



جامعة غرداية



كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير

قسم علوم التسيير

بالتعاون مع مخبر الدراسات التطبيقية في العلوم المالية والمحاسبة

ينظمون ملتقى وطني (حضوري / عن بعد) بعنوان:

"مخاطر الهندسة الاجتماعية ومتطلبات تحقيق الأمن المجتمعي

للمؤسسات الاقتصادية"، يوم 04 ماي 2025.

مداخلة بعنوان:

المؤسسة الاقتصادية والأمن المجتمعي: بين سوسيولوجيا التنظيم والهندسة الاجتماعية

من خلال المحور رقم: 02 .

من إعداد الباحثين :

- بن جواد مسعود، أستاذ محاضر أ، جامعة غرداية، bendjouad.messoud@univ-ghardaia.edu.dz

- برنه عبد العزيز، أستاذ محاضر أ، جامعة غرداية، berna.abdelaziz@univ-ghardaia.edu.dz

Abstract:

The study aimed to highlight the role of the economic institution in achieving societal security by employing two fundamental approaches: organizational sociology and social engineering. The research adopted a descriptive-analytical methodology to understand how organizational justice, institutional culture, and corporate social responsibility influence community stability. The study concluded that internal institutional stability directly contributes to the realization of societal security externally. Moreover, tools of social engineering—such as training and incentives—contribute to shaping positive institutional behavior. The study recommends adopting soft strategies that enhance cohesion both within the institution and beyond.

Keywords: Economic institution, Societal security, Organizational sociology, Social engineering, Corporate social responsibility.

الملخص:

هدفت الدراسة إلى إبراز دور المؤسسة الاقتصادية في تحقيق الأمن المجتمعي، من خلال توظيف مقاربتين أساسيتين: سوسيولوجيا التنظيم والهندسة الاجتماعية. اعتمد البحث على المنهج الوصفي لفهم كيف تؤثر العدالة التنظيمية والثقافة المؤسسية والمسؤولية الاجتماعية في استقرار المجتمع. خلصت الدراسة إلى أن استقرار المؤسسة داخليًا يُسهم بشكل مباشر في تحقيق الأمن المجتمعي خارجيًا. كما أن أدوات الهندسة الاجتماعية مثل التدريب والتحفيز تساهم في تشكيل السلوك المؤسسي الإيجابي. ويوصي البحث بتبني استراتيجيات ناعمة تعزز التماسك داخل المؤسسة وخارجها.

الكلمات المفتاحية: المؤسسة الاقتصادية، الأمن المجتمعي، سوسيولوجيا التنظيم، الهندسة الاجتماعية، المسؤولية الاجتماعية.

1. مقدمة:

في خضم التحولات العميقة التي يعرفها العالم المعاصر، سواء على المستوى الاقتصادي أو الاجتماعي أو التكنولوجي، برزت المؤسسات الاقتصادية كفاعلين رئيسيين في تشكيل ملامح المجتمع، ليس فقط من خلال أدوارها التقليدية المرتبطة بالإنتاج والتوظيف وتحقيق الأرباح، بل أيضاً عبر أدوار جديدة تتصل ببناء الاستقرار الاجتماعي وتعزيز الأمن المجتمعي.

فالأمن المجتمعي لم يعد مجرد مفهوم أمني ضيق يُختزل في الحفاظ على النظام العام ومنع الجريمة، بل أضحى مفهوماً شمولياً يُعنى بتحقيق الطمأنينة النفسية، والاستقرار الاقتصادي، والعدالة الاجتماعية، وتكافؤ الفرص داخل المجتمع. وفي هذا السياق، بات من الضروري مساءلة مساهمة المؤسسة الاقتصادية في تحقيق هذا النوع من الأمن، من خلال أنظمتها الداخلية، وطبيعة تنظيمها، وعلاقاتها بالعاملين والمجتمع المحيط.

وإذا كانت **سوسيولوجيا التنظيم** تُعنى بدراسة العلاقات والسلوكيات والأدوار داخل المؤسسة الاقتصادية، وتسعى إلى فهم كيف تُنتج المؤسسة نظاماً داخلياً قائماً على التراتبية والضبط والانضباط، فإن **الهندسة الاجتماعية** تمثل مدخلاً تكاملياً يسعى إلى التأثير في الأفراد والجماعات داخل المؤسسة، بغرض تشكيل سلوكهم وتوجيهه نحو تحقيق أهداف تنظيمية واجتماعية في آنٍ واحد.

إن الجمع بين سوسيولوجيا التنظيم والهندسة الاجتماعية في دراسة العلاقة بين المؤسسة الاقتصادية والأمن المجتمعي يسمح بفهم أعمق للديناميكيات الداخلية والخارجية للمؤسسات، ويُمكن من تحليل كيف تساهم هذه الأخيرة، بوعي أو بدون وعي، في تحقيق الأمن أو في خلق أشكال من الهشاشة الاجتماعية. فالهندسة الاجتماعية، من خلال أدواتها الناعمة (كالتحفيز، صناعة الثقافة المؤسسية، البرامج التوعوية، القيم التنظيمية...)، تمثل رافعة مهمة في بناء السلوك الجماعي المنضبط، وتحقيق نوع من التوازن داخل الفضاء المؤسسي، بما ينعكس إيجاباً على المحيط المجتمعي الأوسع.

ومن هنا، يطرح هذا البحث الإشكالية التالية:

إلى أي مدى يمكن للمؤسسة الاقتصادية، من خلال آليات سوسيولوجيا التنظيم وأدوات الهندسة الاجتماعية، أن تساهم في تحقيق الأمن المجتمعي؟

وللإجابة على هذا الإشكال، سيتم التطرق إلى مفاهيم المؤسسة الاقتصادية والأمن المجتمعي، وتحليل أبعاد العلاقة بين التنظيم الداخلي والهندسة الاجتماعية، ثم مناقشة دور المؤسسة في بناء مجتمع آمن ومتوازن، ضمن إطار نظري وتحليلي خالص، دون اللجوء إلى دراسة ميدانية.

أولاً: فرضيات البحث:

✓ تلعب المؤسسة الاقتصادية دوراً محورياً في تحقيق الأمن المجتمعي من خلال تنظيمها الداخلي وسلوكها الخارجي.

✓ تساهم سوسيولوجيا التنظيم في تعزيز الاستقرار داخل المؤسسة بما ينعكس على المحيط الاجتماعي.

✓ تمثل الهندسة الاجتماعية أداة فعالة لتشكيل سلوك الأفراد داخل المؤسسة بما يخدم الأمن المجتمعي.

