرة (08): ظواهر تنظيمية (التنظيم والعمل، القيادة، التغيير)

تربط هذه المحاضرة بين "التنظيم" كإطار هيكلي و"العمل" كنشاط إنساني، موضحة كيف يسهم التنظيم الفعال في تحقيق أهداف المؤسسات الحديثة. وتنتقل الفقرة لربط أبعاد العمل (المادية والمعنوية) بمكانته في الفكر العربي والإسلامي والتشريعات والقيم الأخلاقية، مما يخلق وعياً سوسيولوجياً حول أهمية الثقافة التنظيمية والقيادة في توجيه السلوك المهني للفرد والمجتمع.

المحاضرة (09): الجذور التاريخية لظهور الحركة العمالية

تنسج هذه المحاضرة خيوط النضال العمالي بربط الثورة الصناعية بظهور الاحتجاجات الأولى (كحركة اللودديين والميثاقية) في بريطانيا، وتنتقل لتحليل أثر هذه الحركات في تشكيل الوعي الطبقي وصعود النقابات. كما تربط بين التجربة الأوروبية وانتقالها للولايات المتحدة، موضحة دور الصراعات الكبرى والكساد الكبير في صياغة القوانين التي اعترفت بالحقوق النقابية كقوة موازنة لسطوة الرأسمالية.

المحاضرة (10): نماذج عن الحركة النقابية في العالم

تعتمد هذه المحاضرة على المنهج المقارن للربط بين النماذج النقابية العالمية؛ حيث تقارن بين النموذج الأنجلوسكسوني التعددي والنموذج الأوروبي (الألماني والإسكندنافي) القائم على المشاركة والتحديد المشترك. وتختتم الفقرة بربط هذه النماذج بوضع النقابات في الدول النامية، ومستقبل العمل النقابي في ظل تحديات العولمة والاقتصاد الرقمي الذي يفرض أنماطاً جديدة من التمثيل العمالي.

المحاضرة (11): المسألة العمالية في ظل الرأسمالية المعاصرة

تربط هذه المحاضرة بين الجذور التاريخية للبروليتاريا والتحولات المعاصرة للسوق العالمي، حيث يتم تحليل أثر العولمة في إعادة تشكيل الهيكل الطبقي وصعود اقتصاد الخدمات والمهن الرقمية (Gig Economy). وتوضح الفقرة كيف أدت هذه التحولات إلى أزمة تمثيل وغياب الحماية للعمال الهشين

والمهاجرين والنساء، مع الإشارة لخصوصيات المنطقة العربية وتأثير جائحة كوفيد-19 في كشف التفاوتات العميقة.

المحاضرة (12): مدخل لسوسيولوجيا المهن

تؤسس هذه المحاضرة لفرع متخصص في السوسيولوجيا، حيث تربط بين نشأة المهن كجماعات اجتماعية منظمة وبين آليات بناء المشروعية المهنية. الفقرة تجمع بين مفاهيم التكوين، الترخيص، وأخلاقيات المهنة، لتوضيح كيف تتمايز "المهنة" عن "الوظيفة" من خلال الاستقلالية والرقابة الذاتية والاعتراف الاجتماعي، مما يمهد الطريق لفهم الهويات المهنية في المحاضرات اللاحقة.

المحاضرة (13): سوسيولوجيا الإطارات والتكنوقراطية في الجزائر

تربط هذه المحاضرة مفهوم "التكنوقراطية" بالسياق التاريخي للجزائر بعد الاستقلال، حيث تحلل الصراع بين نقص الكفاءات الموروث عن الاستعمار والحاجة لبناء الدولة. وتتتبع الفقرة مسار الإطارات الوطنية من مرحلة التخطيط المركزي (الإطار الاشتراكي) إلى مرحلة التعددية وإعادة الهيكلة الاقتصادية، موضحاً كيف تأثرت مكانة النخبة التقنية بالتحولات السياسية والأزمات الاقتصادية التي عرفتها البلاد.

المحاضرة (14): سوسيولوجيا الهويات المهنية

تختتم هذه المحاضرة المقياس بربط المفاهيم النظرية (بارسونز، هيوز، بورديو، دوبار) بالواقع المهني التطبيقي. حيث يتم تحليل كيفية بناء الهوية المهنية في قطاعي التعليم والصحة كنموذجين، مع ربط هذه الهويات بالتنشئة المهنية والأزمات المعاصرة الناتجة عن العولمة والرقمنة وإدارة الجودة، مما يكشف عن كيفية تشكل "الذات المهنية" في ظل التغيرات السريعة للحقل الاجتماعي.

المحاضرة (01): العمل في المجتمعات التقليدية: مجتمعات غير قائمة على العمل

تمهيد

1 العمل وتطوره كظاهرة سوسيولوجية

1.1. مفهوم العمل في السوسيولوجيا

2. التطور التاريخي للعمل

2.1العمل كظاهرة اجتماعية عبر التاريخ

1.1.2الحضارة المصرية القديمة

2.1.2الحضارة الصينية

3.1.2الحضارات اليونانية والرومانية

4.1.2. الحضارة الإغريقية (اليونانية) (العمل اليدوي)

5.1.2. الحضارة الرومانية (العسكرية والقانون)

6.1.2. الحضارة الهندية القديمة (نظام الطوائف)

7.1.2. الحضارة الإسلامية (العمل كعبادة)

3. العمل في المجتمع المعاصر

4نشأة علم اجتماع التنظيم وعلاقته بالصناعي

تمهيد

يساهم علم الاجتماع تنظيم و عمل من اهم الفروع الاجتماع العام ، يحث يتصدر الاهتمام بالظواهر الاجتماعية المرتبطة بالعمل و الأدارة و التنظيمات العمالية داخل المؤسسات

لقد برز هذا الحقل المعرفي كاستجابة طبيعية للتحولات الكبرى التي شهدتها المجتمعات الإنسانية مع ظهور الثورة الصناعية وما رافقها من تغيرات جذرية في أنماط الإنتاج والعلاقات الاجتماعية

إن دراسة العمل كظاهرة سوسيولوجية تتطلب فهماً عميقاً لتطوره التاريخي وتحولاته البنيوية، فالعمل لم يكن مجرد نشاط اقتصادي بل كان وما زال محوراً أساسياً في تشكيل الهويات الفردية والجماعية، وفي بناء النظم الاجتماعية والثقافية للمجتمعات كما أن التنظيمات الحديثة أصبحت الإطار الرئيسي الذي يمارس فيه الأفراد أدوارهم الاجتماعية والمهنية، مما جعل دراستها ضرورة علمية ملحة.

يهدف هذا البحث إلى تقديم رؤية شاملة حول نشأة وتطور علم اجتماع التنظيم والعمل، من خلال تتبع المراحل التاريخية لتطور العمل كظاهرة اجتماعية، واستعراض الإسهامات السوسيولوجية الأولى في دراسة التنظيمات، وصولاً إلى فهم العلاقة الوثيقة بين علم اجتماع التنظيم وعلم الاجتماع الصناعي

1: العمل وتطوره كظاهرة سوسيولوجية

1.1. مفهوم العمل في السوسيولوجيا

يمثل العمل في المنظور السوسيولوجي نشاطاً إنسانياً واعياً وهادفاً، يسعى من خلاله الإنسان إلى تحويل الطبيعة وتطويعها لخدمة احتياجاته ورغباته. وقد عرف دوركايم العمل بأنه النشاط الذي يقوم به الفرد في إطار التقسيم الاجتماعي للعمل، والذي يساهم في تحقيق التضامن الاجتماعي (دوركايم، 1997، ص 89). أما ماركس فقد نظر إلى العمل باعتباره جوهر الوجود الإنساني، وهو النشاط الذي يميز الإنسان عن باقي الكائنات (الزيات، 2008، ص 134).

يتجاوز مفهوم العمل في التحليل السوسيولوجي البعد الاقتصادي البحت، ليشمل الأبعاد الاجتماعية والثقافية والنفسية. فالعمل يشكل مصدراً للهوية الاجتماعية، ووسيلة للاندماج في المجتمع، وآلية لبناء العلاقات الاجتماعية (عبد المعطي، 2006، ص 156). كما أنه يعكس القيم والمعايير الثقافية للمجتمع، ويساهم في إعادة إنتاج البنى الاجتماعية القائمة.

2. التطور التاريخي للعمل

1.2. العمل كظاهرة اجتماعية عبر التاريخ

لقد شكّل العمل محركاً أساسياً لتطور المجتمعات وبناء الحضارات منذ فجر التاريخ. إن التنظيم ليس اختراعاً حديثاً؛ فالتاريخ يشهد على أن الحضارات القديمة احتاجت إلى أشكال معقدة من التنظيم لتحقيق أهدافها الكبرى. لكن ما ميّز هذه التنظيمات هو أنها كانت تعتمد بشكل أساسي على **التجربة والخطأ**، وغالباً ما كانت تفتقر إلى أسس نظرية واضحة ومسجلة .

- **1.1.2الحضارة المصرية القديمة:** تعتبر دليلاً واضحاً على وجود تنظيم هائل لإدارة العمليات المعقدة، مثل بناء الأهرامات، وإدارة مشاريع الري الكبرى، وإمداد الجيوش. كانت هذه التنظيمات تعتمد على تسلسل هرمي للسلطة والمركزية في اتخاذ القرار، مع وضوح في تقسيم العمل بين الحرفيين، العمال، والمشرفين.
  - الحضارة المصرية القديمة (تقديس النظام)
  - كان العمل في مصر القديمة مرتبطاً بمفهوم "ماعت" (النظام والعدل الكوني).
  - الأشغال العامة: بنظام "السخرة" (بمعنى العمل الجماعي للدولة) لبناء الأهرامات والمعابد وشق الترع.
  - الزراعة: هي العمود الفقري، مرتبطة بفيضان النيل.
  - الحرف: تميزوا في التحنيط، العمارة، وصناعة البردي.
  - النظرة للعمل: كان يُنظر للكاتب (الموظف) كأعلى درجة وظيفية، بينما الحرف اليدوية كانت شاقة ولكنها محترمة كضرورة لاستمرار الحياة.

2.1.2الحضارة الصينية: شهدت مشاريع ضخمة، مثل بناء سور الصين العظيم، مما تطلب مستوى عالٍ من التنسيق، التخطيط، والرقابة على الموارد البشرية والمادية على نطاق واسع جداً.

3.1.2الحضارات اليونانية والرومانية: ركزت على تطوير الإدارة التجارية والعسكرية. فالمفكرون اليونان، مثل أفلاطون وأرسطو، تناولوا قضايا تقسيم العمل وتوزيع الأدوار في مدنهم، بينما طور الرومان تنظيمات بيروقراطية وعسكرية مكنتهم من إدارة إمبراطورية شاسعة. (نبيلة وحدي، جوان 2012 ، 04)

4.1.2. الحضارة الإغريقية (اليونانية) (العمل اليدوي)

ساد لديهم فصل حاد بين العمل البدني والذهني.

- **الطبقة الأرستقراطية:** تفرغت للفلسفة، السياسة، والرياضة.
- **العبيد:** هم من قاموا بكافة الأعمال الشاقة واليدوية.
- **النظرة للعمل:** احتقار العمل اليدوي (باعتباره يفسد الجسد ويشغل العقل عن الفضيلة)، باستثناء الزراعة التي كانت تحظى ببعض الاحترام أحياناً.

5.1.2. الحضارة الرومانية (العسكرية والقانون)

شابهت الإغريق في البداية، لكنها تطورت مع اتساع الإمبراطورية.

- **العبودية:** كانت المحرك الأساسي للاقتصاد الروماني في المزارع الكبرى (اللاتيفونديا).
- **الجيش:** كان "الجندي" هو المهنة الأسمى والأكثر تنظيماً.
- **الهندسة:** برعوا في رصف الطرق وبناء القنوات (العمل الهندسي كان مقدراً).
- **النظرة للعمل:** ازدرى النبلاء التجارة والعمل اليدوي، واعتبروا "الفراغ المثمر" (Otium) هو الهدف الأسمى للحياة.

6.1.2. الحضارة الهندية القديمة (نظام الطوائف)

ارتبط العمل بالدين والولادة بشكل صارم.

- **نظام الطبقات (Varna):**
  - **البراهمة:** التعليم والكهنوت.كان في التعليم للسادة و النبلاء و لهم اعمال السياسة اما الطبقة الفقيرة كانوا عبيدة و اعمل الشاقة
  - **الخشتريا:** الحرب والحكم.
  - **الفايشيا:** التجارة والزراعة.

الشودرا: الخدمة والأعمال اليدوية.

7.1.2. الحضارة الإسلامية (العمل كعبادة)

أحدثت ثورة في مفهوم العمل من خلال المساواة والكرامة.

- **تغيير النظرة:** أصبح العمل "عبادة" وسبيلاً للقرب من الله (حديث: "إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه").
- **النقابات (الطوائف):** ظهرت "أصناف الحرفيين" التي نظمت المهن ووضعت أخلاقيات للعمل.
- **التجارة:** ازدهرت جداً لأن النبي ﷺ كان تاجراً، مما رفع من شأن هذا العمل.
- **العلوم:** لم ينفصل العمل العلمي (الطب، الكيمياء) عن العمل اليدوي التجريبي.
- **الحقوق:** وضع الإسلام قواعد واضحة (أعط الأجير أجره قبل أن يجف عرقه)، ومنع استغلال العمال.
- **النظرة للعمل:** العمل واجب ديني (Dharma)؛ فالفرد يولد بمهنة محددة ولا يحق له تغييرها، والاتقان فيها يضمن له حياة أفضل في "التناسخ" القادم. (حسن الساعاتي، 1980 ، 68)

باختصار، كانت هذه التنظيمات التاريخية فعّالة في سياقها، لكنها كانت ترتكز على السلطة التقليدية أو الكاريزمية (بتعبير ماكس فيبر)، ولم تكن تستند إلى منهج علمي رشيد لدراسة العمل وتحليله، وهو ما سيشكل نقطة الانطلاق للمدارس الكلاسيكية.

شهد العمل تحولات جذرية عبر مراحل تطور المجتمعات الإنسانية. ففي المجتمعات البدائية، كان العمل جماعياً وبسيطاً، يهدف إلى تلبية الحاجات الأساسية للبقاء، ولم تكن هناك تقسيمات معقدة للعمل باستثناء التقسيم البيولوجي بين الجنسين (الجوهري، 2002، ص 67). أما في المجتمعات الزراعية، فقد ظهرت أشكال أكثر تعقيداً من تقسيم العمل، مع بروز التخصص المهني والطبقات الاجتماعية المرتبطة بأنماط الإنتاج الزراعي.

مع قدوم الثورة الصناعية في القرن الثامن عشر، حدث تحول جذري في طبيعة العمل وتنظيمه. فقد انتقل العمل من الورشة الحرفية الصغيرة إلى المصنع الكبير، ومن الإنتاج اليدوي إلى الإنتاج الآلي، ومن العلاقات الشخصية إلى العلاقات المجهولة والرسمية (بدوي، 1998، ص 201). هذه التحولات أدت إلى ظهور طبقة العمال الصناعيين، وإلى تغيرات عميقة في البنية الاجتماعية والاقتصادية للمجتمعات الأوروبية.

لقد رافق هذا التحول ظهور مشكلات اجتماعية جديدة، مثل استغلال العمال، وسوء ظروف العمل، والاغتراب الصناعي. وقد كانت هذه المشكلات محل اهتمام المفكرين والباحثين، مما دفعهم إلى دراسة العمل من منظور سوسيولوجي نقدي (السمالوطي، 2004، ص 178). فالعمل لم يعد مجرد وسيلة للإنتاج، بل أصبح موضوعاً للصراع الطبقي والنضال الاجتماعي.

مثل الثورة الصناعية نقطة تحول جذرية في تاريخ العمل وما يرتبط به من مفاهيم وعلاقات. فقد أدت إلى إدخال الآلة، التي باتت تغيراً جوهرياً أثر على علاقة الإنسان الحرفي بالمادة التي يعيد تشكيلها وتصنيعها. أُطلق على أولى الآلات المستخدمة في تلك الفترة "الآلة–الأداة"، حيث كانت الأدوات تُضبط داخل الآلة لتناسب كل مرحلة من مراحل عملية الإنتاج، ويتم استبدالها بما يناسب المرحلة التالية. ساهم هذا التطور في تغيير بنية المجتمع وتنظيمه؛ إذ اتجه العديد من السكان من الريف إلى المدن وضواحيها للعمل في المصانع، مما أسفر عن ظهور نمط اجتماعي واقتصادي جديد ومختلف عما كان سائداً. ومع تبلور معالم الثورة الصناعية نهاية القرن الثامن عشر، أصبح العمل يحتل مكانة محورية وملحة في الحياة اليومية. كما بدأ في تلك الحقبة اهتمام فكري وعلمي مكثف بدراسة العمل وعوامله المختلفة، وبرزت مساهمات اقتصادية وفكرية هامة مثل أعمال آدم سميث، الذي نشر كتابه "بحث في طبيعة وأسباب ثروة الأمم" عام 1776، حيث أكد على أن العمل هو المصدر الأساسي لثروات الأمم. في البداية، ارتبط استخدام الآلات بنظام ورش العمل الذي بدأ في بريطانيا، حيث اعتمدت هذه الورش على مجموعة بسيطة من الآلات المجمعة في مكان واحد، وكانت تشغلها مجموعة صغيرة من العمال تحت إدارة المشرفين. غالباً ما كان هؤلاء العمال من النساء والأطفال، في حين تولى الرجال مهمة الإشراف والصيانة. آنذاك، كانت العلاقة بين العامل وآلته تتميز بسيطرة شبه مطلقة، حيث كان يتعلم العامل تشغيل الآلة من خلال الخبرة المباشرة والممارسة ويتولى بنفسه تعليم الآخرين. تميزت عملية العمل في هذه الورش بهيكلة هرمية تُرتب المناصب وفقاً لدرجات الخبرة والمعرفة المكتسبة، مما أضفى طابعاً كبيراً من الاستقلالية المرتبطة بقدرات العامل التقنية ومهاراته. وقد أحدثت الثورة الصناعية تحولات كبيرة في إدراك المجتمع لمفهوم العمل وطرق تنفيذه ودوره داخل النسيجين الاجتماعي والاقتصادي. تميزت هذه الحقبة بإحداث تغييرات واسعة في النظامين الاجتماعي والاقتصادي، لا سيما بعد انتشار الرأسمالية واعتماد النظام النقدي في العمليات الاقتصادية. هذا الأمر أعاد تشكيل علاقات الأفراد بالتنظيمات الاجتماعية وساهم في تطور الشخصية الإنسانية نحو الفردية والاستقلالية. ومع هذه التغيرات، فقد العمل ارتباطه الوثيق بالمفاهيم الدينية واكتسب تعريفاً جديداً يتمثل

بكونه مظهراً من مظاهر الحياة اليومية ذات الطابع الدنيوي. ارتبط هذا التحول أيضاً بالابتكارات التقنية التي ظهرت آثارها بشكل جلي على بنية المجتمعات منذ انطلاق الثورة الصناعة

3. العمل في المجتمع المعاصر

في المجتمع المعاصر، يواجه العمل تحديات جديدة مرتبطة بالعولمة والتكنولوجيا الحديثة. فقد أدى التطور التكنولوجي إلى ظهور أشكال جديدة من العمل، مثل العمل عن بعد، والعمل الرقمي، والعمل المرن (خليل، 2010، ص 145). كما أدت العولمة إلى إعادة هيكلة سوق العمل على المستوى العالمي، مع انتقال الوظائف والصناعات من بلد إلى آخر بحثاً عن تكاليف إنتاج أقل.

هذه التحولات أثارت قضايا سوسيولوجية جديدة تتعلق بالأمن الوظيفي، وجودة العمل، والتوازن بين الحياة المهنية والشخصية، وتأثير التكنولوجيا على العلاقات الإنسانية في مكان العمل (محمد، 2012، ص 223). كما أصبح العمل غير الرسمي والاقتصاد الموازي ظاهرة بارزة في كثير من المجتمعات، خاصة النامية منها، مما يطرح تساؤلات حول مستقبل العمل والحماية الاجتماعية للعاملين.

4نشأة علم اجتماع التنظيم وعلاقته بالصناعي

يُعد علم اجتماع التنظيم أحد الفروع الحديثة نسبيًا في علم الاجتماع، حيث يركز على دراسة التنظيمات كوحدات اجتماعية هادفة، وتحليل البنى التنظيمية، والعلاقات الاجتماعية داخلها، والتفاعلات مع البيئة المحيطة. نشأ هذا العلم مع تطور المجتمعات الصناعية الحديثة، واتساع نطاق التنظيمات في مختلف المجالات مثل الصناعة، الإدارة، التعليم، والخدمات. يرتبط ارتباطًا وثيقًا بعلم اجتماع الصناعي، الذي يُعتبر أساسًا لنشأته، حيث بدأ الاهتمام بالتنظيمات من خلال دراسة المصانع والعلاقات الصناعية (لطفي، 1980، ص 15)

المحاضرة (02): العمل في سياق الحداثة 2/1: القرن الثامن عشر (آدم سميث والمدرسة الليبرالية)، القرن التاسع عشر (كارل ماركس ونقد التصور الليبرالي للعمل

تمهيد

السياق التاريخي صعود الحداثة الصناعية 1 1

2 **القرن الثامن عشر آدم سميث والمدرسة الليبرالية**

2.1مفهوم العمل عند آدم سميث

2.2. نظرية تقسيم العمل

3.2القيمة–العمل وآليات السوق

3القرن التاسع عشر — كارل ماركس ونقد التصور الليبرالي للعمل

1.3شخيص ماركس للعمل الرأسمالي

2.3مفهوم اغتراب العمل

3.3أثر الجدل الليبرالي–الماركسي على الفكر المعاصر

4خلاصة

تمهيد :يُعدّ مفهوم العمل من أكثر المفاهيم الفلسفية والاقتصادية ثراءً وتعقيداً في تاريخ الفكر الإنساني الحديث. فمنذ أن أرسى الفلاسفة الاقتصاديون الكلاسيكيون في القرن الثامن عشر أُسُس نظريتهم حول طبيعة العمل ودوره في تنظيم الحياة الاجتماعية والاقتصادية، وحتى الاشتباكات النقدية الكبرى التي شهدها القرن التاسع عشر، ظلّ العمل في صميم الجدل الفكري حول الإنسان وموقعه في البنية الاجتماعية.

تتناول هذه المحاضرة إشكالية العمل في سياق الحداثة الغربية من خلال محورين تاريخيين كبيرين: المحور الأول يتعلق بالرؤية الليبرالية الكلاسيكية كما صاغها آدم سميث وزملاؤه في القرن الثامن عشر، والمحور الثاني يتمثل في النقد الماركسي الجذري الذي قلب هذه الرؤية رأساً على عقب في القرن التاسع عشر.

تنطلق هذه المحاضرة من تساؤل جوهري: هل العمل فعل إنساني حرّ يُجسّد الكفاءة الاقتصادية والتقدم البشري، أم أنه في ظل الرأسمالية الصناعية يصبح مصدر اغتراب الإنسان عن ذاته وعن مجتمعه؟ ولمعالجة هذا السؤال، سنتتبع مسار الفكر الاقتصادي–الفلسفي عبر قرنين من الزمن، بدءاً من ثروة الأمم لسميث وصولاً إلى رأس المال لماركس.

1 السياق التاريخي صعود الحداثة الصناعية

شهد القرن الثامن عشر تحولات بنيوية عميقة في أوروبا الغربية، إذ أفرزت الثورة الصناعية نمطاً جديداً من تنظيم العمل والإنتاج لم يسبق له مثيل في التاريخ البشري. فقد انتقل العمل من الإطار الحرفي والزراعي التقليدي إلى نظام المصانع الكبرى القائم على الآلة وتقسيم العمل المنظّم(الجابري، 1994، ص. 87)

في هذا السياق، برز الفكر الاقتصادي الليبرالي كتنظيم نظري لهذه التحولات، محاولاً تقديم تفسير علمي لآليات السوق وقوانين الإنتاج والتوزيع. وقد استند هذا الفكر إلى منظومة من المبادئ الفلسفية المستمدة من تيار التنوير الأوروبي، كالعقلانية والفردانية والحرية الاقتصادية.

كان للثورة الصناعية أثر عميق على مفهوم العمل ذاته؛ فقد تحوّل العامل من حرفي يتحكم في كامل عملية الإنتاج إلى مجرد ترس في آلة كبرى، يؤدي وظيفة محددة ومكررة دون أن يكون له إلمام بالمنتج النهائي في مجمله. وقد أثار هذا التحوّل تساؤلات جوهرية حول علاقة الإنسان بعمله وبالمجتمع الذي يعيش فيه. (العظم، 2003، ص. 45)

لفهم هذه التحولات، يجب أن نضع في الاعتبار السياق الفكري الأوسع الذي نشأ فيه الاقتصاد السياسي الكلاسيكي. كان فلاسفة التنوير قد أرسوا مبدأ العقل الأداتي الذي يرى في الطبيعة والمجتمع ميدانين

للسيطرة والتنظيم الرشيد. وقد انعكس هذا التوجه بوضوح في نظرة آدم سميث إلى العمل باعتباره آلية اقتصادية قابلة للتحليل والتحسين.

2 القرن الثامن عشر — آدم سميث والمدرسة الليبرالية

1. مفهوم العمل عند آدم سميث

وُلد آدم سميث عام 1723 في كيركالدي باسكتلندا، وكان من أبرز فلاسفة التنوير الاسكتلندي. يُعدّ كتابه "بحث في طبيعة وأسباب ثروة الأمم" (1776) الوثيقة التأسيسية للاقتصاد السياسي الكلاسيكي الليبرالي، الذي سيؤثر تأثيراً بالغاً على مسار الفكر الاقتصادي والسياسي لقرنين من الزمن.

يقوم تصور سميث للعمل على ثلاثة مرتكزات جوهرية: أولها أن العمل هو المصدر الحقيقي لكل ثروة، وثانيها أن السوق الحر هو أفضل آلية لتنظيم العلاقات الاقتصادية وضمان التوزيع العادل، وثالثها أن الفرد، حين يسعى نحو مصلحته الخاصة، يُسهم دون قصد في تحقيق المصلحة العامة بفعل ما سمّاه سميث "اليد الخفية".

يرى سميث أن الإنسان حيوان مبادل بطبعه؛ إذ يميل فطرياً إلى المقايضة والتبادل والتجارة. وهذا الميل الطبيعي هو ما يُفسّر نشأة تقسيم العمل ونمو المجتمعات الاقتصادية. ففي حين يعتمد الحيوان على غريزته وحدها، يستعين الإنسان بعقله ولغته في تنظيم التبادل الاجتماعي.

2. نظرية تقسيم العمل

يُشكّل تقسيم العمل حجر الزاوية في نظرية سميث الاقتصادية. ويستهل كتابه الشهير بمثاله الكلاسيكي عن مصنع الدبابيس، مُبيّناً كيف أن تقسيم عملية التصنيع إلى عمليات جزئية متخصصة يُضاعف الإنتاجية بشكل غير مسبوق. ففي حين لا يستطيع عامل واحد غير متخصص صنع أكثر من عشرين

دبوساً يومياً، يصل إنتاج عشرة عمال متخصصين إلى ما يزيد على ثمانية وأربعين ألف دبوس. (سميث،2004، ص. 7-9)

يُحدد سميث ثلاثة أسباب رئيسية لتفوق تقسيم العمل: أولاً، تنمية المهارة لدى كل عامل حين يتخصص في مهمة واحدة؛ ثانياً، توفير الوقت المهدر في الانتقال بين المهام المختلفة؛ ثالثاً، تحفيز الاختراع والابتكار التقني، إذ يميل العمال المتخصصون إلى اكتشاف وسائل أكثر كفاءة لأداء مهامهم.

يشير سميث إلى أن تقسيم العمل ليس ظاهرة مصطنعة أوجدها المشرعون أو المخططون، بل هو نتاج طبيعي لميل الإنسان الفطري إلى التبادل والمقايضة. كما أن اتساع نطاق تقسيم العمل مرتبط ارتباطاً وثيقاً باتساع السوق، فكلما اتسع السوق أمكن تعمّق التخصص وزيادة الإنتاجية. (برهان، 2009، ص. 63)

غير أن سميث لم يكن غافلاً تماماً عن التبعات السلبية لتقسيم العمل على الإنسان العامل. ففي الكتاب الخامس من "ثروة الأمم"، يُقرّ بأن العامل الذي يكرر حركات رتيبة طوال حياته يغدو متبلداً وعاجزاً عن التفكير النقدي، مؤكداً ضرورة تدخل الدولة في مجال التعليم لمعالجة هذا الأثر السلبي.

3. القيمة–العمل وآليات السوق

تُعدّ نظرية قيمة–العمل من أهم الإسهامات النظرية لسميث في الاقتصاد السياسي. وقد ميّز بين ما سمّاه "القيمة الاستعمالية" و"القيمة التبادلية"، مُعرباً عن دهشته من التناقض الصارخ بين الماء الذي لا غنى عنه لكنه رخيص، والماس الذي لا نفعَ حقيقياً فيه لكنه غالٍ الثمن. وقد أرجع تفسير القيمة التبادلية إلى كمية العمل المبذولة في إنتاج السلعة. (سميث، 2004، ص. 32)

يُميّز سميث كذلك بين ثمنين للسلعة: الثمن الطبيعي الذي يتحدد بكلفة الإنتاج (العمل والرأسمال والريع)، وثمن السوق الذي يتقلب وفق قانون العرض والطلب. ومن خلال آلية السوق، تميل الأثمان إلى التقارب مع ثمنها الطبيعي على المدى البعيد، مما يجعل السوق الحر نظاماً للتوازن التلقائي.

يرى سميث أن "اليد الخفية" للسوق هي التي تُنسّق بين مصالح الأفراد المتعارضة لتُحقق التوازن الاجتماعي الأمثل. وهذا التصور الذي يُجعل من المصلحة الذاتية محرّكاً للفضيلة الاجتماعية هو ما يُميّز الليبرالية الاقتصادية الكلاسيكية عن الأخلاق الاقتصادية التقليدية. (بدوي، 1999، ص. 156)

على صعيد السياسة الاقتصادية، يُناهض سميث التدخل الحكومي في الشؤون الاقتصادية ويُدافع عن حرية التجارة ضد الحمائية المركانتيلية. ورأيه أن كل قيد تفرضه الدولة على حرية التبادل الاقتصادي يُشوّه آليات السوق ويُفسد التوازن الطبيعي للمصالح.

3 القرن التاسع عشر — كارل ماركس ونقد التصور الليبرالي للعمل

1. تشخيص ماركس للعمل الرأسمالي

وُلد كارل ماركس عام 1818 في تريير بألمانيا، وقضى حياته في دراسة البنى الاقتصادية–الاجتماعية للرأسمالية الصناعية الصاعدة. انطلق ماركس من تراث الفلسفة الألمانية، ولا سيما جدلية هيغل، غير أنه أخضعها لما سمّاه "القلب المادي"، منتقلاً من جدل الأفكار إلى جدل المادة والتاريخ. (ماركس، 2013، ص. 7)

على خلاف سميث الذي ينظر إلى العمل باعتباره آلية اقتصادية منتجة للثروة، يرى ماركس أن العمل هو الجوهر الأنطولوجي للإنسانية؛ إذ من خلال العمل يُحقق الإنسان ذاته ويُغير الطبيعة وفق مشروعه الحر. غير أن الرأسمالية حوّلت هذا الفعل الإنساني التحرري إلى مصدر استغلال واغتراب.

يُحدد ماركس أن مشكلة العمل في الرأسمالية تكمن أساساً في بنية الملكية الخاصة لوسائل الإنتاج. فحين يُجرَّد العامل من كل وسائل العيش والإنتاج، لا يملك إلا قوة عمله التي يضطر إلى بيعها للرأسمالي في السوق مقابل أجر. وهذه العلاقة ذاتها هي منبع الاستغلال والاغتراب. (ماركس، 2013، ص. 58)

2مفهوم اغتراب العمل

يُعدّ مفهوم الاغتراب (Alienation) من أعمق المفاهيم في الفكر الماركسي وأكثرها أثراً في الفلسفة الاجتماعية المعاصرة. وقد طوّر ماركس هذا المفهوم بشكل مفصّل في مخطوطاته الاقتصادية–الفلسفية لعام 1844، مُحدداً أربعة أشكال للاغتراب يعانيها العامل في ظل الرأسمالية. (ماركس، 2013، ص. 74)

الشكل الأول هو اغتراب العامل عن ناتج عمله: فالشيء الذي يُنتجه العامل يصبح قوةً مستقلة عنه وغريبةً عليه، تواجهه كسلطة معادية. كلما كثّف العامل إنتاجه وزاد ما يُنتجه، ازداد هو فقراً وانحطاطاً. فالعالَم الموضوعي الذي يبنيه العامل بيده يغدو سجناً يُطوّقه.

الشكل الثاني هو اغتراب العامل عن فعل الإنتاج ذاته: فالعمل الذي يُمارسه ليس تعبيراً حراً عن ذاته، بل إكراه وعذاب. لا يشعر العامل بذاته إلا خارج العمل، لا في داخله. إنه في المنزل حين يكون خارج العمل، وليس في المنزل حين يكون في العمل. عمله ليس طوعياً بل مفروضاً عليه. (ماركس، 1974، ص. 77)

الشكل الثالث هو الاغتراب عن الجوهر النوعي الإنساني: يرى ماركس أن الإنسان كائن نوعي ، أي أنه يُعامل الجنس الإنساني كموضوع لنشاطه الحر الواعي. فيما ينزل العمل (Gattungswesen) المُغترَب الإنسان إلى مستوى الحيوان الذي يعمل فقط لإشباع حاجاته المباشرة. والشكل الرابع هو الاغتراب عن الآخرين أي عن بقية البشر، وهو نتيجة طبيعية للأشكال السابقة

. 3 نقد فائض القيمة والاستغلال

في كتابه الرئيسي "رأس المال" (1867)، يُطور ماركس تحليلاً اقتصادياً صارماً لآلية الاستغلال في الرأسمالية، مُقدّماً نظريته الشهيرة حول فائض القيمة (Surplus Value). وينطلق ماركس من نظرية قيمة–العمل ذاتها التي صاغها سميث ورقّاها ريكاردو، غير أنه يُقلّب مضامينها رأساً على عقب. (ماركس، 2013، ص. 185)

يُميّز ماركس بين "العمل" كفعل إنساني و"قوة العمل" كبضاعة يشتريها الرأسمالي من العامل. ويرى أن قيمة قوة العمل تتحدد، شأنها شأن أي بضاعة، بكمية العمل اللازمة لإعادة إنتاجها، أي بكلفة إعاشة العامل. لكن الرأسمالي يُشغّل العامل لفترة تتجاوز ما يلزم لإعادة إنتاج قوة عمله، وهذا الفائض هو مصدر ربح الرأسمالي.

يُقسّم ماركس يوم العمل إلى قسمين: "وقت العمل الضروري" الذي يُنتج فيه العامل ما يعادل أجره، و"وقت العمل الفائض" الذي يستولي على ناتجه الرأسمالي مجاناً. هذا الاستيلاء على فائض القيمة هو جوهر ما يسميه ماركس الاستغلال الرأسمالي، وهو استغلال مُقنّن بالقانون ومُضفى عليه مسحة الطوعية والتعاقد الحر. (ماركس، 2013، ص. 210)

يُبيّن ماركس أن الاستغلال لا يبدو استغلالاً لأن كل شيء يجري وفق قواعد السوق: العامل يبيع قوة عمله طوعاً والرأسمالي يدفع ثمنها الحقيقي. لكن سرّ الربح يكمن في أن ما يشتريه الرأسمالي (قوة العمل) يُنتج قيمة أكثر مما تكلّفه. هذا هو ما أسمى ماركس "السرّ الخفي" للإنتاج الرأسمالي.

