

## Contributions of the Sociology of Work and Organizations to Achieving Community Development

مساهمات علم اجتماع العمل والتنظيم في تحقيق التنمية المجتمعية

د/ عبد الكريم حمزاوي<sup>1</sup>

[abdelkrime.hamzaoui@univ-alger2.dz](mailto:abdelkrime.hamzaoui@univ-alger2.dz)،<sup>1</sup> جامعة الجزائر 2،

تاريخ الاستلام: 2022 /05 /01 تاريخ القبول: 2022/10/26 تاريخ النشر: 2022 /12 /31

### Abstract :

This article examines the contributions of work and organizational sociology to promoting community development, by analyzing the role of work, organizational structure, professional relationships, organizational culture, participatory management, and trade union movements, as well as the evolution of labor legislation and public policy design. The article demonstrates how this scientific field contributes to human capital development, fosters innovation, improves the work environment, and ensures justice and transparency within institutions. It also highlights the importance of linking institutional performance to sustainable development goals, providing practical recommendations for policymakers and organizations to enhance the sociological impact on societal well-being.

المؤلف المرسل: عبد الكريم حمزاوي.

البريد الإلكتروني: [abdelkrime.hamzaoui@univ-alger2.dz](mailto:abdelkrime.hamzaoui@univ-alger2.dz)

## Keywords:

Work Sociology, Organizational Sociology, Community Development, Job Satisfaction, Organizational Culture, Participatory Management, Public Policies.

### الملخص :

يستعرض هذا المقال مساهمات علم اجتماع العمل والتنظيم في تعزيز التنمية المجتمعية، من خلال تحليل دور العمل، تنظيم المؤسسات، العلاقات المهنية، الثقافة التنظيمية، التسيير بالمشاركة، والحركة النقابية، بالإضافة إلى تطور تشريعات العمل وإعداد السياسات العمومية. ويبيّن المقال كيف يسهم هذا الحقل العلمي في تطوير رأس المال البشري، تعزيز الابتكار، تحسين بيئة العمل، وتحقيق العدالة والشفافية داخل المؤسسات. كما يشير إلى أهمية ربط الأداء المؤسسي بأهداف التنمية المستدامة، مع تقديم توصيات عملية لصانعي القرار والمؤسسات لتفعيل دور العلم السوسيولوجي في تحقيق رفاهية المجتمع.

### الكلمات المفتاحية:

علم اجتماع العمل، علم الاجتماع التنظيمي، التنمية المجتمعية، رضا وظيفي، الثقافة التنظيمية، التسيير بالمشاركة، السياسات العمومية.

### مقدمة :

يُعدّ علم اجتماع العمل والتنظيم من المجالات المهمة داخل علم الاجتماع، لأنه يهتم بدراسة ما يحدث داخل بيئات العمل من علاقات وتفاعلات وتنظيمات مختلفة (قاسمي، 2019). فالمؤسسة اليوم لم تعد مجرد مكان للإنتاج، بل أصبحت فضاءً اجتماعياً تتشكل داخله العلاقات المهنية، وأنماط القيادة، وحتى أشكال السلطة والتعاون. ومع التحولات الاقتصادية والاجتماعية المتسارعة، ازدادت أهمية هذا التخصص، خاصة مع توسّع دور المؤسسات في التأثير على التنمية والاستقرار الاجتماعي (بن عمر، 2021).

ولم يعد التنظيم مسألة إدارية داخلية فقط، بل أصبح مرتبطاً بجودة الحياة المهنية والاجتماعية للأفراد (مرابط، 2020). لذلك يسعى علم اجتماع العمل

والتنظيم إلى فهم طبيعة العلاقات داخل المؤسسة، وتحليل الاختلالات التي قد تظهر، واقتراح حلول تساعد على تحسين الأداء وتعزيز المشاركة المهنية (نور الدين، 2022). كما يقدم هذا المجال أدوات تحليلية تمكّن من بناء مؤسسات أكثر عدالة وفعالية، من خلال تحسين بيئة العمل وتطوير رأس المال البشري (خالد & عيسى، 2020).

### 1/ دور العمل كركيزة أساسية للتنمية المجتمعية

لا يقتصر العمل على كونه وسيلة لكسب الدخل فقط، بل يُعتبر عنصراً أساسياً في اندماج الفرد داخل المجتمع (عبد الله، 2018). فمن خلال العمل، يكتسب الإنسان مكانته الاجتماعية، وتشكل هويته المهنية، كما يبني شبكة من العلاقات التي تعزز شعوره بالانتماء. ولهذا فإن المؤسسات المهنية تؤدي دوراً مباشراً في دعم التنمية المجتمعية.

ومن زاوية سوسيولوجية، يساعد علم اجتماع العمل على فهم كيفية توزيع المهام، وتنظيم العلاقات، وتحديد طبيعة السلطة داخل المؤسسة (قاسبي، 2019). فطريقة تنظيم العمل قد تكون عامل دعم للتنمية، وقد تتحول إلى عائق إذا غابت العدالة أو ساءت ظروف العمل. كما أن تحقيق تكافؤ الفرص وتحسين بيئة العمل ينعكس إيجاباً على الأداء والإنتاجية، وهو ما يعزز مساهمة المؤسسة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية (بن عمر، 2021).

وعليه، فإن الاهتمام بظروف العمل، وتحسين العلاقات المهنية، ومنح العاملين مكانة حقيقية داخل المؤسسة، كلها عناصر تسهم في تحقيق تنمية مستدامة وتعزيز التماسك الاجتماعي (نور الدين، 2022).

