



محاضرات

نفسى علم اجتماع المؤسسات

أد / نادية سعيد عيشور

محاضرات في علم الاجتماع المؤسسات

أ.د ناديا سعيد عيشور
استاذة فلاح علم الاجتماع
جامعة محمد أمين دباكين - سطيف 2 الجزائر

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

فهرس المحتويات

1 مدخل عام عن المؤسسات:

أولا- مفهوم المؤسسة وبعض المفاهيم ذات الصلة:

- المؤسسة.....
- المنظمة.....
- التنظيم.....
- الإدارة.....
- الشرعية.....
- القيادة.....
- السلطة.....

ثانيا- تطور التفكير المؤسسي.....

ثالثا- الإدارة الاستراتيجية في المؤسسة الاقتصادية.....

2 تصنيف المؤسسات:

3 المؤسسات المجتمعية والمقاربات النظرية

المؤسسات المجتمعية من الحاجة الى الطموح-الغاية.....

المقاربات النظرية للمؤسسات.....

أولا- الاتجاه الكلاسيكي.....

ثانيا- الاتجاه الماركسي.....

ثالثا-مدخل النظم.....

4 نماذج من المؤسسات المجتمعية:

أولا- مؤسسة الأسرية.....

ثانيا- المؤسسة المدرسية.....

ثالثا- مؤسسة الاقتصاد.....

رابعا- مؤسسة الإعلام والاتصال.....

خامسا- المؤسسة الدينية (دور العبادة).....

مقدمة

يعتبر علم اجتماع المؤسسات، فرع من فروع علم الاجتماع العام، فهو يهتم، على غرار بقية التخصصات السوسيولوجية، بدراسة الظواهر الاجتماعية، التي تشكلها وتطورها "المؤسسات" المختلفة في المجتمع، من حيث البناء وكذلك الوظائف، وكل ما ينبثق عنها من ظواهر متشعبة، ظاهرة وكامنة.

وبوصفه، كذلك، فهو تخصص يستند في إنجاز بحوثه إلى مناهج البحث العلمي، وطرائقه وأدواته، كما يحترم القواعد والشروط المحددة لطبيعة الظواهر وخصائصها العلمية، ويأخذ بعين الاعتبار العوامل والمتغيرات المؤثرة؛ والتي تدخل ضمن السلوك المؤسسي للمؤسسة المعنية بالدراسة.

تتنوع الظواهر المتعلقة بموضوع المؤسسات وتتعدد بتنوع وتعدد المؤسسات الاجتماعية ذاتها، داخل المجتمع الواحد وعديد مجتمعات، حيث تتأثر بجملة العوامل والمتغيرات السوسيو - نوعية، تلك التي تصنعها البيئة الطبيعية والاجتماعية والسياسية والاقتصادية والثقافية والفكرية والتاريخية وحتى الانثروبولوجية والسيكولوجية.

ولهذا ليس غريبا أن نقف على وحدة نمطية من أشكال وأنواع المؤسسات، من حيث المظهر، لاسيما عناصر البناء وطبيعة الوظائف، غير أن بنية العلاقات والروابط فيها، سواء على صعيد الأفراد الجماعات أو المجتمعات، في القطاع الرسمي وغير الرسمي، لن تكون واحدة ومتطابقة متشابهة على الدوام، بل تختلف اختلافا نسبيا من مؤسسة إلى أخرى ومن مجتمع إلى آخر، وربما داخل المجتمع الواحد، هذا الذي يعزو بطبيعة الحال إلى تنوع العوامل والظروف المؤثرة في بيئة المؤسسات داخليا وخارجيا.

وفي ضوء ذلك، فإنّ التأطير النظري والمنهجي لموضوع المؤسسات، من قبل مختلف الاتجاهات السوسيولوجية بمختلف مدارسها وروادها، تقف خلف معالجة هذه الظواهر، تشخيصا، وتحليلا، وتفسيرا، وتوقعا. حيث يتقاطع التدخل السوسيولوجي على قدر تعدد فروع علم الاجتماع، علم اجتماع الأسرة، علم الاجتماع التنظيم والعمل، علم اجتماع التنظيمات، علم الاجتماع الصحي أو الطبي، علم الاجتماع الثقافي والتربوي والديني وهكذا، فالمجال واسع، ليستدعي كافة الأصول النظرية التي أطرت الظواهر، وتبقى المفارقة في ربط هذه المعالجات الكلاسيكية بمقتضيات عصر التقنية والمعلومة في زمن العولمة، من حيث تنامي الشعور بالحاجة إلى اعتماد الرؤية الاستراتيجية، عبر أدواتها المشهورة وهي: المعرفة العلمية، الإدارة الاستراتيجية، وتكنولوجيا الإعلام والتواصل. لتحقيق مزيد من التوقع ومزيد من التحكم، لغرض الوصول إلى درجة التّقدم المنشود.

قد يتمحور الهدف الرئيس من تدريس هذا المقياس حول تنمية معارف الطالب وإدراكه لمحيطه المباشر في صورته الكلية والموضوعية، حيث يتعرف على أهم المؤسسات المكونة للمجتمع، كما يستوعب

آليات وكيفيات وطرائق عملها، في حدود الوقوف على بنية شبكة الروابط فيما بينها، هذا زيادة على فهم معظم المتغيرات الداخلية من نمط قيادة وسلطة ومشروعية وغيرها والتي تعتبر الركائز في تسييرها محليا كل حسب نوعه، أهدافه وسائله وغاياته وكذا العوامل والظروف الخارجية المؤثرة فيها.

إنّ الطالب في المؤسسة الجامعية اليوم، في ظل فلسفة التعليم الجديد وفي ظل العولمة التعليمية وميّزة الإبداع التنافسية؛ صار في أحوج حال إلى انعتاق مداركه ومعارفه على فهم المحيط فهما شكوليا صحيحا، يمكنه من استيعاب التغيرات الشديدة التي تعصف بالحياة اليومية، التي يعيشها ضمن نطاق زمكاني معين يعتبر بؤرة صغيرة ضمن الفضاء العالمي الأرحب والأوسع.

المسور الأول:

مدخل عام

لعلم اجتماع المؤسسات النظرية

تمهيد

سنتعرف في هذا المقياس، ضمن المحور الأول، على المقصود من مفهوم المؤسسة وبعض المفاهيم ذات الصلة بها، تصنيفها، تطور التفكير الاستراتيجي وأهمية الإدارة الاستراتيجية في المؤسسات الاقتصادية خاصة (بشيء من الاختصار)، كما سنروم - تاليا- تناول أنواع المؤسسات الأكثر شيوعا ونشاطا ودينامية، في المجتمعات العربية ومنه الجزائر، ونذكر في المقدمة:

- مؤسسات التنشئة الاجتماعية: مؤسسة الأسرة، المدرسة، الإعلام، المسجد.
- مؤسسات اقتصادية: المؤسسة الصناعية، الفلاحية، التجارية و الخدماتية.
- المؤسسات سلطوية: المؤسسة السياسية والعسكرية والمؤسسة العدالتية القانونية.

أولا- مفهوم المؤسسة ومفاهيم ذات صلة بها:

مّا يجب أنّ ننوه إليه ابتداءً، أنّ المؤسسات، مفهوم شامل جداً، وواسع لدرجة قدرته على استيعاب أنماط من المؤسسات، بناء على أهدافها وغاياتها، حيث، وإن اظهرت تكاملاً وتسانداً، غير أنّها في النهاية نجدّها مختلفة نسبياً، عن بعضها البعض، ولهذا نفضل اعتماد التصنيف سابق الذكر.