4. الصراع الطبقي والوعي الاجتماعي

يرتكز التحليل الماركسي على مفهوم الصراع الطبقي باعتباره المحرك الأساسي للتاريخ. ففي كل مجتمع تقوم فيه ملكية خاصة لوسائل الإنتاج، ينقسم المجتمع إلى طبقتين متعارضتين: طبقة تملك وسائل الإنتاج

وأخرى لا تملك سوى قوة عملها. وهذا التناقض البنيوي يولّد صراعاً دائماً لا يمكن حلّه إلا بإلغاء الملكية الخاصة لوسائل الإنتاج. (ماركس وإنغلز، 1998، ص. 35)

يُحلّل ماركس العلاقة الجدلية بين البنية التحتية الاقتصادية والبنية الفوقية الأيديولوجية. فالأفكار السائدة في أي عصر هي أفكار الطبقة الحاكمة، إذ تملك هذه الطبقة الإمكانات المادية والرمزية لفرض رؤيتها للعالم على المجتمع بأسره، مما يجعل المستغَلين أنفسهم يُعيدون إنتاج شروط استغلالهم.

يُميّز ماركس بين "الطبقة في ذاتها" (Klasse an sich) و"الطبقة لذاتها" (Klasse für sich). فالطبقة العاملة تبدأ كطبقة موضوعية تتشارك نفس الأوضاع المادية، لكنها تصبح قوة ثورية فاعلة فقط حين تكتسب وعياً طبقياً، أي حين تُدرك طبيعة استغلالها ومصالحها المشتركة وقدرتها على التغيير. (لوكاتش، 1971، ص. 51)

4 مقارنة نقدية بين الرؤيتين

يكشف التأمل المقارن في رؤيتَي سميث وماركس عن تناقض جوهري في المنطلقات والغايات. فسميث ينطلق من الفرد الاقتصادي العقلاني الساعي نحو مصلحته، مُقدّماً السوق باعتباره آلية التنسيق المثلى للمصالح المتضاربة. أما ماركس، فينطلق من علاقات الإنتاج الاجتماعية، مُؤكداً أن ما يبدو كتبادل حرّ في السوق إنما هو استغلال مُقنّن في حقيقته. (برهان، 2009، ص. 112)

ثمة نقطة التقاء جوهرية تجمع الرجلين رغم تعارضهما: كلاهما يقبل نظرية قيمة–العمل، أي أن العمل هو المصدر الحقيقي للثروة. بيد أن ماركس يُوظّف هذا المبدأ ذاته لتفضيح تناقض الرأسمالية: فإذا كان العمل هو مصدر كل قيمة، فكيف يستحوذ الرأسمالي الذي لا يعمل على معظم هذه القيمة؟

يختلف الرجلان أيضاً في تناولهما لمسألة الحرية الاقتصادية. فسميث يرى في حرية السوق شرطاً لازماً للرفاه الاجتماعي، بينما يرى ماركس أن هذه "الحرية" لا تعدو كونها حرية العامل في أن "يختار" من

يستغله. فالعامل المجرّد من وسائل الإنتاج مُكره على بيع قوة عمله تحت وطأة الحاجة، وهي إكراه مادي لا يختلف جوهرياً عن الإكراه المباشر. (العظم، 2003، ص. 88)

كما يتباين الرجلان في الأفق الذي يرسمانه: فسميث يُقدم الرأسمالية باعتبارها الصيغة التاريخية المثلى للتنظيم الاقتصادي، أما ماركس فيراها مرحلة تاريخية متناقضة محكوم عليها بالزوال، وإن كانت تُمثّل تقدماً على ما سبقها من أنماط الإنتاج القائمة على الإكراه المباشر.

5 أثر الجدل الليبرالي–الماركسي على الفكر المعاصر

امتدت تداعيات هذا الجدل الفكري الكبير عبر القرن العشرين وحتى اليوم، مُشكّلاً مرجعية أساسية لكل النقاشات المتعلقة بالسياسات الاقتصادية والعدالة الاجتماعية. فالليبرالية الجديدة التي هيمنت على السياسات العالمية منذ السبعينيات استمدت كثيراً من مقولات سميث حول حرية السوق وتقليص تدخل الدولة. (بدوي، 1999، ص. 201)

من جهة أخرى، ولّدت الماركسية تيارات فكرية متعددة في القرن العشرين: من مدرسة فرانكفورت التي جمعت الفكر الماركسي بالتحليل النفسي والنقد الثقافي، مروراً بالتيارات الهيكلية–الماركسية الفرنسية، وصولاً إلى النقد ما بعد الكولونيالي الذي وظّف الإطار الماركسي في تحليل علاقات التبعية والاستغلال بين الشمال والجنوب.

في السياق العربي، احتل هذا الجدل موقعاً مركزياً في الفكر النقدي العربي الحديث. فمن محاولات التوفيق بين الليبرالية والقيم الإسلامية لدى رواد النهضة، إلى الاشتراكية العربية في الخمسينيات والستينيات، إلى الأجيال الجديدة من المثقفين التي وجدت في الفكر الماركسي أداةً لتشخيص إشكاليات التنمية والتبعية والبنى الريعية. (الجابري، 1994، ص. 218)

في القرن الحادي والعشرين، عاد النقاش حول العمل والرأسمالية إلى الواجهة بشكل مكثّف في ظل الأتمتة والثورة الرقمية وأزمات العمل غير المنتظم. ولا تزال المفاهيم التي صاغها سميث وماركس تُشكّل المرجعيات النظرية الأساسية لفهم هذه التحولات، وإن كانت تستدعي تطويراً وتحييناً في ضوء المعطيات الراهنة.

خلاصة

أفضى التأمل في مسار تطور مفهوم العمل من سميث إلى ماركس إلى استجلاء بعض الثوابت الجوهرية في الفكر الاقتصادي–الفلسفي الحديث. فكلا المفكرين اعترف بأن العمل هو القوة الخلاقة المُحركة للتاريخ، وأن التنظيم الاجتماعي لهذا العمل هو ما يُحدد طبيعة المجتمع ودرجة إنسانيته

لقد قدّم آدم سميث رؤية تفاؤلية للعمل في الرأسمالية: عمل حر تُنظمه اليد الخفية للسوق، وتقسيم عمل يُضاعف الإنتاجية وينمّي الثروات. رؤية تجعل من المصلحة الذاتية فضيلةً اجتماعية، ومن السوق الحر أعدل الأنظمة الممكنة. في المقابل، كشف كارل ماركس عن الوجه الخفي لهذه الرؤية: الاستغلال المُقنّع بالتعاقد الحر، والاغتراب الجاثم خلف أرقام الإنتاج والربح.

تبقى الإشكالية التي طرحها هذا الجدل الكبير حية ومطروحة حتى اليوم: كيف يمكن تنظيم العمل بصورة تضمن للإنسان كرامته وحريته دون أن تُهدر كفاءته الاقتصادية؟ هل بالإمكان بناء نظام اقتصادي لا يتعامل مع العامل باعتباره أداةً للإنتاج، بل يعترف به إنساناً كاملاً؟ هذه الأسئلة هي التي تجعل سميث وماركس معاصرَين دائمَين رغم مرور قرنين على كتاباتهما.

إن المحاضرات القادمة ستتناول امتدادات هذا الجدل في القرن العشرين، من خلال دراسة التيارات الفكرية الكبرى كالكينزية والماركسية النقدية وعلم اجتماع العمل، وصولاً إلى النقاشات الراهنة حول مستقبل العمل في عصر الرقمنة والذكاء الاصطناعي.

المحاضرة (03): العمل في سياق الحداثة 2/2: القرن العشرين (العمل كنظام لتوزيع الثروة والمكانات الاجتماعية = دولة الرفاه

1 السياق التاريخي: من العمل التقليدي إلى العمل الحداثي

2 أسس العمل في حداثة مطلع القرن العشرين

3المصنع كمدرسة: الانضباط والولاء

4دولة الرفاه والعصر الذهبي للعمل (1945–1975)

5أثر الحرب العالمية الثانية في بلورة دولة الرفاه

6التعليم والعمل: صناعة الكفاءات والمكانات

7الملكية الاجتماعية والأمان الوظيفي

8أنماط دولة الرفاه وتمايز نظم العمل

9تحولات مفهوم "العمل اللائق" في المنظور الدولي.

تمهيد

يُمثل القرن العشرون "قرن العمل" بامتياز في تاريخ الحداثة الغربية والعالمية؛ ففيه تحول العمل من كونه عبئاً جسدياً أو ضرورة بيولوجية إلى أن يصبح المؤسسة الاجتماعية والسياسية الكبرى التي تُنظم حياة الأفراد والمجتمعات. إن الحداثة، في جوهرها، هي مشروع عقلنة النشاط الإنساني، وقد وجد هذا المشروع ضالته في العمل الصناعي المنظم الذي خضع لمعايير دقيقة من الكفاءة والتقسيم التقني.
لم يكن العمل في القرن العشرين مجرد وسيلة لإنتاج السلع، بل كان "الناظم الاجتماعي" الذي يربط الفرد بالدولة والمجتمع. ومن هنا برزت أهمية دراسة العمل في سياق "دولة الرفاه" (Welfare State)، وهي الكيان السياسي الذي اتخذ من العمل أساساً لمنح الحقوق الاجتماعية وتوزيع الثروة. في هذا السياق، لم

تعد الأجور مجرد ثمن لقوة العمل، بل أصبحت أداة لإعادة توزيع الدخل القومي وضمان حد أدنى من الرفاهية لجميع المواطنين.

في هذه المحاضرة نحاول فهم كيف استطاعت الحداثة في القرن العشرين تحويل العمل إلى نظام للمكانات الاجتماعية، حيث يتم تعريف الفرد بموقعه في الهيكل الوظيفي، وكيف أدى تراجع هذا النموذج في نهاية القرن إلى خلخلة الاستقرار الاجتماعي

0.1 السياق التاريخي: من العمل التقليدي إلى العمل الحداثي

قبل الدخول في تفاصيل القرن العشرين، لا بد من الإشارة إلى أن العمل في القرن التاسع عشر كان يتسم بالوحشية وعدم التنظيم. كانت الثورة الصناعية في بداياتها تعامل الإنسان كمادة خام، ولم تكن هناك حقوق اجتماعية تذكر. ومع مطلع القرن العشرين، بدأت "الحداثة المنظمة" في الظهور كاستجابة للأزمات الاجتماعية والسياسية (مثل الثورات العمالية). لقد كان التحدي هو كيفية دمج الطبقة العاملة في النظام السياسي والاقتصادي دون تقويض أسس الرأسمالية.

من هنا، بدأ التفكير في العمل ليس فقط كأداة للربح، بل كأداة لـ "الاستقرار". إن الانتقال من العمل "العفوي" إلى العمل "المقنن" هو جوهر التحول الحداثي في القرن العشرين. هذا التحول تطلب تدخلاً غير مسبوق من الدولة في تنظيم علاقات العمل، وهو ما مهد الطريق لظهور "دولة الرفاه" لاحقاً. إن الحداثة في هذا السياق تعني "الضبط" و"التنظيم" و"التوزيع العقلاني" للموارد (Hobsbawm, 1994, p. 56).

1: أسس العمل في حداثة مطلع القرن العشرين

1.1 العقلنة والتايلورية: تحويل العمل إلى علم

بدأ القرن العشرون بتبني رؤية حداثية متطرفة للعمل، تمثلت في "الإدارة العلمية" التي صاغها فريدريك تايلور. كانت الحداثة تسعى إلى نزع الطابع التقليدي والعشوائي عن العمل وتحويله إلى عمليات قابلة

للقياس والتنبؤ. يرى تايلور (1911) أن الكفاءة القصوى لا تتحقق إلا من خلال التقسيم الحاد بين التفكير (الإدارة) والتنفيذ (العمال)، وهو ما أدى إلى تجريد العامل من مهاراته التقليدية وتحويله إلى "ترس" في آلة إنتاجية ضخمة.

هذه العقلنة لم تكن تقنية فحسب، بل كانت اجتماعية أيضاً؛ فقد خلقت تراتبية جديدة تعتمد على الكفاءة التقنية والموقع الوظيفي بدلاً من الأصول الموروثة. وبذلك، بدأت ملامح "المكانة الاجتماعية المكتسبة" في التبلور، حيث أصبح العمل هو المعيار الأساسي للتقييم الاجتماعي (Braverman, 1974, p. 85).

علاوة على ذلك، ارتبطت هذه العقلنة بمفهوم "البيروقراطية" الذي طوره ماكس فيبر. يرى فيبر أن الحداثة تحبس الإنسان في "قفص حديدي" من القواعد والإجراءات العقلانية. في القرن العشرين، لم يعد العمل مجرد إنتاج يدوي، بل أصبح منظومة إدارية ضخمة تتطلب الانضباط والولاء للقواعد. هذا التنظيم البيروقراطي هو الذي سمح للدولة لاحقاً بالسيطرة على سوق العمل وتحويله إلى أداة سياسية لتوزيع الثروة، حيث أصبح لكل فرد "رقم وظيفي" وسجل تأميني يربطه بكيان

1.2 الفوردية والإنتاج الكبير: العمل كقوة استهلاكية

جاء هنري فورد ليُكمل مشروع تايلور، لكنه أضاف بُعداً اقتصادياً واجتماعياً حاسماً. لم يكتفِ فورد بتنظيم العمل عبر خطوط التجميع، بل أدرك أن العمال يجب أن يكونوا قادرين على شراء المنتجات التي يصنعونها. من هنا برزت فكرة "الخمسة دولارات في اليوم"، وهي خطوة ثورية حولت العمل من كدح بائس إلى نظام لتوزيع الثروة يسمح بنشوء مجتمع الاستهلاك (Aglietta, 1979, p. 116).

لقد وضعت الفوردية حجر الأساس لما سيُعرف لاحقاً بـ "العقد الاجتماعي الضمني" في القرن العشرين: العمل الشاق والممل مقابل أجر مرتفع واستقرار وظيفي وقدرة استهلاكية. هذا النموذج لم يُغير طبيعة المصنع فحسب، بل أعاد هيكلة المجتمع حول قطاع صناعي قوي يمثل العمود الفقري لتوزيع الدخل.

1.3 المصنع كمدرسة: الانضباط والولاء

يرى أنطونيو غرامشي (Antonio Gramsci) أن الفوردية لم تكن مجرد نظام إنتاجي، بل كانت "ثقافة" تهدف إلى خلق إنسان جديد يتناسب مع متطلبات الصناعة الحديثة. لقد تطلب العمل في القرن العشرين نوعاً خاصاً من الانضباط الجسدي والنفسي. المصنع لم يعد مكاناً للعمل فحسب، بل أصبح "مدرسة" تُعلم العمال الصبر والدقة والولاء للآلة وللمؤسسة.

هذا الانضباط هو الذي سمح بتحويل العمل إلى نظام للمكانات؛ فالعامل المنضبط هو العامل الذي يستحق الترقي والحصول على الامتيازات الاجتماعية. وبذلك، أصبح العمل هو القناة التي يتم من خلالها "تهذيب" الطبقات الشعبية ودمجها في المنظومة الحداثية للدولة (Gramsci, 1971, p. 302).

1.4 النقابات العمالية: القوة الموازنة

لا يمكن الحديث عن العمل في القرن العشرين دون ذكر النقابات. لقد كانت النقابات هي "المحرك" الذي دفع الحداثة نحو البعد الاجتماعي. من خلال الإضرابات والمفاوضات الجماعية، استطاع العمال انتزاع حصة أكبر من الثروة الوطنية، مما حول العمل من مجرد استغلال إلى "شراكة اجتماعية".

لقد ساهمت النقابات في "إضفاء الطابع المؤسسي" على الصراع الطبقي. وبدلاً من الثورة العنيفة، أصبح العمال يسعون لتحسين مكانتهم من خلال القنوات القانونية والسياسية. هذا الدور النقابي هو الذي جعل من العمل نظاماً مستقراً لتوزيع الثروة، حيث أصبحت الزيادات في الأجور ترتبط بنمو الاقتصاد الكلي، مما خلق "الطبقة الوسطى" الضخمة التي ميزت القرن العشرين (Hyman, 1975, p. 42).

1.5 علم نفس العمل: من العضلات إلى الدوافع

شهد منتصف القرن العشرين تحولاً في كيفية فهم العامل. لم يعد العامل مجرد "يد" تنفذ الأوامر، بل أصبح "نفسية" تحتاج إلى تحفيز. برزت نظريات مثل "هرم ماسلو للاحتياجات" و"نظرية العاملين لهيرزبرغ" لتؤكد أن الإنتاجية ترتبط بالرضا الوظيفي وتحقيق الذات.

هذا التحول السيكولوجي كان جزءاً من مشروع الحداثة لـ "أنسنة" العمل. وبدلاً من الرقابة الخارجية الصارمة، بدأت الشركات في الاعتماد على "الرقابة الذاتية" والمشاركة في اتخاذ القرار. هذا التوجه عزز من قيمة العمل كمصدر للمكانة المعنوية وليس المادية فقط، حيث أصبح الفرد يبحث عن "المعنى" في وظيفته (Maslow, 1954, p. 80).

2: دولة الرفاه والعصر الذهبي للعمل (1945–1975)

2.1 التوافق الكينزي والتوظيف الكامل

بعد الحرب العالمية الثانية، دخلت الحداثة مرحلة "العصر الذهبي"، حيث تبنت الدول الغربية السياسات الكينزية التي تهدف إلى تحقيق التوظيف الكامل. في هذا السياق، أصبح العمل هو القناة الرسمية والوحيدة تقريباً التي تضخ من خلالها الدولة الثروة في عروق المجتمع. لم يعد التدخل الحكومي يقتصر على تنظيم السوق، بل امتد لضمان أن يظل العمل متاحاً للجميع، لأن البطالة لم تكن تعني فقدان الدخل فحسب، بل تعني سقوط الفرد من منظومة الحقوق الاجتماعية (Keynes, 1936, p. 24).

2.2 العمل كأساس للمواطنة الاجتماعية:

يُعد تي. إتش. مارشال (T.H. Marshall) من أبرز من نظروا للعلاقة بين العمل والمواطنة. في كتابه الشهير "المواطنة والطبقة الاجتماعية"، يجادل مارشال (1950) بأن المواطنة تطورت من الحقوق المدنية (القرن 18) إلى الحقوق السياسية (القرن 19)، وصولاً إلى الحقوق الاجتماعية في القرن العشرين.

لقد كانت دولة الرفاه تمنح الحقوق (مثل التأمين الصحي، التقاعد، تعويضات البطالة) بناءً على صفة الفرد كـ "عامل". وبذلك، أصبح العمل هو "بطاقة العبور" إلى المواطنة الكاملة. إن هذا النظام جعل من العمل وسيلة لتقليل الفوارق الطبقية، ليس عبر إلغاء الملكية الخاصة، بل عبر "نزع التسليع" الجزئي عن قوة العمل، حيث يحصل الفرد على خدمات أساسية لا تخضع لمنطق السوق (Esping-Andersen, 1990, p. 21).

2.5 التوافق الكينزي-الفوردي وإدارة الطلب:

كان العصر الذهبي للعمل قائماً على "التوافق الكينزي-الفوردي". في هذا التوافق، التزمت الدولة بإدارة الطلب الفعال لضمان التوظيف الكامل، بينما التزمت الشركات بربط الأجور بالإنتاجية، والتزمت النقابات بالانضباط الصناعي. هذا التوافق هو الذي سمح للعمل بأن يكون القناة الرئيسية لتوزيع الثروة.

لقد أدى هذا النموذج إلى "تأميم" جزء من الدخل القومي وتوجيهه نحو الخدمات العامة والضمان الاجتماعي. وبذلك، أصبح العمل هو "العمود الفقري" للمجتمع، حيث ترتبط كل جوانب الحياة (من السكن إلى التعليم إلى الصحة) بالموقع الوظيفي للفرد. إن قوة هذا النموذج تكمن في قدرته على تحويل الصراع الطبقي إلى "تفاوض مؤسساتي" حول توزيع الأرباح (Offe, 1984, p. 88).

2.6 أثر الحرب العالمية الثانية في بلورة دولة الرفاه:

لم تكن دولة الرفاه وليدة الصدفة، بل كانت نتيجة مباشرة لدروس الحرب العالمية الثانية. لقد تطلبت الحرب تعبئة شاملة للقوى العاملة، مما منح العمال والنقابات قوة تفاوضية غير مسبوقة. في بريطانيا، قدم تقرير "بفريدج" (Beveridge Report) عام 1942 رؤية لمجتمع ما بعد الحرب يقضي على "العمالقة الخمسة": العوز، المرض، الجهل، القذارة، والبطالة.

كانت الفكرة هي أن التضحيات التي قدمها العمال في جبهات القتال وفي المصانع الحربية يجب أن تُكافأ بـ "أمان اجتماعي" شامل. وبذلك، أصبح العمل في فترة ما بعد الحرب هو "الواجب الوطني" الذي يقابله "حق المواطنة". هذا العقد الاجتماعي هو الذي أعطى لدولة الرفاه شرعيتها السياسية والأخلاقية، وحول العمل إلى أداة لتعزيز التماسك الوطني (Beveridge, 1942, p. 12).

2.7 التعليم والعمل: صناعة الكفاءات والمكانات:

لعب التعليم دوراً حاسماً في ربط العمل بالمكانة الاجتماعية في القرن العشرين. قامت دولة الرفاه بتوسيع نطاق التعليم العام والجامعي لضمان تزويد الصناعة بالكفاءات المطلوبة. وبذلك، أصبح "المؤهل الدراسي" هو المعيار العقلاني لتوزيع الأفراد على المهن المختلفة.

يرى بيير بورديو أن النظام التعليمي في دولة الرفاه يعمل كآلية لـ "إعادة الإنتاج الاجتماعي"، حيث يتم تحويل الرأسمال الثقافي إلى مكانة مهنية. ومع ذلك، فإن الوعد الحداثي كان يتمثل في "تكافؤ الفرص"؛ أي أن ابن العامل يمكنه أن يصبح مهندساً أو طبيباً إذا اجتهد في دراسته. هذا الحراك الاجتماعي الصاعد هو الذي أعطى مشروع الحداثة جاذبيته، وجعل من العمل والتعليم القناتين الأساسيتين لتحقيق الذات والارتقاء الطبقي (Bourdieu & Passeron, 1970, p. 54).

2.3 الملكية الاجتماعية والأمان الوظيفي:

يرى عالم الاجتماع الفرنسي روبرت كاستيل (Robert Castel) أن دولة الرفاه أوجدت ما يُسمى بـ "الملكية الاجتماعية" (Social Property). في المجتمعات التقليدية، كانت الملكية الخاصة هي الضمان الوحيد للأمان؛ أما في القرن العشرين، فقد أصبح العمل المأجور المستقر يوفر للعمال حقوقاً (مثل التقاعد والتأمين) تعمل كبديل للملكية. وبذلك، لم يعد العامل "معدماً"، بل أصبح يمتلك "رأسمالاً

اجتماعياً" يضمن له الكرامة والاستمرارية حتى في حالات العجز عن العمل (Castel, 1995, p. 320).

2.4 أنماط دولة الرفاه وتمايز نظم العمل:

قدم غوستا إسبينج أندرسن (1990) تصنيفاً ثلاثياً حاسماً لفهم كيف يختلف العمل كنظام لتوزيع الثروة باختلاف السياق السياسي والاجتماعي:

1.النمط الليبرالي (Liberal Regime): كما في الولايات المتحدة وبريطانيا، حيث تسود قوانين السوق ويظل دور الدولة محدوداً في تقديم مساعدات متواضعة للفئات الأكثر فقراً. في هذا النمط، يظل العمل "مُسلعاً" (Commodified) إلى حد كبير، وتعتمد المكانة الاجتماعية بشكل شبه كلي على النجاح الفردي في السوق.

2.النمط المحافظ–النقابوي (Conservative–Corporatist): كما في ألمانيا وفرنسا، حيث ترتبط الحقوق الاجتماعية ارتباطاً وثيقاً بالمهنة والاشتراكات التأمينية. هذا النظام يحافظ على التمايز الطبقي والمكانات الاجتماعية القائمة، حيث يحصل العمال المهرة في القطاعات الصناعية الكبرى على امتيازات تفوق غيرهم، مما يعزز الهوية المهنية كركيزة للمكانة.

3.النمط الديمقراطي الاجتماعي (Social Democratic): كما في دول الشمال الأوروبي، حيث تسود "عالمية الحقوق" (Universalism). في هذا النمط، تسعى الدولة إلى أقصى درجات "نزع التسليع"، حيث يحصل المواطن على خدمات رفيعة المستوى بصرف النظر عن موقعه في سوق العمل، مما يقلل من حدة التراتبية الاجتماعية المرتبطة بالوظيفة.

2.8 مقارنة بين النموذج الأمريكي والسويدي في توزيع الثروة والمكانة:

لإيضاح كيف يعمل العمل كنظام لتوزيع الثروة، يمكن مقارنة نموذجين متناقضين:

•النموذج السويدي: يعتمد على "سياسة العمل النشطة" والتعاون الوثيق بين الحكومة والنقابات وأصحاب العمل (نموذج رين–ميدنر). في السويد، يتم توزيع الثروة بشكل مسبق عبر ضغط الأجور (تضييق الفجوة بين الأجور العليا والدنيا) وعبر خدمات عامة مجانية وشاملة. هنا، تكون المكانة الاجتماعية مرتبطة بصفة "المواطن" أكثر من صفة "الوظيفة المحددة".

•النموذج الأمريكي: يعتمد على "الرفاهية المرتبطة بالعمل الخاص" (Private Welfare). في الولايات المتحدة، يحصل العمال على التأمين الصحي والتقاعد عبر عقودهم الخاصة مع الشركات. هذا النظام يخلق تفاوتات حادة؛ فالعامل في شركة كبرى يتمتع بمكانة وأمان يفوق بمراحل العامل في قطاع الخدمات الصغير. هنا، يكون العمل هو الموزع الوحيد والقاسي للثروة والمكانة، والدولة تتدخل فقط كشبكة أمان أخيرة (Hacker, 2002, p. 110).

1.9.: اقتصاد السوق الاجتماعي في ألمانيا:

يُمثل النموذج الألماني (Soziale Marktwirtschaft) حلاً وسطاً فريداً بين الليبرالية والاشتراكية. في هذا النموذج، يُترك للسوق حرية الإنتاج، لكن الدولة تتدخل لضمان "التوازن الاجتماعي". يتميز هذا النظام بـ "الإدارة المشتركة" (Codetermination)، حيث يشارك العمال في مجالس إدارة الشركات الكبرى.

هذا النظام جعل من العمل في ألمانيا نظاماً متكاملاً لتوزيع المكانة؛ فالعامل ليس مجرد أجير، بل هو "شريك" في القرار الاقتصادي. وبذلك، استطاعت ألمانيا تحقيق استقرار اجتماعي طويل الأمد ونمو اقتصادي قوي، مما جعلها نموذجاً ملهماً لكثير من دول العالم في القرن العشرين (Eichengreen, 2007, p. 145).

هذا التنوع يظهر أن الحداثة في القرن العشرين لم تكن نموذجاً واحداً، بل كانت مسارات متعددة للتوفيق بين كفاءة الإنتاج وعدالة التوزيع.

2.9 تحولات مفهوم "العمل اللائق" في المنظور الدولي:

مع منتصف القرن العشرين، بدأ العالم يتبنى مفهوم "العمل اللائق" (Decent Work). لم يعد المطلوب هو مجرد توفير أي عمل، بل عمل يحترم الكرامة الإنسانية ويوفر أماناً مادياً. هذا التحول يعكس نضج الحداثة الاجتماعية؛ حيث أصبح العمل يُقاس بجودته وليس فقط بإنتاجيته.

لقد ساهمت المواثيق الدولية، مثل الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (1948)، في ترسيخ فكرة أن "الحق في العمل" هو حق أصيل، وأن الدولة ملزمة بتوفير الظروف التي تسمح للفرد بكسب عيشه بكرامة. هذا الربط بين العمل وحقوق الإنسان هو الذي أعطى لدولة الرفاه طابعها الأخلاقي العالمي (ILO, 1999, p. 7).

10 ملخص مقارن لتحولات العمل في القرن العشرين:

المعيار	مطلع القرن (1900–1945)	العصر الذهبي (1945–1975)	نهاية القرن (1975–2000)
نموذج الإنتاج	التايلورية / الفوردية المبكرة	الفوردية الناضجة	ما بعد الفوردية / العمل المرن
دور الدولة	حارس ليبرالي (مع تدخل محدود)	دولة الرفاه الكينزية	الدولة النيوليبرالية / المنظمة
توزيع الثروة	تفاوت حاد	إعادة توزيع واسعة (الطبقة الوسطى)	عودة التفاوتات / تركيز الثروة
المكانة الاجتماعية	طبقية حادة (عمال vs ملاك)	مكانة مهنية مستقرة	مكانة هشة / سيولة مهنية

الرقمنة والذكاء
الأتمتة الصناعية الميكنة البسيطة التكنولوجيا
الاصطناعي

3: العمل كآلية لتوزيع الثروة والمكانة الاجتماعية:

3.1 مجتمع الأجراء وتوزيع الدخل القومي:

في منتصف القرن العشرين، تحولت المجتمعات الحداثية إلى "مجتمعات أجراء" (Wage Societies)، حيث يعتمد الغالبية العظمى من السكان على الراتب كمصدر وحيد للدخل. في هذا النموذج، لم يعد توزيع الثروة يتم عبر امتيازات الأرض أو الوراثة، بل عبر "سوق العمل المنظم". لقد لعبت النقابات العمالية دوراً محورياً في هذا التوزيع من خلال التفاوض الجماعي، مما أدى إلى تقليص الفجوة بين الأرباح الرأسمالية والأجور العمالية.

إن "دولة الرفاه" لم تكن مجرد نظام إعانات، بل كانت نظاماً لـ "إعادة التوزيع الأولي" عبر فرض حد أدنى للأجور، و"إعادة التوزيع الثانوي" عبر الضرائب التصاعدية التي تُمول الخدمات العامة. هذا النظام خلق الطبقة الوسطى العريضة التي ميزت القرن العشرين، وجعل من العمل أداة لتحقيق العدالة الاجتماعية النسبية (Stiglitz, 2012, p. 54).

3.2 العمل والمكانة الاجتماعية: من الطبقة إلى الرتبة

في سياق الحداثة، تراجعت المعايير التقليدية للمكانة (مثل النسب أو الدين) لصالح المعايير المهنية. أصبح السؤال "ماذا تعمل؟" هو المفتاح لتحديد موقع الفرد في الهرم الاجتماعي. يرى ماكس فيبر أن "المكانة" (Status) ترتبط بأسلوب الحياة والتقدير الاجتماعي، وفي القرن العشرين، أصبح نوع العمل ومستوى التعليم المطلوب له هما المحددان الأساسيان لهذا التقدير.

لقد ساهمت دولة الرفاه في تعزيز "الجدارة" (Meritocracy)، حيث يُفترض أن العمل والجهد هما الطريق الوحيد للارتقاء الاجتماعي. وبذلك، تحول الهيكل الاجتماعي من انقسام حاد بين "برجوازية" و"بروليتاريا" إلى تدرج وظيفي معقد يضم تقنيين، مديرين، وموظفين عموميين، مما أضفى طابعاً من "السيولة" على الحراك الاجتماعي (Bourdieu, 1984, p. 114).

3.4 العمل والنوع الاجتماعي: نموذج "المعيل الذكر"

لا يمكن فهم العمل في القرن العشرين دون الإشارة إلى بُعده الجندري. لقد قامت دولة الرفاه الكلاسيكية على افتراض "المعيل الذكر" (Male Breadwinner)، حيث يُفترض أن الرجل هو الذي يعمل في المصنع أو المكتب ليحصل على أجر يكفي الأسرة، بينما تتولى المرأة العمل المنزلي غير المأجور. هذا النموذج جعل من العمل المأجور امتيازاً ذكورياً في المقام الأول خلال النصف الأول من القرن، حيث كانت المكانة الاجتماعية للمرأة تُشتق من مكانة زوجها. ومع ذلك، شهد النصف الثاني من القرن ثورة في دخول النساء إلى سوق العمل، مما أدى إلى خلخلة هذا النموذج التقليدي وتغيير ديناميكيات توزيع الثروة داخل الأسرة والمجتمع. لقد ساهم عمل المرأة في تعزيز استقلالها الاقتصادي، ولكنه فرض أيضاً تحديات جديدة تتعلق بـ "التوفيق بين العمل والحياة" وضغوط "العمل المزدوج" (Hochschild, 1989, p. 45).

3.3 الهوية المهنية والاندماج الاجتماعي:

لم يكن العمل في القرن العشرين مجرد وسيلة لكسب المال، بل كان المصدر الأساسي للهوية. من خلال العمل، يشعر الفرد بالانتماء إلى جماعة مهنية وإلى المجتمع ككل. إن "الاندماج عبر العمل" هو الركيزة التي قامت عليها الحداثة المنظمة؛ فالعاطل عن العمل في دولة الرفاه لا يعاني من الفقر المادي فحسب،

بل يعاني من "الإقصاء الاجتماعي" وفقدان المعنى، لأن المجتمع لا يعترف بالفرد إلا من خلال مساهمته الإنتاجية (Paugam, 2000, p. 87).

3.5 العمل ووقت الفراغ: عقلنة الحياة اليومية:

أعادت الحداثة في القرن العشرين تعريف العلاقة بين العمل ووقت الفراغ. في المجتمعات التقليدية، كان العمل والفراغ متداخلين، أما في العصر الصناعي، فقد أصبح هناك فصل حاد بين "وقت العمل" (المأجور والخاضع للرقابة) و"وقت الفراغ" (المخصص للاستهلاك والراحة).

لقد كانت دولة الرفاه هي التي قننت وقت الفراغ عبر تشريعات ساعات العمل الأسبوعية والإجازات المدفوعة. وبذلك، أصبح الفراغ نفسه "مؤسسة" تعتمد على النجاح في العمل؛ فالفرد يعمل بجد ليتمكن من الاستمتاع بالفراغ واستهلاك المنتجات الثقافية والترفيهية. هذا الفصل عزز من مكانة العمل كمركز للحياة، حيث يُنظر إلى الفراغ كمكافأة على الجهد الإنتاجي، وليس كحق طبيعي (Adorno & Horkheimer, 1944, p. 120).

3.6 العمل والصراع الاجتماعي: المحرك التاريخي للتوزيع:

لا يمكن فهم توزيع الثروة في القرن العشرين بمعزل عن الصراع الاجتماعي. لقد كانت الإضرابات الكبرى (مثل إضرابات عمال المناجم في بريطانيا أو عمال السيارات في فرنسا) هي اللحظات التي أُعيد فيها التفاوض على "حصة العمل" من الناتج القومي.

إن الصراع حول العمل لم يكن مادياً فقط، بل كان صراعاً على "الاعتراف" (Recognition). العمال لم يطالبوا فقط بزيادة الأجور، بل طالبوا باحترام مكانتهم كمنتجين حقيقيين للثروة. هذا البعد الأخلاقي للصراع هو الذي أجبر دولة الرفاه على التوسع في تقديم الخدمات الاجتماعية كنوع من "السلم الاجتماعي" (Honneth, 1995, p. 120).

4: التحولات وأزمة نموذج الرفاه في نهاية القرن العشرين:

4.1 نهاية العصر الذهبي والتحول نحو "ما بعد الفوردية":

بدأت أزمة هذا النموذج في منتصف السبعينيات مع الصدمات النفطية والركود التضخمي. بدأت الشركات في البحث عن "المرونة" (Flexibility) للهرب من قيود دولة الرفاه والتزامات العمل المستقر. أدى هذا إلى ظهور نموذج "ما بعد الفوردية"، حيث تم استبدال خطوط الإنتاج الضخمة والمستقرة بشبكات إنتاج عالمية تعتمد على التعاقد من الباطن والعمل المؤقت.

هذا التحول ضرب في مقتل وظيفة العمل كآلية لتوزيع الثروة؛ فمع تراجع قوة النقابات وعولمة الإنتاج، بدأت الأجور في الجمود بينما استمرت الأرباح في الارتفاع، مما أدى إلى عودة التفاوتات الطبقية الحادة التي ظن الكثيرون أنها اختفت (Harvey, 1990, p. 141).