## 2/تنظيم العمل وتحسين الأداء المؤسسي

يُعتبر تنظيم العمل عملية أساسية داخل أي مؤسسة، لأنه يحدد كيفية توزيع المهام وتنسيق الجهود بين العاملين. فالتنظيم لا يتعلق فقط بوضع هيكل إداري، بل يشمل أيضًا طريقة اتخاذ القرار، وأساليب التواصل، والعلاقة بين الإدارة والموظفين (مرابط، 2020). وكلما كان التنظيم واضحًا ومتوازنًا، انعكس ذلك إيجابًا على أداء المؤسسة.

ويهتم علم اجتماع التنظيم بدراسة سلوك الأفراد داخل هذا الإطار المنظم، وفهم العوامل التي تؤثر على كفاءتهم وإنتاجيتهم. فالمؤسسات التي تعتمد هيكل مرنة وتسمح بقدر من التكيف مع التغيرات غالبًا ما تكون أكثر قدرة على تحقيق نتائج إيجابية، سواء على المستوى الاقتصادي أو الاجتماعي (بن عمر، 2021).

كما أن المناخ التنظيمي القائم على الثقة والتواصل الفعال يعزز روح التعاون، ويحد من المشكلات الداخلية، مما يساهم في تحسين الأداء العام وتحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة (قاسمي، 2019).

من هذا المنطلق فإن تنظيم العمل الإداري هو المفتاح الأساسي لتحسين الأداء وتحقيق أهداف المؤسسات بكفاءة وفعالية. تعتمد هذه العملية على خطوات مدروسة تشمل التخطيط الجيد، توزيع المهام بدقة، مراقبة الأداء، واستخدام أدوات مبتكرة لتسهيل الإدارة. من خلال تعلم طرق وأساليب تحسين الأداء في المؤسسات، يمكن للشركات تعزيز الإنتاجية، تحسين استغلال الموارد، والتكيف مع التحديات المتغيرة في بيئة العمل. تعد هذه الخطوة جوهرية لضمان سير العمل بسلاسة وتحقيق النجاح على المدى الطويل.

## 3/العلاقات المهنية وبناء الرضا الوظيفي

تلعب العلاقات المهنية دورًا مهمًا في تحديد طبيعة بيئة العمل داخل المؤسسة. فالعلاقة بين الزملاء، وكذلك بين الموظفين والإدارة، تؤثر بشكل مباشر على درجة الرضا الوظيفي ومستوى الالتزام المهني (نور الدين، 2022).

ولا يرتبط الرضا الوظيفي بالأجر فقط، بل يتأثر أيضاً بعوامل نفسية واجتماعية مثل التقدير، والعدالة، وإحساس الفرد بأهمية دوره داخل المؤسسة (خالد & ابن عيسى، 2020). فعندما يشعر الموظف بأن جهوده معترف بها، يصبح أكثر استعداداً للمساهمة بفاعلية.

كما أن دراسة العلاقات المهنية تساعد على كشف مصادر التوتر أو سوء الفهم داخل المؤسسة، مما يتيح وضع آليات لتحسين التواصل وتطوير أساليب الإدارة، وهو ما ينعكس في النهاية على الأداء والتنمية المجتمعية (مرباط، 2020). حسب المختصين في علم الاجتماع قد تتضمن أمثلة رضا الوظيفة إظهار المنظمة للتقدير والاعتراف في مكان العمل، وتحقيق أهداف المسيرة المهنية، أو مجرد الحصول على مكافأة مقابل العمل الشاق. تجمع المعاني المرتبطة بالرضا الخارجي والداخلي بشكل جماعي لتخلق تجربة فريدة من نوعها تحدد مدة عمل الموظف في مكان العمل.

#### 4/ تحليل مشكلات العمل (الاغتراب – الصراعات – الضغوط)

تواجه المؤسسات عدداً من المشكلات التي قد تؤثر على استقرارها وأدائها، ومن أبرزها الاغتراب المهني والصراعات التنظيمية والضغوط النفسية (عبد الله، 2018)

يظهر الاغتراب عندما يشعر العامل بأنه بعيد عن أهداف المؤسسة أو غير مشارك في اتخاذ القرار، مما يؤدي إلى ضعف الدافعية وانخفاض الإنتاجية (قاسمي، 2019). كما أن غياب التواصل الجيد قد يسبب صراعات داخلية نتيجة سوء الفهم أو تضارب المصالح (مرباط، 2020)

أما الضغوط المهنية، فهي غالباً نتيجة كثرة الأعباء أو غموض الأدوار أو ضعف الدعم الإداري، وقد تؤدي إلى انخفاض الأداء وزيادة الغياب (نور الدين،

(2022). لذلك يهتم علم اجتماع العمل باقتراح حلول عملية مثل تحسين قنوات الاتصال، إعادة توزيع المهام، وتوفير بيئة عمل أكثر توازنًا.

من هذا المنطلق يساهم هذا العلم في تحويل العمل من مجرد نشاط اقتصادي إلى "ظاهرة إنسانية" تدمج العامل في المجتمع وتعزز قيم التعاون والاستقرار، مما يساعد على التنمية الاقتصادية والاجتماعية الشاملة.

