

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي



جامعة غرداية  
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية  
المجلس العلمي  
الرقم 1000/أ.ب.م.ع.ج.ع.2022

غرداية، 11 سبتمبر 2022..

## مستخرج المجلس العلمي للكلية

وافق المجلس العلمي للكلية في جلسته المنعقدة بتاريخ: 03 جويلية 2022 م : بعد  
اطلاعه على تقارير الخبراء على اعتماد مطبوعة الدروس التي تقدمت بها الدكتورة  
مهيري دليلة والمعنونة بـ " علم الاجتماع المؤسسات 1" موجهة لطلبة السنة الثالثة ليسانس  
علم الاجتماع.

رئيس المجلس العلمي





الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
République Algérienne Démocratique et Populaire  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
Ministère de l'Enseignement Supérieur Et de la Recherche Scientifique



Université de Ghardaïa

جامعة غرداية

Faculté des sciences sociales et humaines

كلية العلوم الاجتماعية والانسانية

Département :de Sociologie et Démographie

قسم علم الاجتماع والديمغرافيا

دروس في مادة  
علم اجتماع المؤسسات 1

مقدمة لطلبة السنة: الثالثة ليسانس علم الاجتماع العام

السداسي: الخامس

شعبة التكوين: في تخصص علم الاجتماع العام

إعداد: الأستاذة مهيري دليلة

الموسم الجامعي 2022-2021/1443-1444



السداسي الخامس:

نوع التقييم		الأرصدة	المعامل	الحجم الساعي الأسبوعي				الحجم الساعي السداسي 16-14 أسبوع	وحدة التعليم
امتحان	متواصل			أعمال أخرى	أعمال تطبيقية	أعمال موجهة	محاضرة		
		20	2			6س	6س	181س	وحدات التعليم الأساسية
									(إخ/إج) 1 و ت أ
X	X	5	3			1:30	1:30	45	النظريات المعاصرة في علم الاجتماع
X	X	5	2			1:30	1:30	45	إسوسولوجيا الرابط الاجتماعي
									(إخ/إج) 2 و ت أ
X	X	5	2			1:30	1:30	45	علم اجتماع المؤسسات 1
X	X	5	2			1:30	1:30	45	الدراسات المؤسسة في علم الاجتماع
		6	4			3000	3000	45	وحدات التعليم المنهجية
									و ت م (إخ/إج)
X	X	3	2			1:30	1:30	45	ملتقى التدريب على البحث الاجتماعي
X	X	2	2			1:30	1:30	45	تحليل ومعالجة المعطيات الاجتماعية
		4	2			1:30	3س	61.30	وحدات التعليم الاستكشافية
									و ت 1 (إخ/إج)
X		2	1			1:30	1:30	45	المادة الاجبارية: الحوكمة وأخلاقيات المهنة
									و ت 2 (إخ/إج)
X		2	1				1:30	22:30	اختيار مادة واحدة 1-العلم والأخلاق 2تحليل اجتماعي لقضايا حقوق الإنسان 3. أعالم وشخصيات وطنية في تاريخ الجزائر المعاصرة
		1	1			1:30		22:30	وحدة التعليم الأفقية
									و ت أ ف 1 (إخ/إج)
	x	1	1			1:30		22:30	لغة أجنبية 1
									و ت أ ف 2 (إخ/إج)
									إلخ
		30	16			12سا	12سا	360سا	مجموع السداسي 5



الصفحة	عنوان المحاضرة	عدد المحاضرات
من 03 الى 05	مقدمة	
من 06 الى 11	درس تمهيدي: (مدخل عام حول علم اجتماع المؤسسة) - ماهيتها، تصنيفها، أنواعها - المؤسسة الاجتماعية في العلوم الاجتماعية - المؤسسة (المنظمة) في العلوم الاقتصادية	لمحاضرة الأولى
من 11 الى 15	المؤسسة من منظور الفكر التنظيمي لعلم الاجتماع - مفهوم المؤسسة وماهيتها وفق الأدبيات الكلاسيكية والمعاصر - المفهوم الاحرائي للمؤسسة	لمحاضرة الثانية
من 15 الى 22	المؤسسة الاجتماعية وفق المقاربات الكلاسيكية - المؤسسة من منظور نظرية الإدارة العلمية - المؤسسة من منظور نظرية التكوين الإداري (هنري فايول)	لمحاضرة الثالثة
من 22 الى 25	المؤسسة وفق المقاربة البنائية الوظيفية	
من 25 الى 29	المؤسسة الاجتماعية عند إميل دوركايم	لمحاضرة الرابعة
من 29 الى 34	المؤسسات الاجتماعية عند ماكس فيبر	لمحاضرة الخامسة
من 34 الى 38	المؤسسة الاجتماعية عند تالكوت بارسونز	لمحاضرة السادسة
من 38 الى 39	المؤسسة عند روبرت ميرتون	لمحاضرة السابعة
من 39 الى 40	المؤسسة من منظور المدرسة السلوكية عند دوجلاس ماغريغور	لمحاضرة الثامنة



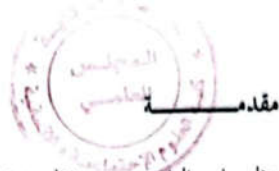


من 40 إلى 41	المؤسسة بمعنى التعاون عند فيليب بلونوي	المحاضرة التاسعة
من 41 إلى 44	المؤسسة من منظور صراعي عند كارل ماركس	المحاضرة العاشرة
من 44 إلى 46	الاتجاه السلوكي (التفاعلية الرمزية) للمؤسسة السجون والأمراض العقلية عند قوفمان ارفنج	المحاضرة الحادية عشر
من 46 إلى 48	المؤسسة في تصور ميشال كروزي	
من 51 إلى 54	المقاربات الحديثة في تعريف المؤسسة	المحاضرة الثانية عشرة
من 54 إلى 57	المؤسسة الاجتماعية عند بيار بورديو	
من 57 إلى 60	المؤسسة مجال للتناقض بين الفرد والتنظيم عند كريس أرجيرس	
من 60 إلى 65	المؤسسة مجال للتفكير عند دوجلاس ماري المؤسسة عند دوبي فرنسو المؤسسة الاجتماعية عند جورج سيمل،	المحاضرة الثالثة عشر
من 65 إلى 79	دراسة المفاهيم الأساسية: - مفهوم السلطة وأنواعها، القوة - مفهوم السيطرة، المسؤولية الاجتماعية، القيادة - المركزية واللامركزية	المحاضرة الرابعة عشر





من 82 إلى 86	آثار ومفعول المؤسسة: الحكم الذاتي، احتكار، شرعية آثار ومفعول المؤسسة: الحكم الذاتي، احتكار، شرعية -الحكم الذاتي -الاحتكار -الشرعية	المحاضرة الخامسة عشر
96		خاتمة
من 97 إلى 101		المراجع



## مقدمة

تعتبر المؤسسات المجال الذي ينتظم فيه الناس من خلال تعاملاتهم وبناء وتشكيل علاقاتهم الاجتماعية التي تهدف الى خلق نشاط معين وفق قواعد ومعايير مقبولة ومعروفة تتشكل وفق حاجاتهم والتي تحقق أهدافهم المشتركة. ومادة علم اجتماع المؤسسات هي أحد المواد المدرسة في مستوى الليسانس علم الاجتماع العام مقدمة لطلبة السنة الثالثة ليسانس السداسي الخامس التي تتميز (بمحاضرة واعمال موجهة في سداسي الخامس ضمن الوحدة الأساسية بمعامل 2 والرصيد 5) لأهمية المادة .

تتم بدراسة المؤسسة من خلال فهم الظاهرة الاجتماعية التي تتم بدراستها وفهم أسباب تشكلها وتنوعها بالمجتمع. والقيام بدراستها بشكل علمي وفق تطبيق أدوات المنهج العلمي. لإعطاء مفهوم سوسيولوجي للمؤسسة ودراسة التعقيد الذي تعرفه المؤسسة من حيث الشكل والبناء والوظائف التي تنتج عنها.

تهدف الى تعليم الطالب الجامعي تخصص علم الاجتماع وتمكينه من التعرف على مختلف المؤسسات والتي ستدرس بداية من نظرياتها الكلاسيكية والأعمال الإمبريقية الحديثة المكرسة في المؤسسات المعاصرة، بالإضافة الى دراسة المفاهيم الأساسية (قاعدة سلطة، سيطرة، شرعية..).

لأجل إعطاء أدوات وفهم الظاهرة المؤسساتية ويتعرف على أثر المؤسسة في ظل الحكم الراشد الحصول على المعارف المسبقة المطلوبة، التي يشترط في الطالب متابعة هذا التكوين أن يكون على دراية بالمعارف العامة للعلوم الاجتماعية والإنسانية عموماً إضافة إلى معرفته لمنهجية البحث في العلوم الاجتماعية والإنسانية.

وكدى العلاقات الاجتماعية والتفاعل الاجتماعي للفعل الاجتماعي الذي يتم بين الفاعلين حسب الدور والمركز. واهتمام الجانب الأكاديمي بدراسة المؤسسة يساعد الباحث والطالب على إيجاد السبل والطرق العلمية لتحليل وتفسير الظواهر للمؤسسة الاجتماعية بمختلف أنواعها وخصوصياتها وفق المقاربات الاجتماعية التي تدرس الظاهرة والتي أحدثت ابستمولوجيا معرفية وفلسفية في فهم بناءها ووظائفها وخصائصها.

تكمّن أهمية الدراسة السويولوجية للمؤسسة في التركيز بتقديم تعاريف وفهم المقاربات البنائية الوظيفية والرواد الذين قدموا افتراضات ونتائج تساعد في معالجة الاشكالات لمختلف الظواهر الاجتماعية التي تعرفها المؤسسة كتنظيم سواء على المستوى التحليل. وجعل الطالب يتعرف على مفهوم المؤسسة الاجتماعية وفق محاور علم الاجتماع الذي يهتم بدراسة المؤسسة من خلال عملية التفاعل التي تتم بداخلها بين الأفراد والذي يتشكّل من خلاله علاقات اجتماعية متنوعة تحمل خصائص تميز مرحلة عن الأخرى .

فالمؤسسة تمثل أحد الظواهر الاجتماعية التي تحتاج لدراسة علمية في مجال العلوم الاجتماعية تعمل على فهم الظاهرة الاجتماعية التي تتم بالمؤسسة من حيث بنائها ووظائفها والتعقيد الذي تعرفه بمختلف نظمها.

تظهر الصعوبات في البحث على تعاريف حول المؤسسة في العلوم الاجتماعية تواجد المراجع التي تتحدث بشكل صريح. وإنما ما نجده في أدبيات الكتب في تخصص علم الاجتماع هو التحدث على النظام الاجتماعي الذي من خلاله تؤسس المؤسسة الاجتماعية (الأسرة والمؤسسات الدينية والسياسية والعسكرية والاستشفائية...الخ). لدى يجب على الطالب المطالعة المعمقة وفهم المقاربات التي تساعد على إيجاد مفاهيم وأشكال تخص المؤسسة الاجتماعية وفق دراسات سوسيولوجية.

وللحديث في الموضوع أكثر فقد شهدت دراسة التنظيمات اهتمام كبير من قبل الباحثين في مختلف العلوم الاجتماعية والنفسية والانسانية وحتى السياسية والاقتصادية قصد فهم هذا التنظيمات الاجتماعية والعمل على إيجاد الحلول للمشكلات التي عرفت بسبب التعقيد لهذه التنظيمات خاصة في الفترات ظهور الانظمة الحديثة. حيث انطلقت الدراسات السيكولوجية في فهم دافعية في زيادة الانتاج وتحقيق المنفعة ثم تحقيق نظام عقلائي وفق شرعية السلطة القانونية بالتنظيم لضبط الفعل الاجتماعي بالتنظيم والعمل بمبادئ ادارة علمية والعمل على تكوين اداري يسهم في فهم الادارة التي هي أهم عنصر بأي منشأة أو مؤسسة. كما أن لتحسين الظروف والعوامل المادية والمعنوية وتحسين الاتصال يسهم في تفعيل المنشأة. والمؤسسة

هي الأخرى تهدف على نقل الأفكار والقيم والعادات بين الناس لتحقيق أهدافها واستقرارها.  
من خلال وظيفة الدور والمركز بين الأفراد.

فالمؤسسة هي مجال اجتماعي تنظيمي يضم أفراد فاعلين وفق مجموعة من القواعد التي تنتجها المؤسسة ويتبناها أفرادها سواء مؤسسات ربحية أو غير ربحية، لأجل تجسيد ثقافتها ومبادئها لتحقيق أهداف مشتركة.

حاولنا من خلال هذه المطبوعة موزعة على محاضرات تهدف الى التعرف على المقاربات وأثار الفعل للمؤسسة الاجتماعية وفق تحليل السوسولوجي ومعرفة المفاهيم الأساسية للعناصر المتواجدة والمكونة للمؤسسة بالإضافة الى آثار ومفعول المؤسسة.

## المحاضرة الأولى: درس تمهيدي (مدخل عام حول علم اجتماع المؤسسة )

### المؤسسة الاجتماعية، ماهيتها، تصنيفها، أنواعها

تمهيد:

هذا التمهيد يتعرف الطالب في المستوى اليسانس بأهمية المقياس والأهداف المرجوة بالإضافة الى توسيع معرفته لأهمية دراسة النسق التنظيمي من الاطار المفاهيم الى التحليل السوسيولوجية. وما للمؤسسة من أهمية في الدراسات بالعلوم الاجتماعية تنظيم وعمل. اكتساب أساليب جديدة بعد التكوين والتعرف على مجموعة من الرواد والنظريات التي اعتمدت في دراسة المؤسسة وفق المنهج في العلوم الاجتماعية.

التعرف على مجموعة المصادر والمراجع التي اعتمدها المؤلف مع وجود مراجع تدعيمية ترافق مسار الطالب في التكوين.

من خلال هذا التكوين في هذه المادة ستسهم بشكل كبير في تمكين الطالب في فهم المؤسسة وامكانية التحليل السوسيولوجي بطرق علمية صحيحة لأبحاثه في المستقبل. إن مفهوم المؤسسة عبارة عن مفهوم شامل وواسع من حيث أنواعه وأنماطه والبناء ووظائفه والغايات مما يعطي تكاملا، إلا أن هناك اختلاف في طبيعة كل مؤسسة قد يجيز هذا الاختلاف من مؤسسة الى أخرى.

فمصطلح المؤسسة أقرب الى مصطلح المنظمة. في حين قد يجد البعض أن المؤسسة أشمل وأوسع لاحتوائها على التنظيم الذي يحدد العلاقات بين الأفراد من خلال الاستغلال الامثل للإدارة والسلوك الاداري (السلطة، القيادة، الشرعية، البيروقراطية، الاستراتيجية...).

تعرف المؤسسة من الناحية الاقتصادية التي تعتمد على الربح المادي، هي هيكل تنظيمي مستقل ماليا. يخضع في تنظيمه للاطار القانوني الي يحميه ويحمي الافراد المنتمين والعاملين معه، كما هناك اطار اجتماعي يتفاعل من خلاله. تهف لناط اقتصادي مالي يقوم على الانتاج

وتبادل السلع أو الخدمات. وبصفتها كتنظيم تعتبر هيكلًا اجتماعيًا واقعيًا ومتعاملًا اقتصاديًا، حيث تتبع خصائص تنظيمية.<sup>1</sup>

1- المؤسسة وأهدافها ومختلف أشكال المؤسسة: إن المنظمات/المؤسسات هي أطر ومجالات يعيش فيها الأفراد بنشاط يتميز بأنه اقتصادي. مقيمين بذلك علاقات اجتماعية حيث يتبادلون الأدوار التي تحددها المنظمة أو المؤسسة في وجود سلطة قانونية التي تضبط هذه العلاقات.

---

<sup>1</sup> عبد الرزاق بن حبيب، اقتصاد وتسيير المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون الجزائر، 2000، ص 25

- مفهوم المنظمة وتصنيفها: إن التداخل في المفاهيم بين المنظمة والمؤسسة يساعد على تقريب كل من الآخر من حيث الخصائص والمميزات، حيث ما نبجده بالمنظمة نجده بالمؤسسة.

تعرف المنظمة أو المؤسسة حسب مختلف العلوم التي اهتمت بدراسة المنظمات:

- مفهوم المؤسسة في العلوم الاجتماعية: جاء تعريف المؤسسة حسب دراسات السوسيولوجية عرفها (تالكوت بارسونز T. Parsons) "هي وحدات اجتماعية تقام وفق لنموذج بنائي معين لكي تحقق أهدافا محددة."<sup>1</sup>

كما هي "تشكل أو كيان بشري تـكـون بطريـقة إرادية من أجل التنسيق والاستغلال الأمثل للموارد سواء كانت مادية أو معنوية لتحقيق الهدف."<sup>2</sup>

أما مادلين قرافيتس تعرف المؤسسة على أنها "مجموعة اجتماعية لديها هدف مشترك تتخللها علاقات واتصالات ومعلومات. والأفراد داخل المؤسسة تربطهم روابط النشاط الاقتصادي."<sup>3</sup>

يستمد مفهوم الإدارة من أعمال "ويليام فريدريك تايلور" F. W. Taylor مؤسس الإدارة العلمية في أوائل القرن العشرين، عرف "تايلور الإدارة" هي التحديد الدقيق لوظائف الأفراد وما يجب عمله، والتأكد على قيامهم بهذه الأعمال بأفضل حال وأكفأ الطرق."<sup>4</sup> ويرى

"روبرت باتون" Robert Patton أن كلمة (إدارة) ترجمة للمصطلح Management، وقد تشير إلى جماعة الأفراد يؤدون مختلف أنشطة الإدارة، ويعملون على توجيه الأعمال، والتأكيد من أن كل فعل أو قرار يساعد على سلامة تحقيق الهدف الذي يتم اختياره بعناية."<sup>5</sup>

<sup>1</sup> طلعت ابراهيم لطفي، علم اجتماع التنظيم، دار غريب لنشر والتوزيع، مصر، 2007، ص 23

<sup>2</sup> بن عيسى المهدي، علم اجتماع الاتصال في المنظمات، محاضرة ماجستير، (د.د.ن.)، جامعة ورقلة، 2009

<sup>3</sup> بن رمضان سامية، أدبيات المؤسسة في المقاربات السوسيولوجية، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد 18، جامعة خنشلة، 2016، ص 33

<sup>4</sup> علي السلمي، السلوك التنظيمي، مكتبة غريب لطباعة والنشر، القاهرة، 1979، ص 9

<sup>5</sup> طلعت إبراهيم لطفي، علم الاجتماع التنظيم، مرجع سابق، ص 58.



للحديث عن الإدارة العمومية ارتأينا التطرق الى تعريف للوظيفة العمومية كجهاز إداري الذي هذا الأخير يساعد الإدارة في عملية التوظيف، من حيث احتياجاتها من الموارد البشرية التي ستوظفهم هذه الإدارات.

**مفهوم المؤسسة(المنظمة) في العلوم الاقتصادية:** على أنها "مؤسسات اقتصادية تعود ملكيتها الى جهات عمومية مثل الدولة والبلديات والولايات. فهذا النوع من المؤسسات يتميز بخصائص المؤسسة الاقتصادية في مختلف القطاعات وبأحجام ومواقع لا تختلف عن المؤسسات الخاصة. وهي وسيلة في يد الدولة تقوم بواسطتها ممارسة مختلف الأنشطة الاقتصادية للبلاد."<sup>1</sup> وتعرف "أنها مؤسسات رأس مالها تابع للقطاع العام (الدولة) يكون التسيير فيها بواسطة شخص أو أشخاص تختارهم الجهة الوصية."<sup>2</sup>

وهي كذلك "صورة من صور التوظيف الاقتصادي لجزء من الملكية العامة طبقا للنظام الإداري والقانوني يمنحها الشخصية المعنوية وكل ما يمكنها من تحقيق الأهداف التي رسمها لها المشرع."<sup>3</sup>

**2- تصنيف المنظمات أو المؤسسات:** وضع المشرع الجزائري مجموعة من المؤسسات تختلف في التسيير ويبقى الهيكل التنظيمي ضرورة احترامه. هذه المؤسسات هي:

- المنظمة العمومية (المؤسسات ذات الطابع العمومي) حسب المفهوم: المؤسسات ذات طابع عمومي أو المنظمات العمومية "هي المنظمات تنشأها الدولة حسب طبيعة نظامها السياسي والاقتصادي، تكون في مجموعتين أولهما منشأة تابعة للقطاع العام (الاشتراكي)

<sup>1</sup> ناصر دادي عدون، اقتصاد المؤسسة، ط2، دار المحمدية العامة لنشر والتوزيع، الجزائر، 1991، ص150

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 59

<sup>3</sup> مختار بوشية، مظاهر السلطة الرئاسية والوصايا الإدارية على المؤسسات العمومية الاقتصادية، جامعة الجزائر،

1990، ص47

تهدف الى تحقيق المردود الاقتصادي أو المادي من عملياتها، وثانيهما دوائر الدولة التي تستهدف تقديم الخدمة العامة للجمهور المستفيد منها بكفاءة.<sup>4</sup>

-تصنيف المنظمات (المؤسسات) العمومية حسب المعيار القانوني: يمكن توزيع المؤسسات في هذا المعيار الى قسمين مؤسسات خاصة وأخرى عامة(عمومية).

- نماذج المنظمات العمومية: منها ما يلي :

-منظمات تابعة للوزارة: هي مؤسسات ذات أحجام معتبرة تخضع للسلطة المركزية المباشرة أي لأحدى الوزارات وهي من قام بإنشائها. كما تقوم بمراقبة تسييرها بواسطة عناصر تعينهم وهي. تلزمهم بتقديم تقارير عن نشاطها ومستويات إنتاجها.

-منظمات تابعة للجماعات المحلية: تتواجد هذه المؤسسات حسب الموقع الجغرافي للبلدية أو الولاية أو تجمع ما بينهما. وتكون عادة ذات أحجام متوسطة أو صغيرة ويشرف عليها منشئها عن طريق إدارتها.

- المنظمة الخاصة(المؤسسات ذات الطابع الخاص): هي منظمات أو مؤسسات تعود ملكيتها ووسائل إنتاجها الى القطاع الخاص وتخص في تعاملاتها الى القانون الخاص ويمكن تصنيفها الى نوعين منظمات فردية وأخرى شركات.

<sup>4</sup> خضير كاظم محمود، نظرية المنظمة، دار المسيرة لنشر وتوزيع، ط1، الأردن، 2005، ص 23

- المنظمة الفردية: "وهي مؤسسات تعود ملكيتها الى شخص واحد ويكون هو صاحب رأس المال في المؤسسات ومالك عوامل الإنتاج الأخرى وفي هذا النوع من المؤسسات الفردية تختلط شخصية المؤسسة القانونية بشخصية صاحب المؤسسة غالبا ما تكون هذه المؤسسات صغيرة ومتوسطة الحجم، حيث لا يكون عدد عمالها كبير وتتعدد أشكالها من مؤسسات حرفية الى مؤسسات إنتاجية وتجارية."<sup>1</sup>

✓ الشركات: هي منظمات (مؤسسات) تعود ملكيتها الى أكثر من شخص يقومون بتأسيس شركة وذلك بتقديم كل منهم بحصة من رأس مال الشركة ولقيام هذه الشركة يشترط وجود رضا بين الشركاء ووجود محل لهذه الشركة على أن يكون نشاطها مشروعاً أي موافقاً للنظام العام والآداب. منها شركة أشخاص وشركة أموال وشركة ذات مسؤولية محدودة.

- المنظمات المختلطة (المؤسسات ذات الطابع المختلط): "هي منظمات تعود ملكيتها بصفة مشتركة بين القطاع العام والقطاع الخاص وتنشأ عن طريق اتفاق الدولة مع طرف خاص على تأسيس الشركة أو التأميم بموجبه تستطيع الدولة امتلاك جزء من رأس مال مؤسسة خاصة مع التعويض للقطاع الخاص."<sup>2</sup>

-3- أنواع المنظمات (المؤسسات): تصنيفها حسب المعيار الاقتصادي منها :

- المنظمة (المؤسسة) الإنتاجية: تجمع المؤسسات المتخصصة في كل من الزراعة بمختلف أنواعها ومنتجاتها (تربية المواشي، أنشطة الصيد البحري، ... الخ)

- المنظمة (المؤسسة) الصناعية: تتميز بالقطاع الصناعي حيث تتجمع مختلف المؤسسات تهتم بالعملية التحويلة للمواد الطبيعية الى منتجات قابلة للاستعمال والاستهلاك البشري والحيواني وحتى النباتي، يكون في شكل تكرير وتحويل المعادن، صناعة استخراجية... الخ.

<sup>1</sup> ناصر دادي عدون، اقتصاد المؤسسة، مرجع سابق، ص 59

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 65-66

- المنظمات القطاع الثالث (الخدمات): " هي المؤسسات التي تشمل مختلف الأنشطة التي لا توجد في الصناعة والفلاحة وهي أنشطة مختلفة وواسعة منها مؤسسات الحرفية، كمؤسسات وشركات النقل المؤسسات البنكية والمؤسسات المالية، بالإضافة الى المؤسسات التجارية، وحتى الصحة.<sup>1</sup>"

بالتالي فالمنظمات (المؤسسات) المقدمة (للخدمات): "هي التي لا يقودها الربح في استعمال وتأمين مواردها في انجاز منتوجات مادية وبيعها في السوق، لكن لبلوغ الأهداف الاستراتيجية للإجراءات الإدارية، فهي تخضع لعدد من الواجبات المحددة لتسييرها. وهي مرتبطة بشكل مهم فيما يخص تحديد الأسعار لخدمتها، ويتعلق نشاطها بشكل آخر بتحسين نوعية خدماتها وخفض أسعارها.<sup>2</sup>"

بما أن حديثنا عن المنظمة الجزائرية عامة والمؤسسة العمومية خاصة فارتأينا أن نتوسع نوعا ما في التطرق الى معرفة أهدافها.

4- أهداف المنظمة (المؤسسة) العمومية: من جملة الأهداف التي تحققها المنظمة العمومية. نلخص منها ما يلي:

-الأهداف الاقتصادية: يعني بذلك تحقيق الربح ليضمن استمراريتها ورفع رأس مالها. الذي يسهم في توسيع نشاطاتها للبقاء أمام المؤسسات الأخرى، ويستعمل الربح المحقق لتسديد الديون وتوزيع الأرباح على الشركاء، بالإضافة الى تحقيق متطلبات المجتمع. لتحقيق المؤسسة هذه النتائج فهي تمر عبر عملية تصريف أو بيع إنتاجها المادي أو المعنوي وتغطية تكاليفها. وعند عملية البيع أو الخدمة فستعمل على ان تغطي متطلبات المجتمع الموجودة سواء على مستوى محلي، وطني أو جهوي. كما تقوم بعقلنة الإنتاج باستعمال الإنتاج بشكل رشيد بواسطة التخطيط الجيد للإنتاج والتوزيع ثم مراقبة ذلك عند عملية التنفيذ.

<sup>1</sup> المرجع نفسه، ص71

<sup>2</sup> المرجع نفسه.

**-الأهداف الاجتماعية:** من جملة الأهداف الاجتماعية التي تقدمها المؤسسة للعمال المتواجدين بها، أنهم هم كذلك مستفيدين من نشاطها، إذ يتقاضون أجورا مقابل عملهم وهو حقا مضمونا قانونا وشرعا، غالبا ما يتم تحديد الأجور العمال من طرف الدولة. لتضمن للعمال أجرا يسمح له بتلبية حاجياته وتضمن بقاءه في العمل. وتحسين مستوى معيشة العمال التي تتمثل في التأمين الصحي من حوادث العمل والتقاعد.

الإدارة مفهومها في المجتمع الحديث، تزايدت الحاجة الى الإدارة والى وجود المديرين بعد أن توسعت المؤسسات في الحجم وتعقد هيكلها التنظيمي لزيادة المستمرة في الموارد البشرية و المادية وكذا القوانين المسيرة لها، مما أصبحت الأعمال بها أكثر تعقيدا.

كما تعد الادارة المجال الذي ينظم و يضبط العملية التنظيمية لكل مؤسسة بحيث لا تخلو أي مؤسسة من وجود جهاز اداري يضم العملية التسييرية والمحاسبية للموارد (المادية والمالية والتجهيزات والانتاج)، تنسيق بين الوحدات للمؤسسة مهما كانت طبيعتها (انتاجية خدمائية قانونية ... الخ من المؤسسات التي أصبحت تتواجد بقوة بالمجتمعات الحديثة خاصة وتعقد هياكل المؤسسات التنظيمية وارتباطها بباقي المؤسسات .

### المحاضرة الثانية: المؤسسة من منظور الفكر التنظيمي لعلم الاجتماع

**تمهيد:** إن فهم المؤسسة من منظور علم الاجتماع وفق المقاربات الكلاسيكية والمحدثة عرف اهتمام الرواد من خلال تطرقهم لدراسة النظام الاجتماعي والنظم والتنظيمات بشكل علمي وفق مناهج علمية تساعد في فهم الظواهر الاجتماعية والمشكلات القائمة بهذه التنظيمات.

جعلنا نقرب بالدراسة لمفهوم المؤسسة وفق أدبيات القواميس والتعريفات لمفهوم المؤسسة في مختلف المجالات العلمية والبحثية.

