

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة احمد زبانه غليزان

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع والفلسفة

مقياس علم الاجتماع المؤسسة للسنة الثالثة علم الاجتماع

الموسم الجامعي 2021-2022

## معلومات حول المقياس

جامعة احمد زبانه غليزان

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

الوحدة التعليمية الاساسية

المقياس: علم اجتماع المؤسسة

المعامل: 3/

المدة الزمنية: 4 اسابيع

قاعة التدريس : المدرج 4 الساعة 13-15

الاستاذ / د.احمد بجاج

للتواصل مع الاستاذ: الايميل: morizyas65@gmail.com

يمكن التواصل مع الاستاذ مباشرة بمكتب شعبة علم الاجتماع يوم الاثنين من الساعة

10 الى 12

### التعريف بالمقياس:

علم الاجتماع المؤسسة احد فروع علم الاجتماع العام والذي يهتم بدراسة وتفسير السلوك التنظيمي والعمل والإشكالات المرتبطة بالمؤسسة باعتبارها تنظيم اجتماعي .

### الأهداف

وضع الطالب في صورة الواقع المهني والتنظيمي للمؤسسة باعتباره مشروع موظف، كما تهدف الى شرح مختلف العناصر الفاعلة في التنظيم وعلاقات العمل والمناخ التنظيمي ومختلف المقاربات النظرية التي ساهمت في حللت الاشكاليات التنظيمية بما يساعد في فاعلية المؤسسة وقدرتها على التأقلم مع الواقع وتحقيق التنافسية وتحسين الانتاج ورفعته.

### المحاور

- عرض مفاهيمي لمختلف المفاهيم المرتبطة بمجال العمل والتنظيم
- استعراض تاريخ نشأة علم الاجتماع المؤسسة. ورواده.
- استعراض اهم النظريات التنظيمية من النظرية التaylorية الى النظرية

### الحديثة

### متطلبات المقياس

- الاطلاع على النظريات الكبرى في علم الاجتماع
- الاطلاع على ميادين علم الاجتماع
- تتبع تاريخ نشأة التنظيم والعمل

### التقييم

- عن طريق البحوث المقدمة من طرف الطالب
- عن طريق المشاركة والتفاعل
- عن طريق امتحان في نهاية السداسي

## محاضرة 1

مدخل:

ان التحولات التي صاحبت الانتقال من مجتمع زراعي الى مجتمع صناعي كان لها الاثر الايجابي في شتى العلوم وخاصة العلوم الانسانية والاجتماعية ومنها علم الاجتماع . ولم تتوقف الابحاث والدراسات في هذا المجال حيث عرفت ميلاد تخصصات وفروع جديدة ومن بينها علم الاجتماع التنظيم والذي كان وليد علم الاجتماع الصناعي نتيجة هذا الانتقال الذي عرفه المجتمع الغربي .

ان المتبع لتطور والتحول الذي عرفه المجتمع الغربي خاصة ومنه المجتمعات البشرية بشكل عام يعرف ان السمة الاساسية التي تميزه الان هي التنظيم وان المؤسسات اصبحت تشكل الاساس في بنية المجتمعات والدول حيث اصبح يعرف المجتمع الدولي بمجتمع التنظيم نتيجة ارتباط حياة الافراد والجماعات بنسق تنظيمي معين حسب الوظيفة .

يعتبر فرع علم الاجتماع التنظيم او علم الاجتماع المؤسسة من اهم التخصصات في حقل علم الاجتماع. فما هو موضوعه وما هي نظرياته ومفاهيمه وفرضياته ؟ .

### مفهوم التنظيم:

يعتبر العالم الامريكي تشارلز كولي اول من استعمل مفهوم التنظيم في دراسته للجماعة الاولى والتي اصدرها في كتاب بعنوان التنظيم الاجتماعي سنة 1909.

تعريف اميتاي اتزيوني هو وحدة اجتماعية تسعى لتحقيق هدف معين.

تعريف **تالكوت بارسونز** هو نسق اجتماعي يقام وفق نموذج بنائي ويتألف من عدة انساق فرعية. وان هذا التنظيم له اهداف محددة واضحة يسعى الى تحقيقها وان تحقيق هذه الاهداف يفرض وجود اجراءات تنظيمية لضمان تحقيق الاهداف.

وقد اختلف العلماء حول تحديد مفهوم التنظيم تبعا لميولهم النظرية منهم من ركز على اتجاه كلاسيكي ومنهم من ركز على اتجاه حديث.

