

مفهوم المؤسسة ما بين الثراء المعرفي والفكر السوسيولوجي- دراسة نقدية
لنماذج المعاصرة للتنظيم (التحليل الإستراتيجي والمقاربة الثقافية للمؤسسة
أنموذجا)

**The concept of the company between the wealth of
knowledge and sociological thought - critical study of
contemporary organizational approaches (example of
strategic analysis and cultural approach)**

د/ ميلودي عادل¹

¹ جامعة وهران 2 (الجزائر) miloudi.adel@univ-oran2.dz

تاريخ الاستلام: 2022 / 09 / 29 تاريخ القبول: 2023 / 05 / 02 تاريخ النشر: 2023 / 06 / 30

Abstract:

The company has witnessed as a concept of a multiplicity of meanings and knowledge formed around it, and this is due to the multiplicity of organizational models that sought to rationalize the logic of work and contribute to the creation of organizational effectiveness, and hence the business concept remains a newly established term and has come according to the circumstances in which the company has lived, it is therefore not possible to define On the other hand, the contemporary theoretical theorems of the field seek to study the whole of the company according to its surrounding environment and the society .

Keywords: the company; organization; corporate sociology; strategic analysis; cultural approach.

الملخص:

شهدت المؤسسة كمفهوم تعدد في المعاني و المعرفة المشكلة حولها و هذا نظرا لتعدد نماذج التنظيم و التي كانت تسعى لعقلنة منطق العمل و المساهمة في خلق النجاعة التنظيمية ، و عليه يبقى مفهوم المؤسسة مصطلح حديث النشأة و جاء حسب الظرف الذي عايشته فيه المؤسسة الظروف المحيطة به ، فلا يمكن تعريف المؤسسة بدون تاريخ المؤرخ عليها ، من جهة أخرى تسعى التنظيرات النظرية الميدانية المعاصرة إلى دراسة المؤسسة الكل حسب البيئة المحيطة بها و المجتمع المتولدة فيه ، فعند البعض تمثل شكل من أشكال السلطة و قواعد اللعب الفاعلين في المؤسسة و من جهة أخرى هي إنعكاس للخصوصيات الثقافية للمجتمع ، إذن المؤسسة كمفهوم يعرف نوع من التعقد التكويني المفهوماتي في حد ذاته .

الكلمات المفتاحية: المؤسسة ؛ التنظيم ؛ سوسيولوجية المؤسسة ؛ التحليل الإستراتيجي ؛ المقاربة الثقافية .

1. مقدمة:

تعرف المؤسسة كظاهرة إجتماعية نوع من الحداثة فيما يخض الإهتمام بها كموضوع سوسيولوجي مستقل بذاته ، و عليه شهدنا فراغ نظري و فكري فيما يتعلق بدراسة هذا المفهوم و الذي أخذ عدة أشكال لغوية و دلالية ليقدم لنا فضاء واسع من التأويل و التحليل السوسيولوجي المشكل حوله كمفهوم ؛ لقد تشكل الثراء المعرفي المقدم حول المؤسسة كمفهوم حيث كانت تعتبر و لفترة من الزمن مكان يتم فيه العمل لكسب الغايات المادية و لم تشكل النموذج المثالي الذي يدمج العاملين في ثقافة و هوية مشتركة إلا بفضل بعض المقاربات الحديثة و التي تسعى في الكثير من

الأحيان بالمقاربات الثقافية لدراسة المؤسسة كظاهرة سوسيولوجية المنبع ، أي حقل تتشكل فيها مختلف الثقافات السائدة في العمل وعنصر لتبادل و تفاعل مختلف الهويات المهنية المكتسبة في المؤسسة ؛ و عليه وبغية التقرب من موضوع البحث وجب علينا التساؤل حول ماهية هذه المفهوم وماهو التراكم المعرفي الذي تشكل منه ، و ماهي المقاربات المعاصرة الذي أهتمت بدراسة المؤسسة بعيدة عن النظريات الكلاسيكية لها التي تطغى عليها النزعة التجريبية لعقلنة و ترشيد طرق العمل في المؤسسات الصناعية ، إذن سنقوم بطرح تحليلي نقدي لعناصر المعرفية التي تمثل بعض المقاربات المعاصرة التي إهتمت بتحليل المؤسسات و اعتبرتها كثقافة و هوية مستقلة التي تعكس الثمالات و التصورات المجتمعية ، و صولا إلى المعنى الذي يعكس أشكال تشكل السلطة وممارسات الشرعية و غير الرسمية في علاقات العمل في مختلف الوحدات التنظيمية. و عليه سنطرح التساؤل حول ماهية هذا المفهوم و كيف تشكل من خلال التنظيرات الحديثة ، و في نفس السياق نطرح التساؤل التالي : فيما تكمن أهم المساهمات الحديثة المعاصرة حول موضوع المؤسسة بإعتبارها مفهوم متعدد الأبعاد في الوقت الراهن ؟ و كيف إعتبرت هذه المقاربات الحديثة للمؤسسة كمفهوم سوسيولوجي قابل للفهم و التحليل من طرف الباحثين في مجال سوسيولوجية العمل و المؤسسة في الوقت الراهن ؟.

2.الثراء المعرفي لمفهوم التنظيم – المنظمة -

إن أصل كلمة التنظيم بالمعنى الإتيولوجي يتربط بالفعل الروماني *organizare* الذي يعني " تزويد الأعضاء التي تُكوّنُ جسم الإنسان الكامل " ، و هذا الذي ربطها بخاصية العضوية ، التي تتمثل في التعاون الجيد بين الأعضاء فيما بينها ، أي للوصول إلى الصحة الجيد للإنسان . تم تطور معنى هذا اللفظ في العالم الروماني ليصبح " وجود لهيكل معين منسق " ، *ROUSSEL Patrice* , *ROJOT Jacques*

VANDENBERGHE Christian , 2009, p32). و في الكثير من الأحيان ارتبطت هذه الكلمة بالجمع بين العضو و العمل للدلالة على الحالة التنظيمية .

من خلال الشواهد التاريخية سنضطر للانتظار إلى غاية سنة 1475 من أجل مواصلة اخذ المعنى الأصلي عند الجيوغرافي برانديس في كتابه الخرائطي و الذي يشير إلى التنظيم الجغرافي للعالم الدنيوي بالنظام الإلهي ، و التي ترتبط كلمة التنظيم هنا بالمرجعية الطبيعية للكون و الصفة الغيبية الإلهية التي تحكمه . انتقل الفعل *organizare* الروماني الأصل ، إلى الفرنسيين القدامى حيث تم إدراجه في قاموس الفرنسي سنة 1863 لعالم إميل ليتري و الذي عرف فعل التنظيم " كإعطاء ترتيب معين الذي يجعل المواد قادرة على العيش ، و تكون مُحركة . تتنوع الطبيعة في تكوين الأجسام التي تنظمها " (LITRE Émile, 1873-1877,p465) . إلا أن القواميس التي ظهرت بين سنوات 1750 و 1840 لم ترتبط بالصيغة البيولوجية للكلمة بل جاءت كلمة المنظمة لتعبير و وصف الممتلكات العقارية في تلك الفترة في السياق المجتمعي الخاص بها .