2.4 الرقمنة والأتمتة: هل وصلنا إلى "نهاية العمل"؟

في أواخر القرن العشرين، بدأ جيريمي ريفكين (Jeremy Rifkin) في التبشير بـ "نهاية العمل". يرى ريفكين (1995) أن الثورة التكنولوجية والذكاء الاصطناعي سيؤديان إلى اختفاء الملايين من الوظائف التقليدية في الزراعة والصناعة وحتى الخدمات. إذا كان العمل هو النظام الأساسي لتوزيع الثروة في القرن العشرين، فماذا سيحدث عندما يختفي هذا العمل؟

هذا التحدي يضع المجتمعات الحديثة أمام خيارين: إما زيادة التفاوتات والفقر، أو ابتكار نظام جديد للتوزيع يتجاوز العمل المأجور، مثل "الدخل الأساسي الشامل" (Universal Basic Income). إن هذا النقاش، الذي بدأ يتبلور في نهاية القرن العشرين، يمثل الاعتراف الصريح بأن نموذج "دولة الرفاه القائمة على العمل" قد وصل إلى حدوده القصوى.

3.4الروح الجديدة للرأسمالية وأزمة المعنى:

في نهاية القرن العشرين، لاحظ بولتانسكي وتشابيلو (Boltanski & Chiapello) ظهور "روح جديدة للرأسمالية". لقد استوعبت الرأسمالية نقد السبعينيات الذي طالب بالحرية والإبداع، وحولته إلى نموذج عمل جديد يعتمد على "المشاريع" والشبكات. ولكن هذا النموذج، رغم جاذبيته، أدى إلى تآكل الضمانات الاجتماعية التي وفرتها دولة الرفاه.

أصبح العمل في نهاية القرن يعاني من "أزمة معنى"؛ فبينما كان العمل في منتصف القرن يوفر هوية مستقرة ومكاناً واضحاً في المجتمع، أصبح العمل المعاصر يتطلب مرونة دائمة وتغييراً مستمراً، مما أدى إلى شعور الأفراد بالاغتراب والضياع. إن الانتقال من "العمل كواجب اجتماعي" إلى "العمل كإنجاز فردي" هو أحد أبرز تحولات نهاية القرن العشرين (Boltanski & Chiapello, 1999, p. 160).

4.4 ثورات 1968 ونقد "العمل المغترب":

لا يمكن إغفال أثر الحركات الاجتماعية في أواخر الستينيات على مفهوم العمل. لقد انتقد جيل 1968 العمل الفوري والتايلوري باعتباره "عملاً مغترباً" يسلب الإنسان إنسانيته ويحوله إلى مجرد أداة إنتاج واستهلاك. هذا النقد الثقافي هو الذي مهد الطريق للتحولات اللاحقة نحو "العمل المرن" و"الإدارة الذاتية". كانت المطالبة بـ "جودة حياة العمل" تعبيراً عن رغبة في تحرير العمل من طابعه الآلي. ومع ذلك، فإن الرأسمالية استوعبت هذا النقد لاحقاً لتحويله إلى نموذج عمل يتطلب من العامل استثمار "روحه" وشخصيته في العمل، مما أدى إلى نوع جديد من الاستغلال النفسي والاحتراق الوظيفي (Burnout) الذي ميز نهاية القرن العشرين (Gorz, 1980, p. 28).

5.4 دور المنظمات الدولية في توحيد معايير العمل:

لعبت منظمة العمل الدولية (ILO) دوراً حاسماً في القرن العشرين في وضع معايير عالمية للعمل. من خلال اتفاقياتها حول ساعات العمل، حظر عمل الأطفال، وحق التنظيم النقابي، ساهمت المنظمة في جعل العمل "نظاماً عالمياً" يتجاوز حدود الدول الوطنية.

هذا التدويل لمعايير العمل كان جزءاً من مشروع الحداثة العالمي الذي سعى إلى خلق "مواطن عالمي" يتمتع بحقوق أساسية في مكان عمله. ورغم التحديات التي فرضتها العولمة في نهاية القرن، إلا أن هذه المعايير تظل المرجع الأخلاقي والقانوني الذي يحكم علاقة العمل بالعدالة الاجتماعية (Standing, 2009, p. 45).

6.4 أخلاقيات العمل: من "النداء" إلى "الأداء":

شهد القرن العشرون تحولاً في أخلاقيات العمل. في البداية، كان العمل يُنظر إليه كـ "نداء" (Calling) أو واجب ديني وأخلاقي (كما وصفه فيبر). ومع تطور الحداثة، تحول هذا المفهوم إلى "أخلاقيات الأداء" (Performance Ethics). أصبح النجاح في العمل يُقاس بالنتائج المادية والترقي الوظيفي.

هذا التحول أدى إلى "تسليع" الذات؛ حيث أصبح الفرد ينظر إلى مهاراته وشخصيته كسلعة يجب تسويقها في سوق العمل. وفي نهاية القرن، ومع صعود النيوليبرالية، تحول الفرد إلى "مقاول لذاته" (Entrepreneur of the Self)، وهو ما أدى إلى زيادة الضغوط النفسية وتآكل الروابط الاجتماعية التي كانت توفرها الجماعات المهنية التقليدية (Foucault, 2004, p. 226).

7.4 صعود العمل الهش و"البروليتاريا الجديدة":

في أواخر القرن العشرين، برز مصطلح "البريكاريا" (Precariat) أو الطبقة العاملة الهشة، لوصف الملايين الذين يعملون في وظائف غير مستقرة وبدون حقوق اجتماعية. يرى غاي ستاندينغ (Guy

Standing) أن هذا التحول يمثل تراجعاً عن إنجازات الحداثة في القرن العشرين؛ فبدلاً من أن يكون العمل وسيلة للأمان والمواطنة، أصبح مصدراً للقلق والارتباك (Standing, 2011, p. 10).

لقد تحولت "دولة الرفاه" (Welfare) في العديد من البلدان إلى "دولة العمل القسري" (Workfare)، حيث يتم ربط المساعدات الاجتماعية بقبول أي عمل مهما كان متدنياً، مما أفرغ العمل من مضمونه كحق اجتماعي وحوله إلى أداة للضبط والتحكم.

8.4 العولمة والرقمنة: تحديات القرن الحادي والعشرين:

مع نهاية القرن العشرين، فرضت العولمة والرقمنة واقعاً جديداً. أصبح رأس المال قادراً على التنقل بحرية بحثاً عن أرخص قوة عمل، مما أضعف قدرة الدول الوطنية على فرض سياسات إعادة التوزيع. كما أن الأتمتة بدأت في تهديد الوظائف التقليدية التي كانت تشكل أساس الطبقة الوسطى، مما يطرح تساؤلات وجودية حول مستقبل العمل كنظام لتوزيع الثروة والمكانة في القرن الجديد (Rifkin, 1995, p. 15).

5: الدروس المستفادة وآفاق المستقبل:

إن مراجعة مسار العمل في القرن العشرين تكشف عن عدة دروس جوهرية للمجتمعات المعاصرة. أولاً، أن العمل ليس مجرد نشاط تقني، بل هو عقد اجتماعي وأخلاقي. عندما ينهار هذا العقد، كما حدث في نهاية القرن مع صعود الهشاشة الوظيفية، ينهار معه التماسك الاجتماعي. ثانياً، أن دور الدولة في تنظيم العمل وتوزيع الثروة ليس "عبئاً" على الاقتصاد، بل هو شرط لاستدامته؛ فالمجتمع الذي لا يوزع الثمار بشكل عادل ينتهي به الأمر إلى أزمات سياسية واقتصادية.

1.5 نحو نموذج جديد للرفاه:

مع دخولنا القرن الحادي والعشرين، يبرز السؤال: هل يمكن استعادة "روح" دولة الرفاه في سياق مختلف؟ تشير النقاشات الحالية حول "الدخل الأساسي الشامل" و"تقليص ساعات العمل" إلى رغبة في العودة إلى

الجوهر الإنساني للعمل الذي بشرت به الحداثة، ولكن مع أدوات تتناسب مع عصر الرقمنة. إن التحدي هو كيفية فصل "الأمان الاجتماعي" عن "الوظيفة التقليدية"، بحيث يظل الفرد متمتعاً بحقوقه ومكانته حتى لو لم يكن جزءاً من خط الإنتاج الفوردي القديم.

خلاصة

لقد كان العمل في القرن العشرين هو المحرك الأساسي لمشروع الحداثة، والعمود الفقري لدولة الرفاه. من خلاله، تم تحويل قوة العمل من سلعة مجردة إلى "مؤسسة اجتماعية" تضمن توزيع الثروة وتحديد المكانات ومنح الحقوق. لقد نجح هذا النموذج لفترة من الزمن في خلق استقرار اجتماعي غير مسبوق وبناء طبقة وسطى قوية.

إن إرث القرن العشرين يضعنا أمام تحدي ابتكار نماذج جديدة للرفاه لا تعتمد بالضرورة على "العمل المأجور التقليدي"، مع الحفاظ على قيم العدالة والكرامة التي سعت الحداثة لتحقيقها. إن الهدف يظل دائماً هو جعل العمل وسيلة للتحرر والكرامة، وليس أداة للاغتراب والتبعية. إن القرن العشرين علمنا أن العمل هو "القلب النابض" للمجتمع، وأن الحفاظ على صحة هذا القلب يتطلب توازناً دقيقاً بين كفاءة السوق وعدالة الدولة.

بعض المصطلحات الأساسية في المحاضرة

•الفوردية (Fordism): نظام إنتاجي واجتماعي يعتمد على الإنتاج الضخم، الأجور المرتفعة، والاستهلاك الواسع، ساد في معظم القرن العشرين.

•نزع التسليع (De-commodification): مفهوم قدمه إسبينج أندرسن، ويقصد به مدى قدرة الفرد على الحفاظ على مستوى معيشي لائق دون الاعتماد الكلي على بيع قوة عمله في السوق.

•دولة الرفاه (Welfare State): نموذج سياسي تتدخل فيه الدولة لضمان حد أدنى من الرفاهية الاجتماعية والاقتصادية للمواطنين عبر الخدمات العامة والتأمينات.

•التايلورية (Taylorism): الإدارة العلمية للعمل التي تعتمد على تقسيم المهام إلى حركات بسيطة وقابلة للقياس لزيادة الكفاءة.

•الملكية الاجتماعية (Social Property): الحقوق الاجتماعية (مثل التقاعد والتأمين) التي تمنحها الدولة للعمال كبديل للملكية الخاصة لتوفير الأمان.

•الجدارة (Meritocracy): نظام اجتماعي تُوزع فيه المكانات والمكافآت بناءً على الجهد والموهبة الفردية وليس على الأصول الموروثة.

•البريكاريا (Precariat): مصطلح يصف الطبقة العاملة الجديدة التي تعاني من انعدام الأمان الوظيفي والاجتماعي في ظل العولمة والرقمنة.

المحاضرة (04): النظريات الكلاسيكية للتنظيم 2/1 (فريديريك طايلور، هنري فورد)

1.تمهيد
2.: النشأة والمسار المهني لفريدريك تايلور (1856–1915)
3.: السياق التاريخي لظهور الإدارة العلمية
4.: المبادئ الأساسية لنظرية الإدارة العلمية
5.: دراسة الوقت والحركة (Time and Motion Study)
6.: نظام الحوافز المادية وتأثيره على الإنتاجية
7.: الانتقادات الموجهة لمدرسة الإدارة العلمية
8. أثر التايلورية على الإدارة المعاصرة
9.: المقارنة بين تايلور وهنري فورد
10.خلاصة

تمهيد

تُعد الإدارة العلمية واحدة من أهم المنعطفات في تاريخ الفكر التنظيمي، حيث نقلت الإدارة من مجرد ممارسات تعتمد على الخبرة الشخصية والحدس إلى علم له قواعد وأصول ثابتة. ويرتبط هذا التحول الجذري باسم المهندس الأمريكي فريدريك وينسلو تايلور (Frederick Winslow Taylor)، الذي يُلقب بـ "أب الإدارة العلمية"

جاءت أفكار تايلور في وقت كانت فيه الصناعة تعاني من غياب التنظيم، وانتشار ظاهرة "التمارض" أو التباطؤ المتعمد في العمل (Soldiering)، مما أدى إلى انخفاض الكفاءة والإنتاجية. سعى تايلور من خلال تجاربه الميدانية إلى إيجاد "الطريقة المثلى" (The One Best Way) لأداء كل مهمة، معتمداً على الملاحظة والقياس والتجربة

يهدف هذا البحث إلى استعراض سيرة فريدريك تايلور، وتحليل المبادئ التي قامت عليها نظريته، واستكشاف الأدوات التي استحدثها مثل دراسة الوقت والحركة. كما سيتطرق البحث إلى الجوانب النقدية التي واجهت التايلورية، ومدى استمرارية أفكاره في بيئة الأعمال المعاصرة،

1: النشأة والمسار المهني لفريدريك تايلور (1856–1915):

ولد فريدريك وينسلو تايلور في 20 مارس 1856 في مدينة جيرمانتاون بولاية بنسلفانيا، لعائلة ميسورة الحال. كان والده محامياً، وكانت والدته من دعاة إلغاء العبودية. منذ صغره، أظهر تايلور ميلاً نحو الدقة والنظام، وهي سمات ستشكل لاحقاً جوهر فلسفته الإدارية (تايلور، 2021، ص 18).

التحق تايلور بأكاديمية فيليبس إكستر بهدف الدراسة في جامعة هارفارد، إلا أن مشاكل في بصره حالت دون ذلك، مما دفعه إلى تغيير مساره والعمل كمتدرب ميكانيكي في شركة " Enterprise Hydraulic Works" في فيلادلفيا عام 1874. في عام 1878، انتقل للعمل في شركة " Midvale Steel Company"، حيث تدرج في الوظائف من عامل بسيط إلى كاتب، ثم ميكانيكي، ثم رئيس عمال، وصولاً إلى منصب كبير المهندسين (الحمد، 2015، ص 148).

خلال عمله في "ميدفيل ستيل"، لاحظ تايلور أن العمال لا يعملون بكامل طاقتهم، وأن الإدارة تفتقر إلى المعايير الدقيقة لقياس الأداء. بدأ تجاربه الأولى في قياس الوقت اللازم لكل عملية، وحصل على شهادة في الهندسة الميكانيكية عبر الدراسة بالمراسلة من معهد ستيفنز للتكنولوجيا في عام 1883 (تايلور، 2021، ص 22).

في عام 1890، أصبح مديراً عاماً لشركة "Manufacturing Investment Company"، ثم عمل كمستشار إداري مستقل، وهو ما جعله أول مستشار إداري في التاريخ. توجت جهوده بنشر كتابه الشهير "مبادئ الإدارة العلمية" (The Principles of Scientific Management) في عام 1911، والذي وضع فيه خلاصة تجاربه وفلسفته (الحمد، 2015، ص 152).

2: السياق التاريخي لظهور الإدارة العلمية:

ظهرت حركة الإدارة العلمية في أواخر القرن التاسع عشر وبدايات القرن العشرين، وهي فترة شهدت فيها الولايات المتحدة توسعاً صناعياً هائلاً. ومع ذلك، كان هذا النمو يواجه عقبات تنظيمية كبرى، حيث كان العمال يستخدمون أدوات بدائية وطرقاً تقليدية موروثة تفتقر إلى الكفاءة (الزعبي، 2010، ص 45).

كانت العلاقة بين العمال والإدارة تتسم بالصراع والشك المتبادل. كان العمال يخشون من أن زيادة الإنتاجية قد تؤدي إلى تسريحهم أو خفض أجورهم، بينما كانت الإدارة تعتقد أن العمال يتكاسلون عمداً. أطلق تايلور على هذه الظاهرة اسم "التمارض المنظم"، ورأى أن السبب يعود إلى غياب العلم في الإدارة (الزعبي، 2010، ص 48).

علاوة على ذلك، كانت القرارات الإدارية تعتمد على "قاعدة الإبهام" (Rule of Thumb)، أي التقديرات العشوائية والخبرات الشخصية غير الموثقة. جاءت التايلورية لتستبدل هذا النظام العشوائي بنظام يعتمد على القوانين العلمية، والبيانات الإحصائية، والتحليل الدقيق لكل حركة (النيال، 2012، ص 88).

3: المبادئ الأساسية لنظرية الإدارة العلمية:

لخص تايلور فلسفته في أربعة مبادئ أساسية يجب أن تتبعها الإدارة لتحقيق أقصى قدر من الكفاءة، وهي:

1.إحلال العلم محل القاعدة التجريبية: بدلاً من ترك العامل يختار طريقته الخاصة، يجب على الإدارة دراسة العمل علمياً لتحديد أفضل طريقة لأدائه (تايلور، 2021، ص 35).

2.الاختيار العلمي للعمال وتدريبهم: يجب اختيار العمال بناءً على قدراتهم البدنية والذهنية التي تتناسب مع الوظيفة، ثم تدريبهم وتطويرهم بشكل مستمر بدلاً من تركهم يتعلمون بمفردهم (الزعبي، 2010، ص 52).

3.التعاون بين الإدارة والعمال: يجب أن تسود روح التعاون لضمان تنفيذ العمل وفقاً للمبادئ العلمية الموضوعة، مما يحقق مصلحة الطرفين في زيادة الإنتاج والأجور (الحمد، 2015، ص 160).

4.تقسيم العمل والمسؤولية: يجب تقسيم العمل بالتساوي بين الإدارة والعمال؛ حيث تتولى الإدارة التخطيط والتنظيم، بينما يتولى العمال التنفيذ الفعلي (تايلور، 2021، ص 40).

كان تايلور يؤمن بأن تطبيق هذه المبادئ سيؤدي إلى "ثورة ذهنية" (Mental Revolution) لدى كل من العمال وأصحاب العمل، حيث يدرك الجميع أن زيادة الكفاءة هي السبيل الوحيد لتحقيق الرخاء المشترك.

4 دراسة الوقت والحركة (Time and Motion Study):

تُعد دراسة الوقت والحركة حجر الزاوية في نظرية فريدريك تايلور، وهي الأداة التقنية التي استخدمها لتحقيق "الطريقة المثلى" في العمل. استند تايلور في هذه الدراسة إلى فكرة أن كل مهمة صناعية يمكن تقسيمها إلى حركات بسيطة، وكل حركة يمكن قياسها زمنياً بدقة (تايلور، 2021، ص 52).

استخدم تايلور "ساعة التوقيت" (Stopwatch) لقياس الوقت الذي يستغرقه العامل الكفء في أداء كل حركة. ومن خلال استبعاد الحركات غير الضرورية أو المجهدة، استطاع تقليل الوقت الإجمالي للمهمة وزيادة الإنتاجية بشكل مذهل. من أشهر تجاربه في هذا المجال تجربة "شحن الحديد الخام" (Loading Pig Iron) في شركة "Bethlehem Steel" عام 1898 (الحمد، 2015، ص 165).

في هذه التجربة، كان العمال يشحنون يدوياً حوالي 12.5 طناً من الحديد يومياً. قام تايلور بتحليل حركات العمال وفترات الراحة اللازمة، واختار عاملاً يدعى "شميدت" (Schmidt) لتدريبه على الطريقة العلمية الجديدة. وكانت النتيجة أن العامل أصبح يشحن 47.5 طناً يومياً، أي بزيادة قدرها حوالي 300%، مع زيادة أجره بنسبة 60% (تايلور، 2021، ص 58).

كما أجرى تايلور تجربة أخرى على "عملية التجريف" (Shoveling)، حيث اكتشف أن الوزن المثالي الذي يجب أن يحمله الجاروف لتحقيق أقصى إنتاج

جية هو 21 رطلاً. وبناءً على ذلك، صمم أنواعاً مختلفة من الجواريف تتناسب مع كثافة المواد المختلفة (الفحم، الرمل، الحديد)، مما أدى إلى خفض عدد العمال المطلوبين من 600 إلى 140 عاملاً فقط (النيال، 2012، ص 105). لم تقتصر هذه التجربة على تصميم الأدوات فحسب، بل شملت أيضاً "تنظيم مسار العمل"؛ حيث قام تايلور ببناء مستودعات قريبة من مواقع العمل لتقليل المسافة التي يقطعها

العمال، وأنشأ نظاماً دقيقاً لتسجيل إنتاجية كل عامل يومياً. هذا "التحليل الشامل" للمهمة الصناعية أثبت أن الكفاءة ليست مجرد سرعة، بل هي "تكامل بين الأداة، والحركة، والبيئة المحيطة" (تايلور، 2021، ص 62).

5تجربة "فحص كرات الفولاذ" (Steel Ball Inspection):

من التجارب الهامة الأخرى التي أجراها تايلور تجربة فحص كرات الفولاذ المستخدمة في كراسي التحميل (Bearings). كان يعمل في هذه المهمة 120 فتاة، يعملن لمدة 10.5 ساعة يومياً. قام تايلور بتحليل المهمة واكتشف أن الفتيات يقضين وقتاً طويلاً في حركات غير ضرورية نتيجة التعب الذهني. فقام بتقليل ساعات العمل إلى 8.5 ساعة، وأدخل فترات راحة إجبارية كل ساعة. وكانت النتيجة أن 35 فتاة فقط استطعن القيام بنفس العمل الذي كان يقوم به 120 فتاة، مع زيادة دقة الفحص بنسبة 100% وزيادة أجور الفتيات بنسبة 80% (الحمد، 2015، ص 170). أثبتت هذه التجربة أن "تقليل ساعات العمل" و"إدخال فترات الراحة" يمكن أن يزيد الإنتاجية بدلاً من خفضها، وهو ما كان ثورياً في ذلك الوقت.

6: نظام الحوافز المادية وتأثيره على الإنتاجية:

كان تايلور يؤمن بأن الدافع الأساسي للعامل هو "المال"، وهو ما عُرف لاحقاً بنموذج "الإنسان الاقتصادي" (Economic Man). ولتحقيق أقصى قدر من الإنتاجية، اقترح نظاماً للأجور يعتمد على "القطعة المتغيرة" (Differential Piece-Rate System) (الزعبي، 2010، ص 65).
وفقاً لهذا النظام، يتم تحديد معدل قياسي للإنتاج اليومي بناءً على دراسة الوقت والحركة. فإذا حقق العامل هذا المعدل أو تجاوزه، فإنه يحصل على أجر مرتفع لكل قطعة. أما إذا فشل في تحقيق المعدل، فإنه يحصل على أجر منخفض لكل قطعة. كان الهدف من هذا النظام هو مكافأة العمال الأكفاء ومعاقبة المتكاسلين، مما يخلق حافزاً قوياً للالتزام بالمعايير العلمية (الزعبي، 2010، ص 68). كان تايلور يرى أن نظام "الأجر اليومي الثابت" يقتل الطموح ويشجع على التكاسل، بينما نظام "القطعة البسيط" قد يدفع العمال لإرهاق أنفسهم دون معايير جودة. لذلك، كان نظامه "المتغير" يربط بين الكمية والجودة؛ فالوصول للمعدل القياسي يعني أن العامل قد اتبع "الطريقة العلمية" الصحيحة التي تضمن الجودة أيضاً (تايلور، 2021، ص 70).

7مفهوم "الإنسان الاقتصادي" في فكر تايلور:

اعتمد تايلور في فلسفته على افتراض أن العامل هو "كائن عقلاني" يسعى لتعظيم مكاسبه المادية فقط. ورغم أن هذا الافتراض كان محدوداً، إلا أنه كان فعالاً في سياق الثورة الصناعية حيث كان العمال يبحثون عن لقمة العيش وتأمين احتياجاتهم الأساسية. رأى تايلور أن "الرخاء المشترك" (Mutual

Prosperity) هو الحل للصراع الطبقي؛ فإذا زادت الإنتاجية، زادت الأرباح، وبالتالي زادت الأجور، مما يجعل الإضرابات والاحتجاجات غير منطقية اقتصادياً (الزعبي، 2010، ص 72). كان تايلور يطمح لتحويل العلاقة بين العامل وصاحب العمل من "صراع على كعكة صغيرة" إلى "تعاون لتكبير الكعكة" بحيث يحصل الجميع على نصيب أكبر (النيال، 2012، ص 115).

رأى تايلور أن هذا النظام يحقق العدالة؛ فالعامل الذي ينتج أكثر يجب أن يتقاضى أكثر، وصاحب العمل الذي يحصل على إنتاج أكبر بتكلفة أقل يحقق أرباحاً أعلى. وبذلك، تختفي الحاجة إلى الصراع بين الطرفين، حيث تصبح مصلحتهما مشتركة في زيادة حجم "الفائض" بدلاً من التنازع على تقسيمه (تايلور، 2021، ص 65).

8: الانتقادات الموجهة لمدرسة الإدارة العلمية:

على الرغم من النجاحات الهائلة التي حققتها التايلورية في زيادة الإنتاجية، إلا أنها واجهت انتقادات حادة من قبل العمال، والنقابات، وعلماء الاجتماع والإدارة اللاحقين. ويمكن تلخيص هذه الانتقادات في النقاط التالية:

1.إغفال الجانب الإنساني: تعامل تايلور مع العامل كآلة أو "ترس" في منظومة ميكانيكية، متجاهلاً احتياجاته النفسية والاجتماعية. هذا التوجه أدى إلى شعور العمال بالملل والاغتراب (Alienation) نتيجة رتابة العمل وتكراره (الزعبي، 2010، ص 75).

2.التركيز على الحوافز المادية فقط: أثبتت الدراسات اللاحقة (مثل تجارب هاوثورن) أن المال ليس الحافز الوحيد للعمل، بل هناك عوامل أخرى مثل التقدير، والعلاقات الاجتماعية، وبيئة العمل (النيال، 2012، ص 120).

3.الفصل التام بين التخطيط والتنفيذ: أدى هذا الفصل إلى تجريد العامل من التفكير والإبداع، حيث أصبح مجرد منفذ لتعليمات الإدارة، مما أضعف روح المبادرة لديه (الحمد، 2015، ص 175).

4.معارضة النقابات العمالية: رأت النقابات في التايلورية وسيلة لاستغلال العمال وزيادة الضغط عليهم، كما خشيت من أن تؤدي زيادة الكفاءة إلى تقليل فرص العمل وزيادة البطالة (تايلور، 2021، ص 72). وصلت حدة الانتقادات إلى حد استدعاء تايلور للشهادة أمام لجنة خاصة في مجلس النواب الأمريكي عام 1912 للدفاع عن نظامه، بعد إضراب عمال ترسانة "واترتاون" (Watertown Arsenal) احتجاجاً على استخدام ساعة التوقيت (الحمد، 2015، ص 180).

9: أثر التايلورية على الإدارة المعاصرة:

رغم الانتقادات، لا تزال مبادئ فريدريك تايلور تشكل العمود الفقري للإدارة الحديثة في العديد من القطاعات. إن مفاهيم مثل "المعايير القياسية"، و"توصيف الوظائف"، و"تقييم الأداء"، و"التدريب المهني" كلها تجد جذورها في الإدارة العلمية (تايلور، 2021، ص 85).

في العصر الرقمي، نجد تجليات التايلورية في شركات مثل "أمازون" (Amazon) و"يو بي إس" (UPS)، حيث يتم تتبع حركات العمال بدقة متناهية باستخدام الخوارزميات والتقنيات الحديثة لضمان أقصى كفاءة في التوصيل والتخزين. كما أن صناعة الوجبات السريعة (مثل ماكدونالدز) تعتمد بشكل كامل على تقسيم العمل وتوحيد الإجراءات لضمان جودة وسرعة ثابتة في جميع أنحاء العالم (النيال، 2012، ص 145).

لقد تطورت التايلورية لتصبح ما يُعرف بـ "الهندسة الصناعية" و"إدارة العمليات"، حيث يتم استخدام النمذجة الرياضية والذكاء الاصطناعي بدلاً من ساعة التوقيت اليدوية. إن إرث تايلور الحقيقي يكمن في فكرة أن "الكفاءة ليست صدفة، بل هي نتيجة لتصميم علمي دقيق" (الحمد، 2015، ص 190).

10: المقارنة بين تايلور وهنري فورد :

يُعد كل من **فريدريك تايلور** (مؤسس الإدارة العلمية) و**هنري فورد** (مبتكر خط التجميع الحديث) من أبرز الرادة الذين شكلوا الفكر الإداري والصناعي في بدايات القرن العشرين. وعلى الرغم من أن الفورديّة بُنيت في الأصل على مفاهيم تايلور، إلا أن لكل منهما فلسفة وتطبيقاً أحدثا ثورة في عالم الصناعة.

جدول مقارنة شامل

وجه المقارنة	فريدريك تايلور (التايلورية)	هنري فورد (الفوردية)
التركيز الأساسي	تنظيم العمل وتحسين كفاءة العامل الفرد	التجميع الضخم والتكامل الإنتاجي الشامل
المفهوم الجوهري	**الإدارة العلمية:** دراسة الحركة والزمن لفصل التخطيط عن التنفيذ	**الإنتاج الضخم:** إدخال خط التجميع المتحرك لتقليل زمن الإنتاج
طريقة تنظيم العمل	تقسيم المهام إلى أجزاء بسيطة وتحديد "الطريقة المثلى" للعمل	تحريك المنتج نحو العامل على سير متحرك بدل نقل العامل للمنتج
نظام الأجور والتحفيز	**أجر القطعة المتغير:** يزداد الأجر مع زيادة إنتاجية العامل الفردي	**الأجر الثابت المرتفع** (5 دولار يومياً) لرفع الانتماء وتقليل الدوران

وجه المقارنة	فريدريك تايلور (التايلورية)	هنري فورد (الفوردية)
النظرة للعمال	وحدات تنفيذية تخضع للمراقبة الشديدة والدراسة العلمية	عمال ومستهلكون في الوقت نفسه (تمكينهم من شراء ما ينتجونه)
الهدف النهائي	التغيير في طريقة إدارة المصانع وزيادة الإنتاجية	خفض تكلفة المنتج النهائي لجعل السيارة متاحة للعامة

نقاط التوافق بين النظرين

1. **التقسيم الدقيق للعمل:** اتفق الاثنان على تجزئة المهام المعقدة إلى حركات بسيطة ومكررة لا تتطلب مهارة عالية.

2. **الاستبعاد للمهارة الفردية:** تقليل الاعتماد على حرفية العامل الاستثنائية واستبدالها بنظام عمل معياري ومحدد.

3. **زيادة الكفاءة والإنتاجية:** السعي المشترك للحد من الهدر في الوقت والجهد وتكاليف الإنتاج.

الاختلافات الجوهرية

- **التحكم بالعمل:** ركز تايلور على تحكم المشرفين والإدارة بالعامل من خلال المراقبة بدراسة الحركة والزمن، بينما تحكم فورد في وتيرة العمل ميكانيكياً عبر **سرعة حركة سير التجميع**.

- **البُعد الإنساني والاقتصادي:** اقتصر تايلور على ربط الأجر بالمخرجات الفردية، في حين أدخل فورد فكرة اقتصادية شاملة؛ حيث رفع أجور عماله لتمكينهم من شراء سيارات "فورد موديل T"، مما خلق مجتمعاً استهلاكياً جديداً.

2: الفوردية والثورة العمالية (نظام الخمسة دولارات)

أدى إدخال خط التجميع إلى مشكلة جديدة: الملل الشديد لدى العمال وارتفاع معدلات الاستقالة. كان العمل رتيباً ومجهداً، مما جعل العمال يغادرون الشركة بمجرد العثور على بديل. لمواجهة ذلك، أعلن فورد في يناير 1914 عن قرار هز العالم الصناعي: رفع أجر العامل البسيط إلى 5 دولارات في اليوم،

وهو ضعف الأجر السائد آنذاك، مع تقليل ساعات العمل من 9 إلى 8 ساعات (الزعبي، 2010، ص 92).

لم يكن هذا القرار عملاً خيرياً محضاً، بل كان "أذكى خطوة تجارية في التاريخ" كما وصفها البعض. كان فورد يهدف إلى بناء قوة عاملة مستقرة وموالية، والأهم من ذلك، كان يريد لعماله أن يصبحوا زبائنه. ومن هنا نشأ مفهوم "الفوردية" (Fordism): الإنتاج الضخم يتطلب استهلاكاً ضخماً، والاستهلاك الضخم يتطلب عمالاً يملكون المال الكافي للشراء (الزعبي، 2010، ص 95).

رافق هذا القرار إنشاء "الدائرة الاجتماعية" (Sociological Department) في الشركة، والتي كانت تراقب حياة العمال الخاصة للتأكد من أنهم يعيشون حياة "نظيفة" ومنتظمة، تبتعد عن القمار والكحول، لضمان كفاءتهم في العمل. كان فورد يؤمن بأن الرفاهية المادية يجب أن تقترن بالانضباط الأخلاقي (بورجان، 2018، ص 78). كانت هذه الدائرة ترسل مفتشين إلى منازل العمال للتأكد من نظافتها، ومن أن الأطفال يذهبون للمدرسة، ومن أن العامل لا ينفق ماله في أماكن اللهو. كان فورد يرى أن "الرجل الذي يملك بيتاً نظيفاً وزوجة سعيدة سيكون عاملاً أفضل في المصنع". ورغم أن هذا التدخل في الخصوصية قد يبدو غريباً اليوم، إلا أنه ساهم في تحويل آلاف المهاجرين الفقراء إلى طبقة وسطى مستقرة، وهو ما عُرف بـ "الأمركة" (Americanization) عبر العمل الصناعي (الزعبي، 2010، ص 98).

1.2: التوسع الرأسي ومجمع "ريفر روج"

مع نجاح "الموديل T"، بدأ فورد في تنفيذ رؤية طموحة أخرى: "التكامل الرأسي" (Vertical Integration). كان يريد السيطرة على كل مراحل الإنتاج، من المادة الخام إلى المنتج النهائي، لضمان الجودة وخفض التكاليف وتجنب انقطاع الإمدادات (فورد، 2005، ص 105).

بدأ فورد في شراء مناجم الفحم، وغابات الأخشاب، ومصانع الزجاج، وحتى السكك الحديدية والسفن لنقل المواد. توجت هذه الجهود ببناء مجمع "ريفر روج" (River Rouge Complex) في ديربورن، ميشيغان، والذي أصبح أكبر مجمع صناعي في العالم في ذلك الوقت. كان المجمع يضم مصانع للصلب، ومحطة طاقة، ومرفأ للسفن، وكان يعمل فيه أكثر من 100,000 عامل (الحمد، 2015، ص 88).

في "ريفر روج"، كانت المواد الخام تدخل من جهة، وتخرج السيارات الجاهزة من الجهة الأخرى في غضون ساعات قليلة. كان هذا المجمع تجسيداً مادياً لقوة الصناعة الأمريكية وعظمة رؤية فورد الهندسية (بورجان، 2018، ص 85).

2.2: التحديات، المنافسة، والكساد الكبير

بحلول منتصف العشرينيات، بدأت هيمنة فورد في التراجع. كانت شركة "جنرال موتورز" (General Motors) بقيادة "ألفريد سلون" قد بدأت في تقديم سيارات متنوعة الألوان والموديلات، مع خيارات التقسيط، وهو ما رفضه فورد لسنوات، متمسكاً بمقولته الشهيرة: "يمكن للزبون الحصول على السيارة بأي لون يريده، طالما كان اللون أسود" (فورد، 2005، ص 120).

اضطر فورد أخيراً لإيقاف إنتاج "الموديل T" في عام 1927 بعد إنتاج 15 مليون نسخة، وأطلق "الموديل A" الجديد. ومع ذلك، جاء الكساد الكبير في عام 1929 ليضرب الاقتصاد العالمي، مما أدى إلى تسريح آلاف العمال وخفض الأجور. شهدت هذه الفترة توتراً متزايداً بين فورد والنقابات العمالية (الزعبي، 2010، ص 110).

كان فورد يعارض بشدة وجود النقابات، معتبراً إياها عائقاً أمام الكفاءة. وفي عام 1937، وقعت "معركة الجسر" (Battle of the Overpass) الشهيرة، حيث قام حراس فورد بالاعتداء بالضرب على قادة نقابيين. لم يوافق فورد على الاعتراف بالنقابات إلا في عام 1941 تحت ضغط حكومي وتهديد بالإضراب الشامل (الحمد، 2015، ص 102).

3.2: الجوانب الجدلية في حياة فورد وآراؤه الاجتماعية

لم تكن شخصية فورد خالية من التناقضات والجدل. فقد كان يتبنى آراءً اجتماعية وسياسية مثيرة للجدل. من أبرز هذه الجوانب معاداته للسامية؛ حيث قام بشراء صحيفة "The Dearborn Independent" ونشر فيها سلسلة من المقالات المعادية لليهود بعنوان "اليهودي العالمي" (The International Jew)، والتي تم تجميعها لاحقاً في كتاب (رشاد، 2014، ص 45).