- الاتجاه الكلاسيكي يعتبر التنظيم انه يعتمد على الطابع الرسمي في تحديد المسؤوليات والسلطة.

حيث يرى **بيتر دركر** على انه عملية تحليل القرارات والعلاقات من اجل تصنيف العمل وتقسيمه الى أنشطة يمكن ادارتها من خلال هيكل تنظيمي مع اختيار الافراد المؤهلين.

- الاتجاه الحديث يعتبر التنظيم له ارتباط بالسلوك وله عمليات اجتماعية مثل التعاون والتنافس والصراع...

ويرى **كلود برنار** ان التنظيم هو نظام للتعاون يظهر في الوجود نتيجة تواصل الاشخاص فيما بينهم تكون لهم رغبة في المساهمة بالعمل لتحقيق اهداف مشتركة..

ونخلص الى القول بان التنظيم كيان اجتماعي وهو يختلف عن الجماعة الاجتماعية في كون التنظيم يتميز بان له اهداف واضحة يسعى الى تحقيقها..

## مميزات التنظيم:

- التقسيم الدقيق للعمل.
- تحديد مسؤوليات الاتصال والتنسيق.
- وجود مركز او اكثر للقوة والسلطة لتولي مهام المراقبة والاشراف.
- توزيع للأدوار
- وضوح الاهداف.

وإذا كان التنظيم يبدو من خلال هذه العناصر يعتمد على التنظيم الرسمي الا انه لا يعني عدم وجود نظام وبنية غير رسمي والتي تعبر عن اهداف وحاجيات العاملين داخل هذا التنظيم.

## انواع التنظيمات :

رغم ان هناك العديد من المعايير لتصنيف التنظيمات الا ان التصنيف الذي اعتمده بيتر بلاو على اساس من المستفيد من التنظيم يعد الاكثر اعتمادا في التصنيف ومنه نجد اربع اصناف وهي :

1- تنظيم المنفعة المتبادلة: ويكون المستفيد من الانشطة هم اعضاء التنظيم انفسهم مثل الاحزاب والاتحادات المهنية والنقابات والتنظيمات الدينية والرياضية..

2- تنظيمات العمل: المستفيد الاول هم الملاك او ارباب العمل ومنها المصانع..

3- تنظيمات الخدمة ومنها المستشفيات والمدارس ..

4- تنظيمات المصلحة العامة ويكون المستفيد هو الجمهور بوجه عام ومنها المؤسسات العسكرية والامنية..

## محاضرة 2:

### مفهوم المؤسسة:

يطلق مفهوم المؤسسة على اي هيئة او جماعة او منظمة اجتماعية حكومية او خاصة تنظم من خلالها الجهود للقيام بالخدمات في مجالها وتقوم المؤسسة بتنفيذ هذه الخدمات من خلال الجماعات المنظمة المتعاونة ذلك ان عمل الفرد لوحده لايمكن لتحقيق ذلك.

فالمؤسسة اذا كيان اجتماعي له قواعد ومعايير تحكم وتوجه سلوك وافعال الافراد

باعتبارهم اعضاء منتمين لمجتمع هذه المؤسسة وفي حالة تماهي مع ثقافتها.

ان كبر حجم المؤسسات من حيث تعداد العاملين من حيث هيكلها وفروعها وممتلكاتها ووظائفها وتعدد التخصصات ومتطلبات العمل تفرض وجود ادارة تقوم بتوزيع المهام والاشراف والمتابعة وحسن تسيير هذه المؤسسة واصدار الاوامر ويعتبر من يصدر الاوامر مديرا manager. وتصبح العملية ادارة.

## مفهوم الإدارة:

من الناحية اللغوية يعود اصل الكلمة في اللغة اللاتينية الى معنى تقديم الخدمة والمساعدة وبذلك فالعمل بالإدارة يعني تقديم الخدمة للآخرين ويعرفها ارنست ديل بأنها تنفيذ الاعمال بواسطة الاخرين لتحقيق هدف معين مع ما يتطلبه ذلك من تخطيط وتنظيم ومراقبة.

ويعرفها فريديريك تايلور (ق20) مؤسس الادارة العلمية بأنها التحديد الدقيق لما يجب على الافراد عمله ،تم التأكد من انهم يقومون بهذه الاعمال بأفضل واكفا الطرق.

بمعنى الادارة هي تنظيم وادارة القوى البشرية والموارد المادية لتحقيق اهداف معينة.

