

محاضرات مقياس : علم الاجتماع المؤسسات

السنة الثالثة علم الاجتماع

اعداد : أ / طبيش ميلود

تمهيد :

تعرف المؤسسة الاجتماعية بأنها نظام مركب من المعايير الاجتماعية المتكاملة المنظمة من أجل المحافظة على قيمة اجتماعية أساسية. ولا ينظر علماء الاجتماع إلى مفهوم المؤسسة الاجتماعية بنفس النظرة التي يتخذها العوام غير المتخصصين الذين يطلقون هذا المصطلح على السجون ومعاهد الإصلاح ودور التربية الاجتماعية والكنائس والمساجد والمنظمات الترفيهية ومنظمات أخرى كثيرة. وهكذا يستخدم علماء الاجتماع مصطلح المؤسسات الاجتماعية ليصفوا النظم المعيارية التي تحدد السلوك الاجتماعي في خمسة مجالات حياتية أساسية. يطلق على هذه المجالات المؤسسات الاجتماعية

مفهوم المؤسسة

إن المؤسسة هي كلمة معقدة تدل من جهة على عمل (فعل أسس) : هو بهذا المعنى خلق وإيجاد شيء، ومن جهة أخرى على نتيجة هذا العمل، بحيث يصبح معطى اجتماعي متميز، وتستعمل الكلمة عادة للدلالة على الشيء المؤسس ، فيقال: مؤسسات إدارية، واقتصادية...إلخ .

والفكرة الأساسية التي تميز المؤسسة عن غيرها من أشكال التنظيم الاجتماعي هي استقلاليتها عن العناصر المتشكلة منها، وتميزها عن هذه العناصر بحيث أنها تضيف إليها شيئاً جديداً ، ومن أهم هذه الاتجاهات النظرية التي أعطت لنا تصورات مفاهيمية مختلفة للمؤسسة منيا:

تعرف المؤسسة الاجتماعية بأنها نظام مركب من المعايير الاجتماعية المتكاملة المنظمة من أجل المحافظة على قيمة اجتماعية أساسية. ولا ينظر علماء الاجتماع إلى مفهوم المؤسسة الاجتماعية بنفس النظرة التي يتخذها العوام غير المتخصصين الذين يطلقون هذا المصطلح على السجون ومعاهد الإصلاح ودور التربية الاجتماعية والكنائس والمساجد والمنظمات الترفيهية ومنظمات أخرى كثيرة. وهكذا يستخدم علماء الاجتماع مصطلح المؤسسات الاجتماعية ليصفوا النظم المعيارية التي تحدد السلوك الاجتماعي في خمسة مجالات حياتية أساسية. يطلق على هذه المجالات المؤسسات الاجتماعية

تعرف المؤسسة بأنها " كل هيكل تنظيمي مستقل مالياً ، ويخضع لكلاً من الإطار القانوني والاجتماعي ، وهدفها دمج جميع عوامل الإنتاج من أجل تحقيق أكبر قدر ممكن من الإنتاج أو تبادل السلع أو تبادل الخدمات المختلفة ، وإن المؤسسة باعتبارها منظمة تعتبر في ذات الوقت هيكلًا اجتماعيًا واقعيًا ومتعاملًا اقتصادياً ، وتتبع خصائص تنظيمية

من وجهة نظر الاتجاه الاجتماعي تعد المؤسسة منظمة اجتماعية : وحسب هذا الاقتراب فالمؤسسة كما عرفتها مادلين قرافيتس grafitsse.M بانها "مجموع اجتماعية لديها هدف مشترك تتخللها علاقات

واتصالات ومعلومات"، يلاحظ من هذا التعريف أن المؤسسة تظهر على شكل مجموعة من الأفراد تنشأ بينهما روابط للنشاط الاقتصادي

كما ينظر إلى المؤسسة على أنها "نظام مكون من عناصر بشرية، ومادية، ومعنوية (ثقافة، قيم) تتفاعل فيما بينها"، وأيضا أن المؤسسة "كيان اجتماعي يسعى إلى تحقيق أهداف محددة، ولها بناء وظيفي واضح ومقصود، ومحددات واضحة"