-تعريف الوظيفة العمومية: " يتحدد مفهوم الوظيفة العمومية بناء على فلسفة الدولة ودرجة تدخلها في الخدمة العمومية، وعلى نظرتها للقائمين بهذه الخدمة، والنظام الذي تختاره لتحقيق غاياتها. "2

- والمعنى الاصطلاحي للوظيفة العمومية هو مصطلح حديث الاستعمال في أدبيات الإدارة العمومية باللغة العربية تقابله عبارة "*Fonction Publique*" باللغة الفرنسية وتقابلها "*Civil Service*" باللغة الانجليزية. ومن التعاريف التي تناولت موضوع الوظيفة العمومية اخترنا هذا التعريف بمفهومه الواسع والضيق. تعرف الوظيفة العمومية بالمفهوم الواسع تعني "مجموع الأشخاص العاملين تحت تصرف السلطة العامة من أجل تحقيق خدمات عمومية، بهذا المعنى يدخل في مفهوم الوظيفة العمومية كل أشخاص الإدارة العمومية الذين تربطهم بها شروط قانونية"، أما بالمفهوم الضيق فيقصد بالوظيفة العمومية "إلا الأشخاص الذين يخضعون الى قانون الوظيفة العمومية أي الموظفون العموميون."3

اعتمد المشرع الجزائري في تعريفه للوظيفة العمومية في أول قانون ينظمه بعد الاستقلال على المعيارين الشكلي والموضوعي في تحديد مفهوم الموظف العمومي والوظيفة العمومية، حيث أقرن صفة الموظف بالوظيفة العمومية وهذا ما يؤكد نص المادة 01 من الأمر رقم 66-133 التي نصت على "يعتبر موظفين الأشخاص الذين رسموا في درجة التسلسل في الإدارات المركزية التابعة للدولة..."1

كما تشرف الإدارات التابعة للتوظيف العمومي على استقطاب اليد العاملة بمعنى آخر الموارد البشرية من خلال إما من مصادر داخلية، مصادر خارجية أو معا. وتمثل المصادر الداخلية

---

<sup>2</sup> تيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالادارات العمومية الجزائرية (دراسة حالة جامعة أمحمد بوقرة بومرداس)، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة امحمد بوقرة بومرداس، الجزائر، 2010/2009، ص 17.

<sup>3</sup> Essaid Taib, *Droit de la Fonction Publique*, édition et distribution Houma, Alger, 2003, p.11.

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الأمر رقم 66-133، المؤرخ في 02 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 16، الصادر في 8 جوان 1966، ص 547.

في مليء المنظمة المناصب الشاغرة لما تتوفر عليه من موظفين في محيطها الداخلي، وذلك من خلال عمليتي النقل الوظيفي أو الترقية.

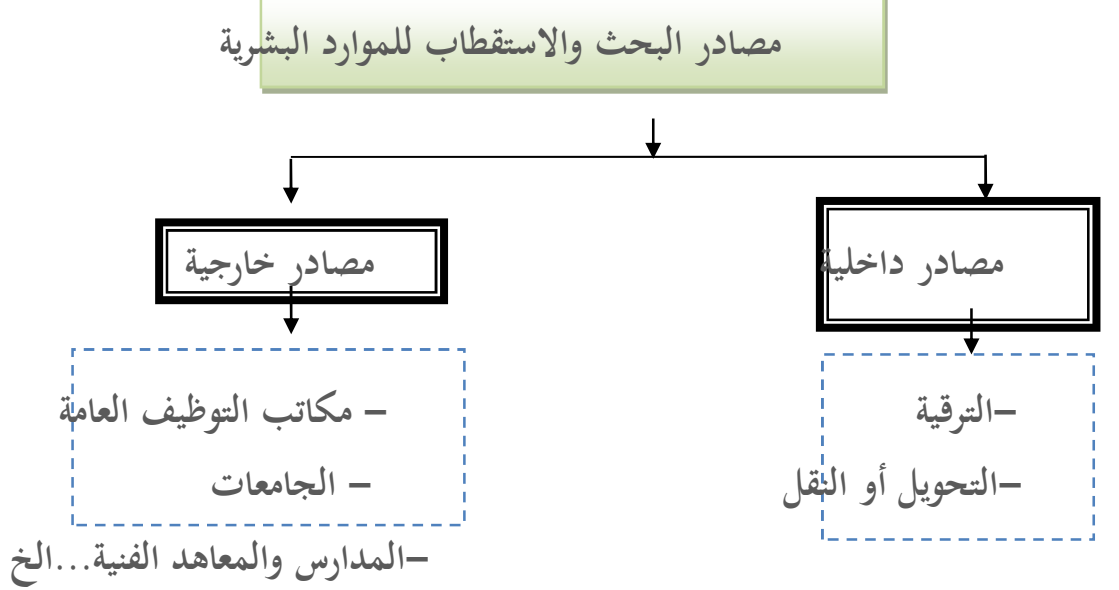
كما أن هناك مصادر خارجية، تستغلها المنظمة من خلال استقطاب اليد العاملة وذلك لشغل المناصب الشاغرة من الموارد البشرية المتاحة في سوق العمل. حيث تلجأ المنظمة الى المصدر الخارجي "في حالة عدم توفر المصادر الداخلية على موظفين يتمتعون بالمؤهلات والقدرات المطلوبة لشغل المناصب الشاغرة."<sup>2</sup> وقد تم إدخال في النظام الوظيفي من اجل الالتحاق بالوظائف التابعة للإدارات العمومية منها:

تم مسابقة التوظيف منها على أساس الاختبار والامتحان المهني، والمسابقة على أساس الشهادة بالنسبة للتوظيف الخارجي. وقد أعطى الدولة نسبة من مجموع التوظيف الخارجي لكل إدارة للتوظيف بالنسبة للذين يزاولون أعمال في إطار جهاز الإدماج المهني بالإدارات العمومية، ويكون ذلك لكل من يشغل في إطار هذا الجهاز الحق في المشاركة بمسابقة التوظيف في أي إدارة حتى الإدارات التي لم يشغل بها.

---

<sup>2</sup> عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة (بعد استراتيجي)، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2005، ص285.

-شكل: يوضح مصادر حصول المنظمة على احتياجاتها من الموارد الأولية.



-المصدر: صلاح الدين محمد عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية (من الناحية العلمية والعملية)، الدار الجامعية للنشر والطبع والتوزيع، الاسكندرية، 2000، ص 156.

- تعريف الإدارة: بأنها "عملية تنظيم وتحليل وإدارة القوى البشرية والمادية لتحقيق الأهداف والمشاريع التي أعدتها الحكومة." <sup>1</sup> معتمدة كتنظيم على العقلنة والرشاد في العمل.

-الإدارة العامة: "وهي إدارة لمؤسسات الدولة، تتمتع الإدارة العامة بقدر من السلطة العمومية، وقد تكون ملزمة لأفراد الجمهور، كما تهدف في الغالب الى تحقيق الصالح العام وتقديم الخدمات لجمهور المجتمع، تمارس الإدارة العامة أعمالها وفقا لمبدأ المساواة بين العملاء. كما أن مشروعاتها تتميز بالحجم الكبير، بالإضافة الى أن كافة المعلومات الخاصة بالمنظمة في مجال الإدارة العامة ملكا للجمهور، وتقدم أنشطتها وخدماتها بعيدا عن المنافسة. يحكم مؤسسات الإدارات العمومية كثير من اللوائح والنظم البيروقراطية، كما تتعرض مؤسسات الإدارة العامة لمزيد من الضغوط السياسية." <sup>1</sup>

<sup>1</sup> عمار بوحوش، الاتجاهات الحديثة في علم الإدارة، دار النشر والتوزيع المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1984، ص 17.

<sup>1</sup> طلعت إبراهيم لطفي، علم اجتماع التنظيم، مرجع سابق، ص 61(بالصرف).



## مفهوم المؤسسة وماهيتها وفق الأدبيات الكلاسيكية والمعاجم:

ظهرت المنشأة من القدم في الحضارات القديمة. المؤسسة كمنشأة هي مكون بنائي وظيفي واجتماعي يهدف لنشاط جماعي قصد تحقيق هدف معين. حيث عرفت في المجتمعات الصناعية بما يسمى المصنع.

من خلالها سوسيوولوجيا المصنع وعرفت في أدبيات المعاجم والقواميس. تعرف المؤسسة في القاموس الشامل للمصطلحات العلوم الاجتماعية "بأنها تهتم بدراسة التنظيم الاجتماعي داخل المنشآت الصناعية. من حيث العلاقات بين العاملين والتدرج الاجتماعي بين المستويات الادارية وسيسيولوجيا الادارة الصناعية، ونسق العلاقات الصناعية بين الادارة والعمال." <sup>1</sup> كما يعرف قاموس الشامل للمصطلحات العلوم الاجتماعية المؤسسة على "أنها مشروع entreprise وهي "وحدة إنتاجية أو تنظيم يؤلف بين عناصر الانتاج لسلعة معينة أو خدمة ويتمتع بالاستقلال في اتخاذ القرارات المتعلقة بالنشاط القائم من أجله." <sup>2</sup>

التعريف اللغوي لمفهوم المؤسسة في المعجم الغني بالمؤسسة هي المكان المنظم الذي يتابع فيه الفرد دراسته يقصد هنا بالمؤسسة التربوية في معهد تربوي أو مؤسسة اقتصادية أو الشركة لها كمؤسسة اقتصادية واسعة. المؤسسة الدولية والمؤسسة العلمية والمؤسسة الخيرية و التجارية. <sup>3</sup> المؤسسة في معجم اللغة العربية المعاصرة: كل منشأة تؤسس لنشاط معين، لمنفعة عامة لها موارد الضرورية حسب النشاط تمارس فيه هذه المنفعة، مثال عن ذلك دار العجزة أو السجون ومؤسسات الجامعة: ما يتبع لها من كليات ومعاهد ومكتبات ومراكز بحوث. "

<sup>1</sup> صالح، مصلح أحمد، الشامل قاموس مصطلحات العلوم الاجتماعية انجليزي عربي، ط1، دار عالم الكتب للطباعة والنشر، السعودية، 1999، ص399

<sup>2</sup> مرجع نفسه، ص190

<sup>3</sup> [Arabdict](https://www.arabdict.com) معنى مؤسسة في قواميس ومعاجم اللغة العربية

<https://www.arabdict.com>

أما معجم الوسيط يعرف المؤسسة: هي كل تنظيم يَرمي إلى الإنتاج أو المُبادلة للحصول على الربح

وتسمى حسب قاموس الشامل مصطلحات العلوم الاجتماعية المؤسسة **Institution** "أنها نشاط انساني منظم، أي نسق من القواعد التي يتم العمل بموجبها التي تعطي شكلا وبنية للنشاط الاجتماعي بعد تحديد الأدوار والمراكز والتي تدعمها السلطة وتحديد الحقوق والواجبات."<sup>4</sup>

كما تعرف المؤسسة بأنها مؤسسة اجتماعية لطبيعة نشاطها غير الربحي، يعرف هذا النوع من المؤسسات الاجتماعية القانون رقم 22 لسنة 1964 المؤسسة الاجتماعية، توصف "أنها شخص اعتباري تنشأ بتخصيص مالي لمدة معينة لعمل انساني، ديني، علمية أو فني أو أي نشاط آخر. من أعمال البرّ والرعاية الاجتماعية دون هدف ربح مادي." لا يجوز للمؤسسة أن تعمل في أكثر من ميدان واحد وفق الميادين التي تحددها اللوائح التنفيذية أو الى ان يسمح لها بذلك.

أمثلة: عن طبيعة هذا المؤسسات الاجتماعية غير الربحية، وهي مؤسسات تعمل في ميادين

عدة منها:

رعاية الطفولة يشمل (دور الحضانه، والأيتام، العيادات النفسية للأطفال. ميدان رعاية الأسرة...)

<sup>4</sup> مرجع نفسه، ص 279

<sup>1</sup> طلعت ابراهيم لطفي، علم اجتماع التنظيم، مرجع سابق، ص 53

ميدان رعاية الأسرة، ميدان رعاية الشيخوخة، ميان المساعدات الاجتماعية، ميدان الفئات الخاصة التي تشمل رعاية المعاقين والعاجزين...، ميدان تنمية المجتمعات المحلية يشمل جمعيات المراكز الاجتماعية كالوحدات الريفية والصحراوية والسكنية...<sup>2</sup>

كما جاء في التنظيمات الحديثة تعرف المنظمة وهي أحد المفاهيم المتداخلة مع مفهوم المؤسسة والتي توضح لنا مفهوم المؤسسة من حيث التداخل فيما بينها من خلال عدم استغناء التنظيمات أو المؤسسات على الجهاز المعياري والقيم والمشروعية التي تبنى عليها المؤسسة. والتي تصف أي جهاز أو تنظيم أو مؤسسة بأن لها صفة العمل الشرعي الذي ينجز من خلال نشاط اجتماعي مشروع قصد تحقيق هدف معين.

**1-1- مفهوم المنظمة:** هي عملية تنظيمية لنشاط انساني، والتحليل الرسمي للمؤسسة يمكننا

التمييز بين التشكيلات التنظيمية للمؤسسات المختلفة على النحو:

**-تعد تنظيم وظيفي: (Functional Organization)**، يتم من خلال تباين الوظائف وتقسيم العمل والتعاون داخل المؤسسة، يتميز أنه موضوعي يخضع لتقسيم العمل وفقا أهداف المؤسسة وبرامجها ونوع الخدمة التي تؤديها المؤسسة.

**-تعتمد على التنظيم التسلسلي: (Line Organization)**، يتم وفق تدرج للسلطة يعد هذا العنصر أحد أهم مرتكزات أي مؤسسة، بمعنى القيادة في قمة الهرم الإداري ثم تتدرج رأسيا الى الوحدات الإدارية المختلفة في المستويات الأدنى، يسهل عملية المراقبة على العاملين فيها. مع ضرورة وجود سياسة واضحة يتبناها العمال، وتسطير طبيعة السلطة المعتمدة بالمنشأة. سواء كان الأسلوب المتبع أسلوب المركزية أو اللامركزية.<sup>1</sup>

<sup>2</sup> مرجع نفسه، ص54

<sup>1</sup> محمد قاسم القريوتي، نظرية المنظمة والتنظيم، ط3، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2008، ص52

نستنتج أن أية منشأة أو مؤسسة اجتماعية مهما كانت طبيعة نشاطها (اجتماعي اقتصادي أو سياسي أو ثقافي تعليمي... الخ. تحتاج الى تنظيم وهياكل مادية وبشرية، بالإضافة الى سياسة واضحة مع وجود تسلسل اداري يعتمد على سلطة مساعدة على توجيه العاملين وفق سياسات المؤسسة.

- مفهوم المنظمة أو المؤسسة: يقابل مصطلح "Organisation" ويعني هذا من حيث المضمون "كل وحدة اجتماعية تقام بطريقة مقصودة لتحقيق أهداف محددة."<sup>2</sup> نجد أن هناك تعريفات متعددة لمفهوم التنظيم، حيث يعرف "إتزيوني" A. Etzioni المؤسسة كتتنظيم بأنه "وحدة اجتماعية يتم إنشاؤها من أجل تحقيق هدف معين. "كما يرى إتزيوني أن التنظيم عندما ينشأ تكون له أهداف واحتياجات تتعارض أحيانا مع أهداف واحتياجات أعضاء هذا التنظيم."<sup>3</sup>

وعلى الرغم من أن التنظيم يركز على أسس رسمية، إلا أن ذلك لا يعني أن كافة الأنشطة وأنماط التفاعل بين أعضاء التنظيم تطابق بدقة تامة مبادئ التنظيم الرسمي. حيث وجود مكثف للأبنية غير الرسمية التي تعبر عن أهداف واحتياجات العاملين داخل هذه التنظيمات.

2- المفهوم الاجرائي للمؤسسة: هي نشاط انساني أو وظيفة اجتماعية تتم كوحدة اجتماعية من خلال التفاعل بين الأفراد وفق علاقات اجتماعية منظمة. تضبطها القوانين السارية المفعول لتحديد الأدوار المتمثل في (المسؤوليات والواجبات)، قصد تحقيق هدف معين.

<sup>2</sup> علي عبد الرازق الحلبي، علم اجتماع التنظيم 'مدخل للتراث والمشكلات والموضوع والمنهج'، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1999، ص 16.

<sup>3</sup> Amitai Etzioni., **Modern organisation**, N.J : Englewood chifès, Prentice Hall, 1964

p 3.

-الاتجاه الرأسمالي في مفهوم المؤسسة: تعتبر المؤسسة في الأنظمة الرأسمالية أداة لدى أرباب العمل لتحقيق توازن قائم على عملية الاقتصاد عرف أصحاب هذا الاتجاه الكلاسيكي أن المؤسسة "هي وحدة اجتماعية تقوم بإنتاج السلع والخدمات تهدف إلى زيادة الأرباح الخاصة بها عن طريق عمليات البيع لمنتجاتها بالسوق تخضع للمنافسة قصد تحقق أهداف ملاكها"<sup>3</sup>

-الاتجاه الاشتراكي في مفهوم المؤسسة: أما أصحاب الاتجاه الاشتراكي فيعرفون الاتجاه المؤسسة "أنها منظمة تملك وسائل الانتاج الدولة وتمنحها الاستقلال في الإدارة، مستغل في العملية فائض القيمة في العمل."<sup>1</sup>

### المحاضرة الثالثة: المؤسسة الاجتماعية وفق المقاربات الكلاسيكية:

لقد جاءت النظريات الكلاسيكية للمنظمة في العقد الأول من القرن العشرين مستمدة بمنطلق فلسفي المستند الى مبدأ العقلانية الرشيدة في التعامل مع الإنسان في إطار العمليات الإنتاجية من خلال الإفرازات الفنية والتكنولوجية التي عرفها المصنع. وزخرت بها الثورة الصناعية في أوروبا الغربية آنذاك بما يعرف بنظام المجتمع الرأسمالي (الحُر)، حيث أكدت على الجانب المادي لبناء المصنع كما كانت المنظمة تمثل نظاما شبه مغلقا في التعامل مع العلاقات الإنسانية السائدة حينها.

1- المؤسسة من منظور نظرية الإدارة العلمية: تأثر عدد من الدراسات السلوكية في التنظيم بأولويات التسيير والإدارة التي جاءت بها فكرة حركة الإدارة العلمية وحركة العلاقات الإنسانية في أوائل القرن العشرين للبحث عن آليات تكون بها التنظيمات أكثر نجاعة وفعالية. وقد ركزت الإدارة العلمية على كيفية تحسين ورفع إنتاجية العمل. من خلال الرقابة الضرورية لعملية الإنتاج.

<sup>3</sup> محمد مسلم، مقدمة في علم النفس الاجتماعي، ط1، دار قرطبة للنشر، الجزائر، 2007، ص22

<sup>1</sup> المرجع نفسه، ص 22

"فريدريك ويليام تايلور" Frederick William Taylor (1856-1915) مهندس أمريكي عمل في مجال المنظمات الصناعية، ركز في أبحاثه العلمية على تطبيق العلم والبحث العلمي في المجال الصناعي.

حيث حلل خطوات العمل التي أدت لعوامل بقاء العملية الإنتاجية. نشر عرضه المنظم وأطلق عليه اسم "حركة الإدارة العلمية" Scientific Management والتي أصبحت نظرية في سلوك العمل تستند الى مؤلفات تايلور، حيث ترى نظرية الإدارة العلمية على أن التنظيمات عبارة عن أنساق رشيدة ذات أهداف محددة، وتفترض أن العلم يقدر أن يحدد دائما أسرع وأفضل الطرق لإنجاز العمل وتحقيق أعلى درجة من الكفاءة التنظيمية.

وهذا ما حدده عندما حلل العمل داخل المصنع "أن العمال يسعون للحصول على أجور عالية عن قيمة العمل المحدد لهم من قبل المؤسسة وأداؤه في أقل وقت ممكن وإذا قاموا بأعمالهم يجب أن يكافؤون من قبل المؤسسة ماديا ومعنويا."<sup>1</sup>

برأيه الحل هو على الإدارة أن تتخلص وتحرك العمال من ضرورة التخطيط ولا بد على العمال أن يتعلموا من الإدارة الطريقة الأفضل لزيادة الإنتاج لمصلحة كل من العمال والإدارة. قد وجد أن المال والمكافآت مع الجهود المبذول وما يتوقعوا من الأجر المناسب في اليوم المناسب للجهود المبذول فيه. ويؤكد على أن العمل بالقطعة يسهل تقييمه. حيث بعد دراسته للعمل وجد أن أغلب الأعمال ذات طابع التكرار والروتين وأنها لا تحتاج الى بذل مجهود ذهني كبير من العامل الذي يقوم بها. وقد وضع لكل عمل من الأعمال معيار لأدائه يلتزم به كل العمال دون النظر الى مستوياتهم.

---

<sup>1</sup> عبد الله محمد عبد الرحمن، علم اجتماع الصناعي النشأة والتطورات الحديثة، دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع، بيروت، 2006، ص83.

قام "فردريك تايلور" بتطبيق طريقة العلمية في المصنع، حيث كان يعتقد أن العمال يشتغلون ويقومون بالعمل من أجل الحصول على أجر يواجهون به حاجاتهم المادية والاجتماعية وكان يبحث عن المبادئ التي تحقق أحسن استخدام للعمل.

أكد "تايلور" أنه على الإدارة وحدها الاضطلاع بالمسؤولية في اتخاذ القرارات حول كيفية انجاز العمل. تاركا للعامل واجب الطاعة العمياء للأوامر كما هي دون أدنى تدخل منه. لأنه يتم التخطيط لعملية العمل مثل جدولة الإنتاج وتصميم الآلات وتحديد الإنتاج، واتخاذ القرارات الأساسية لكل ما يؤثر في الإنتاج بعيدا عن العمال. وأن هذه القرارات يتم اتخاذها بواسطة مجموعة صغيرة من الأفراد الإداريين الذين يتلقون تدريباً خاصاً في فنّ اتخاذ القرارات ومتابعة تنفيذها وأن يتخصص كل فرد في وظيفة خاصة دون التدخل في وظائف الآخرين.

تزويد العامل بحافز تشجيعي يدفعهم الى أداء العمل وفقاً للطريقة التي تم التوصل إليها بأسلوب علمي كما تطرق لفرض الدافعية "حيث حرص على مناقشة المصالح الذاتية لدى الأفراد عند العامل ورب العمل فوجد أن المصالحة هي التي تحرك الجميع باعتبارها دافع للعمال وزيادة الإنتاج، إذ يسعى العمال للحصول على احوار عالية عن قيمة العمل المحدد لهم من قبل المؤسسة وأدائه في اقل وقت ممكن (مكافأة مادياً)."<sup>1</sup>

ينعكس هذا على أن المؤسسة حسب تايلور على التنظيمات أن تنتهج الادارة العلمية في تسيير الأفراد كعمال داخل المنشأة أو المؤسسة. وهذا بتطوير قدراتهم المعرفية في عملية الانتاج وحرص الادارة على وحدة الامر واتخاذ القرارات بعيدا عن العمال الذين هم منفذون للأوامر والتوجيهات من طرف التقنيين والمهندسين الذين تلقوا تكوين على الادارة من الناحية الفنية.

**2- المؤسسة من منظور نظرية التكوين الإداري (هنري فايول):** تعقت نظرية التكوين الإداري بعد جملة من الانتقادات التي وجهت للإدارة العلمية التايلورية التي انحصرت هذه

<sup>1</sup> عبد الله محمد عبد الرحمن، مرجع سابق، ص 85.

الأخيرة في اهتماماتها بالوحدات الإنتاجية، جاءت النظرية متلازمة تقريبا لأفكار نظرية الإدارة العلمية، حيث تركز الاهتمام على ترشيّد سلوك العمال في الأقسام والاهتمام بالمشكلات الفنية والإجرائية وأساليب المراقبة دون التطرق بالتفصيل الى وظائف الإدارة العليا، والمشكلات التحليلية المتعلقة بالبناء والعمليات التنظيمية.

يعتبر **هنري فايول H. FAYOL (1841-1915)** عالم فرنسي أحد مؤسسي الفكر الإداري الحديث وضع أسس النظرية مطورا بعض أفكار الإدارة العلميّة، مهتم بقضايا العمل والإدارة للمؤسسات الإنتاجية الصناعية. ركز على مبادئ الإدارة لزيادة الإنتاج وتطوير المؤسسات بتطبيق نظم الإدارة الحديثة وهذه المبادئ للاستعانة بها في الإدارة والتنظيمات الإدارية والصناعية والإنتاجية.

أسس **هنري فايول** نظرية التكوين الإداري من خلال وضع الأسس والمبادئ التي تعتمد عليها العملية الإدارية بالمؤسسة، أين بلور عدد من المبادئ العامة في نظرية الإدارة. تنطلق الوظيفة الإدارية من إعفاء التنظيم وفق متطلبات محددة. وتتسم المبادئ حسب فايول بمرونة كبيرة وديناميكية، لأنها تتمتع بقدرة عالية على التكيف مع الظروف والبيئة الموجودة فيها.

يرى **فايول** كذلك "أن عملية التنظيم تتكون في ضوء بناء المشروع وأهدافه العامة، والتي تعطي هذه العملية البناء العام للتنظيم شكلا محددًا، وتحدد منصب ودور كل عضو من أعضائه، ويشبه البناء الكلي للتنظيم بالكائن العضوي الاجتماعي Social Organisme"<sup>1</sup>

التدريب الإداري عند "فايول" هو لا يقتصر على المهندسين فقط، بل هو مطلب لكل أعضاء التنظيم. بحيث يجب أن يلمّ الجميع ببعض المفاهيم الإدارية، ويعتقد أن سمات الإدارة الناجحة، التدريب المنهجي المنظم المتواصل لكل الأعضاء في كل المستويات.

<sup>1</sup> رابح كعباش، علم اجتماع التنظيم، مخبر علم اجتماع الاتصال، جامعة منتوري، قسنطينة، مطبعة سيرتا، الجزائر،



وليصبح المدير في مأمّن عند عملية اتخاذ القرارات اقترح "فايول" (14 مبدأ) يجب أن يسترشد بها المدير لحل مشكلاته الإدارية، وهي ليست جامدة بل تطبق حسب الظروف نذكر منها ما يلي:

- **تقسيم العمل:** يرى فايول أن تخصص العمل يساعد في تحقيق الإنتاج الكبير بأقل تكلفة ممكنة. وتكلفة تدريب العمال تكون منخفضة أكثر، نظرا لمحتويات كل عمل تصبغ صبغة بدرجة كبيرة ومن ثم يسهل على العامل تعلمها في أقل وقت ومجهود ممكن.

ضرورة تساوي السلطة مع المسؤولية. وأساس الانضباط طاعة الاتفاقات التي يتم التواصل إليها بين المجموعات المختلفة في المشروع (خاصة بين الإدارة والعمال). أن مستوى الانضباط في أي مجموعة من الأفراد يعتمد على نوعية ونزاهة الذين يتولون مهمة القيادة في المجموعة خاصة من حيث توقيع الجزاءات لأجل تحقيق الانضباط.<sup>1</sup> في وجود وحدة الأمر "ضرورة أن يتلقى المرؤوس الأوامر من رئيس واحد.

للقضاء على أسباب الصراع والتضارب بين الإدارة المختلفة وبين الأفراد بعضهم ببعض خاصة فيما يتعلق بمشاكل تحديد الاختصاصات والسلطة. مراعاة وحدة التوجيه، يقضي هذا المبدأ كل مجموعة من النشاطات التي تتم لتحقيق هدف واحد يجب أن توضع تحت رئيس واحد. أي يختص بتوجيه النشاط.<sup>2</sup>

مع الالتزام بـ **مكافأة الأفراد**، يجب أن تقوم مكافأة العمال ورجال الإدارة مقابل الخدمات التي يقدمونها للتنظيم على أساس نظام محدد لمكافأة للجهود التي يحسن توجيهها نحو تحقيق أهداف التنظيم. أكد "فايول" ضرورة أن يكافأ العاملون مكافأة عادلة تتناسب مع جهودهم ولا تضر بمصلحة صاحب العمل.

<sup>1</sup> عاطف محمد عبيد، علي شريف، مذكرات في نظريات التنظيم والإدارة، الدار الجامعية المكتبة الإدارية، القاهرة، 1988، ص ص 158-159

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 160.

ومبدأ المركزية، ناد فايول بضرورة أن ترتبط درجة المركزية بشخصية المدير وكفاءة المرؤوسين وظروف العمل التي يوجد فيها المشروع والتي اعترف "فايول" بأنها ظروف متنوعة ومتغيرة مع الوقت. وتعتبر من مسؤولية الإدارة تحديد التوازن في درجة المركزية بحيث يتم تحقيق أفضل النتائج بالنسبة للمشروع. في وجود سلسلة التدرج الإداري، تشير سلسلة تدرج السلطة التي تتم من الأعلى الى الأسفل، تتدفق من خلالها كل الاتصالات في التنظيم.

أدرك فايول أن الالتزام الصارم بسلسلة التدرج الإداري يمكن أن يؤدي الى تأخير الأعمال، إحباط الأفراد في التنظيم، لدى قد اقترح أن يسمح للأفراد في التنظيم في ظروف معينة بعمل اتصالات أفقية بينهم لسرعة إنجاز الأعمال.

مع المحافظة على استقرار وتثبيت العاملين، يرى فايول طالب الإدارة العليا بضرورة إتباع الأساليب الإدارية التي من شأنها تشجيع الارتباط طويل الأجل بين العاملين. خاصة الإدارة والمشروع.

إن وجود معدل دوران مرتفع للعاملين يكلف المشروع نفقات باهظة سواء فيما يتعلق باختيارهم وتدريبهم الى غير ذلك من النفقات أو من حيث تأثيره على الروح المعنوية وبالتالي الكفاءة الإنتاجية في المشروع.

أعطى فايول اهتمام لبعض المبادئ بسبب تعقيد العملية الإدارية، اعتبر التخصص ضروريا ويكون منسجما مع وحدة الأمر والتوجيه، وأن مبدأ وحدة الأمر ومبدأ وحدة التوجيه يجب إن تصدر من رئيس واحد. ومن اجل تنسيق الجهود يجب أن يكون لكل مجموعة من العمليات التي لها نفس الهدف رئيس واحد وخطة واحدة.

