مكتبة المنيرة
قسم الدوريات

حولية

كلية الآداب والعلوم الاجتماعية

العدد الثامن
١٤٠٥ هجرية - ١٩٨٥ ميلادية

المداخل النظرية في دراسة التنظيم
دراسة تحليلية نقدية

الدكتور طلعت ابراهيم لطفي
أستاذ مساعد بقسم الدراسات الاجتماعية - جامعة الملك سعود

لا يهدف الباحث من وراء هذه الدراسة الى اتخاذ موقف معين تجاه نظرية التنظيم ، أو اتخاذ موقف مؤيد أو معضد لمدخل من المداخل النظرية المتعددة في دراسة التنظيم . وإنما يهدف الباحث الى تتبع نمو وتطور نظرية التنظيم ، عن طريق الاهتمام بدراسة بعض المشكلات أو القضايا النظرية التي أثارتها المداخل النظرية في دراسة التنظيم . وذلك حتى يمكن فهم أبعاد نظرية التنظيم ، وادراك النمو الذي حدث في هذه النظرية .

ويمكن تلخيص أهداف هذه الدراسة في محاولة الاجابة على التساؤلات التالية :

أولاً - كيف يمكن تعريف نظرية التنظيم ، وهل هناك فعلا نظرية موحدة شاملة يمكن أن توجه الدراسات التي تجري في مجال التنظيم ؟

ثانياً ـ ماهي المداخل النظرية في دراسة التنظيم ، وماهي الأصول أو الجذور الفكرية التي أدت الى ظهور هذه المداخل النظرية ؟

ثالثاً ـ ماهي الأدوات التصورية الاساسية التي تستعين بها المداخل النظرية في دراسة التنظيم ؟

رابعاً ـ ما أهم المشكلات الأساسية التي تهتم بدراستها المداخل المختلفة في دراسة التنظيم ؟

خامساً ـ كيف تنظر هذه المداخل النظرية الى علاقة التنظيم بالبيئة أو الاطار المجتمعي المحيط بالتنظيم ؟

سادساً ـ هل يؤدي اختلاف المداخل النظرية في دراسة التنظيمات الى اختلاف مستويات التحليل السوسيولوجي ؟

سابعاً ـ ما أهم الانتقادات التي وجهت إلى كل من المداخل النظرية في دراسة التنظيم .

وسوف يحاول الباحث فيما يلي الاجابة على كل من هذه التساؤلات السالفة الذكر .

أولاً ـ تعريف نظرية التنظيم :

قام العلماء بصياغة مفهوم التنظيم Organization ليناسب طبيعة الجماعة الثانوية التي تختلف عن طبيعة الجماعة الأولية التي تحدث عنها العالم الأمريكي « تشارلز كولي » G. Cooley في كتابه عن (التنظيم الاجتماعي) الذي أصدره عام ١٩٠٩ (Philips,1979: 333) .

والتنظيم هو عبارة عن رابطة الأشخاص الذين يجتمعون من أجل تحقيق

أهداف محددة . ومن خلال هذه الرابطة يمكن للأعضاء أن يحققوا لأنفسهم أو للآخرين أهدافا تفوق تلك الأهداف التي يمكنهم تحقيقها بمفردهم (Sofer, 1978: 3)

أما نظرية التنظيم ، فقد عرفها «بوج » D.S. Pugh (1977: 9) بأنها عبارة عن دراسة بناء ووظائف التنظيمات ، وكيفية أدائها لعملها ، بالاضافة إلى دراسة سلوك الجماعات والأفراد داخل هذه التنظيمات .

ومن هذا التعريف السابق ، يتضح أن لنظرية التنظيم مجالا واسعاً نظراً لتعدد الموضوعات أو المشكلات التي تحاول دراستها . مما أدى الى صعوبة وجود نظرية عامة شاملة للتنظيم تستطيع أن تكون مرشداً وموجها لدراسة التنظيمات المعقدة (Hicks & Gullett, 1975: 219) .

ويؤكد ماسبق ، ماذهب اليه « مينتز » R.Mayntz (1964: 111) من حيث أن دراسة التنظيمات لم ترق بعد الى حد صياغة نظرية عامة ، حيث لايزال التوصل إلى هذه النظرية العامة في التنظيمات يمثل هدفا بعيدا صعب المنال .

ومن العوامل التي تساعد على عدم وجود نظرية عامة في التنظيم ، عدم وجود نظرية عامة شاملة في علم الاجتماع العام . فمن يحاول التعرف على هذه النظرية الأخيرة ، يواجه منذ البداية بحشد هائل من الآراء ، لا المختلفة بل والمتضاربة أيضاً ، وتكون أصعب مهمة يواجهها أن يبحث عن نقاط الاتفاق بين علماء الاجتماع (أحمد ، ١٩٧٩ : ٥) . ويتضح التباين الشديد بين النظريات الاجتماعية عندما يحاول الباحث أن يميز بين هذه النظريات على أساس كون احداها كلية فخمة ، بينما الأخرى جزئية متواضعة وصغيرة ، أوكون احداها شكلية اصطلاحية ، بينما الأخرى متحررة ومنطلقة . وهذا

الاختلاف ذو الدلالة ، يتعلق بكل من الشكل والمضمون (الساعاتي ، ١٩٨٢ : ١١٣) .

ونظرا لعدم وجود نظرية موحدة شاملة في علم الاجتماع ، فقد تعددت المواقف النظرية في هذا العلم ، حتى أصبحت معالجة موضوعاته من خلال موقف نظري واحد ، مخاطرة كبيرة على حساب الوضوح والتحليل الصحيح . ومن ثم يميل عدد من الباحثين في علم اجتماع اليوم الى تبنى نظرة متعددة الجوانب أو الالتزام بتعدد العوامل عند التفسير والتحليل (غيث ، ١٩٨٠ : ١) .

وإذا كنا نفتقد إلى نظرية عامة شاملة في علم الاجتماع ، فمن الطبيعي أن ينعكس هذا الوضع بالنسبة للموقف النظري في دراسة التنظيم نتيجة لارتباط نظرية التنظيم ارتباطا جوهريا بالنظرية السوسيولوجية العامة .