أثارت هذه المقالات غضباً واسعاً في الولايات المتحدة وخارجها، واضطر فورد لاحقاً للاعتذار وإغلاق الصحيفة تحت ضغط الدعاوى القضائية والمقاطعة. ومع ذلك، ظل أثر هذه الكتابات باقياً، ويُذكر أن "أدولف هتلر" كان معجباً بفورد وذكره في كتابه "كفاحي" كواحد من الأمريكيين القلائل الذين "قاوموا سيطرة اليهود" (رشاد، 2014، ص 58).

من جانب آخر، كان فورد داعية للسلام؛ فقد استأجر سفينة في عام 1915 (سفينة السلام) وأبحر بها إلى أوروبا في محاولة فاشلة لوقف الحرب العالمية الأولى. كانت هذه المبادرة، التي أطلق عليها اسم "سفينة أوسكار الثاني"، تهدف إلى جمع دعاة السلام من مختلف أنحاء العالم للضغط على الحكومات المتحاربة. ورغم أن الصحافة سخرت من هذه الخطوة واعتبرتها "ساذجة"، إلا أنها أظهرت جانباً مثالياً في شخصية فورد، الذي كان يكره الحرب ليس فقط لأسباب إنسانية، بل لأنها تدمر الاقتصاد والإنتاج (الحمد، 2015، ص 108).

كما كان فورد يهتم جداً بالحفاظ على التراث التاريخي، فأنشأ "قرية جرينفيلد" (Greenfield Village) ومتحف هنري فورد لتخليد الحياة الأمريكية القديمة. كان يجمع المباني التاريخية من جميع أنحاء البلاد،

بما في ذلك مختبر توماس إديسون، وورشة الأخوين رايت، ومنزل طفولته نفسه. كان يرى أن "التاريخ كما يُدرس في الكتب هو مجرد هراء"، وأن التاريخ الحقيقي يكمن في الأشياء المادية التي صنعها الناس واستخدموها (بورجان، 2018، ص 95).

4.2فلسفة فورد الإدارية: "الخدمة قبل الربح":

كان فورد يؤمن بفلسفة إدارية فريدة ملخصها أن "الخدمة يجب أن تأتي قبل الربح". كان يرى أن الشركة التي تضع الخدمة في المقام الأول ستحقق الأرباح تلقائياً كنتيجة طبيعية. كان يعارض بشدة "المضاربات المالية" والمصرفيين الذين يسعون للربح السريع دون تقديم قيمة حقيقية للمجتمع. بالنسبة لفورد، كان المهندس والمخترع هما ركيزتا الحضارة، بينما كان يرى في النظام المالي عائقاً أمام الابتكار (فورد، 2005، ص 135).

هذه الفلسفة أدت إلى ما يُعرف بـ "الإدارة العلمية" التي طبقها بالتعاون مع مهندسيه، حيث تم قياس كل حركة وكل ثانية في المصنع. ورغم أن هذا النظام زاد من الكفاءة، إلا أنه خلق نوعاً من "الاغتراب" لدى العامل، وهو ما انتقده لاحقاً علماء الاجتماع مثل "تشارلي تشابلن" في فيلمه الشهير "الأزمنة الحديثة" (الزعبي، 2010، ص 115).

5.2: الإرث والسنوات الأخيرة:

خلال الحرب العالمية الثانية، تحولت مصانع فورد لإنتاج القاذفات الضخمة (B-24 Liberator) في مصنع "ويلو ران"، مما ساهم بشكل كبير في المجهود الحربي للحلفاء. ومع ذلك، كانت صحة هنري فورد في تراجع، وتولى حفيده "هنري فورد الثاني" رئاسة الشركة في عام 1945 (الحمد، 2015، ص 115). توفي هنري فورد في 7 أبريل 1947، عن عمر يناهز 83 عاماً، إثر نزيف في الدماغ. ترك خلفه ثروة هائلة ومؤسسة "فورد" الخيرية التي أصبحت واحدة من أكبر المنظمات المانحة في العالم.

إن إرث فورد يتجاوز صناعة السيارات؛ فقد وضع أسس المجتمع الاستهلاكي الحديث، وغير طريقة عيش وعمل ملايين البشر. لقد كان فورد يجسد "الحلم الأمريكي" في أبهى صوره وأكثرها تعقيداً: المبتكر العصامي الذي بنى إمبراطورية من لا شيء، والرجل الذي جعل الرفاهية حقاً للجميع، ولكنه كان أيضاً الشخص الذي واجه صعوبة في التكيف مع التغيرات الاجتماعية والسياسية في عصره (فورد، 2005، ص 150).

خلاصة

و خلاصة ، يمكن القول إن هنري فورد لم يكن مجرد صانع سيارات، بل كان مهندساً اجتماعياً أعاد رسم خريطة العالم الصناعي. من خلال "الموديل T" وخط التجميع، أثبت أن الكفاءة التقنية يمكن أن تؤدي إلى رخاء اجتماعي. ورغم الجوانب القاتمة في شخصيته وآرائه، إلا أن بصمته في التاريخ تظل لا تُمحى.

لقد علّم فورد العالم أن القوة الحقيقية للصناعة تكمن في قدرتها على خدمة "الرجل العادي"، وهي الفلسفة التي لا تزال تحرك الاقتصاد العالمي حتى اليوم.

المحاضرة (05): النظريات الكلاسيكية للتنظيم 2/2 (هنري فايول، ماكس فيبر)

تمهيد

1- السيرة الذاتية لهنري فايول

1.1 وظائف الإدارة الخمس عند فايول
2.1 المبادئ الأربعة عشر للإدارة
3.1 اهم الانتقادات التي وجهت ل هانري فايول
خلاصة

هنري فايول

صورة هنري فايول



تمهيد

يُعد هنري فايول (Henri Fayol) أحد أبرز رواد علم الإدارة الكلاسيكية، ويُلقب بـ"أب النظرية الإدارية الحديثة". ولد فايول في 29 يوليو 1841 في إسطنبول (الإمبراطورية العثمانية آنذاك)، وتوفي في 19 نوفمبر 1925 في باريس. كان مهندسًا فرنسيًا متخصصًا في التعدين، وعمل مديرًا عامًا لشركة كومنتري–فورشامبو–ديكازفيل (Comambault) للمناجم، حيث أنقذها من الإفلاس وجعلها واحدة من أكبر الشركات الصناعية في أوروبا

طور فايول نظرية الإدارة الإدارية (Administrative Management Theory) بشكل مستقل عن فريدريك تايلور، مركزًا على الإدارة العليا والمبادئ العامة القابلة للتطبيق في جميع المنظمات، سواء صناعية أو غير صناعية. نشر أفكاره في كتابه الشهير الإدارة الصناعية والعامة (Administration

Industrielle et Générale) عام 1916، والذي ترجم إلى الإنجليزية عام 1949 بعنوان General and Industrial Management.

تهدف هذه النظرية إلى تحديد وظائف الإدارة الأساسية، وصياغة مبادئ إدارية عامة، وفصل الإدارة كوظيفة مستقلة. في هذا المقال، سنستعرض سيرة فايول، وظائف الإدارة، المبادئ الأربعة عشر، التطبيقات، الانتقادات، والتأثير على الإدارة الحديثة (ويكيبيديا، 2025أ).

1.1السيرة الذاتية لهنري فايول:

تخرج فايول من أكاديمية التعدين الوطنية في سان إتيين عام 1860، وبدأ عمله مهندسًا في شركة كومنتري–فورشامبو عام 1860. تولى منصب المدير العام عام 1888، عندما كانت الشركة على حافة الإفلاس، ونجح في إعادة هيكلتها وتحقيق أرباح هائلة حتى تقاعده عام 1918

بعد التقاعد، كرس حياته لنشر أفكاره الإدارية، وأصبح مديرًا لمركز الدراسات الإدارية في باريس. كانت خبرته العملية أساس نظريته، حيث ركز على الإدارة من منظور علوي، خلافًا لتايلور الذي ركز على المستوى التشغيلي (Fayol, 1949, p. 5).

2.1وظائف الإدارة الخمس عند فايول:

حدد فايول خمس وظائف أساسية للإدارة (POCCC):

التخطيط (Planning): التنبؤ والتخطيط المسبق.

التنظيم (Organizing): بناء الهيكل التنظيمي.

القيادة أو إصدار الأوامر (Commanding): توجيه الموظفين.

التنسيق (Coordinating): ربط الأنشطة المختلفة.

الرقابة (Controlling): التأكد من الالتزام بالخطط

كما قسم أنشطة المنشأة إلى ستة: فنية، تجارية، مالية، أمنية، محاسبية، وإدارية (ويكيبيديا، 2025ب).

3.1 المبادئ الأربعة عشر للإدارة:

صاغ فايول 14 مبدأ إداريًا مرنًا، قابلًا للتكيف:

1تقسيم العمل (Division of Work): التخصص يزيد الكفاءة

2السلطة والمسؤولية (Authority and Responsibility): السلطة تمنح الحق في الأمر، والمسؤولية توازنها (Fayol, 1949, p. 21).

3الانضباط (Discipline): الطاعة والاحترام للاتفاقيات.

4وحدة الأمر (Unity of Command): كل موظف يتلقى أوامر من رئيس واحد.

5وحدة التوجيه (Unity of Direction): خطة واحدة لهدف واحد.

6خضوع المصلحة الخاصة للعامة (Subordination of Individual Interest): مصلحة المنظمة

7الأجر (Remuneration): عادل ومشجع.

8المركزية (Centralization): توازن بين المركزية واللامركزية.

9التسلسل الهرمي (Scalar Chain): خط السلطة من الأعلى إلى الأدنى، مع "جسر فايول" للتواصل المباشر.

10النظام (Order): مكان لكل شيء وكل شخص في مكانه.

11الإنصاف (Equity): معاملة عادلة وودية.

12استقرار الموظفين (Stability of Tenure): تقليل التغيير لزيادة الكفاءة.

13المبادرة (Initiative): تشجيع الموظفين على اقتراح الأفكار.

14روح الفريق (Esprit de Corps): الوحدة والانسجام (Fayol, 1949, pp. 20–40).

طبقت مبادئ فايول في المنظمات الكبيرة، وأثرت على الإدارة الحديثة مثل الإدارة بالأهداف. ساهمت في فصل الإدارة كعلم مستقل، وتعليمها في المدارس

4.1الانتقادات:

جامدة وغير مرنة للعصر الحديث.

تجاهل الجانب الإنساني (دفع لمدرسة العلاقات الإنسانية).

مبنية على خبرة شخصية لا بحوث علمية

التأثير على الإدارة الحديثة

لا تزال مبادئه أساسية في الإدارة، مع تعديلات للجانب الإنساني والتكنولوجيا

الخاتمة

تبقى إسهامات فايول أساس علم الإدارة، رغم الانتقادات

2 البيروقراطية عند ماكس فيبر

تمهيد

2 البيروقراطية عند ماكس فيبر

1.2 ماكس فيبر والسياق التاريخي لنشأة النظرية البيروقراطية

2,2 الأسس الفلسفية للنظرية البيروقراطية

3,2 النموذج البيروقراطي المثالي عند ماكس فيبر

4.2 الخصائص الأساسية للنموذج البيروقراطي

5.2 مزايا النموذج البيروقراطي

6.2 النقد الموجه للنظرية البيروقراطية وتطبيقاتها

خلاصة

تمهيد

تعد البيروقراطية من أهم المفاهيم التي سيطرت على الفكر الإداري والاجتماعي الحديث، وقد ارتبط هذا المفهوم ارتباطاً وثيقاً باسم عالم الاجتماع الألماني ماكس فيبر (1864–1920)، الذي يعتبر المؤسس الحقيقي للنظرية البيروقراطية الحديثة. لم يكن فيبر أول من استخدم مصطلح البيروقراطية، لكنه كان أول من قدم تحليلاً علمياً منهجياً لها كنموذج مثالي للتنظيم الإداري

في عصر تتزايد فيه تعقيدات المؤسسات الحكومية والخاصة، وتتشابك فيه العلاقات الإدارية بشكل غير مسبوق، تبرز أهمية دراسة البيروقراطية كنظام إداري يهدف إلى تحقيق الكفاءة والعقلانية في العمل المؤسسي. ولقد شكلت أفكار فيبر حول البيروقراطية حجر الزاوية في علم الإدارة العامة والتنظيم، حيث أثرت على أجيال من الباحثين والممارسين في هذا المجال (عبد الوهاب، 2018، ص 112).

تكمن أهمية هذا البحث في محاولته تقديم فهم معمق للنظرية البيروقراطية عند ماكس فيبر، من خلال استعراض السياق التاريخي والفكري لنشأة هذه النظرية، وتحليل مكوناتها الأساسية، ومناقشة تطبيقاتها في الواقع المعاصر، وكذلك النقد الموجه إليها. كما يسعى البحث إلى الإجابة عن عدة تساؤلات محورية منها: ما هي الأسس الفكرية التي بنى عليها فيبر نظريته البيروقراطية؟ وما هي الخصائص المميزة للنموذج البيروقراطي المثالي؟ وما مدى صلاحية هذا النموذج في ظل التحولات المعاصرة التي تشهدها المجتمعات والمؤسسات؟

2: ماكس فيبر والسياق التاريخي لنشأة النظرية البيروقراطية

1.2: السيرة الفكرية لماكس فيبر

ولد ماكس فيبر في مدينة إرفورت الألمانية عام 1864 في أسرة برجوازية مثقفة، وقد ساهمت نشأته في بيئة فكرية غنية في تشكيل وعيه العلمي المبكر. درس فيبر القانون والاقتصاد والفلسفة والتاريخ في جامعات هايدلبرج وبرلين وغوتنغن، وحصل على درجة الدكتوراه في القانون عام 1889 (الطويل، 2016، ص 45).

تميز فيبر بموسوعية معرفية نادرة، حيث جمع بين التخصصات المختلفة في عمله الأكاديمي، مما أكسب نظرياته عمقاً وشمولية. لقد تأثر بالتحولات الكبرى التي شهدتها ألمانيا وأوروبا في القرن التاسع عشر، خاصة الثورة الصناعية وما نتج عنها من تغيرات اجتماعية واقتصادية وإدارية عميقة (شتا، 2017، ص 89).

كان فيبر شاهداً على التحول من المجتمع التقليدي إلى المجتمع الحديث، ومن الإدارة التقليدية القائمة على العلاقات الشخصية والعائلية إلى الإدارة الرشيدة القائمة على القواعد والقوانين. هذه التحولات دفعته إلى التفكير في الأشكال المثلى للتنظيم الإداري التي تتناسب مع متطلبات العصر الحديث (محمد، 2019، ص 134).

2.2: السياق التاريخي والاجتماعي:

شهد القرن التاسع عشر تحولات جذرية في طبيعة المجتمعات الأوروبية، فقد أدت الثورة الصناعية إلى نمو المدن الكبرى، وظهور المصانع الضخمة، وتعقد العلاقات الاقتصادية والاجتماعية. هذه التغيرات استدعت ظهور أشكال جديدة من التنظيم الإداري قادرة على إدارة المؤسسات الكبيرة بكفاءة وفعالية (الساعاتي، 2014، ص 67).

في هذا السياق، برزت الحاجة إلى نظام إداري يتسم بالعقلانية والموضوعية بعيداً عن المحسوبية والعلاقات الشخصية التي كانت سائدة في النظم الإدارية التقليدية. كما أن نمو دور الدولة وتوسع وظائفها في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والتعليمية والصحية استلزم وجود جهاز إداري منظم وفعال (علي، 2020، ص 156).

لقد لاحظ فيبر أن المجتمعات الحديثة تتجه نحو ما أسماه "العقلنة" أي الاعتماد على العقل والحساب الدقيق في إدارة الشؤون، بدلاً من الاعتماد على التقاليد والعواطف. البيروقراطية، بحسب فيبر، هي التعبير الأمثل عن هذه العقلنة في مجال الإدارة (إسماعيل، 2015، ص 201).

3.2: الأسس الفلسفية للنظرية البيروقراطية:

استند فيبر في بناء نظريته البيروقراطية إلى عدة مرتكزات فلسفية ومنهجية مهمة. أولها مفهوم "النموذج المثالي" الذي يعد أداة منهجية لتحليل الظواهر الاجتماعية. النموذج المثالي ليس وصفاً للواقع كما هو، بل هو بناء ذهني يبرز الخصائص الأساسية للظاهرة بشكل مجرد ومبالغ فيه لأغراض التحليل والمقارنة (حمدان، 2018، ص 93).

ثانياً، اعتمد فيبر على تحليل السلطة وأنواعها، حيث ميز بين ثلاثة أنواع من السلطة الشرعية: السلطة التقليدية القائمة على العادات والتقاليد الموروثة، والسلطة الكاريزمية القائمة على الصفات الشخصية الاستثنائية للقائد، والسلطة القانونية العقلانية القائمة على القواعد والقوانين المكتوبة. البيروقراطية هي الشكل التنظيمي الذي يتناسب مع السلطة القانونية العقلانية (السيد، 2016، ص 178).

ثالثاً، تأثر فيبر بالنزعة العقلانية التي سادت الفكر الأوروبي الحديث، والتي تؤكد على أهمية العقل والحساب الدقيق في تنظيم الحياة الإنسانية. لقد رأى فيبر أن الحضارة الغربية الحديثة تتميز بعملية

"عقلنة" شاملة تطال جميع مجالات الحياة، والبيروقراطية هي إحدى تجليات هذه العقلنة (غيث، 2014، ص 223).

3.1 : النموذج البيروقراطي المثالي عند ماكس فيبر

1.3.1: مفهوم البيروقراطية

البيروقراطية في أبسط تعريفاتها تعني "حكم المكتب" أو "سيطرة المكتب"، وهي مشتقة من الكلمة الفرنسية Bureau التي تعني المكتب، والكلمة اليونانية Kratos التي تعني الحكم أو السلطة. لكن فيبر أعطى المفهوم بعداً أعمق وأكثر تعقيداً، حيث عرف البيروقراطية بأنها نظام إداري يقوم على تقسيم العمل والتخصص الوظيفي والتسلسل الهرمي للسلطة والقواعد المكتوبة والموضوعية في التعامل (خليل، 2017، ص 56).

بالنسبة لفيبر، البيروقراطية ليست مجرد جهاز إداري، بل هي نموذج مثالي للتنظيم يهدف إلى تحقيق أقصى درجات الكفاءة والفعالية في الأداء. إنها أداة عقلانية لتحقيق الأهداف المحددة بأقل تكلفة وأعلى دقة ممكنة (يونس، 2019، ص 102).

يميز فيبر بين البيروقراطية كنموذج مثالي وبين التطبيقات العملية للبيروقراطية في الواقع. النموذج المثالي يمثل الصورة الكاملة للبيروقراطية بكل خصائصها ومكوناتها، بينما الواقع العملي قد يحتوي على انحرافات وتشوهات عن هذا النموذج (الدباغ، 2015، ص 189).

2.3.1: الخصائص الأساسية للنموذج البيروقراطي

حدد ماكس فيبر مجموعة من الخصائص الأساسية التي تميز النموذج البيروقراطي المثالي، وهذه الخصائص تشكل معاً نسقاً متكاملاً يهدف إلى تحقيق الكفاءة الإدارية القصوى (النجار، 2018، ص 145):

أولاً، التقسيم الدقيق للعمل والتخصص الوظيفي: حيث يتم توزيع المهام والمسؤوليات بشكل واضح ومحدد على الوظائف المختلفة، وكل موظف يتخصص في مجال معين من العمل. هذا التخصص يؤدي إلى زيادة الخبرة والمهارة في أداء المهام المحددة، مما يرفع من مستوى الكفاءة الإجمالية للمؤسسة (أحمد، 2016، ص 234).

ثانياً، التسلسل الهرمي للسلطة: يتميز التنظيم البيروقراطي بوجود هيكل هرمي واضح للسلطة، حيث كل مستوى إداري يخضع لإشراف المستوى الأعلى منه. هذا التسلسل يضمن وحدة الأمر والتوجيه، ويحدد خطوط المسؤولية والمساءلة بشكل واضح (حسن، 2017، ص 167).

ثالثاً، القواعد والإجراءات المكتوبة: تعتمد البيروقراطية على مجموعة من القواعد والقوانين والإجراءات المكتوبة التي تنظم العمل وتحدد كيفية التعامل مع مختلف المواقف. هذه القواعد تضمن الاتساق والموضوعية في القرارات، وتقلل من دور العوامل الشخصية والمزاجية (الخطيب، 2019، ص 201).

رابعاً، اللاشخصية في التعاملات: يتم التعامل مع الموظفين والمواطنين على أساس موضوعي بعيداً عن العلاقات الشخصية أو الاعتبارات العاطفية. هذا المبدأ يهدف إلى تحقيق العدالة والمساواة في المعاملة (صالح، 2015، ص 98).

خامساً، التعيين على أساس الجدارة: يتم اختيار الموظفين وترقيتهم بناءً على الكفاءة والمؤهلات العلمية والخبرة، وليس على أساس الولاء الشخصي أو القرابة أو الانتماءات السياسية (منصور، 2018، ص 145).

سادساً، الفصل بين الملكية والإدارة: لا يمتلك الموظفون وسائل الإنتاج أو الإدارة، بل هم مجرد مستخدمين يتلقون رواتب مقابل عملهم. هذا الفصل يضمن استقلالية المؤسسة واستمراريتها بغض النظر عن الأشخاص (العمري، 2016، ص 223).

سابعاً، التوثيق والحفظ: يتم توثيق جميع القرارات والإجراءات كتابياً وحفظها في ملفات منظمة، مما يسهل الرجوع إليها ويضمن الشفافية والمساءلة (زيدان، 2017، ص 178).

1.4: مزايا النموذج البيروقراطي

يرى فيبر أن البيروقراطية، عندما تطبق بشكل صحيح، تحقق مزايا عديدة تجعلها الشكل الأمثل للتنظيم الإداري في المجتمعات الحديثة (الشرقاوي، 2019، ص 112):

الكفاءة والدقة: بفضل التخصص وتقسيم العمل والقواعد الواضحة، تستطيع البيروقراطية إنجاز الأعمال بدقة عالية وبأقل قدر من الأخطاء. إن الاعتماد على الإجراءات المعيارية يقلل من الارتجالية والعشوائية في العمل (عثمان، 2015، ص 189).

الموضوعية والحياد: من خلال الفصل بين الشخصي والرسمي، وتطبيق القواعد بشكل موحد على الجميع، تضمن البيروقراطية معاملة عادلة ومنصفة لكل الأطراف، مما يحد من الفساد والمحسوبية (الجميلي، 2018، ص 156).

القدرة على التنبؤ: بفضل الإجراءات الثابتة والقواعد الواضحة، يمكن التنبؤ بنتائج القرارات والإجراءات، مما يوفر استقراراً ويسهل التخطيط طويل المدى (الموسوي، 2016، ص 201).

الاستمرارية: لا تعتمد البيروقراطية على أشخاص بعينهم، بل على نظام وقواعد، مما يضمن استمرار عمل المؤسسة حتى مع تغير الأشخاص. الذاكرة المؤسسية المحفوظة في الوثائق تضمن عدم ضياع الخبرات (البدري، 2017، ص 134).

5.1: النقد الموجه للنظرية البيروقراطية وتطبيقاتها

1.5.1: الانتقادات النظرية

رغم أهمية النظرية البيروقراطية لفيبر ودورها المحوري في الفكر الإداري، فقد واجهت انتقادات عديدة من باحثين ومفكرين مختلفين (المشهداني، 2019، ص 167):

الجمود والروتينية: يرى النقاد أن التركيز المفرط على القواعد والإجراءات يؤدي إلى جمود المؤسسة وعدم قدرتها على التكيف مع المتغيرات والظروف الطارئة. فالموظف البيروقراطي يصبح أسيراً للقواعد، ويطبقها بشكل حرفي حتى لو أدى ذلك إلى نتائج غير معقولة (الهيتي، 2015، ص 178).

إهمال الجانب الإنساني: انتقد روبرت ميرتون وغيره من المفكرين البيروقراطية لإهمالها الجوانب الإنسانية والعاطفية للموظفين، فالتعامل اللاشخصي قد يؤدي إلى شعور الموظفين بالاغتراب وفقدان الحافز (طه، 2018، ص 145).

الانحرافات البيروقراطية: في الواقع العملي، تظهر العديد من الانحرافات عن النموذج المثالي، مثل تضخم الجهاز الإداري، وتعقد الإجراءات، والمركزية المفرطة، واستخدام السلطة لتحقيق مصالح شخصية (الحمداني، 2016، ص 189).

المحاضرة (06): النظريات النيوكلاسيكية للتنظيم (مدرسة العلاقات الإنسانية)

تمهيد

1- نشأة مدرسة العلاقات الإنسانية وظروف ظهورها

2- الفلسفة الاجتماعية لمدرسة العلاقات الإنسانية

3- تجارب هاوثورن

4- المبادئ الأساسية لمدرسة العلاقات الإنسانية

5 تقييم مدرسة العلاقات الإنسانية (الإنجازات والانتقادات)

خلاصة

تمهيد :

تعتبر مدرسة العلاقات من اهم النظريات في تاريخ الفكر الإداري والسوسيولوجي، حيث جاءت كرد فعل مباشر ومنطقي على المبادئ الصارمة التي أرستها المدرسة الكلاسيكية (الإدارة العلمية لتايلور والبيروقراطية لفيبر). بينما ركز الكلاسيكيون على "الآلة" و"الكفاءة المادية" وتقسيم العمل التقني، أعادت مدرسة العلاقات الإنسانية الاعتبار لـ "الإنسان" ككائن اجتماعي ونفسي معقد، يتأثر بمحيطه وتفاعلاته داخل الجماعة أكثر مما يتأثر بالحوافز المادية وحدها.

و في هذه المحاضرة إلى استعراض نشأة وتطور مدرسة العلاقات الإنسانية، وتسليط الضوء على تجارب "هاوثورن" الشهيرة التي قادها إلتون مايو، مع تحليل المبادئ الأساسية التي قامت عليها هذه المدرسة، وصولاً إلى الانتقادات التي وجهت إليها وأثرها المستمر في الإدارة الحديثة.

1: نشأة مدرسة العلاقات الإنسانية وظروف ظهورها

1.1 الخلفية التاريخية والفكرية: أزمة "الإنسان الآلة"

ظهرت مدرسة العلاقات الإنسانية في ثلاثينيات القرن العشرين كاستجابة حتمية للتحديات التي فرضتها الثورة الصناعية الثانية. فبينما نجحت "الإدارة العلمية" لفريدريك تايلور في تحقيق طفرات إنتاجية هائلة عبر "التايلورية"، إلا أنها خلقت فجوة إنسانية عميقة. لقد كان العامل يُعامل كترس في آلة ضخمة، يُطلب منه تنفيذ حركات ميكانيكية دقيقة ومكررة دون أدنى تدخل عقلي أو عاطفي. هذا "الاغتراب" (Alienation) الذي تحدث عنه كارل ماركس سابقاً، تجسد بوضوح في المصانع الكبرى، مما أدى إلى تزايد معدلات الغياب، التمرد، وانخفاض الروح المعنوية.

ومع اندلاع الكساد الكبير (Great Depression) في عام 1929، بدأت النظريات الاقتصادية والإدارية التقليدية تنهار أمام واقع اجتماعي مرير. أدركت الإدارات أن الكفاءة التقنية وحدها لا تضمن الاستقرار، وأن هناك "روحاً" للمنظمة يجب مراعاتها. في هذا السياق، برزت الحاجة إلى مدخل جديد يفهم "ديناميكيات الجماعة" و"الاحتياجات النفسية" للعامل، وهو ما شكل التربة الخصبة لظهور مدرسة العلاقات الإنسانية (السلمي، 1992، ص. 45–48).

1.2 الفلسفة الاجتماعية لمدرسة العلاقات الإنسانية

لم تكن مدرسة العلاقات الإنسانية مجرد مجموعة من التوصيات الإدارية، بل كانت "فلسفة اجتماعية" ترى في المصنع "مجتمعاً صغيراً" (Micro-society). لقد انطلقت من فرضية أن الفرد لا يعمل بمفرده، بل هو جزء من نسيج اجتماعي معقد. إن المكانة الاجتماعية للعامل داخل هذا النسيج، ودرجة قبوله من زملائه، ومدى شعوره بالأمان والانتماء، هي المحركات الحقيقية لسلوكه الإنتاجي. وبذلك، نقلت المدرسة مركز الثقل من "العمل الفني" إلى "العمل الاجتماعي" (الزيادي، 1992، ص. 90).

1.2 الرواد الأوائل

رغم أن إلتون مايو يُعت

بر الأب الروحي لهذه المدرسة، إلا أن هناك شخصيات أخرى مهدت الطريق، منها:

– ماري باركر فوليت (Mary Parker Follett): التي نادت بأهمية "المشاركة" و"تكامل المصالح" بدلاً من الصراع السلطوي.

– إلتون مايو (Elton Mayo): عالم النفس الأسترالي الذي نقل البحث من المختبر إلى المصنع، ليثبت أن الرضا النفسي هو مفتاح الإنتاجية (الزيادي، 1992، ص. 88).

2: **تجارب هاوثورن** (The Hawthorne Studies)

تعتبر تجارب هاوثورن، التي أجريت في مصانع شركة "وسترن إلكتريك" بشيكاغو بين عامي 1927 و1932، هي الحجر الأساس الذي قامت عليه هذه المدرسة.

2.1 مرحلة تجارب الإضاءة

بدأت التجارب بمحاولة معرفة أثر شدة الإضاءة على إنتاجية العمال. والمفاجأة كانت أن الإنتاجية زادت سواء زادت الإضاءة أو نقصت، وحتى عندما عادت الإضاءة لمستواها الأصلي. استنتج الباحثون أن هناك "عاملاً خفياً" وراء هذه الزيادة، وهو شعور العمال بأنهم محط اهتمام وتقدير من قبل الإدارة والباحثين (مايو، 1933، كما ورد في فلوري، 2022، ص. 15).

2.2 **غرفة تجميع المرحلات** (Relay Assembly Test Room)

في هذه المرحلة، تم عزل مجموعة من العاملات ووضعن في ظروف عمل متغيرة (فترات راحة، وجبات خفيفة، تقليل ساعات العمل). استمرت الإنتاجية في الارتفاع بشكل مطرد، ليس بسبب التسهيلات المادية فقط، بل بسبب روح الفريق والتعاون الذي نشأ بين العاملات وبينهن وبين المشرفين.

2.3 **برنامج المقابلات الضخم** (The Interviewing Program)

في عام 1928، بدأت الشركة برنامجاً طموحاً للمقابلات شمل أكثر من 21 ألف عامل وعاملة. كان الهدف الأولي هو معرفة آرائهم حول ظروف العمل المادية، ولكن المقابلات تحولت سريعاً إلى جلسات "تفريغ انفعالي". اكتشف الباحثون أن العمال يمتلكون "منطقاً عاطفياً" يختلف عن "منطق الكفاءة" الذي تتبعه الإدارة.

لقد أظهرت هذه المرحلة أن مجرد إعطاء العامل فرصة للتعبير عن مشاعره وشكواه (Catharsis) يؤدي إلى تحسن ملحوظ في معنوياته، حتى لو لم تتغير ظروف العمل المادية. هذا الاكتشاف مهد الطريق لفهم أهمية "الاتصال الصاعد" (Upward Communication) وضرورة وجود "أذن صاغية" من قبل الإدارة (الزيادي، 1992، ص. 92–95).

2.4 **غرفة أسلاك البنك** (Bank Wiring Observation Room)

أجريت هذه التجربة (1931–1932) لمراقبة مجموعة من العمال الذكور يقومون بتركيب أسلاك المقاسم الهاتفية. والمفاجأة هنا كانت اكتشاف "التنظيم غير الرسمي" (Informal Organization). وجد الباحثون أن العمال وضعوا لأنفسهم "معايير إنتاج" خاصة بهم، تختلف عن معايير الإدارة. فالعامل الذي ينتج أكثر من اللازم يُسمى "كاسر المعدل"، والذي ينتج أقل يُسمى "متقاعس".

استنتج مايو وفريقه أن "ضغط الجماعة" (Group Pressure) أقوى بكثير من "الحوافز المادية الفردية". فالعامل يفضل التضحية بالعلاوات المالية في سبيل الحفاظ على مكانته وقبوله داخل جماعة الرفاق. هذا الاكتشاف قلب موازين الفكر الإداري، حيث أثبت أن المنظمة ليست مجرد هيكل رسمي، بل هي غابة من العلاقات الاجتماعية غير الرسمية (فلوري، 2022، ص. 18).

2.5 **أثر هاوثورن** (The Hawthorne Effect)

خرجت هذه التجارب بمصطلح شهير في علم النفس والاجتماع وهو "أثر هاوثورن". ويقصد به أن الأفراد يميلون إلى تغيير سلوكهم وتحسين أدائهم عندما يشعرون أنهم تحت الملاحظة أو أنهم محط اهتمام

خاص. هذا يعني أن "الاهتمام البشري" هو أقوى محفز للإنتاجية، وهو ما يتجاوز في تأثيره كل العوامل المادية والتقنية (مايو، 1933، كما ورد في السلمي، 1992، ص. 55).

3: المبادئ الأساسية لمدرسة العلاقات الإنسانية

تقوم مدرسة العلاقات الإنسانية على مجموعة من الركائز التي تميزها عن المدرسة الكلاسيكية، ومن أهمها:

3.1 المنظمة كنظام اجتماعي متكامل:

انطلقت مدرسة العلاقات الإنسانية من رؤية ثورية للمنظمة، حيث لم تعد مجرد بناء قانوني وفني يتكون من هيكل تنظيمي ولوائح وآلات. بل أصبحت تُفهم كـ "نظام اجتماعي متكامل" (Social System). هذا النظام يتكون من أفراد وجماعات يتفاعلون فيما بينهم، ويؤثر كل منهم في الآخر. إن هذا التفاعل الاجتماعي يولد ما يُعرف بـ التنظيم غير الرسمي (Informal Organization).

التنظيم غير الرسمي هو تلك الشبكة المعقدة من العلاقات الشخصية والاجتماعية التي تنشأ بين العمال بعيداً عن السلطة الرسمية. هذا التنظيم يمتلك معاييره الخاصة، وقادته غير الرسميين، ووسائل اتصاله الخاصة (مثل الإشاعات واللقاءات الجانبية). وقد أثبتت تجارب هاوثورن أن هذا التنظيم غير الرسمي قد يكون أقوى من التنظيم الرسمي في توجيه سلوك العمال وتحديد مستويات الإنتاجية (السلمي، 1992، ص. 102-105).

3.2 سيادة "الرجل الاجتماعي" على "الرجل الاقتصادي":

في المدرسة الكلاسيكية، كان يُنظر للعامل كـ "رجل اقتصادي" (Economic Man) يحركه المال فقط. أما مدرسة العلاقات الإنسانية فقد استبدلت هذا المفهوم بـ "الرجل الاجتماعي" (Social Man). هذا الفرد

يسعى لإشباع حاجات اجتماعية ونفسية عميقة مثل التقدير، الانتماء، الشعور بالأهمية، والمكانة داخل الجماعة.

إن الحوافز المعنوية في هذا السياق تلعب دوراً حاسماً. فالعامل الذي يشعر بتقدير الإدارة له، والذي يجد دعماً من زملائه، يميل إلى العطاء والولاء للمنظمة بشكل يفوق بكثير العامل الذي يتقاضى أجراً عالياً ولكنه يعاني من العزلة الاجتماعية أو التهميش النفسي (الزيادي، 1992، ص. 115).

3.3 القيادة التشاركية والروح المعنوية

دعت مدرسة العلاقات الإنسانية إلى تغيير جذري في نمط القيادة. فبدلاً من القيادة الأوتوقراطية (الاستبدادية) التي تعتمد على الأوامر والرقابة اللصيقة، نادت بالقيادة التشاركية (Participative Leadership). هذا النمط يعتمد على التشاور مع المرؤوسين، وإشراكهم في عملية اتخاذ القرار، ومنحهم قدراً من الاستقلالية.

هذا التوجه يرفع من "الروح المعنوية" (Morale) للعمال، ويقلل من مقاومة التغيير، ويزيد من تماسك الجماعة. فالقائد في هذه المدرسة ليس مجرد "مشرف فني"، بل هو "مهندس اجتماعي" يسعى لخلق بيئة عمل يسودها التعاون والتفاهم (فلوري، 2022، ص. 22–24).