يعتبر تايلور الادارة بانها علم يعتمد على المنهج العلمي لتنفيذ وتحقيق الاهداف. كما يشير هنري فايول بان الادارة فن معاملة الناس والاداري الناجح هو الذي يعرف كيف يتعامل مع الاخرين من خلال الجمع بين الاسلوب العلمي وفن المعاملة.

فالإدارة مهنة تعتمد على التكوين العلمي النظري والممارسة الميدانية والخبرة لتسيير وحل المشكلات التنظيمية والادارية ورفع فاعلية المؤسسة.

## وظائف الإدارة:

1- التخطيط بمعنى وضع خريطة عمل واضحة قابلة للتنفيذ.

- 2- **التنظيم:** عنصر اساسي لنجاح الفعل الاداري يتمثل في تحديد وترتيب وتنسيق مكونات العمل.
- 3- **التوظيف :** يشمل توظيف واختيار العناصر البشرية المؤهلة وتدريبهم للقيام بالعمل على احسن وجه.
- 4 **التوجيه:** من خلال اصدار اوامر وقرارات وتعليمات توح كيفية تنفيذ العمل.
- 5 **التنسيق:** وذلك بين مختلف العناصر ومكونات الادارة.
- 6 **اعداد التقارير:** قصد ابلاغ الجهات المختلفة وتعزيز الاتصال التنظيمي بين مختلف الفاعلين.
- 7 **الموازنة:** وتعني التخطيط المالي والمحاسبة والمراقبة.

### محاضرة 3

#### مفهوم السلوك التنظيمي:

قصد فهم كيفية عمل التنظيم او المؤسسة يجب معرفة السلوك التنظيمي السائد

بها.

## تعريف السلوك التنظيمي:

يعرف بانه الدراسة العلمية للعنصر البشري في علاقته بالمجال التنظيمي بغرض التعرف على افعاله وسلوكه ومحالة تفسير هذا السلوك بغية التحكم والسيطرة والتوجيه بما يخدم تحقيق اهداف المؤسسة .

وللسلوك التنظيمي ثلاث ابعاد وهي :

- **المناخ التنظيمي** ويرتبط بمشاعر واتجاهات الافراد داخل التنظيم.
- **الفاعلية التنظيمية** وترتبط بأساليب الاشراف و نوعية السلطة وانماط الاتصال السائدة.
- **الاهداف التنظيمية** وهي الغايات والاهداف التي يتحرك التنظيم ككل في اتجاهها سواء اهداف التنظيم الرسمي اوغير الرسمي ومدى توافق الاهداف بما يخدم تحقيق اهداف المؤسسة ككل.

ويظهر السلوك التنظيمي عند تفاعل العناصر الاربعة التالية:

- **الافراد** اي العاملين بالمؤسسة تكوينهم دوافعهم اتجاهاتهم..الخ
- **التنظيم** في حد ذاته وطبيعته ومدى توافق عناصره ونمط السلطة السائد.
- **التكنولوجية** والوسائل المادية المتاحة.
- **النظام الاجتماعي** يعني القيم والثقافة السائدة بين مجتمع المؤسسة او المجتمع المحلي الذي تنتمي له المؤسسة.

## مفهوم القيادة التنظيمية:

القيادة ونوعيتها تعتبر العنصر الاساسي في نجاح المؤسسة واستمرارها او فشلها. القيادة هنا تشمل المدير و المشرف و المراقب ورئيس المصلحة ورئيس القسم او الفرع ورئيس المكتب ..

## تعريف القيادة:

يعرف فيدلير القيادة بانها عملية التأثير في الاخرين بهدف اداء عمل مشترك ، والقائد قد يستخدم قوة مركزه لفرض الامر او قد يستعمل الاقناع لتحقيق ذلك. والقيادة تعتمد على شخصية القائد (بغض النظر عن قوة مركزه الرسمي) ومدى قدرته على الاقناع بما يجعل الفريق يعمل بانسجام وتعاون . ويمكن تقديم اصناف القيادة كما عرفها ماكس فيبر . وايضا كما اتفقت الادبيات في المجال ومنه القيادة الديمقراطية والتي تسمح بالتفاعل والمناقشة وصناعة القرار جماعي بين مختلف مكونات مجتمع المؤسسة. ومنها القيادة الاتوقراطية الذي يعتمد على راي الفردي ويصدر الاوامر وعلى المرؤوسين التنفيذ . والقيادة الفوضوية والذي يترك الحرية لمختلف الفاعلين بالتصرف .