ثانياً: أهداف البحث:

- ✓ تحليل العلاقة بين المؤسسة الاقتصادية والأمن المجتمعي من منظور سوسيولوجي.
- ✓ إبراز دور سوسيولوجيا التنظيم في بناء مؤسسة مستقرة وآمنة.
- ✓ توضيح كيفية توظيف أدوات الهندسة الاجتماعية داخل المؤسسات لتعزيز قيم الانضباط والتماسك.
- ✓ تقديم رؤية نظرية لآليات مساهمة المؤسسات الاقتصادية في الأمن المجتمعي.

ثالثاً: منهج البحث:

- ✓ **المنهج الوصفي:** من خلال وصف المفاهيم الأساسية (المؤسسة، الأمن المجتمعي، سوسيولوجيا التنظيم، الهندسة الاجتماعية) وتحليل العلاقات النظرية بينها.
- ✓ الاعتماد على دراسات نظرية سابقة ومراجع أكاديمية في علم الاجتماع والتنظيم والإدارة.

2. الإطار المفاهيمي والنظري

يُعد الإطار المفاهيمي والنظري أساساً لفهم الأبعاد المختلفة لدور المؤسسات الاقتصادية في المجتمع، حيث يساهم في تحديد العلاقة بين الوظائف الاقتصادية والاجتماعية التي تقوم بها المؤسسة.

1.2. المؤسسة الاقتصادية ودورها الاجتماعي

تتعدى وظيفة المؤسسة الاقتصادية حدود الإنتاج وتحقيق الأرباح لتشمل تأثيراتها الاجتماعية، إذ تلعب دوراً حيوياً في تعزيز الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي من خلال التفاعل مع المجتمع، وتقديم فرص العمل، والمساهمة في مشاريع المسؤولية الاجتماعية.

أولاً: تعريف المؤسسة الاقتصادية من منظور سوسيولوجي.

من منظور سوسيولوجي، يمكن تعريف المؤسسة الاقتصادية ككيان اجتماعي منظم يعمل على تحقيق أهداف اقتصادية من خلال الإنتاج والتوزيع والاستهلاك للموارد. غير أن تعريف المؤسسة لا يقتصر فقط على أبعادها الاقتصادية أو التنظيمية، بل يمتد ليشمل تأثيراتها الاجتماعية التي تمتد على الأفراد والجماعات داخل المجتمع.

المؤسسة الاقتصادية، من هذا المنظور، تُعدّ جزءاً من شبكة اجتماعية تتداخل فيها العلاقات بين الأفراد والسلطات الاقتصادية والاجتماعية. إنها ليست مجرد وحدة اقتصادية تهدف إلى الربح، بل هي فضاء يتأثر بالقيم والمعايير الاجتماعية، ويؤثر بدوره في تشكيل السلوكيات والعلاقات بين العاملين داخلها والمجتمع الأوسع. المؤسسة الاقتصادية بذلك، هي بنية اجتماعية تحتوي على قوانين وتقاليد تحدد سلوك الأفراد، وتساهم في تشكيل هوية الجماعات داخلها.

من هذا المنطلق، يمكن النظر إلى المؤسسات الاقتصادية على أنها نظام اجتماعي معقد، حيث تشمل علاقات العمل، قوى الإنتاج، الأدوار التنظيمية، والسلوكيات المؤسسية التي تنبثق عن الثقافة التنظيمية. لهذا، فإن دراسة المؤسسة الاقتصادية من منظور سوسيولوجي تتطلب النظر في العلاقات الداخلية والخارجية لها، وفي التأثير المتبادل بينها وبين المجتمع.

ثانياً: وظائف المؤسسة الاقتصادية في المجتمع:

تتعدد وظائف المؤسسة الاقتصادية في المجتمع، حيث لا تقتصر على البعد الاقتصادي البحت، بل تتعداه إلى مجموعة من الأبعاد الاجتماعية التي تساهم في استقرار المجتمع وتحقيق تطوره. أهم وظائف المؤسسة الاقتصادية تتلخص في النقاط التالية:

✓ **الإنتاج:** تعد المؤسسة الاقتصادية محركاً أساسياً في عملية الإنتاج، حيث تقوم بتوفير السلع والخدمات التي يحتاجها المجتمع. تتنوع هذه الأنشطة بين الصناعات الثقيلة والخفيفة، والمؤسسات الخدمية والتجارية. من خلال الإنتاج، تساهم المؤسسة في تلبية احتياجات المجتمع وتقديم فرص جديدة للنمو الاقتصادي.

✓ **التشغيل:** المؤسسة الاقتصادية تلعب دوراً مهماً في توفير فرص العمل لأفراد المجتمع، مما يساهم في تقليل معدلات البطالة وتحقيق الاستقرار الاجتماعي. من خلال توظيف الأفراد، لا تقتصر المؤسسة على تقديم الدخل للعاملين بل تساهم في تحسين مستوى المعيشة وتقليل الفجوات الاجتماعية.

✓ **التنشئة الاقتصادية والاجتماعية:** المؤسسات الاقتصادية لا تقتصر على دورها الإنتاجي أو التشغيلي، بل تساهم أيضاً في التنشئة الاقتصادية للمجتمع من خلال توجيه الأفراد نحو استهلاك واع، وتحفيزهم على التفاعل مع الاقتصاد في بيئة منظمة. بالإضافة إلى ذلك، تُعتبر المؤسسات مراكز للتنشئة الاجتماعية، حيث تُعزز القيم المؤسسية مثل التعاون، الانضباط، والعدالة داخل بيئة العمل. كما تعمل على تعزيز الروابط الاجتماعية بين العاملين، وتساهم في تعزيز الاستقرار داخل المجتمع من خلال ربط الأفراد بأهداف جماعية.

2.2. الأمن المجتمعي: المفهوم والأبعاد

يشكل الأمن المجتمعي أحد الركائز الأساسية لاستقرار المجتمعات، حيث يعكس قدرة المجتمع على الحفاظ على النظام الاجتماعي وتحقيق الاستقرار في مختلف مجالات الحياة.

أولاً: تعريف الأمن المجتمعي وخصائصه.

الأمن المجتمعي هو حالة من الاستقرار والطمأنينة التي يعيشها أفراد المجتمع ضمن بيئة متوازنة خالية من التهديدات والتوترات التي قد تؤثر على حياتهم اليومية وسلامتهم النفسية والجسدية. يعد الأمن المجتمعي أكثر من مجرد حماية من المخاطر الأمنية المباشرة كالجريمة أو النزاعات، بل يشمل أيضاً استقراراً اقتصادياً واجتماعياً يسمح للفرد بالمشاركة بفعالية في بناء المجتمع وتحقيق رفاهيته.

يشمل الأمن المجتمعي مجموعة من القيم والممارسات التي تضمن حقوق الأفراد، وتتيح لهم فرصة العيش بسلام داخل بيئة مستقرة.

ثانياً: أبعاده: الأمن النفسي، الاجتماعي، الاقتصادي.