### 5/ دعم الابتكار وتطوير رأس المال البشري

أصبحت القدرة على الابتكار عنصرًا أساسيًا في نجاح المؤسسات المعاصرة. فالمؤسسة التي تستثمر في تدريب موظفيها وتطوير مهاراتهم تكون أكثر استعدادًا لمواجهة التحديات (بن عمر، 2021)

ولا يعتمد الابتكار على الأفراد فقط، بل على طبيعة البيئة التنظيمية. فالقيادة التشاركية، وتشجيع المبادرات، وتبادل المعرفة بين الموظفين كلها عوامل تساعد على توليد أفكار جديدة قابلة للتطبيق (نور الدين، 2022)..

كما أن تطوير رأس المال البشري يعزز جودة الأداء المؤسسي، لأن الموظف المؤهل والمحفز يكون أكثر التزامًا وأكثر قدرة على المساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة ودعم التنمية المجتمعية (خالد & بن عيسى، 2020).

فسوسولوجيا العمل تدرس تفاعلات الأفراد وسلوكياتهم داخل بيئة العمل، بينما يركز تطوير رأس المال البشري على الاستثمار في مهاراتهم، معارفهم، وصحتهم لزيادة الإنتاجية والابتكار. يُعد الاستثمار في البشر، من خلال التعليم والتدريب، أصلًا استراتيجيًا يقلل البطالة، يعزز التنافسية، ويحول العمل من مجرد تكلفة إلى عنصر إنتاجي أساسي.

### 6/ مساهمة علم اجتماع العمل والتنظيم في تحسين السياسات

#### العمومية الخاصة بالعمل

لا يقتصر دور علم اجتماع العمل والتنظيم على دراسة ما يحدث داخل المؤسسات فقط، بل يمتد إلى تحليل القضايا المرتبطة بسوق العمل والسياسات

العمومية. فهو يساعد على فهم مشكلات مثل البطالة، واختلال توزيع الوظائف، وظروف العمل غير الملائمة (منظمة العمل الدولية، 2023)

ومن خلال الدراسات الميدانية والتحليلات السوسيولوجية، يمكن تزويد صانعي القرار ببيانات دقيقة حول واقع العمال واحتياجاتهم. هذا الفهم يساهم في صياغة سياسات تشغيل أكثر عدالة وفعالية، تراعي مصلحة العامل والمؤسسة في آن واحد (عبد الله، 2018)

كما أن الربط بين نتائج البحث العلمي ومتطلبات السوق يسمح بتصميم برامج تدريب وتأهيل تتماشى مع حاجات المؤسسات، مما يقلل الفجوة بين الكفاءات المتوفرة ومتطلبات العمل الفعلية (نور الدين، 2022). ومهذا يصبح علم اجتماع العمل أداة مساعدة في تحقيق توازن اقتصادي واجتماعي مستدام.

يساهم علم اجتماع العمل والتنظيم في تحسين السياسات العمومية عبر تحليل واقع بيئات العمل، تقديم قراءات سوسيو-اقتصادية دقيقة للمشكلات الاجتماعية، وفهم العلاقات الإنسانية والتنظيمية. يتيح هذا التخصص توظيف نتائج الأبحاث الميدانية لتطوير تنظيمات العمل، تعزيز الالتزام، حل النزاعات، وتحقيق التنمية الاجتماعية للمؤسسات.

### 7/ الثقافة التنظيمية ودورها في تحسين بيئة العمل

تمثل الثقافة التنظيمية الإطار القيمي الذي يوجّه سلوك الأفراد داخل المؤسسة. فهي تتكون من مجموعة القيم والمعتقدات والعادات المهنية التي تحدد طريقة العمل وأساليب التعامل بين الموظفين والإدارة (خالد & بن عيسى، 2020) عندما تكون الثقافة التنظيمية إيجابية، فإنها تعزز روح التعاون وتشجع على المبادرة، كما تقلل من حدة الصراعات الداخلية. أما إذا كانت قائمة على

التسلط أو غياب الثقة، فقد تؤثر سلبيًا على المناخ المهني وعلى مستوى الأداء (مرابط، 2020)

وتشير الدراسات إلى أن المؤسسات التي تهتم ببناء ثقافة قائمة على الحوار والاحترام تكون أكثر قدرة على التكيف مع التغيرات، وأكثر نجاحًا في تحقيق أهدافها (بن عمر، 2021). لذلك تعد الثقافة التنظيمية عنصرًا أساسيًا في تحسين بيئة العمل ودعم التنمية المجتمعية.

يشير مفهوم الثقافة التنظيمية إلى القيم والمعتقدات والمعايير والسلوكيات والممارسات المشتركة التي تتسم بها المؤسسات والشركات. وتعد هذه الثقافة بمثابة مخطط لكيفية إنجاز الأعمال التجارية داخل الشركة وعلى بيئة العمل الإجمالية. وبالتالي فإنها تمثل الشخصية الجماعية للشركة، والفلسفة التي ترسخ سلوك الموظفين؛ فتشكل الطريقة التي يتفاعلون مع عملهم وبعضهم البعض، غير أنها تساعدهم على اتخاذ القرارات كذلك.

وتشمل الثقافة التنظيمية القيم التأسيسية للشركة أو المؤسسة التجارية. كما أنها تعكس توقعات وفلسفة الشركة وتجارب الموظفين والقادة داخلها، وهو ما يحدد في كثير من الأحيان اتجاه هذه المنظمة في المستقبل.