وبالاضافة إلى ماسبق ، نجد أن التنظيم ليس موضوعا للدراسة في علم الاجتماع فقط ، بل هو موضوع للدراسة في كثير من العلوم مثل الاقتصاد والسياسة والادارة وعلم النفس والانثروبولوجيا ، ولقد حاول باحثو هذه العلوم دراسة التنظيمات في ضوء مفاهيمهم وتصوراتهم ، مما أدى الى ظهور عدة مداخل نظرية في دراسة التنظيم تعكس وجهة نظر العلوم المختلفة وتعبر عن اهتمامها (الحسيني ، ١٩٧٥ : ٧٣) .

وعلى الرغم من عدم وجود نظرية عامة شاملة في التنظيم فقد ظهرت بعض المؤلفات العلمية التي تحمل بعض العناوين مثل : « نظرية التنظيم » (Pugh, 1977) « نظرية التنظيمات » (Silverman, 1978) ، « أسس نظرية التنظيمات » (Selznick, 1969) ، « نحو نظرية في التنظيمات » (Drucker,

(1969 . مما يشير الى أن العلماء يستخدمون مصطلح (نظرية التنظيم) أو (نظرية التنظيمات) بشيء من التجاوز .

ثانياً : المداخل النظرية في دراسة التنظيم :

تبين مما سبق ، أنه لاتوجد نظرية موحدة شاملة لدراسة التنظيم ، على الرغم من استخدام العلماء لمصطلح (نظرية التنظيم) بشيء من التجاوز .

ويذهب « سيلفرمان » D.Silverman (1978: 216) الى أنه يمكن التمييز بين خمسة مداخل نظرية في دراسة التنظيم هي :

أ ـ مدخل العلاقات الانسانية	Human Relations
ب ـ مدخل علم النفس التنظيمي	Organizational psychology
جـ ـ مدخل النسق الاجتماعي الفني	Socio — Technical System
د ـ مدخل نظرية صنع القرار	Decision — Making Theory
هـ ـ المدخل البنائي الوظيفي	Structural — Funcitionalism

وسوف أقدم فيما يلي عرضا تحليليا لهذه المداخل النظرية الخمسة ، مع الاهتمام بتوضيح الأصول أو الجذور الفكرية لهذه المداخل النظرية .

أ ـ مدخل العلاقات الانسانية :

وقد ظهر هذا المدخل نتيجة تلك البحوث والتجارب الشهيرة التي أجريت في مصانع (هاوثورن) Hawthorne التابعة للشركة الكهربائية الغربية Electric Western Co. الموجودة في (شيكاغو) بالولايات المتحدة . وهي الدراسات التي أشرف عليها « مايو » E.Mayo ، و « روثلزبرجر » E.Roethlisberger و « ديكسون » W.dickson ، و « هوايتهد » T.N.Whitehead .

وقد بدأت دراسات (هاوثورن) من أجل استكشاف العلاقة بين ظروف العمل الفيزيقية وبين الانتاجية ، ثم اتسعت هذه الدراسات بحيث أصبحت تتناول جماعات العمل من حيث البناء ، والروح المعنوية ، والقيم ، والاتجاهات ، والمعايير ، والدافعية . وقد أثارت هذه الدراسات كثيراً من الاعتراضات على تلك الافتراضات التي ذهب اليها « تيلور » E.W. Taylor مؤسس مدرسة الادارة العلمية Scientific Management التي قامت على أساس الاختيار العلمي للعامل ، ودراسة الزمن والحركة ، وتبنت مفهوم الانسان الاقتصادي بمعنى أن الانسان يعمل بطريقة مطابقة للعقل من أجل تحقيق مصالحه التي تتمثل في الحصول على النقود ، فالأجر هو الحافز الرئيسي الذي يحفز الانسان على العمل (Etzioni, 1964: 21) .

وعلى عكس مدرسة الادارة العلمية ، نجد أن دراسات (هاوثورن) قد كشفت عن أن العمال لايقدمون على العمل تدفعهم الرغبة الملحة في الحصول على المزيد من المال فقط ، وإنما تتحدد استجاباتهم عن طريق العلاقات الاجتماعية المتبادلة بينهم . وقد أكدت هذه الحقيقة مواقف عملية عديدة ، لعل أهمها مايعرف باسم ظاهرة تقييد الانتاج restriction of output ، وهي الظاهرة التي كشفت عنها تجربة غرفة الملاحظة أو تجربة بنك الأسلاك التي أجريت في مصانع « هاوثورن » . فقد كشفت هذه التجربة عن أن جماعة العمال غير الرسمية تحاول تقييد الانتاج عند مستوى معين يختلف عن المستوى الذي تحدده الادارة بهدف المحافظة على وحدة الجماعة وتماسكها في مواجهة الادارة . أي أن العمال يتنازلون عن قسط من المكافآت المالية من أجل أهداف اجتماعية ، ولتحقيق درجة من الرضا والاشباع النفسي (محمد ، ١٩٧٥ : ١٥) .

ومما يجدر الاشارة إليه ، أن مدخل العلاقات الانسانية لم يتأثر فقط بدراسات « هاوثورن » ، بل تأثر أيضاً ببعض الدراسات التي قام بها بعض علماء الأنثروبولوجيا أمثال « تشابل »E.D. Chapple ، و «أرنسبرج» G.M.Arensberg الذين استعانوا بمفهوم « التفاعل » في دراسة الصناعة . كما أسهم في صياغة هذا المدخل بعض الدراسات التي قام بها العلماء أمثال « ريتشاردسون » Richardson ، و «هومانز » G.S.Homans و «وايت » W.F.Whyte .

وعلى الرغم من وجود بعض الاختلافات بين هؤلاء العلماء الذين تأثروا بنظرية التفاعل . الا أنه يمكن التعرف على هذا الاتجاه التفاعلي في ضوء دراسة « هومانز » للجماعة الانسانية (Whyte& miller,1957: 330) .

وفي الواقع ، يعد « هومانز » من بين أهم العلماء الذين ساهموا في نمو علم الاجتماع الحديث خلال الربع الأخير من القرن الحالي . وقد أسهم « هومانز » في ثلاثة مجالات أساسية وهي : دراسة الجماعات الصغيرة ، ومشكلات النظرية وطرق بناء النظرية ، والسمات أو الخصائص الأساسية للسلوك الاجتماعي (Hamblin& Kunkel, 1977: 13) . وفي كتابه (الجماعة الانسانية) نجده يختار خمسة نماذج من الدراسات التي أجريت على الجماعات الصغيرة . ثم يحاول تحليل سلوك الجماعة أو السلوك الاجتماعي في ضوء ثلاثة مفاهيم أساسية وهي : التفاعل interaction ، والاحساسات أو العواطف sentiments ، والأنشطة activities ، باعتبارها تشير إلى الاعتماد المتبادل بين جوانب العلاقات الانسانية ، بحيث يؤدي التغير في أحد هذه العناصر الى تغير في العناصر الأخرى . ويشير التفاعل الى الاتصالات الشخصية المتبادلة . كما تشير الاحساسات أو العواطف الى الحالات

(السيكولوجية) الانفعالية حول الموضوعات أو الأشخاص . بينما تشير الأنشطة الى الأفعال الفيزيقية التي يتم ملاحظتها بين أعضاء الجماعة .