✓ **الأمن النفسي:** يُعتبر الأمن النفسي أحد الأبعاد الأساسية للأمن المجتمعي، ويتعلق بالطمأنينة والراحة النفسية التي يشعر بها الأفراد في محيطهم الاجتماعي. يتمثل الأمن النفسي في قدرة الفرد على مواجهة التحديات الحياتية دون خوف من التهديدات التي قد تؤثر على استقراره العقلي والعاطفي. يتضمن هذا البُعد شعور الأفراد بالأمان في علاقاتهم الاجتماعية والمهنية، مما يساهم في تعزيز استقرارهم النفسي والتفاعل الإيجابي داخل المجتمع.

✓ **الأمن الاجتماعي:** الأمن الاجتماعي يشير إلى العلاقات الاجتماعية السليمة بين أفراد المجتمع، والعدالة في توزيع الحقوق والواجبات، مع ضمان تكافؤ الفرص. يتمثل هذا البُعد في الحد من التمييز الاجتماعي، وخلق بيئة تحترم التنوع الثقافي والديني والاجتماعي. يساهم الأمن الاجتماعي في تعزيز التضامن بين أفراد المجتمع، ويؤدي إلى تقليل معدلات العنف والصراعات الاجتماعية، ويشجع على التعاون الجماعي في مواجهة التحديات الاجتماعية.

✓ **الأمن الاقتصادي:** يُعنى الأمن الاقتصادي بالاستقرار المالي للأفراد والمجتمع، والذي يتمثل في قدرة الأفراد على تلبية احتياجاتهم الأساسية مثل الغذاء، الإسكان، والتعليم، والرعاية الصحية. يعتمد الأمن الاقتصادي على وجود سوق عمل فعال، وفرص عمل مستدامة، وتحقيق العدالة الاقتصادية. كما يرتبط بتوفير موارد كافية وموارد عادلة من الدولة والمؤسسات لضمان استقرار الاقتصاد ورفاهية المجتمع ككل.

ثالثاً: العلاقة بين الأمن في العمل والأمن المجتمعي.

يعتبر الأمن في العمل أحد الركائز الأساسية لتحقيق الأمن المجتمعي، حيث أن بيئة العمل تلعب دوراً مهماً في تحديد مدى استقرار الأفراد داخل المجتمع. الأمن في العمل يرتبط بشكل وثيق بالحقوق الأساسية للعاملين، مثل الأجر العادل، ظروف العمل الآمنة، والمساواة في الفرص، مما يؤدي إلى تعزيز الأمن النفسي والاجتماعي لهم.

إذا كانت بيئة العمل غير آمنة أو غير مستقرة، فإن ذلك يؤدي إلى زيادة مستويات القلق والضغط النفسي بين الأفراد، وبالتالي ينعكس سلباً على المجتمع ككل. ومن هنا، يمكننا القول إن تحقيق الأمن في العمل هو خطوة ضرورية نحو تعزيز الأمن المجتمعي، حيث أن بيئة العمل المستقرة والمحترمة تساهم في خلق أفراد يشعرون بالأمان داخل المجتمع، ويعززون الانسجام الاجتماعي.

كما أن المؤسسات الاقتصادية التي توفر بيئة عمل آمنة ومناسبة تساهم في تقليل معدلات البطالة والتمييز، وتدعم الاستقرار الاقتصادي من خلال توفير فرص عمل مستدامة، مما يؤدي إلى تعزيز الأمن الاجتماعي.

3.2. سوسيولوجيا التنظيم: مقارنة لفهم المؤسسة من الداخل

تُعد سوسيولوجيا التنظيم من المناهج الأساسية التي تتيح فهم ديناميكيات المؤسسات من الداخل، حيث تركز على كيفية تأثير العلاقات الاجتماعية والتنظيمية داخل المؤسسة على أدائها واستقرارها.

أولاً: المؤسسة كنسق اجتماعي منظم.

من منظور سوسيولوجي، تُعتبر المؤسسة الاقتصادية كنسق اجتماعي معقد، يتكون من مجموعة من العناصر المترابطة التي تعمل ضمن إطار تنظيمي يهدف إلى تحقيق أهداف معينة. وبذلك، لا يمكن فهم المؤسسة بمعزل عن السياق الاجتماعي الذي تعمل فيه، حيث تتداخل فيها العوامل الثقافية، الاقتصادية، والسياسية التي تؤثر في سلوك الأفراد وعلاقاتهم داخل المؤسسة.

المؤسسة، كنسق اجتماعي، تتسم بتوزيع الأدوار بطرق هرمية أو معقدة، بحيث يمتلك كل فرد فيها دورًا محددًا ضمن هيكل تنظيمي يحدد صلاحياته ومسؤولياته. هذا التنسيق بين الأفراد والعناصر المختلفة يؤدي إلى تحقيق أهداف محددة، كزيادة الإنتاجية، تحسين الأداء، وضمان الاستقرار الداخلي.

وبذلك، يُنظر إلى المؤسسة كبيئة اجتماعية تحتاج إلى آليات تنظيمية تسمح بالتحكم في العلاقات بين الأفراد وتوجيههم نحو تحقيق الأهداف المشتركة. هذا التوجيه لا يقتصر على العلاقات الرسمية فقط، بل يشمل أيضًا الأبعاد غير الرسمية، مثل القيم والثقافات التي يتبناها الأفراد في تعاملاتهم اليومية داخل المؤسسة.

ثانياً: العلاقات التنظيمية، السلطة، الثقافة التنظيمية.

✓ **العلاقات التنظيمية:** العلاقات داخل المؤسسة الاقتصادية تنظمها هيكلية محددة تقوم على مبدأ السلطة والمسؤولية. هذه العلاقات هي التي تحدد كيفية تفاعل الأفراد في سياق العمل وتساهم في تحقيق التنسيق المطلوب بين مختلف الأقسام والأفراد. تختلف العلاقات التنظيمية بحسب نوع النظام المتبع داخل المؤسسة:

❖ العلاقات الهرمية: حيث يتم تحديد السلطة بشكل واضح من الأعلى إلى الأسفل.

❖ العلاقات الأفقية: حيث يتعاون الأفراد ضمن مستويات متساوية من حيث السلطة.

هذه العلاقات تساهم في خلق بيئة عمل منظمة تؤثر بشكل مباشر على الإنتاجية والعلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة.

✓ **السلطة:** السلطة هي إحدى اللبنيات الأساسية في سوسيولوجيا التنظيم. يتعلق مفهوم السلطة بكيفية توزيع القوة والتحكم داخل المؤسسة. تتنوع أشكال السلطة في المؤسسة:

❖ السلطة الرسمية: التي تتمثل في الوظائف والمهام المحددة التي تنظم من خلال الهيكل التنظيمي.

❖ السلطة غير الرسمية: التي يمكن أن تنشأ من خلال علاقات الثقة والاحترام المتبادل بين الأفراد، بعيداً عن الهيكل الرسمي.