الدراسات الاجتماعية عرفت عدت مقاربات قصد فهم الظواهر الاجتماعية التي تعد حل للمشكلات الاجتماعية في المؤسسات من منظور علم الاجتماع منها المقاربة البنائية الوظيفية التي التزم عدد من الرواد بوضع أطر معرفية لفهم النظام الاجتماعي الذي يعد المؤسسة الاجتماعية وفق مقاربات بنائيا-وظيفية.

## المؤسسة وفق المقاربة البنائية الوظيفية (الاتجاه الكلاسيكي):

جاءت الاهتمامات لدراسة علم اجتماع المؤسسات بالتزامن مع تكثيف تقسيم العمل وزيادة عملية التخصص في المصانع والتنظيمات البيروقراطية، والتحويلات في العلاقات الاجتماعية والمبادئ التي يقوم عليها المجتمع الرأسمالي الصناعي الحديث، هذه كلها كانت من الاهتمامات الأساسية في تنظير (إميل دوركايم، كارل ماركس وماكس فيبر)، الذين يعتبرون من الآباء الأكاديميين الأوائل لعلم الاجتماع، فكانت أفكارهم تتجلى معظم مواضيع وحقول الدراسات في علم الاجتماع والنظام الاجتماعي.

كما إسهامات كارل ماركس كانت في معارضته وانتقاده لاستغلال الطبقة العاملة من خلال تحليل علاقات العمل بين أرباب المصانع والعمال كشكل جديد تتحدد على أساسهما العلاقات الاجتماعية في المجتمع الرأسمالي.

"ماكس فيبر" فمن خلال بحثه ودراسته لكيفية تخلص العالم الغربي من النماذج التقليدية وتبنيه القانوني المرتبط بعملية الترشيد المتزايد الذي أدى الى نمو وتطور الرأسمالية والتنظيمات البيروقراطية. كما تمثلت إسهامات "إميل دوركايم" "حول التماسك الاجتماعي القائم على التخصص في الأشكال الجديدة لتقسيم العمل الاجتماعي الذي قام على استبدال التضامن الآلي وإحلال التضامن العضوي مما أدى أكثر بتنظيم العلاقات الاجتماعية."<sup>1</sup>

يهتم ميدان علم اجتماع في دراسة المؤسسة كنظام اجتماعي بتطبيق نظريات علم الاجتماع ومناهجه وأدواته التصورية في دراسة المؤسسات الاجتماعية. كما هو يعتبر كعلم وثيق بالنظريات العامة علم الاجتماع، تستند دراسات هذا الميدان على الأسس النظرية التي قدمها عالم الاجتماع الألماني "ماكس فيبر" M. Weber في دراسته للبيروقراطية والتحليلات الاجتماعية للقوة والسلطة في المجتمع.

<sup>1</sup> رايح كعباش، علم اجتماع التنظيم، مخبر علم اجتماع الاتصال، جامعة منتوري، قسنطينة، مطبعة سيرتا، الجزائر، 2006، ص17 (بالتصرف).

يعود الفكر البنائي الوظيفي عند الإغريق، إذ يرى المفكر والفيلسوف (أرسطو) أن العالم الحسّي الذي نعيشه عالم حقيقي ليس ناتج عن التذكر. أما في المجتمعات العربية ومن علماءها المفكر ابن خلدون، الذي حلّل المجتمعات البدو وحضر في ديناميكيا (تتم بالانتقال من البداوة الى الحضارة)، في وجود حتمية الأخلاق والسلطة.

في العصر الحديث اهتم المفكرين والمنظرين أين تبنا الاتجاه البنائي الوظيفي كنزعة معرفية تهتم بوصف وتحليل الشكل البنائي في دراسة النظام الاجتماعي. جاءت البنائية الوظيفي كنسق للتطوريين عند داروين يرى أن المجتمع يتطور شبيه بالكائن الحيّ، فالوظيفية يرون أن كل أجزاء المجتمع وأعضائه وأقسامه وظيفية ومجموعة هذه الوظائف تشكل في المجتمع الوظيفة الكبرى والأساسية للمجتمع،

فالالاتجاه الوظيفي لا يمكن فهمه دون فهم مصطلح الوظيفة وهي الإسهام الذي يقدمه الجزء الى الكل بمعنى ضرورة تكامل الأجزاء في إطار الكل. استخدم تحليل الوظيفي مفاهيمي عند دوركايم لدراسة الظواهر الاجتماعية باعتبارها عمليات أو بناءات اجتماعية معينة كالقاربة.<sup>1</sup>

والقاربة تظهر في المؤسسات الاجتماعية التقليدية، وتشكل مؤسسة اجتماعية تقوم علاقات اجتماعية بين الافراد يتبادلون تفاعلا اجتماعية قصد تحقيق منفعة كل حسب دوره نابعة من وجود رابط الدم، أو النسب بين أعضائها.

الوظيفية في علم الاجتماع "هي النسق الاجتماعي... عمليا هو نسق حقيقي تقوم أجزائه بوظائف أساسية لتأكيد الكل وتثبيته لتصبح بدورها. أجزاء متساندة ومتكاملة لشكل معين."<sup>2</sup> حيث يهتم هذا الاتجاه بالدراسة والبحوث التي يكون فيها الشكل والبناء أو الوحدة

<sup>1</sup> علي الحوت، نظريات اجتماعية اتجاهات أساسية، منشورات الجا، مالطا، 1998، ص95.

<sup>2</sup> مرجع نفسه، ص95.

محور الاهتمام، لدراسة المجتمع يركز هذا في دراساته على الأدوار والوظائف التي تقوم بها الوحدات المكونة للكل.

فطبيق مصطلح البناء **Instruction** على المجتمع يقصد به "البناء الاجتماعي"<sup>3</sup> وهو مجموعة العلاقات الاجتماعية المتباينة التي تتكامل وتتسق من خلال الأدوار الاجتماعية. ويقصد بالوظيفة في علم الاجتماع بالمنفعة.

**مفهوم النسق** هو مجموعة الأجزاء مرتبة ومرتبطة ببعض تشكل الكل الاجتماعي تتحدد بالأشخاص والزمر، الجماعات والنظم والمؤسسات، وما ينتج عنها من علاقات وفقا لأدوارها الاجتماعية التي يرسمها المجتمع أو البناء الاجتماعي من خلال ثقافة السائدة فيه، أو التشريعات الاجتماعية الرسمية وغير الرسمية المكتوبة وغير المكتوبة (الأعراف، العادات، التقاليد).

من خلال الحديث عن الوظيفة أو الوظائف، فهذه المقاربة مرتكزات تساعد في فهم البنائية الوظيفية كإطار معرفي بالنظام الاجتماعي (المجتمع) والذي يظهر في مؤسساته.

من هذه المرتكزات الدور **Le rôle** "الذي يسهم به الجزء في الكل"<sup>1</sup> بمعنى أن الأفراد يمارسون أفعالهم وتصرفات عديدة متبادلون في ذلك العلاقات فيما بينهم، ولضرورة المحافظة على هذه العلاقات الاجتماعية لا بد من وجود أنواع أخرى من نشاطات الجزئية التي تهدف الى المحافظة على الكل ( بناء المجتمع المتواجد فيه).

تظهر في المؤسسة المكانة التي يحتلها الفرد في المجتمع تسهم في تفاعله بها مع الافراد المكونين للنسق.

<sup>3</sup> مرجع نفسه، ص 96

<sup>1</sup> مرجع نفسه، ص 97

مثال: لتبسيط مفهوم المؤسسة وفق التصور الوظيفي في التحليل السوسيولوجي تناول الباحث من خلال اسقاط على الدراسة البيولوجية عن النبات في العمل الوظيفي للنبات. حالة الغذاء شبه وظيفة عروق النبات تنقل الغذاء، والمؤسسة الاقتصادية أو التجارية هي مؤسسة اجتماعية نجد هناك الموارد المالية هو الذي يساعد فروع وأجزاء هذه المؤسسات في تجهيزها.

مما يساعد في فهم الوظيفية في علم الاجتماع أن هذا المفهوم قائم على المنفعة. والوظيفية في علم الاجتماع هي الدور الذي يؤديه الجزء في نظم الحياة الاجتماعية وفي الكل الاجتماعي الذي هو البناء، الذي يتألف هذا الأخير من أجزاء أو أنساق اجتماعية تتوافق وتتكامل فيما بينها.<sup>2</sup>

يحتوي الاتجاه البنائي الوظيف على عدة اتجاهات منها ضرورة وجود الشكلي الذي يهتم بعملية جمع المعطيات و إعطاء صورة عن جزء أو فرع من النسق. بينما لاتجاه المعياري، هو ضرورة وجود سبل من قيم ومعايير عامة ومشاركة بين الفاعلين الذي يمكن من خلاله تحقيق المحافظة على التوازن الاجتماعي والمشاركة داخل البناء.<sup>3</sup>

من خلال المقاربة البنائية الوظيفية نستخلص ان المؤسسة الاجتماعية تتمثل في المجتمع ككل أو تظهر في شكل نظم الحياة الاجتماعية وما يتضمنه من أجزاء فرعية كمؤسسات اجتماعية فرعية يتفاعل ضمنها الأفراد ويتبادلون العلاقات الاجتماعية وفق المنفعة وهذا يرتكز على الدور الذي يقوم به الجزء ضمن الكل.

---

<sup>2</sup> علي الحوت، مرجع سابق، ص 97

<sup>3</sup> مرجع نفسه، ص 98

هذا الكل قد يكون مؤسسة اجتماعية يتفاعل أفرادها وفق الدور مشكلين علاقات اجتماعية مع استغلال القيم والأعراف قصد تحقيق التوافق والتكامل فيما بين هذه أنساق الجزئية وبالتالي المحافظة عليها.

### المحاضرة الرابعة: المؤسسة الاجتماعية عند (إميل دوركايم):

يعتبر دوركايم من أحد أهم الرواد مؤسسي علم الاجتماع، جاء اهتمامه بدراسة البناء والنظام الاجتماعي، حاول دراسة التفاعل الموجود داخل النظام الرأسمالي والدعوة الى إصلاحه والإبقاء عليه. ودراسة المنهجية للنظرية الاجتماعية عنده.

بمعنى دراسة الوقائع والظواهر الاجتماعية بمعزل عن الاعتبارات الذاتية، أي درستها كأنها أشياء خارج عن عواطفنا ورغباتنا. تهدف نظريته الاجتماعية الى الاستقرار والتوازن، وهي نظرية النظم أو النظام الاجتماعي. إذ يرى أن المجتمع يتكون من النظم والقواعد الاجتماعية.

فدوركايم من خلال دراسته للنظم الاجتماعية وهي مؤسسات اجتماعية التي تتجسد من خلال تكرار حدوث للظواهر الاجتماعية التي هي عبارة عن قواعد و معايير أنتجها المجتمع ، وتشكلت بمعزل عن ذاتية الأفراد، أين اصبحوا يتفاعلون من خلالها. يقصد بالنظم أو المؤسسات الاجتماعية "هي مجموعة قواعد تضبط السلوك لتحقيق هدف المؤسسة الاجتماعية."<sup>1</sup>

كما أن المجتمع يتكون من الوقائع والظواهر الاجتماعية وهي أنماط متكررة من السلوك الجماعي يشعر بها جميع أفراد المجتمع. إضافة يتكون المجتمع من أفكار وقوى عقلية وتيارات ثقافية تتحكم في السلوك والفعل الاجتماعي. هي ليست مادية، بل هي كيانات اجتماعية ثقافية تظهر في تفاعل أفراد المجتمع، شبيها بالمعتقدات السائدة في المجتمع.

<sup>1</sup> مرجع نفسه، ص98

لا يستطيع الفرد تجاهلها أو رفضها تتحكم في توجهاتهم وتصرفاتهم وسلوكياتهم. كما تظهر في تمثلات جمعية أو جماعية التي يصنعها الأفراد نتيجة حياتهم الاجتماعية المشتركة.

**أمثلة:** التمثلات تظهر في الهيئات الاجتماعية الرسمية وغير الرسمية. ورغبات الجماعة التي تتحول الى هيئات ومؤسسات ينظم الأفراد تحت لوائها (كالنوادي، الجمعيات، الشركات، النقابات، ..)<sup>2</sup>

فالنظم والقواعد والتمثلات تشكل الظاهرة الاجتماعية حسب دوركايم، تشكلت ونشأت بنشأة المجتمع، وهذه القواعد والنظم لها صفة الالتزام وهي شئئية خارجة عن شعور الفرد تنتقل من جيل الى آخر.

كما حاول إيجاد حل يتمثل في تقسيم العمل والتنسيق بين الوظائف المختلفة للكائن الاجتماعي (المجتمع).

ركز دوركايم في أبحاثه حول دراسة الظواهر الاجتماعية على مجالات متنوعة. وتسهم في فهم المؤسسة الاجتماعية، وأن المجتمع ينشأ بصفة طبيعية لا بصفة تعاقدية. أن المجتمع هو عبارة عن تطور طبيعي للالتقاء أفراد وجماعات إنسانية ولكل مجتمع عقل جمعي ناتج عن مجموع تفاعل أفراد فيه، وهو بناء ووظيفة. تظهر المؤسسة الاجتماعية بهذا التصور في وجود العشيرة كالمجتمعات محدودة النظام بسيطة.

وبمجرد اختلاط بثقافات أخرى، فتتصف بمجتمعات المدن الكبرى، حيث الوظائف بمجتمعات واسعة النظام معقدة التركيب"<sup>1</sup>

<sup>2</sup> مرجع نفسه، ص10

<sup>1</sup> علي الحوت، مرجع سابق، ص ص111-113



مفهوم المؤسسة في تصور دوركايم هو غير منفصل عن مفهوم اجتماعي، اذ يعتبر المجتمع يجسد لمظاهر الكل. حيث شبه ما هو اجتماعي بوسط أو بيئة ضبطها يود لترايط أجزائها، و ان مبدأ الاسبقية الكل قبل الأجزاء سواء أفراد أو أحداث متفرقة، بهذا يكون المجتمع على ترتيبات وتركيبية متداخلة لمجموعة المؤسسات.<sup>2</sup>

**فالمؤسسة الاجتماعية** هي كذلك عبارة عن "تطور طبيعي بين أفراد يلتقون في جماعات أساسية حيث يتفاعلون وفق نظم وقواعد اجتماعية نابعة عن عقل جمعي يضبط تفاعلاتهم كأفراد وجماعة. كما أن المؤسسة الاجتماعية حسب دوركايم "هي نتاج العلاقة بين الفرد والمجتمع، إذ المجتمع أسبق من الفرد، الكل يحدد شكل الأفراد والسلوك الاجتماعي، المفروض على الفرد."<sup>3</sup> حيث يؤكد دوركايم على العقل الجمعي، أي سيادة الجماعة على الفرد.

لا تتم إلا بتحقيق تقسيم العمل والتنسيق بين مؤسسات المجتمع، أي أن المؤسسة الاجتماعية لا تتم إلا من خلال تقسيم العمل والتنسيق بين وظائفها. قصد ضبط العلاقة بين أفراد المؤسسة ومؤسسات المجتمع مع مراعات القدرات الطبيعية للأفراد.

**مثال:** تظهر المؤسسة الاجتماعية عند دوركايم في وصف وتحليل الأسرة كمؤسسة اجتماعية ودورها في المجتمع، يرى " أن النظام الأسري لا يقوم على الغريزة والقرابة الدموية، بل يقوم عن قواعد العقل الجمعي"<sup>1</sup> فقواعد العقل الجمعي مسؤولة في تأسيس المؤسسة الاجتماعية وليس القرابة والغريزة، بحيث هذه المعايير والضوابط التي تسهم في تشكيل الأسرة هي التي تسهم في تنظيمها واستمرارها وتوفير المناخ لمباشرة وظائفها بشكل طبيعي.

<sup>2</sup> عبد الكريم غريب، سوسولوجيا التربية، منشورات عالم التربية، 2000، ص36

<sup>3</sup> علي الحوت، مرجع سابق، ص113

<sup>1</sup> مرجع نفسه، ص114

يرى أن الأسرة تتطور كنظام اجتماعي من الاتساع الى الضيق، إذ كان يسيطر داخل الأسرة الأب. كما أن أعضائها ليسوا بالضرورة من نفس الرابطة الدموية (كالعبيد، ...) وفي المجتمعات الصناعية الحديثة تطور مفهوم الأسرة بالمفهوم الواسع التي كانت "عبارة عن وحدة اجتماعية متكاملة الوظائف سابقا."<sup>2</sup> أما بالمفهوم الضيق فقد انتقلت هذه الوظائف الى مؤسسات وأنظمة اجتماعية أخرى في المجتمع مثل (المدارس، المصانع، والهيئات الاجتماعية الأخرى).<sup>3</sup>

**الدين عند دوركايم** هو كل العقائد والشعائر التي تشترك فيها أفراد المجتمع فهو مؤسسة اجتماعية تقوم على العقائد والشعائر التي يشترك فيها أفراد المجتمع.

وعند دراسة دوركايم للعمل في المجتمع الانساني، كمؤسسة اجتماعية أو يتم بمؤسسة اجتماعية فهو تحول المجتمع من مرحلة الميكانيكا الى مرحلة العضوية، يمكن أن تنعكس على العمل الذي هو مؤسسة اجتماعية تتكون من أفراد المجتمع، في المرحلة الميكانيكا يكون واضحا وبسيطا ومتشابها.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> مرجع نفسه.

<sup>3</sup> مرجع نفسه.

<sup>4</sup> مرجع نفسه، ص116

**مثال ذلك:** حالة البدو والمجتمعات الزراعية البسيطة يعرف (بالتضامن الآلي) وأما مرحلة العضوية يكون العمل يمارس في المؤسسات الاجتماعية هي مجتمعات معقدة وغير متجانس بين أفراد المجتمع كالمجتمعات الصناعية. وتطور المجتمع "يؤدي الى تطور تقسيم العمل"<sup>1</sup>، يؤدي تباين تقسيم العمل الى تعقيد الاجتماعي، فالتباين في الواجبات والمسؤوليات يسهم في تحقيق التضامن بين الناس وتقسيم العمل هو قوة اجتماعية تخلق التفاعل والتلاحم الاجتماعي بين الناس. تتخذ بذلك علاقات اجتماعية طابعا اخلاقيا.

ينعكس هذا على أن المؤسسات الاجتماعية في العصور الحديثة هي مجموعة المؤسسات الاجتماعية المتباينة تحقق تضامنا عضويا. تضم أفراد في علاقات الاجتماعية يحكمها طابعا أخلاقيا كالتعاون والتضامن والتفاعل والتلاحم.

### المحاضرة الخامسة: المؤسسات الاجتماعية عند ماكس فيبر (Max Weber) (1864-1920)

تطرق ماكس فير في علم الاجتماع لمفهوم النسق الاجتماعي، مؤكدا من خلال نظريته على الطابع الذاتي إذ يهتم بالجانب العقلي الذي ينطوي عليه النشاط الانساني. فسر الفعل الاجتماعي مرتكزا على المدرستين الاجتماعية والنفسية. مؤكدا من خلال المدرسة الاجتماعية "المعنى الاجتماعي للفعل"<sup>2</sup> أما المدرسة النفسية يؤكد من خلالها على أن "المعنى النفسي والعقل للفعل الاجتماعي"

<sup>1</sup> مرجع نفسه

<sup>2</sup> علي الحوت، مرجع سابق، ص122

يرى فيبر أن الفعل الاجتماعي هو نتيجة للمعنى الذاتي الذي يطبع على سلوكيات الأفراد، قد تكون هذه المعاني ظاهرة مستترة أو واضحة.<sup>3</sup> ويكون سلوك الفرد بناء على الهدف والغرض المراد تحقيقه. يؤكد أن الأفعال الاجتماعية هي أفعال عقلية ولا عقلية.

فالعلاقات الاجتماعية حسب فيبر "هي عبارة عن سلوك مجموعة من الفاعلين تحدد معانيها السلوك مع وضع كل فاعل في حساباته الفاعل الأخر، أين يوجه سلوكه في ضوء هذا الحساب."<sup>4</sup>

ويعتبر التنظيم الاجتماعي من خلال التوجه السياسي للتنظيم ويعني السلطة واتخاذ القرارات في التنظيم الاجتماعي. إذ يرى أن التنظيم الاجتماعي يستند للسلطة **Authority**، التي تستند على الشرعية أو المشروعية.<sup>1</sup>

ينعكس هذا على المؤسسة الاجتماعية هي الأخرى تستند على الشرعية أو المشروعية في وجود مصادر شرعية للسلطة التي تطرق لها فيبر. أين حدد الفرق بين السلطة والتسلط. (وهذا المفهومين سنتطرق لهما في المحور الأخير المفاهيم).

لم يتطرق فيبر الى دراسة المؤسسة الاجتماعية بقدر ما تطرق لدراسة التنظيم الاجتماعي وهو "تقنين الفعل الاجتماعي في شكل مؤسسات يأخذ معناه من السياق التنظيم الاجتماعي العام والتي تستوجب وجود السلطة التي تستند على الشرعية"<sup>2</sup>.

-فالتنظيم الاجتماعي يتضمن السلطة أين ميز فيبر ب(3 أنواع من الشرعية) التي تستند إليها السلطة وهي:

<sup>3</sup> مرجع نفسه

<sup>4</sup> مرجع سابق ذكره، ص 123

<sup>1</sup> مرجع نفسه

<sup>2</sup> مرجع نفسه

أ-السلطة الروحية الكارزمية: "تقوم في وجود شخص يتم بصفات نادرة تجعل الآخرين يطيعونه ويتبعونه عن رضى وطيب خاطر"<sup>3</sup> حسب فيبر، تظهر هنا مشروعية السلطة الروحية في الصلة الروحية التي تستوجب الطاعة المطلقة لا يقبل الرفض أو التمرد، مما يجعل القائد بهذا التنظيم يتميز بسمات منها وجود القائد الروحي كالشيخ والمركزية في التنظيمات الروحية التي تتصف بمركزية عالية، وتظهر كذلك في حلقات فرعية بالتنظيم تساعد في تحقيق أهداف الشيخ (القائد الروحي) كالزوايا. وهنا يظهر في الايمان المطلق للقائد الروحي"<sup>4</sup>

فالمؤسسات الاجتماعية في المجتمعات التي تتعامل بالتنظيمات الروحية أين تستند على السلطة الصلة الروحية التي تستوجب الطاعة العمياء للأتباع للأوامر القائد.

تظهر في سمات القائد سيد القبيلة أو الشيخ الذي تكون له المركزية في إصدار الأوامر والاستجابة المطلقة لأفراد التنظيم الاجتماعي الذي ينتمي إليه تشكل بذلك تنظيم اجتماعي يعتمد على الخصائص التي يتميز بها القائد من فات ملهمة تربطه بالاتباع في شكل من الطاعة لأوامره يتميز نشاطها بالمركزية و اللامركزية من خلال جعلها حلقة وصل بين أفراد المجتمع.

مثال: تظهر هذه في المؤسسات الاجتماعية التي تجد المسؤول أكثر شخص يحتكم على المعلومة (القائد بمؤسسة عسكرية، شيخ القبيلة أو الزاوية..) وهي مؤسسات اجتماعية رغم التنظيمات الحديثة تعتمد على سلطة القانونية الا ان هذا النوع من المؤسسات مازال قائم من خلال طبيعة السلة الكارزمية موجودة في ظل النظم الحديثة.

ب-السلطة التقليدية: وهي سلطة تقوم على قدسية التقاليد والأعراف والايان بخلو الماضي ولكل جماعة ارتباط بالماضي أي لها سلطة تقليدية. يفسر فيبر هذا أنه دائما هناك مركب من

<sup>3</sup> علي الحوت، مرجع سابق، ص 125

<sup>4</sup> نفس المرجع، ص ص 125-126

التقاليد يشكل نوعا من السلطة. وتعتبر كل أشكال السلطة أو السيطرة مزيج وتداخل بين القيادة الروحية والقيادة التقليدية.

تتميز السلطة التقليدية بسمات للقائد هي العشوائية، بالتالي تكون إدارة التنظيم التقليدي مستند على قدسية التقاليد والعادات وهي غير مكتوبة كما تضاف عليها نوع من الفوضى في اتخاذ القرارات التي تكون أنية الاستجابة فيها، التي على أساسها يتصرف الفاعلون بالتنظيم. واللامركزية أي يعتمد القائد على حلقات ادارية لامركزية لتوصل بأتباعه والاشراف عليهم. كما تتميز بالمسؤولية الجماعية، أي ضمان ولاء أفراد الجماعة بدورها هي مسؤولة عن أعضائها.

هذا يضع التنظيم الاجتماعي في ظل السلطة التقليدية بعدم استقراره اداريا لغياب التشريعات والقوانين المكتوبة يجعل الادارة تعتمد على التقاليد والعرف غير المكتوب يصعب تفسيره وللقائد واسع السلطة والصلاحيات، أين تتداخل الذاتية في تفسير الأمور. كما تتصادم حقوق الاتباع مع التنظيم التقليدي في وجود التغيرات الاجتماعية أصحاب السلطة ورؤساء القبائل والعشائر أمام موجات التغيرات الاجتماعية ونفوذ أصحابها ومؤسسي الدولة الحديثة.

**فالمؤسسات الاجتماعية في المجتمعات والتنظيمات التقليدية تكون نابعة من نشاط إنساني يتم في المجتمعات التقليدية، أين يقوم الفاعلين الاجتماعيين بالنشاط لتحقيق هدف معين. مستندين على السلطة التقليدية، التي تستمد شرعيتها من مصدر العادات والتقاليد التي أسسها أفراد المجتمع تتميز بالعشوائية وغير مكتوبة قد تستغل الذاتية حيزا في تفسير الاشكالات بالإضافة الى حدوث مسؤولية جماعية، مما يجعل الأفراد يعيشون في عدم الاستقرار الإداري.**

**ج-السلطة القانونية:** يرى فيبر أن هذا النوع من السلطة يقوم على القانون إذ يفترض أن السلطة القانونية تقوم على شرعية عقلانية، خلاف للسلطين الروحية والتقليدية، "أن الطاعة

والاذعان ليست لشخص بعينه، وإنما لمجموعة من المعايير والقواعد الموضوعية التي يظهر في شكل قوانين عامة تنظم الفعل الاجتماعية أو تنظيم وتوجه السلوك نحو أهداف واضحة ومحددة.<sup>1</sup>

فسر هذا فيبر بالتنظيم القانوني أو الإدارة القانونية سميت بالبيروقراطية بمعنى سلطة المكتب المؤسس على قواعد القوانين. والتي تتسم بمجموعة من الخصائص للإدارة القانونية التي تعترف بالمساوات بين الفاعلين في التنظيم والموضوعية في اختيار التوظيف وليس على الوراثة أو الأقارب تتميز كذلك بالعدالة في المعاملات. جاءت هذه الأخيرة من مظاهر الدولة والتنظيمات الحديثة.

يرى فيبر أن المجتمع الانساني عرف أشكالاً من التنظيم منها التنظيم الروحي والتقليدي فالقانوني (البيروقراطي)، أين عرف على إثرها أشكالاً من السلطة مثل (الأسرة، العائلة) التي تشكل تنظيمًا اجتماعيًا يقوم رئيسها بمهمة الدور القيادي لتنظيمها الاجتماعي والأسري بنفس الوقت. كما شهد المجتمع الانساني سلطة الفرد ولا مركزية السلطة كتتنظيم تقليدي اقطاعي، وتنظيم الكنيسة القيادة الروحية.

لكن كل هذا تغير بظهور السلطة القانونية أي الدول القانونية، ما يتبعها من تنظيم اجتماعي يتجسد شكله في تنظيم الدولة الحديثة. وما يتبعها من هيئات وتنظيمات، التي أدت الى انهيار باقي السلطات.

تجسد من خلال ذلك المساوات بين الأشخاص في الحقوق والواجبات في المفهوم القانوني، يظهر في ضعف سلطة العائلة والكنيسة، ورجال الاقطاع. أدى لظهور وميلاد طبقة اجتماعية جديدة على أنقاض طبقة اجتماعية تقليدية.

<sup>1</sup> علي الحوت، مرجع سابق، ص 128

حيث تقوم الدولة الحديثة بما يعرف بالتنظيمات الحديثة أو التي تحتاج لتنظيم إداري يعرف بالبيروقراطية (سلطة المكتب). أن الدولة كجهاز اداري بيروقراطي صفاته هي "بناء إداري وقانوني خاضع للتطور عن طريق التشريع القانوني. وجهاز إداري يقوم بأعمال رسمية طبقا للتشريع. وجوب السلطة على كل من يحمل الجنسية. مع الشرعية في استعمال القوة في نطاق أراضيتها.

تقوم الدولة الحديثة على تنظيم إداري يستند على سلطة قانونية تختلف عن سلطتي (الروحي وتقليدي) هو النموذج البيروقراطي. يتصف أنه يقوم الممارسات التنظيم البيروقراطي على أساس من المعرفة الموضوعية، بما تجعل التنظيم العقلاني رشيد. نشاطات التنظيم البيروقراطي ووظائفه ذات طابع رسمي. في وجود تقسيم العمل موضح ومحدد وتخصص دقيق، يعتمد على التسلسل الرئاسي للسلطة. قصد توفر قواعد ولوائح تحكم وتنظم قرارات الفرد وأماله. مع التنسيق بين نشاطات أعضاء التنظيم الواحد. يتميز باستمرار أداء النشاطات وتغيير الأفراد. بالإضافة الى الموضوعية في التعامل مع زملاء العمل والعملاء.