إذن كلمة التنظيم انتظرت إلى غاية الثورة الفرنسية و التي تم تغيير معناها من طرف مفكري تلك الحقبة التاريخية ، لتأخذ فكرة " التنظيم الاجتماعي الجيد " و التي نسبها المؤرخ الألماني دوهرن فان ورسيم إلى مفكري هذه الثورة التي تعتبر كأهم الثورات في التاريخ التي شهدت التغيير المرجو منها سواء في المستوى السياسي أو المادي أو الاجتماعي المنظم لبنية المجتمع ككل (CORINE Maitte, DIDIER Terrier, 2012,p32) . إن المفكر الاجتماعي ايمانويل جوزيف سيبان قام بتعميم هذا المفهوم و الذي استعمله لوصف "هيئة اجتماعية " *organisme social* ثم عني به التنظيم الاجتماعي *l'organisation sociale* ، و هذا بإلحاحه وتأكيده إلى أمس الحاجة لعلم معين الذي يهتم ويدرس ماهية الاجتماعي ، أي لعلم المجتمع و هذا قبل أغوست

كونت بخمسين سنة ، حيث ينتقل من الصيغة البيولوجية لطالما ارتبطت بالكلمة التنظيم إلى صيغة التي يعبر عنها بمقولته التالية " انه من غير الممكن إنشاء هيكل معين من أجل هدف معين ، بدون إعطائه تنظيم من الأشكال و القوانين الخاصة به تؤدي وظائف التي نريد تحديدها ، فهذا الذي نسميه تكوين الهيئة " ؛ كما انه و من خلال تأكيده لضرورة التوصل إلى ما سماه التنظيم الاجتماعي للمجتمع قام بفصل بين السلطات وخاصة الارستقراطية منها و هذا قبل أن تختفي المساوى واللامساواة الحقوق التي تأتي لمواجهة المجتمع في مبادئه (GUILHAUMOU Jacques, 2006,p119).

إن هذه الفوضى التي اقر بها سايبس و التي تبعت الثورة الفرنسية ، دفعت بسان سيمون إلى مراجعة مفهوم التنظيم الاجتماعي الخاص سايبس و النتائج المترتبة عنه ، و التي تؤدي إلى ما يسمى بخلق الفردانية الغير مراقبة ؛ و الذي دافع بدوره عن التنظيم الاجتماعي الجيد يسمح للأفراد الإنسانيين باستغلال محيطهم بطريقة جيدة ؛ كما أن المجتمع بالنسبة له يطالب بإعادة التنظيم يكون منسق من المفكرين و الصناعيين ، ليخلق تقسيم للعمل مثالي خاص به ، الذي ينتج التجانس الاجتماعي و الإنتاجية و الفعالية و الاختراع التقني (MORGENTHALER Jean-Louis, 2007,p230). إذن شهد القرن التاسع عشر ارتباط كلمة التنظيم بالتنظيمات الاجتماعية الضيقة المعنى ، وأصبحت ترتبط بالصفات التي تعنيها و تشكل الإطار الضيق حيث يكمن وجودها ، و هذا الذي جسده لويس لوبون تلميذ سان سيمون ، باستعماله لمصطلح تنظيم العمل لوصف توزيع المهام الإنتاجية و تعويضها من المجتمع ؛ و باعتباره قائد الحركة الاجتماعية سنة 1848 اقترح إعادة الهيكلة للاقتصاد الوطني القائم على فكرة الورشات الوطنية الصناعية ، لكن الوضع المجتمعي الخانق بالفساد بحرّ أحلام اليوتوبيا الاجتماعية الذي نادى بها لوبون ،

فالتنظيم بالنسبة له "ليس تنظيم الاقتصاد بنوع من التخطيط ، لكن تنظيم العمال و دعوتهم للانضمام إلى التعاونيات و تسيير التبادلات على هذه القاعدة المسيرة ذاتيا" (BOUGLE Célestin , 1932,p 82)

في سنة 1870 شهد المجتمع الألماني نفس السياق و أوضاع الذي وصفها لوبون و الخاصة تقسيم العمل الصناعي ، حيث أدت بالعديد من الكُتَاب بتأليف كتابات توضيحية علمية من اجل الوصول إلى تنظيم المصانع بطريقة فعالة ، مثل مصنع الآلات الصناعية ORGANIZATIONS MITTEL التي قام بتأسيس مجلة تحمل اسم "المنظمة" ، حيث ركزت هذه المجلة على نشر التقارير العمل والمحاسبة الخاصة بالمصنع و المناهج التسييرية التي تسمح بتحسين الأفعال التنظيمية في العمل ، مما يعني أنها المنظمة في هذا السياق تصبح القاعدة و المركز الذي يتحكم في الوظائف الأخرى في هيكلها الداخلي .

إن هذا التغير الهام و التحول الذي شهده مفهوم التنظيم أو المنظمة و التي أصبحت يُعنى بها ليس المجتمع ككل بل لتعيين جماعة اجتماعية معينة بخصائص تميزها عن الجماعات الاجتماعية الأخرى كالتجمعات الطوعية مثلا ، ففي سنة 1894 جاء في جريدة جامعة ديرهام تصريح يؤكد الاستقلالية اللغوية التي انفردت بها المنظمة ، و التي كُتِب فيها كالتالي : " من الآن فصاعدا نمتلك في جامعتنا (...) حوالي ثلاثة و خمسون منظمة مختلفة ، منها الرياضية ، الفكرية ، الأدبية ، الاجتماعية و الدينية". إن هذا الاستقلال في المعنى تطور لشمَل المنظمات ذات النشاط التجاري ، ففي سنة 1920 قامت جمعية أمانات المنظمات التجارية في الولايات المتحدة الأمريكية بنشر نص معنون بالمنظمات التجارية والذي يصف بضبط جمعيات مسيري المؤسسات (ROJOT Jacques , ROUSSEL Patrice , VANDENBERGHE Christian , 2009,p34)

3. المؤسسة : المفهوم ذو إستحالة التعريف الكوني Universal ؟

إن دراسة أي موضوع في العلوم الاجتماعية يحمل قاعدة أساسية تحاول أن تبني منطق من التحليل والدقة حول المشكلة المراد دراستها ، و التي تفرض علينا التعرض لمفاهيم متعددة الشكل و الصياغة ، ووحودية المعنى ، وهذا الأمر البديهي بالنسبة لأي باحث في شتى مجالات العلم . ففي دراستنا هذه يتميز مفهوم المؤسسة entreprise بثناء معرفي الذي أقيم حولها، حيث لم تكن تُعبر عن المعنى الحالي الذي تأخذه سواءً في التعاريف السوسيولوجية أو حتى في تعاريف اللغوية . و هذا الذي سنتطرق إليه إستلهاماً من " صيغة التعقد التي تشكل التنظيم و التي هي تمثل حداً في تطوره "(بودون ريمون ، بوريكو فرانسوا، 1986، ص 204) .