تعتبر السلطة عنصرًا حيويًا في تحديد نوعية العلاقات داخل المؤسسة وتوجيه سلوك الأفراد نحو تحقيق الأهداف المؤسسية.

✓ **الثقافة التنظيمية:** الثقافة التنظيمية تتشكل من مجموعة من القيم، والمعتقدات، والتقاليد التي تتبناها المؤسسة وتؤثر على سلوك الأفراد داخلها. تمثل هذه الثقافة الإطار الذي يحدد كيف يتفاعل الأفراد مع بعضهم البعض وكيف يتم اتخاذ القرارات. الثقافة التنظيمية هي التي تساهم في بناء بيئة عمل إيجابية أو سلبية، حسب ما إذا كانت تشجع على التعاون أو على الصراعات.

❖ المؤسسات التي تتبنى ثقافة قوية وواضحة تكون أكثر قدرة على تحقيق الأهداف المشتركة، حيث يساهم الأفراد في بيئة العمل بشكل أفضل.

❖ الثقافة التنظيمية يمكن أن تكون مرنة أو جامدة، وتختلف بحسب نوع الصناعة أو طبيعة المؤسسة.

4.2. الهندسة الاجتماعية: مقارنة ناعمة في إدارة الأفراد

تُعد الهندسة الاجتماعية من الأدوات الحديثة في إدارة الأفراد داخل المؤسسات، حيث تركز على تغيير السلوكيات وتعزيز القيم التنظيمية من خلال استراتيجيات غير مباشرة ومؤثرة.

أولاً: المفهوم والنشأة.

الهندسة الاجتماعية هي مجال متعدد التخصصات يركز على التأثير في سلوك الأفراد والمجموعات داخل المؤسسات أو المجتمعات من خلال استخدام استراتيجيات وممارسات هادفة وموجهة. على عكس الهندسة التقليدية التي تتعامل مع العناصر المادية والتقنية، تركز الهندسة الاجتماعية على العناصر غير الملموسة مثل الأفكار، والمعتقدات، والعواطف لتوجيه سلوك الأفراد وتحقيق أهداف تنظيمية أو اجتماعية.

نشأت الهندسة الاجتماعية في سياق العلوم الاجتماعية، خاصة في علم النفس الاجتماعي وعلم الاجتماع، حيث تم استخدامها لأول مرة في مجالات الأمن والاستخبارات، قبل أن تنتقل إلى التطبيقات المؤسسية والاجتماعية. بدأت تتبلور كمفهوم رئيسي في السبعينيات والثمانينيات، عندما أدرك الباحثون أن التنظيمات والمؤسسات يمكنها أن تؤثر في الأفراد بشكل غير مباشر من خلال تحفيزهم، توجيه سلوكهم، وتشكيل قيمهم الثقافية والاجتماعية.

تُستخدم الهندسة الاجتماعية كأداة لخلق بيئة تنظيمية متوازنة وفعالة من خلال التوجيه الذكي لقرارات الأفراد وسلوكهم بما يخدم الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة.

ثانياً: أدوات وآليات الهندسة الاجتماعية (تشكيل السلوك، صناعة القيم، الضبط الذاتي).

✓ **تشكيل السلوك:** يشير تشكيل السلوك إلى استخدام تقنيات مدروسة تهدف إلى تعديل أو توجيه سلوك الأفراد داخل المؤسسات لتحقيق أهداف معينة. تشمل هذه التقنيات التحفيز والعقاب والتشجيع، حيث

يتم استخدام محفزات إيجابية أو سلبية لدفع الأفراد إلى التصرف بطريقة معينة. الهدف من هذه العملية هو تعميق الانضباط داخل المؤسسة وزيادة الالتزام بالقيم المؤسسية.

❖ التحفيز: يمكن أن يكون التحفيز مادياً أو معنوياً، مثل المكافآت أو التقدير، لدفع الأفراد إلى بذل أقصى جهد.

❖ الضبط السلبي: يُستخدم لردع السلوكيات غير المرغوب فيها، مثل فرض العقوبات أو التقويمات السلبية.

✓ **صناعة القيم:** صناعة القيم هي عملية إنشاء أو تشكيل قيم ثقافية معينة داخل المؤسسة لضمان توافق الأفراد مع الأهداف التنظيمية. يتم من خلال هذه العملية بناء ثقافة تنظيمية تحترم المعايير المشتركة التي تعزز السلوك الإيجابي. على سبيل المثال، قد تركز المؤسسات على قيمة التعاون والاحترام المتبادل لتقوية الروابط بين الأفراد وتعزيز بيئة العمل الصحية.

❖ تعتمد هذه العملية على التواصل المستمر مع الأفراد، وتوضيح أهمية القيم الأساسية.

❖ يتم استخدام البرامج التوعوية والتدريب لتحفيز الموظفين على تبني القيم الجديدة.

✓ **الضبط الذاتي:** الضبط الذاتي هو آلية تهدف إلى تحفيز الأفراد داخل المؤسسة على التحكم في سلوكهم بناءً على معايير داخلية، وليس فقط وفقاً للسلطة الخارجية أو القوانين التنظيمية. يشجع الضبط الذاتي الأفراد على تحمل المسؤولية الشخصية عن قراراتهم وسلوكياتهم. هذه الآلية تقوم على تعزيز الوعي الذاتي والقدرة على اتخاذ قرارات تتماشى مع قيم وأهداف المؤسسة، مما يساعد في خلق بيئة عمل أكثر انسجاماً واستدامة.

❖ يتم تعزيز هذه الآلية من خلال برامج التنمية الشخصية والتدريب على القيم والسلوكيات التنظيمية.

❖ يعزز الضبط الذاتي من شعور الأفراد بالانتماء إلى المؤسسة، حيث يصبحون شركاء في تحسين أدائها وتطويرها.

ثالثاً: تطبيقاتها في المؤسسات الحديثة.

. تستخدم المؤسسات الحديثة الهندسة الاجتماعية بشكل متزايد كأداة لتعزيز كفاءة التنظيم وزيادة تفاعل الأفراد مع أهداف المؤسسة. يتم تطبيقها في العديد من المجالات والأنشطة داخل المؤسسة، بما في ذلك:

✓ **إدارة التغيير:** في عالم الأعمال المتغير بسرعة، تلعب الهندسة الاجتماعية دوراً كبيراً في إدارة التغيير داخل المؤسسات. تُستخدم تقنيات الهندسة الاجتماعية لتسهيل قبول التغييرات داخل المؤسسة، مثل التكيف مع التقنيات الحديثة أو تعديل أساليب العمل. من خلال التأثير في سلوك الأفراد، يمكن تحقيق التوافق مع التغيير وتقليل المقاومة له.