3الاتصال ذو الاتجاهين (Two-way Communication)

أكدت المدرسة على أن الاتصال الفعال هو شريان الحياة في المنظمة. فالاتصال لا يجب أن يكون مجرد نقل أوامر من الأعلى للأسفل، بل يجب أن يكون "ذو اتجاهين". إن فتح قنوات "الاتصال الصاعد" يسمح للإدارة بفهم مشاعر العمال، التعرف على مشكلاتهم قبل تفاقمها، والاستفادة من مقترحاتهم. هذا التفاعل يساهم في بناء الثقة المتبادلة ويقلل من الفجوة بين الإدارة والعمال (السلمي، 1992، ص. 120).

3.5 الرضا الوظيفي كمدخل للإنتاجية:

أرست هذه المدرسة القاعدة الشهيرة: "العامل الراضي هو عامل منتج". لقد ركزت الأبحاث على دراسة "الرضا الوظيفي" (Job Satisfaction) والعوامل المؤدية إليه. واعتبرت أن تحقيق الرضا النفسي والاجتماعي للعامل هو الوسيلة الأفضل لضمان تحقيق أهداف المنظمة. وبذلك، أصبح "الإنسان" هو الغاية والوسيلة في آن واحد (الزيادي، 1992، ص. 125).

3.2 الحوافز المعنوية والمكانة الاجتماعية

خلافاً لتايلور الذي رأى في المال المحفز الوحيد، أثبتت هذه المدرسة أن الحوافز المعنوية (مثل التقدير، الاحترام، الشعور بالأمان، والمكانة داخل الجماعة) تلعب دوراً حاسماً في تحفيز العامل. فالعامل الذي يشعر بأهميته وتقدير الإدارة له يميل إلى العطاء أكثر من العامل الذي يتقاضى أجراً عالياً ولكنه يشعر بالتهميش (الزيادي، 1992، ص. 115).

3.3 القيادة الديمقراطية والمشاركة

دعت المدرسة إلى استبدال النمط الأوتوقراطي (الاستبدادي) في القيادة بنمط ديمقراطي يعتمد على التشاور والمشاركة في اتخاذ القرارات. هذا النهج يقلل من مقاومة التغيير ويزيد من ولاء العاملين للمنظمة وأهدافها (فلوري، 2022، ص. 22).

3.4 الاتصال الفعال

أكدت تجارب هاوثورن على ضرورة وجود قنوات اتصال مفتوحة في الاتجاهين (من الأعلى للأسفل ومن الأسفل للأعلى). فالاتصال ليس مجرد نقل أوامر، بل هو تبادل مشاعر وأفكار ومعلومات تساهم في تماسك الجماعة (السلمي، 1992، ص. 120).

4: تقييم مدرسة العلاقات الإنسانية (الإنجازات والانتقادات)

4.1 الإنجازات والأثر في الإدارة الحديثة

أحدثت مدرسة العلاقات الإنسانية ثورة في الفكر الإداري، حيث مهدت لظهور علوم جديدة مثل "السلوك التنظيمي" و"إدارة الموارد البشرية". كما ساهمت في تحسين ظروف العمل وتغيير نظرة المديرين لمرؤوسيهم من "أدوات إنتاج" إلى "شركاء في النجاح".

4.2 الانتقادات الموجهة للمدرسة

رغم إيجابياتها، لم تسلم المدرسة من النقد، ومن أبرز المآخذ عليها:

- **التركيز المفرط على الجانب الإنساني:** حيث اتهمت بإهمال الجوانب الفنية والتنظيمية التي لا تقل أهمية عن الجانب البشري.

- **النظرة المثالية للصراع:** فقد اعتبرت الصراع دائماً ظاهرة سلبية يجب تجنبها، بينما يرى علماء الاجتماع اللاحقون أن الصراع قد يكون محركاً للتطوير (الزيادي، 1992، ص. 140).

محدودية العينة: انتقد البعض تجارب هاوثورن لأنها أجريت على عينات صغيرة وفي ظروف معملية قد لا تنطبق على جميع المنظمات.

تجاهل البيئة الخارجية: ركزت المدرسة على ما يدور داخل المصنع وأهملت تأثير العوامل الاقتصادية والسياسية والاجتماعية الكلية (السلمي، 1992، ص. 145).

خلاصة

لقد كانت مدرسة العلاقات الإنسانية صرخة في وجه "آلية" الإدارة الكلاسيكية، وأعادت الروح للعمل الصناعي. ورغم التطورات الهائلة التي شهدتها الإدارة لاحقاً بظهور المدرسة السلوكية ومدرسة النظم، إلا أن المبادئ التي أرساها إلتون مايو ورفاقه تظل حجر الزاوية في أي إدارة ناجحة تسعى لتحقيق التوازن بين أهداف المنظمة وحقوق وكرامة الإنسان.

المحاضرة (07): النظريات المعاصرة للتنظيم

1.تمهيد

2.التطور التاريخي لنظريات التنظيم

3.: نظرية النظم (Systems Theory)

4.: النظرية الموقفية (Contingency Theory)

5.: النظريات الاقتصادية والمؤسسية الحديثة

6.خلاصة

1.تمهيد

يعد التنظيم أحد الركائز الأساسية التي تقوم عليها المجتمعات الحديثة، حيث لا يمكن تحقيق الأهداف الجماعية الكبرى دون وجود إطار تنظيمي ينسق الجهود ويوزع الأدوار. وقد شهد الفكر التنظيمي تطوراً هائلاً عبر العقود الماضية، انتقل خلالها من النظرة الآلية الضيقة التي ميزت المدارس الكلاسيكية، إلى النظرة الإنسانية في المدرسة السلوكية، وصولاً إلى ما يعرف بـ "النظريات المعاصرة للتنظيم".

تتميز النظريات المعاصرة بكونها أكثر شمولية وواقعية، حيث تنظر إلى المنظمة ككيان ديناميكي يتفاعل باستمرار مع بيئته المحيطة. لم تعد المنظمة تُدرس بمعزل عن المتغيرات الخارجية، بل أصبح النجاح التنظيمي مرهوناً بمدى قدرة المنظمة على التكيف مع التعقيد البيئي والتحولات التكنولوجية والاقتصادية. يهدف هذا البحث إلى تسليط الضوء على أهم هذه النظريات، وتحليل منطلقاتها الفكرية، وكيف ساهمت في صياغة الفهم الحديث للإدارة والتنظيم.

تكمن أهمية دراسة النظريات المعاصرة في أنها توفر للمديرين والممارسين أدوات تحليلية تمكنهم من فهم التعقيدات التنظيمية وتصميم هياكل مرنة قادرة على البقاء والنمو في ظل المنافسة العالمية. وسنتناول في الصفحات القادمة بالتفصيل نظرية النظم، والنظرية الموقفية، والنظريات الاقتصادية والمؤسسية التي شكلت ملامح الفكر التنظيمي المعاصر.

2. التطور التاريخي لنظريات التنظيم

قبل الغوص في النظريات المعاصرة، من الضروري استعراض المسار التاريخي الذي أدى إلى ظهورها. يمكن تقسيم تطور الفكر التنظيمي إلى ثلاث مراحل رئيسية:

1.2 المدرسة الكلاسيكية (نهاية القرن 19 – 1930)

ركزت هذه المدرسة، بريادة فريدريك تايلور (الإدارة العلمية)، وهنري فايول (العملية الإدارية)، وماكس فيبر (البيروقراطية)، على الكفاءة الإنتاجية وتصميم الهياكل الرسمية. كانت تنظر للمنظمة كـ "نظام

مغلق" (Closed System)، حيث يتم التركيز على العمليات الداخلية فقط، ويُعامل العامل كآلة أو "رجل اقتصادي" يحفزه المال فقط (القريوتي، 2013 ص 65).

2.2. مدرسة العلاقات الإنسانية والسلوكية (1930 – 1950)

جاءت كرد فعل على جمود المدرسة الكلاسيكية، خاصة بعد تجارب "هاوثورن" التي قادها إلتون مايو. ركزت هذه المدرسة على الجوانب النفسية والاجتماعية للعاملين، وأكدت أن الإنتاجية ترتبط بالرضا الوظيفي والروح المعنوية والتنظيم غير الرسمي. ومع ذلك، ظلت هذه المدرسة تركز بشكل كبير على الفرد والجماعة داخل المنظمة، دون إعطاء اهتمام كافٍ للبيئة الخارجية (العنزي، 2016).

3.2. المرحلة المعاصرة (1960 – الآن)

بدأت مع ظهور نظرية النظم والنظرية الموقفية. تميزت هذه المرحلة بالتحول نحو "النظام المفتوح" (Open System)، والاعتراف بأن المنظمة تتأثر وتؤثر في البيئة المحيطة. كما ظهرت مداخل جديدة مثل النظرية المؤسسية، ونظرية الوكالة، والمنظورات الثقافية، التي حاولت تفسير الظاهرة التنظيمية من زوايا متعددة (سوسيو–اقتصادية، وسياسية، وثقافية).

إن الانتقال من النظريات التقليدية إلى المعاصرة لم يكن مجرد استبدال، بل كان عملية تراكمية؛ حيث استفادت النظريات الحديثة من الأسس التنظيمية للكلاسيكيين ومن المفاهيم الإنسانية للسلوكيين، مع إضافة بعد "التكيف البيئي" و"المرونة" كعناصر حاسمة للنجاح (الشماع وحمود، 2007 ص 112).

3.: نظرية النظم (Systems Theory)

تعد نظرية النظم حجر الزاوية في الفكر التنظيمي المعاصر، حيث أحدثت تحولاً جذرياً في كيفية فهم المنظمات. تعود جذور هذه النظرية إلى عالم البيولوجيا "لودفيج فون برتالانفي" في الأربعينيات، لكنها طُبقت في الإدارة والتنظيم بشكل واسع في الستينيات من خلال أعمال "كاتز وكان" (Katz & Kahn).

1.3 مفهوم المنظمة كنظام مفتوح

تُعرف نظرية النظم المنظمة بأنها "مجموعة من الأجزاء المترابطة والمتفاعلة التي تعمل معاً لتحقيق هدف مشترك". والاختلاف الجوهري هنا هو اعتبار المنظمة "نظاماً مفتوحاً" (Open System)، أي أنها في حالة تبادل مستمر للمادة والطاقة والمعلومات مع بيئتها الخارجية. يتكون هذا النظام من أربعة عناصر أساسية (دربالي، 2023 ص 174):

1.المدخلات (Inputs): تشمل الموارد البشرية، والمواد الخام، ورأس المال، والمعلومات التي تستمدها المنظمة من البيئة.

2.العمليات التحويلية (Transformation Processes): وهي الأنشطة الإدارية والفنية التي تُجرى على المدخلات لتحويلها إلى مخرجات (مثل التصنيع، التخطيط، التدريب).

3.المخرجات (Outputs): السلع، والخدمات، والأفكار، والرضا الوظيفي التي تعيدها المنظمة إلى البيئة.

4.التغذية العكسية (Feedback): المعلومات المرتدة من البيئة حول جودة المخرجات، والتي تساعد المنظمة في تعديل مسارها ومدخلاتها.

3.2 الخصائص الأساسية للنظم المفتوحة

تتميز المنظمات كنظم مفتوحة بعدة خصائص تجعلها قادرة على البقاء:

•الوعي البيئي: المنظمة لا تعيش في فراغ، بل يجب أن تراقب التغيرات في السوق، والقوانين، والتكنولوجيا.

•الإنتروبيا السالبة (Negative Entropy): في الفيزياء، تميل النظم المغلقة إلى التحلل والفناء (الإنتروبيا). أما المنظمة كنظام مفتوح، فهي تقاوم الفناء عن طريق استيراد طاقة وموارد أكثر مما تستهلكه، مما يضمن لها الاستمرار والنمو.

•التوازن الديناميكي (Homeostasis): قدرة المنظمة على الحفاظ على حالة من الاستقرار رغم التقلبات الخارجية، من خلال آليات الرقابة والتعديل الذاتي.

•التمايز والتخصص (Differentiation): مع نمو المنظمة، تميل أجزاؤها إلى التخصص والتعقيد (أقسام، فروع، وحدات متخصصة) لمواجهة متطلبات البيئة.

•تعدد المسارات (Equifinality): تعني أنه يمكن الوصول إلى نفس النتيجة النهائية من خلال مدخلات مختلفة وبطرق متنوعة، مما يمنح الإدارة مرونة عالية في اختيار الاستراتيجيات (بدر والصباغ، 2018) ص 47.

3.3 أهمية نظرية النظم في الإدارة المعاصرة

ساعدت هذه النظرية المديرين على رؤية "الصورة الكبيرة"؛ فقرار في قسم الإنتاج قد يؤثر على قسم التسويق أو الموارد البشرية. كما أكدت على أن نجاح المنظمة لا يعتمد فقط على كفاءتها الداخلية، بل على مدى انسجامها مع القوى البيئية الخارجية.

4. الفصل الثاني: النظرية الموقفية (Contingency Theory)

إذا كانت نظرية النظم قد قدمت الإطار العام، فإن النظرية الموقفية قدمت "المنطق التطبيقي" للإدارة المعاصرة. ظهرت هذه النظرية في أواخر الستينيات لتدحض فكرة "الطريقة المثلى الوحيدة" (One Best Way) التي نادت بها المدارس الكلاسيكية.

4.1 المبدأ الأساسي للنظرية

تقوم النظرية الموقفية على فرضية مفادها أن: "الهيكل التنظيمي والأسلوب الإداري الأكثر فعالية يعتمد على الموقف أو الظروف التي تعيشها المنظمة". بمعنى آخر، ما يصلح لشركة تكنولوجيا ناشئة قد لا يصلح لمصنع أسمنت ضخم، وما يصلح في وقت الاستقرار قد يفشل في وقت الأزمات (العلاونة، 2015 ص 87).

4.2 المتغيرات الموقفية الحاكمة للتنظيم

حدد الباحثون عدة متغيرات تؤثر على تصميم التنظيم، أهمها:

1.البيئة (Environment): في دراسة كلاسيكية لـ "بيرنز وستالكر"، وُجد أن المنظمات التي تعمل في بيئات مستقرة يناسبها "التنظيم الآلي" (Mechanistic) القائم على المركزية والقواعد الصارمة. أما المنظمات في البيئات المتقلبة، فيناسبها "التنظيم العضوي" (Organic) القائم على اللامركزية والمرونة والاتصال الأفقي.

2.التكنولوجيا (Technology): أثبتت دراسات "جوان وودوارد" أن نوع التكنولوجيا المستخدمة (إنتاج مستمر، إنتاج دفعات كبيرة، أو إنتاج وحدات) يحدد الهيكل التنظيمي الأمثل ونطاق الإشراف.

3.الحجم (Size): كلما زاد حجم المنظمة، زادت الحاجة إلى الرسمية والتخصص والتقسيمات الإدارية المعقدة، لكنها قد تفقد بعض مرونتها.

4.الاستراتيجية (Strategy): كما يقول ألفريد شاندلر: "الهيكل يتبع الاستراتيجية"؛ فإذا كانت استراتيجية المنظمة هي الابتكار، يجب أن يكون هيكلها مرناً، وإذا كانت خفض التكاليف، فقد يكون الهيكل المركزي أكثر كفاءة.

4.3 التكامل والتمايز (دراسة لورنس ولورش)

أضاف "لورنس ولورش" مفهومين هامين:

•التمايز (Differentiation): تقسيم المنظمة إلى وحدات متخصصة لتتعامل مع أجزاء مختلفة من البيئة (مثلاً قسم البحث والتطوير يتعامل مع البيئة العلمية، وقسم المبيعات مع السوق).

•التكامل (Integration): ضرورة وجود آليات تنسيق قوية لربط هذه الوحدات المتمايزة وضمان عدم تضارب أهدافها.

وخلصا إلى أن المنظمات الأكثر نجاحاً هي التي تحقق أعلى درجات التمايز لمواجهة التعقيد البيئي، وفي الوقت نفسه تحقق أعلى درجات التكامل لضمان وحدة الهدف (حسين آل قماش، 2020 ، ص 68).

تعتبر النظرية الموقفية دعوة للإبداع الإداري، فهي تحرر المدير من القوالب الجاهزة وتدفعه لتحليل الموقف بدقة قبل اتخاذ القرار التنظيمي.

5.: النظريات الاقتصادية والمؤسسية الحديثة

شهدت العقود الأخيرة ظهور مداخل نظرية تربط بين علم الاجتماع التنظيمي والاقتصاد، محاولةً الإجابة على أسئلة أعمق حول سبب وجود المنظمات وكيفية اكتسابها للشرعية والتميز.

5.1 نظرية الوكالة (Agency Theory)

تركز هذه النظرية على العلاقة بين "الأصيل" (Principal) وهم الملاك أو المساهمون، و"الوكيل" (Agent) وهم المديرون. تنطلق النظرية من فرضية أن هناك تضارباً في المصالح بين الطرفين؛ فالمدير قد يسعى لتعظيم منافعه الشخصية (رواتب، نفوذ) على حساب تعظيم ثروة الملاك.

•تكاليف الوكالة: تشمل تكاليف الرقابة على المدير، وتكاليف الحوافز لضمان ولائه، والخسائر الناتجة عن القرارات غير المثالية.

•الحل التنظيمي: تقترح النظرية تصميم عقود وهياكل حوكمة تضمن مواءمة أهداف المدير مع أهداف الملاك، مثل منح خيارات الأسهم للمديرين أو تقوية دور مجلس الإدارة (لفحل، 2021 ، ص 87).

5.2 نظرية تكلفة المعاملات (Transaction Cost Theory)

تطورت هذه النظرية من خلال أعمال "رونالد كوز" و"أوليفر وليامسون". تحاول تفسير لماذا تختار المنظمة إنتاج شيء ما داخلياً (التسلسل الهرمي) بدلاً من شرائه من السوق.

•المبدأ: السوق ليس مجانياً؛ فهناك تكاليف للبحث عن المعلومات، والتفاوض، وصياغة العقود، ومراقبة التنفيذ.

•القرار التنظيمي: إذا كانت تكلفة المعاملة في السوق مرتفعة (بسبب ندرة الموردين أو تعقد السلعة)، فإن المنظمة تفضل "الدمج الرأسي" والقيام بالنشاط داخلياً لتقليل التكاليف والمخاطر.

5.3 النظرية المؤسسية (Institutional Theory)

على عكس النظريات التي تركز على الكفاءة التقنية، ترى النظرية المؤسسية أن المنظمات تسعى لتحقيق "الشرعية" (Legitimacy) في محيطها الاجتماعي. المنظمات تتبنى هياكل وممارسات ليس لأنها الأكثر كفاءة، بل لأنها "مقبولة اجتماعياً" وتجعل المنظمة تبدو محترفة في نظر المجتمع والدولة.

•التماثل المؤسسي (Isomorphism): يفسر "ديماجيو وباول" لماذا تصبح المنظمات في نفس القطاع متشابهة جداً عبر ثلاثة آليات:

1.التماثل القسري: نتيجة ضغوط قانونية أو حكومية.

2.التماثل التقليدي (المحاكاة): تقليد المنظمات الناجحة في وقت عدم اليقين.

3.التماثل المعياري: نتيجة انتقال المفاهيم المهنية عبر التعليم والتدريب المشترك (مهاوة، 2021 ، ص 45).

5.4 المنظور القائم على الموارد (Resource-Based View – RBV)

تعتبر هذه النظرية أن الميزة التنافسية للمنظمة تنبع من مواردها الداخلية الفريدة (البشرية، المعرفية، المادية). لكي يكون المورد مصدراً لتميز دائم، يجب أن تتوفر فيه أربعة شروط (نموذج VRIO):

- أن يكون قِيّماً (Value).
- أن يكون نادراً (Rarity).
- أن يكون صعب التقليد (Inimitability).
- أن تكون المنظمة منظمة لاستغلاله (Organization).

هذه النظرية حولت الاهتمام من تحليل البيئة الخارجية فقط إلى التركيز على بناء القدرات الجوهرية والتعلم التنظيمي كأدوات للتفوق (بدر والصباغ، 2018، ص 114).

6. خلاصة : مستقبل الفكر التنظيمي

إن مراجعة النظريات المعاصرة للتنظيم تكشف عن رحلة مستمرة من البحث عن التوازن بين الكفاءة الداخلية والتكيف البيئي. لم تعد المنظمة مجرد هيكل جامد، بل أصبحت كائناً حياً يتعلم، يتطور، ويتفاعل مع سياقات اقتصادية واجتماعية معقدة.

في الوقت الراهن، تفرض التحولات الرقمية والذكاء الاصطناعي ظهور "نظريات ما بعد الحداثة" التي تركز على المنظمات الافتراضية، والشبكات العابرة للحدود، والقيادة الموزعة. لم يعد التحدي هو "كيف ننظم؟" بل "كيف نظل مرنين في عالم لا يتوقف عن التغير؟". إن فهم هذه النظريات ليس ترفاً أكاديمياً، بل هو ضرورة استراتيجية لأي منظمة تسعى للبقاء والريادة في القرن الحادي والعشرين.

المحاضرة (08): ظواهر تنظيمية (التنظيم والعمل، القيادة، التغيير، ثقافة العمل...)

1- مفهوم التنظيمي الإداري وتطوره التاريخي
2.1 أهمية التنظيم في المؤسسات الحديثة
3.1: خصائص ومبادئ التنظيم الفعال
4.1 أنواع الهياكل التنظيمية
2مفهوم العمل وأبعاده المتعددة
1.2 أهمية العمل للفرد والمجتمع
2.2 مكانة العمل في الفكر العربي والإسلامي والتشريعات
3.2.
: أخلاقيات العمل وضوابطه

تمهيد

تعتبر عمليتا التنظيم والعمل من العناصر الأساسية التي ترتكز عليها أي نشاط إنساني يهدف إلى الإنجاز، سواء على مستوى الأفراد أو المنظمات. فالتنظيم يقدم الأساس الهيكلي الذي يضمن التنسيق الفعال للجهود وتوزيع الموارد بطرق مثمرة، بينما يمثل العمل القوة الديناميكية والجوهر البشري الذي يحول الأفكار إلى واقع ملموس. يهدف هذا البحث إلى استكشاف هذين المفهومين عبر قسمين رئيسيين. يتناول القسم الأول مفهوم التنظيم وأهميته وخصائصه، بينما يركز القسم الثاني على العمل ومفهومه وأهميته ودوره في المجتمع.

تتمثل أهمية هذه المحاضرة في محاولة الربط بين "الإطار" (التنظيم) و"المحتوى" (العمل)، وكيف أن التنظيم الفعال يمكن أن يعزز من قيمة الجهد الإنساني، وكيف أن العمل يضفي معنى على الهياكل التنظيمية.

1: التنظيم الإداري (المفهوم، الأهمية، والخصائص)

1.1: مفهوم التنظيم وتطوره التاريخي

يُعرف التنظيم في الفكر الإداري المعاصر بأنه عملية حصر الأنشطة اللازمة لتحقيق الأهداف، وتجميع هذه الأنشطة في وحدات إدارية، وتعيين السلطات والمسؤوليات للأفراد (المغربي، 2016، ص 75). كما

يمكن تعريفه بأنه "التنسيق المنهجي بين الأفراد والموارد المادية والمالية لتحقيق الغايات المرسومة بأقل جهد وتكلفة" (الصيرفي، 2007، ص 112).

تطور مفهوم التنظيم عبر المدارس الإدارية المختلفة؛ فالمدرسة الكلاسيكية ركزت على التنظيم الرسمي والهيكل الهرمي، بينما ركزت مدرسة العلاقات الإنسانية على التنظيم غير الرسمي وأهمية الروابط الاجتماعية بين العاملين (حريم، 2009، ص 82). أما النظريات الحديثة، مثل نظرية النظم، فترى التنظيم ككيان مفتوح يتفاعل مع بيئته الخارجية ويؤثر فيها.

من منظور إجرائي، يتضمن التنظيم ثلاث عمليات أساسية:

1.تقسيم العمل: توزيع المهام الكبيرة إلى وحدات أصغر قابلة للإدارة.

2.تحديد السلطة: منح الحق في اتخاذ القرارات وإصدار الأوامر.

3.التنسيق: ضمان انسجام الوحدات المختلفة للعمل كفريق واحد (المغربي، 2016، ص 77).

2.1: أهمية التنظيم في المؤسسات الحديثة

تكمن أهمية التنظيم في كونه الأداة التي تحول الموارد المبعثرة إلى قوة منتجة، وتتجلى هذه الأهمية في النقاط التالية:

1.تجنب الازدواجية والتضارب: من خلال تحديد الاختصاصات بدقة، يمنع التنظيم تداخل الصلاحيات بين الموظفين، مما يقلل من الصراعات التنظيمية (المغربي، 2016، ص 78).

2.تسهيل عملية الاتصال: يوفر التنظيم قنوات واضحة لتدفق المعلومات بين المستويات العليا والدنيا، مما يضمن وصول الأوامر والتقارير في الوقت المناسب (حريم، 2009، ص 90).

3.الاستخدام الأمثل للموارد: يساعد في توزيع الموارد المادية والبشرية وفقاً للاحتياجات الفعلية لكل قسم، مما يقلل الهدر ويزيد الإنتاجية (الصيرفي، 2007، ص 115).

4.تحقيق الاستقرار التنظيمي: يوفر التنظيم إطاراً ثابتاً للعمل يسمح للمؤسسة بالاستمرار حتى مع تغير الأفراد والقيادات.

3.1: خصائص ومبادئ التنظيم الفعال

يتميز التنظيم الناجح بعدة خصائص تجعله قادراً على مواكبة التغيرات، ومن أبرزها:

1.المرونة (Flexibility): القدرة على التكيف مع المتغيرات البيئية والتقنية دون انهيار الهيكل الأساسي. التنظيم المتصلب يفشل في مواجهة الأزمات (حريم، 2009، ص 93).

2.وحدة القيادة (Unity of Command): أن يتلقى المرؤوس أوامره من رئيس واحد فقط لتجنب الارتباك وتشتت المسؤولية (المغربي، 2016، ص 80).

3.توازن السلطة والمسؤولية: لا يمكن محاسبة فرد على نتائج دون منحه السلطة الكافية لتحقيقها. التوازن هنا يضمن العدالة والكفاءة.

4.نطاق الإشراف (Span of Control): تحديد عدد المرؤوسين الذين يمكن لرئيس واحد الإشراف عليهم بفعالية، وهو ما يعتمد على طبيعة العمل ومهارة العاملين (الصيرفي، 2007، ص 118).

5.المركزية واللامركزية: التوازن بين تركيز القرار في الإدارة العليا وتفويض الصلاحيات للمستويات الدنيا لسرعة الإنجاز.

4.1: أنواع الهياكل التنظيمية

تتعدد أشكال التنظيم وفقاً لحاجة المؤسسة:

- التنظيم الوظيفي: يعتمد على التخصص (تسويق، مالية، إنتاج).
- التنظيم الجغرافي: يعتمد على توزيع الفروع في مناطق مختلفة.
- التنظيم المصفوفي: يجمع بين التخصص الوظيفي وإدارة المشاريع (حريم، 2009، ص 98).

2: العمل (المفهوم، الأهمية، والمكانة)

1.2: مفهوم العمل وأبعاده المتعددة

يُعرف العمل لغوياً بأنه المهنة والفعل، أما اصطلاحاً فهو "كل جهد إرادي واعٍ، يبذله الإنسان، جسدياً كان أم عقلياً، بهدف إنتاج سلعة أو تقديم خدمة تشبع حاجة إنسانية" (عطوت، 2017، ص 45). والعمل ليس مجرد نشاط اقتصادي، بل هو ظاهرة اجتماعية ونفسية تعبر عن فاعلية الإنسان في محيطه.

يمكن تقسيم العمل إلى عدة أبعاد:

1.البعد الفني: المهارات والأدوات المستخدمة في الإنجاز.

2.البعد الاقتصادي: القيمة المضافة والأجر المقابل للجهد.

3.البعد الاجتماعي: الدور الذي يؤديه الفرد في الجماعة والمكانة التي يحصل عليها (باعمر وجعفور، 2024، ص 12).

4.البعد النفسي: الرضا الشخصي وتحقيق الذات من خلال الإبداع في العمل.

2.2: أهمية العمل للفرد والمجتمع

تتعدد أبعاد أهمية العمل لتشمل كافة جوانب الحياة:

1.الأهمية الاقتصادية: يمثل العمل المصدر الأساسي للدخل القومي والوسيلة الوحيدة لتحقيق التنمية المستدامة ومحاربة الفقر (عطوت، 2017، ص 48).

2.الأهمية النفسية والصحية: يمنح العمل الفرد شعوراً بالقيمة والإنجاز، ويحميه من الأمراض الاجتماعية والنفسية الناتجة عن الفراغ والبطالة (باعمر وجعفور، 2024، ص 15).

3.الأهمية الاجتماعية: يساهم العمل في تقوية الروابط الاجتماعية وتنمية روح التعاون والمشاركة، كما أنه يحدد هوية الفرد في مجتمعه.

4.الأهمية الحضارية: العمل هو المحرك للتاريخ؛ فكل الحضارات العظيمة بنيت بجهد العمال والمفكرين والمبدعين.

3.2 مكانة العمل في الفكر العربي والإسلامي والتشريعات

حظي العمل بمكانة رفيعة في كافة النظم والقوانين:

1.المكانة الدينية: اعتبر الإسلام العمل عبادة، وربط بين الإيمان والعمل الصالح. يقول الرسول ﷺ: "إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه". هذا الربط جعل العمل واجباً أخلاقياً قبل أن يكون اقتصادياً (المركز الديمقراطي العربي، 2022، ص 33).

2.المكانة الاجتماعية: يُعد العمل المعيار الأساسي لتقييم الفرد في المجتمع المعاصر. فالمكانة لم تعد تُورث بل تُكتسب من خلال العطاء والإنتاجية (باعمر وجعفور، 2024، ص 18).

3.المكانة القانونية والدولية: كفلت التشريعات الحديثة والإعلانات العالمية "الحق في العمل" كحق أساسي، مع ضمان حماية العمال من الاستغلال وتوفير بيئة عمل آمنة وعادلة.

4.2: أخلاقيات العمل وضوابطه

لا يكتمل مفهوم العمل دون الحديث عن "الأخلاقيات" التي تنظمه، مثل:

- الأمانة: الحفاظ على موارد المؤسسة وأسرارها.
- الإخلاص: بذل أقصى جهد ممكن لتحقيق الجودة.
- العدالة: مساواة العمال في الحقوق والواجبات (المركز الديمقراطي العربي، 2022، ص 35).

خلاصة

إن العلاقة بين التنظيم والعمل هي علاقة تكاملية عضوية؛ فالتنظيم يمثل "العقل" الذي يخطط ويوجه، بينما يمثل العمل "الساعد" الذي ينفذ ويبني. إن النهوض بالمجتمعات العربية يتطلب تعزيز ثقافة العمل المنظم التي تجمع بين الإتقان الفردي والكفاءة المؤسسية، مع ضرورة تحديث الهياكل التنظيمية لتلائم متطلبات العصر الرقمي.

المحاضرة (09): الجذور التاريخية لظهور الحركة العمالية

تمهيد

فيهذه المحاضرة ،سنتكلم عن الجذور التاريخية لظهور الحركة العمالية، وهي ظاهرة اجتماعية واقتصادية شكلت جزءاً أساسياً من تاريخ العالم الحديث. سنركز على السياق الأوروبي والأمريكي، حيث بدأت هذه الحركة خلال الثورة الصناعية، وسنستعرض كيف تحولت من احتجاجات محلية إلى تنظيمات نقابية منظمة. سأقدم هذه المحاضرة بشكل منظم، مع الاستناد إلى مصادر تاريخية موثوقة.

1. السياق الاقتصادي والاجتماعي للثورة الصناعية و ظهور الحركات العمالية

بدأت الحركة العمالية جذورها في أوروبا خلال الثورة الصناعية في أواخر القرن الثامن عشر وأوائل القرن التاسع عشر، حيث تحولت الاقتصادات من زراعية إلى صناعية، مما أدى إلى هجرة جماعية من الريف إلى المدن (Hobsbawm, 1964, p. 45). هذا التحول أدى إلى انخفاض الأجور الحقيقية وتدهور ظروف العمل، حيث عمل العمال لساعات طويلة في مصانع غير آمنة

2. الاحتجاجات الأولى في بريطانيا

في بريطانيا، التي كانت مهد الثورة الصناعية، شهدت حركات احتجاج مثل حركة اللدديين (Luddites) في عام 1811–1816، حيث دمر العمال الآلات التي حلت محلهم). كانت هذه الاحتجاجات رد فعل على الآلية التي أدت إلى فقدان الوظائف التقليدية

تاريخ الحركات العمالية في بريطانيا هو قصة التحول من مجتمع زراعي إلى قوة صناعية عظمى، وما صاحب ذلك من آلام ومطالبات بالعدالة. إليك استعراض شامل ومنظم لهذه الاحتجاجات الأولى، مقسمة لتغطي الجوانب التاريخية والسياسية والاجتماعية

3. الجذور والظروف ظهور الحركات العمالية

1.3الثورة الصناعية

قبل الخوض في الحركات، يجب فهم "لماذا" قامت. في أواخر القرن الثامن عشر، أدت الثورة الصناعية إلى:

- **التحضر القسري:** انتقال العمال من الريف إلى المدن المكتظة (مثل مانشستر وليفربول).
- **ظروف العمل القاسية:** ساعات تصل لـ 16 ساعة يومياً، وعمالة الأطفال، وبيئات خطرة.
- **قوانين الجمعيات (1799–1800):** التي جعلت تشكيل النقابات أمراً غير قانوني، مما دفع الحراك للعمل تحت الأرض.

2.3. حركة "اللوديين" (Luddites) .. تحطيم الآلات (1811–1816)

تعتبر هذه أول احتجاجات عنيفة ومنظمة بشكل واسع.

- **السبب:** لم يكن اللوديون يكرهون التكنولوجيا لذاتها، بل لأن الآلات الجديدة كانت تنتج بضائع رديئة الجودة وتهدد مهارات الحرفيين وأرزاقهم.
- **الأسلوب:** الهجوم الليلي على المصانع وتحطيم الأنوال الميكانيكية.
- **الرمزية:** ادعوا أنهم يتبعون قائداً وهمياً يدعى "نيد لود".
- **رد الفعل الحكومي:** ردت الحكومة بعنف شديد، وجعلت "تحطيم الآلات" جريمة عقوبتها الإعدام.

3.3. مجزرة بيترلو (Peterloo Massacre) عام 1819

كانت نقطة تحول كبرى في الوعي السياسي للعمال.

- **الحدث:** تجمع حوالي 60,000 عامل في "سانت بيترز فيلد" بمانشستر للمطالبة بإصلاح التمثيل البرلماني.
- **القمع:** هاجمت القوات المسلحة (الخيالة) الحشد السلمي، مما أدى لمقتل 18 شخصاً وإصابة المئات.

النتيجة: أثارت المجزرة غضباً وطنياً وأثبتت للعمال أن التغيير الاقتصادي لن يأتي بدون تغيير سياسي (حق التصويت). (Hobsbawm, 1964, p. 67).

4.3. الحركة الميثاقية (Chartism) .. أول حركة عمالية وطنية (1838–1848)

تعد "الميثاقية" أهم حراك عمالي في القرن التاسع عشر، حيث انتقل التركيز من تحطيم الآلات إلى المطالبة بالحقوق الديمقراطية.

- **الميثاق الشعبي:** تضمن 6 مطالب أساسية منها: (حق التصويت لكل الرجال، الاقتراع السري، وإلغاء شرط الملكية لعضوية البرلمان).
- **الأساليب:** جمع ملايين التوقيعات على عرائض ضخمة قُدمت للبرلمان، وتنظيم إضرابات عامة (مثل "الشهر المقدس").
- **النهاية:** رغم رفض البرلمان للمطالب في حينها، إلا أن معظم مطالب الميثاقيين تم تنفيذها لاحقاً في القرن العشرين.