وهناك تصنيف اخر يرى ان هناك نوعين من القيادة قيادة متمركزة على الانتاج اي مخرجات المؤسسة وقيادة متمركزة على العاملين فالاول يركز اهتمامه على الانتاج ورفعه وتحسنه دون الالتفات الى العاملين

بينما الثاني ينظر الى ان القيادة كسلوك انساني اجتماعي ويتفاعل مع الموظفين باعتبار انهم اساس المؤسسة وراسمالها البشري .

وحسب الدراسات السوسولوجية وعلم النفس الاجتماعي والتنظيم والعمل هناك ثلاث نظريات للقيادة وهي :

- نظرية السمات وتركز على كاريزما الشخص ومستوى الذكاء الانفعالي والخبرة .
- نظرية الموقفية وتركز على الظروف الاجتماعية المحيطة وانها تتغير حسب الموقف والظروف الاجتماعية.
- نظرية التفاعل والتي تركز على ان القائد يجب ان يتفاعل اجتماعيا حيث يجب ان يكون عضو في الجماعة ويشترك مشكلاتها وقيمها ومعاييرها وامالها واهدافها، ويعمل على توطيد العلاقة بين الجماعة ويشجعها على التعاون..

#### - محاضرة 4

#### - مفهوم القوة والسلطة داخل التنظيم

القوة والسلطة توأمان لا يمكن الفصل بينهما ومن خلالهما يتمكن التنظيم او المؤسسة من تحقيق اهدافه وضمان استمراريته .

فالقوة لها عدة معاني في التنظيم منها القدرة على فرض واخضاع الاخرين لتنفيذ الاوامر وضبط سلوكهم . كما يمكن ان تكون القوة من خلال المشاركة الجماعية في اتخاذ القرار ومن هنا نتحدث عن قوة السلطة وليس سلطة القوة بمعنى السلطة المشروعة لضمان ممارسة ايجابية للمجتمع والافراد في ادارة شؤون التنظيم او المؤسسات ولضمان عدم تقبل الاخرين للأوامر والقرارات.

وفي هذا الصدد يقول روبرت ماكيفر ان الناس عندما يمتلكون السلطة فانهم يمتلكون بذلك الحق في وضع السياسات داخل النظام الاجتماعي واصدار الاحكام في المسال الهامة ، والتصرف كقادة وتوجيه الاخرين داخل النظام.

لذلك احيانا يحتاج القائد او المدير في المؤسسة منح صلاحيات وتفويض السلطة في بعض الجوانب والمجالات لنوابه ومعاونيه حتى يضمن مشاركة فعالة لكافة الاطارات داخل المؤسسة . وعدم احتكار السلطة في يد فرد واحد في

شخص المدير حصريا

## انواع السلطة:

قدم ماكس فيبر ثلاث انواع عن السلطة

1- السلطة القانونية الرشيدة والتي تعتمد على القواعد القانونية والعقلنة والموضوعية بعيد عن السلوك الشخصي.

2- السلطة التقليدية والتي تعتمد على العرف والثقافة التقليدية التي تحكم المجتمع بحسب التقاليد والولاءات للمكانات الاجتماعية التي يحتلها هؤلاء الافراد داخل النظام الاجتماعي والذي يعتمد على القيم التقليدية التي تحكم سلوك الافراد.

3- السلطة الكارزمية تعتمد على صفات خارقة يتميز بها الشخص اكتسبها مثل شخصية روحية او صفات قيادية عالية من ذكاء وخطابة وقدرة على الاقناع والتأثير في الاخرين.

ورغم ان نمط السلطة الكارزمية له صفات ايجابية لتسيير المؤسسة الا ان السلطة القانونية والرشيدة هي الانسب لضمان استمرار وديمومة التنظيم .

- مصادر القوة والسلطة داخل التنظيم:

- **1- الكفاءة والقدرة المهنية** اي ان الذي يتقن تخصصه وله خبرة نظرية وتطبيقية ومؤهلات علمية وخبرة عالية تمنحه قدرة تفاوضية وعلاقات متميزة مع زملاه.
- **2- امتلاك المعلومة:** بمعنى الذي يحتكر المعلومة او له السبق في الحصول على المعلومة تكون له قدرة وقوة التفاوضية والمساومة داخل التنظيم.
- **3- العلاقة مع المحيط:** كل ما كان الموظف له علاقة اجتماعية وراسمال كبير مع المجال الاجتماعي تسمح للموظف توظيفها لصالحه ذلك ان التنظيم او المؤسسة في حاجة الى علاقة مع محيطها الخارجي ولا يمكن الاستغناء عن خبرات الفاعلين والذين يمتلكون راسمال اجتماعي مع المحيط الخارجي.
- **4- القواعد التنظيمية** بمعنى التحكم في قواعد العمل والقوانين وفهم التطبيقات الادارية تمكن الموظف من حسن التصرف وحسن استغلال هذه القواعد القانونية التنظيمية.
-

## الاتصال التنظيمي

يعد الاتصال العنصر الاساسي في خلق العلاقات الاجتماعية وتبادل الافكار والمشاعر والمعلومات.