✓ **تحفيز الإنتاجية:** تُستخدم أدوات مثل التحفيز الجماعي وصناعة القيم المؤسسية لتحفيز الأفراد على العمل بشكل أكثر كفاءة. على سبيل المثال، يمكن للمؤسسات أن تخلق بيئات عمل تشجع على الإبداع والابتكار من خلال إقامة فعاليات تنافسية أو تحفيز الأفكار الجديدة.

✓ **تعزيز الروح المعنوية والانتماء للمؤسسة:** تعمل الهندسة الاجتماعية على تقوية الروح المعنوية للعاملين من خلال خلق بيئة عمل تتسم بالاحترام المتبادل والانفتاح على الأفكار الجديدة. تُعتبر برامج المسؤولية الاجتماعية والتدريب المستمر جزءاً من هذه التطبيقات التي تساعد الأفراد على الشعور بالانتماء والتقدير داخل المؤسسة.

✓ **بناء ثقافة تنظيمية قوية:** تقوم المؤسسات بتوظيف الهندسة الاجتماعية لتطوير ثقافة تنظيمية قائمة على القيم المشتركة والالتزام بمبادئ معينة. من خلال عملية مستمرة للتوجيه والإعلام، يتم ترسيخ القيم المشتركة التي تساهم في تحقيق أهداف المؤسسة وتنمية بيئة عمل صحية.

3. نحو مؤسسة اقتصادية آمنة ومجتمعية

تعتبر المؤسسة الاقتصادية عنصراً أساسياً في بناء الاستقرار المجتمعي، حيث لا تقتصر أدوارها على الجوانب الاقتصادية فقط، بل تمتد لتشمل تأثيراتها الاجتماعية. في هذا السياق، يكتسب دور المؤسسة في تعزيز الأمن المجتمعي أهمية خاصة، حيث يمكنها من خلال سياساتها الداخلية وأدواتها التنظيمية أن تساهم في بناء بيئة آمنة ومستقرة للمجتمع ككل. يركز هذا الفصل على فهم دور المؤسسة الاقتصادية في تحقيق هذا الهدف عبر التفاعل مع المجتمع، وتطبيق مفاهيم مثل المسؤولية الاجتماعية والعدالة التنظيمية، مما يعزز من الأمن المجتمعي ويؤثر إيجاباً على استقرار الأفراد داخل المؤسسة وفي المجتمع المحيط بها.

1.3. دور المؤسسة في تعزيز الأمن المجتمعي

تساهم المؤسسة الاقتصادية بشكل فعال في تعزيز الأمن المجتمعي من خلال تفاعلها مع محيطها الاجتماعي واهتمامها بتوفير بيئة مستدامة وآمنة.

أولاً: البعد الاجتماعي للمؤسسة: التفاعل مع المحيط المجتمعي.

يعد البعد الاجتماعي للمؤسسة من العوامل الحاسمة في تعزيز الأمن المجتمعي، حيث لا تقتصر وظيفة المؤسسة على تحقيق الأرباح فقط، بل تمتد إلى التأثير في المجتمع من خلال التفاعل مع المحيط المجتمعي بشكل إيجابي. يمكن للمؤسسة أن تساهم في الاستقرار المجتمعي من خلال التفاعل مع القضايا الاجتماعية والبيئية، والمشاركة في التنمية المستدامة للمجتمع.

المؤسسة في هذا السياق ليست مجرد جهة اقتصادية، بل هي جزء من نسيج اجتماعي أكبر، يمتد تأثيرها إلى العديد من جوانب الحياة المجتمعية مثل:

❖ **العمالة:** من خلال توفير فرص عمل مستدامة للموارد البشرية داخل المجتمع.

❖ **التنمية المحلية:** دعم المشاريع التي تعزز من رفاهية المجتمع المحلي، مثل البنية التحتية أو تحسين مستويات التعليم.

❖ **الاندماج المجتمعي:** العمل على تقليل الفوارق الاجتماعية من خلال فرص متساوية لجميع الأفراد، بغض النظر عن جنسهم أو عرقهم أو وضعهم الاجتماعي.

تعتبر المؤسسات التي تلتزم بهذا البعد الاجتماعي عوامل استقرار داخل المجتمعات التي تعمل بها، حيث تساهم في تحسين مستوى المعيشة وتعزيز التعاون الاجتماعي.

ثانياً: المسؤولية الاجتماعية للشركات (CSR) كأداة للأمن المجتمعي.

المسؤولية الاجتماعية للشركات (CSR) هي المفهوم الذي يعبر عن التزام الشركات بتحقيق مصالح المجتمع إلى جانب مصالحها الاقتصادية. تعد CSR من الأدوات الفعالة التي تساهم في تعزيز الأمن المجتمعي من خلال إشراك المؤسسات في الأنشطة التي تساهم في التنمية المستدامة وتحقيق الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي.

تشمل المسؤولية الاجتماعية مجموعة من الأنشطة التي تقوم بها الشركات بشكل طوعي لخدمة المجتمع، مثل:

❖ دعم التعليم والتدريب: توفير برامج تعليمية أو تدريبية للمجتمع المحلي لتحسين المهارات الفردية.

❖ الاستدامة البيئية: ضمان أن العمليات الإنتاجية لا تضر بالبيئة من خلال التقليل من التلوث واستخدام الموارد بشكل مستدام.

❖ المساهمة في القضايا الصحية: تمويل المشاريع الصحية أو دعمها في المجتمعات المحلية، مثل مكافحة الأمراض أو توفير الرعاية الصحية الأولية.

من خلال هذه الأنشطة، تساهم الشركات في بناء ثقافة التضامن في المجتمع، حيث يتحقق الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي نتيجة لتفاعل المؤسسة مع الاحتياجات المجتمعية. وبالتالي، تساهم المسؤولية الاجتماعية للشركات في تقليل التوترات الاجتماعية وتعزيز الشعور بالانتماء بين الأفراد.

ثالثاً: العلاقة بين الاستقرار التنظيمي والاستقرار المجتمعي.

الاستقرار التنظيمي داخل المؤسسة يعد شرطاً أساسياً لتحقيق الاستقرار المجتمعي. إن المؤسسات التي تتمتع بهيكل تنظيمي مستقر تعمل بفعالية وتحقق أهدافها بشكل مستدام، مما يساهم في استقرار البيئة الاجتماعية التي تعمل فيها.

تظهر العلاقة بين الاستقرار التنظيمي والاستقرار المجتمعي في عدة جوانب:

• **الاستقرار الاقتصادي:** المؤسسات المستقرة تخلق فرص عمل ثابتة، مما يقلل من البطالة والفقر في المجتمع. كما تؤدي إلى تحسين القدرة الشرائية للأفراد مما يعزز استقرار الاقتصاد المحلي.

• **التنمية المجتمعية:** المؤسسات التي تتمتع باستقرار تنظيمي تركز على مشاريع التنمية المستدامة داخل المجتمع، مثل بناء مرافق عامة، دعم الأنشطة الثقافية والاجتماعية، وتحسين التعليم والصحة.

