



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عباس لغرور - خنشلة -
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم العلوم الاجتماعية

دروس مرقمة في مقياس

التحليل السوسيولوجي للمؤسسات الجزائرية

محاضرات

موجهة لطلبة السنة الثانية ماستر - تنظيم وعمل -

إعداد

أ.د. بن رمضان سامية

السنة الجامعية: 2023-2024

السداسي: الثالث

اسم الوحدة: وحدة التعليم الأساسية

اسم المادة: التحليل السوسيولوجي للمؤسسة الجزائرية

الرصيد: 5

المعامل: 2

محتوى المادة: (إجبارية تحديد المحتوى المفصل لكل مادة مع الإشارة إلى العمل الشخصي للطالب)

1- تعريف المؤسسة وخصائصها.

2- أنواع المؤسسات.

3- بنية المؤسسة، نشاطها ووظائفها.

4- المؤسسة كموضوع للدراسة السوسيولوجية.

5- المراحل التي مرت بها المؤسسة الجزائرية.

- مرحلة التسيير الذاتي. - مرحلة التسيير الاشتراكي. - الخصوصية واستقلالية المؤسسات. - اقتصاد السوق.

6- المؤسسة ومحيطها (العامل الديموغرافي، الاجتماعي، الاقتصادي، النفسي، السياسي، القانوني.....)

7- تطور أساليب تسيير المؤسسة في الجزائر.

المراجع: (كتب، ومطبوعات، مواقع انترنت، إلخ)

- أحمد صقر عاشور: السلوك الإنساني في المنظمات، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1986.

- أحمد ماهر: السلوك التنظيمي مدخل لبناء المهارات، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الطبعة الثامنة، الإسكندرية، 2002.

- بلقاسم سلاطونية وإسماعيل قيرة: التنظيم الحديث للمؤسسة (التصور والتنظيم)، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، 2008.

- حسين عبد الحميد رشوان: علم اجتماع التنظيم، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، مصر، 2004.

- محمد المهدي بن عيسى: علم اجتماع التنظيم من سوسيولوجيا العمل إلى سوسيولوجيا المؤسسة، ط1، مطبعة إمبرابلاست، الجزائر، 2010.

- ناصر دادي عدون، اقتصاد المؤسسة، دار المحمدية العامة، الطبعة الأولى الجزائر، 1998.

1- تعريف المؤسسة وخصائصها

ارتبط مفهوم المؤسسة بمعاني كثيرة ومتعددة، كشفت في مجموعها عن تباين الأطر والسياقات التي تستخدم فيها جانب علماء الاجتماع والاقتصاد وغيرهم حيث تعددت التعاريف ومنها -دراسة المؤسسة "كوحدة أو نسق اجتماعي يتكون من بنائين احدهما رسمي والآخر غير رسمي"¹ ما نفهمه من التعريف أن المؤسسة تتشكل من مجموعة أفراد تحكمهم علاقات رسمية وغير رسمية ضمن بناء أو هيكل من القواعد والإجراءات والثقافة التي تميز كل مؤسسة والبيئة التي تتواجد بها.

كما تعرف بأنها " منظمة تجمع أشخاصا ذوي كفاءات متنوعة تستعمل رؤوس الأموال والقدرات من أجل إنتاج سلعة"² ويشير هذا التعريف أن المؤسسة حسب علماء الاقتصاد هي تحتوي أشخاص يتميزون بكفاءة وخبرة عالية وذو تأهيل علمي يسمح لهم مزاولة نشاطهم واستغلال إمكانياتهم في تسيير المؤسسة، كما أن المؤسسة هنا هي تنظيم إنتاجي الغرض منه هو إنتاج السلع والخدمات، والهدف الأساسي من هذا التنظيم هو تحقيق الربح المادي.

المفاهيم المرتبطة بالمؤسسة

*المنظمة:

تعرف على أنها "وحدة اجتماعية هادفة ذات تكوين إنساني منظم ومنسق بإرادة ووعي، يتفاعل فيها الأفراد والجماعات ضمن حدود معينة نسبيا من أجل تحقيق أهداف مشتركة تخدم البيئة الخارجية المحيطة بها"³ فيقصد من المنظمة هي بمثابة كيان اجتماعي يتميز بتصميم لنظام مفتوح وأنشطة متناسقة ومنظمة كما تتأسس بالعاملين والعلاقة بينهم.

2-أنواع المؤسسات

تتعدد أنواع منظمات الأعمال وفقا لمتغيرات كثيرة كطبيعة ملكية المنظمة أو نوعية أعضائها أو المنفعة التي تحققها لأعضائها أو أصحابها أو جماهيرها، ويمكننا أن نحدد أهم أنواع المنظمات أو المؤسسات:⁴

-منظمات خدمية غير هادفة الربح:كالمدارس والجامعات والتلفزيون وغيرها.

-منظمات اقتصادية هادفة الربح

-منظمات تجارية: يمكن تقسيمها تقسيمات فرعية متعددة وفقا لنوعية التجارة التي تمارسها كتجارة المواد الغذائية أو الملابس أو مواد البناء.

-منظمات صناعية: يمكن تقسيمها وفقا لنوعية الصناعة كصناعة الاسمنت أو الحديد أو الأغذية أو الصناعات الإستراتيجية .

-منظمات مالية: وهي تعمل في قطاع المال كالمصارف أو صناديق الادخار ووكالات التأمين.

-منظمات خدمية: منها منظمات النقل والتنظيف والرعاية الصحية والتعليم.

-منظمات زراعية: يمكن تقسيمها لنوع الزراعة كزراعة الكروم أو السكر أو الموز.

-مؤسسات وفق الحجم:⁵

-المؤسسات الكبيرة: تتجاوز أعداد الطاقات البشرية العاملة فيها عشرات أو مئات الآلاف ويغلب ظهور هذه المنظمات في الدول المتقدمة .

-المؤسسات المتوسطة: وهي غالبا ما يكون حجم الطاقات البشرية الآلاف من الأفراد.

-المؤسسات الصغيرة: ويكون عدد أفرادها بأعداد قليلة لات تتجاوز المئات أو اقل من ذلك.

4- المؤسسة كموضوع للدراسة السوسيولوجية.