وبالاضافة الى هذه المفاهيم الثلاثة السالفة الذكر ، فقد استخدم « هومانز » بعض المفاهيم الأخرى مثل مفهوم المعايير Norms ، والنسق الخارجي exernal system ، والنسق الداخلي internal system . وفي ضوء ذلك كله ، نظر « هومانز » الى كل جماعة على أنها نسق اجتماعي يتأثر بالبيئة الخارجية (النسق الخارجي) . وأخيراً قام بصياغة اطار نظري لتحليل الجماعة الانسانية ، والتوصل إلى بعض القضايا العامة أو التعميمات حول السلوك الانساني (Homans, 1975: xiv) .

ب ـ مدخل علم النفس التنظيمي :

تأثر هذا المدخل بالنظرية الكلاسيكية التي تمثلها مدرسة الادارة العلمية ، كما تأثر تأثراً كبيراً بمدخل العلاقات الانسانية في دراسة التنظيم . ومن ثم تأثر أصحاب هذا المدخل تأثرا واضحا بعلماء (هاوثورن) إلى الحد الذي جعلهم امتداداً طبيعيا لهم ، ويجعل من الممكن النظر الى مدخل علم النفس التنظيمي على اعتبار أنه يمثل مدرسة جديدة في العلاقات الانسانية .

ويرى « شاين » E.Schein أن مدخل علم النفس التنظيمي يمكن أن ينقسم الى ثلاثة مداخل فرعية : يطلق على الأول ، مدخل الانسان الاجتماعي Social ، ويطلق على الثاني ، مدخل الانسان الساعي الى تحقيق ذاته Self — Actualising Man. أما الثالث ، فيطلق عليه ، مدخل الانسان المركب Complex Man .

وتتفق هذه المداخل الفرعية في علم النفس التنظيمي ، من حيث العناصر

الأساسية التي تعتمد عليها في تحليل التنظيمات ، ومن أهمها العناصر التالية :

١ - يمكن النظر الى الأفراد على اعتبار أن لهم حاجاتهم الشخصية ودوافعهم . وقد تتخذ هذه الحاجات شكلا متدرجاً يبدأ من (الحاجات الفسيولوجية) ثم يهبط حتى يصل إلى الحاجة الى (تحقيق الذات) .
٢ - وهذه الحاجات الشخصية والدوافع تمارس تأثيرا مباشرا على سلوك الأفراد .
٣ - وهناك صراع أساسي بين حاجات الفرد وأهداف التنظيم .
٤ - وأن أفضل شكل للتنظيم هو الذي يحاول تحقيق أقصى درجة من الاشباع لحاجات الفرد والتنظيم معا . وذلك عن طريق تشجيع تشكيل جماعات العمل المستقرة ، ومشاركة العمال في عملية اتخاذ القرار ، والاتصالات الجيدة ، والاشراف المعبِّر .

وعلى الرغم من هذا الاتفاق بين المداخل الفرعية في علم النفس التنظيمي ، فانه يوجد بينهم نوع من الاختلاف حول بعض الموضوعات . اذ يرى مدخل الانسان الاجتماعي أن القوة الدافعة للانسان هي حاجته الى التفاعل مع زملائه واقامة علاقات معهم ثم حاجته لقبوله في الجماعة . ويمثل هذا المدخل « زاليزينك » A.Zaleznik الذي قدم اسهاما هاما في فهم جماعات العمل الصغيرة .

أما مدخل الانسان الساعي الى تحقيق ذاته ، فقد ذهب الى أن تحقيق الانسان لذاته يعد مطلبا هاما وحاجة أساسية بعد أن يشبع حاجاته ذات المستوى الأدنى . وأن مهمة الادارة في التنظيم هي اشباع هذه الحاجة مما يؤدي الى زيادة أهمية العمل . ويمثل هذا المدخل الثاني نظرية « ماسلو » A.Maslow

في الدافعية ، والتي ذهب فيها الى أن الحاجات الانسانية ليست في أهمية واحدة ، بل أنه يمكن تقسيم حاجات الانسان ـ طبقا لأهميتها ـ الى خمسة مستويات تتخذ شكلا متدرجا ، على النحو التالي :

١ ـ الحاجات الفسيولوجية (الحاجة الى الطعام ، الماء ، والملبس ، والمأوى) . وهي حاجات تصبح في منتهى الأهمية بالنسبة للانسان الى أن يتم اشباعها .
٢ ـ الحاجة الى الأمن .
٣ ـ الحاجة الى الحب والصداقة والعاطفة .
٤ ـ الحاجة الى تقدير الذات ، والتقدير الاجتماعي من الآخرين .
٥ ـ الحاجة الى تحقيق الذات .

ويتضح مما سبق ، أن « ماسلو » قد ذهب الى أن هناك تدرج هرمي للحاجات . ومن ثم فإننا اذا أردنا أن نثير الدافع لدى الشخص نحو أداء عمله على الوجه الأكمل فان الأمر يتطلب بدء مساعدته لبدأ الحركة على سلم الحاجات الانسانية ، فيعبر الحاجات الدنيا صعودا الى الحاجات الأعلى بشرط أن يتم ذلك في اطار التتابع السابق بيانه . ونجد أن الحاجات غير المشبعة يمكنها أن تتحكم في الدافعية . ونجد أن نظرية « ماسلو » كانت نقطة بداية انطلقت منها كثير من الاسهامات التي قدمها علماء النفس الاجتماعيين المهتمين بدراسة التنظيمات ، وخاصة « ليكرت » R.Likert ، و « أرجيرس » C.Argyris .