كان مفهوم المؤسسة الإقتصادية نقطة إلتقاء العديد من العلوم لاسيما العلوم الاجتماعية منها ، و التي فُرض عليها في وقت سابق " إيجاد الإجابات التطبيقية للخلل الوظيفي لنموذج عقلاني الذي ساهم بدوره في وضع تعريف لها و تحديدها " (JACOB Annie , 1987,p94)، فكانت هذه الأخيرة تُعتبر المؤسسة حيادية le no man's land ما بين ميدان الإقتصاد و التسيير حسب تعبير سيمون ؛ إن هذه المؤسسة التي ظهرت في وقت سابق "كخلية أساسية للحياة الاجتماعية و الإقتصادية ، كفاعل في حد ذاتها ، الشكل الرئيسي للحياة الاقتصادية أو على الأقل الناتجة من الأزمة "(WIEVIORKA Michel, SYLVAINIE Trinh , 1989,p11-12)، لم تلق الإجماع لدى علماء الاجتماع ، بحيث تقودنا هنا إلى دراستها بالمقاربة السوسيولوجية ، من خلال محاولة وضع تعريف سوسيولوجي واضح لها و لكن هذا ليس بالأمر الهين ، نظراً لتعدد المقاربات التي قامت بتعريفها ضمن الواقع الخاص بها؛ فإن قمنا بجرد مختلف التعاريف الواردة في مختلف القواميس السابقة ، فبدون شك تقدم لنا المعنى الذي أخذته ضمن سياقها المجتمعي الخاص بها ، الذي

جاء فقط ليُعبّر عن هذا السياق المجتمعي أو الداخلي الخاصة بها ، فالتحدي الأكبر الذي بقي فترة طويلة محل الإهتمام ، هو إمكانية الخروج بتعريف مُوحد ، و هذا الذي يؤكدّه رونو سانسوليو في كتابه "المؤسسة ، قضية المجتمع" بأنه : " ما يواجه الباحثين حول واقع المنظمات ، هو الخروج بتعريف موحد للمنظمة ، وهذا الطرح نظراً لغياب نموذج نظري شامل يجمع مختلف الأبعاد التصورية لمفهوم المؤسسة " (SAINSAULIEU Renaud , 1992,p19)، و غير بعيد من هذا الطرح يذكر سيغريستان بأن المؤسسة التي نعرفها اليوم هي ليست بالخالدة و لا العالمية ، فهي توجد في أشكال متنوعة ومؤرخة تاريخياً ، " فهي كموضوع من التاريخ ، و بتاريخها نستطيع تحديدها " (SEGRESTIN Denis , 1992,p19)، لأن تعريف المنظمة هو في الواقع تحديد نسبي يخضع إلى العديد من المحددات أهمها السياق المجتمعي و الزماني .

سنحاول من هذا المقام التطرق إلى بعض التعاريف التي رأينا فيها مختلف المظاهر التي تعكس واقع و مضمون مفهوم المؤسسة في الوقت الحالي ، فهي بمثابة المسلمات العالمية لأي محاولة في البحث في هذا الموضوع ، فلا يمكن على سبيل المثال تجنب الطرح الفيبري لمفهوم المؤسسة ، التي كانت مصدر للعديد من السوسولوجيين الذين حاولوا التنظير و البحث في التنظيمات البيروقراطية ، فعلى سبيل المثال يقدم لنا شين تعريفاً يؤكد فيه على البعد الرسمي العقلاني المحدد بسلطة و قائم على التخصص في المهام لبلوغ هدف التنظيم . فهي نسق عقلاني لنشاط يقوم به عدد من الأفراد من أجل تحقيق أهداف محددة بواسطة نظام تقسيم العمل و تحت إشراف سلطة (LEMIRE Louise , GAETAN Martel , 2007,p87) ؛ حيث تميزت التنظيمات كفاءة خاصة من المجتمع التي هي مبنية على أساس توزيع السلطة أو ما يعرف بنماذج الشرعيات المُستلهمة من الطابع الرسمي لها .

من مقام مختلف يقوم السوسيولوجيون بإعطاءها صياغات مختلفة إنطلاقاً من إعتبارها مكان للإستغلال ، إلى مكان يُنتج التضامن بين الأفراد مختلفي التوجه في نظام تقسيم العمل ، فنجد " المنظمة الحديثة بأنها تقوم بإعادة إنتاج كل من التضامن الثقافي و المبادرة و هذا قبل أن تقوم بإقامة تنظيم خاص بها وفقاً للتخصص الوظيفي و التضامن العضوي " (BELANGER Paul, LEVESQUE Benoit, 1992,p62) ، من جهة أخرى هي " ترتبط بعناصر معينة تشير إلى تقسيم العمل) تقسيم المهام و توزيع الأدوار (من جهة ، و من جهة ثانية تشير إلى التنسيق و الإدماج (نظام السلطة ، نموذج الاتصال ، ونظام المساهمة ورد الإعتبار(التبادل) " (BERNOUX Philippe, 1985,p108) و هذا حسب فليب بارنو ، فبالنسبة إليه بأننا " لا نستطيع إعتبار المنظمات مستقلة عن الإكراهات الخارجية ، وخارجة عن نظام التمثلات للفترات التاريخية التي مرت بها " (BERNOUX Philippe , 1992,p89) ، فهي بمثابة النظام الإجتماعي الذي هو نتاج التفاعلات الجماعية المعقدة ؛ إذن يكمن جوهر التساؤل في إرتباط المنظمة بالنماذج التنظيمية و علاقاتها بالمجتمع ،والذي ربط كروزي هذه العلاقة بالنماذج الثقافية لهذا المجتمع؛ إذن الإشكال المطروح هو كيف نستطيع الخروج بتعريف لا يقصي الواقع الاجتماعي للمنظمة في بنيتها الداخلية المبنية من شتى أشكال العلاقات ما بين الأفراد ، التي تقدم لهم القيم التنظيمية لدمجهم من جهة ، و من جهة أخرى تُعتبر السبيل الأمثل لتكوين المصالح الذاتية للفرد تجاه العمل . في هذا الصدد يعترف سانسوليو قائلاً " بأن مسألة تعريف سوسيولوجي معين ، تخلق نزاعاً معتبراً ، لأن و لا نموذج من النماذج النظرية المذكورة للحديث عن العلاقات الاجتماعية للعمل في المؤسسة سيُرضي الآخرين ، حتى بدون أن يتمكنوا من تأكيد مواقف بديلة " (SAINSAULIEU Renaud , 1992,p19) ، و هذا ما جعل البعض أثناء دراسته للمؤسسات ، إلى تحديد عدة إشكالات إجتماعية لسيورها و عملها و الذي أطلق عليها اسم " الواقع

الإجتماعي " *Les mondes sociaux de l'entreprise* بصيغة الجمع ، كما ذهب في نفس الطريق تيدوراز الذي عَنَوَنَ كتابه بسوسيولوجية المؤسسات *Sociologie des entreprises* ، وهذا لتأكيدده على صفة الاختلاف التي تميز المؤسسات في بنياتها .