مر مفهوم المؤسسة في المقاربات السوسيولوجية في مسيرة علم الاجتماع بمراحل تطور مختلفة، وهذا تزامنا مع بداية نشأة علم الاجتماع، فبالرجوع لتاريخ علم الاجتماع يمكن القول بأن اكتساب مفهوم المؤسسة لمعني محدد يعود إلى المقاربات السوسيولوجية لدوركايم I. Durkheim مؤسس علم الاجتماع الحديث وبارسون Parsons. وتم ضمنها تجاوز التعريفات الأنثروبولوجية البسيطة للمؤسسة.

وبدأ بذلك الاهتمام السوسيولوجي للمؤسسة في البداية عاما وشاملا، حيث اعتبرت المؤسسة بمثابة النسق الاجتماعي الذي يتألف من العناصر المتكاملة والمتناغمة، وهذا التعريف يتجه للمقاربة الوظيفية لعلم الاجتماع؛ وبدأ هذا المفهوم الشمولي للمؤسسة في علم الاجتماع منذ الخمسينات يأخذ معاني أكثر تطورا نتيجة التحولات المجتمعية كالتحديث والتنمية الصناعية... الخ . مما حتم ضرورة إعادة التفكير في المؤسسة باعتبارها طرفا قادرا على الإسهام في تلك التحولات والتغيرات وتحمل مسؤوليات مجتمعية مختلفة، وأن المؤسسة في تقارب كبير مع المجتمع وليست نظام إنتاج (الطرح الكلاسيكي) فقط كما في البدايات الأولى للمقاربات السوسيولوجية.

وبناء على ذلك أسهم التناول العلمي الجديد للمؤسسة من قبل مفكرين اجتماعيين فجددوا نظرتهم للسلوك الإنساني والفعل الإنساني عبر مراحل فهم البنية الداخلية للمؤسسة خاصة الاقتصادية، وربط المؤسسة بمحيطها الخارجي وبالعلاقتها بنسقتها ونظامها الداخلي مم أفضى إلى اعتبار المؤسسة "كلا اجتماعيا" مترابط الأجزاء ومتفاعلا مع البيئة الخارجية؛ واعتبار المؤسسة نسق اجتماعي واقتصادي مفتوح يؤثر ويتأثر بالمحيط. ونظرا للتعدد المفاهيمي لهذا المصطلح نحاول تفسير المفهوم بنوع من التفصيل معتمدين على أهم المقاربات السوسيولوجية التي تناولت المفهوم وفق سياق اجتماعي تاريخي وهي:⁶ (بن رمضان سامية، 2016، ص37-45)

1- المقاربات السوسيو وضعية

1-1- المقاربات الكلاسيكية

تأثرت المقاربة الكلاسيكية بالاتجاهات الفكرية التي سادت في المجتمع الغربي، وقد اتسمت بمنطلقها الفلسفي، المستند إلى مبدأ العقلانية أو الرشد في التعامل مع الإنسان في إطار العمليات الإنتاجية؛ كما أنها وليدة بيئة مجتمع رأسمالي والعلاقات الإنتاجية السائدة. ويعتبر المنظرون الكلاسيكيون المؤسسة على أنها نظام للإنتاج يصمم كما تصمم الآلة، وتتميز المقاربة الكلاسيكية بميزتين أساسيتين هما: قبل تصميم المؤسسة لابد من معرفة وتحديد الهدف الذي بنيت من أجله والذي تسعى إلى تحقيقه، ثم لابد من تحديد الهيكل، حيث من خلال هذا الأخير تحدد القواعد وتعرف العلاقات بين مكونات أو مستويات المؤسسة، وان مراكز السلطة والعلاقات تحدد مسبقاً، ومن مقارباتها ما يلي:

1-1-1- مقارنة الحركة العلمية:

يعود الفضل لنشوء هذه المقاربة التي تخص المؤسسة التنظيمية إلى - فريدريك تايلور F.taylor⁷ الذي كان المنظر الأول من خلال وضع فلسفتها وتحديد مبادئها، ويرجع هذا للتجارب التي قام بها لمجموعة من المؤسسات حول الظروف الصعبة والمشاكل المرتبطة بالإنتاج رغم استخدام المعدات والتكنولوجية الحديثة إلا أن المؤسسات ظلت تعاني من الخسائر. ومن أهم ما يميز هذه المقاربة عدم اهتمامها بالجانب الشخصي والسلوكي للعامل حيث يعتبر العامل في منظور هذه المقاربة مجرد كائن بيولوجي يدفعه إلى العمل الدافع الاقتصادي؛ ولذلك توجب الاهتمام بالحوافز المادية، بينما يقسم العمل داخل المؤسسة إلى نشاطات جزئية منظمة، وهذه أحسن نتيجة تم التوصل إليها مع دراسة الطرق؛ وإيجاد الوسائل اللازمة لمعايره (مجمعة الحركات لإنجاز مهمة) العمل المراد انجازه.

1-1-2- مقارنة المؤسسة الإدارية :

يعد فايول FAYOL⁸ من الرواد الأوائل الذين ساهموا في وضع الأسس الأولى لهذه المقاربة وأكد أن هناك ستة مجموعات من نشاطات يجب توفرها في المؤسسة: النشاطات المالية، والمحاسبية، والتنظيمية، والتجارية، والتقنية، والأمنية. كما توصل لنتيجة تزداد أهمية نشاطات التنظيم والتسيير كلما ارتفعنا في الهرم السلمي للمؤسسة. وانطلاقاً من هذه النتيجة وضع فايول بعض المبادئ لتوجيه المسيرين في المؤسسة ومنها: (التدرج الهرمي، المراقبة، التخصص).

1-1-3- المقاربة البيروقراطية

ظهرت المقاربة البيروقراطية في نفس الفترة التاريخية التي ظهرت فيها المقاربتين السابقتين الأمر الذي جعلها كلها تتميز بالآلية وتأخذ الطابع الشكلي أو الرسمي. إن هذه المقاربة تركز إلى حد كبير على هيكل المؤسسة، ويرى فيها المتحمسون الحل الأنجع لتعقيدات المؤسسة الحديثة؛ حيث يعطي الموظف طاعته للنظام وليس لشخص ما.