• **تحقيق العدالة الاجتماعية:** المؤسسات المستقرة تضمن تطبيق العدالة في المعاملة بين العاملين، مما يساهم في تقليل الفجوات الاجتماعية ويعزز من شعور الأفراد بالإنصاف والمساواة.

إن المؤسسات التي تحرص على الحفاظ على الاستقرار الداخلي، سواء في هيكلها الإداري أو في طرق عملها، تساهم بشكل مباشر في تحسين الأمن المجتمعي من خلال تأثيراتها الإيجابية على الأفراد والمجتمع ككل.

2.3. مقارنة سوسيولوجيا التنظيم في إدارة الأمن داخل المؤسسة

تُعتبر سوسيولوجيا التنظيم إحدى الأدوات الأساسية لفهم كيفية إدارة الأمن داخل المؤسسات، حيث تساهم في بناء بيئة عمل تنظم العلاقات بين الأفراد وتحقق الانسجام الداخلي. من خلال هذا المدخل السوسيولوجي، تُعزز المؤسسات قدرتها على تحقيق العدالة والتنظيم السليم الذي يؤدي إلى استقرار الأفراد واستقرار المؤسسة ككل.

أولاً: العدالة التنظيمية، الإنصاف، العلاقات الأفقية والعمودية.

العدالة التنظيمية والإنصاف داخل المؤسسة يعدان من المفاهيم السوسيولوجية الأساسية التي تؤثر بشكل كبير في الأمن الداخلي للمؤسسة. يتجسد هذا في كيفية توزيع الحقوق، الواجبات، والفرص داخل هيكل المؤسسة.

✓ **العدالة التنظيمية:** العدالة التنظيمية تشير إلى مستوى شعور الأفراد بالإنصاف في المعاملة داخل المؤسسة، سواء في ما يتعلق بالأجر، الترقية، أو التوزيع العادل للمهام. عندما يشعر الأفراد أنهم يتعاملون بعدالة، فإنهم يكونون أكثر استعدادًا للعمل بجد والمساهمة في تحقيق الأهداف المؤسسية. كما تساهم العدالة في تقليل المشاعر السلبية مثل الإحباط أو الغضب، مما يعزز الاستقرار داخل المؤسسة.

✓ **الإنصاف:** الإنصاف يعزز من الاحترام المتبادل بين الأفراد، ويؤدي إلى تحقيق التوازن بين المصالح الفردية والجماعية داخل المؤسسة. عندما يشعر الأفراد بأنهم يحصلون على ما يستحقونه من تقدير أو مكافأة، فإنهم يصبحون أكثر إقبالاً على المشاركة الفعالة في المؤسسة.

✓ العلاقات الأفقية والعمودية:

❖ العلاقات الأفقية داخل المؤسسة تتسم بالتعاون والتنسيق بين الأفراد في نفس المستوى التنظيمي، حيث يتم تبادل الخبرات والعمل الجماعي لحل المشكلات وتحقيق الأهداف المشتركة. هذه العلاقات تعزز من روح الفريق وتساعد في تقوية التماسك داخل المؤسسة.

❖ العلاقات العمودية تتم بين الأفراد في مستويات مختلفة داخل الهيكل التنظيمي، مثل العلاقات بين المديرين والموظفين. من المهم أن تكون هذه العلاقات قائمة على احترام السلطة والمرونة في التعامل لضمان تدفق المعلومات بشكل فعال واتخاذ قرارات ملائمة للمصلحة العامة.

إن وجود عدالة تنظيمية وإنصاف في هذه العلاقات يسهم في تحسين الأمن الداخلي للمؤسسة، حيث يعمل الأفراد في بيئة تسود فيها الثقة والاحترام.

ثانياً: بناء ثقافة تنظيمية آمنة.

الثقافة التنظيمية تشكل الأساس الذي ينظم سلوك الأفراد في المؤسسة، وهي أحد العوامل الرئيسية التي تسهم في تعزيز الأمن الداخلي. تعتبر الثقافة التنظيمية جزءاً من الهوية المؤسسية التي توضح القيم والمبادئ التي يتبناها الجميع داخل المؤسسة، وهي تلعب دوراً مهماً في إدارة الأمن داخل المؤسسة.

✓ المبادئ الأساسية للثقافة التنظيمية الآمنة:

❖ **الشفافية:** من خلال وضوح السياسات والإجراءات داخل المؤسسة، مما يخلق بيئة عمل خالية من الشكوك والتوترات.

❖ **التعاون:** تشجيع العمل الجماعي وروح الفريق بين الأفراد داخل المؤسسة.

❖ **الاحترام المتبادل:** تقوية العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة من خلال احترام الكرامة والحقوق الشخصية.

❖ **المسؤولية:** تعزيز مفهوم المسؤولية الفردية والجماعية، بحيث يعرف كل فرد دوره ويشعر بالمسؤولية تجاه المؤسسة.

✓ **الآثار المترتبة على الثقافة التنظيمية الآمنة:** الثقافة التنظيمية الآمنة تساهم في خلق بيئة عمل صحية حيث تكون النزاعات أقل، ويتم التفاعل بشكل إيجابي بين الأفراد. كما أن هذه الثقافة تساهم في تقوية الثقة بين العاملين والإدارة، مما يعزز من الأمن والاستقرار في المؤسسة.

ثالثاً: الوقاية من النزاعات وتحقيق التماسك الداخلي.

النزاعات داخل المؤسسات يمكن أن تكون تهديداً كبيراً للأمن الداخلي، حيث تؤثر سلباً على روح الفريق وتؤدي إلى تدهور العلاقات بين الأفراد. من هنا تأتي أهمية الوقاية من النزاعات من خلال آليات تنظيمية وسيكولوجية تؤدي إلى تعزيز التماسك الداخلي.

✓ الوقاية من النزاعات:

❖ **التواصل الفعال:** يعد التواصل الواضح والمستمر بين الأفراد والإدارة من أبرز الطرق للحد من النزاعات. عندما تكون الأهداف واضحة والمعايير المعتمدة في العمل مفهومة، يكون من السهل تجنب العديد من الخلافات.

❖ **التدريب على حل النزاعات:** تدريب الأفراد على أساليب حل النزاعات وإدارة الخلافات بشكل بناء يعد من أدوات الوقاية المهمة. يمكن أن يتضمن ذلك تعلم كيفية الاستماع الجيد، والتفاوض، وإيجاد الحلول الوسط.

❖ **مراجعة السياسات والإجراءات:** وجود سياسات واضحة تضمن حقوق وواجبات الأفراد يمكن أن يحد من النزاعات المتعلقة بالظروف العملية أو الإدارية.