بنفس التوجه يقوم سانسوليو بتمييز البنية الداخلية للمنظمة و أشكال تقسيمها و بناءها ، بمحورين أساسيين نجدهما في أي تصور أو مفهوم لأي منظمة كانت ، حيث نجد محور ينطلق من الميزة الفردية إلى الجماعية (مقارنة فردية في إدماج جماعي للقوى العمل) ، أما المحور الثاني فجاء في الصيغة التي يسميها بـ : " l'intraunité à l'interunité " (و حدة العمل الأكثر بساطة إلى وحدات عمل معقدة جداً) (SAINSAULIEU Renaud, 1987,p86) . فلقد تجلت معالجتنا للعديد من المفاهيم من مختلف الجوانب ، للتأكيد على خاصية التنظيم كبناء غير منتهي ، وهذا ما نلمسه من خلال محاولة معظم النظريات تطوير و صياغة مفهوم خاص بها ، مستلهمة في ذلك بالكشف والبحث عن النقائص و الفراغ في الإجابات ، سواءاً التجريبية أو النظرية المواكبة لها ؛ إن محاولة دراسة مفهوم المنظمة وإزالة الغموض عن معانيها ، يقودنا إلى إستحالة الخروج بتعريف مثالي للمنظمة ، ويخلق لنا منطلق المراجعة الدائمة الذي يذهب بنا إلى تكوين تفكير حول خاصية الأساسية لواقعها و هي "لا كمالية البناء " l'inachèvement (FOUDRIAT Michel, 2007,p86) .

4. ميلاد سوسيولوجية المؤسسة

إن السياق السوسيواقتصادي للمجتمع الفرنسي ساعد سوسيولوجية المؤسسة أن تأخذ مكانتها ضمن الميادين المهمة بدراسة التنظيمات الإقتصادية التي تجسدت في الشركات الكبرى المتضمنة لعدد كبير من مأجوري المجتمع الفرنسي ، فالمؤسسة

أصبحت مؤسسة إجتماعية حيث نجد " Citoyennes " (MICHEL Anne , 2004,p10). شهد هذا السياق المجتمعي المتغير باستمرار خاصة خلال سنوات الثمانينات الإرتفاع المتزايد للبطالة نتيجة الأزمات المتتالية للمجتمع الفرنسي (MONTOUSSE Marc , 2008,p62) ، و بالأخص من جراء نتائج الأزمة البترولية الثانية سنة 1979 ، فكل هذه الظروف دفعت بالعديد من المؤسسات العمل بنظام البريكاريا لعقد العمل المأجور ، وبتغيير مكان العمل للوحدات الإنتاج الفرعية ، كما أنه توجد عدة عوامل أدت إلى القلق المتزايد من الأفراد في المجتمع الذين أخذوا الثقة بالمؤسسات واعتبروها الوحيدة القادرة على إنقاذ وظائفهم و عملهم المأجور.

إن كل هذه التحولات التي مست المجتمع في مستوى المؤسسات التي تغيرت صورتها ، أدت بعلم الإجماع إلى التساؤل حول العديد من الإشكاليات ، المتعلقة بالعلاقة بين المجتمع و المؤسسة في ذاتها ، كما فرضت عليه ضرورة صياغة نظرية إجتماعية تحلل وضعية المؤسسة الحالية في سيرورة تحولها (SAINSAULIEU Renaud , 1986,p340) ، حيث قامت المؤسسات بفتح المجال لمفكري العلوم الإجتماعية للولوج إلى واقعها الداخلي ، خاصة مع التدعيم القانوني المقدم من طرف الحكومة الفرنسية (الإشترابية 1984) ، وهذا " الذي يعكس التغيير في السياسة تجاه المؤسسة كما يدل على حافز التطوير لأشكال جديدة في البحث ، بالإرتباط الوثيق بين الباحثين والمؤسسات " (LAFAYE Claudette , 1996,p70) .

إن هذا التقدم أدى إلى ملأ الفراغ النظري الذي لم تستطع سوسيولوجية المنظمة أن تجيب عليه ، و الذي سمح للعديد من علماء الإجماع (سانسوليو ، بارنو و سيفريستان) إلى ضبط بطريقة سوسيولوجية هذا الواقع الإجتماعي الخاص و هو المؤسسة من خلال علاقتها بالمجتمع ، " فهذه المقاربة تتجاوز في فضاءها ملا

خطة الورشة فقط (.....) أو العلاقات بين الفاعلين الإستراتيجيين ، ولكن تركز على تحليل العلاقة بين المؤسسة و المجتمع " (ALTER Norbert , 1996,p139) . من جهة أخرى أُعتبرت المؤسسة كبنية مستقلة تبني قواعد سيرها خاصة بها و كالمكان الذي ينتج الروابط الإجتماعية و الذي يصبح كموضوع الحالي للإهتمام و الدراسة ، و لا يمكن أن تكون لدينا " معرفة بالمؤسسة بدون فهم إستقلاليتهما الاجتماعية " (SAINSAULIEU Renaud , 1992,pp23,26) ، و بنفس المعنى كتب فيليب بارنو موضحاً " في الوقت ذاته بأن المؤسسة هي تنظيم رسمي ، ثقافة معينة ، مجموعة من الفاعلين ، نظام معين من الروابط الإجتماعية ، و مكان لتعلم التعاون..... إلخ " (BERNOUX Philippe, 1985,p14).