وهكذا يتضح أن المؤسسة تتكون من أفراد لديهم نقاط قوة وضعف وهي توضح نوع المسؤوليات والأنشطة التي يجب أن يقوموا بتحقيقها، في حين اعتبرها البعض كوحدة اجتماعية وبأنها مجموعة من الأفراد والجماعات المتجانسة نسبيا والتي ترتبط بشبكة من العلاقات الرسمية والغير الرسمية أما مفهوم المؤسسة في نظر الاتجاه الاشتراكي بأن المؤسسة "منظمة تملكها الدولة وتمنحها الاستقلال في الإدارة، والتقسيم بتنفيذ برامج الخطة، وتعمل على أساس مبدأ الحساب التجاري وحسابات التكاليف وذلك وبغرض الحصول على الفائض". أما عند كارل ماركس Marx.K فالمؤسسة تعني "عدد كبير من العمال يعملون في نفس الوقت تحت إدارة نفس رأس المال ونفس المكان من أجل إنتاج نفس النوع من السلع"

ومع تطور نظريات الإدارة والتسيير فقد عرفت المؤسسة "بأنها منظمة لأنها تجمع العناصر المكونة هذه الأخيرة، يقدم الأطراف مشاركتهم لها حتى تتمكن من البقاء والاستمرارية من خلال علاقة مباشرة بها وبمختلف عوامل الإنتاج" واهتم بها هؤلاء الباحثين بكيفية تنظيمها على الشكل الذي يسمح لها بتحقيق أهدافها بكفاءة، وأصبح ينظر إليها كمجموعة من الأقسام المترتبة وفق تسلسل معين تتقاسم السلطة فيما بينها.

بينما نجد أن قانون العمل يعطي للمؤسسة مفهوما يضيء عليها مدلولاً يسمح لها بأن تكون منظمة اجتماعية داخل العمل فهي الإطار الأول لتكوين علاقات عمل تسمح لمجموعة العمال بممارسة نشاطهم بداخلها تحت إشراف مسؤول، فتعد بذلك خلية اجتماعية تتميز بنشاط تتركز تحت سلطة واحدة، وبهذا يتضح أن المؤسسة تتميز بعنصرين رئيسيين: هما العنصر البشري والاقتصادي وتعد بذلك مركز للحياة الاجتماعية ومكان يتم فيه العمل جماعيا.

● وأما علم الاجتماع: فقد استخدم بشكل موسع مفهوم المؤسسة الذي يفترض به أن يشير إلى شرط مسبق بالغ الأهمية، فهانتنغتون على سبيل المثال يصر على تحديد مميزات المؤسسة الوظيفية وذات الاداء الحسن: أي القدرة على التكييف والتعقيد والاستقلالية وملاءمة قيم المحكومين وتوقعاتهم. ويقدم أوليفي ماير تعريفاً آخر للمؤسسة بأنها بنية اقتصادية واجتماعية وثقافية قانونية مستقلة تحتوي على مجموعة من الأفراد يعملون بطريقة منتظمة ومنسجمة لتقديم مخرجات للبيئة الخارجية التي تتميز بالمنافسة

● وفي السياق ذاته، يؤكد معن خليل العمر أن مصطلح المؤسسة يستعمل بشكل واسع لوصف الممارسات الاجتماعية المتكررة، بشكل دوري ومنتظم، معتمدة ومصانة من قبل المعايير الاجتماعية ولها

أهمية جوهرية في البناء الاجتماعي مثل الدور الاجتماعي، ويشير المصطلح أيضا إلى تأسيس أنماط السلوك، فالمؤسسة وحدة ذات أهمية عامة متداخلة بشكل تعاوني مع مجموعة من الأدوار، لذا تعد المدرسة مؤسسة اجتماعية تشمل أدوار التلاميذ والمعلمين.