الاتصال التنظيمي يعمل في هذا الاتجاه ضمن مجال تنظيمي معين وذلك بغية نقل وتبادل المعلومات والقرارات ومختلف الانشطة التي تهتم العناصر البشرية في علاقتهم المهنية والتنظيمية والاجتماعية .

### انواع الاتصال التنظيمي :

يمكن اعتبار ان هناك اتصال رسمي واتصال غير رسمي وعموما ينقسم نمط الاتصال داخل التنظيمي بين اتصال عمودي واتصال افقي

الاتصال العمودي يتم وفق التسلسل الهرمي للسلطة اتصال نازل من اعلى الى اسفل واتصال صاعد من القاعدة الى القمة ويتسم بالرسمية بمعنى الالتزام بالقواعد الادارية والتنظيمية ..الاتصال الافقي يعتمد على اللقاءات والاجتماعات الموسعة وفق قواعد رسمية او غير رسمية.

ومن شروط نجاح الاتصال التنظيمي ان يكون واضح ودقيق ومباشر بحيث لا مجال للتاويل .مع احترام السلم الاداري مع الاعتماد على الكتابة الورقية ولوحة الاعلانات وايضا الالكترونية وغيرها.

كما يجب ان تقتنع الادارة العليا بأهمية بناء جسور التواصل والاتصال بين مختلف مكونات التنظيم لان غياب الاتصال التنظيمي الرسمي من شأنه ان يساهم في بروز الاشاعات وخلق جوء غير مناسب للعمل. كما تقتنع بضرورة مشاركة جميع العاملين بالمعلومات الضرورية بلغة بسيطة واضحة سهلة وتتناسب مع جميع المستويات.

يساعد الاتصال التنظيمي الرسمي وغير الرسمي في نقل وتبادل المعلومات والمعارف والخبرات ونشر القيم التنظيمية الايجابية كما يساعد على بناء اجتماعي للتنظيم ومنه خلق ثقافة المؤسسة والتي تساهم في تحقيق التعاون والانسجام بين العاملين كما تساعد على الشعور بالانتماء للمؤسسة.

### الحوافز في العمل:

يعتبر العمل كظاهرة اجتماعية اهم مصدر لتحقيق اجتماعية الانسان من خلال المكانة والدور الذي يقوم به في المجتمع. فنحن نعمل ليس فقط لكسب المال وانما ايضا لتحقيق مكانة اجتماعية.. والتي تعمل كحافز لاستمرار الفرد في عمله.

صحيح ان العناصر المادية من التجهيزات والتكنولوجيا لها دور في انتاجية المؤسسة لكن الاكيد ان هذه العناصر لوحدها بدون مهارات وقدرات فردية

العامل لا يمكن ان تحدث الفاعلية المطلوبة ..لذلك لتحقيق حد مطلوب من الانتاجية والفاعلية في التنظيم يجب توفر شرطين :

1المقدرة على العمل

2الرغبة في العمل.

- المقدرة على العمل تتحقق من خلال التعليم التكوين التدريب الخبرة..
- اما الرغبة فانها تخلقها ظروف اجتماعية ملائمة وميول واتجاهات وطموحات شخصية ..كما ان هذين الشرطين وحتى يتمكن الموظف من الاستمرار في علاقته التنظيمية يتطلب الامر بالضرورة توفير عاملين

#### اساسيين الدافعية والتحفيز

- الدافعية ومصدرها داخلي من الفرد
  - الحوافز ومصدرها خارجي من المحيط.
- \*\* الدافعية تنطلق من شعور الفرد وحاجته للشيء فتخلق له رغبة محددة

فيسعى الى تحقيقها مثل الرغبة البيولوجية

وهناك مستويات من الحاجات كما رتبها ماصلو

- حاجة اولية مثل الطعام ،السكن..