كما يجب التّنبه، من جانب آخر، إلى أنّ مصطلح "مؤسسة" رديفاً لمصطلح المنظمة، من ظاهر الكلمة، فيما هو أشمل من مفهوم التنظيم، إذ أنّ التنظيمات لدى البعض، هي عبارة عن مؤسسات صناعية بالدرجة الأولى، بينما هي أشمل من ذلك لدى البعض الآخر. كما يرتبط التنظيم أو المؤسسة من جهة أخرى بالإدارة والسلوك البيروقراطي، مّا يّحيلنا إلى ربطه بمفهوم الشرعية ومفهوم السلطة، ومفهوم الاستراتيجية.

1) تعريف المؤسسة:

وفي العموم، سنسرد بعض التعريفات، التي قد يفهم منها ضمناً، أنّها عامة تشمل جميع أنواع المؤسسات، وأنّها خاصة، في بعض جزئياتها، إذ تقتصر على ما هو رسمي و/ أو اقتصادي :

- شستر برنارد (Briand chester): "المؤسسة نسق من الأنشطة المنسقة شعورياً، وهي قوى منظمة من شخصين أو أكثر، تقوم بإنجاز مجموعة من الأنشطة من خلال التنسيق المدروس والشعوري"¹
- يرى بارسونز أنّ التنظيم هو "وحدة اجتماعية يتم إنشاؤها من أجل تحقيق هدف معين"² كما يرى بأنّها "وحدات اجتماعية تقام وفقاً لنموذج بنائي معين لكي تحقق أهدافاً محددة"³

¹ جابر عوض سيد وابو الحسن عبد الموجود: الإدارة المعاصرة في المنظمات الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الأزاريطة، الاسكندرية، 2003، ص203.

² عباس سمير، الثقافة التنظيمية واستراتيجيات التغيير في المنظمات، الطبعة الأولى، دار الهدى، عين مليلة-الجزائر، 2012، ص18.

³ محمد عبد المولى الموالى الدقس: علم الاجتماع الصناعي، الطبعة الأولى، الإصدار الثاني، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، 1999، ص123.

- بريفييس (Briefs): "المؤسسة ذلك النوع من التعاون بين الناس، الذي يؤدي إلى تكوين علاقات اجتماعية نوعية متميزة"¹
- نائل عبد الحافظ: "المؤسسة عبارة عن ذلك الكل الموحد، والمكون من عناصر بشرية ومادية وتكنولوجية وقانونية وتنظيمية، متعاونة ومنسقة بشكل رسمي، من أجل تحقيق غرض مرسوم، كما أنها كيان اجتماعي هادف"².
- ناصر قاسيمي: "مؤسسة" مجموعة من الأشخاص مندمجين في وحدة اقتصادية او اجتماعية قانونية لتحقيق هدف مشترك من خلال تجميع الموارد المادية والبشرية الضرورية لذلك، واستغلالها استغلالاً عقلانياً"³.
- بلقاسم سلاطنية وآخرون: "المؤسسة كنظام تقني- اقتصادي: هي النظام الذي يعني مجموعة من العناصر مترابطة ومتفاعلة فيما بينها، تقوم في مجموعها بنشاطات تشارك أو تصب في هدف مشترك، تقني: تتكون من مجموعة الوسائل التقنية المادية، من تجهيزات وأدوات بهدف استعمالها لإنتاج وتحقيق منتجات وخدمات، بالجمع والتنسيق بين هذه الوسائل والمواد، أما الجانب الاقتصادي؛ فهو الموجه للأهداف وسياسات المؤسسة في الجانب التجاري، واستعمال عوامل الإنتاج"⁴.
- علي محمد عبد الوهاب: تستخدم عبارة " التنظيم " للتعبير عن الجهد الإنساني المبذول من أجل تحقيق الأهداف المرغوبة. وأن أساس التنظيم هو إشباع حاجات الأشخاص وتحقيق رغباتهم. ولهذا فالتنظيم هو تحقيق الأهداف المرجوة. فنقيم التعليم لنشر المعارف، والمستشفيات للعلاج، والمصانع لإنتاج الخيرات المادية أي السلع. ويمكن النظر إلى التنظيم من حيث الشكل ومن حيث المضمون. فالشكل أو هيكل التنظيم يعني الجماعات والإدارات والأقسام، التي يعمل بها الناس والعلاقات التي تنظم أعمالهم بطريقة منظمة ومنسقة ليصلوا إلى هدف محدد. أما المضمون فهو عملية جمع الناس في منظمة (مؤسسة)، وتقسيم العمل فيما بينهم، وتوزيع الأدوار عليهم حسب قدراتهم ورغباتهم والتنسيق بين جهودهم، وإنشاء شبكة متناسقة من الاتصالات بينهم حتى يستطيعوا أن يصلوا إلى هدف محدد.⁵ لقد أصبح التنظيم هو السمة المميزة للمجتمع الحديث، الذي شهد ظروفا اجتماعية واقتصادية وثقافية، خلقت التربة الصالحة والمناخ الملائم لنمو وتطور التنظيمات.⁶
- ابراهيم العسل: المؤسسة أو المنظمة foundation، هي عبارة عن جماعة رسمية منظمة، تتكون من أجل تحقيق هدف معين قد يكون تجارياً، أو دينياً، أو رياضياً، أو صحياً، أو تربوياً، من أمثلة المؤسسات: الشركات، المصانع، البنوك، المدارس، المستوصفات، النوادي، الجمعيات الدينية أو الخيرية، والجماعات الحزبية. من أهم خصائص المؤسسات: التنظيم

1 محمد الجوهري: مقدمة في علم الاجتماع، دار الكتب الجامعية، القاهرة، مصر، 1975، 221.

2 نائل عبد الحافظ: العولمة - الهياكل والأساليب، دار زهور للنشر والتوزيع، عمان - الأردن، 2001، ص28.

3 ناصر قاسيمي، دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص120.

4 بلقاسم سلاطنية وآخرون، علم الاجتماع الاعلامي، الطبعة الأولى، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، 2012، ص70.

5 رابع كعش: علم اجتماع التنظيم، مخبر علم اجتماع الاتصال، جامعة منتوري. قسنطينة الجزائر، 2006، ص27.

6 المرجع السابق، ص5

الرسمي المبني على القوانين واللوائح المنظمة لهذه المؤسسات، وعلى العلاقات الاجتماعية القائمة بين أعضائها.¹

• محمد عبد المولى الدقس: هناك خلط لدى الباحثين في استخدام مصطلح التنظيم الاجتماعي (Organization) والمنظمة (Institution) حيث يستعملان كمرادفين حيناً، وأحياناً يستعملان كمختلفين... وفي واقع الحال فإن مصطلح التنظيم الاجتماعي ينقسم إلى قسمين هما:

• التنظيم الرسمي (البيروقراطي)

• التنظيم غير الرسمي.

فاصطلاح التنظيم الرسمي - البيروقراطي، كما استخدمه ماكس فيبر- يدل على التنظيم الذي يهدف إلى تحسين الفعالية الادارية عن طريق مركزية السلطة؛ أي وجود مركز واحد للسلطة، في حين أن مركزية السلطة ليست ضرورية في المنظمات.²

التعريف الإجرائي:

من كل ما سبق عرضه يمكن أن نستنتج أنّ المؤسسة هي عبارة مجموعة من الأعضاء ينتمون إلى مجتمع واحد وثقافة واحدة وضمن حيز زمني ومكاني مغلق أو مفتوح، تجمع بينهم أهداف ومصالح آنية وبعديّة مشتركة، كما تؤلف بينهم مشاعر واتجاهات إنسانية متشابهة (الولاء والانتماء)، حيث يخضعون لقواعد ضبط اجتماعي متعارفة ومحددة سلفاً و/أو يتم الاتفاق حولها (قانون داخلي مثلاً)، ضمن تنظيم عام سواء كان رسمي أو غير رسمي، معترف به اجتماعياً و/أو قانونياً، يمارسون نشاطات تشبع حاجاتهم وحاجات المجتمع، كما يدعمون وحدة التماسك الاجتماعي في اطار التساند الوظيفي لقطاعات المجتمع العام.