• والمؤسسة هي ما يصطلح عليها باللغة الفرنسية حسب القاموس الفرنسي (Larousse) بمصطلح "Entreprise" والذي هو مشتق من الفعل "Entreprendre" والذي يعرفها على أنها وحدة اقتصادية لإنتاج السلع والخدمات، واقتصاديا تصنف وفقا لعدة محددات منها المحدد القانوني الذي يفضي إلى تصنيف المؤسسات إلى مؤسسات خاصة وتكون ملكا لشخص أو شركة بين عدد من الأشخاص متعاونين، ومؤسسات عامة تكون ملكيتها وتسييرها من طرف الدولة، نجد من خلال هذا التعريف أن (Larousse) أشار إلى نوعين من المؤسسة وحاول توضيح الفرق بين النوعين مؤسسة خاصة ترجع ملكيتها لمقاول أو لمجموعة من المقاولين الشركاء، ومؤسسة عامة ترجع ملكيتها للدولة، وكلا النوعين من المؤسسة سواء الخاصة أو العامة تعني نسق مفتوح يؤثر ويتأثر بالبيئة الخارجية، كما أنه يتكون من مقاول أو مجموعة من المقاولين يهدف صاحبها أو أصحابها إلى تحقيق أهداف المؤسسة المحددة مسبقا، عن طريق مجموعة من النشاطات المتنوعة والمختلفة التي اختصرها (Larousse) في الإنتاج للسلع والخدمات.

• وعرفها ماكس فيبر (Weber Max) على أنها: "تركيب بيروقراطي وظائفي يحتوي على مجموعة من القواعد والإجراءات التي تحدد شكل المؤسسة في كل مكتب وفي كل منظمة، بالإضافة إلى وجود هيكل تركيبي معين يحدد العلاقات وتدفقات السلطة وحدود كل قسم"، وبالتالي فإن المؤسسة عبارة عن بناء لمجموعة من القوانين والمبادئ والقيم التي تمثل خصوصيتها وفلسفتها الخاصة، وثقافتها التي تمثل بدورها هويتها في نظر الآخرين التي تميزها وتتميز بها عن غيرها من المؤسسات الأخرى، وهو ما يظهر جليا من حيث الجانب الشكلي والمهي الذي تطرق إليه (Weber) والذي يظهر من خلال وضع حدود لكل قسم، وتحديد الأدوار والوظائف للعمال والتنسيق فيما بينهم من خلال تحديد العلاقات بين مختلف الأقسام وتحديد شكل سير العمل وطرق الاتصال والتواصل بين الأفراد داخل المؤسسة، وهو ما يتم تجسيده على شكل هيكل تنظيمي يحدد طريقة الاتصال التي تعتمد عليها المؤسسة، وهذا لضمان سير العمل بالشكل اللازم الذي يسهل على المؤسسة أن تحقق الأهداف المحددة الخاصة والعامة مسبقا بكل نجاعة وفعالية، وهو ما أغفل عنه وأهمله أتباع مدرسة (Durkheim) الذين حصروا تحديد مفهوم المؤسسة في الجانب السلوكي فقط دون مراعاة الجانب الشكلي الذي ركز عليه (Weber).

• في المقابل نجد أن تالكوت بارسونز (Parsons Talcott) أحد أصحاب النظرية البنائية الوظيفية عرف المؤسسة على أنها مجموعة مركبة من الأنماط التنظيمية الملائمة، للتحليل كوحدة بنائية في النسق الاجتماعي، كما أن المؤسسة يمكن وصفها كمجموعة من الأدوار الثابتة بصورة مستقرة. ومن ثمة فقد انطلق (Parsons) من تصور المؤسسة بوصفها نسقا اجتماعيا من أنساق فرعية مختلفة

سياسية، اقتصادية، ثقافية، واجتماعية، كالجماعات والأقسام وغيرها من الأنساق التي لكل منها مجموعة من الوظائف ولكل وظيفة مجموعة من الأدوار التي تقوم بها فيما بينها، وهذا من خلال العمل على التنسيق بين مختلف الأنساق وبالتالي فالمؤسسة تعد بدورها نسقا فرعيا تدخل في إطار نسق اجتماعي ، أكبر وأشمل كالمجتمع.

• المؤسسة من المنظور الاقتصادي : اما بالنسبة للمؤسسة من المنظور الاقتصادي فهي تأخذ شكلا آخر مختلف عن المنظور السوسيولوجي الذين اهتم علماءها وباحثوها بالموارد البشري على أنه فاعلا اجتماعيا له مجموعة من الاعتبارات البد من أخذها في الحسبان .