دروس مرقمة لمقاييس التحليل السوسولوجي للمؤسسات الجزائرية (م) . د. بن رمضان سامية

ويتميز هذا النموذج المثالي ب:تحديد المهام لكل عضو من أعضاء المؤسسة وهي فكرة تقترب من فكرة تقسيم العمل، وان مراكز السلطة تتبع سلما هرميا مع الفصل بين الملكية والنشاط الخاص والعام، وتكريس أفراد المؤسسة لمهامهم.

وترى هذه المقاربة بأن العقلنة ظاهرة شاملة تحكم كل السلوكات في المنظمات الحديثة الرأسمالية والمقاربة النسقية التي تقوم على المكانة والدور، فتنظر هذه المقاربة للمؤسسة على أنها مجرد منظمة تحكمها قواعد القانونية. فماكس فيبر Max.Weber لم يتكلم أبدا عن المؤسسة ولكن تكلم عن مجال مهيكّل ومنظم بشكل قانوني رسمي من أجل ممارسة الفعل العقلاني فهذا الفعل العقلاني هو الميزة الأساسية للرأسمالية، وأما الشكل التنظيمي الذي يناسبها هو التنظيم البيروقراطي. فالسلوك العقلاني في نظر فيبر يحكمه الواجب القانوني وليس العادات والتقاليد في المقاربات الأخرى، فالمؤسسة بهذا المعنى عند ماكس فيبر ليست حشد لمجموعة الأفراد تحدد سلوكياتهم وأفعالهم سماتهم الشخصية؛ بل هي مجرد إطار تنظيمي عقلاني للعمل أو الفعل الاجتماعي⁹ فضلا عما سبق يمكن القول أن هذه المقاربة تعتبر المؤسسة كنظام عقلاني مغلق يتجاهل النموذج المحيط به ولا يأخذ بعين الاعتبار تأثيره على الهيكل الداخلي للمؤسسة، وهذه الأخيرة بحاجة إلى المدخلات من هذا المحيط.

1-2- المقاربة السلوكية (العلاقات الإنسانية):

تتميز هذه المقاربة بأن أصولها يمكن إرجاعها إلى الأبحاث التي أجريت على العلاقات الإنسانية في العمل داخل المؤسسة في بداية العقد الثاني من هذا القرن، وترعرعت في الثلاثينات والخمسينات إلى يومنا هذا؛ ومن المهتمين بالجوانب الاجتماعية نجد حركة العلاقات الإنسانية ومن أهم روادها **التون مايو E.mayo¹⁰**، جاءت هذه النظرية لتتهدم بجوانب أهملت من طرف النظرية التاييلورية.

وتجدر الإشارة أن اهتمام هذه المقاربة بدراسة السلوك الإنساني في بيئة العمل يعتبر تحول في الدراسات المؤسساتية خاصة، ولكن سرعان ما اكتشف الباحثون أنهم يتعاملون مع ظاهرة اجتماعية جديدة، لا يمكن تفسيرها بطرق البحث المتوفرة في ذلك الوقت. وأظهرت التجارب أن المؤسسة هي أكثر من مجرد علاقات عمل منظمة، أي أنها نظام اجتماعي بعلاقاته المنظمة وغير المنظمة أو غير رسمية، أي وجود جماعات عمل تؤثر في نشاط المؤسسة ككل؛ بمعنى أن المؤسسة تتكون من مجموعات صغيرة بداخلها قد تجمعها المصلحة المشتركة أو تحقيق الحاجات المعنوية كالاختلاط والانتماء إلى جماعة والمشاركة في تسيير المؤسسة، وأن حسن عمل المؤسسة له علاقة مباشرة مع الانفتاح في التسيير، والاهتمام بالعلاقات الإنسانية وكذلك بحاجيات الفرد؛ وما يؤخذ على هذه المقاربة أنها اعتبرت المؤسسة كنظام مغلق على المحيط الخارجي، وفي هذا السياق اهتموا أكثر بالعلاقات الإنسانية داخل المؤسسة.

1-3- المقاربة الايكولوجية (البيئية)

اهتم هذا الاتجاه بدراسة أثر البيئة المحلية في سلوك الأفراد داخل المؤسسة، كما بين ذلك فيليب سلزينك Ph. Salzenak أن المجتمع يمكن أن يؤثر في أهداف المؤسسة¹¹، ويؤكد هذا التصور أنه اعتبر المؤسسة كأداة

معقولة وعلى أهمية العزلة الاجتماعية، وذلك حتى تضمن عدم تأثير الارتباطات الخارجية للأعضاء في سلوكهم داخل التنظيمات؛ كما أكد هذا الاتجاه على أن المؤسسة هي نسق اجتماعي تكمن أهميتها في تكيفها مع بيئتها.

1-4-المقاربة النفسية

1-4-1-مقاربة التفاعل:

شكلت النظرية التفاعلية الإطار المرجعي لتوضيح الارتباطات الموجودة بين العلاقات الإنسانية والأبعاد التكنولوجية، وبعد " وليام وايت W.white" من ابرز علمائها. كما تناولت هذه النظرية الآثار البيئية، والعلاقات الاجتماعية السائدة على المؤسسة. وتقوم هذه المقاربة على ثلاث مكونات أساسية للنظام الاجتماعي أو المؤسسة:¹²

- الأنشطة: تمثل صيغ التصرفات الفردية والجماعية التي يفضلها الأفراد داخل المؤسسة.

- التفاعل(الاتصال): يتناول الآثار التي يتركها الاتصال على العاملين في المنظمة والنتائج المترتبة في تغير السلوك.

- المشاعر: وتعتبر عن الكيفية التي يشعر بها الفرد إزاء المؤسسة أو العاملين بها وتتألف المشاعر من(الإطار الفكري أو العقيدة التي تتحكم في سلوك الأفراد)، والجوانب العاطفية في المشاعر الذاتية للفرد والاتجاهات التي تتحكم في مشاعر الفرد عند الشروع في العمل.

ويرى هنا "وليام وايت" أن السلسلة المترابطة والمتداخلة من التفاعلات والمشاعر والأنشطة تعد بمثابة المحرك الرئيسي للسلوك الفردي داخل التنظيم وأن التنظيم نظام مفتوح يتأثر بما يجري في البيئة الخارجية، كما كشف عن الأبعاد السلوكية وارتباطها بالتكنولوجيا؛ وتوصل إلى وجود أنماط تكنولوجية تسبب عدم الرضا وظهور عواطف سلبية وإيجابية داخل المؤسسة. وان المؤسسة باعتبارها أدوات ووسائل تحقيق الأهداف، فإنها أيضا الوحدات الأولية في مجالات القرار؛ ويصعب تصور المجتمعات الحديثة بدون هذه الشبكة الضخمة من المنظمات.