2) بعض المفاهيم ذات الصلة المباشرة بمفهوم المؤسسة:

• مفهوم الإدارة: تناول فايول Fayol مفهوم الإدارة وعرفها على أنها: التخطيط، التنبؤ، التنظيم، القيادة، التنسيق والمراقبة³:

• يعتبر التنبؤ هو التخطيط للمستقبل والتحضير له،

• أما التنظيم هو مجموع الاعمال والانشطة التي تمارس من قبل المدير والتي تشمل

على اختيار الآلات والوسائل الإنتاجية والمواد الأولية، وكذلك العناصر الإدارية

المرتبطة بتحديد الهيكل التنظيمي،

¹ ابراهيم العسل: الأسس النظرية والأساليب التطبيقية في علم الاجتماع، الطبعة الأولى، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، 1997، ص34.

² محمد عبد المولى الدقس: علم الاجتماع الصناعي، الطبعة الأولى، دار مجدلاوي للنشر ولتوزيع، عمان الأردن، 2005، ص122.

³ عبد الوهاب سوسي: المنظمة، المتغيرات، الأبعاد، التصميم، دار النجاح للكتاب، الجزائر، 2009، ص 26

- أما القيادة فتتمثل في توجيه جهود المرؤوسين، من خلال القرارات المتخذة في تحقيق الأهداف المسطرة من قبل المنظمة.
 - بينما التنسيق فيقصد به خلق التفاعل الصحيح بين مختلف الأنشطة وتوحيد الجهود للوصول للهدف المسطر.
 - وأخيرا الرقابة وهي العملية التي من خلالها يتم التأكد من الخطط الانتاجية والتنظيمية، لكي تنفذ كما هو مرسوم لها. ودراسة الانحرافات وأخذ الاحتياطات اللازمة في الوقت المناسب لتكييف الخطط مع المستجدات.
- مفهوم الشرعية/ المشروعية: هي: "مدي قبول الشعب لمن يحكمه، وهي عملية سياسية مستمرة، ومعبرة عن طبيعة العلاقة الرابطة للنظام السياسي مع وسطه المجتمعي، وهي محددة أيضا بدرجة الفعالية، وهذا ما أشار إليه ليبست، بحيث يعتبر أن هناك علاقة طردية بين المشروعية والفعالية، فكلما زادت الفعالية زادت المشروعية، واتجهت نحو الفائض، وكلما قلت الفعالية اتجه النظام نحو اللامشروعية وبالتالي اللا استقرار وبالتالي اللا تجانس مجتمعي.¹
 - مفهوم القيادة: القدرة التأثيرية للقيادة تشير إلى امكانية التأثير الايجابي والتطويري للسلوك في اتجاه تحقيق الأهداف، وحيث أن القيادة هي القدرة على التأثير في الآخرين، فالقيادة الايجابية هي التي تستطيع سد الفجوة بين الحاجات التنظيمية وبين أهداف العاملين واحتياجاتهم، أي أنها أحد العوامل الداعمة لإرساء ثقافة جديدة متميزة أو تغيير الثقافة الحالية بما يتفق مع مصلحة المنظمة"²
 - مفهوم السلطة: "هي الحق القانوني والرسمي في التأثير في الآخرين من خلال اتخاذ القرارات وإصدار الأوامر والتوجيهات بما فيها الجزاء والعقاب، بينما يتم التعامل مع السلطة بناء على الطاعة الاختيارية. أو هي القوة الشرعية التي تجعل المرؤوسين يعتقدون بضرورة الامتثال لها رؤساء ومرؤوسين. أو هي القدرة على ضبط وتحديد سلوك الأعضاء ضمن قوانين التنظيم وتوجيهها نحو اهدافه. تلك العملية التي تستهدف التأثير في الآخرين وقيادتهم من خلال مجموعة من الوسائل منها القدرة والكفاءة والشرعية. هي الوضعية التي تجعل بعض الأفراد داخل التنظيم لهم القدرة على تنفيذ المهام وفرض هذا التنفيذ على الآخرين، من خلال آلية فرض الطاعة، وإصدار الأوامر وتنفيذها بمختلف وسائل الالتزام أو الرضا. والسلطة التقليدية؛ هي تلك العملية التي تستهدف التأثير في الآخرين وقيادتهم، من خلال استمداد شرعيتها من العرف الاجتماعي، ونلاحظ هذا في النظام الملكي أو نظام المشيخة. السلطة

¹ خميس حزام والي: إشكالية الشرعية في الانظمة السياسية العربية، نقلا عن : نسيمه عكا: "دور الحكم الرشيد في التنمية، النيباد نموذجا" بحوث واوراق عمل الملتقى الدولي حول: الحكم الرشيد واستراتيجيات التغيير في العالم النامي، الجزء الثاني، جامعة فرحات عباس سطيف-الجزائر، يومي 8-9 افريل 2007، ص56 .

² أمل مصطفى عصفور: قيم ومعتقدات الأفراد وأثرها على فاعلية التطوير التنظيمي، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، بحوث ودراسات، مصر الجديدة، القاهرة، جمهورية مصر العربية، 2008، ص84.

العقلانية؛ هي تلك العملية التي تستهدف التأثير في الآخرين وقيادتهم من خلال استمداد شرعيتها من النصوص القانونية، الملزمة للجميع، والتي على أساسها تنتظم العلاقات التنظيمية، والتي تعطي الشرعية للسلطة".¹

"تعتبر السلطة إلى جانب القوة والمسؤولية من العناصر الأساسية لتحقيق أهداف المؤسسة بفعالية كبيرة، وكذلك تصميم التنظيم المناسب لتحقيق هذه الأهداف، انطلاقاً من تحديد العلاقات الرأسية بين الرئيس والمرؤوس، والعلاقات الأفقية بين الرؤساء في نفس المستوى التنظيمي (...). تتمثل عناصر السلطة في :

- حق رسمي لاتخاذ القرارات وإصدار التعليمات من أجل تنفيذ مهام معينة،
- ترتبط السلطة بوظيفة رسمية في المؤسسة،
- التوازن بين السلطة مع المسؤوليات المطلوبة من الفرد.

وتعني المسؤولية؛ تعهد المرؤوس والتزامه بتنفيذ الأعمال والأنشطة المعهودة اليه بأقصى قدراته، ولذا فالالتزام هو أساس المسؤولية. فيما تعتبر القوة المقدرّة على عمل شيء ما (...) لذلك فالقوة تبنى أساساً على مقدرة الفرد على التأثير على الآخرين على مستوى الأداء والتصرفات، وتستند قدرتهم هذه مع مصادر غير السلطة الرسمية مثل قوة الشخصية والاحترام والكفاءة. ويمكن القول أنّ القوة ترتبط بمفهوم القيادة- (...) المساءلة -المحاسبية- هي عبارة عن التزام الفرد تجاه رئيسه، وذلك من خلال رفع تقرير حول مدى تنفيذه للمسؤوليات المطلوبة منه، وتتطلب المساءلة وجود توازن بين السلطة والمسؤولية".² **والقوة لدى ماكس فيبر:** هي "نوع من ممارسة القهر أو الإكراه بواسطة أحد الأفراد على الآخرين"³.

¹ ناصر قاسمي، دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص ص 75-76.

² عبد الوهاب سوسي، مرجع سابق، ص ص 100-102.

³ عبد الله محمد عبد الرحمان: علم الاجتماع السياسي، النشأة التطورية والاتجاهات الحديثة والمعاصرة، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، بيروت، 2001، ص ص: 20-26.