يتم التوظيف وفق معايير موضوعية (الشهادات العلمية، الامتحانات) دون الأخذ بالاعتبارات قرابة وشخصية، الفصل التعسفي، في وجود الراتب منتظم ومستمر الى التقاعد وبعده. يتم التقدم الوظيفي للعاملين في التنظيم على أقدمية.<sup>1</sup>

بالأخير نجد أن البيروقراطية هي نتيجة ظهور دولة حديثة، كهيئة المؤسسة على سلطة قانونية وهي عقلانية وموضوعية وفق تحليل فيبر، وضمنيا يفهم أن الدولة حديثة وأجهزتها بيروقراطية هي كذلك عقلانية وموضوعية ذات طابع عام و مختلف عن التقليدي والروحي.

نستنتج أن مفهوم المؤسسة في التنظيمات التقليدية كالقبيلة كانت تقوم على سلطة مصدرها التقاليد والعادات والأعراف. و هي غير مكتوبة تتم بشكل غير رسمي كذلك.

<sup>1</sup> مرجع نفسه، ص130



بينما مفهوم المؤسسات الاجتماعية في التنظيمات الحديثة تتكون من النسق الاجتماعي مؤكدا فيبر عن المعنى للفعل الاجتماعي هذا المعنى الذاتي الذي يطبع على سلوكيات الأفراد هذه المعاني (الظاهرة او المستترة) وهو يكون حسب الغرض والهدف الذي يسعى إليه الفاعل الاجتماعي لتحقيقه.

أين أصبحت تقوم على السلطة القانونية مصدرها القوانين والتشريعات وهي رسمية مكتوبة وهذا قصد عقلنة العلاقات التي تتجسد في المساوات بين الأشخاص في الحقوق والواجبات في المفهوم القانوني بين أفراد المؤسسات. ذكر "روثلز برجر" **F. Rothlisberger** و"ديكسون" **W. Dichson** أن التنظيم الرسمي هو التنظيم المكتوب على الورق، أي العلاقات المنطقية التي تحددها القوانين والسياسة المعمول بها داخل التنظيم.<sup>1</sup>

نستخلص أن دراسة علم اجتماع المؤسسات وفق ما تطرق له فيبر ينعكس هذا في أن المؤسسة الاجتماعية هي نشاط انساني يقوم على الفعل الاجتماعي داخل المؤسسة ناتج عن معنى ذاتي للفاعلين، نابع من أفعال عقلية وذاتية للفاعلين تظهر في سلوكياتهم بالنسق الاجتماعي لتحقيق غرض معين، في وجود الأخلاق والسلطة التي تستمد من مصادر منها التقاليد والكاريزمية الملهمه لشخص ملهم وعارف لأمر مجتمعه.

كما أن المؤسسة في التنظيمات الحديثة أسقطت المصادر السابقة للسلطة في تحديد الأنظمة الاجتماعية الحديثة، لتتربع على عقلنة الأجهزة بالتنظيمات الحديثة المشكلة للدولة الحديثة القائمة على سلطة نابعة من قوة القوانين والتشريعات التي وضعتها لتنظيم مؤسساتها من خلال تفاعل الفاعلين فيما بينهم أثناء عملية التفاعل الاجتماعي من خلال تبادل العلاقات الاجتماعية وفق الدور مع الأخذ في الاعتبار لتسلسل الهرمي للسلطة وهذا في تشكيل علاقات اجتماعية منتظمة تربطهم العقلانية والموضوعية بعيدا عن الذاتية.

<sup>1</sup> طلعت إبراهيم لطفي، علم اجتماع تنظيم، نفس المرجع السابق، ص43.

والتنظيمات الحديثة منها المؤسسة هي تركيب بيروقراطي ووظائفي يحتوي على مجموعة من القواعد والاجراءات التي تحدد شكل المؤسسة في مكتب، أو في منظمة بوجود هيكل مركب يحدد العلاقات بين الافراد وتدفع السلطة معتمد على سلم اوتوقراطي يحتوي عنصر الرقابة للقواعد الوظيفية التي تحتاجها كل مؤسسة.<sup>2</sup>

### المحاضرة السادسة: المؤسسة الاجتماعية عن (تالكوت بارسونز)

تطرق بارسونز في نظريته الحديث عن البناء الوظيفي من خلال تحليل الفعل الاجتماعي، يتكون هذا الأخير من أبنية وعمليات يعمل من خلالها الناس في تشكيل مقاصد تحمل أهداف في المستوى(الرمزي، الثقافي). وأن الموقف الذي يتم فيه الفعل الاجتماعي مكون من فاعلين أو أكثر يتخذ الفاعل في الحسبان للفعل الذي يشكله الآخرين حيث يؤثر كل في الآخر. تخضع سلوكياتهم للمراقبة لما زودت به من قيم ومعتقدات ومعايير. لتصبح المواقف الاجتماعية متماثلة متشابهة تسيير بذلك أفعالهم وفق نسق المواقف.<sup>1</sup>

تنشأ البنية الاجتماعية بالتوحد المعياري وتواتر. لا يتم إلا في وجود تفاعل منتظم يهدف لتحقيق أهداف معينة في نطاق نسق معين.<sup>2</sup>

ينعكس هذا من خلالها ما جاء به بارسونز في نظريته أن المؤسسة الاجتماعية من خلال تطرقه لدراسة النظم الاجتماعية، يعتبرها مركز اهتمام علم الاجتماع، وأن أهم وظيفة للنظم الاجتماعية هي ضمان الاستقرار، وتماسك المجتمع والحفاظ على قيمه ومعايير. يعرف النسق

<sup>2</sup> سامية فهمي، الإدارة في المؤسسات الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، 1991، ص23

<sup>1</sup> علي الحوت، مرجع سبق ذكره، ص135

<sup>2</sup> محمد عبد المعبود مرسى، علم الاجتماعي عند تالكوت بارسونز بين نظريتي الفعل والنسق الاجتماعي دراسة تحليلية

نقدية، ط1، مكتبة القصيم الحديثة، السعودية، 2001، ص8

الاجتماعي "أنه تفاعل عدد من الأفراد الفاعلين والمتفاعلين فيما بينهم، كما يعرف النسق هو نسيج من العلاقات بين الأفراد."<sup>3</sup>

فالمؤسسة الاجتماعية عند بارسونز من خلال تعريفه للتنظيمات الاجتماعية "هي كيانات أو وحدات اجتماعية تبنى ويعاد بناؤها لتحقيق أهداف معينة في الصالح العام للمجتمع ولأفراد المنظمة."<sup>2</sup>

تتمثل أنساق الاجتماعية ككل في المجتمع الذي يتكون من أنساق فرعية تتمثل في في التنظيمات أو هيئات أو مؤسسات اجتماعية، يتفاعل من خلالها الأفراد وفق بناء أو وحدة اجتماعية محددة منظمة لتحقيق هدف معين.

لا يتم إلا في وجود معايير وثقافة لتحافظ على استمرارية النسق ككل والتي تظهر كذلك ضمن أنساق الفرعية. تتطلب هذه وظائف وأدوار في المجتمع يقوم على أساسها.

يرى بارسونز أن النسق الاجتماعي وجوب وجود وظائف أساسية أربعة يحتاجها أي نسق عام أو التنظيمات الاجتماعية الحديثة كمؤسسات الاجتماعية وهي تحقيق الهدف، التكيف، التكامل، التواتر.

-للسق الاجتماعي وظائف: يعرف بارسونز ذلك من خلال الوظيفة من المفاهيم الأساسية

في نظرية النسق الاجتماعي لها 4 متطلبات هي:

أ-مطلب الموائمة **Adaptation**: هو مطلب كل نسق بتوفر وظيفة التسيير للموارد البشرية والمادية لتحقيق أهداف النسق. في وجود معايير منظمة لعملية التمويل والحصول على المهارات الضرورية.

<sup>3</sup> علي الحوت، مرجع سبق ذكره، ص135

<sup>4</sup> رشاد احمد عبد اللطيف، إدارة المؤسسات الاجتماعية، في مهنة الخدمة الاجتماعية، ط1، الاسكندرية، 2007،

تظهر في التنظيمات الاقتصادية تسهم في حل مشكلة الموائمة بالمجتمع تكون مؤسسات ذات طابع اقتصادي.

**ب-مطلب تحقيق الأهداف:** هو وظيفة حشد الموارد التنظيمية لتحقيق أهداف النسق، كما هي عملية تنظيمية لسائر الهيئات الادارية الأخرى هي الوسائل. وتحقيق غايات المجتمع تتمثل في الأهداف المحددة.

يرى **بارسونز** ضرورة وجود السلطة في إيجاد آليات اتخاذ القرارات منها القرارات السياسية لتحقيق الأهداف وقرارات توزيع الموارد والمسؤوليات وقرارات متعلقة بمختلف النشاطات كالهيئات التنظيمية. أي هو نسق فرعي سياسي مسؤول عن تحقيق أهداف جماعية.<sup>1</sup> تظهر في تنظيمات لحل مشكلات وتحقيق الأهداف غالباً تكون تنظيمات سياسية ونقابية ومهنية.

**ج-مطلب التكامل Integration:** يقصد به وظيفة ترابط العلاقات بين الوحدات التي يحتويها النسق وخاصة العلاقات التي تضمن تحقيق أعلى مستوى من التضامن والتماسك بين أنساق فرعية للتنظيم، وملائم الظروف سائدة في أنساق فرعية مع ظروف سائدة في النسق العام.

فهو نسق اجتماعي ينتج من خلال العلاقات والمواقف المتبادلة المنتظمة والتي تخضع للمعايير التقويمية واحدة أو متماثلة خصائص أفعال تكون (إدراكية، أخلاقية، تقييمية). كالنظم القانونية والقضاء والشرطة.<sup>2</sup>

تظهر في التنظيمات التكاملية وهي تسعى الى حل مشكلات التفاعل الاجتماعي.

**د-مطلب الكمون:** هو نسق اجتماعي فرعي يتكون وفق عمليات تعتمد على توحيد المعايير، الرمزي والثقافي بالنسق الاجتماعي الكلي (المجتمع). فهو تدعيم لنمط وحل المشاكل

<sup>1</sup> رشاد احمد عبد اللطيف، مرجع سابق، ص 25

<sup>2</sup> علي الحوت، المرجع سبق ذكره، ص 135.

التوتر أي تدعيم قيم النسق بالبحث على طرق لتحقيق انسجام بين أدوار التي يقوم بها الأفراد في النسق والأدوار التي يقوم بها الفرد خارج النسق. بمعنى توقعات الفرد داخل التنظيم وخارج التنظيم.

يقصد به نسق فرعي يقوم على التكيف وهو نسق اقتصادي وظيفته تكيف مع البيئة المادية (الانتاج) تهدف من خلاله صيانة القيم الثقافية للمجتمع (الاخلاق).<sup>1</sup> كما هو نمط حل المشكلات على أن تكون للفرد دافعية إنجاز يستطيع من خلاله أداء مهامه تنظيمية داخل النسق بمراعاة متطلب النسق وعقلانية بمحيطه الخارجي وطبيعة تفاعل مع محيطه الخارجي ومشكلات تواتر الفرد وتناقضه مع الأدوار قد تعود لمؤثرات صادرة عن نمط نفسه، نسق نفسه أو من محيط الخارجية.<sup>2</sup>

تظهر في تنظيمات أو مؤسسات (تدعيمية **Maintenance Organisation**) تسعى الى حل مشكلة التنشئة الاجتماعية تقوم بها غالبا الأسرة والتربية والدين. الادارة أو المنظمة حسب **جلادن Gladden** تنعكس في فهم المؤسسة أنها " عملية تنظيم العلاقات بين الأفراد"<sup>3</sup>

أما **ماليفيسكي برونسلو Malnowski Bronislaw** يعرف المنظمة وفق التحليل الوظيفي تطرق لكلمة النظام والذي يعكس على مفهوم المؤسسة "بالكائن الاجتماعي أو الجماعة الاجتماعية التي تؤدي وظيفة اجتماعية، يتشكل ويتنظم الأشخاص في أسر ومجتمعات محلية وبدائية، حيث لا يجدون مصاعب في التعاملات. يخضعون بدورهم لسلطة محددة ثقافيا.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> رشاد احمد عبد اللطيف، المرجع نفسه

<sup>2</sup> علي الحوت، مرجع سبق ذكره، ص ص 137-138

<sup>3</sup> رشاد احمد عبد اللطيف، مرجع سابق، ص 18

<sup>4</sup> سيد علي الشتا، نظرية علم الاجتماع، الاسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة، 1993، ص 292

ركز ماليفيسكي على الموجه الأساسي لأي تنظيم أو مؤسسة على السلطة القادرة على مراقبة وتوجيه السلوك قد تكون نابعة من القيم أو الأعراف التي يضعونها قصد اتباعها.

لأنها تخدم معاملاتهم بشكل يعزز أمنهم واستقرارهم الذاتي والاجتماعي بمعنى لا تتعارض والآنا ومتطلبات المجتمع من الحرية والاستقرار والأمن.

إذ يعتبر ماليفيسكي رمزية الثقافية عنصر أساسيا في التنظيمات الاجتماعية التقليدية والمجتمعات الحديثة. يرى ماليفيسكي أن كل نظام مؤلف من وحدات جزئية هي وحدة الميثاق، يعني بالقيم التي يعتكف عليها الأفراد في المجتمع تنظم سلوك الأعضاء فيه. وتعمل على وحدة العاملين هي الأخرى.

يشير من خلالها الى مجموعة الأفراد بصفتهم أعضاء بالتنظيم والذين ينتظم سلوكهم على أساس الخبرة والمعرفة والمكافآت وبعض مبادئ السلطة. دون أن يغفل عن وحدة القواعد والمعايير مؤكدا من خلالها على دور الثقافة التي تحمل القيم والمعايير التي توجه سلوك الأفراد لما له أهمية في نظرة ماليفيسكي وعلاقتها بالنظم الاجتماعية، المتمثلة في مجموعة المبادئ الأخلاقية والفنية والقانونية المقبولة أو المرفوضة على الأعضاء حسب مهاراتهم وسلوكياتهم في الجماعة.

وهذا بنظره لا يتم دون وحدة العنصر المادي والأنشطة والوظائف التي يحددها أي تنظيم.<sup>1</sup>

وضح ماليفيسكي أن النظم ضمن النظام ككل هي نظم أساسية تعمل على تكوين المجتمع تقوم بوظائف اجتماعية قصد إشباع الحاجات الاجتماعية. من بين هذه النظم أو المؤسسات هي (الأسرة، الزواج، القرابة، العشيرة، التي تقوم بوظيفة إشباع حاجات بيولوجية كالتناسل والانجاب. ونظم أخرى مهنية وفنية التي تقوم بإشباع حاجات اقتصادية وتسهل معاملاتهم

<sup>1</sup> مرجع نفسه

وتنظيمها، وهناك النظم السياسية والفنية التي تعمل على تنظيم اشباع التكامل والتعاون بين مختلف النظم بالمجتمع.

وتعتبر دراسة المؤسسة **ماليوفيسكي** كنظام اجتماعي هي أحد الظواهر الاجتماعية. كل لا يتجزأ في دراسة ظاهرة متفردة على حدى. فالظواهر الاجتماعية من منظوره تؤدي وظائف معينة ضمن نسق اجتماعي معين.<sup>2</sup>

### المحاضرة السابعة: المؤسسة الاجتماعية عند روبرت ميرتون

يظهر من فهم البناء أو التنظيم الاجتماعي كمؤسسة اجتماعية، يفترض ميرتون أن للمعتقدات المقننة والأساليب المحددة كالأدوار والنشاط الاجتماعي هي وظيفة بالنسبة للنسق الاجتماعي ككل. يرى هذا غير كافي في المجتمعات الأكثر تعقيدا، حيث يجذب تحديد الدور المنجز بشكل دقيق داخل النسق وأن يؤد الدور بشكل ايجابي، إلا أنه ينفي وجود الايجابية فقط للدور المنجز، بل هناك أدوار تتم بشكل سلبي داخل النسق الاجتماعي كذلك. مما يشكل معوقا وظيفيا **Dysfunctional**.

يفترض وجوب وجود وظائف أساسية يجب تحقيقها قصد استمرار النسق، بوجود نظم وأشكال اجتماعية لإنجاز هذه الوظائف.<sup>1</sup>

ويرى ميرتون أن النسق الاجتماعي يتضمن عناصر تحقق وظائف مقصودة وأخرى غير مقصودة. والتي تكون ظاهرة وأخرى كامنة. مثال ذلك يطرح مسألة التمييز العنصري في المؤسسة الاجتماعية أو نظام اجتماعي يعيق الأدوار الايجابية الظاهرة كالمساواة والعدالة الاجتماعية.

<sup>2</sup> مصباح عامر، علم الاجتماع الرواد والنظريات، دار النشر والتوزيع الامة، الجزائر، 2004، ص 106

<sup>1</sup> مرجع نفسه، ص 107

أما دون فان **Den Van Berg** يعرف المؤسسة: من خلال تمحور أفكاره حول التحليل الوظيفي من خلال مؤلفاته منها (الجدلية والوظيفية نشره سنة 1960) جاء التحليل الوظيفي للظواهر الاجتماعية، إذ يرى أن المجتمع كمؤسسة اجتماعية شاملة هو نسق كلياً، مكون من الأجزاء المتكاملة.

وهنا نجد أن المجتمع كمؤسسة تتميز بالكلية يتكون من مؤسسات اجتماعية هي عبارة عن أنساق جزئية متكاملة فيما بينها بنائياً و مترابطة وظيفياً، قصد تحقيق أهداف النسق. تتم العمليات الاجتماعية فيها من خلال عوامل مساعدة لها وتحدث تبادل فيما بينها، كما تخضع هذه أنساق اجتماعية التي هي في شكل مؤسسات اجتماعية ضمن النسق الاجتماعي الكلي.

والمجتمع بصفته مؤسسة اجتماعية تضم مؤسسات اجتماعية كل لها بناء ووظيفة تضم تفاعلات وعلاقات اجتماعية وفق الأدوار والوظائف المسندة لها لحالة من للتوازن الدينامي من خلال الاستجابة للمواءمة مع التغيرات الخارجية وفق الضبط الاجتماعي.

وقد يحدث تواتر وقصور وظيفي داخل النسق إلا أنها قادرة على حل الاشكالات والاختلالات بنفسها بصفة تدريجية، وهذا بالتكيف مع التغيرات الخارجية لإحداث التكامل والتوازن، قصد احداث كذلك التجديد والابداع من طرف افراد المجتمع والمؤسسات الاجتماعية ككل مع مراعات تكامل القيم التي تحدث تكامل اجتماعي.<sup>2</sup>

أر. را كليف-براون من خلال المقاربة الوظيفية للمؤسسة: يرى أن وظيفة النظام تكمن في الدور الذي يقوم به الجزء من أجل النسق الاجتماعي الكلي. وأن استمرار وجود الكل يعتمد على العلاقات الوظيفية بين الأجزاء. والحياة الاجتماعية في أي تنظيم اجتماعي تتطلب هيكلية العلاقات الاجتماعية بشكل يحدد من خلاله الواجبات والحقوق وبطرق يمكن من خلالها حل النزاعات والصراعات حول الحقوق دون الإخلال بالبنية نفسها.

<sup>2</sup> مرجع نفسه، ص ص 292-314



كما يجد أن (مفهوم المرح) له وظيفة تلطيف الصراع في مناطق داخل المؤسسة الاجتماعية. ومفهوم وظيفة النظام "أنها تكمن في الدور الذي يقوم به الجزء من أجل النسق الاجتماعي الكلي، ويرى أن استمرار وجود الكل يعتمد على العلاقات الوظيفية بين الأجزاء."<sup>1</sup>

### المحاضرة الثامنة: المؤسسة من منظور المدرسة السلوكية عند دوجلاس ماغريغور

ظهرت هذه المدرسة في السبعينيات وأوائل الثمانينيات من القرن العشرين بأفكار حركة التصميم التنظيمي لتحسين الحركة الاجتماعية. تؤدي لتحسين نوعية حياة العمل بالنسبة للعاملين في المجتمعات الصناعية. ويعد "دوجلاس ماغريغور" من أهم مؤسسيها، أدخل افتراضات في مجموعتين المجموعة الأولى نظرية (X) والمجموعة الثانية (Y) هي:

يرى رواد النظرية أن دور القائد له أهمية بالغة في التنظيم، يساعد من خلال قدرته وأسلوبه أثناء اتصاله بجماعة عمله عن طريق المراقبة أثر كبير على التنظيم. هذا ما جاء به علماء النفس الاجتماعي الأمريكيين من بينهم العالم النفسي الاجتماعي "ماغريغور" Macgrigor يعتبر التمييز بين النظريتين أن لكل نظرية سلوكيات اتصالية يتبناها المدراء بتطبيقها كالتالي:

(أ) -نظرية (X): حسب التنظيمات التقليدية أغلب الناس لديهم كثره فطري للعمل، لدى ضرورة إجبارهم بشكل معين للتأكد من امتثالهم أثناء العمل. يرى ماغريغور أن هذا المبادئ تتفق مع مبادئ الإدارة العلمية.

أرجع "ماغريغور" لنظرية الدافعية (لإبراهام ماسلو) التي تؤكد بوجود تدرجا هرميا للحاجات في مستويات تبدأ في القاعدة بالحاجات الفسيولوجية (الأولية) مثل الحاجة لطعام والشرب، ثم الحاجة للأمن الذي يدفع الناس لتجنب الخطر، وبعدها الحاجة الى الانتماء للآخرين ثم تأتي الحاجة الى التقدير لكسب احترام الآخرين له "<sup>1</sup>

<sup>1</sup> مصباح عامر، مرجع نفسه، ص 111

<sup>1</sup> طلعت إبراهيم لطفي، علم الاجتماع التنظيم، مرجع سابق، ص ص 107-108.

وأوجد أن "قلة التفاعل بين العمال يظهر بشكل ضئيل حيث يتبع معظم المديرين اتجاه الاتصال الهابط واقتصاره على بعض الرسائل والمعلومات البسيطة. ويقتصر اتجاه الاتصال الصاعد من خلال صندوق المقترحات وشبكة الاتصال عبر جماعات العمل غير الرسمية. ويتم التركيز في عملية اتخاذ القرارات على جزء غير كاف من المعلومات الى جانب عدم وضوح هذا الجزء."<sup>2</sup>

أما ما اعتمد عليه **ماغريغور** ووضعه وفق نظرية **ماسلو** هما نظريتي (X) و(Y):

**ب)-نظرية (Y):** تهدف لحل المشكلات السلوكية المتعلقة بالدافعية بصياغة مجموعة جذرية مختلفة من الافتراضات الأساسية هي: "أن العمل ليس مكروها من كل شخص، وأن الإكبار ليس دافع الوحيد للعمل، وجعل الأهداف التنظيمية تشبع الدافع الأعلى للعاملين، تحقيق الذات.

كما أن سلوك المسئول يعد نتيجة للثقة، وإن تجنب المسؤولية يعد بمثابة رد فعل للخبرات التي تنكر هذه المسؤولية. بالإضافة الى أن العمال يفضلون ممارسة الضبط الذاتي في العمل، وهو ما يظهر إذا سمح للعاملين بالمشاركة والمساهمة الفعالة في مشكلات التنظيم بطريقة تمكنهم من إشباع حاجاتهم نحو تحقيق الذات."<sup>3</sup>

يرى **ماغريغور** أن عمل الإدارة قصد تطوير الإجراءات التنظيمية التكاملية. وفق استراتيجيات الإدارة لتستفيد من العلاقات الإنسانية. يمكن توجيهها بشكل أكثر دقة لتحقيق الأهداف التي حددتها الإدارة، ولم يكن اهتمامه يتجه نحو خلق مجتمع يكون فيه الأفراد قادرين على تحقيق أنفسهم.

<sup>2</sup> سعيد يسن عامر، الاتصالات الإدارية، والمدخل السلوكي لها، دار المريخ للنشر والتوزيع، الرياض، د.ت، ص 261-262.

<sup>3</sup> طلعت إبراهيم لطفي، مرجع السابق، ص 108.

هذا يدل على وجود أثر واضح في خلق مناخ جيد للاتصالات وبتث الثقة والتفاهم بين كافة الأطراف في ظل النظام المفتوح للاتصالات، إضافة الى خلق روح الألفة، الصداقة وهذا يقلل من تشبث العمال بالاتصالات غير الرسمية. من خلال تحسين الاتصال في العلاقة بين القيادة والأفراد داخل التنظيم لأجل تحقيق أهداف المنظمة.

فالاتصال مصدر سلوك عقلائي للقائد الكفاء الذي له القدرة على الحصول على التعاون مع جماعته في العمل، معتمد على سلطة متسامحة من خلال الاتصال الجيد معهم لبناء علاقة اجتماعية تفاعلية تتشكل داخل التنظيم تخدمه وتخدم التنظيم.

نقد اهتم أصحاب هذه النظرية السلوكية **دوجلاس ماغريغور** بالقائد داخل التنظيمات دون اهتمامه بظروف العمال التي تخدم مصالحهم الشخصية.

#### **المحاضرة التاسعة: المؤسسة بمعنى التعاون عند "فيليب بيرنو" Philip Berneu:**

تعتبر المؤسسة مقر للتعاون بين الأفراد هو "أن أسباب الرضا العقلانية وشرعية السلطة التي يمكن تسميتها بالنفوذ الإنتاجي. يجب أن توجيه الفاعلين بشكل واع في عملية الإنتاج مع إدراكهم للفاعلية الشاملة للتقنية، اهتم بالدراسة الامبريقية التي أجراها مؤخرًا **بيلانجير** مستخلص أن التنظيم الآلي للعمل والتعاون لا يتعارضان أبداً، مع الحفاظ على المسافة الاجتماعية التي تفصل الأجراء عن الإداريين. وقد لاحظ **بيلانجير** تجد أن السلوك التعاوني موجود بتفاوت وان كان التنظيم يتسم بالصراعية، يقترح من خلال الدراسة أن تترك الكفاءات تعمل دون إشراف لصيق وقسري.

كما أكد ضرورة التعاون بين الأفراد بالمؤسسة من خلال تعريف المؤسسة عند "**جورج فريدمان**" "هي نسق من النشاطات أو قوى شخصية منسقة بطريقة واعية." <sup>1</sup> بحيث يعتبر

---

<sup>1</sup> محمد المهدي بن عيسى، علم اجتماع التنظيم من سوسولوجية العمل الى سوسولوجية المؤسسة، ط1، مطبعة امبابلاست، الجزائر، 2010، ص206.

التنسيق عملية ضرورية بالتنظيم تعدف من خلالها الى تكاثف الجهود بين الفاعلين بكل واعي منسق لتحقيق أهداف أو حلا لمشكلات المؤسسة العاملين بها.

النقد الذي عرفته هذه الدراسة حيث توصل "بولتاتسكي وشياييللو" الى أن الأجراء لا يستطيعون العيش خارج علاقة الهيمنة وهم غالبا في دور المهيمن عليهم."

كما تطرق "فيليب بيرنو" الى المنظمات كمؤسسات من خلال عملية التغيير التي تتم بواسطة تدريب الأفراد على قواعد عقلانية جديدة يتحدد من خلاله مصير المؤسسة، "المؤسسة تعتبر مكانا للتدريب على النماذج العقلانية الجديدة. ليس من المعقول تحجيم التغيير في قرارات هرمية، كما ينتج التغيير من خلال خلق قواعد جديدة التي تسهم في تركيبة الفعل مع عدم إغفال التصورات الجماعية للفاعلين كتغيير نمط المكافأة هذا يؤدي لتغيير.

تجعل الفاعلين يبحثون عن نموذج جديد يمكنهم من أخذ مواقعهم مع الآخرين داخل التنظيم، ينتج نظام جديد للعلاقات. فالفاعلين يستطيعون إنتاج التغيير بالانتقام أو المماثلة لكنهم لا ينتجون التغيير كله."<sup>1</sup>

بالتالي أي تغيير في قواعد التحكم يدفع الجماعات الى مراقبة نتائج ذلك من موضعها الاستراتيجي الهام والتصرف من خلال ذلك. هذا ما يشكل قواعد الأثوميا "règles Les d'autonomie" التي تتعلق باستراتيجية الجماعة والتي تضطلع بتكليف الفاعلين مع الإكراهات المطروحة.

كما ينصح المسئولين على أنه في حالة إجراء التغيير في قواعد التحكم يجب أن يأخذوا بعين الاعتبار قواعد الأثوميا الخاصة بالجماعة لخلق توافق بين الاثنين، أي التفاعل يتم تحت رقابة النسق للحفاظ على التوازن والاستقرار، كما يبقى الصراع بين التنظيم والفاعلين ليحدث التوازن.

<sup>1</sup> بن عيسى محمد المهدي، ثقافة المؤسسة كموجه للسلوكيات والأفعال في المنظمة الاقتصادية الحديثة، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد 01، المركز الجامعي ورقلة، 1998، ص151.

-المؤسسة عند "فيليب بيرنو: هي"تشكّل داخلي ينتجه الفاعلون بالنسق وليس إجابة آلية لمتطلبات المحيط وعوائقه. يعتقد أصحاب المدرسة الكلاسيكية، تقدم الخصائص التي تمتاز بها المنظمة وهي تقسيم المهام وتوزيع للأدوار ونسق معين للسلطة ونسق اتصالي ونسق من الإسهامات والتعويضات.<sup>2</sup>

والدراسات المعاصرة حول دراسة المؤسسة الاجتماعية ما جاء به عدد من المنظرين في العلوم الاجتماعية وفق تحليل سوسيولوجي عن طبيعة المؤسسة الاجتماعية التي عرفت تدفق معرفي وموارد بشرية ومالية اعتمدت على تقنيات حديثة أسهمت في تكوين خصائص جديدة جعلت الباحثين والمنظرين اهتمام لمعرفة العوامل التي تتأثر بها المؤسسة قصد فهم أطرها والعمل على البحث أكثر لإيجاد الحلول الممكنة. نذكر مجموعة من الرواد الذين تطرقوا لتعريف المؤسسة.