1-4-2- مقاربة الدافعية:

ووضعها "رئيس ليكارت R.likert" وهي مستمدة من البحث الميداني في تنظيمات فعلية، وتسد على أهمية العنصر الإنساني داخل المؤسسة، ويرى أن اختلاف الإنتاجية بين المؤسسات سببه إتباع أسلوب ومبادئ النظريات الكلاسيكية؛ ولذلك يرى ضرورة تعديل هذه المبادئ مع الاستفادة منها مع تعديل للأسس التي تقوم عليها وتدور الفكرة الأساسية لنظريته حول:¹³

- **الدافعية:** تتكون من أربعة أنواع (الدوافع الذاتية، الطمأنينة، الاستطلاع والابتكار) فعلى المؤسسة بناء نظام التحفيز

-**الاعتماد على مبادئ التنظيم الأساسية:** بغية تحديد الهيكل الرسمي للمنظمة ومستوياتها، ومراكز اتخاذ القرار واستخدام الأساليب لقياس الأداء التنظيمي وتحديد نطاق الإشراف.

- جماعة العمل: يرى أن جماعة العمل لها انعكاس على السلوك التنظيمي داخل المؤسسة، فكلما زاد حجم الجماعة انعكس سلبا على فعاليتها.

1-5- المقارنة البنائية الوظيفية

وهي المقارنة التي تجعل من المؤسسة القوة التي تعطي لها الديمومة والاستمرار، وفيها يتم البحث عن العلاقة بين المؤسسة والحاجات الإنسانية، وارتباطها بالأهداف الاجتماعية؛ أما التعريف الوظيفي فيصنفها بأنها "كيان يقوم على مبدأ تنظيم معظم نشاط أعضاء مجتمع أو جماعة حسب نموذج تنظيمي محدد مرتبط بشكل وثيق بمشاكل أساسية أو بحاجات مجتمع أو اجتماعية أو بأحد أهدافها"¹⁴ هذا يعني أن المؤسسة تحلل من الناحية الاجتماعية من خلال الأدوار التي يقوم بها الفاعلين الاجتماعيين.

إن نجد سبنسر Spencer يقدم مقارنة شمولية عند تعريفه للمؤسسة والتي تعني "العضو أو الجهاز الذي ينجز وظائف مهمة للمجتمع"¹⁵ إن استخدام مصطلح عضو أو جهاز يجعلنا نفهم إن المؤسسة تحتوى على ادوار ووظائف محددة، وإن هناك تكامل بين الوظيفة والبناء لتحقيق المؤسسة الهدف الذي وجدت من اجله.

بينما نجد بارسونز Parsons يصف المؤسسة بأنها مركبا يقوم على تكامل الأدوار التي يقوم بها الأفراد، والتي تكمل بعضها البعض، التي تعني بها تنظيم الأدوار، ويصف المؤسسة على أنها مركب، يتكون من مجموعة عناصر، لكل عنصر وظيفة وترتبطهم علاقة عضوية؛ أو هي عبارة عن العلاقات الموجودة بين المكانات الاجتماعية. مما يجعلنا نرى في هذا أن هناك تكيف وتكامل بين أعضاء التنظيم، كما قدم بارسونز محاولة أخرى له رائدة لتعريف المؤسسة "كنسق اجتماعي منظم، أنشئ من اجل تحقيق أهداف محددة"¹⁵ ولقد جمع بارسونز في تعريف ثلاثة مفاهيم أساسية: أ- نسق اجتماعي، ب- منظم، ج- أهداف محددة

وهكذا يتضح أن كل دراسة تحتاج إلى مرجعية نظرية باعتبارها الإطار الفكري الذي يفسر مجموعة من الفروض، ويضعها في نسق علمي مرتبط واعتمادا على الفكرة الكلية للمجتمع؛ أي النظر إليه باعتباره كلا متكامل أو مجموعة من المؤسسات والتنظيمات المتداخلة كالسياسة والثقافة والاقتصاد كلها مؤسسات متنوعة تعمل كلها في تماسك المجتمع واستقراره لا يمكن تفسيرها إلا من خلال مقاربات نظرية سوسيولوجية تبين طبيعة المؤسسة وأهدافها.

وإذا رجعنا إلى العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة نجد أنها علاقات وظيفية، بحيث إذا وقع خلل في هذه العلاقات، فإن المؤسسة تتعرض إلى الضرر ذلك لأنها مبنية على مسلمة المكانة والدور؛ فعلى المؤسسة والفاعلين الاجتماعيين داخلها التعامل على تحقيق أهدافها الاجتماعية والاقتصادية وحل مشاكلهم كالرضا عن العمل وظروفه.

1-6- المقارنة الماركسية:

يرى عالم الاجتماع "موس Mousse" أن "علم الاجتماع هو علم دراسة المؤسسات"، أما علم الاجتماع الماركسي يرى أن المؤسسة هي بشكل رئيسي الشكل الذي تأخذه إعادة إنتاج العلاقات الاجتماعية، وانطلاقاً من تعريف المؤسسة كنظام اجتماعي ديناميكي معقد ومكثف وأنها "وحدة اجتماعية تقوم على أساس الملكية العامة لسائل الإنتاج والمشاركة في الأرباح وعمليات اتخاذ القرار"¹⁶؛ وما نفهمه من هذا التعريف أن المؤسسة لها ثلاث أبعاد (الدور، الجماعة، البعد التنظيمي) أي نسق من العلاقات الاجتماعية المتبادلة بين مختلف جوانبها. ولا يمكن إحداث التغيير في أحد أجزائها دون التأثير في بنيتها، ويخص تلك العلاقات الاجتماعية علاقات العمل أين يطغى عليها تدخل الدولة لتحديد وتوجيه علاقات العمل ضمن أطر قانونية وتنظيمية محددة تفرض على العمال، وأصحاب العمل على السواء قصد ضمان المساواة في الحقوق والواجبات من جهة، وضمان الاستقرار من جهة أخرى.