ثانيا- تصنيف المؤسسات:

طالما أننا وقفنا، فيما سبق، على وجود إشكالات على مستوى ضبط مفهوم المؤسسة في حدود ارتباطه ببعض المفاهيم؛ فهذا يعني انتقال الإشكال، كذلك، على مستوى تصنيف أنماط المؤسسات المجتمعية، فهناك تصنيفات متعددة، تختلف عن بعضها البعض نسبيا من حيث المعايير التي يتم الاستناد إليها في عملية التصنيف، وفي العموم يمكننا عرض بعض التصنيفين فيما هو آت:

1] التصنيف الأول:

المجتمع؛ ما هو إلا "كل" يتكون من نظم متفاعلة، تتميز بقدر من الاستقرار والاتساق، وتفرض على الأفراد مجموعة من ميكانيزمات الضبط الاجتماعي التي تحافظ على وحدة المجتمع¹. يتكون الكيان الاجتماعي من الأقسام الآتية²:

- المؤسسات الاجتماعية
- التنظيمات الاجتماعية
- الجماعات الاجتماعية.

يشتمل المجتمع على مؤسسات تقوم ببناء فعل اجتماعي، يحمل معظم معاييرها وضوابطها وتوجيهاتها الدورية والنمطية والثقافية، وهي كالاتي:

- **مؤسسات علائقية:** مهمتها تقديم التوقعات الدورية وعجنه فيها لكي تحمل توجهاتها القيمة المطلوبة منه، ويعكس موقعه ويتطعم بمذاقه...تعلمه ما هو مطلوب منه من تصرف وتعامل مع الآخرين حسب موقعه فيها...
- **مؤسسات منظمة:** التي تقنن وتوجه فعل الفاعل الاجتماعي ضمن حدود ضوابط أخلاقية ودينية وعرفية آيتها في ذلك توجيه دوره نحو أهداف انضباطية أخرى ومن نوع آخر مالها في هذا الضرب وضع تصرفه الاجتماعي بأنماط منسقة مقبولة اجتماعيا وسوية...
- **المؤسسة الثقافية:** تقم الموجهات والضوابط الرمزية والتعبيرات الخاصة بثقافة المجتمع لتضع فعل الفاعل في إطار ثقافي.

2] التصنيف الثاني:

بناء على طبيعة البناء والوظائف والغايات والأهداف والخصائص؛ يمكن للمؤسسات أن تأخذ التصنيف الآتي:

- مؤسسات التنشئة الاجتماعية: مؤسسة الأسرة، المدرسة، الإعلام، المسجد، الإصلاحية.
- مؤسسات اقتصادية: المؤسسة الصناعية، الفلاحية، التجارية والخدماتية.
- المؤسسات سلطوية: المؤسسة السياسية والعسكرية والمؤسسة العدالتية- القانونية والضبطية.

كما يمكننا اعتماد تصنيف المؤسسات حسب القطاع الاقتصادي³ كما يلي:

¹ احمد زايد: علم الاجتماع بين الاتجاهات الكلاسيكية والنقدية، الطبعة الأولى، القاهرة، دار المعارف، 1981، ص: 114.
² معن خليل معن: البناء الاجتماعي، أنساقه ونظمه، الطبعة الأولى، دار الشروق، عمان الأردن، 1992، ص: 81.
³ نقلا عن جمال الدين غلام: "التخطيط الاستراتيجي"، أطروحة دكتوراه قيد الانجاز، تخصص علم اجتماع التنظيم والعمل، اشراف أ

- المؤسسات الصناعية: وتنقسم بدورها إلى:

• مؤسسات الصناعة الثقيلة أو الاستخراجية.

• مؤسسات الصناعة الخفيفة أو التحويلية (مؤسسات الغزل والنسيج والجلود وغيرها..)

- المؤسسات الفلاحية

- المؤسسات التجارية

- المؤسسات المالية

- المؤسسات الخدمية

وفي العموم يمكن القول أن المؤسسات التنشئية - خاصة-، تلك التي يمكن أن تندرج ضمن القطاع غير الرسمي، كالأسرة، والقراية، والجيرة، وجماعة الرفاق، والفضاءات العامة، والمجتمع العام، هي مؤسسات غير رسمية تحكمها قواعد الضبط الاجتماعي غير الرسمي، أي تلك المنظومة القيمية؛ المستمدة من الإرث الثقافي، والتي تعمل على تعزيز التماسك الاجتماعي والمحافظة على هوية المجتمع، وحماية أعضائه من الانفلات، إذ تحول دون انحرافهم، وتغيير المجتمع تغييرا جذريا، بواسطة تطبيق قواعد ومعايير وأحكام الاستحسان والاستهجان. فيما تخضع بقية المؤسسات؛ الواقعة ضمن إطار ما نعتبره قطاعا رسميا لقواعد ضبط رسمية صارمة، يحددها المجتمع ويحميها من خلال القوانين والداياتر والتعليمات والعقاب والجزاء، وغيرها.

كما يمكن التأكيد على خاصية التساند الوظيفي بين مختلف المؤسسات، سواء مؤسسات القطاع الرسمي أو مؤسسات القطاع غير الرسمي، المحقق للتكامل في اشباع حاجات أعضاء المجتمع، والمحافظة على بقائه واستقراره وتقدمه. إذ أنّ حدوث أي خلل أو مرض أو عسر وظيفي قد يؤثر بالسلب، وبدرجات متفاوتة، على وظائف بقية المؤسسات المجتمعية.

من هنا، تكون حاجة المجتمع الحديث، الأكثر تعقيدا، كبيرة جدا لاعتماد الرؤية الاستراتيجية في مختلف المؤسسات، لاسيما الرسمية منها، إذ تعد إجراء ضروريا، بل مسألة بالغة الأهمية، في تحقيق التنسيق والمرونة والنجاح والتكامل، المطلوب لتحقيق الأهداف المجتمعية المنشودة، تلك المسطرة ضمن برامج التنمية الوطنية العامة.

كما تتأثر المؤسسات بشكل عام بمجموعة من **التغيرات السوسيو-نوعية الذاتية المحلية** **والخارجية الموضوعية**، حيث تؤثر على مدى فعاليتها وطبيعية ونوعية نتائجها ومردودها المادي والمعنوي، سواء كانت مؤسسات رسمية أو غير رسمية، مؤسسات صغيرة أم كبيرة، وطنية أو حتى دولية، فعلى الصعيد الذاتي المحلي نجد العناصر الآتية: الإدارة، الشرعية، القيادة، السلطة والمسؤولية، إذ أن هذه العناصر تعتبر الميكانيزمات أو الآليات الأساس للتوجيه الحسن وزيادة منسوب النشاط والفاعلية في حالة ما إذا كان النموذج الإداري الممارس مناسب، ومتوافق وشروط القيادة الحكيمة

ونمط السلطة الجدير بالاحترام والانصياع لما يحظى به من شرعية ويؤديه من مهام حية ونابطة بروح المسؤولية المتقدمة.

أما على الصعيد الخارجي الموضوعي فهناك عديد متغيرات بيئية عامة قد تحرض على نجاح المؤسسة وانتعاشها كما قد تدفع بها إلى الضعف والإفلاس، وأهمها نذكر: الظروف المادية: ومنها الأيكولوجية والطبيعية والجغرافية، حيث أن المؤسسة قد تنمو وتتطور في بيئة طبيعية تتوفر على أفضل الظروف الطبيعية، من غناء في الموارد الطبيعية (بترو، غاز طبيعي، معادن) والموارد المائية والثروة الغابية والثروة الحيوانية، والمناخ المعتدل والتربة المناسبة، ناهيك عن الموقع الجغرافي الاستراتيجي، فكل هذه العوامل تساعد على التفكير إلى إقامة مشروعات كبرى كالصناعات الاستخراجية مثلا، والصناعات الغذائية والنسجية وغيرها.