على أساس هذه الفكرة تصبح المؤسسة قادرة على بناء قيمها الخاصة وإنتاج معايير للسلوكات التي تؤثر على المجتمع ، فالمؤسسة لديها تاريخ خاص بها مبني من طرف الفاعلين بلعهم في المؤسسة ، للإستجابة للضغط المضاعف سواءً من المحيط أو الثقافة الماضية الخاصة بهم . كما أنها أصبحت وحدة مستقلة التي وجب على عاتقها تحمل مسؤوليات مجتمعية ، فأصبح إطار تحليلها متعلق ومرتببط بثقافة المؤسسة و الثقافات الفرعية لأعضائها ، لكن كونه كإختصاص لدراسة المؤسسة عرف بعض المخاطر و التعميمات ، لأن تحولات المؤسسات الذي نادى بها تحت إسم علم الإجتماع المؤسسة ، أنتجت مفاهيم مُنتجة مباشرة من إختراع أرباب العمل و هذا حسب دانيال لينهارت (LINHART Daniéle, 2009,p114) .

5 . المؤسسة من خلال المقاربات السوسيولوجية المعاصرة

إن الغاية من التطرق إلى بعض نظريات التنظيم ليس تقصيراً منا ، بل لكثرتها و إستحالة ذكرها كلها ، وهذا لأن " ميدان نظرية التنظيمات عرف خلال السنوات

الأخيرة ، توسعاً نظري هام ، بحيث كيفية تصنيف المدارس و حتى فيما يخص تحديدها و تمييزها عن بعضها البعض ، و قبولها كتيارات شرعية ، لم تلق توافقاً مطلقاً " (BELANGER Laurent, MERCIER Jean , 2006,p2) . لكن إرتأينا في نفس الوقت التركيز على بعض المقاربات التي ترتبط مع الموضوع الأساسي لدراستنا هذه ، كما أن الأساس في التصنيف النظريات التنظيم الأولى يمكن تلخيصه كالتالي :

1. الإتجاه الكلاسيكي الذي يعتبر المنظمة بمثابة النظام المغلق التي لا تخضع إلى نفوذ المحيط و تأثيرات المجتمع ، كما أنها إرتبطت بالمنطق العقلاني للتأيلورية العلمية و الفبرية من جهة (BOYER Luc , EQUILBEY Noel, 2003,p41-60) .

2. إن هذا الإتجاه الحديث يركز على دراسة المنظمة كنظام مفتوح على سياق الخارجي الخاص بالمجتمع ، حيث إرتكز هذا التيار بالعديد من الدراسات النفسية الإجتماعية داخل المنظمات (BOYER Luc , EQUILBEY Noel, 2003,p61-86) .

1.5. التحليل الإستراتيجي و النسقي لعلم إجتماع الفعل

1.1.5. نظرية العقلانية المحدودة :

إرتبط إسم هاربارت سيمون بالنظرية المسماة " بالعقلانية المحدودة" التي تميز أي فرد في المنظمة ، و هذا من خلال ملاحظاته التجريبية لإختيارات الأفراد في المواقف المختلفة في العمل ، بحيث مهما إتسم الفاعل في المنظمة بالسلوك العقلاني الإقتصادي فهو يبقى دائماً محدود من الناحية المعرفية و المعلوماتية أثناء إتخاذ قراراته ؛ فأمام هذه الإستحالة يذهب الفرد إلى تبني السلوك المُرضي ، وهذا بإستعماله لكل القدرات الشخصية المبنية من التجارب السابقة والإجتماعية خلال عمله في المنظمة .

إذن العقلانية المعمول بها في المنظمة هي محدودة ، بحيث يوضح سيمون قائلاً في هذا الصدد : " بأن المنظمة سيكون لها هيكل معين (....) لدرجة أن هناك حدود لهذه العقلانية ، بقدر ما هناك عناصر التي يجب أن تكون موجودة ، حيث تؤخذ في الواقع كمعطيات ، و التي ليست جزءاً من حسابات العقلانية بصفتها كعوامل إستراتيجية محتملة . فإذا لم تكن هناك حدود لهذه العقلانية أو ما إذا كانت هذه الحدود مختلفة بطريقة سريعة و غير متوقعة ، فلا يمكن أن تكون لدينا هياكل ثابتة للمنظمة " (BELANGER Laurent, MERCIER Jean , 2006,p166).

قام سيمون من خلال إتباعه لهذه الأطروحة المحملة حول واقع التنظيمات والعقلانيات الخاصة بالأفراد ، بتطوير نظريته حول القرارات حيث ميز أنواع مختلفة من القرارات في المنظمة حسب إرتباطها بوضعية كل فرد ، ففي حالة إرتباط الفرد بوضعية معينة يُنتج لنا هذا الأخير قراراً موضوعياً عقلائي ، و من جهته يستطيع أن يكون القرار ذاتي عقلائي ناتج من معارف الفرد ، كما يمكنه أن يأخذ صيغة القرار الشخصي العقلاني (PARTHENAY Claude, 2005,p6) .

نستنتج من هذا أن في المنظمة لا يوجد فيها قرار يتميز بالعقلانية المطلقة ، ولا يُأخذ على أساس معطيات و معارف كاملة و كافية ، لكن يتخذ القرار تبعاً لسيرورة تتابع الإختيارات ، التي تقوم على الإعتماد على التجارب السابقة في العمل للوصول إلى قرار يضمن أقل نتيجة سيئة في التنظيم ؛ إذن تتحكم العقلانية المحدودية الإجرائية في أفعال و سلوكات الأفراد في حالة إتخاذهم للقرارات في المنظمة .

2.1.5. تيار التحليل الإستراتيجي لميشال كروزي :

إن حالة المنظمة حيث نجد فيها الفاعلين يحددون سلوكهم وفقاً لمنطق الأفعال الحسابية المعقدة ، و من جهة محدودة العقلانية التي تؤدي بهم لإستخدام موارد

مختلفة و تبنيهم بما يسمى بإستراتيجية الفعل لبلوغ الأهداف الذاتية ، فهذه هي المسلمات التي يقوم عليها تيار التحليل الإستراتيجي أثناء دراسته لواقع المنظمات ، و الذي إرتبط مع عالم الإجتماع الفرنسي ميشال كروزي الذي إستطاع أن يلاحظ هذه الظواهر في المؤسسات الفرنسية لكن بمقاربات خاصة بسياق مجتمع الو.م.أ. (BELANGER Laurent, MERCIER Jean , 2006,p167).

إستهل كروزي و زميله فريدبارغ تحليلهما للمنظمات من خلال الإعتماد على نظرية العقلانية المحدودة السابقة الذكر ، حيث طرحوا نوع جديد من التحليل الذي أطلقوا عليه إسم التحليل الإستراتيجي ، فبالنسبة إليهما لا يقوم أي فاعل بفعل عشوائي بلا غاية ، فكيفية إختياره لأفعاله في المنظمة تتوقف على قيمه ، والوضعية الخاصة به (الموقف) ، و الموارد المختلفة المتاحة له . فهو يمتلك إستراتيجية شخصية حيث يقوم باللعب في نظام الأفعال *Systeme Action* ، لتوسيع فضاء السلطة الخاصة به و مناطق الشك المتمركزة تحت مسؤوليته ؛ ففي إطار هذه القواعد التي تحكم نظام اللعب و الأفعال في المنظمة ، تتشكل العلاقات بين الفاعلين فيما بينهم حيث يحاول كل فرد بسط نفوذه الخاص (LAFAYE Claudette , 1996,p40).