• المؤسسة من منظور اقتصادي : يعرف ناصر دادي عدون المؤسسة على أنها : " كل هيكل تنظيمي اقتصادي مستقل مالياً، في إطار قانوني و اجتماعي معين، هدفه دمج عوامل الإنتاج من أجل الإنتاج أو تبادل السلع و الخدمات مع أعوان اقتصاديين آخرين، أو القيام بكليهما معاً (إنتاج + تبادل)، بغرض تحقيق نتيجة ملائمة وهذا ضمن شروط اقتصادية تختلف باختلاف الحيز المكاني و الزماني الذي يوجد فيه و تبعاً لحجم و نوع نشاطه

فقد اهتم الاقتصاديون بالشكل الخارجي من جهة ، وبالربحية والإنتاجية من جهة أخرى ، حيث شغلت المؤسسة الاقتصادية حيزا معتبرا في كتابات وأعمال الاقتصاديين من مختلف الاتجاهات الايديولوجية الشرقية والغربية ، باعتبارها النواة الأساسية للنشاط الاقتصادي كما أنها تعبر عن علاقات اجتماعية لأن العملية الانتاجية تقوم بنشاطها ضمن مجموعة من العناصر البشرية والمادية وكذا المعنوية .

ومن خلال ما سبق ذكره ، يمكن أن نعرف المؤسسة بانها تركيبة يبتدعها الإنسان بالتعاون مع الآخرين في المجتمع ، وذلك لإرضاء حاجاتهم المشتركة ، كما أنها طراز مستمر من السلوك الاجتماعي وهي مجموع علاقات اجتماعية منظمة لتوظيف جهود الأفراد وتنظيمها من أجل تحقيق الأهداف المشتركة

✓ مفهوم القوة و السلطة و الشرعية:

تعدّ السّلطة ظاهرةً اجتماعيّةً اهتمّ بها الإنسان منذ القدم من سقراط ، وأفلاطون مرورًا بهوبز، ولوك ، وميشيل فوكو، و"ماكس ووبر"، و"بيير بورديو" وإلى عصرنا هذا ، واختلف هذا الاهتمام من عصرٍ إلى آخر. والسلطة تعرف ضمن مفهوم ، أو طابع واحد ، وهو مفهوم التسلّط لأشخاص على مجموعة من الأفراد بحكم أنّهم أقوياء جسديًا أو عقليًا.

• يعرف ماكس ووبر " (Max Weber) "القوة أنها "إمكانية أن يكون فاعل ما داخل شبكة العلاقات الاجتماعية في وضع يسمح له بتحقيق رغباته بغض النظر عن المقاومة المحتملة و دون اعتبار للقواعد التي يرتكن إليها هذه الامكانية[1]."

• و القوة حسب غيدنز (Giddens) مفهوم أساسي في العلوم الاجتماعية ، فكل فرد عبارة عن فعل اجتماعي ، و من هنا تكمن القوة في إحداث فارق على الساحة الاجتماعية الموجود فيها الفرد ، والغاية من هذا الفعل الاجتماعي (القوة) هي المسؤولة عن إحداث هذا الفارق ، لكن نتائج هذه الأفعال الاجتماعية قد تتعارض باختلاف مصالح و غايات الأفراد ، في حين أن العامل الحاسم حينها يكون مقدار القوة طبقاً للموارد و الامكانيات التي يستحوذ عليها الأفراد ، و التي قسمها (Giddens) إلى إمكانيات تخصيصية و تعني أدوات الإخضاع المادي مثل: المال أو السلاح و غيرها، و الإمكانيات السلطوية و تعني الاستحواذ على نشاطات الأفراد كأن يكون الفرد على قمة تنظيم ما أو موظف عام يملك القرار ، و هذا يعني أن هدف القوة هو تحقيق الهيمنة حيث تبرز العلاقة السببية- التي اقترحها أفكار هوبز عن الرشادة ، و عقلانية تعريف القوة و طورها بعد ذلك و بير في أفكار تنظيمية عن البيروقراطية- فلكي يكون لدى الفرد القدرة على جعل الآخرين يقومون بأشياء حتى لو كانوا لا يريدون القيام بها ، فلا بد أن يستند منطق القوة في تلك الحالة على أسس و أسباب تقبلهم لهذه القدرة أو القوة ، سواءً كان يتعلق هذا السبب بالإقناع أو القمع .