استندت إذن النظرية الماركسية في تحليلها للمؤسسة على المجتمع كواقع قابل للتغيير والتطور مما يصعب تناول جميع عناصره في نفس الوقت، مما يجعلنا ننقي أحد مكوناته والمتمثلة في المؤسسات لأجل تسهيل تحليل الواقع الاجتماعي؛ وينظر إلى المؤسسة في نطاق هذا التوجه على أنها مؤسسة تهدف إلى تحقيق التواصل بينها وبين الأفراد بمختلف انتماءاتهم الطبقية. فأى تغيير يحدث عن المجتمع ومؤسساته المختلفة هو تعبير عن صراع طبقي ومصالح مادية وهو ما يفسر أي تطور وتغيير يحدث للمجتمع، هذا الصراع في نظر المدخل الماركسي هو صراع قائم على المصالح بين الطبقات الاجتماعية التي اعتبرها ماركس تناقضات داخلية¹⁷ تظهر في المجتمع؛ وتتسجم أساساً من تأثير علاقات الإنتاج على حياة الناس، والتي تؤثر على طريقة تفاعلها. فالطبقات المالكة لوسائل الإنتاج تكون قادرة على استغلال الطبقات الأخرى لصالحها، ومن جهة أخرى أن الطبقات التي يقع على كاهلها نتائج الاستغلال مهتمة بإحداث تغييرات أساسية في هذا النظام لتضع حداً لاستغلاله؛ إذا أصبح لدى تلك الطبقات وعي كافي لتصبح الثورة لا مفر منها، ومن نتائج هذه الثورة المزيد من التقدم التكنولوجي الذي لم يكن من قبل. ويدرك ماركس Marx أثناء تحليله للبناء الداخلي للمؤسسة كجزء من المجتمع الكلي، ويدرك أن هناك صراعاً داخلياً للمصالح داخل الوحدة الأساسية للنسق وهو الصراع الذي يمتد من داخل الوحدة إلى خارجها حيث النسق الاجتماعي ليصبح صراعاً طبقياً يتضمن عدداً من علاقات القوة بين الطبقات. واهتم ماركس من خلال مناقشته لقضايا اجتماعية معاصرة من أهمها:¹⁸

- **موقف السوق:** رأوا أن فئة الموظفين لا تمتلك وسائل الإنتاج لأنهم فقط يقومون ببيع قيمة أعمالهم في السوق المفتوح و لذا يمكن أن ننظر إليهم على جزء من الطبقة العمالية الكبرى (البروليتاريا) ولا سيما إذا ما نظرنا إلى طبيعة دخول فئة الموظفين خلال الخمسين سنة الماضية نجد أنهم لا يحصلون فقط إلا على متوسط أجر للعمال العاديين.

- **موقف العمل:** العمل يعكس مدى وجود الفوارق الكبيرة في الأجور بين أفراد هذه الفئة وإلى إمكاناتهم المهنية التي يحصل عليها البعض دون الآخر، وبناء على ذلك يذهب ماركس إلى أن المركز الاجتماعي الذي يحتله الشخص في بناء العلاقات المتبادلة هو الذي يحدد علاقاته بالبشر الآخرين، وبخاصة وسائل الإنتاج؛ وبالتالي علاقاته وأفكاره فيما يتعلق بالحياة الدينية والسياسية، ومن خلال تواجده الاجتماعي الجديد تتشكل تصورات وعواطفه ونظراته إلى الحياة.

- **قوة العمل والعمل:** عبارة عن سلعة، أما العمل الذي اعتبرته ذو طابع اجتماعي ولأن الأفراد في التحليل الماركسي ينتجون فقط حينما يتعاونون ويدخلون في روابط اجتماعية ونتيجة لذلك تتطور مؤسسات الدولة.

يمكن القول في الأخير أن الماركسية كنظرية علمية حاولت أن تقدم فهما للواقع الكائن كما هو عليه لتحديد أفضل وسائل تجاوزه، وجردت الوظيفة من المصادقية المعرفية لأهم افتراضاتها حول التكامل بين أجزاء النسق، وحالة التوازن، وفي النهاية مشكلة النظام، كما تعلم الماركسية أن المؤسسات تكمن فاعليتها في تحقيق استقرار في أهم وظيفة لها هي وظيفة الأفراد، واستمرارها ومراجعة أهدافها فيما يتعلق بالعنصر البشري.

خلاصة للمقاربات الكلاسيكية في تفسير مفهوم المؤسسة نجد أن هذه المقاربات تعتبر المؤسسة كنظام عقلائي مغلق، يتجاهل النموذج المحيط به، ولا يأخذ بعين الاعتبار ما لهذا الأخير من تأثير في الهيكل الداخلي للمؤسسة؛ كما لا يأخذ في الحسبان العلاقات المتبادلة الموجودة بين مكونات المؤسسة، وأيضا يبالغ في متابعة الأهداف المعلنة مسبقا للمؤسسين الأوائل، ويتغاضى عن أهداف الجماعات العاملة داخل المؤسسة.

2- المقاربات السوسيو تفسيرية

2-1- المقاربة التفسيرية ذات البعد الثقافي:

معظم المقاربات التي تم تناولها ضمن هذه الدراسة تعتمد في الأساس على مبدأ العلاقات الميكانيكية والآلية، وعلى العلاقات الإنسانية أي البعد النفسي السيكولوجي. أين يمكن القول جليا أن العوامل السوسيو ثقافية لا تقل أهمية من العوامل السيكو نفسية تنظيمية، وهو اعتراف صريح لتشابك ومدى التعقيدات الداخلية لديناميكية المؤسسات؛ فكانت فرضية إمكانية إنتاج ثقافة مؤسسية قادرة على رفع تحدى الإنتاج، وهو ما عبر عليه بالثقافة المؤسسية.