في كتابه الشهير الظاهرة البيروقراطية ، درس ميشال كروزي كل من علاقات السلطة في ورشات الإحتكار الصناعي (Seita) ، و الطريقة التي تُبنى منها الأفعال المقصودة ، حيث إستطاع الخروج بالعديد من الإستنتاجات التي لخصها في بعض الإختلالات الوظيفية التي تميز الظواهر البيروقراطية عامةً ، و التي جاءت في النقاط التالية :

أولاً : خلق التكتلات و إنعزال الفئات المهنية و الموظفين ، ثانياً: العمل بقواعد اللاشخصية و الإعتماد عليها و بسط النفوذ الفردي أو الجماعي ، ثالثاً : تصبح الأهداف المحددة من الإدارة بلا فعالية و لا فعالية في مستوى الرقابة ، رابعاً: تتميز المنظمة بمركزية القرارات ، و أخيراً: سيطرت علاقات السلطة كلياً على العلاقات في المؤسسة .

في هذا الصدد إستطاع كروزي أن يُظهر بأن المنظمة برغم من تطبيقها لقواعد منصوص عليها رسمية ، فإنها لا تستطيع مطلقاً التنبؤ و التحكم في أفعال و ردود أفعال فاعليها ، حيث يقومون بتتبع الأهداف الذاتية الخاصة بهم و خلق قواعد غير رسمية برغم من عملهم تحت الأهداف العامة.

2.5. المقاربة الثقافية

1.2.5. المبادئ الأساسية لنظرية تايشي أونو (Toyotisme) :

بعدما عرف المجتمع الياباني الإنتكاسة السياسية نتيجة الحرب العالمية الثانية ، التي أدت بتأزم الوضعية الإقتصادية ، كان على عاتق السياسة الإقتصادية للتنمية اليابانية ، مسؤولية كبيرة للنهوض بالبلاد من هذه الأزمة ، ولهذا قامت شركة تويوتا للسيارات بتكوين نظرة إستراتيجية للنهوض بالإقتصاد الياباني و إستدراك التأخر مقارنة بمنافسيها التقليديين (الو.م.أ) ، حيث جاء التصريح الشهير لمدير العام لهذه الشركة سنة 1945 ليُثبت القاعدة الأساسية المنطلق منها ، و الذي قال بأنه " يجب في غضون ثلاث سنوات اللحاق بالو.م.أ ، و إلا فإن صناعة السيارات اليابانية ستحتضر" (OHNO Taiichi , 1988,p3).

إعتمدت هذه المؤسسة على نمط معين من تنظيم العمل مستلهماً من المبادئ المبتكرة من المهندس الياباني تايشي أونو ، الذي طور نظام للإنتاج الذي أُعْتُبر كتنظيم نيو تايلوري أو بالأساس كنمط مطور من مبادئ العمل في مصانع هنري فورد ، إلا أن هذا النظام لا يُمثل سابقه ، بل هو بالأساس لخلافتهم ، ففي الواقع أن نجاح المؤسسات الصناعية اليابانية لم يكن من الصدفة ، أو نتيجةً لتطبيق نمط تسييري أجنبي ، لكنه من النتائج المتجرّد Raciné من المجتمع الثقليدي الياباني ، حيث " إستطاع هذا البلد أن يحقق الفعالية من خلال خلق طريقة للعمل في المؤسسة ، تتميز بروح الخضوع المرتبطة بتقاليد محاربي السموراي ، و بالثقافات القديمة لليابان "(BENBEKHTI Omar, 2005,p172).

كنظام من شأنه تنظيم المنظمة بوتيرة عمل مثالية ، قام المهندس تايشي أونو بإدراج مبادئ بسيطة في العمل تبعاً لسياق المجتمع للشركة تويوتا ، حيث كان هدفه الأول التكيف مع متطلبات السوق ، و هذا من خلال البدء في العملية الإنتاجية إنطلاقاً من الطلب ، و الذي يقول في هذا الشأن : " إن كل شيء الذي قمنا به كان يدفعنا للتركيز على الوقت بين لحظة طلب الزبون و إستقبال الدَفْع *paiement* ، ثم القيام بخفض هذه المدة الزمنية عن طريق إقصاء أي شيء لا يقدم قيمة معينة "(COULOMBEL Alain , 2011,p195)؛ فرض هذا المنطق الجديد في العمل طريقة عمل جديدة ، حيث يتم تقليص التكاليف والفترات اللازمة للإنتاج و تجنب زياداته من حيث الكم (فائض الإنتاج) ؛ فمن خلال هذا الظرف قام تايشي أونو بإدماج المبادئ العملية المتكاملة لنظريته في النقاط التالية (SHIMIZU Koichi, 1999,pp15,16,22):

1. يجب على الإنتاج أن يتزامن و يضبط بدقة مع تدفق و عدد القطع في وتيرة التجميع (*Le juste à temps*) .

2. مبدأ *Le kaizen* الذي يهدف إلى التحسين المستمر من خلال إستقلالية كل فرقة عمل بمهام التوزيع الخاصة بها في الإنتاج ، و ذلك بواسطة أفعال بسيطة يومية ، مع تكوين حلقات للجودة تتضمن مختلف الفئات المهنية من إطارات إلى عمال منفذين ؛ فهذا المبدأ هو أساسي لتحفيز العمال بحيث يدفعهم إلى المحاولة المستمرة لتحسين نظام و نوعية الإنتاج.

3 . القيام بإعداد بطاقة ورقية تشير إلى عدد القطع بالضبط الواجب إنتاجها أو تسليمها ، لتجنب فائض الإنتاج في وتيرة عمل تكرارية و نظامية (مبدأ *Le kanban*).

ففي تحليلنا السوسيولوجي لهذه النظرية و المبادئ التسييرية بالأساس ، نستنتج منها ظهور روح الجماعة في العمل مقارنة بالتaylorية ، و هذا من خلال الحلقات التي تُكسّر التسلسل الهرمي الوظيفي ، حيث تصبح العلاقات في العمل تعاونية حول تحديد طرق العمل و نوعية الإنتاج ، حيث أشار شيميزي كوشيدا صاحب كتاب *LE TOYOTISME* بأن هذا النظام المندرج في سياقه الإجتماعي ، الصناعي و الثقافي يدل على نِسْبِيَّتِهِ من جهة ، و من جهة أخرى يضمن الشغل الدائم ، الأجر و الأقدمية ، أشكال التعاون و الروح المحلية في العمل ؛ فهذه الظروف الاجتماعية و الثقافية هي في حد ذاتها تفسر التعقد و صعوبة هذا النظام ، حيث لا يمثل النموذج العالمي المطلق لوتيرة الإنتاج ، فحتى شركة تويوتا في حد ذاتها قامت بمراجعة و تجاوزت الإستخدام المَكْرَه تقنياً و إجتماعياً لهذا النظام القائم على التنظيم المحفز لليد العاملة .