-المؤسسة الاجتماعية عند فيليب برنو Philip Bernou: تقوم على علاقة استراتيجية تحكمها العقلانية يجب أن تتميز العلاقة بالتبادلية بين الفاعلين والديمومة وكذا الرقابة الودية التي لا يمكن أن تتم على حساب العمل العقلاني للمؤسسة، وهذا يوجب توفر عامل الثقة الذي هو ليس فقط مطلب سيكولوجي بقدر ما له من أهمية كمطلب سوسيولوجي.

### المحاضرة العاشرة: المؤسسة من منظور صراعي عند كارل ماركس Karl Marx

والذي له تصور بين المعارضة والقبول من خلال نظريته الصراعية. يرى أن كل التنظيمات الاجتماعية تقوم على التدرج، حيث تنطوي على الصراع بين الطبقات. وأن يقوم الذين لا يملكون وسائل الانتاج تدمير النظام القديم. ومن هذا المنطلق بالمعنى الايديولوجي في فهم المؤسسة من ناحية الصراع الطبقي الذي يعبر عن حالة التناقض الاجتماعي والاقتصادي في

<sup>2</sup> بن عيسى محمد المهدي، علم اجتماع التنظيم من سوسيولوجية العمل الى سوسيولوجية المؤسسة، مرجع سبق ذكره، ص208.

المجتمع. التي تحدث التناقض النشط تتوقف نتائجه على حالة المجتمع في المستقبل، هكذا الصراع يولد التغيير.

يجد ماركس أن في النظام الرأسمالي يسود ضمن هذه المجتمعات ومؤسسات الإنتاج على التناقض والصراع الذي يحدث باستغلال الرأسماليون للمصنع.

مما ينتج مجتمع تضعف فيه الروابط بين الأفراد بمجتمعاتهم ومؤسساته كالأسرة الممتدة والجمعات المحلية، أين تسيطر علاقة الأفراد بالسوق هي العلاقة السائدة والمسيطرة على الحياة الاجتماعية بالمجتمعات الرأسمالية.

والمؤسسة حسب ماركس سواء المصنع أو المجتمع أو أحد النظم الاجتماعية، يشير لنمط الإنتاج الذي تتحكم فيه العلاقات بين قوى الإنتاج وعلاقات الإنتاج، إذ تجد فئة مالكة لوسائل الإنتاج ومردوده تهيمن على ثروة المجتمع وتتحكم في الاقتصاد، وفئة تعمل في المصنع تربطها علاقات مشتركة تتقاطع في صفة "الطبقة العاملة" فاقدة للملكية ووسائل الإنتاج.<sup>1</sup>

ومن خلال تقسيم العمل عند ماركس الى عمل ذهني وعمل يدوي، حيث يتوزع العمل ويتخصص بقدر تطور نمط الإنتاج داخل المؤسسة وداخل المجتمع ككل. يخضع تقسيم العمل لعوامل الجنس والموقع الجغرافي، مما يزيد تعقيدا والتخصص الدقيق في التجمعات الصناعية الكبرى بصفتها مؤسسات الإنتاج الضخمة. أين يدخل الأفراد العاملين في علاقات الاجتماعية للاستغلال لموارد وثورات الطبيعة مستغلا لوسائل الإنتاج الحديثة ويحدث نوع من الإبداع. كما يدخل أفراد المجتمع في علاقة فيما بينهم خلال عملية الإنتاج.<sup>1</sup>

المؤسسة في التصور الصراعى عند كارل ماركس: تعرض الاتجاه الوظيفي في دراسة المؤسسة لعدد من الانتقادات في بداية القرن العشرين. إذ ظهرت الدراسات السوسولوجية الجديدة

<sup>1</sup> مصباح عامر، مرجع سابق، ص ص55-56

<sup>1</sup> مرجع نفسه، ص ص56-57

تمثلت في أعمال "كارل ماركس"، من خلال الدور الكبير لمختلف المؤسسات الاجتماعية في تحديد المسارات الفردية فيما يخص العلاقات التي يقيمها الفرد مع جماعته الاجتماعية. "في حالة ما كان هذا الدور إيجابياً، سينتهي باندماج قوي للفرد وللجماعات الاجتماعية في مختلف مستويات الحياة الاجتماعية، وفي حالة العكس، فإنه يؤدي إلى إقصائهم الاجتماعي."<sup>2</sup>

تعتبر المؤسسة الاجتماعية من خلال المفهوم الصراعى المجال الذي يحقق الاندماج من خلال الدور الإيجابي للفرد داخل الجماعة. كما قد يقصى الفرد كلما كان الدور ضعيف داخل النسق الاجتماعى مما يجعله في حال إقصاء. فالدور مهم وأساسى لعملية الانتماء بالمؤسسة الاجتماعية أو العكس. إلى يظهر حالة الصراع.

بالتالى فالأفراد الذين لا يمتلكون الوسائل للمشاركة في وضع المعايير وفرص المساهمة في عمل المؤسسات يكونوا ضحايا التهميش أو الإقصاء الاجتماعى.

انتقد "ماركس" وجود مجتمع طبقي كنظام اجتماعى يظهر في المؤسسة الاجتماعية بالمجتمعات ذات الأنظمة الرأسمالية من خلال "وجود التشطير الطبقي للمجتمع في مجموعتين، هما مالكي رأس المال ومن لا يمتلكه [...]" وانقسام المجتمع والملكية الخاصة لوسائل الإنتاج."<sup>1</sup>

ينظر للانتماء من خلال التصور الصراع، أن البنى الاجتماعية مسؤولة في تحديد توجهات ومسارات الأفراد والجماعات، إذ هي التي تحدد اندماجهم أو استبعادهم، قدم هذه العلاقة بيار بورديو بمفهوم (إعادة الإنتاج) يعتبره توجه نحو التهميش والانحراف. نتيجة انشغال غير عادل للبنى الاجتماعية.

<sup>2</sup> G. Liénard, *L'insertion : défi pour l'analyse, enjeu pour l'action*, Editions Mardaga, Belgique, 2001. p.27.

<sup>1</sup> حميد الهاشمي، العراقيون في هولندا، نحو صياغة إطار نظري لدراسة الاندماج الاجتماعى للمهاجرين، مع دراسة تطبيقية ميدانية على المهاجرين العراقيين في هولندا، نشر وتوزيع مسارات التنمية الثقافية والإعلامية، 2012، ص30.

كما عرض "كارل ماركس" أثر الاغتراب في العزلة أو عدم الإدماج. تطرق لمؤشر التمايز أو العزلة من الاندماج، فكانت رؤيته للعزلة أو عدم الاندماج من خلال جدلية "فصل العمل ورأس المال، البلد، الأجور."<sup>2</sup>

**المحاضرة الحادية عشر: الاتجاه السلوكي (التفاعلية الرمزية) للمؤسسة السجون**

### **والأمراض العقلية عند قوفمان ارفنج**

تناول مفهوم أو مصطلح المؤسسة في علم الاجتماع بالدراسة العلمية من قبل مجموعة من الرواد، حيث تناول قوفمان تعريف المؤسسة وفق عملية التفاعل الرمزي التي تظهر في العمل المسرحي عند ارفنج قوفمان، يعد المسرح مؤسسة اجتماعية تضم أشخاص يقومون بأدوار اجتماعية وعلاقات نابذة عن تفاعل اجتماعي للفاعلين الذين يفوضون ويتمصون الدور المطلوب منهم حسب طيبة العمل الفني بالمسرح (الأداء المسرحي).

يرى أن الانسان يقدم نفسه وأفعاله للأخرين يهتم بالأداء، المواجهة، التأثير المتبادل بين الأشخاص.

-الأداء يشيّر من خلاله الى تناقض بين ذات فطرية وذات اجتماعية ناتجة عن التنشئة الاجتماعية. وكبشر نملك دوافع متنوعة، وكأشخاص يلعبون أمام جمهور نمر بإخضاع الذات الى عملية بيروقراطية وتطبيع اجتماعي. اهتم في دراسته على فكرة الأداء بين أعضاء الفريق والتعاون الذي يتم بينهم لأداء المهمة. لكن الفريق قد يحجب بعض الحقائق في العرض المسرحي الذي قد يعيق عملية الإدراك. موجهها هذا الى التفاعل الاجتماعي العام.

يحدد هنا عنصران المنطقة الأمامية(الواجهة)، والمنطقة الخلفية هذان العنصران يظهران ويمكن ملاحظتهما في جميع المؤسسات الاجتماعية (البيت، المدرسة...) فهناك مناطق من

<sup>2</sup> معن خليل عمر، نقد الفكر الاجتماعي المعاصر، ط2، دار الأفاق الجديدة، بيروت، 1991، ص15 ص16.



تفاعل، العلاقات أو التبادل الاجتماعي يحافظ فيها بحرص على المظاهر. ومناطق أخرى تنزع فيها الأقنعة والمظاهر.<sup>1</sup>

يضيف **قوفمان** منطقة ثالثة تسمى (منطقة الخروج) أين يتم خروج من أسوار المؤسسة أو البناية، حيث يقدم الأداء، يخرج التفاعل عن مساره أين الفاعلون يقيمون أدائهم والتحدث عن أنفسهم. أين يحطون من قدر الجمهور وينتقدونه يحدث هذا وراء الستار مثل هذه الحالة بالاجتماعات المغلقة بالمؤسسات الاجتماعية أين يزيد من تضامن روح الفريق وتماسكها. كما يحدث تعويض عن فقدان احترام الذات الذي قد يحدث نتيجة توافق الذي يمليه الجمهور وجها لوجه مع الفرقة المسرحية. أو الذي يفرضه الفرد على نفسه من أجل التعامل مع المجتمع والتكيف معه.<sup>2</sup>

شبه **قوفمان** المؤسسة الاجتماعية وما يدور بها من أدوار وأداء بين الفاعلين الحياة اليومية كالمسرح. يزيد بها التضامن وروح الفريق.

كما يشارك الفاعلون (ممثلون) في اتصالات توطئية، وفي المجتمع هذا يظهر في كثير من التجاوزات في المؤسسات الاجتماعية، ولكن دون وعي المتعاملين مع المؤسسة، (الخداع) الذي يحدث من فريق المؤسسة الاجتماعية كل يخدع الآخر. مما تغيب الحقيقة (بالمسرح أو مسرح الحياة اليومية). يطلق عليه (أماكن إعادة التنظيم)، حيث يتخطى الفاعلون الاجتماعيون قواعد المجتمع (المسرح أو مؤسسات اجتماعية) دون إعاقة للنظام الاجتماعي العام.

يعرف **قوفمان** المؤسسة الاجتماعية هي أنساق مغلقة نسبيا. يرى محاولة تجنب الفاعلين الارتباك والأداء. أي أن الشخص يواجه ويمارس مواجهات يومية بالمؤسسة الاجتماعية، مع الأخذ بالبناءات القوة والسلطة فيها. يرى أن منظور (فن المسرح) يقدم من خلاله منظور مهم

<sup>1</sup> علي الحوت، مرجع سبق ذكره، ص ص192-193

<sup>2</sup> مرجع نفسه، ص194

في علم الاجتماع يجمع الى جانب التقني الجانب السياسي والثقافي، يقود هذا عند قوفمان لمنهج التفاعل الرمزي أن كل موقف يقوم على الموقف الاجتماعي، ومصالح الفرد تميل الى الاتفاق مع مصالح بعض الجماعات الأكثر من غيرهم، ودراسة جماعة فيها تدرج اجتماعي(تدرج طبقي) كلما زاد وعيًا بمصالحه ومصالح الجماعة التي يدرسها. كلما زاد وعيّه بأنه يفضل جماعة عن أخرى.

التفاعل الرمزي في مسرح الحياة الاجتماعية (المؤسسات الاجتماعية) مثل المصحات العقلية، تمثل المؤسسات الكلية في نظره (كمستشفيات الأمراض العقلية والسجون) هي أماكن للعيش والعمل. بها عدد كبير ممن يشاركون ويعيشون نفس الحالة منفصلين عن المجتمع الكبير لمدة زمنية غير قصيرة، يعيشون معاً مغلقين في حياة دائرية تدار بشكل رسمي وهي وفق عناصر منها:

- 1-العيش تحت سلطة واحدة، ليس هناك وهم للجماعتين (سلطة المستشفى أو السجن، المرضى أو السجناء) من يحكم المؤسسة فالمؤسسة تدار مصلحة الهيئة المشرفة وليس للنزلاء.
- 2-سلطة الفوقية تمارس على النزلاء تشعرهم بالدونية.
- 3-سلب ثقافتهم وثقتهم من خلال التوجيه المستمر.
- 4-ظهور سلطة تقليدية بالمصحات عن النزلاء. حيث يعاقبون عندما يتحدون السلطة من خلال رفض العلاج في المؤسسة الاستشفائية للمرضى العقلية أو إعادة التربية بمؤسسات السجن، حيث يخضعون لعلاقات اجتماعية اجبارية ورابط اجتماعي مجبرين إخضاع له مع الآخرين.

قوفمان يستنتج "أن المؤسسة هي أحد الأشكال الاجتماعية المعيقة للعلاقات الاجتماعية الحرة."<sup>1</sup> يقوم بعض أفرادها في إذلال الآخرين والتي تظهر بشكل كبير بالمؤسسات التي تعمل

<sup>1</sup> علي الحوت، مرجع سابق، ص196

على قولة الفرد في نماذج اجتماعية وشخصية محددة مستعملة أساليب الاتصال الرمزي والعنف الرمزي وإعادة تنشئة اجتماعية.

بالأخير يرى أن المؤسسات الكلية هي أن الدور الاجتماعي أو العلاقات الاجتماعية أو التنظيم الاجتماعي يحاول الفرد دائما فيه استخدام وسائل ليبقى على مسافة من الآخرين والفرد هو (وحدة موقف عقلي).<sup>2</sup> أي يأخذ موقف في مكان ما بين انتماء للمنظمة ونقيض أي تكون هذه الوحدة العقلية جاهزة تحت أي ضغط الى إعادة توازن نفسه وتبديل مشاركتها في أي اتجاه، حيث تكون في جدلية مع الآخرين حتى ولو كانت تحت ظروف التسلط أو المرض (كالسجون، مستشفيات الأمراض العقلية...)، يرى أخيرا أن النفس المندفعة النشطة والخلاقة تقاوم دائما التسلط وتسعى لتوسيع حدود حريتها.

### المؤسسة في تصور ميشال كروزي Michel Crozier

عرفت الدراسات الحديثة للتنظيمات تطور كبير لفهم الفعل وسلوك الفاعلين في الأنساق التنظيمية والمؤسسات الاجتماعية. التي أصبحت محل اهتمام جملة من المفكرين الذين يهتمون بالتحليل سواء في إعادة فهم النظريات السابقة أو نقدها وفق معطيات ملموسة وواقعية. يرى كروزي من خلال تحليله للتنظيم الاجتماعي منطلق من النموذج البيروقراطي القائم على التسلسل الهرمي للسلطة المبني على علاقات القوة بين القائد والأعضاء (الرئيس والمرؤوسين). تطرق للاختلال الوظيفي للبيروقراطية "وجود حلقة مفرغة بالتنظيم البيروقراطي وهي ميزة التي تعمل بالاستقرار الذي ينتج عن السلطة والشخصية."<sup>1</sup> "بحيث لا يمكن للتنظيم البيروقراطي تصحيح سلوك الفرد، تعلم الخطأ."<sup>2</sup>

<sup>2</sup> مرجع نفسه.

<sup>1</sup> CROZIER.M, FRIENDBERGE.H, L'acteur et le système, Editions du seuil, 2ème, Paris, 1977, P.P:41-42.

<sup>2</sup> IBID, P 187.

ينتج تموقع الفرد داخل النسق بشكل فعلي ملموس، فالمنظمة أو المؤسسة يجدها "أنها تتم من خلال التفاعل بين الأفراد بما يسمى اللعبة الاستراتيجية. وهي إنتاج الفاعل الاجتماعي(الفرد) بشكل غير مباشر للقوة (السلطة) داخل النسق."<sup>3</sup>

أين سلوك الفاعل ملموس، واقعي ويتكيف بشكل ايجابي مع العوائق التي استطاع أن يدركها من خلال نشاطه داخل المنظمة، في وجود الرهانات حسب مقارنة التحليل الاستراتيجية. وهي كل ما يشكل أهمية يريد الفاعل أن يحافظ عليها أو يحصل عليها من الإدارة (المنظمة) من خلال الوضعية المهنية والعوائق التي تنتجها له المنظمة والفاعل يكون مدركاً لأهمية ومستوى العوائق."<sup>4</sup>

سلوك الفاعل هو نتاج عوامل كالوضعية التنظيمية والعوائق التي تنتجها المنظمة يدركها الفاعل تشكل لديه رهانات يناور ليشكل السلطة لديه تتم من (الاستراتيجية الدفاعية)، التي يعتمدها الفاعل للمحافظة على مكاسب بالتنظيم يستعملها رهانات للمحافظة على الوضعية التنظيمية لبقائه في النسق في مركز قوي في علاقة تفاوضية مع المنظمة.

كما توجد (استراتيجية هجومية) تشكل "من خلال وضعية التنظيم بيني الفاعل استراتيجيته الهجومية للحصول على مكاسب. بالأخير الاستراتيجية الاستثمارية، وهي التي نجدها في أغلب التنظيمات، حيث يكون المطلب بعدي على المدى المتوسط أو الطويل. فهي سلوك اختياري للفاعلين الذين هم في وضعية مهنية تتضمن إمكانية المكافأة المستقبلية. الحصول على ترقية مهنية (الإطارات)، يقوموا بسلوكيات تترجم استراتيجيتهم المستقبلية.

**مثال:** المؤسسات الاقتصادية وغيرها في عملية تسيير مواردها البشرية تعتمد على آلية المسارات المهنية أو المخططات المهنية، وسلوك الفاعلين في علاقتهم بالمنظمة تحكمه وتوجهه

<sup>3</sup> CROZIER.M., 1964, *Le Phénomène bureaucratique*, Chicago Université Presse, P 162.

<sup>4</sup> بن عيسى محمد المهدي، ثقافة المؤسسة كموجه للسلوكيات والأفعال في المنظمة الاقتصادية الحديثة، مرجع سبق

الاستراتيجية التي يكونها ويشكلوها الفاعلين انطلاقاً من الموارد والعوائق التي تتضمنها الوضعية التنظيمية التي يعيشونها لأن هؤلاء يتمتعون بدرجة من الاستقلالية مهما كانت صغيرة.<sup>1</sup>

أهداف الفرد ليست بالضرورة مطابقة مع أهداف التنظيم، يتميز الفاعل بدرجة من الاستقلالية والحرية داخل المنظمة. فكل فاعل يستغل الاستراتيجية المناسبة حسب (سلطته وقدرته) في النسق، تكون السلطة قائمة على العلاقات التبادلية بين الفاعلين، يجعل الفاعل يتحكم من خلال سلطته في استغلال منطقة الارتياح كاستراتيجية التي تحدث داخل نسق وتجعل له مكانة في النسق لا يمكن الاستغناء عنه، وبالتالي يحقق الفاعل التوازن وأهدافه في التنظيم.

ينتج الأفراد داخل النسق قواعد ويتفاعلون من خلالها بشكل واقعي ملموس، يجعلهم ينتجون نسق واقعي ملموس ليس بالضرورة خاضع لل رسمية، فهو نتيجة العلاقة التبادلية بين الفاعلين داخل النسق.

كما يتم التحالف بين الفاعلين، يتم وفق اختيار الفاعل مع من يتفاعل. هي علاقة ظرفية تتم حسب المصلحة الشخصية والاستراتيجية قائمة على تفاعل الفاعلين لإنتاج علاقات تخدم المصلحة الشخصية.

يتم داخل النسق الفعلي الملموس إذ يخضع الأفراد (الفاعلين) لاستراتيجية ويخلق من خلالها ديناميكية وتفاعل داخل النسق حسب استراتيجيته لأجل تحقيق التوازن والمحافظة على مكانته وتحقيق أهدافه. كما أن "أي فريق من الفاعلين قد يتنازل للحفاظ أو توسيع منطقة الإرتياح على الآخرين، إذ يجب أن تكون له نسبة من السلطة، لمحاولة إنهاء عملية استغلاله

<sup>1</sup> محمد المهدي بن عيسى، علم اجتماع التنظيم من سوسيولوجية العمل الى سوسيولوجية المؤسسة، مرجع سابق، ص ص 28-31-32 (بالتصرف).

من الفاعلين الآخرين في النسق وقبول استغلاله بنفس المستوى للسلطة أو ضمانات... من الأحسن الانسحاب إذا لم يوجد خيار للتفاوض.<sup>1</sup>

### المحاضرة الثانية عشرة: المقاربات الحديثة في تعريف المؤسسة

جاءت اتجاهات أصحاب النظرية الحديثة للتنظيم، متخذين من المفاهيم التي لها علاقة كبيرة بالعلاقات الانسانية والاستراتيجية الفاعلين من جملة المفاهيم (التعاون والتنافس والصراع...) محل اهتمام في دراسة التنظيمات وبالمؤسسات من خلال تحليل سوسيولوجي. فالتنظيم من وجهة نظر "بارنارد" **C. Bernard** "هو نظام تعاون، يظهر في الوجود عندما يكون أشخاص قادرين على الاتصال ببعضهم البعض وراغبون في المساهمة بالعمل، لتحقيق أهداف مشتركة."<sup>2</sup>

يتبين من هذا أن الاتصال عنصر أساسي في ربط العلاقات بين الأفراد بالمؤسسة الذي يجعلهم قادرين في التعاون فيما بينهم، ويسهم في استمرار المؤسسة.

**فمفهوم المؤسسة عند "آلان توران"** بمعنى المنشأة على "أنها نسق سياسي يتضمن التحول من سيطرة الطبقة الى التنظيم الوظيفي."<sup>1</sup> وهذا ما يراه (د. بن عيسى المهدي) مهتم بدراسة سوسيولوجية للمؤسسة التنظيم والعمل، إذ يجد هناك إهمال كلي من طرف التعاريف حول البنية التنظيمية على "أنها مجال ينظم الوسائل المختلفة ومجال يقنّ النشاطات والأفعال التي تتم بداخلها أي أنها مجال يقنّ وينظم الفعل الجماعي بكل جزئياته وليس فقط المستويات الهرمية. بالتالي فيعرف البنية التنظيمية كبنية اجتماعية. "باعتبارها مجال مقنّ يتحرك فيه الفعل الجماعي المسمى بالمجال التنظيمي، والبنية التنظيمية هي وليدة اختيارات الهيئة المسيرة والمقررة في المنظمة أو المؤسسة.

<sup>1</sup> CROZIER.M., 1964, **Le Phénomène bureaucratique**, OPCIT, P. 156.

<sup>2</sup> طلعت إبراهيم لطفي، علم الاجتماع التنظيم، مرجع سابق، ص26.

<sup>1</sup> خالد عمر بن قفة، المصنع كتنظيم اجتماعي، دراسة للجوانب البنائية والوظيفية لمصنع الغزل والنسيج بقسنطينة، رسالة ماجستير غير منشورة، القاهرة، 1988، ص52

فهي التي تعبر عن متطلبات وصورة هذه الهيئة فيما يتعلق بعملية التنظيم وتسيير الفعل الجماعي انطلاقاً من إدراكاتهم للعوائق الداخلية التي تريد أن تجابهها فهي الإجابة المقدمة من طرفهم للعوائق التي أدركوها<sup>2</sup> طبيعة العوائق التي ترغب المؤسسة التغلب عنها ومبدأ الرقابة على الفعل الجماعي الذي اختارته هذه الهيئة من أجل تحقيق استراتيجيتها.

في حين يرى الآن توران من خلال نظرتة للتنظيم البيروقراطي محاولاً أن يشخص البيروقراطية وأن يسجل اللغة المتداولة لهذا المفهوم تعني ثلاثة حالات متميزة هي:

- وجود نمط تنظيمي محدد منسق ومتدرج وفق الوظائف وليس الأشخاص.
- نمط تسيير للتنظيمات يتميز بتمسك شديد للنظام والروتين مقاوم لكل تحول يصيب النظام.

- سلطة ممارسة من طرف القادة الذين يوجدون على أساس التنظيمات الكبرى.<sup>3</sup>
- لا يكون التحدث عن البيروقراطية إلا إذا توفرت ثلاثة شروط مجتمعية هي:
- يجب أن تكون المكانة والأدوار والواجبات والحقوق تستوفي شروط التحاق بالمنصب والمراقبة والجزء محددة بصفة دقيقة وثابتة وغير شخصية.
- يجب أن تكون كل وظيفة محددة بالنسبة للوظائف المشكلة للتنظيم.
- يجب أن تأخذ القرارات الأساسية خارج التنظيم. لأن النسق التنظيمي هو لنقل المعلومات والقيام بعملية التنفيذ.

يرى آلان توران "لا يتم تحليل المؤسسات الكبرى باعتبارها تنظيمات بيروقراطية، بل تحلل على أساس مؤسسات سياسية."<sup>1</sup>

<sup>2</sup> محمد المهدي بن عيسى، علم اجتماع التنظيم من سوسولوجية العمل الى سوسولوجية المؤسسة، مرجع سابق،

<sup>3</sup> www.le LIEN SOCIALE DURKHEIM, p7.

<sup>1</sup> IBID.

استنتج أن الأهداف التي تضعها المنظمة هي سوى أهداف محققة من قبل نسق سياسي، بالتالي المنشأة كتنظيم "هي عبارة عن مجموعة وسائل توضح لتحقيق أهداف وهي تمثل مركز لاتخاذ القرارات وتعد عاملا اقتصادي. تراقب المنظمة من طرف السياسة العامة فكل نشاطها يتم في إطار قوانين ومراسيم، من هنا يرى "آلان توران" أنه "لا يمكن التكلم عن المنشأة كتنظيم بيروقراطي مادامت أهداف التنظيم محددة من خارج المنشأة المتمثلة في الهيئات السياسية. لأن صاحب المنشأة ليس حاكما بل هو مسئول عن مصالح الطبقة الحاكمة."<sup>2</sup>

بالتالي يعرف "آلان توران" المنشأة أو المؤسسة من خلال الاتجاه في المجال الاجتماعي على "أنها نسق سياسي يتضمن التحول من سيطرة الطبقة الى التنظيم الوظيفي."<sup>3</sup>

يرى آلان توران **Alan Tauran** أن أشكال منطق الفعل التربوي باعتبارها مؤسسة اجتماعية تعمل على تشكيل ذاتية الفاعل، يعبر عنها توران عودة الفاعل والقدرة على إدارة الاختلالات الحاصلة عن تنوع في أنماط السلوك الاجتماعي بالمؤسسة التربوية، يعبر عنها بأشكال منطق الفعل من خلال مفهوم مراجعة الذات.

ينتج عنها خلق قيم وأفكار واعية تحمل معاني ودلالات نابعة من الوسط المدرسي وهو مستوى التحليل الصغرى. تتجسد في شكل حقائق واقعية موضوعية تسهم في خدمة المجتمع بشكل عام. تسهم في تكوين سوسولوجية حديثة.<sup>1</sup>

المؤسسة مجال ثقافي عند "رونو سانسيليو" **Renaud Sainsaulieu** فهو بصفته عالم فرنسي يرى أن المؤسسة على أنها "ليست مرآة عاكسة لمحيطها المحلي أو غير المحلي تتصارع فيها ثقافات متباينة ومتناقضة.

<sup>2</sup> خالد عمر بن قفة، مرجع سابق، ص 52.

<sup>3</sup> المرجع نفسه.

<sup>1</sup> فتيحة طويل، تكامل أشكال منطق الفعل التربوي المدرسي للتشديد السوسولوجي-مقاربة سوسولوجية، مجلة

الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد 35 سبتمبر 2018، ص 1046



بل المؤسسة لها كيانها الاجتماعي التنظيمي والاستراتيجي الذي يحكم الممارسات الجماعية والفردية يتفاعل معها ويؤثر فيها وتؤثر فيه بدورها، فعوض أن نبحت على ثقافة المجتمع في المؤسسة لابد أن نبحت على ثقافة المؤسسة كنتاج ومنتج للكيان الاجتماعي والنسق الاجتماعي المتفاعل بداخلها.<sup>2</sup>

كما أن البنية مجال للنزاع الاجتماعي " إن البنية التنظيمية بصفقتها مجال للفعل الجماعي المقنن تعكس فئة القيادة للواقع وعواقبه، أي أنها نتيجة تصور هذه الفئة القيادية للكيفية التي لابد أن يتم بها الفعل الجماعي المنظم والهادف بالتالي إن هذه البنية التنظيمية تعبر عن ثقافة التنظيمية أو العقلنة المسيطرة من هذا المنطلق تشكل مصدر صراع ونزاع بين الفئة المسيطرة أو القيادة والفئة المسيطر عليها.<sup>3</sup>

فالمؤسسة الاجتماعية حسب "رونو سان سوليو" R. Sainsaulieu: يعتبر سانسوليو أن المؤسسة بمفهوم الاجتماعي هي " مجال تنظيمي المنتج للروابط الاجتماعية" هي مجال من العلاقات الاجتماعية المعقدة لها خصوصيتها.<sup>4</sup>

وهي أيضا نتاج لهذا البناء الاجتماعي ليست امتداد لبناءات اجتماعية اخرى في المجتمع، كما تتميز بثقافة وتاريخ خاص بها تكون نتيجة تفاعل الفاعلين بها، ولكونها وليدة العلاقات الاجتماعية، فلها كيان خاص من القواعد القانونية والمعايير والاستراتيجية التي تعد ثقافة خاصة بالمؤسسة والتي تضبط العلاقات بين الفاعلين المؤسسة بعيدا عن ممارسات الأفراد داخل المؤسسة وفق ثقافة مجتمعهم.<sup>1</sup>

### المؤسسة عند "بيار بورديو" Pierre.Bourdieu :

<sup>2</sup> محمد المهدي بن عيسى، علم اجتماع التنظيم من سوسولوجية العمل الى سوسولوجية المؤسسة، مرجع سابق، ص46

<sup>3</sup> المرجع نفسه ، ص114

<sup>4</sup> المرجع نفسه، ص241.