ومن أهم رواد هذه المقاربة ديل وكنيدي، وبيتر وويترمان deal, kennedy, peter, waterman الذين أسس تحليلهم من خلال البرادغم الوظيفي مما عرضهم للانتقادات وقد راج مفهوم الثقافة التنظيمية والثقافة المؤسساتية¹⁹، حيث تتكون هذه الثقافة من القيم والمعتقدات ومعايير السلوك، وترتبط في نشأتها وتشكيلها بتاريخ المؤسسة، وتظهر في الإنتاج المادي والرمزي؛ فهي تعبر عن الحقائق التي تكون السمات الثقافية لمؤسسة ما. كما يمكن للمؤسسة أن تستوعب مفاهيم الإدارة بالمقاربة بالنجاح في التطور المرن والذكي، فبالإضافة للهيكل المادي التنظيمي، فهي هيكل من الرموز الحية قادرة على إنتاج القيم والمعايير، وتحفيز الموظفين على تبني التغيير واستيعاب متغيرات المحيط الاجتماعي والاقتصادي، ومن دراسات هذه المقاربة دراسة رونو سان سوليو بعنوان "الهوية في العمل"

2-2- مقارنة الفعل الاجتماعي

تؤكد مقارنة الفعل الاجتماعي على الحاجة إلى التركيز على أسلوب الأفراد اللذين يستطيعون به التفاعل مع بعضهم البعض، أكثر من التركيز على البناء الكلي للمجتمع، وهذا يجعلنا نفكر في أنماط الفعل التي يستطيع الإنسان

القيام بها؛ وتقريبا كل فعل أنساني هو فعل مقصود يهدف من خلاله إلى تحقيق أهداف وهو نمط من أنماط التفكير ذا قيمة محددة، وأهم الشخصيات في هذا المجال هو ماكس فيبر M.weber.

ويقول فيبر أن السلوك في حد ذاته وحدة تحليلية غير مكتملة، تكتمل أحيانا حين يرتبط الواقع السيكولوجي بالسلوك الفردي ليصبح فعلا إنسانيا أنجزه فاعل بينما يصبح هذا الفعل اجتماعيا إذا كان الدافع أو الغاية ذات طابع اجتماعي بالأساس؛ وبما أن الهدف المنجز هو نتاج تفكير عقلائي فلا بد أن يكون فعلا عقلائيا خاصة إذا كان داخل مؤسسة، واستخدم ماكس فيبر تصنيف مكون من أربعة أنماط من الفعل الاجتماعي تتباين وفقا لدوافع الفاعلين:²⁰

الفعل العقلائي أو الهادف: يفعله الفاعل لأنه بحاجة إليه، ويكون هدفه محدد وواضح ومرتبطة بمستوى وعي الفاعل.

الفعل التقليدي: يفعله الفاعل ليس دائما، ويعتقد انه يتوافق مع النسق الاجتماعي بشكل واضح ومحدد مثل بعض.

الفعل العاطفي: يقوم به الفاعل بناء على الحالة العقلية للفاعل، وهو يقترب من الفعل اللاعقلاني، ولا يتوقف الفاعل عنه

3- المقاربات السوسولوجية الحديثة

3-1- مقارنة النسق (مدخل النظم)

ومن أهم مؤسسي النظرة النظامية هو "فان برتلوني van bertalanffy" من أوائل من وضع تصور بالأنساق في ميدان التنظيمات في سنة 1937، بالإضافة إلى كينث بولدينك Kenneth Bouldin، نوربات وينار (Norbert Weiner)، ومارتن ستار، ثم توالى الدراسات من طرف بارسون بلو P.bleu، وتعتبر المدرسة النسقية (مدرسة النظم) من أهم واحداث المدارس التي تعرضت إلى دراسة التنظيم المؤسساتي، وشملت كل المؤسسات خاصة الاقتصادية من الناحية السوسولوجية والنظرية والوظيفية التقنية؛ وعرفت النظرية تطورا في ظل البيئة الخاصة بالمؤسسة التي كانت تعرف هي الأخرى تطورا سريعا في نفس الوقت، مما جعلها تهتم بالجوانب التنظيمية للمؤسسة (علاقات مع البيئة، أهداف واستراتيجيات، تسيير الموارد البشرية)، ونعني بالنسق هو مجموعة من العناصر المتفاعلة.

وتعتبر هذه المقاربة المؤسسة بأنها نسق يتكون من عدة أجزاء (انساق فرعية)، مرتبطة ببعضها البعض ويحدث بينها تفاعل، الذي هو عبارة عن علاقة ديناميكية تتواجد بين مركبات الداخلية لكل تنظيم؛ تضاف لها العلاقة الخاصة بالتبادل مع البيئة. يتبين من خلال هذا التصور انه حصر المؤسسة في نسق مغلق مستقل ومكتفي ذاتيا، لا يحدث بينه وبين البيئة الخارجية أية تفاعل، ولكن تطور مفهوم المؤسسة لتصبح مجموعة من الفاعلين يعملون في إطار تسلسل تنظيمي من اجل تحقيق أهدافا مشتركة كما أنها نسق اجتماعي مفتوح ومنظم؛ ويركز هذا التصور على الإنسان الذي يمثل البعد النفسي والاجتماعي وأن كل مؤسسة يجب أن تدرس على أساس أنها نسق مفتوح.

كما يقوم مدخل الأنظمة على ربط المؤسسة بكل من البيئة الداخلية والخارجية، فوظائف الإدارة وعمل المدير لا يرتبط فقط بالمتغيرات الداخلية؛ ولكنها تعتبر جزء من بيئة أكبر وتتأثر بالمتغيرات البيئية الخارجية في اتخاذ كافة

قراراتها. وعليه نجد أن مدخل الأنظمة ينظر إلى المؤسسة على أنها نظام موحد وموجه نحو تحقيق أهداف مشتركة معينة، ومن ثم يجب أن تتفاعل أجزاؤه بطريقة تحقق هذه الأهداف، فبدلاً من التعامل مع المشكلات المختلفة كأجزاء منفصلة، فإن مدخل الأنظمة يقوم على افتراض أخذ جميع عناصر النظام ككل في الاعتبار.