فمن خلال هذا يُظهِرُ هذا النظام بعض السلبيات لكن لقلتها لا يمكن مقارنتها بالمدارس التنظيمية السابقة كالتaylorية أو النظام الإنتاجي الفوري ، بحيث يجب التذكير على أنه نمط الذي يتحقق و يتم العمل به إلا من خلال التشارك في ثقافة

معينة التي تميز المنظمة كجزء خاص ، أو المجتمع بصفة عامة ؛ و عليه و إثر هذا الواقع اليومي للعمال تحت وتيرة عمل هذا النموذج ، قام في سنة 2008 الصحفي ساتوشي كاماتا بإصدار كتاب تحت عنوان " شركة تويوتا ، المصنع في حالة يأس " ، بتحليلاته المعمقة من خلال معاشته لواقع العمل مع عمال هذه الشركة قرابة خمسة أشهر في سنة 1972 ، حيث يروي فيه معاناة العمال تحت الوتيرة السريعة للإنتاج التي تتحكم هي باليد العاملة و ليس العكس ، و كذلك الإفراط في ضبط الوقت حتى بالنسبة لأوقات فراغ العمال (De RAVIGNAN Antoine, 2008,p87).

2.2.5. نظرية زاد (Z) اليابانية :

يمكننا أيضا أن نضع هذه النظرية ضمن النموذج الآسيوي ، بالرغم من أنها إرتبطت بويليام أوشي الذي إنتهى إلى المجتمع الغربي (الو.أ.م) ، بحيث إنطلق في تحليلاته من خلال تطويره لنظرية (X et Y) الإنسانية الخاصة بماغريغور ، من المسألة المتعلقة بالكيفية التي منها يتم تحدي النموذج الياباني في تنظيم المنظمة والعمل ، و هذا ما تم التعمق فيه في كتابه حول نظرية زاد (Z) ، لفهم الفرق بين المجتمعين ، الياباني من جهة و الأمريكي من جهة أخرى فيما يخص طرق التنظيم و التسيير المعتمدة في المنظمات الكبرى ، و في الطريقة التي تنشأ العلاقة بين المجتمع و المؤسسات (BELANGER Laurent, MERCIER Jean , 2006,p414).

بالنسبة لأوشي العامل الأساسي في أي مؤسسة مهما كانت ، يرتبط بالأبعاد الإنسانية للأفراد العاملين فيها ، فمشكلة الإنتاجية في العمل هي بالأساس مسألة تتعلق بالتنظيم الاجتماعي في المنظمة ، بحيث من هذه النقطة إستطاع أن يضبط الفرق بين الفلسفتين المختلفتين في التنظيم ، و يلخص لنا مبادئه النظرية كالتالي (Yang XIAOMIN ,LIHUA Zheng, 2013,p249) :

1. تحديد ثقافة معينة للمؤسسة من طرف المديرية العليا بطريقة التي تسمح لها أن تتقوى بين الأفراد و يتم الإستثمار فيها .
2. تنمية حس الإتصال بين الأفراد لضبط الأخطاء و توجيهها.
3. إشراك كل أعضاء المؤسسة و تكيف نظام من الحوافز ملائم لبنيتها و مع الثقافة السائدة فيها.
4. إدماج مستخدمي المؤسسة بتخفيض نظام التناوب .
5. العمل بنظام الترقية البطيئة و التقييم .
6. تبني نظام ديمومة السيرة المهنية (مدى الحياة) .
7. القرارات تأخذ بشكل جماعي و مشاركة لكل المأجورين .

تُشكل هذه المبادئ العناصر الأساسية التي تقوم عليها المؤسسات اليابانية في تسييرها للعامل البشري ، حيث إستطاع أوشي أن يستنتج أهم الفروقات بينها وبين الخصائص التي تتميز بها المؤسسات الأمريكية ، و الجدول التالي كأحسن دليل عن مظاهر الاختلافات هذه .

المنظمات اليابانية	المنظمات الأمريكية
ضمان الوظيفة مدى الحياة	إستخدام اليد العاملة على المدى المتوسط
قرارات جماعية	الزعة الفردية في إتخاذ القرارات
مسؤولية جماعية	مسؤولية فردية
التقييم و الترقية بطيئة	سرعة في التقييم و إمكانيات كبيرة للترقية
مسار مهني وظيفي غير متخصصة	التخصص في وظيفة العمل
نظام للمراقبة غير رسمي و ضمني	مراقبة رسمية
إهتمامات شمولية	الإختلاف و التجزئة في الاهتمام

الجدول رقم 01 : مقارنة بين المنظمات الأمريكية و اليابانية (الخفاجي نعمة عباس

، 2009، ص68)

6.الخاتمة :

إن المؤسسة في مفهومها الحديث لم تعد تشكل نقطة تنظيم المنطق المادي الإقتصادي فقط بل عرفت في سيرورة تحولها جملة من التحولات و التشكيلات الحديثة جعلت منها مكان لإنتاج الثقافات و الهويات المهنية و أصبحت مجال لتحقيق المواطنة و تنمية المورد البشري الفعال في عملية التحول التي عرفتة في الوقت الراهن .

شهدت المؤسسة في القرن الحادي و عشرين جملة من التحولات التي أثرت على بنيتها الداخلية و مقومات التنظيمية لها ، فحدث التغير المرجو منه حسب الآلية التي تعمل بها في ممارستها اليومية في نشاطاتها التجارية و الإقتصادية والإجتماعية و غيرها من مقومات التنظيمية التي تستدعي الوقوف أمامها في الوقت الراهن ، فهي تنشط في بيئة حركية الأمر الذي يهدف إلى البحث عن النموذج المرجو منه لمعالم التنظيم التي تتخذه في تسييرها اليومي كالنموذج الأسوي و المقاربة الثقافية للتسيير الكفاءات في المؤسسة و هذا ما تم التطرق إليه في هذا المقال .