وأخيراً نجد أن مدخل الانسان المركب ، قد ذهب إلى أن الدوافع تختلف تبعاً لاختلاف المواقف . فالانسان المركب لديه دوافع عديدة تنشأ عن خبرات

منفصلة يربطها بعد ذلك بمعاني مختلفة . مما يفرض على المديرين مراعاة التنوع الشديد في العلاقات الشخصية وتعدد أنماط السلطة ، فضلا عن نوعية الروابط النفسية . وهذا يشير إلى امكانية الاتفاق بين حاجات الفرد ومتطلبات التنظيم . ومن أبرز ممثلي هذا المدخل « شاين » E.Schein و « بينيس » W.Bennis .

جـ ـ مدخل النسق الاجتماعي الفني :

ترجع الجذور الفكرية لهذا المدخل الى بعض العلماء الأمريكيين الذين حاولوا دراسة تأثير أنماط التكنولوجيا على التنظيم . ومن أمثلة هؤلاء العلماء ، «سايلز » L.Sayles ، و « وايت » W.F.Whyte و « بلونر » R.Blauner .

ففي عام ١٩٥٨ ، حاول « سايلز » أن يوضح علاقة التكنولوجيا بنمو جماعات العمل . كما حاول « وايت » في عام ١٩٥٩ ، الاستعانة بالاطار التصوري الذي ذهب إليه « هومانز » في دراسته للجماعة الانسانية ، في سبيل الكشف عن العلاقات المتبادلة بين العلاقات الانسانية والتكنولوجيا . أما « بلونر » فقد حاول في عام ١٩٦٤ ، أن يعتمد على نتائج الدراسات التي توضح سلوك العمال في خط التجميع assembly — line ، في سبيل توضيح العلاقة بين التكنلوجيا والاغتراب alienation .

وقد أدت هذه الدراسات السابقة الى نمو مدخل النسق الاجتماعي الفني ، الذي أصبح يمثله حاليا بعض العلماء أمثال «تريست » E.Trist و « رايس » A.Rice ، و « امرى » F.Emery (Silverman, 1978: 101— 116) .

د ـ مدخل نظرية صنع القرار :

وقد ظهر هذا المدخل نتيجة الجهود التي أسهم بها بعض العلماء أمثال « سيمون » H.Simon ، و « سيرت » R.Cyert و « مارش » J.A.March .

ويرى « سيمون » أن التنظيم عليه أن يتخذ كافة الخطوات التي تمكنه من صياغة قرارات رشيدة ، ويمكن تحقيق ذلك عن طريق تحديد نطاق المسئولية ، وتثبيت القواعد والاجراءات الرسمية (محمد ، ١٩٧٥ : ١٨) .

وقد قدم « سيرت » اطاراً تصوريا لعملية صنع القرار في التنظيم مستندا الى أربعة مفاهيم أساسية هي : حل الصراع ، والاحساس بالأمان ، والسعي لحل المشكلات ، والتعليم التنظيمي . وقد ذهب الى أن هذه المفاهيم تعتبر بمثابة أسس هامة لنظرية عامة في صنع القرار (الحسيني ، ١٩٧٥ : ١٥٥) .

ولعل أهم الاسهامات التي قدمها « سيرت » و « مارش » قد ظهرت عندما تحولت نظرتهم من النظر الى الانسان باعتباره صانع للقرارات الى النظر الى التنظيمات على أنها أنساق تصنع القرارات . ومن ثم تغيرت وحدة التحليل السوسيولوجي من الفرد الى التنظيم باعتباره صانعا للقرارات .

هذا وقد طرأت تغيرات هامة على مدخل نظرية صنع القرار خلال السنوات الأخيرة ، لعل أهمها استخدام مفاهيم « السيرناطيقا » Cybernetics (Silverman, 1978: 204) . ويشير مصطلح السيرناطيقا الى بناء نظري ومجموعة من البحوث تعني بدراسة ظواهر الضبط والاتصال داخل النسق . ويرجع الاستخدام الحديث لهذا المصطلح في العلوم الاجتماعية الى «وبينر » N.Wiener (غيث وآخرون ، ١٩٧٩ : ١١٥ ـ ١١٦) .

هـ ـ المدخل البنائي الوظيفي :

وينطلق هذا المدخل من مسلمة أساسية هي فكرة تكامل اجراء النسق في

كل واحد ، والاعتماد المتبادل بين عناصر المجتمع . ونلاحظ أن هذه المسلمة كانت موجودة في أعمال بعض رواد علم الاجتماعي مثل « كونت » A.Comte ، و « سبنسر » H.Spencer ، و « باريتو » V.Pareto ، و « دوركايم » E.Durkheim (Martindale, 1967: 448) .

الا أن هذا المدخل يدين في نموه وازدهاره الى جهود بعض العلماء أمثال « بارسونز » T.Parsons ، و « ميرتون » R. Merton ، و « سلزينك » P.Selznick ، و « جولدنر » A.Gouldner ، و « كاتز » D.Katz ، و « كان » R.Kahn .

فقد طبق « بارسونز » نظريته عن « النسق الاجتماعي) في دراسة التنظيمات . كما حاول « ميرتون » اختبار نظرية « فيبر » في التنظيم ، ذاهبا الى القول بأن نظرية التنظيم قد افتقدت بعدا هاما هو « المعوقات الوظيفية » Dysfunction (الحسيني ، ١٩٧٥ : ١٥) ، وهو مفهوم يعني به تلك النتائج القابلة للملاحظة والتي تقلل من تكيف النسق أوتوافقه (أحمد ، ١٩٧٩ : ٢٠٩) .

كما تمكن « سلزينك » باستخدام مفهوم « تفويض السلطة » deligation of authority من دراسة ديناميات التنظيم . وقد كشف « جولدنر » عن الوظائف التي تؤديها القواعد في التنظيم ، وخلص الى ضرورة تعديل الأحكام والقضايا التي قدمها «فيبر» . وبالاضافة الى ماسبق ، فقد تبنى كل من « كاتز » و « كان » مفهوم « النسق المفتوح » open system لكي يكشفا عن طبيعة العلاقة التي تربط بين التنظيم وبيئته (الحسيني ، ١٩٧٥ : ١٥ - ١٦) .