وتعتبر المؤسسة حسب نظرية النظم على أنها تعمل بموجب نظام متحد ومؤلف من أجزاء متداخلة، وأما النظام فيعرف على أنه: "مجموعة من الأجزاء التي تتفاعل مع بعضها البعض لتحقيق أهداف معينة وبطريقة تكون كلا متكاملًا يزيد من مجرد الجمع المادي لهذه الأجزاء"²¹، فالمؤسسة هي مجموعة من الأجزاء المعتمدة على بعضها والتي تعمل ككل واحد لتحقيق غرض أو هدف معين، ونستنتج بأن النظام ما هو إلا تجميع لعدة عناصر مترابطة فيما بينها وفي تفاعل ديناميكي، مجندة ومعبئة في الهياكل بحسب الأهداف. والمؤسسة يمكن تشبيهها بالنظام لأنها مركبة من عناصر أو أنظمة فرعية (أفراد، رؤوس أموال، تجهيزات، وظائف، معلومات، بيئة خارجية...)، فهي مثل جسم الإنسان المركب من أعضاء (القلب، الرئتين، الكلية، الأوعية الدموية...) والتي تسمح للإنسان بالحياة والقيام بمختلف تحركاته وأعماله، وبالتالي فإن هيكل وسير النظام ونجاحه في المؤسسة مرتبط بثلاثة عوامل:

1- التفاعل بين هذه العناصر (الأموال، الأفراد، المواد، الآلات...)

2- الغايات والأهداف التي حددتها (الاستمرارية، النمو، إرضاء الأفراد).

3- البيئة الخارجية (اقتصادية، قانونية، اجتماعية...)

تعتبر المدرسة النظامية المؤسسة بذلك نظاماً مفتوحاً²² على البيئة فكل نظام مفتوح حدوده التي تفصله عن بيئته، وإن كان من الصعب تحديد هذه الحدود بدقة، وهناك علاقة اعتمادية وتبادلية بين النظام وبيئته؛ ومنه فإن التغيير في بيئة النظام يمكن أن يؤثر في جانب أو أكثر من النظام والعكس صحيح أيضاً، من خلال تفاعله باستمرار مع البيئة ويبحث بصفة مستمرة عن الموارد بهدف استغلالها والاستفادة منها. ويتغير هذا النظام ويتكيف بصفة مستمرة مع البيئة الخارجية عن طريق البحث عن مدخلات جديدة، واستخدام عمليات تحويلية وإنتاج مخرجات ليضعها في متناول من يطلبها ويحتاج إليها؛ لهذا يتألف نظام المؤسسة - حسب نظرية النظم - من العناصر الأربعة التالية:

- المدخلات: العمليات التحويلية، المخرجات: المعلومات المرتدة.

من أهم الفوائد التي يمكن استخلاصها من هذه النظرية، هي أنها تركز على العلاقات بين العناصر بدلاً من التركيز على طبيعة العناصر ذاتها، فالعناصر يحدد ويعرف بمكانته في النظام وليس بطبيعته الخصوصية؛ ومنه فإن سلوك كل عنصر يختلف من علاقة لأخرى مثل إستراتيجية التكلفة يمكن أن تكون في سياق تنافسي معين ولكن غير مناسبة في سياق آخر... إن نظرية الأنظمة تنظر إلى الكل وليس إلى الأجزاء المكونة للكل. فإذا حدث تغيير في جزء ما فإن بقية الأجزاء سيطرأ عليها التغيير هي الأخرى، فأى تغيير في البيئة التنافسية للمؤسسة قد يجعل أموراً كثيرة تتغير في الأنظمة الفرعية للمؤسسة (القيم، أنظمة التعويض، الإستراتيجية، الهيكلة...) وذلك تكيفاً مع الأوضاع التنافسية الجديدة.

كما تقدم هذه المقاربة مفاهيم وأشكال أكثر مرونة للمؤسسة تسمح لها بالتكيف مع التحولات المجتمعية، كما اهتمت بالبيئة التي لها تأثير واعتبارها نسق أكبر تتواجد فيه المؤسسة فتتأثر نشاطاتها الداخلية والخارجية مع، فهي

تأخذ مدخلاتها من البيئة وهي: (الثقافة. التكنولوجيا، السياسة، الجانب الاجتماعي والاقتصادي..الموارد، المنافسين، الخ. ومن أهم مميزات المؤسسة كمنسق مفتوح هو المدخلات (العمالة، والموارد الخام، والمعلومات والتكنولوجيا...الخ) والمخرجات (المنتج النهائي -سلعة أو خدمة-)، وهي تضمن بقاء واستقرار واستمرار المؤسسة؛ وعليه فلا بد على المؤسسات (الأنساق) أن تكون أنساقا مفتوحة تحتوى المدخلات والمخرجات.

3-2- مقارنة التحليل الاستراتيجي

انطلاق ميشال كروزيي M.crosa²³ في أفكاره انطلاقا من النظرية التاييلورية مرورا بالعقلانية المحدودة لهيربرت سبنسر إلى التحليل الاستراتيجي كامتداد طولي لسوسولوجيا التنظيمات والمؤسسات، بدأ الاهتمام بمجال المؤسسة ضمن علم الاجتماع المؤسسة، وسوسولوجيا المؤسسة. ويمكن أن نعد هذه المحاولة كبحوث جديدة، وهذا ما يبدوا جليا في بداية الثمانينات أين شاعت جملة من البحوث التي تناولت المؤسسة.

كما قام ميشال بإنشاء مركز علم الاجتماع التنظيمات الذي أصبح بعد ذلك مخبر قامت نظريته على تحليل التنظيمات التي قدمت إسهامات حاسمة في بناء تفكير جديد استند دراسة وضعية السلطة في ظل التناقضات النسقية؛ وقد تؤدي هذه التناقضات إلى اختلال توازن العلاقات التنظيمية داخل التنظيم وظهور بذلك شبكة ضغوطات للتعبير عن العقلانية المحدودة وهي ممر إجباري لهذه العلاقات. ويعد ميشال كروزيي مؤسس مقارنة التحليل الاستراتيجي حيث طور اقتراب أنماط السيرورات التنظيمية المبنية على السلطة، كما اقترح نظرية العقلانية المحددة، حيث يتمتع كل فاعل بعقلانية محددة تسمح له بتدبير إستراتيجية شخصية يحاول من خلالها تحقيق حاجاته.