كما توجد الظروف الإنسانية، والتي لها علاقة مباشرة أو غير مباشرة بالأبعاد التاريخية والثقافية والاجتماعية والسياسية والايديولوجية، ومنه نوع النظام الاقتصادي والسياسي تبعا للإيديولوجيا المتبعة وكمثال (النمط الاشتراكي مقابل النمط الرأسمالي، حيث تسود المؤسسات العمومية والحكومية في الأول فيما تبرز أهمية المؤسسات الخاصة في النمط الثاني)، أيضا ترتبط نجاعة المؤسسات بنجاعة السياسة الاقتصادية المتبعة، والاستراتيجيات التنموية المعتمدة على المدى القريب والمتوسط والبعيد، كما تتأثر جملة وتفصيلا بنمط العلاقات الاجتماعية وأسس التفاعل الاجتماعي المستمد من الموروث الثقافي، حيث قد يتدخل النسق غير الرسمي في مضامين وشؤون التسيير الإداري للنسق الرسمي، مما قد عليه بالسلب أو بالإيجاب، وهذا الذي يحتاج إلى مراجعة تؤخذ بعين الاعتبار ضمن الإدارة الاستراتيجية أو التخطيط الاستراتيجي، حيث يفرض زخم العولمة الاقتصادية والسياسية وحتى الثقافية على المؤسسات أن تواجه تحديات ورهانات قد تكون صعبة للغاية، حتى تستطيع ولوج مرحلة تكون فيها قادرة على مواجهة المؤسسات المنافسة لها في السوق الدولية، حسب معايير اليزو الدولية أي معايير الجودة العالمية، وهنا بالضبط تكمن أهمية التخطيط الاستراتيجي، من خلال العمل على تطوير التفكير المؤسسي، الذي يجب أن يدرس في ضوء المتغيرات المذكورة سالفًا، حيث يكون تحكيم العقلانية الرشيدة في التسيير والإنفاق (تطبيق مبادئ الديمقراطية في المؤسسة، من شفافية وعدالة ومساواة ومرونة واحترام مبدأ الاستحقاق بناء على الكفاءة والاقتدار والأهلية)، والمنهجية العلمية في طرائق ووسائل التسيير (الاسترشاد بالدراسات العلمية وبالخبرة الدولية، وتبني الإدارة الالكترونية والهندرة الإدارية والرسكلة)، مع مواكبة منظومة القيم المحلية والثقافية في مجال الانتاج والسلع والاستهلاك وخدمات تخص فن التسويق والتوزيع.

ثالثا- تطور التفكير المؤسسي:

قد يتساءل الطالب عن سبب إدراج هذا العنصر قبل أن نتعرف على أنواع المؤسسات، وطبيعتها ومهامها وأهميتها.. الخ؟ والجواب بطبيعة الحال يكمن في كون جميع المؤسسات، الرسمية وغير الرسمية، مهما اختلفت أنواعها وأهدافها وغاياتها، لكنها تبقى بحاجة إلى التفكير العلمي المؤسس على منهجية علمية تحتكم الى المنطق السديد، والرأي الرشيد، تعالج مكامن الضعف والقصور، التي قد

تستبدنها بعض أشكال الممارسات، وعليه في هذا العصر، عصر المعرفة العلمية، والإدارة بالمعرفة والإدارة الاستراتيجية، أصبح من المهم جداً، أن نفكر بل ونحوز، رؤية استراتيجية، لإدارة شؤوننا، حيثما كنا، في أبسط مؤسسة وهي "الأسرة"، إلى أعلى مؤسسة في المجتمع وهي "المؤسسة الحكومية".

فما هو التخطيط الاستراتيجي؟

التخطيط الاستراتيجي: يشير إلى "العمليات المتتابة من وضع الأهداف الاستراتيجية المطلوبة، وتحديد أساليب تحقيقها من خلال خطط شاملة، تعكس توجهات المنظمة في الأجل الطويل"¹ وللعملية التخطيط هذه ، عناصر تتطلبها في المؤسسة هي:

- (1) نشاط إنساني واعي
- (2) عملية تنبؤية تركز على الاستعداد للمستقبل
- (3) عملية تصميم وتنظيم مسبق
- (4) طريقة في التفكير وأسلوب عمل
- (5) التخطيط هو رسم ووضع خطة معينة
- (6) نشاط إداري يقوم به المديرون
- (7) نشاط يقوم على التحليل
- (8) حصر البدائل المتاحة واختيار الأفضل.

عناصر التخطيط في المؤسسة:

"الأهداف والمعايير، ورسم السياسات والإجراءات والتنبؤات، إعداد الميزانيات، وضع برامج ومشروعات العمل والجدول الزمنية لها"²

(1) الغرض: لكل مؤسسة غرض من وجودها، فالغرض العام يعتبر الإطار الذي يتحدد وفقاً له الغرض من إنشاء المؤسسة"

(2) الرسالة: هي معنى عام ومتسع، وتعني تمييز المؤسسة عن غيرها، فإذا كان غرض المؤسسة مثلاً تحقيق الربح عن طريق إنتاج معين أو مميزات السلع والخدمات؛ فقد تكون رسالتها إنتاج متميز من السلع والخدمات".

(3) الأهداف: تمثل النهايات أو النتائج التي يجب الوصول إليها لتحقيق رسالة المؤسسة، ولذلك فالأهداف عبارة عن تحديد دقيق وتفصيلي للرسالة، التي تسعى إليها المؤسسة".

(4) البرامج: يغطي البرنامج مجموعة من الأنشطة تعتبر في حد ذاتها أساليب وتكتيكات لتحقيق الأهداف، ويحدد البرنامج ثلاثة أشياء هي:³

- الخطوات الرئيسية لتحقيق الأهداف
- الجهات المسؤولة عن كل خطوة

¹ طارق طه: الإدارة، دار الفكر الجامعي، د ط، الإسكندرية، 2008، ص363.

² مدحت محمد أبو النصر: الإدارة بالمعرفة ومنظمات التعلم، الطبعة الأولى، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، مصر، 2012، ص26.

³ السيد عبده ناجي: الإدارة العامة – مدخل إداري، دون طبعة، الدار الجامعية، القاهرة، 2002، ص ص 22-24

- التّوقيت الزّمني لأداء كل خطوة واكتمال الخطوات.

ثالثا. التفكير الاستراتيجي وأهمية الإدارة الاستراتيجية في المؤسسة الاقتصادية □ :

"إنّ صياغة القرارات الاستراتيجية تتطلب قدرا كبيرا من دقة توقع الأحداث مستقبلا والتنبؤ بمجريات الأحوال مما يمكن من نجاح تطبيقها، وبالتالي نمو المؤسسة وبقائها، فالمنظمات الناجحة هي تلك التي لها رؤية صائبة عن الأمور المستقبلية ودّقة في توقعاتها، وبالتالي تركز مواردها واهتماماتها لهذه الأمور، أما المنظمات الفاشلة، فلا يرجع فشلها إلى عيوب واضحة في حجمها أو مواردها المالية فقط ولكن يرجع السّبب إلى الافتقار إلى صنع واتخاذ القرار الاستراتيجي".

- وضوح الرّؤية المستقبلية واتخاذ القرارات الاستراتيجية: التفاعل البيئي على المدى البعيد.
- تحقيق النتائج الاقتصادية والمالية المرضية
- تدعيم المركز التنافسي
- القدرة على إحداث التغيير
- تخصيص الموارد والإمكانات بطريقة فعالة.

"يعيش أفراد المجتمع في حالة تفاعل اجتماعي، ويقصد به التأثير المتبادل بين الأفراد واحتكاك عقولهم وأعمالهم، حيث يتخذ هذا التفاعل صورا وأشكالا مختلفة، وتمثل العلاقات الاجتماعية بين الأفراد في أنماط معينة بعض تلك الأشكال، والتي يطلق عليها اصطلاحا، العمليات الاجتماعية (..) هي مجهودات جماعية منظمة تهدف إلى ضمان التقدم الاجتماعي، وإلى حل المشكلات الاجتماعية، التي تؤثر في أعداد كبيرة من الناس"².