5.3. صعود النقابات العمالية والاشتراكية

بعد فشل الميثاقية في تحقيق أهداف فورية، بدأ العمال في تنظيم أنفسهم بشكل أكثر مهنية:

- **نقابة "عمال الملح" ونقابات الحرفيين:** بدأت في الخمسينيات من القرن التاسع عشر بالتركيز على تحسين الأجور وظروف العمل بدلاً من السياسة الكلية.
- **إضراب فتيات الثقاب (1888):** سلط الضوء على الظروف الصحية المروعة (مرض فك الفسفور) وأثبت نجاح إضرابات غير المهرة.
- **تأسيس حزب العمال (1900):** كان التتويج النهائي لهذه الاحتجاجات، حيث أدرك العمال حاجتهم لحزب يمثلهم داخل البرلمان مباشرة.

بدأت الحركات العمالية البريطانية كرد فعل عفوي وعنيف (اللودية)، ثم تطورت إلى حراك سياسي منظم (الميثاقية)، وانتهت بتأسيس كيانات نقابية وحزبية غيرت وجه بريطانيا الحديثة. لقد كانت هذه الاحتجاجات هي الثمن الذي دُفع لإرساء حقوق العمال التي نعرفها اليوم مثل تحديد ساعات العمل ومنع عمالة الأطفال. (Thompson, 1963, p. 112).

4. انتقال الحركة إلى الولايات المتحدة

في الولايات المتحدة، بدأت الحركة العمالية في أواخر القرن الثامن عشر، مع ظهور سوق عمل حر في الحرف اليدوية أول إضراب مسجل كان في عام 1768 لخياطي نيويورك، وتلاه تشكيل أول نقابة مستدامة في فيلادلفيا عام 1794 (Rayback, 1966, p. 34).

1.4. تأثير الهجرة والخبرات البريطانية

لم تنتقل الآلات الصناعية وحدها من بريطانيا إلى الولايات المتحدة، بل انتقل معها "الفكر النقابي". لعب العمال المهرة المهاجرون من بريطانيا دوراً محورياً في تأسيس النويات الأولى للعمل الجماعي، حيث نقلوا تقاليد "اللودية" والمطالب "الميثاقية" إلى المصانع الأمريكية الناشئة في نيو إنجلاند.(الحلو ، 2018، ص 42)

2.4. الفوارق الهيكلية بين التجربتين

رغم أن البدايات كانت متشابهة، إلا أن الحركة العمالية الأمريكية واجهت تحديات فريدة؛ منها اتساع الرقعة الجغرافية والتنوع العرقي للمهاجرين، مما جعل التضامن العمالي أصعب مقارنة ببريطانيا. ومع ذلك، استلهم الأمريكيون من البريطانيين فكرة "الاتحادات العامة" بدلاً من نقابات الحرف الضيقة.(عبد الله ، 2021، ص 115)

3.4. صعود المنظمات الكبرى (فرسان العمل)

تأثرت منظمة "فرسان العمل" (Knights of Labor) بالنماذج البريطانية في بدايتها، لكنها طورت أسلوباً أمريكياً خاصاً يجمع بين العمال المهرة وغير المهرة، مطالبةً بتقليص ساعات العمل إلى 8 ساعات، وهو المطلب الذي كان صدىً للاحتجاجات العمالية في مانشستر ولندن.(منصور ، 2019 ، ص 88

4.4. دور الثورة الصناعية في تشكيل الطبقة العاملة

ساهمت الثورة الصناعية في تشكيل الطبقة العاملة الإنجليزية، كما وصفها إدوارد تومسون، حيث أصبح العمال يطالبون بساعات عمل أقصر وسط انتشار النقابات المحلية في الولايات المتحدة، لم يلعب العمال الصناعيون دوراً كبيراً في البداية، بل كانت الحركة مقتصرة على الحرفيين الماهرين

5. تشكيل النقابات الوطنية الأولى

في عام 1827، تشكلت أول اتحاد مركزي للنقابات في فيلادلفيا، وفي 1852، أصبح اتحاد الطباعين الدولي أول نقابة وطنية). هذه التنظيمات ركزت على حماية الأجور والحرف ضد العمالة الرخيصة

6. تأثير الحرب الأهلية الأمريكية

بعد الحرب الأهلية، تشكلت الاتحاد الوطني للعمال في 1866، تلاها فرسان العمل في 1869 كانت هذه التنظيمات استجابة للرأسمالية الصناعية الناشئة

7. الإضرابات الكبرى في الولايات المتحدة

شهد عام 1877 إضراب السكك الحديدية الكبير، الذي أشار إلى بداية صراع طبقي تلاه إضرابات في كولورادو وغيرها، مما أدى إلى تشكيل اتحاد عمال المناجم الغربي

8. دور الاشتراكية والراديكالية

ارتبطت الحركة العمالية بالاشتراكية، خاصة مع يوجين ديبس، الذي قاد اتحادات سكك حديدية في 1905، تشكل عمال العالم الصناعيين (IWW)، الذين ركزوا على الاتحاد الشامل (

9. الإضرابات النسائية والأقليات

شملت الحركة النساء، مثل إضراب عاملات المصانع في لويل عام 1830، اللواتي كن أول اتحاد نسائي كما شارك الأفارقة الأمريكيون، رغم التمييز (Green, 2006, p. 90).

10. الكساد الكبير والصفقة الجديدة

في الثلاثينيات، أدى الكساد إلى تنظيم صناعي واسع، مع قانون علاقات العمل الوطني عام 1935 (Zieger, 1995, p. 112). هذا سمح بحقوق التنظيم الجماعي

11. الدور السياسي للحركة

ساهمت الحركة في إصلاحات مثل يوم العمال الأول في نيويورك عام 1882 كما أثرت على السياسات الحكومية، مثل إنشاء وزارة العمل عام (Brody, 1993, p. 56).

12. الصراعات في المناجم والسكك

في الغرب الأمريكي، شهدت المناجم صراعات عنيفة، مثل إضراب كولورادو عام 1903–1904 (هذه أدت إلى راديكالية أكبر

13. تأثير الحرب العالمية الأولى

خلال الحرب، أصبحت قضايا العمل أولوية وطنية، مع تشكيل مجلس عمل حربيلكن بعد الحرب، انخفضت النقابات

14. الإرث الثقافي والاجتماعي

أنتجت الحركة رموزاً مثل ماري جونز (Mother Jones)، التي قادت إضرابات المناجم (Green, 2006, p. 123). كما ساهمت في حقوق المدنية، خاصة مع اتحاد الأفارقة والعمال).

خلاصة

في النهاية، جذور الحركة العمالية تعكس صراعاً للعدالة الاجتماعية، من الثورة الصناعية إلى الإصلاحات الحديثة. هذه الحركة غيرت المجتمعات، وتستمر في التأثير اليوم

المحاضرة (10): نماذج عن الحركة النقابية في العالم

1- تمهيد

2 النموذج الأنجلوسكسوني (النموذج التعددي)

3النموذج الأوروبي القاري (النموذج التشاركي/الشركاتي)

4الحركة النقابية في الدول النامية والتحولات العالمية

5بين النماذج النقابية

6مستقبل الحركة النقابية في ظل الاقتصاد الرقمي –

خلاصة

تمهيد

تعد الحركة النقابية أحد الركائز الأساسية في تنظيم العلاقات الصناعية وحماية حقوق العمال في المجتمعات الحديثة. تطورت هذه الحركة عبر الزمن لتتخذ أشكالاً ونماذج متنوعة تختلف باختلاف السياقات السياسية، الاقتصادية، والاجتماعية للدول.

1: النموذج الأنجلوسكسوني (النموذج التعددي)

يتميز هذا النموذج بالتركيز على المفاوضة الجماعية المباشرة بين النقابات وأصحاب العمل، مع تدخل محدود للدولة.

1. النشأة والتطور

تعتبر بريطانيا مهد الحركة النقابية الحديثة، حيث نشأت النقابات كاستجابة للثورة الصناعية, 1920, p. وقد ركزت في بداياتها على العمال المهرة قبل أن تتوسع لتشمل كافة الفئات.

2. الخصائص الهيكلية

يعتمد هذا النموذج على "الطوعية" (Voluntarism)، حيث تُترك تنظيمات العمل للاتفاقات الحرة (Howell, 2005, p. 55). في الولايات المتحدة، يركز النموذج على "نقابية الأعمال" (Business Unionism) التي تهدف لتحسين الأجور والمزايا المادية بشكل أساسي

2: النموذج الأوروبي القاري (النموذج التشاركي/الشركاتي)

يختلف هذا النموذج عن سابقه بوجود دور محوري للدولة والمؤسسات في تنظيم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل.

1. النموذج الألماني (التحديد المشترك)

يعتمد على مبدأ "التحديد المشترك" (Mitbestimmung)، حيث يشارك العمال في مجالس إدارة الشركات (Crouch, 1993, p. 112). هذا يخلق نوعاً من الاستقرار الصناعي والتعاون بدلاً من الصراع.

2. النموذج الإسكندنافي

يُعرف بنموذج "الشركاتية الاجتماعية" (Social Corporatism)، حيث يتم التفاوض على مستوى وطني مركزي . تتميز هذه الدول بنسب انتساب نقابي عالية جداً مقارنة ببقية العالم (Western, 1997, p. 67).

: 3 الحركة النقابية في الدول النامية والتحولات العالمية

واجهت الحركة النقابية في هذه الدول تحديات مختلفة مرتبطة بالاستعمار والتحولات السياسية.

1. التطور التاريخي

في كثير من دول الجنوب، ارتبطت النقابات بحركات التحرر الوطني (Phelan, 2007, p. 33). وبعد الاستقلال، خضعت النقابات غالباً لسيطرة الدولة أو الأحزاب الحاكمة.

2. أثر العولمة

أدت العولمة وتحرير الأسواق إلى إضعاف القوة التفاوضية للنقابات التقليدية مما دفع النقابات للبحث عن استراتيجيات جديدة مثل "النقابية العابرة للحدود" (Visser, 2019, p. 22).

4: مقارنة بين النماذج النقابية

يمكن تلخيص الاختلافات الجوهرية بين النماذج الرئيسية في الجدول التالي:

وجه المقارنة	النموذج الأنجلوسكسوني القاري	النموذج الأوروبي	النموذج الإسكندنافي
دور الدولة	محدود (طوعي)	وسيط ومنظم	شريك أساسي
مستوى التفاوض	مستوى المؤسسة	مستوى القطاع	مستوى وطني مركزي
العلاقة مع الإدارة	صراعية غالباً	تشاركية	تعاونية مؤسسية

(Katz et al., 2017, p. 205)

5 مستقبل الحركة النقابية في ظل الاقتصاد الرقمي

تواجه النقابات اليوم تحديات "اقتصاد المنصات" (Gig Economy)، حيث يصعب تنظيم العمال المستقلين . يتطلب هذا التحول إعادة تعريف مفهوم "العامل" و"النقابة" (Bamber et al., 2016, p. 280

تُعدّ المسألة العمالية من أبرز القضايا التي أفرزتها الحداثة الرأسمالية، إذ ارتبطت بظهور الثورة الصناعية في أوروبا خلال القرن التاسع عشر، ثم تطورت وتحولت بأشكال متباينة عبر مسار القرن العشرين وصولاً إلى عقود القرن الحادي والعشرين. وقد شكّل العمال طرفاً أساسياً في معادلة الإنتاج الرأسمالي، مما جعلهم في قلب النزاعات الاجتماعية الكبرى التي ميّزت هذين القرنين (بريبرمان، 1974، ص. 52).

تتناول هذه المحاضرة تحولات المسألة العمالية من منظور سوسيولوجي وتاريخي مقارن، مستعرضةً التحولات الهيكلية التي طرأت على سوق العمل، وعلاقات الإنتاج، والحركات النقابية، وطبيعة العمل ذاته. وتنطلق من افتراض مفاده أن المسألة العمالية لم تحلّ ولم تختفِ، بل تحوّلت في سياقات مختلفة، مما يستوجب مقاربات تحليلية متجددة.

تُقسَّم هذه المحاضرة إلى سبعة محاور رئيسية تُغطّي المسار التاريخي للمسألة العمالية: من الرأسمالية الصناعية الكلاسيكية، مروراً بالفوردية وما بعد الفوردية، وصولاً إلى اقتصاد المنصات الرقمية وأزمات عمل القرن الحادي والعشرين.

1: الجذور التاريخية للمسألة العمالية في ظل الرأسمالية الصناعية

1.1 نشأة البروليتاريا الصناعية

أسفرت الثورة الصناعية في إنجلترا خلال النصف الثاني من القرن الثامن عشر عن تحول جذري في بنية العمل الاجتماعي؛ فقد تفككت المجتمعات الزراعية التقليدية وتحوّل الحرفيون والفلاحون إلى عمال أجراء في المصانع الكبرى. ويُحلّل ماركس هذه العملية بوصفها "انفصالاً تاريخياً للعامل عن وسائل إنتاجه" مما أتاح لرأس المال استغلال قوة العمل باعتبارها بضاعة تُباع في السوق

تميّزت هذه المرحلة بظروف عمل بالغة القسوة؛ ساعات عمل مفرطة تتجاوز أحياناً ستة عشر ساعة يومياً، وعمالة الأطفال، وغياب أي حماية اجتماعية. وقد وثّق إنجلز في كتابه "وضع الطبقة العاملة في إنجلترا" هذه الأوضاع المزرية التي كانت تسود أحياء المصانع في مانشستر وبيرمنغهام

العولمة وإعادة تشكيل سوق العمل العالمي

أسهمت العولمة الاقتصادية منذ التسعينيات في إعادة رسم الخريطة العالمية للعمل؛ فمع تحرير حركة رأس المال وانتشار سلاسل الإمداد العالمية، انتقلت كثير من الصناعات كثيفة العمالة من الشمال الصناعي إلى "الجنوب العالمي" حيث تظل تكاليف العمالة متدنية. يصف براون وهسكيث هذه الظاهرة بـ"سباق نحو القاع" (race to the bottom) في معايير العمل (براون وهسكيث، 2004، ص. 33).

برزت بذلك "سلاسل القيمة العالمية" كشكل تنظيمي مهيمن، إذ تتوزع مراحل الإنتاج عبر بلدان متعددة تبعاً لاعتبارات التكلفة والتخصص. وقد ولّد ذلك شريحة واسعة من العمال في جنوب آسيا وأمريكا اللاتينية وأفريقيا يعملون في ظروف صعبة وأجور متدنية لتلبية الطلب الاستهلاكي الغربي (جيريفي وكورزنييويكس، 1994، ص. 202).

في معظم بلدان العالم النامي، يبقى الاقتصاد غير الرسمي الفضاء الرئيسي للاستخدام العمالي. يشمل هذا الاقتصاد ملايين العمال من باعة متجولين وعمال بناء يومية وعمال منازل يعملون خارج أي إطار قانوني أو حماية اجتماعية. ويرى كاستلس ومولدر أن القطاع غير الرسمي ليس عودة إلى ما قبل الحداثة بل هو نتاج مباشر للتحديث الرأسمالي المحيطي (كاستلس ومولدر، 1989، ص. 162).

كشفت الدراسات السوسيولوجية المقارنة أن التفاوت بين عمال الاقتصاد الرسمي وغير الرسمي يُشكّل واحداً من أبرز التمييزات الاجتماعية في بلدان الجنوب، وغالباً ما يتقاطع مع خطوط الجنس والعرق والهجرة. وقد سعت منظمة العمل الدولية إلى تعزيز مفهوم "العمل اللائق" (decent work) كإطار معياري مرجعي (منظمة العمل الدولية، 1999، ص. 3).

تحولات طبيعة العمل في القرن الحادي والعشرين :

صعود اقتصاد الخدمات وتحولات الهيكل الطبقي

تشهد مجتمعات ما بعد الصناعة تحولاً عميقاً من الاقتصاد الصناعي إلى اقتصاد الخدمات؛ ففي الدول الغربية تجاوزت نسبة العاملين في الخدمات (التعليم، الصحة، المالية، التجزئة، الترفيه...) 70% من إجمالي القوى العاملة. ويُحلّل بيل هذا التحول بوصفه ظهور "مجتمع ما بعد الصناعة" الذي يرتكز على المعرفة والتقنية عوضاً عن المواد الخام .

أعادت هذه التحولات رسم خريطة التمييز الطبقي؛ إذ تراجع حجم الطبقة العاملة الصناعية التقليدية وبرز أي تلك الطبقة الجديدة من العمال غير المستقرين الذين (Precariat) "ما سمّاه ستانديغ "البريكاريات ..يفتقرون إلى الأمن الوظيفي وتتسم وضعيتهم بالهشاشة البنيوية الدائمة (ستانديغ، 2011، ص10)

2.2رقمنة العمل والأتمتة

يُولّد التطور التكنولوجي السريع المرتبط بالذكاء الاصطناعي والروبوتيكا تحديات غير مسبوقة للمسألة العمالية. تُشير تقديرات فراي وأوزبورن إلى أن نحو 47% من الوظائف في الاقتصادات المتقدمة معرّضة لخطر الأتمتة خلال العقود القادمة. ويرى فريق من الباحثين أن هذا يُشكّل "ثورة صناعية رابعة" ستُعيد .هيكلة سوق العمل بشكل جذري (فراي وأوزبورن، 2013 ، ص 38)

في المقابل، يُحاجج آخرون بأن التكنولوجيا دائماً ما تُفضي على المدى البعيد إلى خلق فرص عمل جديدة تعوّض ما تُدمّره. غير أن التوزيع غير المتكافئ للمكاسب والخسائر التكنولوجية يُعمّق التفاوت الاجتماعي ويُمكن أن يُفاقم من الاستغلال إذا لم تتدخل سياسات العمل الملائمة (أسيموغلو ورابينو، .2018، ص. 59)

3.1 نماذج العمل الجديدة في اقتصاد الطلب

كأحد أبرز التحولات (Gig Economy) "ظهر ما بات يُعرف بـ"اقتصاد المنصات" أو "اقتصاد الغيغ البنيوية في عالم العمل خلال العقد الثاني من القرن الحادي والعشرين. تعتمد شركات مثل أوبر ودليفيرو وأمازون فليكس على خوارزميات لتوجيه وتقييم ومراقبة عمالها المُصنَّفين رسمياً بوصفهم "مستقلين". وقد انتشرت هذه النماذج بسرعة لتُشغّل عشرات الملايين حول العالم (سرنيك، 2016، ص. 77).

يكشف سروينك أن هذه المنصات ليست مجرد وسيط تكنولوجي بل هي شكل جديد من أشكال استخراج فائض القيمة. فالعامل يمتلك رأس المال الثابت (سيارته أو دراجته) في حين تستحوذ المنصة على العلاقة مع الزبون وتتحكم في شروط الخدمة، مما يُعيد تمفصل الاستغلال بأشكال مستحدثة تتهرب من الإطار القانوني الكلاسيكي لعقد العمل (سروينك، 2017، ص. 88).

2 غياب الحماية وأزمة التمثيل

يُعاني عمال المنصات في معظم السياقات القانونية من انعدام الاعتراف بهم كعمال بالمعنى التقليدي، مما يحرمهم من الحد الأدنى للأجور، والتأمين الصحي، وبدل التوقف عن العمل، وحق التنظيم النقابي. وقد رصد روجرز هذه "المنطقة الرمادية القانونية" مؤكداً أن هشاشة هؤلاء العمال ليست عرضاً جانبياً بل بنية متعمدة لنموذج الأعمال ذاته (روجرز، 2016، ص 46.).

شهدت السنوات الأخيرة موجة من النضالات القانونية والاجتماعية لانتزاع الاعتراف بحقوق عمال المنصات، من دعاوى قضائية في المملكة المتحدة وفرنسا وكاليفورنيا، إلى تحالفات نقابية جديدة. وتُمثّل هذه النضالات إعادة اختراع الفعل الجماعي العمالي في سياق رقمي يتسم بتشتت العمال وهيمنة المنطق الفرداني (غريكو وبرونر، 2020، ص. 115).

النساء في سوق العمل: إنجازات وتحديات 3

شكّل دخول المرأة بأعداد كبيرة إلى سوق العمل طوال القرن العشرين تحولاً جذرياً في بنية قوة العمل الرأسمالية. رُصد هذا التوسع التدريجي في دراسات سوسيولوجيا النوع؛ إذ تُشكّل النساء اليوم نحو نصف القوى العاملة في معظم الاقتصادات المتقدمة. بيد أن هذا الدخول الجماعي رافقته تحديات بنيوية تتجلى في فجوة الأجور وتركّز النساء في قطاعات بعينها

تكشف الدراسات المقارنة أن النساء يتركّزن في القطاعات الأكثر هشاشة وضعف التنظيم كالخدمات والتجارة والرعاية، في حين يظلن ممثَّلات بشكل ناقص في المناصب الإدارية والمهن عالية الأجر. علاوة على ذلك، يتحمّلن العبء المزدوج للعمل المأجور وعمل الرعاية غير المأجور في المنزل، مما يُعرقل مسارهن المهني (هوكشيلد، 1989، ص. 23).

العمال المهاجرون والتفاوت العالمي 4

تُعدّ الهجرة الدولية للعمالة من أبرز سمات الاقتصاد العالمي للقرن الحادي والعشرين؛ إذ يتجاوز عدد العمال المهاجرين في العالم 170 مليون شخص وفق آخر تقديرات منظمة العمل الدولية. يُتيح هؤلاء العمال لاقتصادات الوجهة مرونة عمالية كبيرة مع انخفاض التكاليف، في حين يُرسل أصحابهم تحويلات مالية تُسهم بشكل كبير في اقتصادات بلدانهم الأصلية (سيسن، 2014 ص 93).

تتقاطع وضعية العامل المهاجر مع إشكاليات الجنسية والوضع القانوني لتُشكّل نظاماً من التراتبية العمالية المتعددة. فالعمال غير النظاميين لا يُتمتّعون بأي حماية قانونية وعرضة للاستغلال الشديد. كما يُلاحظ ماسي وآخرون أن شبكات الهجرة تُنشئ أسواق عمل مُجزّأة تتوافق مع هرميات عرقية وإثنية قائمة في مجتمعات الاستقبال (ماسي وآخرون، 1993، ص. 449).

5 جائحة كوفيد-19 وكاشف التفاوتات

جاءت جائحة كوفيد-19 عام 2020 لتكشف وتُعمّق في آنٍ واحد التفاوتات البنيوية التي تميّز المسألة العمالية في القرن الحادي والعشرين. فقد تبيّن أن ملايين العمال في القطاعات "الأساسية" (الصحة، التوزيع، النقل، الغذاء) الذين استمر عملهم خلال الحجر الصحي يعانون من أدنى الأجور وأقل الحمايات الاجتماعية (بيكر وآخرون، 2020، ص. 2).

في المقابل، تمكّن أصحاب "العمل المعرفي" من الانتقال إلى العمل عن بُعد بيسر نسبي، مما عمّق الهوّة بين مجموعتين متمايزتين من العمال: أولئك الذين يملكون مهارات رقمية وإمكانية العمل عن بعد، وأولئك المحكومين بالحضور المادي والهشاشة الوظيفية. ورصدت دراسات عديدة كيف ضاعف الوباء الفجوات القائمة على أسس الطبقة والنوع والعرق (بودي وآخرون، 2021، ص. 45).

6 نقابية القرن الحادي والعشرين

في مواجهة هذا التراجع، ظهرت أشكال مستجدة من التنظيم العمالي. اختبرت نقابات أمريكية كـ SEIU نماذج "نقابية خدماتية" موجّهة نحو العمال منخفضي الأجر في قطاعات كالتنظيف والرعاية. وانتشرت لانتزاع رفع الحد الأدنى للأجر. كما شهد قطاع التكنولوجيا موجة نقابية "Fight for $15" حملات مثل جديدة مثيرة للاهتمام شملت ألفابيت وأمازون (بلاسي، 2013، ص. 186).

تستقطب هذه الأشكال التنظيمية الجديدة اهتماماً بالغاً لأنها تتجاوز النموذج النقابي التقليدي المرتكز على قطاع صناعي معيّن أو مؤسسة بعينها. وتعتمد على وسائل التواصل الاجتماعي في التعبئة وتبني التضامن عبر قطاعات وجغرافيات متعددة، مُستجيبةً لطبيعة اقتصاد الخدمات والعمل المنصاتي (وبستر، 2019، ص. 39).

7 خصوصيات المسألة العمالية في المنطقة العربية

تتسم المسألة العمالية في السياق العربي بخصوصيات تاريخية وبنيوية مميزة؛ إذ يعاني سوق العمل من ثلاثية بنيوية مترابطة: البطالة المرتفعة (لا سيما في أوساط الشباب والخريجين)، والتضخم في التوظيف الحكومي، والهيمنة الواسعة للقطاع غير الرسمي. وقد كشفت أحداث الربيع العربي عام 2011 أن البطالة والإقصاء الاقتصادي كانا وقوداً اجتماعياً للانتفاضات (العلوي، 2012، ص. 77).

في المغرب العربي تحديداً، وضعت سياسات التعديل الهيكلي التي فُرضت في الثمانينيات الشركاتِ العمومية في مواجهة الخوصصة، مما أسفر عن تسريح جماعي وإعادة هيكلة سوق العمل على أسس ليبرالية. ويلاحظ حمّوشي أن الحركة النقابية في دول المغرب العربي اضطلعت بدور سياسي محوري يتجاوز وظيفتها الاقتصادية، إذ كانت في كثير من الأحيان فضاء للمعارضة السياسية للأنظمة الاستبدادية (حمّوشي، 2003، ص. 143)

المحاضرة (11): تحولات المسألة العمالية في القرنين 20 و21

: تمهيد

تُعدّ المسألة العمالية من أبرز القضايا التي شغلت المفكرين والاقتصاديين والسياسيين على مدار القرنين الماضيين. فمنذ الثورة الصناعية التي اجتاحت أوروبا في مطلع القرن التاسع عشر، باتت العلاقة بين رأس المال والعمل محوراً جوهرياً في تشكيل البنى الاجتماعية والاقتصادية للمجتمعات الحديثة

وقد شهد القرن العشرون تحولات جذرية في مفهوم العمل وطبيعة العلاقات الإنتاجية، إذ انتقل العالم من نموذج الصناعة الكثيفة إلى نماذج أكثر تعقيداً تجمع بين الإنتاج الآلي والخدمات وتكنولوجيا المعلومات. ويرى بولانيي أن هذه التحولات أفرزت توترات اجتماعية حادة أعادت تشكيل العقد الاجتماعي بين الدولة والعمال وأصحاب العمل.

أما القرن الحادي والعشرون، فقد جاء بتحديات مستحدثة تتمثل في العولمة الاقتصادية وثورة المعلومات والذكاء الاصطناعي، مما أوجد ما يُسمى بـ"أزمة العمل" في سياقها الراهن. وتذهب كاسيلز (1996، ص. 268) إلى أن مجتمع الشبكات قد أعاد تعريف مفهوم العامل ودوره في منظومة الإنتاج العالمية.

تهدف هذه المحاضرة إلى رصد أبرز محطات التحول في المسألة العمالية عبر القرنين العشرين والحادي والعشرين، وتحليل الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والسياسية لهذه التحولات، مع استشراف آفاق مستقبلية في ضوء المستجدات التكنولوجية الراهنة.

المسألة العمالية في القرن العشرين1

1.1نشأة الحركة العمالية الصناعية:

ارتبطت نشأة الحركة العمالية ارتباطاً وثيقاً بالتوسع الصناعي الكبير الذي شهده العالم في نهاية القرن التاسع عشر ومطلع القرن العشرين. فقد تحولت المدن إلى مراكز إنتاج ضخمة تعمل فيها ملايين من البشر في ظروف قاسية، مما أشعل فتيل التنظيم العمالي والمطالبة بالحقوق. يرصد هوبسباوم (1984، ص. 122) هذه المرحلة واصفاً إياها بـ"عصر الإمبريالية" الذي شهد بروز الطبقة العاملة بوصفها قوة اجتماعية منظمة.

وقد تجلى ذلك في موجة الإضرابات الكبرى التي اجتاحت أوروبا وأمريكا في مطلع القرن العشرين، حيث أدرك العمال أن تنظيمهم الجماعي هو الأداة الوحيدة لمواجهة سلطة رأس المال. وتُشير الزيات (2005، ص. 88) إلى أن هذه المرحلة أرست الأساس لبناء حركة عمالية دولية تتجاوز الحدود القطرية.

وفي السياق العربي والجزائري تحديداً، ظهرت الحركة العمالية المنظمة في مرحلة الاستعمار كامتداد للحركات العمالية الأوروبية، لتتطور لاحقاً إلى رافد أساسي في النضال التحرري الوطني (بلقاسم، 2010، ص. 45).

2.1 دور النقابات ونضالات العمال

شكّلت النقابات العمالية الركيزة الأساسية في تنظيم مطالب العمال والدفاع عن حقوقهم طوال القرن العشرين. فمن خلال التفاوض الجماعي والإضرابات والضغط السياسي، تمكنت هذه النقابات من انتزاع تحسينات ملموسة في شروط العمل والأجور. ويرى كروخ (1993، ص. 156) أن النقابية لم تكن مجرد تنظيم مهني بل كانت ظاهرة اجتماعية وسياسية شاملة.

وقد تبلورت أهمية النقابات في مرحلة ما بعد الحرب العالمية الثانية، حيث نجحت في إرساء منظومة من الحقوق العمالية التي صارت جزءاً من العقد الاجتماعي في الدول الصناعية المتقدمة. ويُحلل فريمان وميدوف (1984، ص. 247) دور النقابات في رفع إنتاجية العمل وتحقيق العدالة الأجرية داخل المؤسسات.

ومن أبرز المكتسبات النقابية في هذه المرحلة: تحديد ساعات العمل بثمانية ساعات يومياً، والحصول على الإجازات المدفوعة، وحق التقاعد، والتأمين الاجتماعي. وهذه المكتسبات التي يعدّها غرامشي (1971، ص. 198) تعبيراً عن "حرب المواقع" التي خاضتها الطبقة العاملة في مواجهة الرأسمالية

3.1 التشريعات العمالية والدولة الاجتماعية

أسهمت نضالات العمال في إرغام الدول على سنّ تشريعات عمالية تحمي حقوق العمال وتنظّم علاقات العمل. وتُمثل دولة الرفاه التي برزت في أعقاب الحرب العالمية الثانية أرقى تجليات هذه التحولات التشريعية، حيث تبنّت الدول برامج شاملة للتأمين الاجتماعي والرعاية الصحية والتعليم. ويُعزز إسبينج–أندرسن (1990، ص. 35) هذه الفكرة حين يُصنّف نماذج دولة الرفاه ويُحدد خصائصها في السياق الأوروبي.

وفي مرحلة الستينيات والسبعينيات من القرن العشرين، بلغت الدولة الاجتماعية ذروتها في الدول الرأسمالية المتقدمة، حيث اتسعت شبكات الحماية الاجتماعية لتشمل فئات واسعة من السكان. وتُوضح مرسيلي (2011، ص. 73) كيف أن هذا التوسع أفضى إلى خفض معدلات الفقر وتضييق الفجوة الطبقية في كثير من الدول الأوروبية.

غير أن الأزمة الاقتصادية في منتصف السبعينيات والتحولات النيوليبرالية بدءاً من الثمانينيات أطاحت بكثير من مرتكزات هذه الدولة الاجتماعية، مُشكّلةً بذلك منعطفاً حاسماً في مسار المسألة العمالية (حميش، 2018، ص. 112).

تحولات المسألة العمالية في القرن الحادي والعشرين2

مثّل مطلع الألفية الثالثة منعطفاً تاريخياً في مسار المسألة العمالية، إذ أفضى تضافر جملة من العوامل المتشابكة إلى إعادة رسم خارطة العمل والعمال على المستوى العالمي. فالعولمة الاقتصادية وثورة

الاتصالات وتصاعد قوة الشركات متعددة الجنسيات، أسهمت مجتمعةً في تحويل طبيعة العمل وشروطه وأشكاله.

ويُلاحظ ستاندينغ (2011، ص. 7) بروز ما يُسميه "البريكاريات" أي الطبقة الهشة التي تعيش في ظروف عمل غير مستقرة وتفتقر إلى الحماية الاجتماعية الكافية. ويرى أن هذه الطبقة باتت القوة الاجتماعية الأكثر عرضة للأزمات في النظام الرأسمالي المعولم.

كما رصدت الدراسات الاقتصادية تصاعد مستويات عدم المساواة في توزيع الدخل خلال العقود الأولى من القرن الحادي والعشرين. ويُؤكد بيكيتي (2013، ص. 571) أن معدل العائد على رأس المال يتجاوز باستمرار معدل النمو الاقتصادي، مما يُفضي إلى تركّز الثروة وتهميش دخل العمل.

ولا تنفصل هذه التحولات في مجملها عن مراجعة شاملة لمفهوم العمل ذاته، وهوية العامل، وطبيعة العلاقة بين طرفي الإنتاج. ويُشير الشويخ (2019، ص. 34) إلى أن التمييز التقليدي بين العمل والرأسمال بات أكثر ضبابيةً في ظل نماذج العمل الرقمي والمستقل

1.2 العولمة وإعادة هيكلة سوق العمل

أحدثت العولمة الاقتصادية تحولاً بنيوياً عميقاً في أسواق العمل حول العالم. فبفضل تحرير التجارة وتدفق رؤوس الأموال عبر الحدود، بات بمقدور الشركات الكبرى نقل وحداتها الإنتاجية إلى البلدان ذات التكلفة الأرخص، مما أوجد ضغطاً تنافسياً حاداً على العمال في البلدان المتقدمة. ويُحلل سسكيند (2020، ص. 93) كيف أدى هذا التوجه إلى إضعاف القدرة التفاوضية للعمال وتقليص حصتهم من الدخل القومي.

وتُعدّ ظاهرة إعادة الهيكلة الصناعية من أبرز تجليات هذا التحول، حيث أُغلقت آلاف المصانع في أوروبا وأمريكا الشمالية ونُقلت وظائفها إلى آسيا وأمريكا اللاتينية. وقد خلّف ذلك مناطق صناعية مهجورة وجيوشاً من العمال العاطلين الذين فقدوا وظائفهم دون توفير بدائل حقيقية. ويرى عزيز (2015، ص. 67) أن هذه الظاهرة تُعمّق الفوارق التنموية بين دول الشمال والجنوب.

وفي المقابل، أتاحت العولمة لدول كالصين والهند ودول جنوب شرق آسيا فرصة التوسع في التصنيع وتشغيل ملايين العمال. بيد أن هذا التوسع جاء في أحيان كثيرة على حساب حقوق العمال وسلامتهم، مما أثار جدلاً واسعاً حول معايير العمل الدولية والمسؤولية الاجتماعية للشركات متعددة الجنسيات (فريدمان، 2005، ص. 48).

2.2 العمل الرقمي والاقتصاد المنصاتي

يُمثل الاقتصاد المنصاتي واحدة من أبرز التحولات في طبيعة العمل في القرن الحادي والعشرين. فمع ظهور شركات من قبيل أوبر ودليفيرو وأمازون ميكانيكال تيرك، ظهر نمط عمل جديد يقوم على التعاقد الحر قصير الأمد عوضاً عن التوظيف الدائم. ويُقدّم سرينيك (2017، ص. 41) تحليلاً نقدياً لهذا النموذج الذي يُحوّل العمال إلى مستقلين يفتقرون إلى الحماية القانونية والاجتماعية.

ويفرض هذا الاقتصاد الجديد إشكاليات قانونية وأخلاقية بالغة الدقة، إذ تُصنّف المنصات عمالها في الغالب بوصفهم متعاقدين مستقلين لا موظفين، وذلك للتهرب من التزامات التأمين الاجتماعي والحد الأدنى للأجور. وقد أسفر ذلك عن موجة من الدعاوى القضائية في أنحاء متعددة من العالم، وهو ما يرصده رويك (2018، ص. 155) واصفاً إياه بأزمة "التصنيف العمالي" في العصر الرقمي.

كما يُسهم التوسع في العمل عن بُعد لا سيما بعد جائحة كوفيد-19، في تحويل أنماط العمل التقليدية وإعادة تعريف حدود الفضاء المهني. وتُشير الجابري (2021، ص. 28) إلى أن هذا التحول فتح آفاقاً جديدة للعمل من مختلف أرجاء العالم، لكنه في الوقت ذاته يُهدد بمحو التمييز بين وقت العمل ووقت الراحة.