✓ تحقيق التماسك الداخلي:

❖ **التدعيم الاجتماعي:** من خلال تنظيم فعاليات اجتماعية أو ثقافية، يمكن تقوية الروابط بين الأفراد مما يعزز من روح التعاون.

❖ **الاحتفال بالإنجازات:** الاعتراف بالجهود الفردية والجماعية يعزز من الشعور بالانتماء ويحفز الأفراد على العمل الجاد.

❖ **تحفيز التعاون بين الأقسام المختلفة:** تشجيع التعاون بين الفرق المختلفة داخل المؤسسة يساهم في تحسين التنسيق والحد من التوترات.

بالتأكيد، فإن الوقاية من النزاعات تساهم في تحقيق تماسك داخلي وتدعم الأمن المجتمعي داخل المؤسسة. مع التماسك الداخلي، يتم تعزيز بيئة العمل الصحية التي تساهم في تحقيق الأهداف التنظيمية وتحسين الأداء.

3.3. توظيف الهندسة الاجتماعية داخل المؤسسات لتعزيز الأمن

تلعب الهندسة الاجتماعية دورًا رئيسيًا في تعزيز الأمن داخل المؤسسات من خلال استراتيجيات تهدف إلى تشكيل سلوك الأفراد نحو الالتزام بالقيم المؤسسية والعدالة التنظيمية. عبر هذه المقاربة، يمكن للمؤسسات تحسين الأداء الجماعي وتعزيز ثقافة الانضباط والتعاون بين العاملين.

أولاً: كيف توجه المؤسسات سلوك العاملين نحو الانضباط والتعاون.

تستخدم المؤسسات الهندسة الاجتماعية كأداة فعالة لتوجيه سلوك العاملين نحو الانضباط والتعاون، وهي عملية غير مباشرة تهدف إلى تشكيل سلوك الأفراد بما يتناسب مع أهداف المؤسسة وقيمها.

✓ **التوجيه نحو الانضباط:**

❖ **الضبط الذاتي:** يمكن للمؤسسات تشجيع الأفراد على التحكم في سلوكهم من خلال تفعيل التحفيز الداخلي، حيث يتم توجيه الأفراد نحو اتخاذ قرارات مستقلة تتماشى مع المعايير التنظيمية. يمكن تحقيق ذلك من خلال وضع مبادئ توجيهية واضحة ومعايير أداء تدفع الأفراد للانضباط والعمل ضمن حدود محددة.

❖ **التعزيز الإيجابي:** من خلال مكافأة السلوك الجيد (مثل الانضباط والالتزام بالمعايير)، تشجع المؤسسة الموظفين على تكرار السلوكيات المطلوبة، مما يعزز من الانضباط في العمل.

✓ **التوجيه نحو التعاون:**

❖ **الفرق العمل المشتركة:** تشجع المؤسسات على العمل الجماعي من خلال تنظيم الأنشطة والمهام التي تتطلب التعاون بين الأفراد، مما يعزز من تقوية الروابط بين الموظفين وتساعد على تعزيز الإحساس بالانتماء.

❖ **إعادة توزيع الأدوار:** يمكن للمؤسسات استخدام الهندسة الاجتماعية لتشجيع الأفراد على التعاون من خلال تبادل الأدوار أو المهام بين الموظفين، مما يساهم في فهم أدوار بعضهم البعض ويخلق بيئة من التنسيق والتعاون.

ثانياً: البرامج التدريبية، أنظمة التحفيز، والمسارات المهنية كأدوات هندسة اجتماعية.

تعد البرامج التدريبية، أنظمة التحفيز، والمسارات المهنية من الأدوات الفعالة التي تستخدمها المؤسسات لتوظيف الهندسة الاجتماعية في تعزيز الأمن والولاء المؤسسي.

✓ **البرامج التدريبية:** تهدف البرامج التدريبية إلى تعديل سلوك الموظفين من خلال توفير المعرفة والمهارات اللازمة التي تؤدي إلى تحسين أدائهم وتفاعلهم مع البيئة المؤسسية.

❖ **التدريب على القيم المؤسسية:** يتضمن التدريب تعريف الموظفين بالقيم الأساسية للمؤسسة (مثل الانضباط، الاحترام، التعاون)، وتطوير الوعي بهذه القيم بشكل مستمر.

❖ **التدريب على مهارات العمل الجماعي:** تساهم هذه البرامج في تقوية مهارات التعاون والتفاعل بين الأفراد، مما يعزز من التنسيق الداخلي ويقلل من النزاعات.

✓ **أنظمة التحفيز:** تعد أنظمة التحفيز أداة قوية في الهندسة الاجتماعية، حيث تُستخدم لتشجيع الموظفين على تبني سلوكيات وممارسات معينة.

❖ **المكافآت المادية والمعنوية:** يمكن أن تكون المكافآت المالية مثل الترقيات أو الزيادات في الأجور، أو المكافآت المعنوية مثل التقدير العلني والتشجيع من قبل الإدارة.

❖ **التحفيز غير المادي:** مثل التقدير والاعتراف بالإنجازات، وهو ما يعزز الشعور بالانتماء والولاء المؤسسي.

✓ **المسارات المهنية:** يوفر تخطيط المسارات المهنية داخل المؤسسة للأفراد فرصة للتطوير والنمو المهني، مما يعزز الانتماء المؤسسي ويدفعهم نحو تقديم أفضل أداء.

❖ **التطوير المستمر:** يمكن للمؤسسة أن توفر فرص تدريبية وفرص ترقية لتشجيع الموظفين على تطوير مهاراتهم وتحقيق أهدافهم المهنية.

❖ **الدعم الوظيفي:** من خلال توفير بيئة داعمة لتحسين الكفاءات الشخصية والتطوير المهني، يتم تعزيز الاستقرار الوظيفي والحد من معدلات التسرب الوظيفي.

ثالثاً: الهندسة الاجتماعية في صناعة الولاء المؤسسي والاستقرار الاجتماعي.

. تُعتبر الهندسة الاجتماعية من أهم الأدوات التي تستخدمها المؤسسات لتعزيز الولاء المؤسسي و الاستقرار الاجتماعي داخل بيئة العمل.

✓ صناعة الولاء المؤسسي:

❖ **الانتماء للمؤسسة:** من خلال استخدام الهندسة الاجتماعية، يمكن للمؤسسة خلق ثقافة تنظيمية قوية تشجع على الولاء المؤسسي. يعزز هذا الولاء الشعور بأن الموظفين جزء من فريق واحد يسعى لتحقيق نفس الأهداف.

❖ **التواصل الفعال:** يعزز التواصل الداخلي المنتظم بين الإدارة والموظفين ويشجع على الشفافية والتعاون، مما يساهم في تعزيز شعور الموظفين بالانتماء للمؤسسة وولائهم لها.