<sup>1</sup> مرجع نفسه، ص46

يعد **بيار بورديو** من المفكرين الذين تبنا التوجه الماركسي، لكن وفق قرأت متطورة استخدم أدوات التحليل السوسيولوجي، تطرق لمبدأ خضوع الواقع الاجتماعي لعلاقات الصراع والقوة بين فئات مختلفة بالمجتمع. هذا الواقع مكون من مجموعة من علاقات المعنى التي تحمل بعد رمزي. حيث يرى **بيار بورديو** أن التمثلات التي تتمثل في المؤسسات واللغة هي التي تشكل بناء الواقع الاجتماعي.

المؤسسة هي بنية تنظيمية تتشكل من خلال إعادة إنتاج حتمية ممارسات اجتماعية. "بيارديو" في نظره حول الممارسة الاجتماعية في البنية التنظيمية يرى "بأنها طريقة إنتاج وإعادة إنتاج متحررة من حتمية البنية ومن الحرية المثالية، فهي وليدة الابتكارية أو الارتجالية الشخصية المقننة والمنظمة والمسجلة يطلق عليها **هابيتيس** الذي هو "مجمل الإدراكات والتصورات والأفعال التي تكون مشتركة لجميع أفراد مجموعة معينة."<sup>2</sup>

فالممارسة هي نتاج دياكتيك البنية الموضوعية والاستعدادات الشخصية من جهة أخرى، تتم في استدماج ما هو موضوعي وخارجي في ظل ظروف معينة واستخراج ما تم استدماجه في ظل ظروف وشروط معينة كذلك، بالتالي حسب **بورديو** أن التنظيمات هي "إعادة إنتاج وتحويل عمل وفق الاستعدادات المستدمجة جماعيا والمتأقلمة مع الظروف والشروط الحالية جماعيا وفرديا كذلك."<sup>3</sup>

**فالمؤسسة الاجتماعية حسب بيار بورديو** Bourdieu, 1982 ، تظهر في وجود الطقوس والشعائر، تهدف المؤسسة الاجتماعية من خلالها الى تكريس وإضفاء الشرعية. بمعنى الاعتراف بها مادامت مشروعة وطبيعية، حيث كل مؤسسة لها بناء رسمي من خلال تقسيم أساسي

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 119

<sup>3</sup> المرجع نفسه، ص ص 119-120

للنظام الاجتماعي، فتعمل الطقوس هنا دور المراقب لمبادئ وأهداف المؤسسة من خلال مراقبة سلوكيات أفرادها. قصد المحافظة على استمرارية مبادئها.<sup>3</sup>

تطرق بورديو لمفهوم الهابيتوس بالمؤسسة (1980، ص90)، عرفها هي استعداد العيش بالمؤسسات، وإبقائها في حالة نشاط مستمرة، بعيدا عن حرفية التمزقات التي قد تحدث بها وهذا بإعادة انتاج المعنى الموجود من خلال فرض المرجعية، والتحويلات التي هي نظير وشرط لإعادة نشاطها.<sup>4</sup>

دون اغفال بيار بورديو لمفهوم السلطة الذي يركز في تحليله الى المفهوم الرمزي للسلطة استثمر بورديو في سوسيولوجيته العديد من المعارف المتعلقة بالسائيات (السيميولوجية والإبستيمولوجيا)، بل حتى بعض الجوانب البيولوجية. والهدف من ذلك هو محاولة تفكيك الخطاب السلطوي وفهمه من خلال رمزيته، وذلك بتفسير وتحديد العلاقة القائمة بين خصائص الخطاب، وصفات من يلقيه وسمات المؤسسة التي تسند إليه أمر الإلقاء.<sup>2</sup>

ويدرس "بورديو" هذه السلطة من حيث "هي بنية تخضع العالم لبنيات تؤدي وظيفتها السياسية وفق أدوات لفرض السيادة وإعطائها صفة المشروعية التي تساهم في -السلطة (العنف والهيمنة).

فالسلطة عند "بورديو" لا يمكنها أن تحكم إلا بالتنسيق مع من يقع عليهم الحكم، هذا يعني بفضل مساعدة المکانیزمات الاجتماعية القادرة على إنتاج هذا الاشتراك القائم على التفاعل الذي هو مبدأ كل سلطة، نفهم من هذا" أن هذه السلطة الرمزية بالرغم من طابعها

<sup>3</sup> Sophie Louey , **Théorie des institutions**, Université de Picardie Jules Verne, 2018,

p :58

<sup>4</sup> Ibid, p:5

<sup>1</sup> كبير محمد، مشروع السلطة في المجتمع العربي المعاصر-الجزائر نموذجاً-مقاربة سوسيو-انثروبولوجية، رسالة ماجستير، جامعة تلمسان، 2001/ 2000، ص 19 .

التحكيكي لكنه خفي، تملك الطاعة بدون اللجوء إلى القوة.<sup>2</sup> ويفسر وجود نوعين من السيطرة:

- "تكون العلاقات الاجتماعية شخصية، وتتجسد في صورة إنسانية وهنا تعتبر المجتمعات تقليدية.

- تكون العلاقات متحررة من الأوهام، وهي ذات طابع مؤسسي وهي هنا تعتبر المجتمعات حديثة. تنتج بذلك الهيمنة عند "بورديو" كذلك هي سلطة رمزية أو خفية فهو ينظر إلى المجتمع أنه مبني على أساس التعارض بين المهيمنين والمهيمنين.

فالمصطلح يعوض الاستغلال عند ماركس، ويمكننا فهم هذا المصطلح بواسطة مفهوم السلطة عند "ميشال فوكو". لكن مفهوم الهيمنة واسع من مفهوم الاستغلال عند ماركس الذي ينحصر في الصراع الطبقي. فالهيمنة عند بورديو "تمارس على الفكر أكثر منها على الجسد"

تظهر جليا في المؤسسات الاجتماعية التربوية كالمدرسة والمؤسسات التنظيمية. يمكن أن تشمل العلاقة بين المعلم والتلميذ، رئيس المصلحة والعمال، بمعنى أن كل حقل هو فضاء للهيمنة والصراع والسلطة والعنف لكن كل ذلك يتم بطريقة رمزية.<sup>1</sup>

المؤسسة تسيير في وجود تنظيم، ومنظمة تسيير بنسق خاص لسلطة: "أن السلطة داخل المنظمة أوجدت من أجل أن تجعل السلوكيات الفردية مطابقة للأهداف التي وضعها المنظمون لهذه المنظمة. لكن هؤلاء القادة أو المسؤولين الذين يمارسون هذه السلطة داخل المنظمة يمكن أن تكون أهدافهم نفسها غير مطابقة لأهداف المنظمة.

<sup>2</sup> ADDI LAHOUARI, **Sociologie et Anthropologie**, chez PIERRE BOURDIEU, Edition de Couverte, Paris, 2002, p.158.

<sup>1</sup> CHANTIER Christian, Olivier, Fontaine, **Le vocabulaire de Bourdieu**, Editions Ellipse, Paris, 2003, p.p.33,34.

معنى هذا أن السلطة نفسها ليست خاضعة بصورة ميكانيكية وآلية للمقتضيات الرسمية للتنظيم، بل أن الذي يحكم سلوكياتهم أو أفعالهم داخل المنظمة حسب النظرية الحديثة هي استراتيجيتهم وأهدافهم الشخصية والخاصة وليست أهداف رسمية.<sup>2</sup>

فالتصور الماركسي، يرى أن التغيير في المجتمع يحدد من خلال "علاقات القوة بين رأس المال وقوة العمل." بالتالي التصور المعياري يعتبر "آليات السلطة والمؤسسات الاجتماعية والتربوية وسائل وآليات للاندماج الاجتماعي"، لكن التصور الصراعى يرى عكس ذلك "أن هذه الآليات يعتبرها وسائل للانتقاء وإعادة الإنتاج الاجتماعى" وبالتالي الإقصاء والتهميش الاجتماعى.

### المؤسسة مجال للتناقض بين الفرد والتنظيم عند كريس أرجيرس

حسب نظرية التناقض بين الفرد والتنظيم، يرى كريس الذي يعد أحد ممثلي النظرية الإدارية المعدلة. حاول تفسير السلوك الإنسانى فى المنظمات كمقدمة للتنبؤ به والتحكم فيه. عرف "كريس أرجيرس" **Argyris Ckris** التنظيم السليم كمؤسسة اجتماعية "هو التنظيم الواقعى اتجاه نفسه وتجاه المواقف والبيئة التى يتواجد فيها، بحيث يكون مرنا بالدرجة الكافية وقادرا على تجميع موارده وقدراته بكافة الوسائل تجاه التحديات المختلفة التى تواجهه لتحقيق اهدافه."<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> محمد المهدي بن عيسى، علم اجتماع التنظيم، مرجع سابق، ص 209.

<sup>3</sup> <http://kenanaonline.com> .

أما السلوك الإنساني في التنظيمات المختلفة ناتج عن محصلة العوامل التي ينتج منها تفاعل فردي أو جماعي. يرى "أرجيرس" هذا السلوك الانساني بالمؤسسة "هو حصيلة جملة من العوامل التي إما يكون تفاعلها تفاعلا منفردا أو تفاعلا مع الغير،"<sup>1</sup>

تشكل في عوامل فردية متصلة بالشخصية الإنسانية. وأخرى تتعلق بالجماعات الصغيرة غير الرسمية... وهذا يتطلب دراسة الجماعات. بالإضافة الى عوامل تنظيمية رسمية ... التي تتطلب التعرف على الأساليب التقليدية للتنظيم. "ولأهمية هذه العوامل يرى "أرجيرس" أنه من الضروري التعرض لها بالبحث والدراسة كأساس لفهم السلوك الإنساني في التنظيم.

يرى أن هذان العنصران أساسيان في أي تنظيم هما (الفرد والتنظيم الرسمي). موضحا العلاقة بينهما على أن هناك تناقضا أساسيا بين ما يطلق عليه متطلبات الشخصية الإنسانية النامية وبين خصائص التنظيم الرسمي، هذا التناقض الذي تزيد حدته كلما طبقت مبادئ التنظيم الكلاسيكي بحداويرها، "أرجيرس" يعتقد أن الجوّ الذي يعمل فيه الإنسان تحت نظام مثل ذلك يتناقض مع الشخصية الإنسانية النامية والمتطورة، كما يطلق عليها.

من هذا المنطلق يرى "أرجيرس" أن المتنفس الوحيد للأفراد والجماعات لحماية أنفسهم من الضغوطات التي تفرضها متطلبات النظام الرسمي، هو اللجوء إلى تكوين الجماعات غير الرسمية **Informal Organization**، وفي الوقت نفسه لا يرفض فكرة التنظيم الرسمي كلية، وإنما يشترط تعديله بطريقة تخفف من آثاره على الفرد، مشيرا إلى أن الإنسان يميل إلى التكيف مع تلك الأوضاع التي يفرضها عليه التنظيم الرسمي باستعمال أساليب مختلفة على مستوى الفرد وعلى مستوى الجماعات كما يلي: <sup>2</sup> يسعى أرجوس الى أن المؤسسات كتنظيمات تقوم على التفاعل الانساني وفق سلوكياتهم، حيث يتميز التنظيم بوجود الفرد والتنظيم الرسمي مع التعديل

<sup>1</sup> علي السلمي، مرجع سابق، ص ص 130-131.

<sup>2</sup> Whyte .William Foote, **Man and Organization** : Three Problems in Human Relations in Industry. Homewood, III. Richard D. Irwin, N.Y . 1959. المرجع نفسه،

في التنظيم الرسمي بتكوين التنظيم غير الرسمي الذي يجعل الأفراد في تكيف بالنسق يساعد على فهم سلوكياتهم داخل النسق.

**على مستوى الفرد:** يحاول أن يتسلق السلم التنظيمي لتخلص من ضغوط التنظيم الرسمي الذي يتركز عبئها على المستويات الدنيا في التنظيم. أن يستخدم أيا من الوسائل الدفاعية التي في حوزته: كالعدوانية وغيرها. أو أن يصبح مستهترا وغير عابئ بشيء متكاسل لا يهتم بالتنظيم وأهدافه. والانضمام إلى الجماعات غير الرسمية لحمايته من التنظيم الرسمي.

**أما على مستوى جماعات العمل:** تقييد الإنتاج وتخفيض الجهود المبذولة في العمل. إعطاء الطابع الرسمي للجماعات الصغيرة، بتكوين النقابات لمواجهة سيطرة التنظيم الرسمي بتنظيم رسمي مماثل. التركيز في معاملاتهم مع التنظيم على الأجور والمزايا الاقتصادية الأخرى، أي أن الإنسان ذو الشخصية النامية حين تعترضه خصائص ومتطلبات العمل في التنظيم الرسمي غير الملائمة فإنه يعمد إلى تكوين الجماعات غير الرسمية،

نستنتج بذلك على الإداريين في معاملتهم مع الأفراد أن لا يتبعوا متطلبات التنظيم الرسمي طبقا للنظرية التقليدية حرفيا دون النظر إلى النتائج النفسية التي تؤثر على الأفراد. بل من الضروري التوصل إلى أمر وسط بين رغبات الفرد النامي بمفهوم "أرجيرس" ومتطلبات التنظيم الرسمي، ولعله لتحقيق هذا التقارب المنشود حسب أرجيرس يفترض إتاحة فرص للتفاعل بين الأفراد في التنظيم إلى أقصى قدر ممكن، وجعل خطوط الاتصالات عبر التنظيم مفتوحة ومتشابكة، بحيث يندمج التنظيمين الرسمي وغير الرسمي. والتوسع في استخدام أسلوب اللجان كوسيلة لإدماج الفرد في التنظيم.

من هنا بدأت فكرة الإدارة بالأهداف تتبلور.<sup>1</sup>

**المحاضرة الثالثة عشرة: المؤسسة مجال للتفكير عند دوجلاس ماري**

<sup>1</sup> علي السلمي، مرجع سابق، ص 134.

المؤسسة الاجتماعية في نظر **دوجلاس ماري**، إهتمت ماري بعنصري المؤسسة كأشياء وبالتفكير التنظيمي مع التركيز على مبدأ العدالة بالتنظيمات، وهو أن كل مؤسسة تعمل على إعادة تنظيم الذاكرة الخاصة بها لدى أعضائها؛ من خلال إلزامهم أو إجبارهم على نسيان التجارب التي تتعارض مع الصورة الحسنة التي أعطتها لنفسها، وتذكرهم بالأحداث التي تدعم النظرة العالية المكتملة لها.

كما تحرص على ميزة التفكير الذي يرسخ ويساعد في الوعي الذاتي الذي يحدد هويتهم ووعيهم بأنفسهم، هذا غير كافيا. إذ يجب أيضا أن تعزز الهيكل الاجتماعي بإقرار مبادئ العدالة فيه.<sup>2</sup>

أما من ناحية العلاقات الاجتماعية بين الأعوان (الأفراد)، فالأشياء الوحيدة المتقلة هم الأفراد الذين يستخدمون الموارد لتمكينهم من إنتاج المواد والسلع، سواء مقصودة أو غير مقصودة. وتحدث عن الخصائص الهيكلية للنظم الاجتماعية يرى (Guiddens1987 ;p239) ("لا تعمل بشكل شخصي بل "يجبرهم" على التصرف بطريقة معينة، كما هي قوى الطبيعة.<sup>3</sup> ترى ماري **دوجلاس** أن هؤلاء المنظرين تطرقوا الى دراسة المؤسسات الاجتماعية التي تحتوي على مقومات تختلف من تصور الى آخر.

تجسدت نظرتها للمجتمعات الحديثة، بعيد عن خطر الذي يحدق بالمجتمعات مع الخطر والاستهلاك. ركزت على مفهوم الفكر، حيث ترى في كتابها "كيف تفكر المؤسسات"

ركزت ماري من خلال هذا الفهم للمؤسسة على الرابط الاجتماعي وفق النزعة الوظيفية، ترى أن كل الجماعات البشرية هي تجمعات شرعية تسمى بالمؤسسات. بحيث تجد وفق التصنيفات البدائية التي وضعها دوركايم أن المجتمعات ليست تجمعات مرتبطة وفق أولويات عن

<sup>2</sup> Sophie Louey, Opcit, p:4

<sup>3</sup> Ibid , p :4



طريق مؤثرات بل تتم وفق أطر من الفكر المشترك، بمعنى التأثيرات الإدراكية للمؤسسات.<sup>1</sup> على أن تكون هذه الأفكار صحيحة مفيدة للمجتمع.

تشير ماري الى الروابط الوظيفية التي يمكن حدوثها بين عالم الأفكار وعالم المصالح الاجتماعية، تبين وجود لعالم الرغبة في وضع قوة المؤسسات البشرية ضمن المعارف التي توظف حاجات كل فرد.

فالمؤسسة هي ذاكرة، معلومة تسمح لكل شخص أن يمارس عقلانيته كفرد.<sup>2</sup>

مثال: مؤسسة الزواج حسب تشييدها كمؤسسة اجتماعية عند ماري من خلال الذاكرة

مؤسسة فالزواج من المفيد هو تذكر الصلات التي يعقدونها فيه.<sup>3</sup>

حيث يجد (بورديو، 1980، ص90) مفهوم الهابيتوس عند دورتيه يقصد من خلاله، هو استعدادات العيش بالمؤسسات، وإبقائها في حالة نشاط مستمرة، بعيدا عن حرفية التمزقات التي قد تحدث بها. وهذا بإعادة إنتاج المعنى الموجود من خلال فرض المرجعية، والتحويلات التي هي نظير وشرط لإعادة نشاطها.<sup>4</sup>

حسب ماري عن (قوفمان، 1968، ص373) الفرد(العامل) له القدرة على الابتعاد، والتكيف مع الظروف بشكل متقدم يكون ذلك بين الهوية ومكانته بالمؤسسة كفرد. كما يكون مستعد تحت أي ظرف للرد قصد تعديل موقفه بأي شكل لاستعادة التوازن ضد المواقف التي يتأكد تعارضه عنها.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> فليب كابان، جان فرانسوا دورتيه، علم الاجتماع، من النظريات الكبرى الى الشؤون اليومية، أعلام وتاريخ وتيارات، ط1، ترجمة اياس حسن، دار الفرقد للنشر، سوريا، 2010، ص179

<sup>2</sup> فليب كابان، جان فرانسوا دورتيه، مرجع سابق، ص177

<sup>3</sup> مرجع نفسه.

<sup>4</sup> Sophie Louey , p: 5

<sup>5</sup> Ibid, p5

ترى ماري أن مفهوم المؤسسة الاجتماعية حسب بيار بورديو ( Bourdieu, 1982 p58 ) تشكل بوجود الطقوس والمعتقدات، لإضفاء الشرعية بالمؤسسات الاجتماعية من حيث ضبط العلاقات بين الافراد داخل المجتمع المؤسسة. وهذا لا يتم الا بعد الاعتراف بهذه الشعائر والطقوس من طرف أفراد المؤسسة، بمعنى الاعتراف بها مادامت مشروعة وطبيعية، حيث كل مؤسسة لها بناء رسمي من خلال تقسيم أساسي للنظام الاجتماعي، فالطقوس لها دور المراقب لمبادئ وأهداف المؤسسة من خلال مراقبة سلوكيات أفرادها. للمحافظة على استمرارية مبادئها:

كما ترى ماري دجلاس أن المؤسسة عند دوركايم "هي جميع المعتقدات وجميع أشكال السلوك التي أنشأتها الجماعة."<sup>2</sup>

وتطرق كلا من موريس ودوغلان الى افتراضات دوركايم فيما يتعلق بعلم اجتماع المعرفة. فهو يهتم من خلالها بتوفر العدالة الاجتماعية. وهي مجال اهتمام وتفكير المؤسسات الاجتماعية، كما هو كذلك مجال اهتمام تفكير الأفراد بالمؤسسة من خلال الأطر الاجتماعية التي توفرها المؤسسات.<sup>3</sup>

قد صنفت ماري دجلاس (Douglas, 1990) المؤسسة حسب أهميتها الى أنها (مجال لنشاط الأفراد) بمعنى أن الفرد لا يكون يتصرف وفق التدريب الذي يتلقاه بالمؤسسة فحسب. في وجود كذلك عامل الآن لدى الفرد في شكل من التلقائية التي يتصرف بها داخل التنظيم، حسب التحليل النفسي عند (فرويد)، في حين وجود شكل اجتماعي، يتمثل في مطالب الفرد اتجاه النظام الاجتماعي ومطالب النظام الاجتماعي (المؤسسة) اتجاه الفرد.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Ibid, p:8

<sup>2</sup> Ibid, p:6

<sup>3</sup> Mary Douglas, **Comment pensent les institutions**, La Découverte, Mauss, Paris, 1999, p :180 <https://journals.openedition.org>

<sup>4</sup> Sophie Louey , p :6

تري ماري (Douglas, 1970 : 145) "أن جميع النشاطات البشرية تعرف تداخل المشترك بين النشاط الذي يمارس بشكل طبيعي وبين المكتسب كالثقافة".<sup>5</sup>

نستنتج أن المؤسسة في تصور ماري هي كيان رمزي يحمله الافراد ويتم نقله عبر الاجيال القادمة. وهي تجمع لبني الرمزية الخاصة بكل مجتمع. وظيفتها اعطاء معنى لوجودهم، وسمه تميزهم عن غيرهم من المجتمعات الأخرى، حيث بعدما تتأسس المؤسسة تباشر في تنظيم ذاكرة أعضائها.

تجرب على نسيان التجارب التي لا تتفق مع الصورة الفاضلة التي تعطيها لنفسها وتذكرهم بالأحداث التي تدعم رؤية للعالم مكمله لنظرتها الخاصة، وتزودهم بعناصر من الفكر تكون بلك لبنة أولى لوعيهم الذاتي وتثبت هويتهم وهذا لا يكفي إذ يجب عليها أن تعزز التضامن الاجتماعي من خلال ترسيخ مبادئ العدالة.

نستنتج أن مفهوم المؤسسة في علم الاجتماع وفق المقاربة السوسيو-أنثروبولوجي هي نظرة تتوافق مع فهم دوركايم وماري دوغلاس أن المؤسسة هي شكل أو بناء اجتماعي مؤسس يشتغل بصفة نظامية يستجيب لطلب جماعي لمجموعة من الافراد أو مجموعة اجتماعية.

مثال: المؤسسة عند ماري دوغلاس، حيث التنظيم الذي تعتم عليه هو ان كأشياء قابلة للتفكير وهذا لا يتم الا بنسيان الاشياء التي تفسد صورة المؤسسة والعالقة بالذاكرة لدى الافراد، بل يجب تجديد هذه النظرة بالرجوع والتفكير في الصورة الفاضلة لها واسترجاعها قصد تحفيزهم والامتثال للعدالة التنظيمية بين الفاعلين.

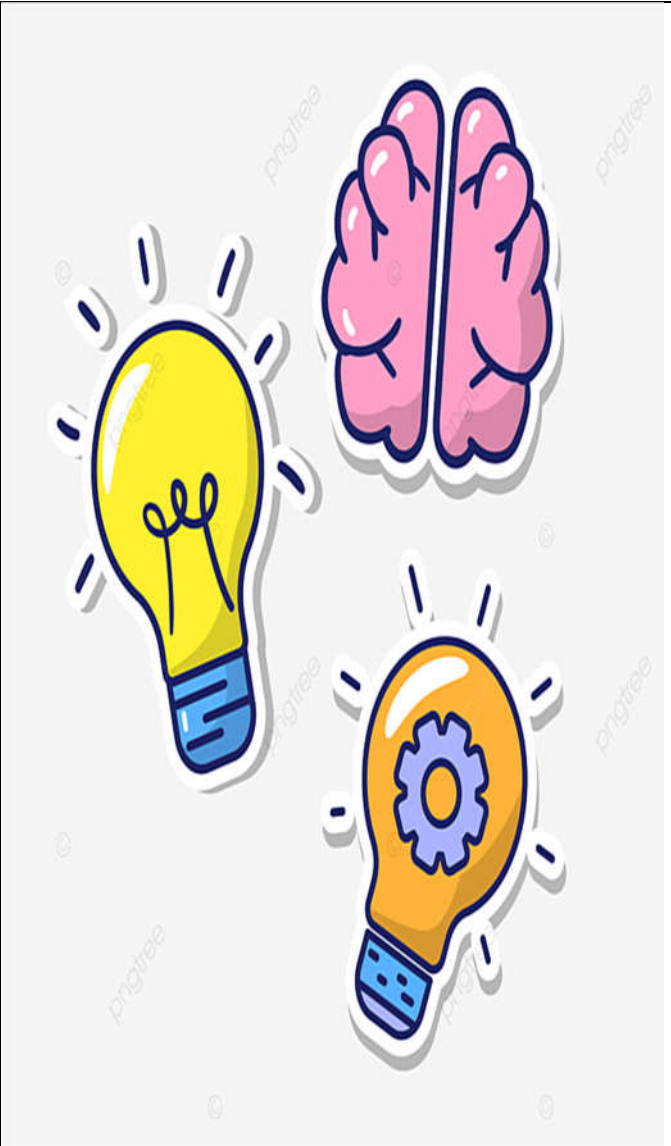
---

5 Ibid, p :6

-في الشكل تجسد المؤسسة في التفكير فيها كأشياء هي جملة من الادراكات التنظيمية تهدف للعدالة وفق وجود روابط وظيفية (ترمز بالمخ)

-المصباح البرتقالي تمثل في الأفكار والأشياء التنظيمية السابقة من خلال نسيان الصورة السيئة، تكمن في المعالجة.

- لتظهر في المصباح الاصفر الذي يجعل المؤسسة يفكر فيها الافراد بشكل واعٍ واستدكار الاشياء الحسنة والجيدة، وفق روابط وظيفية تضبطها قواعد متشركة لتحقيق مصالح اجتماعية منها مبدأ العدالة.



المؤسسة التفكير فيها كأشياء عند ماري دوجلاس

نوظف ما قدمته ماري حول المؤسسة تقوم على الروابط الوظيفية الممكن ادراكها وحدوثها بين عالم الأفكار وعالم المصالح الاجتماعية، تجعل الافراد والمجتمعات عموما تسعى في وضع قوة المؤسسات البشرية ضمن المعارف التي تؤطر حاجات كل فرد.

المؤسسة عند دوبي فرنسوا **François Dubet**: اهتم دوبي في الدراسة السوسيولوجيا على مستوى التحليل قصير المدى والمتوسط المدى، في دراسة الممارسات اليومية بالمؤسسة التربوية كأحد اهم مؤسسات بالمجتمع وهذا بشكل خاص بين الفاعلين(المعلمين

والتلاميذ) مروراً بالآباء والأولياء الذين يجدون ضرورة الاهتمام بواقع ومستقبل المدرسة التي يتعلم فيها أولاهم كمؤسسة اجتماعية، مركزاً دوبي على أزمة المدرسة وعلاقتها بأزمة أنماط التنشئة الاجتماعية التي تتبناها مؤسسات المجتمع.

من خلال التطرق للدور المنوط بالمدرسة اتجاه الافراد والمجتمع وهي عملية تأثير وتأثر، من خلال هذا المنطلق جاء التصور السوسيولوجي معارضا لتوجه بورديو اعادة الانتاج بل قدم هو ما يعرف بالتجربة الذاتية، يرى دوبي أن المدرسة كمؤسسة غير محكومة بقواعد عامة، بل هي غير متجانسة.

والمؤسسات ليست كلها تقوم بنفس الأداء للفعل. أن التلاميذ ضمن هذه اللعبة هم ذوات وليسوا مجرد متلقين للتنشئة الاجتماعية، أي ذوات تتحكم في تجربتها المدرسة.

كنظام تعليمي تعد المدرسة مجال شبيه بسوق العمل تخضع للعرض والطلب والتلاميذ فاعلين عقلايين يمارسون لعبة الريح وتجنب الخسارة. ركز وبي في تحليله للمدرسة واعادة الانتاج على عاملين هما دور الانظمة المدرسية التي تخفف من أثار وانعكاسات التفاوتات الاجتماعية على التفاوتات داخل المدرسة. فالتفاوت المدرسي من خلال أخذ الاهتمام بمكانة ودور الشهادة المتحصل عليها تحد الوضع الاجتماعي هي بذلك تحد التفاوت الاجتماعي بالمجتمع.<sup>1</sup>

هنا ركز دوبي على أزمة المؤسسة التربوية التي تجد وتنظرا للتحويل والاختلافات الحاصل على مستوى الأشخاص والمناهج والقوانين بالمؤسسات التربوية. التي تهدف لخلق ديناميا وحركية من القواعد متزنة لتكامل أشكال منطق الفعل بالمؤسسة(التربوية) قصد إعادة بناء وحدة اجتماعية بين أشكال منطق الفعل التربوية. اقتراب هذه الأشكال ببعضها البعض يشكل تجربة اجتماعية بالمؤسسة (التربوية).<sup>2</sup>

<sup>1</sup> فرنسوا دوبي، أزمة المدرسة واشكالية إعادة الانتاج بين النظام التعليمي والمجتمع، > <https://ma3in.com>

<sup>2</sup> فتيحة طويل، مرجع سابق ذكره، ص ص 1045-1046

كما تطرق دوبي الى دراسة الواقع من خلال مفهوم الخبرة، على أنه نشاط معرفي.

## المؤسسة الاجتماعية: عند جورج سيميل (1858-1918) George

### Simmel

تطرق جورج سيميل لدراسة السوسيولوجيا يرى أن علم الاجتماع علم نظري مجرد موضوع دراسة العلاقات الاجتماعية في صورتها الخالصة، بمعنى دراسة أشكال التفاعلات الاجتماعي المتبادلة التي تتم في كل المجالات الحياتية الاجتماعية.<sup>2</sup> يرى أن الحياة الاجتماعية هي حركة، بحيث لا تتوقف العلاقات بين الافراد على تعديل فيما بينهم. هذه العلاقات تعرف حالات من التماسك والتنافر.