- حاجة الامن.

- حاجة الصداقة والعاطفة

- حاجة تقدير الذات من الاخرين

- حاجة تحقيق الذات.

\*\*\* الحوافز باعتبارها شيء خارجي يوجد في المحيط او البيئة الخارجية فهي مجموعة العوامل او الظروف التي تتوفر في جو العمل والتي تعمل على اثاره تلك القوى الحركية في الانسان وتوجيه سلوكه وافعاله.

انواع الحوافز:

1\_ مادية ومرتبطة بالأجر .

2\_ معنوية مثل تقدير الادارة ،العلاقات الطيبة بين العمال ،الاعتراف ،العدالة التنظيمية ،نظرة الادارة للعمال الصداقات الاحترام العلاقات الاجتماعية ...

### ملخص عن النظريات المفسر للتنظيم

بعد استعراض اهم وابرز المفاهيم المتعلقة بهذا الحقل العلمي ودورها في فهم الظاهرة التنظيمية نحاول في هذا الملخص تقديم بعض النظريات التي واكبت تطور التنظيمات .

اولا لماذا النظريات؟. جاءت النظريات بغية دراسة وظائف وبنية التنظيم وكيفية ادائه لعمله ودراسة السلوك الجماعي والفردي داخل هذا التنظيم.

وبحكم ان التنظيمات تتسم بالتعقد من حيث الوظائف والعناصر المادية والبشرية والمهام والاهداف فان الامر انعكس على طبيعة الدراسات التنظيمية من حيث عدد النظريات المفسرة للظاهرة وتنوعها .

## - 1 نظرية الادارة العلمية : فريديريك وليام تايلور(1856-1915)

منطلق هذه النظرية هو ان التنظيمات نسق رشيد له اهداف واضحة ومحددة وان العلم يستطيع ان يحدد اسرع وافضل الطرق لانجاز العمل وتحقيق اعلى درجات الكفاءة التنظيمية وبدون اي مشكلات.(نسق مغلق)

### مبادئها:

- ضرورة التوصل الى اعلى درجات تقسيم العمل.
  - التأكد من سلامة اداء العمل عن طريق الاشراف الدقيق على العمال (حساب الحركة والزمن...)
  - وضع نظام حوافز على اساس الاجر بالقطعة (الربط بين الاجر والانتاج)
- \*\*\*من الانتقادات التي وجهت لهذه النظرية انها اعتبرت التنظيم نسق مغلق يعمل بشكل الي والموظف مجرد يد عاملة .

## 2نظرية التنظيم البيروقراطي لماكس فيبر

البيروقراطية مصطلح يعني حكم او سلطة المكتب بمعنى التسيير والادارة من خلال الموظفين وفق قواعد وقوانين واضحة. فالبيروقراطية هي احد انماط

التنظيم المعقد حيث ان كل تنظيم معقد وكبير الحجم يتطلب نظاما دقيقا يخضع لقواعد تسمح له بالعمل والفاعلية والاستمرار بكل مهارة وكفاءة.

كان الهدف من التنظيم البيروقراطي تحقيق الكفاءة والرشد والعقلنة في التسيير بمعن استبعاد التفسير والتسيير العاطفي والعلاقات الشخصية والمحابة...

### خصائص البيروقراطية:

- تقسيم العمل وفق درجة عالية من التخصص .
  - بناء هرمي للسلطة مع تحديد واجبات ومسؤوليات كل موظف.
  - نسق غير شخصي للعلاقات بين اعضاء التنظيم.
  - تحديد العضوية وفق الخبرة .
  - الفصل بين الملكية والادارة داخل التنظيم.
  - الاعتماد على القواعد الرسمية (وثائق مكتوبة)
  - نظام عمل دائم مع راتب شهري ثابت مع ضمان معاشات بعد التقاعد.
- من سلبيات هذا النمط: التمسك لدا بعض الموظفين بالتطبيق بحرفية القواعد دون روح القانون ودون مراعاة الاهداف. الانشطة والاعمال الروتينية والمماثلة في تنفيذ الاعمال. احتكار الخبرة لدا بعض الموظفين . اهمال الجانب الاجتماعي والتعاون بين الموظفين واهمال الاتصال غير الرسمية في التنظيم.

## اهم المراجع

- علم الاجتماع التنظيم ، محمد مهدي بن عيسى
- علم الاجتماع المنظمات، طلعت ابراهيم لطفى
- النظريات الاجتماعية ودراسة التنظيم، السيد الحسينى