الثقافة التنظيمية ضرورية لزيادة التفاعل بين الموظفين، وتقليل معدل الدوران في عملية التوظيف، وزيادة الإنتاجية، ودعم العلامة التجارية، وتحويل الموظفين إلى داعمين للعلامة التجارية. تؤثر عوامل مثل مبادئ القيادة ونوع المنظمة وتفاعل العملاء والموظفين في تشكيل الثقافة التنظيمية، وتتنوع أنواع الثقافة التنظيمية من العشوائية إلى الديمقراطية إلى الهرمية إلى السوقية، كل منها يعكس طابعًا مميزًا وسمات فريدة.

### 1.7 أهمية الثقافة التنظيمية

تتحكم ثقافة المؤسسة في العديد من العناصر والسلوكيات، بدءًا من كيفية اتخاذ القرارات حتى آلية تفاعل الموظفين. وبالإضافة إلى أثرها على أداء العاملين، فإن تعلم المزيد عن أهداف الثقافة التنظيمية للشركة أو المؤسسة

مما يساعد على معرفة ما إذا كان مكان عملك يحمل نفس القيم التي لديك، غير أن فهم قيمك الأساسية في سياق ثقافة مؤسستك سيساعدك على تحديد ما إذا كان مكان عملك سيمثل لك بيئة مناسبة أم لا.

وفيما يلي ستة أسباب تجعل الثقافة التنظيمية تملك أهمية تستحقها:

#### 1. زيادة التفاعل بين الموظفين

بيئة العمل التي تتمتع بخصائص الثقافة التنظيمية تحركها أهداف وتوقعات واضحة. وهذه الأهداف تزيد من مشاركة الموظفين في واجبات عملهم وتفاعلاتهم مع الآخرين، بل وتحفزهم على ذلك.

#### 2. انخفاض معدل الدوران في عملية التوظيف

الأشخاص الذين يشعرون بالتقدير والاحترام في شركة ما عادة ما يكونون أقل عرضة لتركها؛ ولهذا السبب تهتم العلامات التجارية ببناء ثقافة تنظيمية رابحة تدعم قيمها الأساسية ومهامها.

#### 3. زيادة الإنتاجية

عندما يتوفر للموظفين الموارد والأدوات التي يحتاجونها للنجاح، فذلك يساعدهم على زيادة مستويات الإنتاجية والأداء بشكل عام. وهذا ما تفعله الثقافة التنظيمية في مكان العمل؛ لأنها تجمع بين الأشخاص الذين يمتلكون نفس المهارات وتدعم قدرتهم على العمل معًا بسرعة أكبر لمعالجة مشاريع الشركة أو المؤسسة.

#### 4. دعم العلامة التجارية

تمثل الثقافة التنظيمية للشركة صورتها وسمعتها العامة في السوق، وبناءً على ذلك يقوم العملاء بالافتراضات المتعلقة بالأعمال التجارية استنادًا إلى

قوة العلامة التجارية التي تمتلكها الشركة. فكلما قويت استطاعت جذب المزيد من العملاء والموظفين ذوي القيم المماثلة الذين يدعمون مهمتهم.

### 5. تحويل الموظفين لداعمين للعلامة التجارية

لا يستطيع معظم أصحاب الأعمال التجارية تحويل موظفيهم العاديين إلى داعمين للعلامة التجارية، ولكن أولئك الذين لديهم ثقافة تنظيمية قوية يملكون القدرة على ذلك، خاصة وإن كانت الشركة تعترف بجهود موظفيها وتحفل بالنجاحات التي يحققها الفريق عند إنجازه.

### 6. تحسين سير العمل

خصائص الثقافة التنظيمية الداعمة للإبداع لها القدرة على تحسين سير العمل وتوجيه عملية صنع القرار. كما تساعد الموظفين على التغلب على حواجز الغموض فيما بينهم. فعادة ما يكون الموظفون على علم ومعرفة بعمليات معينة تساعدهم على إنهاء المشاريع، ووجود ثقافة واضحة توحدهم يعزز من قوة هيكل العمل المنظم بهدف واحد.

ويمكن للشركات أن تعبر عن الثقافة التنظيمية الخاصة بها بطرق مختلفة، ولتحديدها يمكن الإجابة على بعض الأسئلة منها:

كيف تقوم الشركة أو المؤسسة بأعمالها وتعامل العاملين والزبائن؟  
ما هو مستوى حرية التصرف الممنوح للموظفين عند اتخاذ القرارات المؤثرة؟

هل لانتقال المعلومات بين الموظفين والعملاء آلية محددة؟

ما مدى قدرة الموظف على تقديم منتج أو خدمة جيدة؟

### 2.7 تأثير الثقافة التنظيمية على المنظمات

عكس ثقافة الشركة في جوهرها تاريخها وأسلوبها القيادي وقيمتها. وتخلق هذه العناصر الثقافية شعورًا بالهوية والانتماء فيما بين الموظفين، وتتواءم إجراءاتها

بشكلٍ جماعيٍّ مع المعايير والتّوقعات المقررة. ويمكن للثقافة التنظيمية للشركة أو المؤسسة أن تكون:

صريحة: لها قيم محددة بوضوح، بالإضافة إلى أنّها متّصلة.

ضمنية: تظهر بشكلٍ ضمنيٍّ في سلوكيات ومواقف الموظّفين غير اللفظية.