فهذه العمليات التي يجب الاستناد إليها وبل والانطلاق منها، عند تصميم أو صياغة أي استراتيجية محكمة داخل أي مؤسسة أو تنظيم اجتماعي، يسعى إلى تحقيق أهداف التطوير المؤسساتي وصناعة التميز والتفرد، وجديرا بالذكر أن هذه العمليات، والتي تشمل: التنشئة الاجتماعية، التكيف الاجتماعي، التمثيل الاجتماعي، التعاون، التنافس، الصراع. غالبا ما تعبر عن الطبيعة والشكل العلائقي؛ الذي قد تتخذ بنية الروابط الاجتماعية داخل المؤسسات والتنظيمات سواء كانت رسمية أو غير رسمية.

بيد أنّ ثقافة المؤسسة التي تعكس بنية التفاعل وشكل العلاقات الاجتماعية بين أعضاء هذا مجتمع تتحدد في ضوء التفاعل بين المعطى السوسيو- ثقافي المحلي؛ الذي يمثل نسق العلاقات الإنسانية في المحيط الاجتماعي العام، حيث يجسد ويُولد منظومة الأعراف والقيم والعادات والتقاليد والأحكام الخاضعة لها، هذا من جهة أولى ومن جهة ثانية فإنّ المعطى السوسيو- العولي الخارجي ممثلا في القوانين والأعراف الدولية النّاطمة لشؤون الإدارة والتّسيير في المؤسسات الرّسمية

¹ عبد الحميد عبد الفتاح المغربي: الإدارة الاستراتيجية في البنوك الإسلامية، المعهد الإسلامي للبحوث والتدريب، الطبعة الأولى، السعودية، 2004، ص 221-222.

² إبراهيم العسل: مرجع سابق، ص 59.

والتنظيمات الاقتصادية، على وجه الخصوص، يقدم نماذج مغايرة، تخدم فلسفة النمو والتقدم بوجه عام، ما قد يجعلها محفوفة بمخاطر مواجهة النماذج المحلية ويتسبب في خلق ظاهرة الصراع التنظيمي داخل المؤسسات.

من هنا تكمن أهمية الاهتمام بالعمليات الاجتماعية الداعمة للبناء الاجتماعي داخل المؤسسة، والتي تملك قوة البناء والترميم والتسامح والتضحية، كالتعاون والتضامن والتآزر والتنشئة والتكامل وغيرها، هذا من أجل خلق فضاء مؤسسي غني بما يعزز الهوية التنظيمية لدى الأفراد ن حيث قوة الولاء وتنامي روح الانتماء، ويشجع تواليها على تحقيق أهداف المؤسسة ويروم إلى انجاحها ببذل المزيد من الجهود المطعمة بالإخلاص والتفاني .

المحور الثاني:

مؤسسات المجتمع؛
الاعتماد المتبادل والمقاربات النظرية

أولاً - مؤسسات المجتمع من الحاجة إلى العلوم - الخاتمة

تعكس طبيعة التفاعلات الحاصلة في المؤسسات مستوى النضج الفكري والمؤسسي الذي يؤسس لميلاد مجتمع متقدم اقتصادياً وحضارياً، حيث أنه كلما زادت درجة الاتساق والتكامل والاعتماد المتبادل بين مختلف مؤسسات المجتمع وقطاعاته الواسعة كلما عبر ذلك عن مدى تعقد المجتمع وبلوغه درجة من التقدم.

لقد "قامت فلسفة التنوير على «مفهوم» الذي انبثق من الإيمان بقدرة العقل البشري على التطور والتغير والتقدم نحو الأحسن والأفضل للسيطرة على الطبيعة وتسخيرها لصالح الإنسان والمجتمع، وقدرة الإنسان على مواجهة التحديات التي تواجهه بفضل قابلياته ومقدراته الذهنية (..) ورأت فلسفة التنوير المجتمع بكونه أكثر من مجتمع سياسي، وبمعنى آخر أكدت على التفريق بين الدولة والمجتمع، وبذلك وجهت الأنظار إلى الاهتمام بالنظم والمؤسسات الاجتماعية والثقافية والسياسية (..) لقد اتخذ عصر التنوير من مفهوم المنفعة خلقاً اجتماعياً وأصبح أساساً في التعامل الإنساني وكفلسفة اجتماعية - قيمية فسرت الأخلاق بمفهوم "اللذة والألم" واتخذت من سعادة الأكثرية أساساً لتقرير وتقييم السلوك الاجتماعي¹.

من هنا نسجل ارتباطاً واضحاً بين المداخل النظرية التي تناولت عديد الموضوعات المتعلقة بالمجتمع المعاصر، وبما يتميز به من خصوصيات فرضها التغير الطبيعي والتغيير الاستراتيجي، إذ يصعب على الحكماء الفصل بين تطور التفكير الاستراتيجي في مجال الممارسة، والتسيير الإداري للمنشآت أو المؤسسات أو التنظيمات وبين التغير التنظيمي الحاصل في بنية الروابط العلائقية داخل مختلف هذه المؤسسات خاصة الاقتصادية والخدمية منها.

يتزامن تطور حاصل في صلب المجتمعات تطورا مماثلاً حاصل في صلب عالم الأفكار؛

يعكس تقدم في مستوى النضج والوعي الاجتماعي، وما تولد عن اسقاطاته في عالم الممارسات من نتائج الفعل الاجتماعي خلال اللحظة التاريخية المحددة. إذ من المهم استيعاب وإدراك جميع العوامل الظاهرة والكامنة خلف عملية التغيير كاستراتيجية في سياق عملية التغير التلقائية.

فمن المعلوم أنّ المجتمعات تطورت من العصور القديمة إلى الوسطى إلى العصر الحديث، واتخذت لها أشكالاً من المجتمعات الميتافيزيقية إلى المجتمعات العقلانية، ومن شكل الدول ذات الأنظمة الدينية إلى شكل الدول ذات الأنظمة الديمقراطية، ومن أشكال الحكم المطلقة والأحادية والدينية إلى أشكال الحكم التعددية والعلمانية والتشاركية. ومن مجتمعات الصيد إلى مجتمعات الزراعة إلى مجتمعات الحرفة إلى مجتمعات الصناعة فمجتمعات التكنولوجيا فمجتمعات الاستهلاكية - المعلوماتية وصولاً إلى المجتمعات الإبداعية والتكنولوجية.

¹ ابراهيم الحيدري: النقد بين الحداثة وما بعد الحداثة، الطبعة الأولى، دار الساقي، بيروت، 2012، ص 64

وكل هذا التطور المكثف لا يمكن أن يحدث تلقائياً وبصفة عشوائية وبطريقة الصدفة، بل ينبغي، فيما نتصور، أن يكون له سندا في مجال التخطيط له جذور فكرية تؤطرها فلسفة الحياة وايدولوجياتها، تبرز في عديد الصور المرافقة كأشكال التنظيم الإداري ومفهوم الشرعية والمشروعية وتغير أنماط القيادة، كذلك فلسفة النمو ونموها إلى تنمية شاملة فتتمية مستدامة، وعلى قاعدة هذه التحولات الكبرى؛ تحاول بعض المدارس الفكرية والاتجاهات النظرية التأسيس النظري لموضوع المؤسسات خاصة الاقتصادية منها، كل من زاوية التخصص الخاص بمنطلقات رؤيته الاستيمولوجية.