ثالثاً ـ الأدوات التصورية التي تستعين بها المداخل النظرية في دراسة التنظيم :

تختلف الأدوات التصورية التي تستعين بها المداخل النظرية في دراسة التنظيم . فينما يستعين مدخل العلاقات الانسانية بأداة تصورية أساسية تتمثل في الانسان الاجتماعي المرتبط بجماعة العمل التي ينتمي اليها . نجد أن مدخل علم النفس التنظيمي يستعين بأداة تصورية أساسية أخرى هي التدرج أو التسلسل الهرمي للاحتياجات الشخصية . ويرى أصحاب هذا المدخل أن الحاجة الى تحقيق الذات self—actualization تعد من أهم العوامل التي تدفع الأفراد نحو أداء سلوك معين . وذلك في حين يستعين مدخل النسق الاجتماعي الفني بأداة تصورية أساسية تختلف عن غيرها من الأدوات التصورية ، وهي تأثير التكنولوجيا ومتطلبات السوق على الشكل التنظيمي . أما مدخل نظرية صنع القرار ، فقد استعان بأداة تصورية أساسية أخرى ، هي لغة برنامج الحاسب الآلي . وأخيراً نجد أن المدخل البنائي الوظيفي قد استعان بأداة تصورية أساسية تتمثل في التوازن الدينامي للانساق ، هذا التوازن الذي يواجه التهديدات التي تتعرض لها (Silverman,1978: 217) .

ويذهب المدخل البنائي الوظيفي الى أن النسق له احتياجاته الاساسية التي يسعى الى اشباعها حتى لايتعرض للتغير الاجتماعي . ولابد أن يكون النسق في حالة توازن Equilibrium ، ويتحقق ذلك عن طريق تلبية أجزائه المختلفة لاحتياجاته (Skidmore, 1979: 126) .

رابعاً ـ المشكلات التي تهتم بدراستها المداخل المختلفة في دراسة التنظيم :

تختلف المشكلات التي تهتم بدراستها المداخل النظرية في دراسة التنظيم . اذ يهتم أصحاب مدخل العلاقات الانسانية بدراسة بعض المشكلات الأساسية مثل درجة الرضا بين أعضاء جماعة العمل من أجل تحقيق الأهداف الادارية ويميل أصحاب هذه المدخل الى رؤية جميع المشكلات على أنها مشكلات في الاتصال (Whyte& Miller, 1957: 332) . بينما يهتم أصحاب مدخل علم النفس التنظيمي بدراسة بعض المشكلات الأساسية مثل درجة الانسجام بين احتياجات الشخصية واحتياجات النسق . في حين يهتم مدخل النسق الاجتماعي الفني بمشكلة الأراء الفعال للمهمة الأساسية للتنظيم في علاقته باحتياجات التكنولوجيا ، والبيئة ، وأعضاء التنظيم . ويهتم أصحاب مدخل نظرية صنع القرار بدراسة بعض المشكلات الأساسية مثل طبيعة عملية اتخاذ القرار وعلاقتها باستقرار ونمو التنظيمات . أما المشكلات الأساسية التي يهتم بها المدخل البنائي الوظيفي ، فتتمثل في طبيعة الاعتماد المتبادل للانساق الاجتماعية (Sllverman, 1978: 217) .

ويتضح مما سبق ، أن لكل مدخل نظري في دراسة التنظيم ، مشكلاته الأساسية التي يهتم بدراستها . وقد يرجع ذلك إلى اختلاف مستويات التحليل التي استعانت بها المداخل النظرية في دراستها للتنظيمات . وقد يكون لكل مستوى مشكلاته الأساسية ، بحيث يصعب تفسير المشكلات التي تحدث في مستوى التنظيم ككل في ضوء مايحدث في أحد اداراته أو أقسامه . أي أننا كلما تحركنا من الانساق الأصغر الى الانساق الأكبر ، وجدنا مشكلات وظواهر جديدة تماما تميز كل مستوى من مستويات التحليل السوسيولوجي . ومن ثم

فان تفسير مشكلات كل مستوى يجب أن يكون نابعا منه ومعبرا عنه (الحسيني ، ١٩٧٥ : ٢٦٣) .

ويؤكد ماسبق ، ماذهب إليه « اتزيوني » A.Etzioni (1964:3) من حيث أن التنظيم عندما ينشأ ، تكون له أهداف واحتياجات تتعارض أحيانا مع أهداف واحتياجات أعضاء هذا التنظيم . كما أشار « بارسونز » T.Parsons ـ في نظريته عن النسق الاجتماعي The Social System ـ الى أن لكل مستوى من مستويات الانساق الاجتماعية مشكلاته النوعية التي تميزه عن غيره من الانساق . وذلك عندما تحدث عن طريقة عمل النسق الاجتماعي . فقد ذكر أن كل نسق لابد أن يجد حلا لعدد من المشكلات ، أو أن يواجه على الأقل أربعة مشكلات أو شروط أساسية لكي يستمر في البقاء يطلق عليها اسم « المتطلبات الوظيفة » Functional Prerequisities ولاتتعلق هذه المشكلات بالتنظيم الاجتماعي فحسب ، بل ترتبط أيضاً بالحاجات الشخصية لدى أعضاء المجتمع . وهذه المشكلات الأربعة الأساسية التي تواجهها كافة الأنساق الاجتماعية هي : مشكلة التكيف ، ومشكلة تحقيق الهدف ، ومشكلة التكامل ، ومشكلة ضبط التوتر أو خفض التوتر . وقد كشف « بارسونز » عن التساند بين النسق الكبير وأنساقه الفرعية في حين كشف أيضاً عن الاستقلال الذي تتمتع به الأنساق الفرعية (Turner, 1982: 49—53) . مما يشير إلى أن لكل مستوى من مستويات التحليل مشكلاته الأساسية النوعية التي تميزه عن غيره من مستويات التحليل المستخدمة في دراسة التنظيم .

خامساً ـ نظرة المداخل النظرية الى علاقة التنظيم بالبيئة :

كان للأدوات التصورية التي استعانت بها المداخل النظرية المختلفة في دراسة التنظيم ، انعكاسها على نظرة هذه المداخل الى علاقة التنظيم بالبيئة أو الاطار المجتمعي المحيط بالتنظيم . فنجد أن أصحاب مدخل العلاقات الانسانسة قد نظروا الى التنظيمات على أنها توجد في فراغ Vacuum . أما أصحاب مدخل علم النفس التنظيمي ، فقد نظروا الى التنظيمات على أنها أنساق مفتوحة مع تركيز الانتباه على دراسة شخصيات الأفراد وما تتميز به من سمات أو خصائص معينة . ونجد أن أصحاب النسق الاجتماعي الفني ينظرون الى التنظيم بوصفه نسقا مفتوحا يتفاعل مع البيئة التي هي خير معين على أداء مهمته الأساسية . بينما ينظر أصحاب مدخل نظرية صنع القرار الى التنظيم باعتباره نسقا مفتوحا ، يخضع للقيود البيئية التي تحد من عملية اتخاذ القرار داخل التنظيم . في حين ينظر أصحاب المدخل البنائي الوظيفي الى التنظيم بوصفه نسقا مفتوحاً يتفاعل مع البيئة باستمرار على اعتبارها مصدرا للمشكلات التي تواجه التنظيم ، وبوصفها في نفس الوقت مصدرا للموارد التي يستعين بها التنظيم في أداء وظائفه (Silverman, 1978: 217) .