وفي كلتا الحالتين، يؤثّر هذا النظام إلى حدٍ كبير على تصوّرات الموظفين للأدوار، والصّداقة، والتّعاون، ونهج حلّ المشاكل، وكذلك السّمعة التجاريّة للشركة. ولهذا السبب يعدّ فهم وإدارة وظائف هذه الثقافة أمرًا بالغ الأهميّة، ويؤثّر بشكلٍ مباشرٍ على مشاركة الموظّفين وأدائهم ونجاح المنظّمة بوجهٍ عام. فمثلاً: يمكن لثقافةٍ إيجابيةٍ وصحيّةٍ أن تعزز من رضا الموظّفين وتحقّزهم وتزيد من ولائهم، مما يزيد الإنتاجيّة والابتكار.

ومن ناحيةٍ أخرى، يمكن أن تؤدي ثقافة سامةٍ أو متضاربةٍ إلى ارتفاع معدّل الدّوران، والصّراعات الدّاخلية، وعرقلة الأداء.

### 3.7 العوامل المؤثّرة في الثقافة التنظيمية

تميل المنظّمات التي تشكّل ثقافتها بنشاطٍ إلى أن تكون لديها قوة عاملة أكثر اندماجًا وتماسكًا. ويساعد هذا النظام بدوره الشركات من خلال عدّة عوامل تحدد الثقافة التنظيمية للشركة لتمكّنها من مواجهة التّحديات والتكيّف مع التغيّرات بمزيدٍ من الفعاليّة، ومن هذه العوامل:

#### 1. مبادئ القيادة

مبادئ القيادة تمثّل القواعد التوجيهيّة التي يتبعها القادة لتشكيل ثقافة المنظّمة. فالقادة الأقوياء يلهمون فرقهم ويمكّنونها من الاجتماع على هدفٍ واحد. فهم يضربون مثالًا قويًا للتعلّم والتكيّف المستمرين، واللذين يعززان ثقافة النّمو لدى المنظّمة.

## 2. نوع المنظمة

يؤثر نوع الأعمال التجارية تأثيرًا كبيرًا على ثقافتها التنظيمية. ومثال على

ذلك:

الأعمال التجارية المعتمدة على التكنولوجيا تشجّع على التجريب والمخاطرة. وعلى النقيض من ذلك، يمكن لشركةٍ أو مؤسسةٍ -أكثر تقليدية- أن تعطي الأولوية للاستقرار والتسلسل الهرمي.

الأعمال التجارية الموجهة نحو الخدمات تركّز على العملاء. الصناعات الإبداعية تعتمد على الفردية والتعبير الإبداعي. وبغض النظر عن نوع العمل التجاري، فإن قيم الشركة وممارساتها تشكّل الثقافة التنظيمية، وتؤثر على كيفية تفاعل الموظفين والتعاون والابتكار داخل المنظمة.

## 3. العملاء والموظفون

يؤثر العملاء والموظفون بشكل كبير على قيم العمل، مما يؤثر على الثقافة

التنظيمية من خلال:

تشكيل المنتجات والخدمات والاتصالات استنادًا إلى أفضليّاتهم. تعزيز تجاربهم الإيجابية المبتكرة، في حين أنّ التحديات تحفّز التحوّلات الثقافية.

وعلى الجانب الآخر؛ يساهم الموظفون في الثقافة التنظيمية من خلال:

تأثير قيمهم على سلوكياتهم أثناء التعاون بينهم.

خلق ثقافة العمل الجماعي مع اضطلاع القيادة بدور رئيسي.

إعطاء الأولوية للموظفين الداعمين وتمكينهم من النمو.

الثقافة التنظيمية للشركات وكيفية تحديدها

للثقافة التنظيمية علامات، ويمكن لأصحاب الأعمال التجارية أن يحددوا

الثقافة التنظيمية من خلال:

1. وضع بيان لمهمة الشركة الذي ينطبق على جميع مستويات عملياتها.

2. توفير تدريب للمشرفين والفرق التي تطبق هذه المهمة ومتابعة تأثير ثقافتها على كيفية تفاعل العاملين مع بعضهم البعض. ويمكن للشركات أن تحدد قيمتها القصوى وأن تستخدم ثقافتها لدعم تلك القيم. وبالرغم من أن قادة الأعمال التجاريّة أو الشركات قد يندشئون الثقافة التنظيمية الخاصّة بالمنظمة وينقلونها لأماكن عملهم، إلا أنّ الثقافة الإيجابية المتأصّلة بعمق في هويتها هي التي تساعد الموظفين على السعي إلى تحقيق أهدافهم كذلك.

### 8/التسيير بالمشاركة ودوره في الحد من الاغتراب الوظيفي

يُعتبر التسيير بالمشاركة من الأساليب الحديثة التي تهدف إلى إشراك العاملين في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملهم (مرابط، 2020). فالمشاركة تمنح الموظف شعوراً بأهمية دوره، وتجعله أكثر ارتباطاً بالمؤسسة. الاغتراب الوظيفي غالباً ما يظهر عندما يشعر العامل بأنه مجرد منفذ للأوامر دون أن يكون له رأي أو تأثير (قاسمي، 2019). أما في ظل الإدارة التشاركية، فإن الموظف يصبح جزءاً من عملية التخطيط والتنفيذ، مما يزيد من رضاه المهني ويقلل من شعوره بالعزلة.

كما أن هذا الأسلوب يفتح المجال أمام طرح الأفكار والمبادرات، ويعزز الثقة المتبادلة بين الإدارة والموظفين، وهو ما ينعكس إيجاباً على الأداء العام للمؤسسة (بن عمر، 2021؛ نور الدين، 2022).