إن التحدي الأكبر لأي منظمة كانت في الوقت الراهن هو مواجهة التحديات والتحويلات التي تعرفها طرق التسيير المعاصرة ، و هذا ما يستدعي تبني إحدى التوجهات الحديثة لتحسين الإنتاج و المعرفة المنتجة في المؤسسات القرن الحادي و عشرين حيث أن دراسة السلوك في المؤسسة يستدعي الوقوف أمام أشكال السلطة و علاقاتها ما بين الفاعلين الإجتماعيين ، ففي الوقت الراهن تعتبر المؤسسة نظام يتكون من شبكة العلاقات المتفاعلة فيما بينها حيث يتم اللعب من طرف الفاعلين

بواسطة الموارد المتاحة من شرعيات السلطة الرسمية و غير الرسمية التي تقدمها ضوابط التنظيمية لفاعلها في المؤسسة .

إن للعامل الثقافي دور كبير في تحسين فعالية المؤسسة في الوقت الراهن و هذا ما كانت تدعو إليه المقاربة الثقافية للتنظيم لمواجهة التحولات و التغيرات المجتمعية تجاه المؤسسة و بنيتها الداخلية ، حيث إستمدت هذه المقاربة أطر النظرية لمقومات تنظيراتها من بيئة و وواقع المجتمع المحلي لمواجهة لبنية التنظيمية للمؤسسة .

7. قائمة المصادر والمراجع

1.المراجع باللغة العربية :

1. الخفاجي نعمة عباس،(2009)، ثقافة المنظمة ، الأردن ، دار اليازوري للنشر ولتوزيع ، طبعة عربية .
2. بن الحبيب عبد الرزاق ،(2002)، الإقتصاد و تسيير المؤسسة ،الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية .
3. بودون ريمون ، بوريكو فرانسوا ،(1986)، المعجم النقدي لعلم الاجتماع ، ترجمة سليم حداد ، ديوان المطبوعات الجامعية و المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر و التوزيع .

2. المراجع باللغة الفرنسية :

1. ALTER Norbert,(1996), Sociologie de l'entreprise et de l'innovation ,Paris ,PUF .
2. BELANGER Paul ,LEVESQUE Benoit,(1992) , « Elément théorique pour une sociologie de l'entreprise » , in Cahiers de recherches sociologique, N°18-19.

3. BERNOUX Philippe.(1985), La sociologie des organisations, Paris, Seuil .
4. BERNOUX Philippe,(1992) , « Les changements de la gestion sociale », in SAINSAULIEU Renaud (dir.), L'entreprise, une affaire de société, Paris, Presse de la fondation nationale des sciences politiques.
5. BELANGER Laurent, MERCIER Jean,(2006) , Auteurs et textes de la théories de l'organisation, Canada , PUL.
6. BENBEKHTI Omar,(2005). L'état, L'entreprise et le management en Algérie, Oran , Editions Dar El Gharb .
7. BOUGLE Célestin,(1932) . Socialismes français : du socialisme utopique à la démocratie industrielle, Paris, Armand , Colin.
- 8 . BOYER Luc , EQUILBEY Noel,(2003) ,Organisation –Théorie ,Applications ,Paris, Editions d'Organisation.
- 9 . CORINE Maitte, DIDIER Terrier,(2012).« Conflits et résistances autour du temps de travail avant l'industrialisation (XIV^e - mi-XIX^e siècle) » , Revue Temporalités ,N°16 .
10. COULOMBEL Alain(2011), , L'entreprise et le temps, Figures d'hier et d'aujourd'hui, Paris ,L'Harmattan .
11. De RAVIGNAN Antoine,(2008),« Toyota. L'usine du désespoir, par Satoshi Kamata », Alternatives Economiques, N° 269 – Mai .
12. FODRIAT Michel,(2007),Sociologie des organisations.la pratique du raisonnement ,Paris, Pearson Education,2^{ème} Ed.
13. GUILHAUMOU Jacques ,(2006), « Sieyès et le non-dit de la sociologie : du mot à la chose » , Revue d'histoire des sciences humaines, n°15.
14. JACOB Annie ,(1987), « Un absent dans la gestion: le travail »,in SALVADOR Juan (dir) , Organisation et management en question(s), Paris, L'Harmattan.

15. LAFAYE Claudette ,(1996), Sociologie des organisations ,Paris, Nathan Université .
16. LEMIRE Louise , GAETAN Martel ,(préface Laurent Bélanger), (2007) L'approche systémique de la gestion des ressources humaines : Le contrat psychologique des relations d'emploi dans les administrations publiques du XXIe siècle, Québec, Presses de l'Université du Québec .
17. LINHART Danièle,(2009). Travailler sans les autres ?, Paris , Editions du Seuil.
- 18 . LITRE Émile, (1873-1877) , Dictionnaire de la langue française (Le Littré) , 2^e édition revue et augmentée.
19. MICHEL Anne ,(2004) « Les entreprises et les préoccupations citoyennes », in Le Monde .
20. MONTOUSSE Marc , et (les autres),(2008) ,100 fiches pour comprendre l'histoire économique contemporaine ,Paris ,Editions Bréal, 2^{ème} Ed .
21. MORGENTHALER Jean-Louis ,(2007), « Condorcet, Sieyès, Saint-Simon et Comte » , Socio-logos. Revue de l'association française de sociologie, N° 2 .
22. PARTHENAY Claude,(2005), « Herbert Simon : rationalité limitée, théorie des organisations et sciences de l'artificiel », Document de Travail CEPN (Université de Cergy-Pontoise).
- 23.ROJOT Jacques , ROUSSEL Patrice , VANDENBERGHE Christian (dir),(2009), Comportement organisationnel : Volume 3, Théories des organisations, motivation au travail, engagement organisationnel , Bruxelles ,Editions De Boeck .
24. SAINSAULIEU Renaud (dir),(1992), L'entreprise ,une affaire de société , Paris, Presse de la fondation nationale des sciences politiques.
25. SAINSAULIEU Renaud.(1987), Sociologie de l'organisation et

de l'entreprise , Paris, Presses de la FNSP et Dalloz .

26. SAINSAULIEU Renaud , SEGRESTIN Denis,(1986),« Vers une théorie sociologique de l'entreprise » , in Revue Sociologie du travail, , XXVIII, n°3.

27. SEGRESTIN Denis ,(1992), Sociologie de l'entreprise, Paris ,Armand Colin.

28. SHIMIZU Koïchi,(1999), Le toyotisme , Paris , Editions la découverte .

29. WIEVIORKA Michel, SYLVAINIE Trinh,(1989) , Le modèle EDF. Essai de sociologie des organisations, Paris, La découverte.

30. XIAOMIN Yang , LIHUA Zheng (coordination) ,(2013),Culture et Management ,Paris ,L'Harmattan .

3. المراجع باللغة الإنجليزية :

1. OHNO Taiichi ,Toyota production system .Beyond Large-Scale Production , Trad: English translation copyright ,NY ,Productivity Press,1988 .