ويجدر الاشارة الى أن المدخل البنائي الوظيفي قد أتاح الفرصة لدراسة التنظيمات من منظور واسع نسبياً ، اذا ماقورن بالمنظور الذي تبناه دارسو الجماعات الصغيرة . فقد زود التحليل البنائي الوظيفي علماء الاجتماع بفرصة دراسة العلاقات المتبادلة بين التنظيم والبيئة التي يمارس فيها نشاطاته ، وكشف عن الوسائل المختلفة التي يستخدمها كل من التنظيم والبيئة لكي يحقق أفضل تكيف ممكن (الحسيني ، ١٩٧٥ : ١١٠) . بالاضافة إلى أن هذا المدخل قد استعان بنظرية النسق الاجتماعي . وفي هذا الصدد ، يذكر

« بوبلين » Dennis E.Poplin (1979 : 181) أن الاستعانة بهذه النظرية الأخيرة يعد مفيداً في دراسة الجماعات الصغيرة ، بالاضافة الى دراسة البيروقراطية .

سادساً ـ مستويات التحليل السوسيولوجي في دراسة التنظيم :

تختلف مستويات التحليل السوسيولوجي بوجه عام ، طبقاً لاختلاف الاتجاه النظري للباحث . وعادة مايقوم علماء الاجتماع بتحليل الحياة الاجتماعية على ثلاثة مستويات متدرجة من حيث التعقيد ، هي : مستوى العلاقات الشخصية بين الأفراد ، ومستوى الجماعة ، والمستوى المجتمعي (Broom& Others,1981: 8) . وبالمثل تختلف مستويات التحليل التي تميز البحث التنظيمي باختلاف المداخل النظرية في دراسة التنظيم . وذلك نظراً لاختلاف طبيعة المشكلات الأساسية التي تهتم بدراستها هذه المداخل النظرية ، بالاضافة الى اختلاف نظرة كل من هذه المداخل الى علاقة التنظيم بالبيئة أو الاطار المجتمعي المحيط بالتنظيم .

وفي ضوء ماسبق ، نلاحظ اختلاف مستويات التحليل في البحوث الامبيريقية المختلفة تبعا لاختلاف المداخل النظرية التي تنطلق منها هذه البحوث . وقد ترتب على ذلك ظهور مستويات مختلفة لتحليل التنظيمات يتسق كل منها مع المدخل النظري الذي يتلاءم معه . فالبحوث التي تنطلق من مدخل علم النفس التنظيمي أو مدخل نظرية صنع القرار ، نجدها تركز على تحليل اتجاهات الأفراد وسلوكهم . والبحوث التي يوجهها أساساً مدخل العلاقات الانسانية ، نلاحظ أنها تهتم بصفة أساسية بتحليل العلاقات الاجتماعية بين أعضاء الجماعات المختلفة داخل التنظيم . ويسعى الذين

يعالجون التنظيم في ضوء هذا المستوى الى اكتشاف شبكات العلاقات الاجتماعية السائدة بين الجماعات الصغيرة ، ودراسة الأسس التي تستند اليها هذه الجماعات . أما البحوث التي تنطلق من مدخل النسق الاجتماعي الفني أو المدخل البنائي الوظيفي ، فهي تركز على مستوى تحليل التنظيم ككل ، وهذا المستوى من التحليل يستند الى نظرة محددة للتنظيم بوصفه نسقاً اجتماعياً يتضمن علاقات متبادلة بين أجزائه (الحسيني ، ١٩٧٥ : ١٦٢) . ونظرا لأن كل من مدخل النسق الاجتماعي الفني ، والمدخل البنائي الوظيفي ينظران إلى التنظيم على اعتبار أنه نسق مفتوح . لذلك نجد أن هذين المدخلين يسمحان بتحليل العلاقة بين التنظيم وبين المجتمع المحلي أو المجتمع بوجه عام .

ويتبين مما سبق ، أن هناك أربعة مستويات للتحليل تميز البحث التنظيمي بوجه عام ، ويتفق ذلك مع ما ذهب إليه العالمان « ميلر » D.C.Miller و « فورم » w.h.form (1980: 16) من حيث أن هناك أربعة مستويات للتحليل في دراسة التنظيم تتدرج من المجرد الى المحسوس على النحو التالي :

١ ـ دراسة العلاقة بين التنظيم الصناعي وبين المجتمع المحلي أو المجتمع بوجه عام .
٢ ـ دراسة النسق الاجتماعي الذي يميز التنظيم ككل .
٣ ـ دراسة نمط العلاقات الشخصية بين الأفراد داخل مختلف الجماعات الموجودة داخل التنظيم .
٤ ـ وأخيراً دراسة الأفراد بوصفهم أعضاء التنظيم الذين يمارسون الأدوار المحددة ويشغلون المراكز المختلفة .

وعلى الرغم من وجود أربعة مستويات للتحليل في هذه الدراسة ، إلا أن

هذا لايمنع الباحث من التركيز أحياناً على مستوى دون آخر طبقاً لاحتياجات الدراسة دون أن يتجاهل تماماً لمستويات التحليل الأخرى . ويتفق ذلك مع مايذكره كل من « لازارسفيلد » P.Lazarsfeld ، و « مينزل » H.Menzel (1961: 428— 433) من حيث أن هناك علاقات متبادلة بين الخصائص التحليلية للجماعات ، وبين الخصائص العامة للتنظيم ، والسمات الفردية . ويمكن للباحث أن يختار احدى هذه الخصائص ويقوم بالتركيز عليها في بحثه دون أن يتجاهل تماماً للخصائص الأخرى .