فالتسيير بالمشاركة يعد أسلوباً إدارياً حديثاً يشرك العاملين في اتخاذ القرارات وحل المشكلات، مما يعزز انتماءهم ويقلل من الاغتراب الوظيفي (العزلة، العجز، انعدام المعنى) عبر خلق بيئة عمل محفزة، زيادة الولاء

التنظيمي، وتحويل العامل من مجرد منفذ إلى شريك فعال في تحقيق أهداف المؤسسة، مما يرفع الكفاءة ويحد من الآثار السلبية للاغتراب.

### 9/ مساهمة نظريات التنظيم في تجاوز الاغتراب الوظيفي

تساعد نظريات التنظيم في تفسير المشكلات التي قد تواجه العاملين داخل المؤسسة، ومن بينها الاغتراب الوظيفي (قاسمي، 2019). فهذه النظريات تقدم أدوات لفهم العلاقة بين الهيكل التنظيمي ورضا الموظفين.

فعندما تكون الأدوار واضحة، ومسؤوليات الأفراد محددة، وقنوات الاتصال مفتوحة، يقل احتمال شعور العامل بعدم الانتماء (عبد الله، 2018). كما أن تطبيق مبادئ التنظيم الحديثة، مثل المرونة الإدارية والتحفيز المعنوي، يساهم في خلق بيئة أكثر توازنًا (بن عمر، 2021).

ومن خلال الاستفادة من هذه النظريات، يمكن إعادة تصميم بيئات العمل بما يتوافق مع احتياجات الأفراد ومتطلبات المؤسسة، مما يعزز الأداء ويحد من المشكلات التنظيمية (نور الدين، 2022).

### 10/ الثقافة التنظيمية واستراتيجية المؤسسة

ترتبط الثقافة التنظيمية بشكل وثيق باستراتيجية المؤسسة، لأنها تؤثر في طريقة التفكير واتخاذ القرار داخلها (خالد & بن عيسى، 2020). فالقيم المشتركة بين العاملين تحدد أسلوب العمل، وطبيعة التعاون بين الأقسام، ومدى الالتزام بالأهداف المرسومة.

عندما تنسجم الثقافة التنظيمية مع استراتيجية المؤسسة، يصبح تنفيذ الخطط أكثر سهولة ووضوحًا. فالموظفون الذين يفهمون رؤية المؤسسة ويتبنون قيمها يكونون أكثر استعدادًا للمساهمة في تحقيق أهدافها (قاسمي، 2019). أما في حالة وجود تعارض بين القيم الداخلية والتوجهات الاستراتيجية، فقد تظهر مقاومة للتغيير أو ضعف في التنفيذ.

كما أن الثقافة التي تشجع على التعلم المستمر والمبادرة الفردية تمنح المؤسسة قدرة أكبر على التكيف مع التحولات الاقتصادية والاجتماعية، وهو ما يعزز مكانتها ودورها في التنمية (نور الدين، 2022؛ بن عمر، 2021).

11/ علم الاجتماع التنظيمي والعمل: المرتكزات الأساسية والتطورات

### المعاصرة

يقوم علم الاجتماع التنظيمي والعمل على مجموعة من المرتكزات التي تساعد في فهم كيفية اشتغال المؤسسات. من أهمها دراسة الهياكل التنظيمية، وتحليل العلاقات المهنية، وفهم تأثير الثقافة التنظيمية على سلوك الأفراد (قاسمي، 2019).

تحليل الهيكل التنظيمي يسمح بفهم توزيع السلطة والمسؤوليات داخل المؤسسة (مرابط، 2020). أما دراسة التفاعل الاجتماعي بين العاملين فتبرز أثر العلاقات المهنية على الرضا والإنتاجية (خالد & بن عيسى، 2020). في حين تساهم الثقافة التنظيمية في توجيه سلوك الأفراد وتعزيز الانسجام الداخلي (بن عمر، 2021).

وفي السنوات الأخيرة، ظهرت تطورات جديدة أثرت على بيئات العمل، مثل التوسع في استخدام التكنولوجيا والعمل عن بعد، إضافة إلى التركيز المتزايد على الابتكار وإدارة المعرفة (نور الدين، 2022). هذه التحولات جعلت من الضروري إعادة النظر في أساليب التنظيم التقليدية وتبني مقاربات أكثر مرونة.

### 12/ علم اجتماع العمل والحركة النقابية

تلعب الحركة النقابية دورًا مهمًا في تنظيم علاقات العمل والدفاع عن حقوق العمال (منظمة العمل الدولية، 2023). ويهتم علم اجتماع العمل بدراسة طبيعة هذه الحركات وأثرها في تحقيق التوازن بين مصالح الإدارة والعاملين.

تسهّم النقابات في التفاوض حول الأجور وساعات العمل وظروفه، كما تمثل قناة للتعبير عن مطالب الموظفين بطريقة منظمة (عبد الله، 2018). هذا الدور يساعد في تقليل الصراعات وتعزيز الاستقرار داخل المؤسسات.

كما أن وجود تنظيم نقابي فعّال يعزز شعور العمال بالأمان المهني، ويقوي مشاركتهم في تحسين الأداء المؤسسي، وهو ما ينعكس إيجاباً على المجتمع ككل (بن عمر، 2021؛ نور الدين، 2022).