قدم من خلالها سيميل تصور للعلاقات وفق عامل اساسي هو الفعل المتبادل، يعني من خلاله التأثير الممارس من طرف الفرد على الغير. هذا الفعل ناتج بدافع الغرائز الجنسية والمصالح المشتركة، والمعتقدات الدينية والعمل والعدوان والمتعة المتمثلة في اللعب) وهي كلية متحركة دوما. من خلال هذه الافعال هي التي تسهم في وجود الافراد في مجتمع برمته. لم يكن زيميل على تحليل وفق الفرد أو المجتمع بل ركز على أن التفاعل الايجابي بين الفرد والمجتمع يكون مؤسس للرابط الاجتماعي، يسهم في سيرورته بدل الضغط عليه مثل ما جاء به دوركايم كما يسهم في عملية التنشئة الاجتماعية.<sup>3</sup>

ركز سيميل في دراسة المجال ووضع مقارنة سوسيولوجية ومن مؤلفاته علم الاجتماع دراسات حول أشكال الحياة الاجتماعية والتي تهتم بدراسة الأشكال الخارجية للظواهر الاجتماعية مركزا على المظهر الخارجي والخصائص الأكثر تجريد. في حين يرى أنه لا يمكن فصل الاشكال عن وجوده الانساني أي وجود علاقات اجتماعية بين الفاعلين التي تسهم في

<sup>2</sup> اسهامات جورج سيميل في علم الاجتماع (www/https://e3arabi.com)

<sup>3</sup> فليب كابان، جان فرانسوا دورتيه، مرجع سبق ذكره، ص72

تشكل المجال وتشكل الحياة الاجتماعية لتحقيق غايات مختلفة منها الاقتصادية والجمالية والدينية تظهر في أشكال اجتماعية.

من هنا نجد سيميل يركز على فهم العلاقة بين الظواهر الاجتماعية وكيفية تشكل المجال.<sup>1</sup>

يرى سيميل أن المجتمع لا يتكون من مجموع الأفراد فحسب، بل يتكون من وجود علاقات اجتماعية تربط الأفراد في وجود الأشياء المتمثلة في المعايير والقوة التي تمارس بين الأفراد بناء على مبدأ الخضوع، والتي بدورهم يتفاعلون في مكان أو حيز جغرافي معين ومحدد.

اهتم سيميل بدراسة أشكال الحياة الاجتماعية منبها على السوسيولوجيين الاهتمام بالخصائص الخارجية والأشكال المتجددة للعلاقات الاجتماعية القائمة على عملية التبادل، بمعنى أن المجتمع أو المؤسسة هي "مركب لمجموع من الأفراد الذين يدخلون في علاقات تبادل، ينتج عنها أشكال علاقات تظهر في أفعال متبادلة. يكون لها شكل محدد. مشكلين بذلك الحياة الاجتماعية."<sup>2</sup>

الأشكال الاجتماعية للمؤسسة عند سيميل: وضع 4 أنماط تعكس كل واحدة نوع معين من الروابط الاجتماعية التي تتم بين الأفراد بالمؤسسة وهي:

أ- **الأشكال المؤسساتية**، وهي مؤسسات لها حدود مستمر وديمومة متواصلة. منها العائلة والدولة والكنيسة، والمنشآت والأحزاب.

ب- **الأشكال التكوينية**، هي تصميمات مبنية مسبقا تنحدر من مجموعة من النظم المتشكلة فيها منها (التنافس والصراع والاقصاء...)

<sup>1</sup> أحمد الخطابي، نظرية المجال عند جورج سيميل المجال بوصفه شرط قبليا للبناء واعادة البناء الاجتماعي، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية، مجلة عمران، العدد 35/9، المغرب، 2021، ص2

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص4

ج- أشكال توافقية، تتمثل في الأطر التي تتم فيها عملية التنشئة الاجتماعية كالسياسة والقانون والاقتصاد والتعليم والدين.

د- الأشكال العابرة، يتم التأسيس لها بما يمس الطقوس اليومية كالعادات والطعام المشترك وغيرها.<sup>1</sup>

المؤسسة عند مارسيل موس Marcel Mous : موس هو عالم اجتماع فرنسي جاء اهتمامه في دراسة الأنثروبولوجيا. حيث يرى دراسة الانسان كظاهرة علمية وفق أسس علمية تمس كل الجوانب التي تخص حياة الانسان كفرد ضمن الجماعة لفهم الخصائص التي يتميز بها. تطرق موس الى وجود ضرورة اقتصادية بين الأفراد التي يحدث من خلالها علاقات التبادل الاجتماعي ومنفعي وحتى السياسي. كما تسهم في تشكيل علاقات تضبطها المعايير والقوانين التي يتبناها الأفراد. ويرى أن المجتمعات تقوم على بنية دينية (الأخلاق).

وجد موس أن التبادل الاجتماعي له دور كبير في البنية الاجتماعية عكس ماركس الذي يرى أن عملية الانتاج دور أساسي في المجتمعات. وأن العلاقات في المجتمعات تتميز بالديمومة.<sup>2</sup>

### المؤسسة الاجتماعية من منظور أصحاب الاتجاه الحديث

المؤسسة عند أنتوني غيدنز: ينفي غيدنز التعارض المعتاد أو على الأقل الذي يضمن الكثيرون أنه دائم بين البناء والفاعل، حيث يقول بأن مصالهما تتقاطع، وأنه يجب زرع فكرة التكامل بين الطرفين بدّل فكرة الصراع والتعارض كونه يستحيل على طرف السيطرة على الطرف الآخر مهما قوي ويبقى الطرف الأضعف محافظاً على هامش من الحرية للمناورة. هذا ما يجعل كل واحد منهما بحاجة للآخر.

<sup>1</sup> فليب كابان، جان فرانسوا دورتيه، مرجع سابق، ص73

<sup>2</sup> <https://e3arabi.com/?p=192718>



يعرف غيدنز المؤسسة أو المنظمة على "أنها تجمع كبير من الأفراد يهيكلون، وتقوم على أسس غير شخصية ينشط لتحقيق أهداف محددة.

تلعب المؤسسات دور كبير في حياتنا بحيث أصبح الناس في اتصال مباشر وغير مباشر بها، تتصف علاقتنا بالديمومة مع المؤسسات، لتلبية حاجتنا اليومية، في وجود الأفراد بهذه المنظمات أولاً إنما هو ضرورة التعامل معها.

وأصبحت تستولي على قدر كبير من حياتنا. وفق مسؤولين مرغمون في أداء الواجبات والالتزام بالقوانين. يرى أن هذه العمليات المستمرة في حياتنا للمؤسسات أصبحت تتصف بالقوة والسلطة.<sup>1</sup>

مثال: المؤسسة الاستشفائية تقدم خدمات طبية العلاج وأشكال أخرى من العناية الطبية.

حيث يعزز هذا بمفهوم **القوة والسلطة** عند (أنتوني غيدنز)، وقع على وجود اختلاف بين مفهوم القوة عن السلطة وأن السلطة تعني مقدرة الأشخاص والجماعات على إبراز مصالحهم أو همومهم وإن تم مواجهتها بالمعارضة من طرف الآخرين.

تتضمن بذلك السلطة استخدامات لمفهوم القوة وهو عنصر اساسي يدخل ضمن كل العلاقات الانسانية وحتى العلاقات بين الرئيس والمرؤوسين بالعمل.

وتستخدم الحكومة للقوة بصورة مشروعة، فالشرعية تعني هنا من يخضعون لسلطة الدولة يبدون اقتناعهم ورضاهم عن سلطة الحكومة.<sup>2</sup>

**المحاضرة الرابعة عشر: دراسة المفاهيم الأساسية: ( سلطة، سيطرة، شرعية.. )**

<sup>1</sup> أنتوني غيدنز، علم الاجتماع مع مدخلات عربية، ط4، ترجمة الدكتور فايز الصباغ، نشر وتوزيع المنظمة العربية للترجمة، مؤسسة ترجمان، الأردن، 2001، ص408

<sup>2</sup> أنتوني غيدنز، علم الاجتماع، ترجمة فايز الصباغ، المنظمة العربية للترجمة، بيروت، 1997، ص106

**تمهيد:** لأجل إعطاء أدوات فهم الظاهرة المؤسساتية نحتاج الى وجود عناصر وأشكال لا تتم المؤسسة أو المنظمات دون وجود هذه الأشكال بشكل الصحيح. كوجود عنصر القوة أو السلطة بأنواعها والرقابة والشرعية التي تستمد منها هذه السلطة بالاضافة الى كيفية أداءها وطرق وسبل التحكم فيها. نحاول تناول كل عنصر على حد.

**- مفهوم القوة: وهي سلطة Power** "وتعني حسب قاموس مصطلحات العلوم الاجتماعية" هي القدرة على التحكم في أفعال الآخرين"<sup>3</sup> وهي سلطة محدودة المدى تحول الى منصب.

ويعرف القاموس الفرنسي LAROUSSE القوة "هي سلطة حكومة بلد تأتي بالقوة لمجموع القوى، وهي السلطات العامة التي تملك السلطة في الدولة."<sup>4</sup>

**مفهوم القوة في تصور ماكس فيبر(1864-1920)** يرى بأن القوة سواء داخل المجتمع أو التنظيمات هي " قدرة شخص معين وامكانياته على فرض إرادته على سلوك الأشخاص الآخرين. و بمعنى أشمل تعني أن الفرد يسيطر على عدد من الأفراد، و يتحكم فيهم عن طريق تهديدهم بالقهر أو الالزام المادي، يرى الأتباع أنهم مضطرين الى السلوك تبعا لمصلحة أكثر من يسلكون تباعا لمصلحتهم."<sup>1</sup>

**مفهوم السلطة:** يرى أصحاب الاتجاه الوظيفي في الدراسات السوسيولوجية على رأسهم ماكس فيبر أن طبيعة العلاقات بين القوة والمجتمع منها السلطة Authority يعرفها "هي القوة الشرعية النظامية في مجتمع معين أو أي نسق اجتماعي آخر، وهي أحد نماذج القوة، تعتمد السلطة على مجموعة من القواعد والمعتقدات التي تجعل القوة الشرعية في نظر كلا من الرئيس

<sup>3</sup> صالح، مصلح أحمد، الشامل قاموس مصطلحات العلوم الاجتماعية انجليزي، مرجع سبق ذكره، ص411

<sup>4</sup> Dictionnaire de FRANÇAIS , LAROSSE , Edition en France,1997,p :332

<sup>1</sup> حسين عبد الحميد احمد رشوان، القيادة دراسة في علم الاجتماع النفسي والاداري والتنظيمي، مؤسسة شباب

الجامعة، الاسكندرية، مصر، 2010، ص ص 41، 42

والمرؤوسين. ويتميز صاحبها بحق ممارستها، وأن من يخضع لها من واجبه طاعتها، إذ تفترض السلطة وجود ضرب من الشرعية **Legitimacy** يمنحها التنظيم.

كما ترتبط هذه القوة بمركز اجتماعي يتقبله كل الأعضاء بوصفه شرعياً. من ثم يخضعون لتوجيهاته وأوامره وقراراته، ومن حيث مصدر السلطة ليس من الضروري أن يكون أحد الأفراد أي ليس مصدر شخصي، فقد يكون نظاماً أي ذو مصدر قانوني. من خلال هذا نجد أن السلطة تتميز أنها تتم في وجود عنصر الموافقة أو الطاعة الاختيارية من جانب أعضاء الجماعة.<sup>2</sup>

**- مفهوم السلطة ونظرياتها في المنظمة:** يرى ابن خلدون عبد الرحمان "أن عقلانية السلطة التي هي وليدة العصبية الناتجة عن أساس ثقافي وتعبير عن أنساق من تصورات مؤسسية والإيديولوجية التي تراكمت تاريخياً وفق عمليات ديناميكية التي عرفها المجتمع البدو والحضر على حد سواء".

فمفهوم القوة حظي بالاهتمام من طرف علم الاجتماع السياسي وعلم الاجتماع التنظيم، يشير مفهوم القوة الى "قدرة الفرد أو الجماعة على التأثير أو ضبط سلوك الآخرين، حتى ولو لم يوافقوا على ذلك." كما عرفها قاموس، علم الاجتماع، الذي نجد من خلاله أن هذا المفهوم تناول من طرف الفلسفة والعلوم السياسية والاجتماعية التي أعطت تنوع في فهمه ويشتركون في معنى الخضوع الذي يشير الى سلطة التنازل يقصد به (الاعتراف) ويكون بالتطوع أشخاص الحكم لشخص آخر وفق مبدئ التقدير.<sup>1</sup>

ويذكر "روبرت ماكيفر" مفهوم السلطة "أن الناس عندما يمتلكون السلطة، فإنهم يمتلكون بذلك الحق في وضع السياسات داخل النظام الاجتماعي، وإصدار الأحكام في

<sup>2</sup> مرجع نفسه،

<sup>1</sup> Raymond Boudon, Philippe Besnard, Mohamed Cherkaoui, Bernard-Pierre Lécuyer, **Dictionnaire de Sociologie**, Paris, 2005, p p :14-15

المسائل الهامة، والتصرف كقيادة أو توجيه الآخرين داخل المجتمع.<sup>2</sup> ويعرف تالكوت بارسونز مفهوم السلطة في قاموس علم الاجتماع تظهر في المعايير التي تنظم السلوك وهي موجّهات له ضمن سياسات التنظيم لمراقبة تصرفات أعضاء المجتمع في جميع الأمور المتعلقة بتحقيق الغايات الجماعية.<sup>3</sup>

تعرف السلطة حسب ما تطرق له السيد الشتا "هي حرية متاحة للفرد أو للجماعة لاستخدام قواها لتنمية هذه القوة."<sup>4</sup>

- تصنيفات للسلطة اضافة منها:

- السلطة التنفيذية: هي سلطة الرئاسة والأمر تكون على مستوى رأسي.

- السلطة الوظيفية: يقصد بها سلطة الأوامر والرئاسة على عدد من الوظائف عبر عدد من المستويات... يكتسبها عدد من الخبراء تتطلب ممارستها الى الخبرة.<sup>5</sup>

أنواع السلطة حسب قاموس الشامل منها:

- سلطة قسرية تمارس من خلال الإكراه.

- سلطة بالتفويض وهي سلطة محدودة تعطى للمرؤوس.

ومن أشكالها **Types of Domination** : من أسسها المطالبة بالطاعة من طرف الغير. ولها انماط عدة أهمها (السلطة التقليدية، السلطة الكارزمية، السلطة القانونية) التي تطرقنا لها بالتفصيل في محاضرة المؤسسة عند ماكس فيبر في تفسير مفهوم التنظيم البيروقراطي الذي يظهر في المؤسسات والنظم والانظمة الاجتماعية.

<sup>2</sup> طلعت إبراهيم لظفي، علم اجتماع التنظيم، مرجع سبق ذكره ص 78.

<sup>3</sup> Raymond Boudon, opcit, p p :14-15)

<sup>4</sup> السيد علي الشتا، الاغتراب في التنظيمات الاجتماعية، مكتبة ومطبعة الإشعاع، الإسكندرية، مصر، 1997، ص255.

<sup>5</sup> احمد ابراهيم حمزة، ادارة المؤسسات الاجتماعية، ط1، دار المسيرة، الأردن، 2015، ص115

-أنواع السلطة: بعد أن عرفنا سابقا مفهوم السلطة سنحاول معرفة أنواع السلطة داخل المنظمة والتي هي تمارس من قبل الرؤساء.

-السلطة التنفيذية: "وهي التي تصدر التعليمات والقرارات لأطراف أخرى." <sup>1</sup> فيفرض هذا النوع من العلاقة وجود رئيس يتمتع بالسلطة القانونية التي تعطيه القدرة على إصدار هذه القرارات والتعليمات.

فهي تمثل السلطة الرئيسية في التنظيم، فتكفل الربط بين أجزاء التنظيم عن طريق التدرج في السلطة، وتكمن أهميتها من أن وجودها مربوط بالوظائف في المنظمة، بموجبها يتم تأسيس وتصميم الوظائف "وعلاقات هذه السلطة قد تكون مباشرة كعلاقة الرئيس بمؤوسيه المباشرين وقد تكون غير مباشرة أو على درجات كعلاقة الرئيس بمؤوسيه المتتاليين غير المباشرين في خط السلطة." <sup>2</sup>

-السلطة الاستشارية: "هي التي تناقش أساليب العمل، وإبداء الرأي فيها من أجل إعداد برامج، أو خطط معينة، وإبداء اقتراحات جديدة للتطوير." <sup>3</sup> فهنا السلطة عكس التنفيذية، لا يوجد رئيس إداري يمارس وظيفة تنفيذية، بل بوجود شخص أو مجموعة أشخاص تقتصر وظيفتهم على تقديم النصح أو الرأي أو التوجيه، وصاحب هذه الوظيفة قد يكون فردا أو مجموعة أفراد.

"وعلاقة السلطة الاستشارية هو أن صاحبها يبدي للرئيس الإداري آراء وتوصيات غير ملزمة له ولا لغيره، إذا ما اقتنع بها وتبناها أن يترجمها بموجب ما له من سلطة تنفيذية إلى قرارات ملزمة تنسب إليه وحده." <sup>1</sup>

<sup>1</sup> زردومي أحمد، ثقافة المصنع، رسالة دكتوراه، معهد علم الاجتماع، جامعة منتوري، قسنطينة، 1991، ص 290.

<sup>2</sup> شيحا، إبراهيم عبد العزيز، الإدارة العامة، الدار الجامعية، بيروت، 1997، ص 225 .

<sup>3</sup> أحمد زردومي، مرجع سابق، ص 290.

<sup>1</sup> مصطفى أبو زيد فهمي، حسين عثمان، الاطار العام لدراسة الادارة العامة فن الحكم والادارة في السياسة والاسلام العلمية الادارية، الدار الجامعية، الاسكندرية، 2003، ص 407 .

-**السلطة الوظيفية:** "وهي بمثابة العلاقة بين السلطتين والتي تستلزم الطاعة وبدونها يتجمد العمل الإداري الحقيقي".<sup>2</sup> فهي (السلطة الوظيفية) تختص بحق إصدار الأوامر والتعليمات وممارسة الأجهزة التنفيذية في المنظمة، فهي نابعة من عمل الرقابة في مجال وظيفي محدد لاستشاري تم منحه حق إصدار الأوامر بموجب تفويض محدد إلى فرد أو مجموعة أفراد مساعدين يختصون بعمل معين. "وعلاقة السلطة الوظيفية تظهر عندما يخول صاحب سلطة تنفيذية أو صاحب سلطة استشارية سلطة تنفيذية على وحدة تنفيذية أخرى بالمنظمة دون أن يكون رئيسا لها".<sup>3</sup>

وتقوم السلطة على شرعية واضحة محددة احتمال أن تطيع جماعة معينة من الناس التنظيم الاجتماعي، يسمى بالسلطة والتسلط. وتعرف لغة في المعجم الفلسفي "أنها القوة على شيء والقدرة... وهي الأجهزة الاجتماعية التي تمارس السلطة كالسلطات السياسية والسلطات التربوية والقضائية وغيرها".<sup>4</sup> ويعرفها قاموس فرنسي هي حق الطاعة للأوامر.<sup>5</sup>

-**مفهوم التسلط:** هو نوع خاص من علاقات القوة، تكون فيها أطراف العملية الاجتماعية غير متكافئة تغيب مشروعية السلطة تماما من عملية الفعل. أو قد تقوم مشروعية على القهر والقوة يحدث أشكال من الصراع وعلاقات اجتماعية متكافئة.<sup>6</sup>

نستخلص أن السلطة هي طاعة الفرد أو جماعة أو للأوامر والتعليمات التي تصدر من فرد إلى آخر أو جماعة إلى أخرى، تتطلب الشرعية على أساسها تتم الطاعة والاذعان وتنفيذ الأوامر.

<sup>2</sup> أحمد زردومي، نفس المرجع، ص 290 .

<sup>3</sup> شيحا، إبراهيم عبد العزيز، مرجع سابق، ص 227 .

<sup>4</sup> عبد العزيز العيادي، ميشال فوكو المعرفة والسلطة، ط1، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت لبنان، 1994، ص 43

<sup>5</sup> Dictionnaire de FRANÇAIS , LAROSSE , opcit,p :31

<sup>6</sup> علي الحوت، مرجع سابق، ص 123

1- مفهوم القيادة: يعرف **Pruthus & Pfiffner** القيادة هي "فنّ التنسيق بين الأفراد والجماعات... وهي كذلك نوع من الروح المعنوية والمسئولية التي تتجسد في المدير، التي تمل على تحيد جهود مرؤوسيه لتحقيق الأهداف المطلوبة، والتي تتجاوز مصالحهم الآنية.<sup>1</sup> عرفها إيتزيوني **A. Atziouni** "هي القدرة التي تعتمد على خصائص معينة للقائد، حين يظهر له أتباعه الطاعة الجبرية."<sup>2</sup>

يوضح إيتزيوني في ذلك وجود صلة بين متطلبات التنظيمات كمؤسسات اجتماعية ومتطلبات الأفراد من حيث زيادة الإنتاجية وزيادة في الأجر والمكانة داخل المؤسسة أو الشركة. كما تستند القيادة على دعائم اساسية وهي عبارة عن نشاط **Activité** يؤدي الى التأثير **Influence** تطلب هذا الى التعاون **Coopération** وهناك أصناف القيادة منها ما يلي:

- القيادة الديمقراطية: "تعتمد على لامركزية السلطة، أين يشترك المرؤوسين في اتخاذ القرارات وتشجيعهم على تكوين علاقات الشخصية، تعتمد على المشاركة تفويض السلطة، تقوم على التشاور فيما بينهم."<sup>3</sup>

- القيادة الدكتاتورية أو الأوتوقراطية: تتركز السلطة واتخاذ القرارات بيد القائد وحده وبصورة مطلقة دون استشارة المرؤوسين. يمتنع من تفويض السلطة لأحد الأتباع، كما يتولى مراحل صنع واتخاذ القرار بنفسه، ولا يتسامح مع أي انحراف عن الأوامر التي يصدر لمرؤوسيه، يشرف القائد

<sup>1</sup> حسين عبد الحميد أحمد رشوان، مرجع سابق ذكره، ص14

<sup>2</sup> مرجع نفسه، ص21

<sup>3</sup> حسين عبد الحميد أحمد رشوان، القيادة دراسة في علم الاجتماع النفسي والاداري والتنظيمي، مؤسسة شباب

الجامعة، الاسكندرية، مصر، 2010، ص100

بنفسه على تنظيم الأعمال وتوزيع المهام والأدوار والمسؤوليات على الأفراد حسب الواجب المنسوب اليه. وهو مصدر التواب والعقاب.<sup>1</sup>

-**القيادة الاستشارية:** هي حالة وسط بين القيادة الديمقراطية والقيادة الأوتوقراطية، أي يحتفظ القائد بعملية صنع واتخاذ القرار بنفسه، ويترك لمؤوسيه حرية التعبير والمناقشة التي تعطيه قدر كافي من المعلومات والتعرف على المواقف.<sup>2</sup>

-**القيادة العسكرية:** تعتبر المؤسسة العسكرية المجال الأكثر الذي يحتاج الى القيادة للحزم في قرارات لها علاقة بأمن واستقرار الدولة والحفاظ على وحدتها وأمنها وهي مسؤولة على واجب الدفاع عنها. فالقائد يوجه الجنود في حالات التي تستدعي ذلك من فترة التدريب الى أي عمل ضمن مبادئ وقواعد المؤسسة العسكرية.<sup>3</sup>

-**القيادة الأبوية:** هذا النوع يتم بالتصدي للعمل النقابي بالمنظمات والمؤسسات الذي ظهر في نهاية الحرب العالمية الاولى، أين استغل القادة بالتنظيمات الاسلوب الأبوي لاستقرار المؤسسة وذلك بتحسين ظروف العمل ورفع الاجور وتطبيق نظام المكافآت.<sup>4</sup>

تسهم القيادة في فهم السلطة التي تتم داخل المؤسسة لأن أي سلطة تحتاج لمن يقوم أو تفوض له متابعة الاهداف وتحقيق الفاعلية بين الأفراد في المؤسسات الاجتماعية.

-**مفهوم المسؤولية Responsibility:** ويقصد بها في قاموس الشامل للمصطلحات العلوم الاجتماعية "إسناد فعل الى شخص. وكذلك استعداد الشخص للالتزام بعمل قام به والاعتراف بأنه صاحبه وتحمل النتائج المترتبة عليه."<sup>5</sup>

<sup>1</sup> مرجع نفسه، ص 107

<sup>2</sup> مرجع نفسه، ص 111

<sup>3</sup> حسين عبد الحميد احمد رشوان، مرجع سابق، ص 113

<sup>4</sup> مرجع نفسه، ص 116



1-تعريف المسؤولية: يمكن تعريف المسؤوليات " بأنها المهام أو الأعمال أو الواجبات التي تحمّل بها الإدارة من خلال أفرادها والتي يجب أداؤها وإنجازها وتحقيقها بواسطتهم وتحت إشراف المسئول الأعلى لهذه الإدارة، ومن هنا جاءت تسميتها "بالمسؤوليات" وإلا انتهى معناها وانتفت أهميتها وفائدتها ، وعمت الفوضى واللامبالاة وبالتالي يصبح معنى المسؤولية " قبول نتائج الفعل المرتقبة على حصول خطأ ما في العمل".<sup>1</sup>

-نشأة المسؤولية في التنظيم: تبدأ المسؤولية عند وضع وتحديد الهيكل التنظيمي للمؤسسة أو الإدارة وعند توزيع المناصب والأدوار، وبالتالي تعتبر مسألة تحديد المسؤوليات مسألة جوهرية تقلص من طرح المهام الواسعة. لكن لكي تتصف المسؤوليات بتحديد جيد يجب أن تتوفر على عدد من الشروط والخصائص ومنها:

- أن تكون واضحة وصريحة ومفهومة دون لبس أو غموض، أو دون عمومية.
- يجب أن تكون شاملة بحيث تغطي كافة ما هو مطلوب أن تؤديه دون نقص أو تقصير.
- يجب أن لا تتصف بالازدواجية أو التداخل بينها وبين مسؤوليات أخرى وذلك لتجنب النزاع والتضارب، ومن ثم يفضل دائما أن تكون المسؤوليات مكتوبة وواضحة. إن المسؤوليات يتم توزيعها على المصالح والأقسام التي تنشأ في الهيكل التنظيمي.<sup>2</sup>

-العلاقة بين السلطة والمسؤولية: هناك ارتباط قوي بين السلطة والمسؤولية إذ ليس من المقبول أن يكلف فرد بعمل ما ولا يحاسب على مسؤوليته عن هذا العمل ، وتنظيمه ومتابعته إلى غير ذلك من العمليات الإدارية ولذلك يقال أن السلطة يجب أن تتناسب مع المسؤولية.<sup>3</sup>

<sup>5</sup> قاموس الشامل مرجع سابق، ص458

<sup>1</sup> كينان كيت، أصول تفويض الصلاحيات، ترجمة: مركز التعريب والبرمجة، الدار العربية للعلوم، بيروت، 1996، ص61.

<sup>2</sup> محي الدين الأزهرى، الادارة من وجهة نظر المنظمة، دار الفكر العربي، مصر، 1979، ص ص36- 135.

<sup>3</sup> إبراهيم أحمد، الإدارة المدرسية في الألفية الثالثة، ط1، مكتبة المعارف الحديثة، القاهرة، 2003، ص104.

بالتالي السلطة في الواقع مقترنة بالمسؤولية ولا يمكن أن تكون هناك مسؤولية إلا إذا سبقها تفويض للسلطة، وتحديد مجال حركية المسئول المعني، للمسؤولية عدة أنواع منها:<sup>1</sup>

أ-المسؤولية الجماعية: وهي مسؤولية الجماعة عن أفعال اي من أعضائها.

ب-المسؤولية العامة: وهي المسؤولية عن مجال واسع من الأنشطة.

ج-المسؤولية المحددة: مسؤولية عن مجال مح من الأنشطة.

- مفهوم السلطة التنظيمية والتي ترتبط أساسا بنشاط مختلف التنظيمات، وتعرض الى مختلف النظريات التي اعتمدت على تحليل واقع التنظيم انطلاقا من مفهوم السلطة وعلاقتها بين مختلف الفاعلين.

نحاول الإشارة الى بعض الأبعاد والمظاهر التي تنشأ عند ممارسة السلطة المسؤولية، القوة، تفويض السلطة.

إضافة الى تحليل مصطلح القيادة التنظيمية ومحاولة الكشف عن أوجه الاختلاف والتشابه مع السلطة. وفي الأخير نعالج أحد مظاهر السلطة التنظيمية، وهو المظهر السوسيو-ثقافي ونحاول من خلاله ربط تأثير المجتمع من الناحية الثقافية على طرق ممارسة السلطة خاصة في المجتمع الجزائري. هناك أنماط للسلطة، حيث حلل العالمان "ميللر" و"فررم" مراحل تطور علاقات السلطة داخل التنظيمات وجدا أنها تتطور تدريجيا بمراحل منها:

-من (المرحلة الاستبدادية) القائمة على مركزية السلطة ووحدة القرار بيد المسئول والمرؤوسين، فيما عليهم إلا تنفيذ الأوامر دون مشاركتهم أو مناقشتهم في اتخاذ القرارات وما يتعلق بالمشروع، فتبقى ملكية القرار والاستغلال والتصرف لصاحب المشروع بحرية كاملة.