ويتضح مما سبق ، أن بعض المداخل النظرية في دراسة التنظيم ـ مثل المدخل البنائي والوظيفي ـ تجعل من التنظيم ككل وحدة للتحليل السوسيولوجي . ومن ثم يأخذ الباحث وجهة نظر (ماكروسوسيولوجية) Macro— Sociology واسعة النطاق في تناولة للعوامل التنظيمية . أما بعض المداخل الأخرى في دراسة التنظيم ـ مثل مدخل العلاقات الآنسانية ـ فهي تمكن الباحث من دراسة بعض المشكلات التنظيمية الجزئية المحددة ، من خلال التركيز على الجماعات الصغيرة ، مما يجعل الباحث يأخذ وجهة نظر (ميكروسوسيولوجية) Micro — Sociology ضيقة النطاق تهتم بتحليل الوحدات الصغرى دون الوحدات الكبرى (Timasheff& Theodorson, 1976: 231) .

سابعاً : الانتقادات التي وجهت إلى المداخل النظرية في دراسة التنظيم :

على الرغم من الاسهامات التي قدمتها المداخل النظرية المختلفة في دراسة التنظيم . الا أن هذه المداخل النظرية المتعددة قد تعرضت إلى أوجه النقد المختلفة .

ويجدر الاشارة أولا الى أن كل من هذه المداخل النظرية في دراسة التنظيم ـ فيما عدا المدخل البنائي الوظيفي ـ لم تستمد أساساً من الاطار المرجعي لعلم الاجتماع . اذ يدين كل من مدخل العلاقات الانسانية ومدخل علم النفس التنظيمي في نموهما وازدهارهما الى علم النفس . كما يتبنى مدخل النسق الاجتماعي الفني مفاهيم علم النفس والاقتصاد ويحاول المزاوجة بينهما . أما مدخل نظرية صنع القرار ، فقد تأثر في نموه وتطوره بمفاهيم علم الاقتصاد والسيرناطيقا (Silverman, 1978: 216) .

ومن أوجه النقد التي وجهت الى مدخل العلاقات الانسانية ، التحيز ضد النزعة الفردية ، حيث يرى أصحاب هذا المدخل بأن الفرد لايمكن له أن يكون سعيداً في عزلته وإنما يمكنه أن يحيا حياة مشبعة اذا انتمى الى جماعة . وكذلك فان هذا المدخل قد تحيز ضد المعقولية أو الرشد ، وقدم صورة للفرد يسيطر عليها الاحساسات والمشاعر . بالاضافة إلى أن هذا المدخل يميل إلى رؤية جميع المشكلات على أنها مشكلات في الاتصال ، متجاهلا مشكلة القوة ، ومتجاهلا تأثير العوامل الاقتصادية والاجتماعية الخارجية بالنسبة للنسق الاجتماعي للمصنع (Whyte& Miller, 1957: 332— 333) .

وبالمثل ، فقد وجه النقد الى مدخل علم النفس التنظيمي على أساس نظرته الضيقة النطاق الى التنظيم ، واهتمامه بدراسة مشكلات جزئية ، وتركيزه على دراسة حاجات الأفراد ودوافع سلوكهم ، دون الاهتمام بدراسة بناء علاقات العمل والتنظيم الرسمي بوصفها عوامل مؤثرة في سلوك الأفراد .

كما تعرض مدخل النسق الاجتماعي الفني للنقد ، على أساس أنه قد أغفل مشكلتي الكفاية والفعالية اللتين اهتم بهما البنائيون الوظيفيون أمثال

« ميرتون » R.Merton ، و « سلزينك » P.Selznik . وقد استعان مدخل النسق الاجتماعي الفني في دراسة مشكلاته باتجاه امبيريقي مجرد ، فلم يهتم كثيراً بصياغة أطر نظرية واسعة كما فعل « بارسونز » T.Parsons وغيره من الوظيفيين ، بل اكتفى بتطوير بعض القضايا المحدودة النطاق (الحسيني ، ١٩٧٥ : ١٣ - ١٣٤) .

أما أهم أوجه النقد التي وجهت الى مدخل نظرية صنع القرار ، فقد وجهت الى مازعمه هذا المدخل من حيث أنه يتخذ طابعا تكامليا ، يسعى الى تقديم اطار يتناول الجوانب الرشيدة وغير الرشيدة للسلوك في آن واحد . ويحاول التلاؤم قدر استطاعته مع النتائج الامبيريقية في مجال التنظيم . فاذا كان هذا الطابع التكاملي ملائمًا على مستوى الفرد ، الا أنه قد لايكون كذلك على مستوى الجماعة أو التنظيم ، لأنه يغفل بعض القوى الهامة التي يمكن أن تلعب دوراً بارزاً في هذا المجال ، وهي قوى تتصل بصفة خاصة بطبيعة الجماعة أو التنظيم وترتبط أوثق الارتباط بثقافة التنظيم وانساق المكانة السائدة فيه ، بل وترتبط بكل الجوانب غير الرسمية من التنظيم (الحسيني ، ١٩٧٥ : ١٦٢) .

وعلى الرغم من الاسهامات النظرية الهامة التي قدمها المدخل البنائي الوظيفي في دراسة التنظيم . الا أن هذا المدخل قد تعرض أيضاً للنقد ، عن طريق بعض العلماء الذين يرون أن هذا المدخل لايمكن من دراسة بعض المشكلات التي تتعلق بالتغير ، أو القوة ، أو الصراع داخل التنظيم ، أو الظروف التاريخية التي مرت بها التنظيمات . ومن ثم ظهرت بعض الدراسات النظرية والامبيريقية التي تأثرت بنموذج الصراع ، واستخدمت مدخل نظرية

الصراع في دراسة العلاقات داخل تنظيمات العمل . ومن أمثلة هذه الدراسات ، تلك الدراسات التي قام بها بعض الباحثين أمثال « دالتون » M.Dalton ، و « سكوت » W.H.Scolt و « كروب » S.Krupp (Silverman, 1978:5) .

وقد تعرض نموذج التوازن للمجتمع ـ وهو يمثل صورة خاصة من التحليل البنائي الوظيفي ـ إلى كثير من النقد عن طريق بعض العلماء الذين ينتمون الى مايسمى باسم نموذج الصراع للمجتمع . ويذهب نقاد نموذج التوازن الى أنه من الوهم أن نعتقد بان المجتمع ، وبخاصة المجتمع الحديث ، يحقق ضرباً من التوازن المنسجم مهمته المحافظة على كل شيء ، فالتوازن التام للمجتمع شيء يتعذر تحقيقه . ونجد أن كل المجتمعات تشهد حالة صراع ، وبخاصة صراع المصالح . أي أن هؤلاء العلماء يقررون أن النزاع هو الشرط الأساسي للحياة الاجتماعية بدلاً من الاتفاق أو الاجماع . ويحدث الصراع والتوتر الاجتماعي نتيجة المنافسة حول القوة والامتياز بين الجماعات المختلفة .