علم اجتماع العمل والحركة النقابية يدرس العلاقات الاجتماعية داخل بيئة العمل، وتطور تنظيمات العمال (النقابات) للدفاع عن مصالحهم الاقتصادية والمهنية. ترتبط هذه الحركة نضالياً بالطبقة الشغيلة، حيث تعتبر النقابات أداة نضالية عقلانية تهدف إلى تحسين الأجور، ظروف العمل، وضمان الحقوق الاجتماعية، متطورة تاريخياً مع نمو المجتمعات وتحديات العولمة.

مفاهيم وأهداف علم اجتماع العمل والنقابات:

- سوسيولوجيا العمل: تبحث في العمل كظاهرة إنسانية وسلوك يومي يمثل نشاطاً أساسياً للأفراد والجماعات، وتدرس تفاعل العامل مع المحيطين المادي والاجتماعي.
  - الحركة النقابية: تنظيم جماعي تطوعي يسعى لتحقيق التوازن في العلاقات المهنية وحماية العمال من استغلال أرباب العمل.
  - أهداف الحركة النقابية: تتراوح بين تحسين الأجور والظروف المعيشية والمهنية، وبين الدفاع عن الحقوق السياسية والاجتماعية للعمال.
- عناصر وتطور العمل النقابي:
- النشأة: ظهرت الحركة النقابية العمالية لأول مرة في أوروبا كنتيجة للتحويلات العميقة الناتجة عن الثورة الصناعية.
  - المبادئ: تقوم الممارسة النقابية على أسس الديمقراطية، العمل الجماعي، القناعة، والعمل التطوعي.

- التيارات النقابية: تشمل تيارات المنفعة الاقتصادية (الأجور)، وتيار الصراع الطبقي، وتيار العلاقات الإنسانية.
- سياق الجزائر: ارتبط العمل النقابي في الجزائر تاريخياً بالنضال ضد الاستعمار، ثم تطور ليلعب أدواراً في الحراك الاجتماعي والسياسي، مع تحديات لتجديده ثقافته.

### 13/ علم الاجتماع التنظيمي وتطور تشريعات العمل

يعد علم الاجتماع التنظيمي ركيزة أساسية في فهم تطور تشريعات العمل، حيث يحلل ديناميكيات المؤسسة وتفاعلاتها الاجتماعية، مفسراً انتقال التشريعات من التنظيم الفردي الصارم إلى قوانين جماعية تحمي الحقوق، استجابةً للصراعات، الثقافة التنظيمية، وتغيرات بيئة العمل، مما يضمن توازن القوى بين أطراف العمل.

#### علم الاجتماع التنظيمي: التطور والسياق

- دراسة البناء: يهتم بدراسة العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسات (المصنع، المكتب، الإدارة) باعتبارها بيئات تفاعل اجتماعي.
- تحليل الصراع والتضامن: يركز على الصراعات بين أرباب العمل والعمال، وكذلك آليات التضامن (النقابات).
- التطور التاريخي: انتقل علم الاجتماع التنظيمي من مقاربات "البيروقراطية" و"الإدارة العلمية" (Taylorism) إلى التركيز على الموارد البشرية، الثقافة التنظيمية، والعمل الإنساني.

#### تطور تشريعات العمل: من الفردية إلى الجماعية

- المرحلة الأولى: العمل التبعي الفردي، حيث كانت القوانين تنظم العلاقة بين فرد وصاحب عمل، وتميزت بضعف حماية العامل.

• المرحلة الثانية: ظهور النضال النقابي، مما أجبر الدولة على التدخل لتأطير علاقات العمل الجماعية.

• المرحلة الحالية: تشريعات العمل أصبحت تعكس التوازن بين أطراف الإنتاج، وتتأثر بالعمولة والثورة الرقمية التي تفرض أنماط عمل مرنة.

### العلاقة بين التخصصين

1. المحرك للتشريعات: التغيرات في بنية العمل التي يحللها سوسيولوجيو التنظيم (مثل شيخوخة العمال، زيادة النساء في العمل) تتطلب تحديث القوانين.

2. الثقافة التنظيمية والقانون: القيم السائدة داخل المؤسسة (تعاون، إدماج) تشكل طريقة تطبيق التشريعات.

3. العمولة والعمل: فرضت العمولة تحديات جديدة، جعلت من "علم الاجتماع التنظيمي" أداة لتحليل الحاجة إلى قوانين عابرة للحدود تضمن حقوق العمال في ظل الأزمات.

من هذا المنطلق يهتم علم اجتماع العمل بدراسة العلاقة بين القوانين المنظمة للعمل والواقع العملي داخل المؤسسات (منظمة العمل الدولية، 2023). فالتشريعات لا تؤثر فقط على الجوانب القانونية، بل تنعكس أيضاً على سلوك الأفراد وأسلوب الإدارة.

فهم تطور قوانين العمل يساعد المؤسسات على التكيف معها وتطبيقها بشكل سليم، مما يقلل من النزاعات ويعزز الاستقرار (عبد الله، 2018). كما تكشف الدراسات السوسيولوجية أحياناً عن فجوات بين النصوص القانونية والتطبيق الفعلي، ما يسمح باقتراح تعديلات تحقق مزيداً من العدالة (بن عمر، 2021).