• و يذهب بعض الباحثين الى ان منطق القوة في السياق السياسي قد يتضمن حوافز لحث الناس على التعاون أو تتضمن استخداماً للتهديد و العقوبات و القوة المادية ، و في الحالتين يتكون إخضاع أو ما يعرف باسم "السلطة" ، و الدولة بهذا المعنى تملك القوة و السلطة و قوتها تنطوي على علاقة حقيقية متمثلة في قدرتها على سن القوانين و تطبيقها ، بينما السلطة تنطوي على خضوع المجتمع لهيمنة القوة متمثلة في حفظ النظام العام ، و احترام المواطنين للقانون ، سواء كان ذلك نابعاً من قمع و إجبار الدولة أو الاحساس العام النابع من كون هذه السلطة مبررة أي أن سلطة الدولة تصبح شرعية ، و السلطة الشرعية هي التي تفرض واجبات على مواطنيها ليس فقط بإستخدام القوة لكن بوضعهم في موقع بحيث يكون عليهم إلتزام القيام بهذه الواجبات - طاعة القانون في هذه الحالة - أي أن تستند على ممارسة القوة بناءً على مبرر أخلاقي يتعلق بأن هذا الإلتزام ليس تجاه الدولة التي هي قوة فوقية بل تجاه المواطنين الآخرين الذين باتفاقهم نشأت الدولة أو الحكومة لكي يستفيد الأفراد من اجتماعهم لا الدولة التي المعنى تخضع للمجتمع كما هي تخضعه ، لكن ما هي آليات إخضاع الأفراد و المجتمع و كيف تمر هذه الممارسة

✓ القيادة:

• القيادة صفة تدل على هيئة نسبية بين شخص يقوم بعمل جماعي وأشخاص يتبعون عمله ، ويسيروا على مثاله لتحقيق غاية مشتركة فيكون أحد الطرفين قائد والآخر مقاد فالقيادة صفة تدل على هيئة نسبية بين شخص يقوم بعمل جماعي وأشخاص يتبعون للتأثير في الآخرين وجعلهم يتعاونون لتحقيق هدف يرغبون في تحقيقه

• هي " النشاط المتخصص الذي يمارسه شخص للتأثير في الآخرين وجعلهم يتعاونون لتحقيق هدف يرغبون في تحقيقه

• هي عملية إيجاد علاقات إيجابية وطيبة مع المرؤوسين بهدف تحقيق التنافس لصالح العمل وليس التعارض فيما بينهم ، إن القيادة هي عملية تفاعل بين قادة ومجموعة من الناس في موقف معين ، ويترب عليه تحديد أهداف مشتركة ، ثم القيام بالإجراءات الفعالة لتحقيق تلك الأهداف "

• لقد أسهم عالم الاجتماع الألماني ماكس وير Weber Max في تطوير مفهوم القيادة الإدارية من خلال فهمه وتحليله للسلطة التي أقامها على ثلاثة نماذج أساسية :

السلطة الشرعية ، السلطة التقليدية و السلطة الكاريزمية ، وجعل معيار التمييز بين النماذج الثلاثة هو مصدر الحق أو الشرعية لسلطة القائد ومن الإضافات التي قدمها وير في مجال القيادة الإدارية ، تصوره لأسلوب القيادة الذي يتلاءم مع كل نموذج من نماذج السلطة الثلاثة .

ففي ظل نموذج السلطة الرشيدة تقوم سلطة القائد الرسمي على اعتقاد المرؤوسين في التنظيم الإداري بشرعية ونظامية القواعد والقوانين التي تحكم التنظيم ، وحق قيادته في إصدار الأوامر والتعليمات في إطار هذه القواعد والقوانين ، وان المرؤوسين يتبعون هذه الأوامر والتعليمات في إطار هذه القواعد والقوانين وان المرؤوسين يتبعون هذه الأوامر باعتبارها قواعد رسمية للتنظيم ، فسلطة القائد نابعة من مركزه القيادي

أما نموذج السلطة التقليدية : فتقوم سلطة القائد على اعتقاد المرؤوسين بقُدسية التقاليد التي تقوم عليها السلطة ، وحقه الشرعي في ممارسة السلطة على تابعيه ، فتبعية المرؤوسين هنا تكون لشخص القائد وليس لمركزه الوظيفي .