لقد قام الفكر الإداري في مجال الأعمال بهدف تحقيق الكفاية في الإنتاج عن طريق الإقلال من الجهد الذي يبذل دون طائل من العمال، كما سعى إلى تحقيق أهداف وحاجات العاملين المختلفة، بما يسمح من الوصول إلى أهداف التنظيم العامة. "إن علم الإدارة مر بمراحل عديدة وكل مرحلة تتميز بميزات ذلك العصر وتتأثر به، وهناك من قسم مراحل التغيير الحضاري للمجتمعات، كما قسمها (هيرمان مينار ميتينز) إلى أربع موجات¹ وهي:

- الموجة الأولى ما قبل الحضارة
- الموجة الثانية الحضارة الصناعية
- الموجة الثالثة ما بعد الحضارة
- الموجة الرابعة حضارة المعرفة

إن محاولة التقسيم الإداري هذه، في الحقيقة، يمكن أن تنبّه الملاحظ إلى أشكال تطور تسيير " المؤسسة الصناعية" على وجه التحديد، باعتبارها أكثر الأنواع حداثة، وأثرا فاعلا، وحضورا كبيرا في قلب الممارسات الاقتصادية محليا وعالميا، هذا الذي يمكن أن يشكل بدوره المنطلق لتقديم تفسير مقارباتي لمختلف المؤسسات الأخرى المتبقية لاسيما في البيئة الغربية، كالسياسية والعسكرية والقضائية والتربوية والاجتماعية والدينية والثقافية وغيرها. حيث نجد طغيان الفكر المادي "الفلسفة البراغمية" إذ جعلها الأساس في إدارة وتوجيه عمل هاته البقية.

ويمكننا تجاوز ما يمكن أن يثير جدلا صاخبا، حول هذه النقطة فلسفيا، لكننا بالرجوع إلى مفاهيم المؤسسة، وما يتصل بها من مفاهيم كالمنظمة أو التنظيم يحيلنا إلى تناول الممارسة الإدارية بأشكالها المختلفة (التقليدية والمعاصرة) في حدود علاقتها بأنواع الهيمنة (تقليدية وحديثة)؛ الممكن توفرها كنماذج اجتماعية متباينة بتباين الثقافات ومستويات التقدم الاجتماعي والتطور الاقتصادي، كما يسمح لنا أن نفهم هجين مشكل من منظومة القيم الموضحة للسلطة والتسلسل الهرمي فيها، والتصاقها بمبررات شرعيتها أو مشروعيتها، نأهيك عن متطلبات القيادة وشروطها وقواعدها في السلطة وغيرها، فهذا كله كُـلُّ متّصلُ يشكل المستحلب الذي لا ينبغي الاستغناء عنه عند تفسير موضوع المؤسسة علميا.

إن معظم المقاربات السوسيولوجية لمختلف المؤسسات، وإن دارت جُلها حول التنظيمات الصناعية، كما أسلفنا، إلا أنها تتعامل مع المؤسسة بوصفها نسق أو قطاع اجتماعي يشمل: نظام

¹ بومدين يوسف: دراسة أثر إدارة الجودة الشاملة على الأداء الحالي للمؤسسات الاقتصادية، دكتوراه علوم غير منشورة، تخصص التسيير، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2006-2007، ص6.

وبناء، يعتبر في غاية الأهمية بالنسبة لبقية المؤسسات الأخرى، حيث تطفو الضرورة والحاجة الملحة إلى التساند والتكامل بين أدوار هذه المؤسسات المختلفة والتي قد تبدو مبعثرة. ففيما يعزو دور التنشئة والتربية والبناء الاجتماعي والثقافي بوسائله وأساليبه ومناهجه، لغرض الحفاظ على مقومات الهوية وتأكيد جوهر الذات الخصوصية واستدامة تراث الروح التاريخية والحضارية إلى مؤسسات التنشئة الاجتماعية، كالأُسرة والمدرسة والإعلام ومراكز التكوين ودور الثقافة ودور العبادة وغيرها؛ يعزو دور اشباع الحاجات الأساسية للبقاء والاستمرار إلى المؤسسات الاقتصادية بالدرجة الأولى. ولأن كانت مؤسسات التنشئة والمؤسسات الاقتصادية عاجزة عن خلق وصلات مباشرة فيما بينها؛ فعلى المؤسسات السياسية والقيادية ضمان تحقق وترسيخ هذا الهدف، من خلال صياغة الاستراتيجيات العامة لإدارة شؤون المجتمع ككل، وتحديد غايات وأهداف السياسة العامة وتطعيمها بالإجراءات والأساليب والوسائل لتمكينها من أداء وظائفها على أكمل وجه.

وهنا لابد من الإشارة إلى أن التقدم الاجتماعي في أي مجتمع؛ يستحيل أن يحدث إلا إذا كان هناك ما يرافقه من تقدم اقتصادي، كما يمكن أن يتعذر على هذا الأخير القيام بدوره ما لم يكن هناك أمن واستقرار سياسي واجتماعي، وتلك إذن، هي وظيفة ودور المؤسسات العسكرية، التي يجب أن تحافظ وتصور السيادة الوطنية عبر حراسة الحدود الجغرافية، بل وتحميها من أي عدوان خارجي، فيما تتكفل المؤسسات الأمنية بالسهر على استتباب الأمن والسلام داخل ربوع الوطن. وبهذا يحصل التفاعل والتعاون والتساند المطلوب لتأمين حصانة المجتمع واستدامته في الوجود.

فما أهمية آليات التنشئة الاجتماعية ؟ وما أهمية التكامل في تحقيق أهداف التنشئة الاجتماعية داخل أي مجتمع؟

مؤسسات التنشئة الاجتماعية أو مصادر التلقي، في مجال التعليم والتعلم والتربية، لها أن تحقق أهداف تتعلق بعملية التطبيع الاجتماعي لشخصية الأمة لدى النشء، من خلال التكامل في تحقيق أهداف عملية التنشئة الاجتماعية المقصودة وغير المقصودة، التي تنهض وتنبتق من الموروث الثقافي للمجتمع ومن الثوابت الأساسية للدولة كاللغة والدين والدستور الوطني، وأيضا المصالح المشتركة التي تخدم المصير المشترك.

إن آليات التنشئة الاجتماعية لها ، كذلك، أن تؤمن عملية التطبيع الاجتماعي والتأهيل لأداء أدوارا متوقعة ومرتبطة اجتماعيا، من شأنها أن تحقق التماسك الاجتماعي، وتقوي بنية الروابط الاجتماعية بين أعضاء المجتمع، وتسمح بدعم من عمليات البناء الاجتماعي من إحراز مراحل متقدمة في مجال التنمية المحلية والوطنية. حيث يعد التنسيق في إطار استراتيجية تعمل على تئمين جهود جميع المؤسسات؛ مطلباً حيويًا وأولويًا في بناء مجتمع قوي ودولة لا تزول بزوال الأفراد، بل تبقى ما بقيت النواميس والسُنن والتقاليد والحكمة كموروث منعش ينتقل من جيل إلى جيل.

ولهذا فلا غرو في أن تختلف المجتمعات وتأخذ تصنيفا معيناً في ضوء معايير محددة، يتم رصدها عبر الخبرة الدولية، بناء على درجة نجاحها أو إخفاقها في تحقيق المنسوب العالي من الانسجام والتوافق والسلاسة والمرونة بين السياسة العامة والسياسات الفرعية الناطمة لشؤون جميع المؤسسات، الرسمية وغير الرسمية، هذا في إطار ارتباطها، كذلك، بالمؤثرات الإقليمية والدولية

الخارجية. فتكون لدينا أنواعا ومصفوفات من المجتمعات، منها المتقدمة (بلدان العالم الأول والثاني)، ومنها السائرة في طريق النمو (بلدان العالم الثالث)، ومنها المتوقفة عن السير في طريق النمو (الدول العاجزة).

وهنا لابد من الإشارة إلى أن المتاعب التي تكتنفها الممارسات الادارية قد يكون سببها شساعة الهوية بين ما هو رسمي وما هو غير رسمي في نطاق منظومة القيم داخل المؤسسات الرسمية وغير الرسمية. حيث يمكن أن نشهد توترا واضطرابا في نسق العلاقات داخل التنظيمات، بسبب وجود نوعين من أشكال العلاقات احدهما يمكن أن يطغى على الآخر: شكل العلاقات غير الرسمية (الانسانية) المستوحى من صميم التراث القيمي للمجتمع المحلي، وشكل العلاقات الرسمية الواجب اقتضاؤها في التنظيمات والمستوحى من صميم التجربة الغربية الموثقة بقوانين دولية ثابتة، وهنا إذا كان حجم التناقض كبيرا تولد عنه في غالب الظن صراعا تنظيميا محولا كبيرا، ما يجعل الإنتاج وتوالي نجاح المؤسسة، يتأثر تأثيرا كبيرا ومباشرا.