وقد فرضت التحولات الحديثة، مثل العمل عن بعد وتزايد مشاركة المرأة في سوق العمل، تعديلات تشريعية تعكس التغيرات الاجتماعية والاقتصادية (نور الدين، 2022). وهنا يظهر دور البحث السوسيولوجي في مرافقة هذه التحولات. القراءة المتأنية لهذه المعطيات تشير أنه لا يمكن فهم قوانين العمل الحديثة بمعزل

عن التحليل السوسولوجي الذي يفسر تحول التنظيمات، فكل تغيير في "قانون العمل" هو في الواقع ترجمة لتطور حقيقي في ميزان القوى داخل المؤسسات /14 مساهمات علم الاجتماع التنظيمي في إعداد وتنفيذ السياسات العمومية للعمل

يساعد علم الاجتماع التنظيمي في إعداد سياسات عمومية أكثر واقعية، لأنه يعتمد على دراسة ميدانية لسلوك العاملين وطبيعة المؤسسات (منظمة العمل الدولية، 2023). فصانع القرار يحتاج إلى فهم دقيق لبيئة العمل قبل صياغة أي برنامج أو إصلاح.

ومن خلال تحليل العلاقات المهنية وأنماط التنظيم، يمكن تصميم سياسات تقلل من البطالة، وتحسن ظروف العمل، وتعزز التوازن بين حقوق العمال ومتطلبات الإنتاج (عبد الله، 2018؛ بن عمر، 2021).

كما يساهم هذا العلم في تقييم أثر السياسات بعد تطبيقها، من خلال دراسة انعكاسها على الإنتاجية والرضا الوظيفي والاستقرار الاجتماعي (نور الدين، 2022). وبهذا لا يقتصر دوره على الاقتراح فقط، بل يمتد إلى المتابعة والتقييم.

كما ان له ارتباطات وثيقة بسياسة التشغيل المعتمدة من طرف الدولة لمواجهة مشكلة البطالة.

فتجد ان سوسولوجيا العمل تتدخل لدراسة فعالية سياسة التشغيل ودورها في مكافحة البطالة في البلدان ومن بينها الجزائر، والتي تهدف إلى توضيح قدرة السياسات التشغيلية في تحقيق أهدافها في القضاء على البطالة من جهة وترقية التشغيل من جهة أخرى، بناء على سياسات واستراتيجيات وآليات تشغيلية في إطار ما يسمى بالسياسة العامة للدولة، انطلاقا من إشكالية مؤداها أن السياسة

العامة التشغيلية التي تنتهجها الحكومة تعد سياسة ذات فعالية في تقليل نسبة البطالة .

### الخاتمة :

يتضح من خلال دراسة مساهمات علم اجتماع العمل والتنظيم أن هذا الحقل العلمي يشكّل أداة مركزية لفهم وتحليل ديناميات العمل داخل المؤسسات، وتقييم تأثيرها على التنمية المجتمعية (قاسمي، 2019). فقد أظهرت العناصر الأربعة عشر التي تمت مناقشتها، بدءًا من دور العمل كركيزة أساسية للتنمية المجتمعية، مرورًا بتنظيم العمل، والعلاقات المهنية، والرضا الوظيفي، وصولًا إلى الثقافة التنظيمية، والتسيير بالمشاركة، والحركة النقابية، أن علم الاجتماع التنظيمي يقدم رؤى استراتيجية لتحسين بيئة العمل، وتعزيز الأداء المؤسسي، ودعم سياسات التنمية الشاملة (بن عمر، 2021؛ خالد & بن عيسى، 2020).

كما يبرز أن هذا العلم لا يقتصر على تحليل المؤسسات من الداخل، بل يمتد دوره إلى إعداد وتنفيذ السياسات العمومية للعمل، وتطوير تشريعات العمل، ومراقبة أثرها على المجتمع (منظمة العمل الدولية، 2023). فالربط بين الأداء المؤسسي والتنمية المجتمعية يوضّح أن المؤسسات العاملة ضمن أطر تنظيمية سليمة وثقافة مؤسسية قوية، وقادرة على المشاركة والابتكار، تمثل عوامل فاعلة في تعزيز الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي.

وعليه، يصبح علم اجتماع العمل والتنظيم أداة استراتيجية أساسية لفهم التحولات المعاصرة في بيئة العمل، وتطوير رأس المال البشري، وتعزيز العدالة والشفافية داخل المؤسسات، مما يساهم بشكل مباشر في تحقيق التنمية المستدامة على مستوى المجتمع. ومن ثم، يُوصى بالاستفادة من هذا العلم في صياغة السياسات العامة، وتطوير استراتيجيات المؤسسات، وخلق بيئات عمل صحية تشجع على المشاركة والابتكار، بما يعزز قدرة المجتمع على مواجهة تحديات العصر وتحقيق رفاهيته.

## المراجع

- عبد الله، م. (2018). *سوسيولوجيا العمل: المفاهيم والتطبيقات*. دار المعرفة.
- بن عمر، س. (2021). *التنظيمات المهنية والتحولت الاجتماعية*. دار الكتاب الجامعي.
- خالد، ن.، & بن عيسى، ر. (2020). الرضا الوظيفي ودوره في تحسين الأداء المؤسسي. *مجلة العلوم الاجتماعية*، (2)15، 140.122-
- قاسمي، م. (2019). *علم اجتماع العمل والتنظيم*. دار الوعي.
- مرابط، ن. (2020). *الاتصال الداخلي كمدخل لتحسين جودة الحياة المهنية*. في عثمان، م. (محرر)، *دراسات في علم الاجتماع التنظيمي* (ص ص. 55-80). دار الجامعي.
- منظمة العمل الدولية. (2023). *تقرير العمل والتنمية*.
- نور الدين، ع. (2022). *التحولت المهنية في المؤسسات الحديثة*. *مجلة البحوث السوسيولوجية*، (1)10، 60.34-