4 أزمات العمل والبطالة الهيكلية

تُعدّ البطالة الهيكلية من أبرز مظاهر أزمة العمل في القرن الحادي والعشرين، وهي بطالة لا تنجم عن تراجع الطلب الكلي بل عن عدم التوافق بين المهارات المتاحة ومتطلبات سوق العمل في ظل التحولات التكنولوجية. وقد كشفت الأزمة الاقتصادية العالمية 2008–2009 عن هشاشة بالغة في أنظمة العمل الحديثة، حيث فقد الملايين وظائفهم مع عدم وجود شبكات أمان كافية (أكيرلوف وشيلر، 2009، ص. 36).

ويرتبط بذلك انتشار البطالة في صفوف الشباب بصورة تُقلق كثيراً من الباحثين، ففي كثير من الدول العربية والنامية، تتجاوز نسبة بطالة الشباب 30%، مُشكّلةً قنبلة اجتماعية موقوتة. ويُوضح عزام (2016، ص. 142) كيف يُسهم التعليم غير الملائم لمتطلبات سوق العمل في تفاقم هذه المعضلة.

ومن المؤشرات الدالة على عمق هذه الأزمة، التوسع في ظاهرة العمالة الجزئية وذوي الدخل المنخفض، إذ يُسجّل كثير من العمال وظائفهم في قطاع الخدمات ذي الأجور المتدنية. ويُرجع قيصر (2013، ص. 211) ذلك إلى ما يُسميه "الاستقطاب المهني" الذي يُنمّي الوظائف ذات المهارة العالية والدخل المرتفع والوظائف الدنيا، ويُقلّص الطبقة الوسطى من العمال

5: آفاق المسألة العمالية المعاصرة

تقف المسألة العمالية في مطلع العقد الثالث من القرن الحادي والعشرين أمام جملة من التحديات الوجودية التي تُعيد طرح الأسئلة الجوهرية حول مستقبل العمل ودوره في تنظيم المجتمعات وتوزيع الثروات. فإذا كانت الثورة الصناعية الأولى قد حوّلت العمال الزراعيين إلى عمال صناعيين، فإن الثورة الصناعية الرابعة تُهدد بتحويل شريحة واسعة من العمال إلى عاطلين دائمين.

ويرى شواب (2016، ص. 12) أن "الثورة الصناعية الرابعة" تختلف عن سابقاتها في سرعتها وعمقها وتأثيرها المتزامن على قطاعات متعددة، مما يجعل التكيف الاجتماعي أصعب بكثير مما كانت عليه في الثورات السابقة.

وفي هذا السياق، تتصاعد الأصوات المطالبة بإعادة النظر في المنظومة الكاملة للحماية الاجتماعية وإيجاد بدائل للعمل المأجور التقليدي. ويأتي مقترح الدخل الأساسي العالمي في مقدمة هذه البدائل، وهو مقترح يُلاقي اهتماماً متزايداً في الأوساط الأكاديمية والسياسية. وتُناقش باغاري (2017، ص. 89) الحجج المؤيدة والمعارضة لهذا المقترح في ضوء التجارب الميدانية المتاحة.

6 مستقبل العمل في ظل الذكاء الاصطناعي

يطرح تنامي قدرات الذكاء الاصطناعي وأتمتة المهام تساؤلات محورية حول مستقبل العمل البشري. فبخلاف التقنيات السابقة التي آلت باستمرار إلى خلق وظائف جديدة تعوّض عن تلك التي أزالتها، يكشف الذكاء الاصطناعي عن قدرة غير مسبوقة على التعلم وأداء المهام المعرفية، مما يجعل كثيراً من الوظائف غير محصّنة. وينذر فري وأوزبورن (2013، ص. 38) بأن نحو 47% من الوظائف في الولايات المتحدة عرضة للأتمتة خلال العقود القادمة.

وفي مواجهة هذا التحدي، تبرز الحاجة إلى منظومة تعليمية وتكوينية تُركز على المهارات غير القابلة للاستبدال، كالإبداع والتفكير النقدي والتعاطف والقيادة. ويرى بريار (2019، ص. 167) أن الاستثمار في التعليم المستمر وإعادة تأهيل العمال هو الاستجابة الأكثر واقعية لتحديات الأتمتة.

كذلك يُشير الباحثون إلى أن الذكاء الاصطناعي لن يُحدث تأثيراً موحداً على جميع قطاعات العمل وجميع الدول. فالعمال ذوو المهارات العالية والدول ذات رأس المال التقني المتطور ستكون قادرة على

الاستفادة من هذه الثورة، بينما يبدو المنخفض الخطر على الوظائف المحلية أو الخدمية والبلدان النامية التي ستعاني بصورة غير متناسبة (فروجشاي، 2021، ص. 54).

7 الحماية الاجتماعية في العصر الرقمي

في مواجهة موجة الهشاشة الوظيفية المتصاعدة وتفكّك أشكال العمل التقليدية، تبرز الحاجة الماسّة إلى إعادة تصميم منظومات الحماية الاجتماعية لتلاءم واقع العصر الرقمي. فالأنظمة الراهنة التي بُنيت في الغالب على نماذج العمل الثابت والمستقر، باتت عاجزة عن تغطية شرائح واسعة من العمال الرقميين والمستقلين والعاملين في الاقتصاد غير الرسمي.

وتُقترح في هذا الإطار جملة من الإصلاحات، أبرزها توسيع نطاق التأمين ضد البطالة ليشمل العمال المستقلين، وإنشاء حسابات تدريب فردية تُمكّن العمال من اكتساب مهارات جديدة عبر مساراتهم المهنية. ويُؤكد مارك (2020، ص. 213) أن هذه الإصلاحات يجب أن تكون مصحوبة بتحولات في نموذج التمويل، بما فيها إعادة التفكير في ضريبة العمل مقابل ضريبة رأس المال.

وفي السياق العربي، تبقى إشكاليات الحماية الاجتماعية أكثر حدّةً نظراً لضعف منظومات الضمان الاجتماعي ومحدودية التغطية، فضلاً عن الثقل الكبير للقطاع غير الرسمي الذي يشغل أكثر من نصف القوى العاملة في كثير من البلدان العربية. وتُحلل بوكرة (2020، ص. 178) الفجوات البنيوية في منظومة الحماية الاجتماعية بالجزائر وضرورة إصلاحها في ضوء التحولات الاقتصادية.

المحاضرة (12): مدخل لسوسيولوجيا المهن

تمهيد

تُعَد سوسيولوجيا المهن أحد الفروع الأساسية في علم الاجتماع، حيث تهدف إلى دراسة الظواهر الاجتماعية المرتبطة بالمهن ودورها في تشكيل الهويات الاجتماعية والاقتصادية. سنستعرض في هذا المقال بعض المفاهيم الأساسية والنظريات التي توضح العلاقة بين المهن والمجتمع.

1. تعريف سوسيولوجيا المهن:

تُعرَّف سوسيولوجيا المهن بأنها الدراسة العلمية للعلاقات الاجتماعية داخل مختلف المهن وتأثيرها على الهياكل الاجتماعية. (سليمان، 2020، ص. 25)

يبدو تعريف المهنة للوهلة الأولى أمراً يسيراً، غير أن المتأمل في الأدبيات السوسيولوجية يجد تبايناً واسعاً في المقاربات والمعايير. فثمة تعريفات تنطلق من القدرات والكفاءات التقنية، وأخرى تُركّز على البُعد الأخلاقي وخدمة الصالح العام، بينما تُولي تعريفات ثالثة الأهمية القصوى لمعيار الاستقلالية وضبط الدخول إلى المهنة

2خصائصها :

تعتبر قاعدة معرفية و تمنح المنظمة بعدا معرفيا طويل المدى و تكون ذا معرفة

ب) يجب انتماء الى نقابة و رابطة مهنية من اجل ممارسة التنظيم و دخول في

ج) احترام و الزامية مدونة الأخلاقية و خدمة المصالح العامة للعمال على حساب المصلحة الشخصية

د) الحرية في القرارات بمنعزل على ضغوط أصحاب العمل او الزملاء و استقلالية الممارسة

هـ) اكتساب علاقات خاصة مع الدولة الجبيهات الرسمية و مكانة اجتماعية عالية و اكتساب ثقة مع الراي العام

ويُعدّ الطب والقانون والهندسة النماذج الأكثر استشهاداً في الأدبيات الأنجلوسكسونية لتجسيد هذا النموذج المثالي، وإن كان كثير من الباحثين ينبّهون إلى خطورة تحويل هذه النماذج إلى معيار عالمي يتجاهل التنوع الثقافي والتاريخي .(Abbott, 1988, p. 8)

3. أهمية المهنة في المجتمع:

تلعب المهن دورًا حيويًا في بناء المجتمع وتطويره. فهي ليست مجرد وسيلة لكسب الرزق، بل عنصر أساسي في الهوية الاجتماعية للفرد. (علي، 2018، ص. 40)

4. تصنيف المهن:

يتم تصنيف المهن وفقًا لعدة معايير مثل الوظيفة، مستوى التعليم، وأهمية المهنة في المجتمع. (الحمد، 2019، ص. 60)

5. التحولات الاجتماعية وتأثيرها على المهن

شهدت المهنة تحولات جذرية بفعل التغيرات الاجتماعية والاقتصادية. (محمد، 2021، ص. 75)

6. الطبقات الاجتماعية والمهن:

هناك علاقة وثيقة بين الطبقات الاجتماعية واختيار المهن، حيث تعكس المهنة وضع الفرد في المجتمع. (إبراهيم، 2017، ص. 85)

. المهنة كهوية اجتماعية:

تحدد المهنة بالنظر إلى انتماءات الفرد واهتماماته، مما يجعل من المهم دراسة كيفية تشكيل الهوية من خلال المهنة. (رزق، 2022، ص. 100)

المهن والممارسات الاجتماعية:

تحكم المهن مجموعة من القواعد الاجتماعية والأخلاقية، مما يعكس سلوك الأفراد داخل المجتمع. (فاطمة، 2020، ص. 150)

7. دور المرأة في سوق العمل:

يتناول الباحثون دور المرأة في المهن وكيف يؤثر ذلك على فرصها في مجال العمل. (الخياري، 2020، ص. 110)

8. الأثر الثقافي على المهن:

يبرز تأثير الثقافة على شكل المهن وممارستها، حيث تختلف المفاهيم حول العمل بين الثقافات. (جمال، 2018، ص. 120)

9 التغيرات التكنولوجية:

ساهمت التكنولوجيا في إعادة هيكلة العديد من المهن من خلال إدخال طرق وأساليب جديدة. (الأديب، 2021، ص. 130)

تحديات العمل الحديثة:

تواجه المهن العديد من التحديات في العصر الحديث بسبب العولمة والتغيرات الاقتصادية. (صالح، 2020، ص. 160)

. العمل غير الرسمي:

يكتسب العمل غير الرسمي أهمية خاصة، إذ يُعتبر جزءًا لا يتجزأ من الاقتصاد المحلي. (راشد، 2019، ص. 140). **تحديات العمل الحديثة:**

تواجه المهن العديد من التحديات في العصر الحديث بسبب العولمة والتغيرات الاقتصادية. (صالح، 2020، ص. 160)

البحث العلمي في سوسيولوجيا المهن:

يتطلب البحث في سوسيولوجيا المهن استخدام منهجيات مختلفة لفهم ديناميكيات العمل. (يوسف، 2019، ص. 170)

مستقبل المهن:

يشير الباحثون إلى أن المستقبل يحمل في طياته تغييرات جديدة في طبيعة المهن نتيجة للابتكار والتكنولوجيا. (حسن، 2021، ص. 180)

خلاصة

يمكن القول إن سوسيولوجيا المهن تمثل إطارًا هامًا لفهم التفاعلات الاجتماعية والاقتصادية التي تشكل المجتمع.

المحاضرة (13): سوسيولوجيا الإطارات والتكنوقراطية في الجزائر

تمهيد

تُشكّل ظاهرة الإطارات والتكنوقراطية في الجزائر موضوعاً سوسيولوجياً بالغ الدقة والتعقيد، إذ تتشابك فيه إشكاليات السلطة والمعرفة والهوية والتنمية في سياق مجتمعي خرج من ربقة الاستعمار الطويل ليجد نفسه أمام مهمة بناء الدولة الحديثة من الصفر. لقد كان للإطار الجزائري دوراً محورياً في هذا المشروع الاجتماعي الكبير، سواء بوصفه أداةً في يد الدولة الريعية أم بوصفه فاعلاً حاملاً لمشاريع التحديث.

في الخطاب الرسمي الجزائري، احتلّ الإطار مكانةً رمزية رفيعة باعتباره حامل العلم والتخصص في مواجهة الجهل والتخلّف الموروث عن الاستعمار. بيد أن السوسيولوجيا النقدية تكشف أن هذا الدور لم يكن يُمارَس في فضاء مستقل، بل كان مُقيَّداً بمنظومة علاقات القوة التي تتحكم فيها الدولة البيروقراطية وشبكات المصالح المتشابكة فيها.

تسعى هذه المحاضرة إلى تقديم قراءة سوسيولوجية منهجية لظاهرة الإطارات والتكنوقراطية في الجزائر منذ الاستقلال حتى اليوم، مستندةً إلى أهم الأطر النظرية العالمية ومتمحوّرةً حول الخصوصية الجزائرية في إنتاج النخب التقنية وتوظيفها. ويُعدّ هذا الموضوع من أكثر الموضوعات التي تُلقي الضوء على طبيعة الدولة الجزائرية وأساليب اشتغالها.

يُحيل مفهوم الإطار في السياق الجزائري إلى فئة اجتماعية وظيفية تجمع بين حاملي الشهادات العليا والمهارات التقنية والمناصب القيادية في المؤسسات العمومية والخاصة. وقد استعار هذا المفهوم في

الأصل من المرجعية الفرنسية (Cadres) التي حلّلها لوك بولتانسكي في كتابه الشهير حول نشأة هذه الفئة وتثمينها الاجتماعي. Boltanski, 1982, p49.

في السياق الجزائري، يرتبط مفهوم الإطار بثلاثة معايير: التكوين الجامعي أو شبه الجامعي، والموقع الوظيفي في سلم التراتبية المهنية، والقدرة على ممارسة مهام التقرير والتنظيم والتأطير. غير أن الحدود بين هذه الفئة وفئات المهنيين الأخرى تبقى رخوة ومتنازعاً عليها. (Djabi, 1993, p. 67)

1. مفهوم التكنوقراطية

التكنوقراطية بوجه عام هي نمط من الحكم أو الإدارة تُهيمن فيه الكفاءة التقنية والمعرفة الخبراتية على صنع القرار بدلاً من المشروعية الديمقراطية أو السياسية التقليدية. وقد حلّل جالبريث وميلز هذا المفهوم في السياق الغربي قبل أن يستعيره الباحثون الجزائريون لتحليل ظاهرة النخب الحاكمة بعد الاستقلال.

2. النخبة التكنوقراطية وعلاقتها بالسلطة

تُميّز الأدبيات السوسيولوجية بين نوعين من النخب التقنية: النخبة التكنوقراطية الحاكمة التي تُمارس السلطة السياسية مباشرةً أو تتموضع في مواقع القرار العليا، والنخبة التقنية التنفيذية التي تُطبّق القرارات دون أن تمتلك صلاحية رسم التوجهات الكبرى. ويكشف التحليل السوسيولوجي للحالة الجزائرية أن الحدود بين هذين النوعين ظلّت مُلتبسة ومتحركة على الدوام.

3 السياق التاريخي – نشأة الإطارات الجزائرية بعد الاستقلال

1.3. موروث الاستعمار ونقص الكفاءات

حين نالت الجزائر استقلالها عام 1962، كانت تعاني من شُحّ حاد في الكوادر المتعلمة والمتخصصة، وهو ما يُعدّ من أكثر الإرث الاستعماري مأساويةً. فقد كرّس الاستعمار الفرنسي نظاماً تعليمياً تمييزياً يحرم الجزائريين من الوصول إلى التكوين التقني والعالي، فكان عدد الجزائريين الحاملين لشهادات جامعية لا يتجاوز ضعةَ آلاف عشية الاستقلال (Colonna, 1975, p. 88

وفي غياب الكوادر الوطنية، اعتمدت الدولة الجزائرية الناشئة في بادئ الأمر على التعاون التقني الأجنبي وعلى الإطارات الفرنسية التي بقيت في بعض القطاعات الحساسة، كما استعانت بكفاءات من المغرب والمشرق العربيين وتشيكوسلوفاكيا والاتحاد السوفياتي في إطار التوجه الاشتراكي.

(Lazreg, 1994, p. 47)

2.3. مشروع تجزأة الإطارات الوطنية (1962–1970)

سعت الدولة الجزائرية في مرحلتها الأولى إلى تكوين إطارات وطنية بوتيرة متسارعة من خلال التوسع المتسارع في التعليم الجامعي وإرسال البعثات الدراسية إلى الخارج. وقد كان هذا الجيل من الإطارات يحمل في الغالب هويةً مزدوجة: الانتماء إلى المرجعية الوطنية التحررية من جهة، والتكوين الأكاديمي الغربي أو الشرقي من جهة ثانية.

3.3التكنوقراطية والسلطة في الجزائر (1970–1988)

1. التخطيط المركزي وصعود المهندس–المدير

شهدت مرحلة التسعينيات والسبعينيات صعود نموذج ما يُعرف بالمهندس–المدير (Ingénieur–Manager)، وهو الإطار المتشكّل في الكليات التقنية الذي أسند إليه النظام مهمة تسيير المؤسسات الوطنية وقيادة الثورة الصناعية والزراعية. وقد تقاطع في هذا الدور الجانبُ التقني الصناعي مع الجانبِ السياسي الأيديولوجي المرتبط بمشروعية بناء الاشتراكية الجزائرية. *(*Bennoune, 1988, p. *134)*

برز في هذه المرحلة ما يُمكن تسميته بالتكنوقراطية التنموية، حيث كانت الكفاءة التقنية تحتل مكانةً مرموقةً في الخطاب الرسمي للدولة، وكان المهندسون والاقتصاديون والأطباء يحظون بامتيازات مادية ورمزية تُميّزهم عن بقية الفئات الاجتماعية. وقد غذّت عائدات النفط هذا النموذج لعقود. *(*Etienne, 1977, p. 99)

2. الإطار بين جهاز الحزب وجهاز الدولة

في ظل نظام الحزب الواحد، كان الإطار يواجه دائماً خياراً وجودياً عسيراً: إما الاندماج في منطق الحزب وهياكله لضمان الترقية المهنية، أو التمسك بالاستقلالية التقنية والمهنية مع تحمّل ثمن ذلك هامشيةً أو إقصاءً. وقد وثّق عدد من الباحثين كيف كان الولاء السياسي يُقدَّم في الكثير من الحالات على الكفاءة المهنية في معايير التعيين والترقية. (Addi, 1990, p. 78)

3: الإطارات بين الدولة والحزب – إشكالية الاستقلالية

1. التبعية المؤسسية وإشكالية الولاء

يكشف التحليل السوسيولوجي للمسارات المهنية لإطارات الجزائر في الحقبة الاشتراكية عن ظاهرة التبعية المزدوجة: فالإطار كان مرتبطاً هيكلياً بالدولة كصاحب عمل وحيد من جهة، وبالحزب كمصدر للشرعية السياسية من جهة أخرى. هذا التشابك أنتج نمطاً من الهوية المهنية يتسم بما يُمكن تسميته بالمحافظة التكيّفية. (Leca & Vatin, 1975, p. 88)

وقد وثّق الباحث الجزائري الكبير أحمد طالب الإبراهيمي أن الإطار الجزائري عاش في قلق هوياتي مستمر بسبب التعارض بين تكوينه الغربي العلماني وانتمائه القومي والديني والمطلب الاجتماعي للتحديث والإصلاح. وهذا التعارض هو الذي يُفسر جانباً من التوترات التي عاشتها النخب الجزائرية. (Taleb-Ibrahimi, 1981, p. 43)

2. ظهور شبكات الزبائنية في الحقل التقني

كشفت الدراسات السوسيولوجية أن الحقل التقني والمهني في الجزائر لم يبقَ بمعزل عن منطق الزبائنية والمحسوبية (Clientélisme) الذي سكن بنية الدولة الريعية. إذ تشكّلت شبكات غير رسمية تربط بين الإطارات ورجال السلطة والمصالح الاقتصادية، وأفرزت نمطاً من رأس المال الاجتماعي القائم على العلاقات الجهوية والعائلية لا على الكفاءة وحدها. (Dillman, 2000, p. 55)

3: إعادة الهيكلة الاقتصادية والإطارات (1988–2000)

1.3. أزمة 1988 وانهيار نموذج الإطار الاشتراكي

شكّلت أحداث أكتوبر 1988 وما تلاها من إصلاحات اقتصادية وسياسية منعطفاً جوهرياً في مسار الإطارات الجزائرية. فقد كشف انهيار الريع النفطي وتراجع قدرة الدولة عن استيعاب خريجي الجامعات أن النموذج القديم القائم على الدولة–العمل قد بلغ نهايته. وفجأةً وجد الإطار الجزائري نفسه في مواجهة سوق العمل المُقلِّص وشبح البطالة المتعلمة. (Hadjadj, 1999, p. 28)

يُشير علماء الاجتماع الجزائريون إلى ظاهرة إعادة إنتاج النخبة التكنوقراطية عبر آليات رأس المال الثقافي والاجتماعي بالمعنى البورديوزي، إذ تميل الأسر التي أنجبت إطارات إلى تكرار هذا النموذج جيلاً بعد جيل عبر توظيف رأسمالها الاجتماعي للوصول إلى التعليم الجيّد والمناصب المرموقة. (Bourdieu, 1989, p. 102)

وقد أفرز هذا الانكماش الاقتصادي ظاهرة نزوح الإطارات من القطاع العام إلى القطاع الخاص الناشئ، أو إلى الاقتصاد غير الرسمي، أو إلى الهجرة الخارجية. وهو ما أنتج إعادة تشكيل بنيوية للهوية المهنية، إذ باتت الهوية الأكاديمية لا تعني بالضرورة الأمن الوظيفي والمكانة الاجتماعية التي عُرف بها الإطار في العقود السابقة. (Talahite, 2000, p. 63)

2. التعددية الحزبية وظهور الإطار السياسي

فتح التحوّل إلى التعددية الحزبية والانتخابات التنافسية الباب أمام ظهور فئة جديدة من الإطارات هي الإطار السياسي المحترف، الذي يجمع بين التكوين التقني أو الأكاديمي والانخراط في الفعل السياسي الحزبي. وقد طوّر هذا الإطار هويةً مزدوجة تُوفّق بين خطاب الكفاءة التقنية ومتطلبات التعبئة السياسية. (Dillman, 2000, p. 111)

4: الإطارات والتكنوقراطية في مرحلة الإصلاح (2000–2019)

1. عودة الريع النفطي وإعادة إنتاج التكنوقراطية

مع ارتفاع أسعار النفط مطلع الألفية الثالثة، عادت الدولة الجزائرية إلى استيعاب موجة جديدة من الإطارات في المؤسسات العمومية، غير أن المنطق الذي يُحكم هذه العملية بقي على صلة وثيقة بآليات الزبائنية ومعادلات التوازن الجهوي والقبلي. وقد تشكّلت بذلك طبقة تكنوقراطية جديدة تتشارك رمزياً قيم الحداثة والكفاءة لكنها تتشابك عملياً مع شبكات النفوذ التقليدية. (Aissaoui, 2001, p. 74)

2. التكنوقراط في مراكز القرار

على مستوى السلطة التنفيذية، شهدت حقبة 2000–2019 صعود نماذج تكنوقراطية بارزة تقلّدت مناصب وزارية وقيادية حساسة، وجاءت معظمها من قطاعات التعليم والطاقة والمالية والإدارة. وقد قدّم هؤلاء التكنوقراطيون أنفسهم باعتبارهم بديلاً عن السياسي التقليدي، مستندين إلى شرعية الخبرة والحياد التقني. (Martinez, 2000, p. 88)

بيد أن التحليل السوسيولوجي يُبيّن أن هذه الشرعية التقنية كثيراً ما كانت تُوظَّف لإخفاء خيارات سياسية ذات طابع أيديولوجي واضح، ولتجنّب المساءلة الديمقراطية تحت ستار الحياد الخبراتي. وهو ما يُعرف في الأدبيات الغربية بالسياسة التقنية (Techno-politics) (Fischer, 1990, p. 17).

3. الإطارات الجزائريون في الشركات متعددة الجنسيات

مع انفتاح السوق الجزائرية نسبياً على الاستثمار الأجنبي، ظهرت فئة جديدة من الإطارات الذين يعملون في الشركات متعددة الجنسيات وينتمون إلى معيار عالمي من الكفاءة والاحتراف. وقد طوّرت هذه الفئة هويةً مهنية مختلفة تنفصل عن هوية الإطار الحكومي التقليدي، وتُعرِّف نفسها بمعيار الأداء والمردودية لا بمعيار الانتماء المؤسسي. (Bouchakour, 2010, p. 37)

المحاضرة (14): سوسيولوجيا الهويات المهنية: مهن التعليم، الصحة، وغيرها

تمهيد

تُعدّ الهوية المهنية من أبرز الموضوعات التي شغلت علماء الاجتماع منذ مطلع القرن العشرين، إذ تتشابك فيها أبعاد الفرد والجماعة، الذاتية والموضوعية، الثابت والمتحوّل. فالمهنة ليست مجرد نشاط اقتصادي يُتيح للفرد كسب رزقه، بل هي في جوهرها نظام رمزي وعلائقي يُنتج هويات اجتماعية متمايزة، ويُشكّل أساليب التفكير والتصرف ومنظومة القيم لدى أصحابها.

انطلق الاهتمام السوسيولوجي بالمهن من خلال أعمال إميل دوركايم حول تقسيم العمل الاجتماعي، الذي أكّد أن المهن الحديثة لا تُنتج التضامن الاجتماعي فحسب، بل تُسهم في تكوين هويات جمعية تحكم سلوك الأفراد وتُوجّه انتماءاتهم. ثم جاءت المدرسة الشيكاغية لتُضيف بُعداً ميدانياً وتفاعلياً لفهم كيف يصنع الأفراد معنى لمهنهم في سياقات اجتماعية محددة.

وتكمن أهمية دراسة الهويات المهنية في كونها تكشف عن آليات إنتاج المكانة الاجتماعية والسلطة الرمزية داخل المجتمع، وتُسلّط الضوء على الصراعات الخفية بين مختلف الفاعلين الاجتماعيين المنتمين إلى ميادين مهنية متباينة. علاوة على ذلك، تُمكّن الدارسين من فهم الأزمات التي تعيشها المجتمعات المعاصرة في ظل العولمة وتحولات سوق العمل.

تتناول هذه المحاضرة مفهوم الهوية المهنية من الزاوية السوسيولوجية، وتستعرض أهم النظريات المؤطِّرة له، ثم تُطبّق هذه الأطر التحليلية على مهنتَي التعليم والصحة بوصفهما نموذجَين كلاسيكيَّين، قبل أن تتوسع في مهن أخرى كالقضاء والعمل الاجتماعي، لتختتم بتحليل التحولات المعاصرة التي تُعيد رسم ملامح الهويات المهنية في العالم.

المفاهيم الأساسية – الهوية المهنية 1

تعريف الهوية المهنية1.1 .

الهوية المهنية هي مجموع التمثلات والقيم والمعتقدات والسلوكيات التي يُطوّرها الفرد في علاقته بمهنته وبمجموعته المهنية. وهي ليست بنية ثابتة بل هي عملية ديناميكية في تشكّل مستمر، تتأثر بالتكوين الأكاديمي والتجربة الميدانية والسياق المؤسسي*(Dubar, 2000, p. 23)*.

يُميّز كلود دوبار في هذا الصدد بين بُعدَين أساسيَّين: الهوية لذاتها أي الصورة التي يكوّنها الفرد عن نفسه كمهني، والهوية في ذاتها أي الصورة التي يعكسها الآخرون والمؤسسات على الفرد. والتفاعل الجدلي بين هذين البُعدَين هو ما يُنتج الهوية المهنية في نهاية المطاف.

الهوية المهنية والانتماء الجمعي2.1 .

لا توجد هوية مهنية بمعزل عن جماعة مهنية تُجسّدها وتُشرعنها. فالطبيب لا يتشكّل هوياتياً إلا من خلال انتمائه إلى المجتمع الطبي بنظمه ومعاييره وأخلاقياته، وكذلك المعلم في إطار الجماعة التعليمية، والقاضي في إطار الجهاز القضائي. هذا الانتماء يُحدّد حدود الهوية ومحتواها ومسالك الاعتراف بها.

(Abbott, 1988, p. 71)

التمييز بين المهنة والوظيفة3.1 .

والوظيفة أو العمل (Profession) لا بدّ من التمييز السوسيولوجي الدقيق بين مفهومَي المهنة ، إذ ترتبط المهنة بمعايير قاطعة كالتكوين المتخصص الطويل الأمد، ووجود جمعيات (Occupation) مهنية تُنظّم الدخول إلى الحقل وتُراقب الممارسة، ووجود ميثاق أخلاقي ملزِم. ومن ثَمّ، فإن المهن هي التي تُنتج أقوى أشكال الهوية المهنية وأكثرها استقراراً

النظريات السوسيولوجية في الهويات المهنية2 :

1.2 المقاربة الوظيفية: تالكوت بارسونز.

ميّزت المقاربة الوظيفية المهن الحرة من خلال جملة من الخصائص البنيوية كالكفاءة التقنية العالية، والتوجّه نحو الخدمة العامة لا المصلحة الخاصة، والسيطرة على الجسم المعرفي المتخصص. وقد رأى بارسونز أن المهن تُؤدّي وظيفة اجتماعية محورية في إنتاج التضامن والانضباط داخل المجتمع عبر التنشئة الاجتماعية للمنتسبين إليها.

غير أن النقد الموجَّه لهذه المقاربة يتمحور حول إغفالها للصراع والسلطة الرمزية وعلاقات الهيمنة التي تسكن الحقول المهنية، وتصوّرها للمهن كأنها تقوم على الإجماع والوفاق الاجتماعي. *(Freidson, 2001, p. 33)*

2.2. المقاربة التفاعلية الرمزية: إيفرت هيوز.

قدّم إيفرت هيوز ومدرسة شيكاغو منظوراً بديلاً يُركّز على دراسة المهن في بيئتها الاجتماعية الحية، مُبيّناً كيف يُفاوض الأفراد هويتهم المهنية عبر التفاعلات اليومية مع الزملاء والمتلقّين والمؤسسة. ويُميّز هيوز الذي (Mandate) وجوهر الهيمنة الرمزية (License الملمح الرسمي) بين الجانب الرسمي للمهنة .تطمح كل مهنة إلى تحقيقه

3.2. مقاربة بيار بورديو: الحقل والرأسمال الرمزي.

تُعدّ مقاربة بورديو من أكثر الأطر النظرية خصوبةً لتحليل الهويات المهنية، إذ تنظر إلى المهن باعتبارها حقولاً اجتماعية تتنافس فيها الفاعلون على تراكم رأس المال الاقتصادي والاجتماعي والرمزي. والهوية المهنية في هذا الإطار هي نتاج موقع الفرد في بنية الحقل وما يمتلكه من رأسمال. *(Bourdieu, 1984, p. 223)*

الذي يُشير إلى منظومة التصرفات والميولات المُكتسبة عبر Habitusويُضيف بورديو مفهوم الهابيتوس التنشئة المهنية، والتي تصبح ثانية طبيعة لدى الممارس. فالمعلم المتمرّس يحمل في جسده وتفكيره .وأسلوب تواصله هابيتوساً خاصاً يُميّزه عن غيره في المجتمع

4.2. مقاربة كلود دوبار: بناء الهويات الاجتماعية.

طوّر كلود دوبار نموذجاً تحليلياً يرى أن الهوية المهنية هي تعاقب من الأشكال الهوياتية التي يتفاوض عليها الفرد في مساره المهني. ويُحدّد دوبار أربعة أشكال هوياتية كبرى مرتبطة بالمهن في المجتمعات المعاصرة: هوية التضامن، وهوية الاستقلالية، وهوية الشبكة، وهوية تسوية. *(Dubar, 2000, p. 103)*

: 3 هوية مهنة التعليم

1.3. التعليم كمهنة ذات هوية مزدوجة .

تتسم هوية مهنة التعليم بطابع مزدوج ومتناقض في آنٍ واحد: فمن ناحية تمتلك هذه المهنة تاريخاً عريقاً وارتباطاً رمزياً بنقل المعرفة وبناء الأجيال، ومن ناحية أخرى تعاني في كثير من المجتمعات من ضعف الاعتراف الاجتماعي والتدهور النسبي للمكانة والأجر. هذا التناقض هو ما يجعل البحث في هوية المعلّم بالغ الأهمية. (Tardif & Lessard, 1999, p. 19)

تكتسب هوية المعلم خصوصيتها من كونها تجمع بين أدوار متعددة: الناقل للمعرفة، والمربّي، والوسيط الثقافي، والمنظّم للبيئة التعليمية. وكل دور من هذه الأدوار يشتمل على قيم مختلفة قد تتعارض أحياناً، مما يُولّد توترات في بنية الهوية. (Perrenoud, 1994, p. 47)

2.3. التنشئة المهنية للمعلم.

يمر المعلم بثلاث مراحل من التنشئة المهنية تُشكّل هويته: مرحلة التكوين الأكاديمي والبيداغوجي، ومرحلة البدايات الميدانية التي تتسم بالصدمة أحياناً بين ما تعلّمه ووقع الواقع، ومرحلة الاستقرار المهني .التي تتبلور فيها هوية قارّة. وقد وثّق دانييلو هبيرنار هذا المسار بدقة في أبحاثه حول بدايات التدريس

أزمة هوية المعلم في العالم المعاصر3.3 .

تواجه هوية المعلم في الوقت الراهن جملة من التحديات البنيوية تُعيد التشكيك في مرتكزاتها التقليدية: ثورة التكنولوجيا الرقمية واقتحام الإنترنت للفضاء التعليمي، وتصاعد الطلب على الكفاءات الوظيفية على حساب البُعد التربوي والثقافي، وتآكل سلطة المعلم الرمزية أمام التعدد المعلوماتي. (Tardif, 2012, p. 88)

يُضاف إلى ذلك ضغط السياسات التعليمية النيوليبرالية التي تميل إلى تقييم المعلم بمعايير المردودية والأداء الكمّي لا بجودة العلاقة التربوية، مما يُحدث شرخاً عميقاً في التمثّلات التي يحملها المعلمون عن أنفسهم وعن معنى مهنتهم. (Apple, 2004, p. 110)

هوية مهنة الصحة4 :

,الهيمنة الطبية ونظرية إليوت فريدسون1.4

تُمثّل مهنة الطب نموذجاً كلاسيكياً للمهنة الحرة ذات الهوية القوية والمُسيطِرة اجتماعياً. وقد حلّل إليوت فريدسون مفهوم الهيمنة الطبية مُبيّناً كيف احتكر الأطباء لقرون السلطة الشرعية على تعريف المرض والعلاج، وسيطروا على الوصول إلى مهنتهم وعلى التسلسل الهرمي داخل المنظومة الصحية برمّتها.

يُعبّر عن هذه الهيمنة في إطار العلاقة الطبية من خلال ما يُسمّى بعدم التماثل المعرفي، أي الفجوة بين الخبرة الطبية والمريض العادي، وهو ما يُنتج علاقة من الهيمنة اللطيفة وإن كانت تُبرَّر بالخطاب العلمي. *(Freidson, 2001, p. 122)*

2.4 التمييز الهوياتي داخل القطاع الصحي.

لا تتشكّل الهوية المهنية في القطاع الصحي كتلة واحدة متجانسة، بل هي منظومة هرمية معقدة ومتصارعة: فالطبيب لا يشاطر الممرّض نفس الهوية المهنية رغم الاشتراك في الفضاء الصحي ذاته، والتمييز الهوياتي هنا لا يقتصر على التخصص والكفاءة بل يمتد إلى الجنس والمكانة والتقدير الرمزي.

فئة الممرضين، وهي الأكثر عدداً في القطاع الصحي، تعاني من أزمة هوية مزمنة نتاجها عدم الاعتراف الكافي بمكانتها المهنية رغم دورها المحوري في مسار العلاج. وقد أسهمت النضالات المهنية لهذه الفئة عالمياً في إعادة صياغة هويتها وتحصين استقلاليتها. (Witz, 1992, p. 67)

3.4. الهوية الطبية بين العلم والقيم الإنسانية.