يهتم التحليل الاستراتيجي بفهم بناء الأفعال الجماعية انطلاقا من السلوكات الفردية والتنسيق في العمل الذي يفترض جملة من الأفعال الفردية، ويكون التحليل استراتيجيا عندما يعاين سلوك الفاعلين المتعلق بالأهداف الواضحة والواعية التي يضعونها، وضغوط المحيط والموارد المتاحة لهم. فالتحليل الاستراتيجي يبتعد عن موازنة النقائص الموجودة في التسيير والإدارة ليركز على توضيح الاختيارات للإدارة العامة وتفادي الأخطاء التي قد تهدد حياة المؤسسة، فهو يتناول متغيرات البيئة ومقلباتها ومن أهم أنماط البيئة التي يتفاعل معها (بيئة مستقرة، ومتضخمة، ونصف مستمرة، ومنفصلة، وبيئة غير متوقعة)²⁴؛ كما تركز على الفحص الداخلي والخارجي للمحيط فيمكن تحديد الهيكل البنائي للمؤسسة بفضل منتجاتها وأسواقها، وطبيعة المحيط، والخصائص التكنولوجية. ومنه فالمؤسسة تخضع لقيود البيئة وتقلباتها (التقدم التكنولوجي، المنافسة، السيولة)، ومن الركائز الأساسية التي يقوم عليها التحليل الاستراتيجي : (اختيار الأهداف، الحرية النسبية للفاعلين، والعقلانية المحدودة والبناء). ومن أهم مبادئه: ²⁵

-مبدأ السلطة: يقوم على أسس التبادل والتفاوض والصراع.

-منطق الشك: كل تنظيم يحتوى على شكوك وارتيابات تقنية إنسانية..الخ.

دروس مرقمنة لمقياس التحليل السوسولوجي للمؤسسات الجزائرية (م) . د. د. بن رمضان سامية

-نسق الفعل الملموس: وهو ظاهرة ملموسة ويعتمد على فكرة الشبكة ويسمح للمسيرين بحل المشاكل الملموسة حسب العلاقات، فالمؤسسة مركب فاعلين يبحثون عن أهداف متميزة ويطورون استراتيجيتهم الخاصة والخاضعة لتغيرات البيئة وفي الأخير تعد المقاربة الإستراتيجية والنسقية متكاملتين ومتناقضتين متقاربتين، حيث ركز ميشال على صلة الفرد/المجتمع وبالأخص الحريات الفردية/الضغوطات الاجتماعية، والنسقية تجهل البعد الاستراتيجي للسلوك الإنساني. تعرضت هذه المقاربة للنقد بسبب اهتمامها باستمرار المؤسسة وتسيير الصراع، وان الفاعل حر بأهدافه وأفعاله.

الهوامش:

- 1- إسماعيل قبيرة، بلقاسم سلاطونية، التنظيم الحديث للمؤسسة التصور والمفهوم، الدار الجزائرية للنشر والتوزيع الجزائر، دار الفجر للنشر والتوزيع القاهرة، 2015. ص6
- 2- ناصر دادي عدون، اقتصاد المؤسسة ، دار المحمدية العامة، الجزائر، ط2، 1998، ص10
- 3- سعد على العنزي، نظرية المنظمة والسلوك التنظيمي، الذاكرة للنشر والتوزيع، بغداد، ط1، . 2016، ص33.
- 4- محمد ناجي الجوهر، الاتصال التنظيمي، دار الكتاب الجامعي الإمارات العربية المتحدة، ط2، 2014، ص16.
- 5- خليل محمد حسن الشماع ، خضير كاظم حمودي، نظرية المنظمة ،دار السيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، ط5، 2014 ، ص36

6 * لاستزاد أكثر انظر (بن رمضان سامية، أدبيات المؤسسة في المقاربات السوسولوجية، مجلة

الباحث الاجتماعي الأغواط/الجزائر ص32-48، مارس العدد 18 السنة 2016

- 7- محمد سعيد أوكيل، وآخرون، استقلالية المؤسسات العمومية الاقتصادية تسيير واتخاذ القرارات في إطار المنظور النظامي، جامعة الجزائر، 1994، ص 153 .
- 8- محمد المهدي بن عيسى، علم اجتماع التنظيم من سوسولوجيا العمل إلى سوسولوجيا المؤسسة، مطبعة امبابلاست،، الجزائر، ط1، 2010، ص-ص 186-187.
- 9- محمد على محمد، علم الاجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1989، ص160.
- 10- على الشرقاوي ، التنظيم، الدار الجامعية للطباعة والنشر، الإسكندرية، دون سنة. ص131.
- 11- إبراهيم عيسى عثمان، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، دار الشروق، الأردن، 2008، ص124.
- 12- إبراهيم عيسى، المرجع نفسه، ص155.

دروس مرقمنة لمقياس التحليل السوسيولوجي للمؤسسات الجزائرية (م) . ا. د. بن رمضان سامية

- 13- شوية إسلام الدين، سلوك المستهلك والمؤسسات الخدمائية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة عنابة، 2006، ص8
- 14- دينكن ميشيل، معجم علم الاجتماع، ت: إحسان محمد الحسن، دار الطباعة بيروت، 1981.
- 15- بلقاسم سلاطنية وآخرون، التنظيم الحديث للمؤسسة التصور والمفاهيم، دار الفجر للنشر و التوزيع، بسكرة، 2008، ص-ص 8-9.
- 16- المرجع نفسه، ص27.
- 17- عثمان إبراهيم عيسي، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، دار الشروق، الأردن، 2008. ص.85.
- 18- - نيقولا تيماشيف، نظرية علم الاجتماع، ت: محمد الجوهري وآخرون ، دار المعارف، القاهرة، ط6، 1980، ص 273.
- 19- بلقاسم سلاطنية وآخرون، المرجع السابق، ص37. للاستزادة حول الموضوع: ينظر (Delavallée.E.La culture d'entreprise, Edition d'organisation paris.2002. p32
- 20- فليب جونز، النظريات الاجتماعية والممارسة البحثية، ت: محمد ياسر الخواجة، العربية للتوزيع والنشر، مصر، ط1، 2010، ص 128.
- 21- رحيم حسين، إستراتيجية المؤسسة، دار بهاء الدين للنشر والتوزيع، قسنطينة، ط1، 2008 ، ص-ص 53-55.
- 22- المرجع نفسه، ص5.
- 23-(Michel Crozier et E.Friedberg ,L'acteur et le système, OPCIT PP :183-84
- 24- عبد القادر خريش، التحليل الاستراتيجي عند ميشال كروزبي، مجلة جامعة دمشق، المجلد 27، العدد الأول+الثاني، 2011، ص576. www.damascusuniversity.edu.sy/mag/.../573-599.pdf
- 25- المرجع نفسه، ص581.