أما السلطة الكاريزمية : فان سلطة القائد تقوم على اعتقاد المرؤوسين المبالغ فيه بان القائد يملك صفات شخصية خارقة تجعله يتميز بقوته وتفوقه على الآخرين ، كما أن المرؤوسين ينظرون إلى أوامر قائدهم على إنها مقدسة ، وفي ظل هذا الأسلوب القيادي لا يوجد أي مظهر لتفويض السلطة فهنا السلطة يمارسها القائد بنفسه ، لأنه هو الذي يوجه سلطته ويفرضها وحده.

✓ الرقابة

• تعتبر الرقابة الوظيفة احدى الوظائف الأساسية للإدارة، و التي تتضمن الأعمال و القرارات التي يقوم بها المديرون للتأكد من أن نتائج الأعمال التي تم إنجازها مطابقة تماما لما تم تحديده مسبقا في الخطة و التأكد أيضا من حسن سير الأعمال داخل المنظمة. و الرقابة وظيفة إدارية مطلوبة في جميع المستويات، فهي ليست مقتصرة فقط على الإدارة العليا بل تختلف من مستوى لآخر حسب اختلاف الصلاحيات المخولة للمدراء في المنظمة. كما أن الرقابة لا يمكن أن تؤدي بمعزل عن الوظائف الإدارية الأخرى من تخطيط و تنظيم و توجيه، حيث أن وظيفة التخطيط بحاجة إلى رقابة و كذلك التنظيم و

التوجيه، وفي نفس الوقت الرقابة أيضا بحاجة إلى تخطيط وتنظيم حتى تتم على أفضل حال. إضافة إلى ذلك يجب أن تأخذ الرقابة بعين الاعتبار العوامل المختلفة المؤثرة على العمل فهي تتأثر بفلسفة الإدارة وتوفر الموارد اللازمة لتحقيق النتائج وكذلك بعوامل البيئة الخارجية مثل العوامل الاقتصادية و السياسية و التكنولوجيا و القانونية و الثقافية... الخ.

✓ أهمية الرقابة التنظيمية:

- تبرز أهمية الرقابة في صلتها الوثيقة بباقي مكونات العملية الإدارية
- فالرقابة لها صلة وثيقة بالتخطيط فهي التي تسمح للمدير بالكشف عن المشاكل والعوائق التي تقف إزاء تنفيذ الخطة وتشعره في الوقت المناسب بضرورة تعديلها أو العدول عنها كلية أو الأخذ بإحدى الخطط البديلة
- و الرقابة لها صلة بالتنظيم فهي التي تكشف للمدير عن أي خلل يسود بناء الهيكل التنظيمي لوحده الإدارية و في مجال التفويض لا يستطيع المدير أن يفوض واجباته إلا إذا توفرت لديه وسائل رقابية فعالة لمراجعة النتائج ، لأن المفوض يظل مسؤولا عن إنجاز المفوض إليه للواجبات التي فوضها* . و الرقابة لها صلة أيضا بعملية إصدار الأوامر و بعملية التنسيق ، إذ يستطيع المدير عن طريقها التعرف على مدى تنفيذ قراراته و مدى فعاليتها و مدى قبولها من جانب أعضاء التنظيم و هي التي تمكن المدير في النهاية من معرفة أوجه القصور في التنسيق في منظمته الإدارية فيعمل على تلافيها أو تعديلها.

كما ان المراقبة هي شكل من اشكال القوة يستعمله الفرد عندما يريد وضع حد لسلوك شخص اخر

✓ السيطرة:

- تعتبر السيطرة من الوظائف الأساسية والمستمرة للإدارة، حيث أنها تعني إدارة الوظائف الهامة في المؤسسة، كما تعمل على تقييم نتائج الأعمال بشكل دائم ومستمر.
- السيطرة هي حشد موارد المؤسسة لتنفيذ أهدافها من خلال قياس الأداء واتخاذ القرارات المناسبة لتصحيح أي خطأ.

يعتبر مفهوم القوة اوسع من مفهوم السيطرة، فالسيطرة تدل على علاقة بين ما هو اعلى و ما هو اسفل ، كالعلاقة بين رب العمل و العامل .