تُعدّ الهوية الطبية فريدة من نوعها لأنها تجمع بين البُعد العلمي التقني (إتقان الجسم المعرفي الطبي وتطبيقه) والبُعد الإنساني الأخلاقي (الالتزام بمبدأ النفع وعدم الإضرار). غير أن التحولات المعاصرة في الرعاية الصحية جعلت الطبيب يميل أكثر نحو الهوية التقنية–البيوطبية على حساب بُعدها الإنساني الشامل. (Kleinman, 1988, p. 53)

5 التحولات المعاصرة وأزمات الهوية المهنية :

1.5 . العولمة وإعادة هيكلة الحقول المهنية.

أفضت العولمة الاقتصادية والثقافية إلى إعادة رسم ملامح الحقول المهنية على نطاق واسع. فقد أفرز تدويل أسواق العمل مزاحمة دولية بين المهنيين، وأُخضعت المهن لمعايير التوحيد الدولي التي لا تأخذ

دائماً بعين الاعتبار الخصوصيات الثقافية والاجتماعية المحلية. وهكذا يجد المهنيون أنفسهم في مفترق الطرق بين هوية مهنية ذات جذور محلية وهوية عالمية مُوحَّدة. (Beck, 2000, p. 77)

وفي هذا السياق يُشير كاستيلز إلى أن عولمة المهن لا تُلغي الهويات المهنية المحلية بل تُعيد توجيه مساراتها، وتخلق ما يُسمّيه هويات المقاومة حين يُشعر المهنيون بتهديد كيانهم المهني وموقعهم في الفضاء الاجتماعي. (Castells, 1997, p. 8)

2.5تأثير إدارة الجودة وتقييم الأداء على الهوية المهنية.

يُحدث انتشار منطق التسيير بالأهداف وإدارة الجودة الشاملة في قطاعات المهن التقليدية كالتعليم والصحة والقضاء تأثيراً عميقاً على البنية الهوياتية لهذه المهن. ذلك أن هذا المنطق يُقيّد الاستقلالية المهنية ويُخضع الممارس لرقابة خارجية مستمرة، مما يُحدث شرخاً في صورة المهني عن نفسه. (Demailly, 1998, p. 34)

على صعيد التعليم مثلاً، باتت حياة المعلم محكومة بمعايير الفعالية والأداء الكمّي على حساب الرؤية التربوية الشاملة. كما أصبح الطبيب مُقيَّداً بإجراءات البروتوكولات الطبية الموحدة والرقابة الإدارية، مما يُشعره بفقدان التحكم في ممارسته المهنية. وتُوثّق دراسات عديدة ما باتوا يُسمّونه باحتراق الهوية المهنية.

3.5 الرقمنة والذكاء الاصطناعي: تحديات هوياتية راهنة.

يُشكّل انتشار الذكاء الاصطناعي والرقمنة أكثر التحديات الهوياتية المعاصرة إلحاحاً، إذ تُهدّد هذه التقنيات بأتمتة مهام كانت حكراً على المهنيين المتخصصين. فالتشخيص الطبي الآلي يُنافس الطبيب، وأنظمة التعلّم الذاتي تُنافس المعلم، والنماذج القانونية الخوارزمية تُنافس المحامي. وهكذا يجد المهنيون أنفسهم أمام تساؤلات وجودية حول الجوهر الذي يُعرّفهم ويُميّزهم. (Brynjolfsson & McAfee, 2024, p. 143

خلاصة :

خلاصة القول، تبدو الهوية المهنية من منظور سوسيولوجي بناءً اجتماعياً مُركَّباً ومتحوّلاً باستمرار، يتشكّل في تقاطع الديناميكيات الفردية والجماعية والمؤسسية والتاريخية. فهي ليست معطى نهائياً مُقفلاً بل هي مسار دائم من التفاوض والإعادة والتعريف في ضوء المتغيرات البيئية والاجتماعية.

وقد أظهر تحليل مهنتَي التعليم والصحة وغيرهما من المهن أن الهويات المهنية رغم خصوصية كل منها تشترك في ديناميكيات مشتركة: التنشئة الاجتماعية الطويلة، والصراع على الاعتراف والمكانة، والتوتر بين الاستقلالية والخضوع للمؤسسة، والتكيّف المستمر مع التحولات الاجتماعية والتقنية.

: الخاتمة عامة للمقياس

في ختام رحلتنا المعرفية عبر هذا المقياس، نكون قد استكملنا رسم خارطة طريق متكاملة لظاهرة العمل والتنظيم، وهي الرحلة التي لم تبدأ من فراغ، بل من عمق التحولات التاريخية والاجتماعية التي صاغت .وجودنا المعاصر

لقد انتقلنا عبر محاضراتنا من **تفكيك المفاهيم الكلاسيكية** التي نظرت للعمل كجهد فيزيائي وللمنظمة كآلة صماء، وصولاً إلى **المقاربات السوسيولوجية المعاصرة** التي أعادت الاعتبار لـ "الإنسان" بوصفه كائناً رمزياً يبحث عن المعنى والهوية داخل جدران المؤسسة. إن دراستنا لم تكن مجرد استعراض لنظريات (سميث، ماركس، تايلور، فيبر، أو مايو)، بل كانت محاولة لفهم كيف تدار القوة، وكيف تولد .الثقافة التنظيمية، وكيف يصاغ مصير الأفراد من خلال وظائفهم ومهنهم

إن ما نستخلصه كطلبة وباحثين في مستوى الماستر، هو أن المنظمة ليست مجرد "هيكل إداري"، بل هي **مجتمع مصغر** يعكس صراعات وتطلعات المجتمع الكبير. وفي سياقنا الجزائري خاصة، أدركنا أن فهم "التكنوقراطية" و"الهوية المهنية" يتطلب وعياً بخصوصية المسار التاريخي والسياسي لوطننا، بعيداً عن .الاستنساخ الأعمى للنماذج الغربية

إن انتهاء محاضرات هذا المقياس لا يعني انغلاق دائرة المعرفة، بل هو بداية لمرحلة **الممارسة الميدانية**. إن التحديات الراهنة—من رقمنة شاملة، وذكاء اصطناعي، وتحولات في سوق العمل العالمي—تفرض عليكم كمتخصصين مستقبليين في علم اجتماع التنظيم والعمل، أن تكونوا قادرين على نقد الواقع واقتراح نماذج تنظيمية تضمن "العمل اللائق" وتحفظ كرامة الإنسان في مواجهة عقلنة السوق التقنية

قائمة المراجع و المصادر

1قائمة المراجع و المصادر باللغة العربية

1. .الحمد، عبد العزيز. (2015). رواد الصناعة في العصر الحديث: قصص نجاح غيرت وجه العالم. بيروت: دار العلم للملايين.
2. .الحمد، عبد العزيز. (2015). رواد الفكر الإداري. بيروت: دار العلم للملايين.

3. .الزعبي، محمد. (2010). علم الاجتماع الصناعي والتنظيم: دراسة في النظم والعمليات. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
4. .الصيرفي، محمد عبد الفتاح. (2007). مبادئ التنظيم والإدارة. عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع.
5. .المركز الديمقراطي العربي. (2022). العمل الاجتماعي والمهني في الإسلام. برلين: ألمانيا. (ص
6. .المغربي، محمد الفاتح محمود. (2016). مبادئ الإدارة: الأسس والوظائف. عمان: دار الجنان للنشر والتوزيع.
7. .الموسوعة العربية العالمية. (2004). مادة "هنري فورد". الرياض: مؤسسة أعمال الموسوعة للنشر والتوزيع.
8. .النيال، سامي. (2012). تاريخ التكنولوجيا والابتكار. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
9. .برافرمان، هاري. (1981). العمل ورأس المال الاحتكاري: تدهور العمل في القرن العشرين. (ترجمة أحمد فؤاد). القاهرة: دار الثقافة الجديدة.
10. .بورجان، مايكل. (2018). من هو هنري فورد؟. (ترجمة فريق عمل جرير). الرياض: مكتبة جرير.
11. .تايلور، فريدريك. (2021). مبادئ الإدارة العلمية. (ترجمة أحمد إبراهيم). القاهرة: مكتبة مدبولي.3.فيبر، ماكس. (1990). الأخلاق البروتستانتية وروح الرأسمالية. (ترجمة محمد علي مقلد). بيروت: معهد الإنماء العربي.
12. .جلال، أحمد فهمي. (2005). مبادئ التنظيم وإدارة الأعمال. القاهرة: دار المعارف
13. .حريم، حسين محمد. (2009). إدارة المنظمات: منظور كلي. (ط. 2). عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.
14. .رشاد، يوسف. (2014). قراءة جديدة لكتاب هنري فورد: اليهودي العالمي وتأثيره. القاهرة: دار الكتاب العربي.
15. .سميث، آدم. (2005). ثروة الأمم. (ترجمة طلال حمود). بيروت: دار الحداثة.
16. .عبد الهادي، حمدي أمين. (2002). الفكر الإداري الإسلامي والمقارن. القاهرة: دار الفكر العربي.
17. .عبيدات، محمد إبراهيم، وغبي، فايز. (2015). أساسيات الإدارة الحديثة. عمان: دار وائل للنشر.
18. .عطوت، عمر. (2017). تحولات العمل واتجاهاته المستقبلية في ظل العولمة. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 28.
19. .غرامشي، أنطونيو. (1994). دفاتر السجن. (ترجمة الطاهر لبيب). بيروت: دار الفارابي.
20. .فورد، هنري. (2005). حياتي وعملي. (ترجمة ساموبل كروذر، مراجعة وتقديم د. أحمد إبراهيم). القاهرة: مكتبة مدبولي.
21. .ماركس، كارل. (2010). رأس المال: نقد الاقتصاد السياسي (المجلد الأول). (ترجمة فالح عبد الجبار). بيروت: دار الفارابي.
22. .مصطفى، أحمد سيد. (2000). إدارة الموارد البشرية. القاهرة: دار الكتب.
23. .هابرماس، يورغن. (2003). العلم والتقنية كأيديولوجيا. (ترجمة حسن صقر). بيروت: دار الساقي.
24. .هنيدي، إبراهيم السيد. (2017). التجارب العالمية في تطبيق الإدارة الإلكترونية وتحديات العصر. مجلة الإسكندرية للبحوث التجارية، المجلد 1، العدد 2. (ص 110–120)

25. .هنيدي، إبراهيم السيد. (2017). التجارب العالمية في تطبيق الإدارة الإلكترونية وتحديات العصر. مجلة الإسكندرية للبحوث التجارية، المجلد 1، العدد 2.
26. •الشماع، خليل محمد حسن، وحمود، خضير كاظم. (2007). نظرية المنظمة. دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.
27. •العلاونة، علي. (2015). نظرية المنظمة والتنظيم. دار الخليج للنشر والتوزيع، عمان.
28. •العنزي، سعد علي. (2016). نظرية المنظمة والسلوك التنظيمي. دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان.
29. •القريوتي، محمد قاسم. (2013). نظرية المنظمة والتنظيم. دار وائل للنشر، عمان.
30. •باوغام، سيرج (2025). هيكلة المجتمعات الحديثة. منصة معنى الثقافية.
31. •دربالي، عبد القادر. (2023). نظريات التنظيم. ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
32. •لفحل، فلة. (2021). مطبوعة نظرية المنظمة. جامعة 8 ماي 1945 قالمة، الجزائر.
33. •مهاوة، سعاد. (2021). النظرية المؤسسية في ظل المفهوم الحقيقي للشرعية: قراءة نقدية. مجلة آفاق علوم الإدارة والاقتصاد، 5(2)، 112–128.
34. أبو بكر، م. م. (2010). *أخلاقيات وقيم العمل في المنظمات المعاصرة* (الطبعة الأولى). الإسكندرية: الدار الجامعية.
35. أبو رمان، م. (2017). الفكر الاقتصادي المعاصر: من سميث إلى ماركس وما بعدهما عَمَّان: دار وائل للنشر.
36. أحمد، ع. م. (2019). الاقتصاد السياسي للتنمية: دراسة في إعادة توزيع الدخل والثروة القاهرة: الهيئة العامة للكتاب.
37. أكيرلوف، جورج وشيلر، روبرت. (2009). روح حيوانية: كيف تقود النفسية البشرية الاقتصاد وما الذي يعنيه ذلك للرأسمالية العالمية (ترجمة: محمد فتحي). القاهرة: مكتبة الشروق الدولية.
38. بابكر، ك. د. ح. ع. (2015). *القيادة التحويلية والإبداع الإداري*. القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
39. باغاري، فيليبي. (2017). الدخل الأساسي: أسس وآفاق (ترجمة: سامي الكيال). بيروت: دار التنوير.
40. باوغام، سيرج. (2025). **هيكلة المجتمعات الحديثة**. منصة معنى الثقافية.
41. بدر، فاطمة، والصباغ، معاذ. (2018). نظرية المنظمة. منشورات الجامعة الافتراضية السورية.
42. بلقاسم، محمد. (2010). الحركة العمالية الجزائرية في عهد الاستعمار: من التنظيم إلى النضال الوطني. تلمسان: مطبعة الجامعة.
43. بوردو، بيير. (1998). مواجهة النيوليبرالية (ترجمة: نادر ذكرى). القاهرة: مكتبة مدبولي
44. بوشافة، مريم. (2023). العمل في فلسفة آدم سميث. مجلة الدراسات الفلسفية، جامعة الجزائر 2. متاح على:

45. بوكرة، فاطمة. (2020). منظومة الحماية الاجتماعية في الجزائر: التحديات والإصلاحات المطلوبة. مجلة الباحث الاقتصادي، 8(2

46. بيكيتي، توما. (2013). رأس المال في القرن الحادي والعشرين (ترجمة: هيثم الحافظ). بيروت: الدار العربية للعلوم ناشرون.

47. التيجاني، ب. (2015). العدالة الاجتماعية في الفكر الاقتصادي الإسلامي بيروت: دار الفكر العربي.

48. الجارودي، م. (2011). *قيادة التحويل في المنظمات*. الرياض: مكتبة الملك فهد.

49. الجهيمي، ط. أ. (2024). تقييم واقع الثقافة التنظيمية في إدارة جامعة مصراته ومدى انعكاساتها في بناء المنظمة الفاعلة. *مجلة آفاق اقتصادية*، *10*(1).

50. جورج، كلود س. (1972). تاريخ الفكر الإداري. ترجمة مصطفى كمال خميس. القاهرة: مكتبة الوعي العربي.

51. الجوهري، س. (2018). نظريات التوزيع والنمو الاقتصادي. الكويت: مكتبة الفلاح.

52. حسن، س. (2020). العمالة والتنمية في الوطن العربي. بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية.

53. الحسيني، ع. (2020). العمل والعمال في الرأسمالية المعاصرة دمشق: دار المدى.

54. **الحلو، محمد**. (2018). تاريخ الحركات الاجتماعية: من الاحتجاج إلى التغيير. دار الفكر العربي.

55. حمادي، ع. ع. (2013). *القيادة الإدارية الحديثة في استراتيجيات التنمية*. عمان، الأردن: دار البداية ناشرون وموزعون.

56. حميش، سعيد. (2018). النيوليبرالية وأزمة الدولة الاجتماعية في الدول النامية. الرباط: منشورات المعهد الملكي للدراسات الاستراتيجية

57. خالد، أ. (2019). السياسات الضريبية وإعادة توزيع الدخل القاهرة: دار النهضة العربية..

58. الخالدي، ف. (2016). سياسات سوق العمل في الدول النامية عمّان: جامعة العلوم التطبيقية.

59. خضر، ح. م. أ. م. (2024). *إدارة التغيير التنظيمي: المصادر والاستراتيجيات* (الطبعة الثالثة). القاهرة: الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات.

60. الخضري، م. (2018). أثر الضرائب التصاعدية على توزيع الدخل. مجلة الاقتصاد والتنمية، 18(1)، 78–95.

61. خليل، ر. (2017). النقابات العمالية والتنمية الاقتصادية بيروت: دار الحوار.

62. الزيات، أحمد. (2005). تاريخ الحركة العمالية في الوطن العربي. القاهرة: دار الشروق.

63. الزيادي، عادل رمضان. (1992). **إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية**. مكتبة عين شمس.

64. زيدان، م. (2016). الاقتصاد الإسلامي: المبادئ والتطبيقات. القاهرة: دار الفكر العربي.

65. السالم، خ. (2021). العمالة والبطالة في الاقتصاد الفلسطيني [رسالة دكتوراه، غير منشورة]. جامعة بيرزيت، رام الله.

66. سالم، ف. (2015). تاريخ الفكر الاقتصادي القاهرة: دار النهضة العربية.

67. ستاندينغ، غاي. (2011). البريكاريات: الطبقة الخطيرة الجديدة (ترجمة: يزن الحاج). بيروت: دار الساقي.

68. سعد، م. (2020). العمل المرن وتحديات سوق العمل العربي دبي: مركز الإمارات للدراسات.

69. السعيد، ف. (2017). النقابات العمالية ودورها في تحسين أوضاع العمال. مجلة الدراسات العمالية، 8(4)،

70. السقاف، س. (2014). الفكر الاشتراكي الديمقراطي: تياراته وآلياته صنعاء: المركز الثقافي اليمني.

71. السلمي، علي محمد. (1992). **السلوك التنظيمي**. دار النهضة العربية.

72. سليمان، ع. (2020). *مدخل إلى سوسيولوجيا المهن*. القاهرة: دار الفكر.

73. السويدان، ط. م.، والعدلون، م. أ. (2013). *القيادة في القرن الحادي والعشرين: سلوكيات فعالة – قوانين جديدة – ومواقف مؤثرة*. الرياض: قرطبة للنشر والتوزيع.

74. شاهين، ع. (2017). السياسات الاجتماعية في الدول المتقدمة عَمَّان: دار الفكر.

75. شواب، كلاوس. (2016). الثورة الصناعية الرابعة (ترجمة: ليلى الموسى). الرياض: مكتبة العبيكان.

76. الشويخ، خالد. (2019). اقتصاد المنصات والعمل الرقمي: قراءة نقدية. بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية

77. صالح، م. (2019). الدولة والسوق: التوازن والتنظيم بيروت: دار العلم للملايين.

78. الصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي. (2019). تقرير التنمية العربية: العمل والتشغيل الكويت: الصندوق العربي.

79. صندوق النقد الدولي. (2021). سياسات إعادة توزيع الدخل في الاقتصادات الناشئة واشنطن العاصمة: صندوق النقد الدولي.

80. العاني، م. (2019). الثروة والفقر في المجتمعات المعاصرة بغداد: دار الشؤون الثقافية.

81. **عبد الله، سمير**. (2021). العولمة والنقابات: دراسة مقارنة بين التجربة الأوروبية والأمريكية. المركز الجامعي للنشر.

82. عبد المنعم، محمود. (2018). **تاريخ الفكر الاقتصادي**. القاهرة: دار النهضة العربية.

83. عبد الوهاب، س. (2015). العدالة الاقتصادية في الإسلام (ص. 89–112). القاهرة: دار الفكر الإسلامي.

84. عزام، محمد. (2016). بطالة الشباب العربي: الأسباب والحلول الممكنة. عمّان: دار الفكر للنشر والتوزيع.

85. العزاوي، س. ف. (2009). *ثقافة منظمات الأعمال: المفاهيم والأسس والتطبيقات*. المملكة العربية السعودية: مركز البحوث، معهد الإدارة العامة.

86. عزيز، رشيد. (2015). العولمة وتداعياتها على أسواق العمل في دول الجنوب. مجلة إضافات، 31(32)،

87. علي، ح. (2020). التحولات الاقتصادية الكبرى بغداد: دار الحكمة.

88. العميان، م. س. (2004). *السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال*. عمان: دار وائل.

89. العياشي، عنصر. (2017). العمل والطبقة العاملة في الجزائر المعاصرة: دراسة سوسيولوجية. الجزائر: دار الكتاب العربي.

90. العيسوي، إبراهيم (2014). العدالة الاجتماعية والنماذج التنموية. المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات.

91. العيسى، خ. (2017). السياسات الاقتصادية وإعادة توزيع الدخل. الرياض: دار ركن للنشر.

92. غرامشي، أنطونيو. (1971). كراسات السجن (ترجمة: عادل غنيم). القاهرة: دار الثقافة الجديدة.

93. الفاضل، ع. (2012). النقد الماركسي للاقتصاد السياسي: قراءة في رأس المال بغداد: دار الشؤون الثقافية.

94. فاضل، علي. (2012). **النقد الماركسي للاقتصاد السياسي: قراءة في رأس المال**. بغداد: دار الشؤون الثقافية.

95. فتحي، إ. (2013). ترجمة رأس المال لكارل ماركس بيروت: دار الفارابي. (العمل الأصلي نُشر 1867)

96. فريدمان، توماس. (2005). العالم مسطّح: تاريخ موجز للقرن الحادي والعشرين (ترجمة: أنيس الصايغ). بيروت: دار الكتاب العربي.

97. قاسم، ع. (2017). الاقتصاد التنموي: النظريات والسياسات عَمَّان: جامعة العلوم التطبيقية.

98. كاسيلز، مانويل. (1996). عصر المعلومات: الاقتصاد والمجتمع والثقافة (ترجمة: احسان عباس). المنظمة العربية للترجمة.

99. الكردي، م. (2018). الاقتصاد الكلي: التوظيف والتضخم والنمو. عَمَّان: دار الفجر.

100. كريم، ف. (2018). العمالة والتشغيل في الاقتصاد المعاصر القاهرة: دار المعرفة الجامعية.

101. ماركس، ك. (1985). الرسائل الاقتصادية والفلسفية لسنة 1844 (ح. مروة، تر.) بيروت: دار الفارابي. (العمل الأصلي نُشر 1844)

102. ماركس، كارل. (2013). رأس المال: نقد الاقتصاد السياسي. (ترجمة فالح عبد الجبار). بيروت: دار الفارابي. (الأصل نشر في 1867).

103. المجالي، م. (2016). العدالة الاجتماعية والتنمية المستدامة. عَمَّان: دار الثقافة للنشر والتوزيع..

104. مروة، ح. (2016). الفلسفة والمجتمع بيروت: دار الفارابي.

105. مصطفى، ع. (2019). السياسات الاقتصادية الكلية القاهرة: دار النهضة العربية.

106. **منصور، أحمد**. (2019). العمال والثورة الصناعية: قصة الصراع من أجل الحقوق. مؤسسة المعارف للنشر والتوزيع.

107. ناجي، س. (2015). الفكر الاقتصادي الإسلامي الرياض: جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

108. ناصر، ز. (2014). *مهارات القيادة الإدارية وأخلاقيات الأعمال* (الطبعة الأولى). بيروت: الدار العربية للعلوم ناشرون.

109. نوفل، م. (2017). الاقتصاد والعمل: دراسة تحليلية. القاهرة: دار الفكر العربي.

110. هاشم، ر. (2020). التنمية الاقتصادية عَمَّان: دار وائل.

111. هورني، وسيم. (2019). مفهوم ماركس للحرية وعلاقته بالعمل والاغتراب. مجلة تبيّن، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، العدد 29. متاح على:

112. يوسف، م. (2018). الاقتصاد السياسي المعاصر بيروت: دار النهضة العربية.

113علي، م. (2018). *المهن والتغير الاجتماعي*. الإسكندرية: مكتبة الأنجلو المصرية.

114 الحمد، ر. (2019). *فهم سوسيولوجيا العمل*. دمشق: دار المعارف.

115محمد، س. (2021). *التغيرات الاجتماعية والمهنية*. الرياض: دار نشر المعارف.

116 إبراهيم، ت. (2017). *الطبقات الاجتماعية والمهن*. بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية.

117 رزق، ن. (2022). *الهوية الاجتماعية والمهنة*. عمان: مؤسسة الدراسات الفلسطينية.

118الخياري، ف. (2020). *المرأة وسوق العمل*. الدوحة: المجلس الأعلى للثقافة.

119 جمال، ز. (2018). *المهنة والثقافة*. تونس: دار تونس للنشر.

120 الأديب، ك. (2021). *التكنولوجيا وسوق العمل*. المنامة: دار الكتاب العربي.

121 راشد، م. (2019). *العمل غير الرسمي في الدول العربية*. القاهرة: الهيئة المصرية العامة للكتاب.

122 فاطمة، ج. (2020). *الأخلاق والمهن*. بغداد: وزارة الثقافة.

123 صالح، س. (2020). *التحديات المعاصرة للعمل*. الرباط: دار القلم.

124 يوسف، ط. (2019). *البحث في سوسيولوجيا المهن*. مدينة الكويت: دار سعاد الصباح.

125 حسن، ب. (2021). *المستقبل المهني*. الشارقة: شركة الأمل للنشر.

قائمة المجلات2

1. أبو عيادة، هـ. ت.، والعنزي، ط. غ. (2022). القيادة التحويلية مبادئ وتحدياتها: دراسة تحليلية. *مجلة أبحاث*، *7*(1)

2. أحمد، ح. ق. (2018). دور الثقافة التنظيمية في تعزيز مظاهر الالتزام التنظيمي للعاملين بالمنظمات: دراسة ميدانية على الهيئة القومية للبريد بجمهورية مصر العربية. *المجلة العربية للإدارة*، *38*(2)،

3. أحمد، س. (2020). سياسات سوق العمل وإعادة توزيع الدخل في الدول العربية. مجلة الدراسات الاقتصادية، 12(2)، https://doi.org/10.xxxx/xxxx

4. باعمر، الزهرة، وجعفور، ربيعة. (2024). مفهوم العمل لدى الأستاذة الجامعية: دراسة سوسيولوجية. مجلة الدراسات الاجتماعية، جامعة الجزائر.

5. بن عبد الله، م. (2015). الفكر الاقتصادي: تطوره ومدارسه تونس: منشورات المعهد العالي للعلوم الإنسانية.

6. البنك الدولي. (2020). العدالة الاجتماعية وإعادة توزيع الفرص في العالم العربي واشنطن العاصمة: البنك الدولي.

7. الجابري، سلمى. (2021). العمل عن بُعد بعد كوفيد–19: الفرص والتحديات في السياق العربي. مجلة المستقبل العربي، 43

8. الحسن، ع. (2019). العدالة الاجتماعية والتوزيع العادل للثروة. مجلة العلوم الاجتماعية، 25(3

9. حسين آل قماش. (2020). نظريات القيادة واتخاذ القرارات: دراسة تحليلية. المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة، 25(1)،

10. رشيد، ع. (2018). الفقر والبطالة في المجتمعات العربية الكويت: المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب.

11. الرشيدي، س.، ومجلد، ر. (2022). مؤشرات العمل بالثقافة التنظيمية في إدارة المعلومات: دراسة بأسلوب دلفاي. *المجلة العربية للنشر العلمي*، *(41)*.

12. الرفاعي، ب. (2021). العمل اللائق والأجور العادلة في التشريعات العربية. مجلة القانون والمجتمع، 15(2)،

13. الشيخ، ع. (2020). إعادة توزيع الثروة في النظم الضريبية المعاصرة. مجلة الاقتصاد الإسلامي، 22(3)،

14. الطرش، ص. (2019). إدارة التغيير كمدخل لتحسين أداء المؤسسات الاقتصادية. *مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البواقي*، *(9)*،

15. الطقز، أ. ع. (2020). إدارة التغيير والتحديث في المؤسسات الحكومية. *المجلة العربية للنشر العلمي*، *(26)*،

16. طه، ب. (2016). الاقتصاد السياسي للدول النامية الخرطوم: جامعة الخرطوم.

17. الطيب، ع. (2015). من سميث إلى ماركس: دراسة في تاريخ الاقتصاد السياسي الرباط: منشورات كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية.

18. الطيب، عبد الله. (2015). **من سميث إلى ماركس: دراسة في تاريخ الاقتصاد السياسي**. الرباط: منشورات كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية.

19. العبد الله، ر. (2016). الفقر والبطالة: تحديات ومعالجات. مجلة التنمية الاجتماعية، 14(2

20. العمر، س. (2019). التحول الرقمي وأسواق العمل المستقبلية. مجلة الاقتصاد الرقمي، 5

21. الفرجاني، ف. ع.، والترهوني، ر. م. (2019). أثر الثقافة التنظيمية على التغيير التنظيمي. *مجلة جامعة البحر المتوسط الدولية*، *(10)*،

22. فلوري، سامية. (2022). تطور مدرسة العلاقات الإنسانية: من الإطار الكلاسيكي إلى الاتجاهات الحديثة. مجلة الدراسات الاجتماعية والعلوم الإنسانية، 16(2)،

23. الفهد، م. (2018). السياسات الاجتماعية والحماية الاجتماعية في الخليج. مجلة الخليج للعلوم الاجتماعية، 20(4)،

24. محمد عبد الحميد عبد السلام المبقع. (2016). دور العلاقات الإنسانية في الإدارة المدرسية. *مجلة لام*، ليبيا.

25. المحمد، خ. (2021). العدالة الاقتصادية بين النظرية والتطبيق. مجلة الدراسات الاقتصادية والمالية، 11(2)، 312-334.

26. مخدوم، هـ. ك. (2021). دور القيادة الاستراتيجية في إدارة التغيير. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية*، *29*(2)،

27. مرسيلي، أمحمد. (2011). العدالة الاجتماعية والدولة الاجتماعية: مقاربة مقارنة. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.

28. المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات. (2020). العدالة الاجتماعية في الوطن العربي: الواقع والآفاق. https://www.dohainstitute.org

29. المركز المصري للدراسات الاقتصادية الاستراتيجية. (2019). سياسات سوق العمل وإعادة توزيع الدخل. https://www.eces.org.eg

30. المرهون، م. ت.، والجزراوي، إ. م. (1995). *تحليل السلوك التنظيمي سيكولوجياً وإدارياً للعاملين والجمهور*. عمّان، الأردن: جامعة الإسراء، المركز العربي للخدمات الطلابية

31. معزب، أ.، والجوبي، أ. (2023). أثر الثقافة التنظيمية في الأداء الوظيفي "دراسة حالة ديوان عام وزارة الخدمة المدنية والتأمينات في الجمهورية اليمنية–صنعاء". *مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية*، *10*(79).

منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية. (2019). عدم المساواة في الدخل والثروة: السياسات والحلول (ص. 201-234). باريس: منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية

قائمة رسائل ماجستير و دكتوراه 3

1. الأحمد، س. (2018). سياسات إعادة توزيع الدخل وأثرها على الفقر في الأردن [رسالة ماجستير، غير منشورة]. جامعة العلوم التطبيقية، عَمَّان.

2. بن خالد، ع. ك. (2017). *جودة حياة العمل وأثرها على تنمية الثقافة التنظيمية*. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة وهران 2، وهران، الجزائر

3. الحربي، م. (2019). العمل والتنمية الاقتصادية في دول مجلس التعاون الخليجي [رسالة دكتوراه، غير منشورة]. جامعة القاهرة، القاهرة.

4. الخالد، ف. (2020). العدالة الاجتماعية والتوزيع العادل للثروة في الفكر الاقتصادي المعاصر [رسالة ماجستير، غير منشورة]. جامعة بيروت العربية، بيروت

5. الخراحشة، م. ع. (2014). درجة ممارسة القيادة التحويلية لدى الإداريين العاملين في مديريات التربية والتعليم في محافظة المفرق في الأردن. *مؤتة للبحوث والدراسات سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية.*

6. الرشيد، ع. (2017). أثر السياسات الضريبية على توزيع الدخل في العراق [رسالة ماجستير، غير منشورة]. جامعة بغداد، بغداد.
7. العنزي، ي. ص. (2013). *أثر إدارة التغيير في تعزيز فعالية الشركات المساهمة العامة في دولة الكويت*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، الكويت.
8. الغامدي، س. (2001). *القيادة التحويلية في الجامعات السعودية: مدى ممارستها وامتلاك خصائصها من قبل القيادات الأكاديمية*. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
9. قدور، أ. (2017). *دور الثقافة التنظيمية في إدارة التغيير*. رسالة ماجستير منشورة، جامعة أم البواقي، الجزائر.
10مونس، م. خ. (2020). أثر القيادة الإستراتيجية في إدارة التغيير التنظيمي. *رسالة ماجستير منشورة*، جامعة الأقصى، غزة

قائمة المراجع و المصادر بلغة الأجنبية 4

1. •Boltanski, L., & Chiapello, È. (1999). Le nouvel esprit du capitalisme. Gallimard.
2. •Bourdieu, P. (1984). Distinction: A Social Critique of the Judgement of Taste. Harvard University Press.
3. •Braverman, H. (1974). Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century. Monthly Review Press.
4. •Castel, R. (1995). Les métamorphoses de la question sociale: une chronique du salariat. Fayard.
5. •Esping-Andersen, G. (1990). The Three Worlds of Welfare Capitalism. Princeton University Press.
6. •Foucault, M. (2004). The Birth of Biopolitics: Lectures at the Collège de France, 1978-1979. Palgrave Macmillan.
7. •Gramsci, A. (1971). Selections from the Prison Notebooks. International Publishers.
8. •Harvey, D. (1990). The Condition of Postmodernity: An Enquiry into the Origins of Cultural Change. Blackwell.
9. •Hobsbawm, E. (1994). The Age of Extremes: The Short Twentieth Century,. Michael Joseph.
10. •Hochschild, A. R. (1989). The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home. Viking.
11. •Hyman, R. (1975). Industrial Relations: A Marxist Introduction. Macmillan.

12. •ILO. (1999). Report of the Director-General: Decent Work. International Labour Conference.
13. •Offe, C. (1984). Contradictions of the Welfare State. MIT Press.
14. •Paugam, S. (2000). Le salarié de la précarité. PUF.
15. •Rifkin, J. (1995). The End of Work: The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era. Putnam.
16. •Standing, G. (2011). The Precariat: The New Dangerous Class. Bloomsbury Academic.
17. •Stiglitz, J. E. (2012). The Price of Inequality: How Today's Divided Society Endangers Our Future. W. W. Norton & Company.
18. Aglietta, M. (1979). A Theory of Capitalist Regulation: The US Experience. New Left Books.
19. •Hacker, J. S. (2002). The Divided Welfare State. Cambridge University Press.
20. •Maslow, A. H. (1954). Motivation and Personality. Harper & Row.
21. •Eichengreen, B. (2007). The European Economy since 1945: Coordinated Capitalism and Beyond. Princeton University Press.
22. •Honneth, A. (1995). The Struggle for Recognition: The Moral Grammar of Social Conflicts. Polity Press.
23. Durkheim, E. (2014). The division of labor in society (Original work published 1893).
24. Esping-Andersen, G. (1990). The three worlds of welfare capitalism. Princeton University Press.
25. Giddens, A. (1998). The third way. Polity Press.
26. Keynes, J. M. (2007). The general theory of employment, interest and money (Original work published 1936).
27. Marx, K. (1976). Capital (Original work published 1867).
28. Weber, M. (2002). The Protestant ethic and the spirit of capitalism (Original

29. Boyer, R. O., & Morais, H. M. (1955). *Labor's untold story*. United Electrical, Radio & Machine Workers.

30. Brody, D. (1993). *Workers in industrial America*. Oxford University Press.

31. Dubofsky, M. (1969). *We shall be all: A history of the Industrial Workers of the World*. Quadrangle Books.

32. Foner, P. S. (1947). *History of the labor movement in the United States, Vol. 1*. International Publishers.

33. Green, J. R. (2006). *Death in the Haymarket*. Pantheon Bo

34. .Bamber, G. J., Lansbury, R. D., Wailes, N., & Wright, C. F. (2016). International and Comparative Employment Relations. SAGE.

35. .Crouch, C. (1993). Industrial Relations and European State Traditions. Oxford University Press.

36. Ebbinghaus, B., & Visser, J. (2000). The Societies of Europe: Trade Unions

37. .Schmitter, P. C. (1974). Still the Century of Corporatism? The Review of Politics, 36(1),

38. Traxler, F., Blaschke, S., & Kittel, B. (2001). National Labour Relations in Internationalized Markets. Oxford University Press.

39. .Visser, J. (2019). Trade Unions in the European Union: Picking up the Pieces of the Great Recession. European Trade Union Institute (ETUI).

40. .Webb, S., & Webb, B. (1920). The History of Trade Unionism. Longmans, Green and Co.

Western, B. (1997). Between Class and Market: Postwar Unionization in the Capitalist.