وقد تطور نموذج الصراع للمجتمع حديثاً بصورة عميقة وشاملة على أيدي بعض العلماء أمثال « كوزر » L.Coser و « داهرندورف » R.Dahrendorf و « جالتنج » J.Galtung (انكلز ، ١٩٧٥ : ٨٦ ـ ٨٨) .

وعلى الرغم من أوجه النقد التي تعرض لها المدخل البنائي الوظيفي . الا أن الباحث يود أن يؤكد أهمية هذا المدخل والاسهامات النظرية الهامة التي قدمها في دراسة التنظيم ، وخاصة أنه قد استمد أساساً من الاطار المرجعي لعلم الاجتماع على عكس المداخل النظرية الأخرى التي تدين في نموها وازدهارها الى علوم أخرى مثل علم النفس ، والاقتصاد ، والسياسة ،

والادارة . بالاضافة إلى أن هذا المدخل قد أتاح الفرصة لدراسة التنظيم من منظور واسع نسبياً على اعتبار أنه نسق مفتوح .

والخلاصـــــــــة :

كشفت نتائج هذه الدراسة ، أنه لايوجد نظرية شاملة موحدة في دراسة التنظيم ، وإنما هناك عدة مداخل نظرية مثل مدخل العلاقات الانسانية ، ومدخل علم النفس التنظيمي ، ومدخل النسق الاجتماعي الفني ، ومدخل نظرية صنع القرار ، والمدخل البنائي الوظيفي .

وقد تبين أن الاختلاف بين المداخل النظرية في دراسة التنظيم يرجع الى اختلاف الاطار المرجعي الذي استمد منه المدخل النظري ، فلكل مدخل جذوره الفكرية ، ولكل مدخل أداته الرئيسية التي يستعين بها في دراسته للتنظيم ، كما أن لكل مدخل مشكلاته الأساسية التي يهتم بدراستها . وقد انعكس ذلك على نظرة كل مدخل نظري الى علاقة التنظيم بالبيئة ، وما اذا كان التنظيم يوجد في فراغ ، أم أنه نسق مفتوح . مما أدى في النهاية الى اختلاف مستويات التحليل التي تميز البحث التنظيمي بوجه عام .

وعلى الرغم من أن جميع هذه المداخل النظرية لم تسلم من النقد . فان الباحث يميل الى الاعتقاد بأن هذه المداخل النظرية يكمل بعضها البعض الآخر ، ويمكن الافادة منها جميعاً في دراسة التنظيم وتفسير الظواهر والمشكلات التنظيمية .

* *

المراجـــع

أولاً ـ المراجع العربيـــــة :

١ ـ أحمد ، سمير نعيم ، النظرية في علم الاجتماع ، القاهـرة : دار المعارف ، ١٩٧٩ .

٢ ـ الحسيني ، السيد محمد ، النـظرية الاجتمـاعية ودراسـة التنظيم ، القاهرة : دار المعارف بمصر ، ١٩٧٥ .

٣ ـ انكلز اليكس ، مقدمة في علم الاجتماع ، ترجمة محمد الجوهري وآخرون ، القاهرة : دار المعارف بمصر ، ١٩٧٥ .

٤ ـ الساعاتي ، حسن ، تصميم البحوث الاجتماعية : نسق منهجي جديد ، بيروت : دار النهضة العربية ، ١٩٨٢ .

٥ ـ غيث ، محمد عاطف وآخرون ، قاموس علم الاجتماع ، الاسكندرية : الهيئة المصرية العامة للكتاب ، ١٩٧٩ .

٧ ـ محمد ، محمد علي ، مجتمع المصنع : دراسة في علم اجتماع التنظيم ، الاسكندرية : الهيئة المصرية العامة للكتاب ، ١٩٧٥ .

ثانياً ـ المراجع الأجنبيـــة :

1. Broom, Leonard & Others, Sociology: A Text with Adapted Readings, N.Y.: Harper & Row, 1981.
2. Drucker, Peter, "Towards a Theory of Organizations", The Age of Discontinuity, Heinemans, 1969.
3. Etzioni, Amitai, Modern organization, N.J.: Prentice Hall, 1964.
4. Hamblin, R.L. & Kunkel, J.H. (eds), Behavioral Theory in Sociology: Essays in Honor of George S. Homans, N.J.: Transaction Books, 1977.

5. Hicks, H.G. & Gullett, C.R., Organizations: Theory and Behavior, N.Y.: MCGraw - Hill Book Company, 1975.
6. Homans, George C., The Human Group, London: Routledge & Kegan Paul, 1975.
7. Katz, D. & Kahn, R., The Social Psychology of Organizations, N.Y.: Wiley, 1960
8. Martindale, Don, Nature and Types of Sociological Theory, London: Routledge & Kegan Paul, 1967.
9. Mayntz, R., "The Study of Organization", Current Sociology, Vol. 13.
10. Miller, D.C. & Form, W.H., International Sociology; Work in Organizational Life, N.Y.: Harper and Row, 1980.
11. Philips, Bernard, Sociology: From Concept to Practice, N.Y.: MCGraw-Hill Book Company.
12. Poplin, Dennis E., Communities: A Survey of Theories and Methods of Research, N.Y.: Macmillan Publishing Company.
13. Pugh, D.S. (ed.), Organization Theory: Selected Readings, N.Y.: Penguin Books, 1977.
14. Selznick, P., "Foundations of the Theory of Organizations", in Littererer, Joseph A.(ed.), Organizations: Systems, Control and Adaptation, Wiley, 1969, Vol. 2.
15. Silverman, David, The Theory of Organization: A Sociological Framework, London: Heinemann, 1978.
16. Skidmore, William, Theoretical Thinking in Sociology, Cambridge: Cambridge University Press, 1979.
17. Sofer, Cyril, Organizations in Theory and Practice, London: Heinemann Educational Books, 1978.
18. Timasheff, N. & Theodorson, G., Sociological Theory : Its Nature and Growth, N.Y. : Random House, 1976.
19. Turner, Jonathan H., The Structure of Sociological Theory, Illinois: The Dorsey Press, 1982.
20. Whyte, W.F. & Miller, F.B., "Industrial Sociology", in Gittler, J.B., Review of Sociology, N.Y.: John Wiley & Sons, 1957.