كما أن هناك (مرحلة العلاقات القانونية) التي "تعمل الإدارة هنا بحل مشكلات المرؤوسين وفقا لنظام المقرر. وبتفاوض بين العمال والإدارة وهي أولى مراحل متطلبات الديمقراطية في أي نظام."<sup>1</sup>

<sup>1</sup> قاموس الشامل، مرجع سبق ذكره، ص458

-انتقالا الى مرحلة الوقوف على اتجاهات العاملين والديمقراطية في اتخاذ القرارات. والتي جاءت نتيجة "تطورت علاقات السلطة داخل التنظيمات إذ نجد الإدارة تطلب من العمال المعلومات والرأي باستمرار في الأمور الهامة التي تؤثر على حياتهم المهنية، وهذا بالوقوف لمعرفة اتجاهاتهم وآرائهم للاسترشاد بها في اتخاذ القرارات المختلفة بشؤون العاملين.

كما تقوم الإدارة بشكل ديمقراطي في اتخاذ القرارات في العمل من خلال التشاور مع العمال في مسائل مختلفة بشؤون العمل مثل تحسين ظروف العمل وفي الأجور وساعات العمل والتغييرات الفنية. كذلك تقوم بعض الإدارات بمشاركة العمال في إدارة وملكية المشروع.<sup>2</sup>

- **السلطة الاستراتيجية بمعنى (التفاعلية تبادلية)** عند "ميشال كروزي": تعرف بنظرية التحليل الاستراتيجي، ظاهرة السلطة هي مجردة وعامة لكن المفهوم يتخذ عدة أشكال "فمهما كان نوعها أو مصدرها أو شرعيتها، أهدافها أو وسائل ممارستها فالسلطة على المستوى الشامل تقتضي دائما قدرة بعض الأفراد أو الجماعات التأثير على أفراد أو جماعات أخرى.<sup>3</sup>

و"أن السلطة علاقة وليست ملك للفاعلين تتم وفق علاقات فعلية ملموسة فهي لا يمكنها أن تتطور إلا عن طريق التبادل بين الفاعلين، والتبادل لصيق بالقدرة على التفاوض حول الأهداف والرهانات والتفاوض انطلاقا من أرصدة ومناطق الارتباب غير متوازية.<sup>4</sup> وهي "علاقة قوة أي كل واحد يمكنه الحصول على مزايا على حساب الآخرين، لكن بالتوازي أي واحد لا يمكنه الانهزام كلية أمام الآخر.<sup>5</sup>

من جهة أخرى السلطة تكمن في هامش الحرية "أي قدرة الفاعل في رفض ما يطلبه منه الآخرون، وبالتالي الموارد والأرصدة هي التي تعطيه هذا الهامش من الحرية. كروزييه يركز على

<sup>1</sup> طلعت إبراهيم لظفي، علم اجتماع التنظيم، دار غريب لطباعة والنشر، القاهرة، 2007، ص 81.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 81-82.

3 CROZIER.M, **la société bloquée**, Editions du Seuil, Paris, 1970, p 33.

4 CROZIER.M, FRIENDBERGE.H, **L'acteur et le système**, Editions du seuil, 2ème, Paris, 1977, p 56.

5 IBID, p59.

أن السلطة هي الوظيفة الشاسعة التي تلعبها منطقة الارتياح والقدرة على مراقبة هذه المنطقة من خلال لا احتمالية سلوك الفاعل.<sup>1</sup>

إن التحليل الإستراتيجي يربط ظاهرة السلطة بالتنظيم الذي يعتبر مجال لممارسة السلطة بين مختلف الفاعلين فلا يمكن تصور علاقات سلطة إلا داخل التنظيم، فهما مرتبطان الواحد بالآخر. " فالفاعلون الاجتماعيون لا يمكنهم الوصول إلى أهدافهم إلا بوجود علاقات السلطة، لكن في نفس الوقت لا يمكنهم فرض سلطتهم الواحد على الآخر إلا بإتباع أهداف جماعية تنظيم.<sup>2</sup>

حيث يتمتع الفاعلون سواء أفراد أو مجموعات عمل حسب مقارنة تحليل الاستراتيجي لميشال كروزي بدرجة من الاستقلالية عن التنظيم الرسمي في المنظمة. كما يتمتعون بدرجة من السلطة التي يستمدونها من وضعيتهم المهنية والتنظيمية الواقعية والفعلية. حيث تشكل بفعل الممارسات اليومية والتفاعل الدائم.

يقول ميشال كروزي "أن علاقات السلطة الفعلية والملموسة التي تشكل داخل المنظمة ليست مجرد إعادة إنتاج آلي وميكانيكي لما يقتضيه التقسيم التقني للعمل أو متطلبات السلطة الرسمية داخل المنظمة... فعلاقة السلطة داخل المنظمة هي علاقة تبعية بين الأطراف ومهما كانت طبيعتها هذه السلطة ديمقراطية أو أوتوقراطية فهي علاقة مزدوجة ذات اتجاهين عكس تصور السلطة الرسمية في اتجاه واحد.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> IBID, p61.

<sup>2</sup> IBID, p67.

<sup>3</sup> بن عيسى محمد المهدي، علم اجتماع التنظيم من سوسيولوجية العمل الى سوسيولوجية المؤسسة، مرجع سبق ذكره، ص3.

نموذج يبين توزيع السلطة عند ميشال كروز في شكل ازدواجي



القرارات  
العقاب والثواب (الجزاء)

-الخبرة  
-المعلومات  
-العلاقات الخارجية

نستنتج من الشكل اعلى أن لكل من الفاعلين هام من السلطة يتفاعلون من خلالها لتحقيق أهداف مشتركة نابعة من منطقة الارتياح (الشك la certitude)، يجعلهم يستغلون هامش من الحرية داخل التنظيم، أين يتحقق هدف كل منهما من خلال الأدوات والاستراتيجيات الموجودة لدى الفاعلين المموسين داخل التنظيم. وهذا يجعلهم يحققون الاتزان والاستمرارية بالتنظيم واستقراره من خلال تحقيق بعض من أهدافهم.

-المركزية و اللامركزية في السلطة:

-مفهوم تفويض السلطة: هو تنازل كم مستوى أعلى لمن يمثله في سلطة معينة أو في جزء منها وفي هذا معنى الإنابة. كما للمفوض الحرية وفي سحب التفويض في أي وقت يشأ.

- من مبادئ التنظيم الرسمي كذلك منها:

أ- مبدأ تفويض السلطة أي إعطاء الحق في اتخاذ القرارات الهامة للمستويات الأدنى بقدر الإمكان.

ب)- تفويض السلطة عند سالزنيك، يرى فليب سالزنيك "Philip Selznick" أن البيروقراطية تواجه دائما الحاجة الى تفويض السلطة للأنساق الفرعية داخل التنظيم، نظرا لتعدد مهام الإدارة، وتعدد مسؤوليتها.<sup>1</sup>

يرى جولدنر أن تفويض السلطة " يؤدي لزيادة تخصيص وكفاءة الأفراد لكن يؤدي من جهة أخرى الى انخفاض أو حدوث أهداف غير متوقعة تؤدي لعدم تحقيق أهداف التنظيم العامة."<sup>2</sup>

-المركزية: نجد هذا في التنظيمات ذات الحجم الكبير تكون الادارة تقليدية حيث تركز على أن تكون سلطة اتخاذ القرار في قمة الهرم الوظيفي في مركز الرئيس الأعلى للمنظمة وعدم تفويض السلطة الى باقي المستويات الأدنى. عرفها "فايول" على أنها الدرجة التي تقل بها أهمية الدور الذي يقوم به المرؤوسون في التنظيم.<sup>3</sup>

فالمركزية "يقصد بالمركزية عملية تجميع أو حصر كافة السلطات وحقوق اتخاذ القرارات في مراكز الإدارة العليا وعدم إعطاء الإدارات في المستويات الدنيا أي حرية في التصرف، وإلزامها بالرجوع إلي المستويات الأعلى للبت في أي موضوع."<sup>4</sup>

كما تعرف المركزية الإدارية أنها تركيز السلطة بين أيدي الإدارة المركزية واستئثار الحكومة المركزية في العاصمة بكل السلطات التي تخولها الوظيفة الإدارية في الدولة. فلا يقتصر عملها على جزء معين من الدولة وإنما يشمل الدولة كلها، أن المركزية هي تركز سلطة اتخاذ القرارات في المستويات العليا، والعودة إليهم دائما من قبل المستويات الدنيا.

فلا يمكنهم البت في أي موضوع بل كل القرارات تؤخذ من قبل هذه المستويات العليا، وهذا على مستوى المؤسسات بأن تكون السلطة بيد المؤسسة الأم أي المدير العام لمجموعة من

<sup>1</sup> طلعت إبراهيم لظفي، علم اجتماع تنظيم، مرجع سابق، ص 159

<sup>2</sup> محمد علي سالم، نظرية التنظيم، ط1، دار البداية للنشر والتوزيع، الأردن، 2009، ص 72

<sup>3</sup> عاطف محمد عبيد، علي شريف، مرجع سابق، ص 158-159.

<sup>4</sup> محمد قاسم القريوتي، مرجع سابق، ص 52

المؤسسات، أو على مستوى المؤسسة الواحدة بحيث تكون كل القرارات بيد المدير وحده، وقد تكون المركزية انطلاقاً من الحكومة بحيث يكون الوزراء مسئولين لاتخاذ مختلف القرارات الخاصة بالمؤسسات صناعية كانت أو اجتماعية. ثقافية... الخ.

-**اللامركزية:** بتوسع التنظيمات زاد معها التزايد في القرارات التنظيمية أنتج عنها ضغوط في عملية اتخاذ القرار مما تم نقل سلطة القرار و ممارستها في مستويات ادنى في الهرم التنظيمي. قصد تسريع وثيرة العمل التي تتطلب ذلك.<sup>1</sup>

يعكس هذين الأسلوبين مدى حصر الحقوق في اتخاذ القرارات في قمة الهرم الإداري (المركزية)، أو كونها موزعة بين اعتبارات المستويات الإدارية المختلفة حسب أهمية القرارات وكلفتها من بين اعتبارات أخرى (اللامركزية).<sup>2</sup>

إن اللامركزية هي عكس المركزية أي بأن توزع مختلف السلطات على مختلف المستويات وحتى على مستوى الدولة ككل فهي "توزيع الوظائف الإدارية بين الحكومة المركزية بالعاصمة وبين الهيئات المحلية المنتخبة بحيث تكون هذه الهيئات في ممارستها لوظيفتها الإدارية تحت إشراف ورقابة الحكومة المركزية . ولا تكون خاضعة لها خضوعاً تاماً."<sup>3</sup>

ينظر فيير الى أن سلوك الأفراد داخل التنظيم هو سلوك محدد عن طريق الأوامر الصادرة من الرؤساء داخل التنظيم.

<sup>1</sup> احمد ابراهيم حمزة، ادارة المؤسسات الاجتماعية، مرجع سبق ذكره، ص 117

<sup>2</sup> محمد قاسم القريوتي، مرجع سبق ذكره، ص 52

<sup>3</sup> زغدود علي، المؤسسات ذات الطابع الاقتصادي في الجزائر، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1984، ص 18.

المحاضرة الخامسة عشر: آثار ومفعول المؤسسة: الحكم الذاتي، احتكار، شرعية:

### -آثار ومفعول المؤسسة في اطار الحكم الذاتي:

ظهر مفهوم الحكم الذاتي منذ أن عرف الانسان منى الحرية في كسب عيشه بنفسه، وقد سلبت منه هذه الحرية من خلا استغلال الانسان لأخيه الانسان بالقوة وجعله تحت السيطرة من خلال استمرار الحروب والاستعمار. لكن تفتن الدول والبحث عن ضالتهم المفقودة والتي قد يستطيعون مواجهة مستعمرهم بالقوة فيتم مطالبة حكم أقاليمهم بشكل ذاتي كمطلب للحرية. وقد بدأ هذا المفهوم في البروز من خلال تخلي الدول الاستعمارية للسياسة المركزية في إدارة شؤون الدول المستعمرة لها وذلك بمنحها تطبيق الحكم الذاتي وجعل رابطة بينهما قائمة على علاقة اشتراك حيث تبقى المستعمرات في حالة تبعية بشكل أحر هو الحكم الذاتي. خاضعة العلاقة هذه لأسس القانون الدولي العام. لكن شهد هذا المفهوم تطور من حيث المكاسب. وخروجه من نطاقه الضيق كعلاقة داخلية إلى المجال الدولي واكتسابه بعد ذلك بعداً قانونياً دولياً.<sup>1</sup>

في سنة 1946 بعد مناقشات بين الدول التي تمخضت حول هذا المفهوم في ميثاق الامم المتحدة، وجب توفر بعض الناصر في الأقاليم التي يمكنها الاستفادة من الحكم الذاتي: وجوب وجود سلطة تشريعية تقوم بسن القوانين بكل حرية في اطار ديمقراطي. وجود سلطة تنفيذية وفق جهاز يمكنه القيام بهذه الصلاحيات يكون من اختيار الشعب. وجود سلطة قانونية (القضاء) لتطبيق هذه القوانين.<sup>2</sup>

-الحكم الذاتي **Autonomy** : وهو قدرة الجماعة في بلد ما سنّ القوانين بنفسها، سياسياً هو استقلال ذاتي وهو وضع الجماعة حين يكون لها الحق في تنظيم شؤونها بنفسها في ظروف وحدود معينة.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> مفهوم الحكم الذاتي في القانون الدولي العام والقانون الدستوري > <https://www.mohamah.net> > law

<sup>2</sup> نفس المرجع.

<sup>3</sup> صالح، مصلح أحمد، مرجع سبق ذكره، ص 57



ويعرف حسب قاموس LAROSSE " هو حرية البلد أن تحكم نفسها بنفسها أي تحكم بذاتها هي التي تسن القوانين والتشريعات لتنظيم هيكلها. بمعنى الاستقلال وامكانية الحرية الذاتية للأشخاص.<sup>4</sup>

فمفهوم الحكم الذاتي الداخلي "Autonomie Interne" يعد من الانظمة أو جهاز قانوني وسياسي مكون من قواعد القانون الدستوري للدول، يتميز أنه نظام لا مركزي، يكون فيه الاعتراف لإقليم من مميزاته القومية، العرقية داخل الدولة بالاستقلال في إدارة شؤونه تحت إشراف ورقابة السلطة المركزية. ولهذا فهو في نطاق القانون الداخلي أسلوب للحكم والإدارة في إطار الوحدة القانونية والسياسية للدولة.

بالتالي تعد المؤسسة في ظل الحكم الذاتي مستقلة في حكم إقليمها بعيدا عن المركزية في اتخاذ القرارات الخاصة بها. يضمن لها ذلك الدستور الداخلي والدولي.

لكن قد تكون هناك مشكلات في هذا النوع من الحكم التي تظهر في الاستغلال الكامل للموارد الطبيعية والحساسة (الثروات الطبيعية والمعاجن...)، التي تعرف تفاوض بين الدول التي تخضع للحكم الذاتي مع مستعمراتها.

مما يجعلها تعاني هذه الاقاليم من مشكلات كتداخل في صلاحيات تنفيذ القرارات مع السلطة المركزية في بعض الوظائف بين التشريع والتنفيذ، لعديد من المواد و الموارد. وهذا يجعل مؤسسات الدولة في ظل هذا الحكم تعيش مشكلات التسيير بين القرارات في ظل السلطة اللامركزية والسلطة المركزية في بعض منتجاتها ونشاطاتها مما تجعل حالات تأخر عمليات الانتاج والتطور للمؤسسة من خلال التبعية التي قد تقيد انجازاتها. تخلق بذلك مشكلات في التنفيذ وتشريع النصوص التي تصبح دائما في حالة من المطالبة لتعديل لكسب فرص أكثر.

<sup>4</sup> Dictionnaire de FRANÇAIS , LAROSSE , Opcit, p :31

**مفهوم الاحتكار:** هي عملية اقتصادية يقوم بها الاشخاص قصد توفير كل ما يؤكل وادخاره وقت غلاته للبيع. حيث تمس بالحياة الاجتماعية للفرد وتلزمه على العيش في وسط أو بيئة تهدد استقراره وأمنه الغذائي وبالتالي تؤثر على طبيعة حياته الاجتماعية وقدراته.<sup>1</sup>

**مفهوم الاحتكار لغة:** جاء في لسان العرب هو الحكر، بمعنى ادخار. هو جمع الطعام ونحوه مما يؤكل واحتباسه في انتظار وقت الغلاء به.

**مفهوم الاحتكار اصطلاحاً<sup>2</sup>:** هو الظلم والضرر الذي يلحق بالناس من خلال المعاملات الاحتكارية.

**تعريف الاحتكار:** هو حبس كل ما ينفع الناس والحيوان و الدولة من منفعة مادية ومالية أو عمل وحتى معرفة، والامتناع عن بيع هذه المادة وبذله حتى يغلو سعره بشكل فاحش غير السعر المعتاد. لسبب ندرته أو انعدام وجوده، مع شدة احتياج الناس والحيوان والدولة إليه.

- احتكار الشراء، **Monopoly** ، يقصد به "تحكم جهة واحدة في الصناعة أو السوق".<sup>2</sup>

تحتاج السلطة لتحقيقها من طرف من تخول له سواء في المجتمعات التقليدية والمجتمعات الحديثة بما تحويه من مؤسسات الاجتماعية الى مصدر شرعي، أين نأخذ مجموعة من التعاريف لمفهوم الشرعية.

-**مفهوم الشرعية:** مستقى من مفهوم التشريع **Législation** أي القانون الذي يسن من قبل أعضاء الهيئة التشريعية.<sup>3</sup> تتمثل في السلطة التشريعية وهي "في العادة البرلمان أو مجلس

<sup>1</sup> عصام عمر مندور، الاحتكار والتطبيقات المعاصرة بين الاقتصاد الاسلامي والوضعي دراسة للأسباب والاثار والعلاج، مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، العدد الثاني يونيو 2016، السعودية، ص 122

<https://csj.journals.ekb.eg> .

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 123

<sup>2</sup> صالح، مصلح أحمد، مرجع سابق، ص 348

<sup>3</sup> مرجع نفسه، ص 309

النواب ويتضمن هذا حق اقتراح القوانين وتعديلها. كما هناك نوع من التشريع الإداري الذي يتم من قبل الهيئات الإدارية العامة.

فمفهوم الشرعية،" تعني التزام النظام والقائمين على السلطة بالأهداف والقيم الأساسية والمبادئ العليا للمجتمع. أي ممارسة السلطة لا تتعارض مع القيم والمبادئ الأساسية للمجتمع.

أما مفهوم المشروعية تقاس بمدى التزام السلطة السياسية بالنظام القانوني (سيادة القانون)<sup>4</sup>

#### خاتمة:

بالأخير تعتبر المؤسسة المجال الاجتماعي الذي ينشئ فيه الفرد سواء كان هذا المجال تربوي تعليمي أو علمي أو مهني كما قد يكون مجال للعمل الخيري و النشاط الربحي. هذا وقد حظيت الدراسات حول مفهوم المؤسسة وأنواعها في مختلف العلوم الاجتماعية والانسانية. لكن تبقى الدراسات والتحليل السوسولوجي يقتصر على الدراسة على مستوى التحليل الكبرى عند الاتجاه البنائي الوظيفي خاصة و دراسته دراسة سوسولوجية لنظام الاجتماعي و طبيعة المؤسسات التي تعمل تحت وعائها تحمل هذه المؤسسات في شكل تمثلات ونظم اجتماعية كل المصادر التي تنسجها المجتمعات سواء التقليدية تو المجتمعات الحديثة و تتمثل في مؤسسات اجتماعية نابعة من المعتقدات والقيم التي يعيش وانتجها المجتمع في مكان وزمان معين.

بحيث توضع القيم والثقافات والمعايير والقواعد المنظمة لمؤسسات المجتمع التي تضبط علاقاتهم وتتابع سلوكياتهم. كما ان هذه المجتمعات تنتج مؤسسات يتفاعل من خلالها الافراد من خلال استغلال الموارد الطبيعية لتحقيق غايات ربحية بالاضافة الى مؤسسات التربية التي تعمل على المحافظة على النسق واستمراريته.

<sup>4</sup> مفهوم السلطة وشرعيتها : اشكالية المعنى والدلالة <https://sj.sulicihan.edu.krd>

## قائمة المراجع:

### كتب عربية:

- أحمد ابراهيم حمزة، ادارة المؤسسات الاجتماعية، ط1، دار المسيرة، الأردن، 2015
- السيد علي الشتا، الاغتراب في التنظيمات الاجتماعية، مكتبة ومطبعة الإشعاع، الإسكندرية، مصر، 1997
- أنتوني غيدنز، علم الاجتماع مع مدخلات عربية، ط4، ترجمة الكتور فايز الصباغ، نشر وتوزيع - المنظمة العربية للترجمة، مؤسسة ترجمان، الأردن، 2001
- انتوني غيدنز، علم الاجتماع، ترجمة فايز الصباغ، المنظمة العربية للترجمة، بيروت، 1997
- إبراهيم أحمد، الإدارة المدرسية في الألفية الثالثة، ط1، مكتبة المعارف الحديثة، القاهرة، 2003
- خضير كاظم محمود، نظرية المنظمة، دار المسيرة لنشر وتوزيع، ط1، الأردن، 2005
- سيد علي الشتا، نظرية علم الاجتماع، الاسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة، 1993
- سعيد يسن عامر، الاتصالات الإدارية، والمدخل السلوكي لها، دار المريح للنشر والتوزيع، الرياض، د.ت، ص
- شيحا، إبراهيم عبد العزيز ، الإدارة العامة ، الدار الجامعية ، بيروت، 1997
- رابع كعباش، علم اجتماع التنظيم، مخبر علم اجتماع الاتصال، جامعة منتوري، قسنطينة، مطبعة سيرتا، الجزائر، 2006
- رشاد احمد عبد اللطيف، إدارة المؤسسات الاجتماعية، في مهنة الخدمة الاجتماعية، ط1، الاسكندرية، 2007
- زردومي أحمد، ثقافة المصنع، رسالة دكتوراه، معهد علم الاجتماع، جامعة منتوري، قسنطينة، 1991
- زغدود علي، المؤسسات ذات الطابع الاقتصادي في الجزائر، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1984
- عاطف محمد عبيد، علي شريف، مذكرات في نظريات التنظيم والإدارة، الدار الجامعية المكتبة الإدارية، القاهرة، 1988،
- عبد الله محمد عبد الرحمن، علم اجتماع الصناعي النشأة والتطورات الحديثة، دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع، بيروت، 2006
- عبد الرزاق بن حبيب، اقتصاد وتسيير المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون الجزائر، 2000

- عبد العزيز العيادي، ميشال فوكو المعرفة والسلطة، ط1، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت لبنان، 1994
- عبد الكريم غريب، سوسيولوجيا التربية، منشورات عالم التربية، (د ذ ب)، 2000.
- علي الحوت، نظريات اجتماعية اتجاهات أساسية، منشورات الجا، مالطا، 1998
- علي السلمي، السلوك التنظيمي، مكتبة غريب لطباعة والنشر، القاهرة، 1979
- صالح، مصلح أحمد، الشامل قاموس مصطلحات العلوم الاجتماعية انجليزي عربي، ط1، دار عالم الكتب للطباعة والنشر، السعودية، 1999
- طلعت ابراهيم لطفي، علم اجتماع التنظيم، دار غريب لنشر والتوزيع، مصر، 2007
- فليب كابان، جان فرانسوا دورتيه، علم الاجتماع، من النظريات الكبرى الى الشؤون اليومية، أعلام وتواريخ وتيارات، ط1، ترجمة اياس حسن، دار الفرقد للنشر، سوريا، 2010
- محمد المهدي بن عيسى، علم اجتماع التنظيم من سوسيولوجية العمل الى سوسيولوجية المؤسسة، ط1، مطبعة امبابلاست، الجزائر، 2010
- محمد المهدي بن عيسى، ثقافة المؤسسة كموجه للسلوكيات والأفعال في المنظمة الاقتصادية الحديثة، 1998
- مصباح عامر، علم الاجتماع الرواد والنظريات، دار النشر والتوزيع الامة، الجزائر، 2004
- مصطفى أبو زيد فهمي، حسين عثمان، الاطار العام لدراسة الادارة العامة فن الحكم والادارة في السياسة والاسلام العلمية الادارية، الدار الجامعية، الاسكندرية، 2003
- محمد عبد المعبود مرسى، علم الاجتماعي عند تالكوت بارسونز بين نظريتي الفعل والنسق الاجتماعي دراسة تحليلية نقدية، ط1، مكتبة القصيم الحديثة، السعودية، 2001
- محمد قاسم القريوتي، نظرية المنظمة والتنظيم، ط3، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2008
- محمد مسلم، مقدمة في علم النفس الاجتماعي، ط1، دار قرطبة للنشر، الجزائر، 2007
- محمد علي سالم، نظرية التنظيم، ط1، دار البداية لنشر والتوزيع، الأردن، 2009
- محي الدين الأزهري، الادارة من وجهة نظر المنظمة، دار الفكر العربي، مصر، 1979
- مختار بوشية، مظاهر السلطة الرئاسية والوصايا الإدارية على المؤسسات العمومية الاقتصادية، جامعة الجزائر، 1990
- معن خليل عمر، نقد الفكر الاجتماعي المعاصر، ط2، دار الأفاق الجديدة، بيروت، 1991
- ناصر دادي عدون، اقتصاد المؤسسة، ط2، دار المحمدية العامة لنشر والتوزيع، الجزائر، 1991

-كينان كيت، أصول تفويض الصلاحيات، ترجمة: مركز التعريب والترجمة، الدار العربية للعلوم، بيروت، 1996

-كتب أجنبية:

- ADDI LAHOUARI, **Sociologie et Anthropologie**, chez PIERRE BOURDIEU, Edition de Couverte, Paris, 2002
- Amitai Etzioni., **Modern organisation**, N.J : Englewood chiffes, Prentice Hall, 1964
- CHANTIER Christian, Olivier, Fontaine., **Le vocabulaire de Bourdieu**, Editions Ellipse, Paris, 2003
- CROZIER.M, FRIENDBERGE.H, **L'acteur et le système**, Editions du seuil, 2ème, Paris, 1977
- CROZIER.M., **Le Phénomène bureaucratique**, Chicago Université Presse, 1964
- dictionnaire de FRANÇAIS , LAROSSE , Edition en France,1997
- G. Liénard, **L'insertion : défi pour l'analyse, enjeu pour l'action**, Editions Mardaga, Belgique, 2001
- Whyte .William Foote, **Man and Organization: Three Problems in Human Relations in Industry**. Homewood, III. Richard D. Irwin, N.Y
- Raymond Boudon, Philippe Besnard, Mohamed Cherkaoui, Bernard-Pierre Lécuyer, **Dictionnaire de Sociologie**, Paris, 2005,
- Sophie Louey , **Théorie des institutions**, Université de Picardie Jules Verne, 2018

محاضرات أكاديمية/

-بن عيسى المهدي، علم اجتماع الاتصال في المنظمات، محاضرة ماجستير، (د.د.ن.)، جامعة ورقلة، 2009.

-المجلات و الدوريات العلمية:

- أحمد الخطابي، نظرية المجال عند جورج سيمل المجال بوصفه شرط قبليا للبناء واعادة البناء الاجتماعي، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، مجلة عمران، العدد 35/9، المغرب، 2021
- بن عيسى محمد المهدي، ثقافة المؤسسة كموجه للسلوكيات والأفعال في المنظمة الاقتصادية الحديثة، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد01، المركز الجامعي ورقلة، 1998.
- بن رمضان سامية، أدبيات المؤسسة في المقاربات السوسيولوجية، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد 18، جامعة خنشلة، 2016
- فتيحة طويل، تكامل أشكال منطق الفعل التربوي المدرسي للتشبيد السوسيولوجي-مقاربة سوسيولوجية، مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد 35 سبتمبر 2018
- عصام عمر مندور، الاحتكار والتطبيقات المعاصرة بين الاقتصاد الاسلامي والوضعي دراسة للأسباب والاثار والعلاج، مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، العدد الثاني يونيو 2016، السعودية،

. < <https://csj.journals.ekb.eg>

-الرسائل العلمية:

- بن عيسى محمد المهدي، ثقافة المؤسسة، دراسة ميدانية للمؤسسة الاقتصادية العمومية في الجزائر  
-حالة بايب غاز **PIPE Gaz** غرداية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 2005/2004.  
-خالد عمر بن قفة، المصنع كتنظيم اجتماعي، دراسة للجوانب البنائية والوظيفية لمصنع الغزل والنسيج بقسنطينة، رسالة ماجستير غير منشورة، القاهرة، 1988  
-كبير محمد، مشروع السلطة في المجتمع العربي المعاصر-الجزائر نموذجاً-مقارنة سوسيو-انثروبولوجية، رسالة ماجستير، جامعة تلمسان، 2001/ 2000  
الموقع الالكتروني:

-<http://kenanaonline.com>

-**Mary Douglas, Comment pensent les institutions**

La Découverte, Mauss, Paris, 1999, <https://journals.openedition.org>

-www/https://e3arabi.com اسهامات جورج سيميل في علم الاجتماع

-<https://e3arabi.com/?p=192718>

**معنى مؤسسة في قواميس ومعاجم اللغة العربية Arabdict**

**2022/03/20 - <https://www.arabdict.com> - بتاريخ**

-<https://sj.sulichan.edu.krd> مفهوم السلطة وشرعيتها : اشكالية المعنى والدلالة

-<https://ma3in.com> > فرنسوا دوبي، أزمة المدرسة واشكالية إعادة الانتاج بين النظام التعليمي والمجتمع،

المراجع المدعومة:

-محمد عبد الرحمان حوراني، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع التوازن التفاضلي صيغة توليفية بين الوظيفة والصراع، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، الاردن، 2007 .

-فيصل ذيب، علم اجتماع المؤسسات، مطبوعة بيداغوجية، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة قسنطينة، 2019/2018.