✓ الاستقرار الاجتماعي:

❖ **تقليل التوترات الاجتماعية:** من خلال تطبيق ممارسات هندسة اجتماعية، مثل توفير بيئة من الاحترام المتبادل والمساواة، يتم تقليل التوترات والاحتكاك الاجتماعي بين الموظفين.

❖ **البرامج الاجتماعية:** يمكن للمؤسسات تنظيم فعاليات وأنشطة اجتماعية تهدف إلى تعزيز التماسك الاجتماعي بين الموظفين، مثل الاحتفالات السنوية أو الأنشطة التطوعية، مما يعزز من الاستقرار الاجتماعي داخل المؤسسة.

❖ **الاستثمار في صحة الموظفين النفسية:** التركيز على الرفاهية النفسية والصحة العقلية للموظفين يساعد على بناء بيئة مهنية صحية وآمنة تساهم في تعزيز الاستقرار الاجتماعي.

4. خاتمة

إن تعزيز الأمن المجتمعي يتطلب تفاعلاً فعالاً بين المؤسسات الاقتصادية والمجتمع، باستخدام أدوات مثل الهندسة الاجتماعية وسوسيولوجيا التنظيم. من خلال توجيه سلوك العاملين نحو التعاون والانضباط، وتنمية ثقافة تنظيمية آمنة، يمكن للمؤسسات أن تساهم في بناء بيئة اجتماعية مستقرة. إن تبني السياسات المناسبة التي تشجع على المسؤولية الاجتماعية، وتحقيق العدالة التنظيمية، سيسهم في تحقيق الاستقرار المجتمعي على المدى الطويل.

أولاً: نتائج الدراسة:

. من خلال تحليل العلاقة بين المؤسسة الاقتصادية والأمن المجتمعي باستخدام سوسيولوجيا التنظيم والهندسة الاجتماعية، تم التوصل إلى مجموعة من النتائج النظرية المهمة:

✓ دور المؤسسة في تعزيز الأمن المجتمعي: أثبت البحث أن المؤسسة الاقتصادية ليست مجرد كيان اقتصادي، بل هي جزء من النسيج الاجتماعي يمكن أن تسهم بشكل كبير في تعزيز الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي من خلال تفاعلها مع المجتمع المحلي والمساهمة في تنميته.

✓ الهندسة الاجتماعية كأداة فعالة: من خلال استخدام الهندسة الاجتماعية، يمكن للمؤسسات توجيه سلوك العاملين نحو الانضباط والتعاون، مما يساهم في تعزيز الأمن الداخلي داخل المؤسسة وتعزيز الولاء المؤسسي، وبالتالي الاستقرار المجتمعي.

✓ سوسيولوجيا التنظيم: بيّن البحث أن فهم العدالة التنظيمية، والعلاقات التنظيمية الأفقية والعمودية، وبناء ثقافة تنظيمية آمنة يعد من العوامل الأساسية في تحقيق الاستقرار داخل المؤسسات. هذه العوامل لا تقتصر فقط على تعزيز الأداء المؤسسي، بل تساهم أيضاً في تعزيز الاستقرار الاجتماعي في المجتمع.

ثانياً: توصيات الدراسة:

بناءً على النتائج المستخلصة، يمكن تقديم التوصيات التالية للمؤسسات وصناع السياسات:

✓ تعزيز المسؤولية الاجتماعية للشركات: ينبغي على المؤسسات التركيز على المسؤولية الاجتماعية كأداة فعالة لتحسين الاستقرار المجتمعي من خلال المبادرات التي تساهم في التنمية المستدامة وتوفير فرص العمل.

✓ تطوير برامج تدريبية لتعزيز الثقافة التنظيمية: من المهم أن تستثمر المؤسسات في البرامج التدريبية التي تركز على تعزيز القيم مثل الانضباط، التعاون، والعدالة داخل بيئة العمل، مما يساهم في بناء بيئة عمل آمنة ومستقرة.

✓ تحفيز التعاون بين المؤسسات المختلفة: تعزيز التعاون بين المؤسسات الحكومية والخاصة وكذلك مع المجتمع المدني سيؤدي إلى تعزيز استقرار أكبر في المجتمع. التعاون بين هذه الجهات سيساعد في تبني سياسات اجتماعية واقتصادية تدعم الأمن المجتمعي.

✓ الاستثمار في صحة الموظفين النفسية: ينبغي على المؤسسات تعزيز برامج الرعاية الصحية النفسية للموظفين، مما يساهم في تحسين بيئة العمل وزيادة الإنتاجية، وفي الوقت نفسه يعزز من الاستقرار الاجتماعي داخل المؤسسة.

5. قائمة المراجع:

أولاً: مراجع باللغة العربية

1. أبو زيد، أحمد. (1999) *الإنسان والمجتمع: مدخل إلى علم الاجتماع*. القاهرة: دار المعارف.
2. بوزيد، الطيب. (2014) *علم اجتماع التنظيمات*. الجزائر: دار هومة.
3. عكاشة، محمد أحمد. (2005) *الهندسة الاجتماعية: المفهوم والتطبيقات*. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
4. عبد الرحمن، فؤاد. (2010) *سوسيولوجيا المؤسسات: التنظيم والتغيير*. بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية.
5. حسين، عبد الغفار. (2016) *الأمن الإنساني والأمن المجتمعي: دراسة في المفاهيم والتحويلات*. القاهرة: دار الفكر العربي.
6. مصطفى، سامي. (2018) *المسؤولية الاجتماعية للشركات ودورها في تعزيز الأمن المجتمعي*. مجلة البحوث الاجتماعية، جامعة القاهرة.
7. شلبي، حسين. (2012) *إدارة الموارد البشرية ودورها في تحقيق الاستقرار الاجتماعي داخل المؤسسات*. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر.

ثانياً: مراجع باللغة الفرنسية والإنجليزية

8. Crozier, Michel (1970). *Le phénomène bureaucratique*. Paris: Éditions du Seuil.
9. Parsons, Talcott (1951). *The Social System*. New York: Free Press.
10. Giddens, Anthony (1990). *The Consequences of Modernity*. Stanford: Stanford University Press.
11. Schein, Edgar H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
12. Foucault, Michel (1975). *Surveiller et punir: Naissance de la prison*. Paris: Gallimard.
13. Porter, Michael E., & Kramer, Mark R. (2006). *Strategy and Society: The Link Between Competitive Advantage and Corporate Social Responsibility*. Harvard Business Review.
14. Bauman, Zygmunt (2000). *Liquid Modernity*. Cambridge: Polity Press.

ثالثاً: مصادر إلكترونية وتقارير

15. المنتدى الاقتصادي العالمي (2021). تقرير التنافسية العالمية.
www.weforum.org
16. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP). تقرير التنمية البشرية 2022.
17. منظمة العمل الدولية (ILO). تقرير حول الأمن الوظيفي في الدول النامية.