حيث تعد "الثقافة التنظيمية هي بطاقة تعريف المنظمة للمجتمع. وهي المكونة لشخصية المنظمة، والتي لابد أن تكون منفردة و متميزة في نظر العاملين والعملاء. ويرى زايد أن الثقافة التنظيمية ليست قابلة للتقييم في ضوء الصواب والخطأ، بل هي محددات السلوك التي يجب على الفرد الامتثال لها دون الحاجة لمراجعتها أو التشكيك فيها، إذا ما أراد الاستمرار وتحقيق النجاح في العمل"¹. والمهمة الجديدة للمنظمات والإدارة العليا هي "كيفية التعامل بكفاءة وفاعلية مع كل هذه التحديات والتغيرات العالمية - مع الأخذ في الاعتبار أنها تحديات ذات طبيعة متغيرة، كما أنها متلاحقة التغير- لهذا لابد أن يكون المدير أو القائد مسلحا بمهارة التكيف بسرعة مع الاتجاهات المتزايدة من خلال المنظمة والعاملين"²

المقاربات السوسيولوجية للمؤسسات

وفي هذه الورقة المتضمنة في المحور الثاني من المقرر الدراسي لمقياس علم اجتماع المؤسسات لطلبة السنة الثالثة في علم الاجتماع، نحاول أن نقدم للطلاب(ة) بعض أهم بعض المقاربات السوسيولوجية التي حاولت التأسيس لتفسير علمي يخص التنظيم الصناعي على وجه التحديد، يمكن أن ينسحب في بعض مفاصله مع بقية المؤسسات الأخرى فيما نتصور، طالما أن لكل مؤسسة هيكل هرمي تستمد منه القرارات السلطوية، كما لها معايير تحدد مكانات الأفراد بوصفهم أعضاء، تماشيا والأدوار المتوقعة منهم، إذ تعترف النظرية البنيوية الوظيفية بأن "لكل مجتمع أو مؤسسة أو منظمة بناء، والبناء يتحلل إلى أجزاء وعناصر تكوينية، ولكل جزء أو عنصر وظيفة تساعد على ديمومة المجتمع أو المؤسسة أو المنظمة. لذا فالفكر البنيوي الوظيفي يعترف ببناء الكيانات أو الوحدات الاجتماعية، ويعترف في الوقت ذاته بالوظائف التي تؤديها الأجزاء والعناصر الأولية للبناء أو المؤسسة،

¹ أمل مصطفى عصفور، المرجع السابق، ص 47.

² المرجع نفسه، ص 17

وظائف المؤسسة الواحدة لبقية المؤسسات الأخرى التي يتكون منها المجتمع".¹ وفي هذا الإطار نتناول من المداخل والاتجاهات النظرية ما هو آت:

أولاً- الاتجاه الكلاسيكي

1) التنظيم البيروقراطي؛ ماكس فيبر:

تطوير نظرية الدور:

يهتم ماكس فيبر بالدور الاجتماعي أكثر من مما يهتم بأي موضع آخر، إذ يشكل الدور الاجتماعي المهماز الرئيسي لنظريته. ذاك أنه يعرف علم الاجتماع في كتابه نظرية التنظيم الاجتماعي والاقتصادي: بالعلم الذي يفهم ويفسر السلوك الاجتماعي. ويعني فيبر بالسلوك الاجتماعي، أي نشاط أو حركة يقوم بها الفرد، والتي تكون لها علاقة مباشرة بوجود الأفراد الآخرين في المجتمع.² وللسلوك الفردي شروط يمكن إيجازها فيما هو آت³:

- وجود الدور؛ الذي يشغله الفرد والذي يحدد طبيعة السلوك الذي يقوم به الفرد.
- استعمال الرموز؛ السلوكية والكلامية واللغوية المتعارف عليها من قبل الأفراد عند القيام بالسلوك.
- وجود علاقة اجتماعية؛ تربط شاغل الدور مع الآخرين عند حدوث السلوك.

يكون السلوك الذي يقوم به شاغل الدور على ثلاثة أشكال المذكورة أدناه.

- السلوك الاجتماعي الغريزي أو الانفعالي: وهو الحركة أو النشاط الذي يقوم به شاغل الدور عندما تكون كل من واسطته وغايته لا أخلاقية وغير عقلية كالسرقة والقتل والشجار بين الناس والرشوة والاختلاس...
- السلوك الاجتماعي العقلاني المثالي: وهو الحركة أو النشاط الذي يقوم به شاغل الدور عندما تكون كل من واسطته وغايته أخلاقية وعقلية وشريفة كسلوك طالب الجامعة وسلوك المقاتل في القوات المسلحة.
- السلوك الاجتماعي التقليدي: وهو الحركة أو النشاط الذي يقوم به شاغل الدور عندما يكون السلوك متأثراً من عادات وتقاليد المجتمع كالسلام والتحيات بين الأحبة والأصدقاء وأداء مراسم الزواج أو تشييع الموتى والبكاء عليهم أو الالتزام بمراسم الأعياد والاحتفالات والمناسبات الدينية والوطنية.

ومنه تتبدى أنماط وأشكال ممارسة الهيمنة في حقل العلاقات الاجتماعية في نطاق

المؤسسات، حيث نميز في أنماط الهيمنة، ثلاثة أشكال هي⁴:

¹ احسان محمد الحسن : النظريات الاجتماعية المتقدمة، الطبعة الاولى، دار وائل للنشر، عمان-الاردن، 2005، ص49.

² احسان محمد الحسن: مرجع سابق، ص: 160.

³ المرجع نفسه، ص: 161.

⁴ فيليب كلبان وفرانسوا دورتيه، مرجع سابق، ص: 49.

- **الهيمنة التقليدية:** تؤسس مشروعها على الصفة المقدسة للتقاليد (السلطة الأبوية والسيادة الإقطاعية)؛
- **الهيمنة الكاريزمية:** شخصية استثنائية ذات هالة خاصة، يؤسس الزعيم الكاريزمي سلطته على قوته في الإقناع وقدرته على تجميع وحشد الجموع، وتتعلق الطاعة لمثل هذا الزعيم بالعوامل الوجدانية التي يتوصل إلى تحريضها والمحافظة عليها وضبطها.
- **الهيمنة الشرعية العقلانية:** "البيروقراطية" تستند إلى سلطة القانون القطعي الصريح وغير الشخصي. وهي مرتبطة بالوظيفة وليس الشخص، السلطة في التنظيمات الحديثة تجد تسويغها في الكفاءة وعقلانية الخيارات).

حول مفهوم البيروقراطية؛ يشتق المفهوم اللغوي للبيروقراطية من مقطعين أصلهما لاتيني، أما في اللغة الفرنسية؛ تعني كلمة بيرو "مكتب"، فيما تعني كلمة كراصي "السلطة او الحكم"، وكلاهما يمثل حكم المكتب أو سلعة المكتب". أما من الناحية سوسولوجية؛ فقد عرفها فيبر على أنها "عبارة عن مجموعة الأسس الإدارية التي تخرج السياسة العامة للمنظمة إلى حيز الواقع وتضعها موضع التنفيذ الصحيح لتحقيق الأهداف"¹ إن التنظيم على النموذج الرشيد " يتضمن مجموعة من الأفكار والتصورات والمبادئ ، من بين هذه أنّ التنظيم مجرد وسيلة لتحقيق أهداف الجماعة التي تصنعها عن عمد، لتحقيق أغراض بطريقة فعالة. ومعنى هذا أن السلوك التنظيمي يتم بطريقة شعورية ورشيدة، كما يتم تحديد أنماط السلوك عن طريق التحقيق لتحسين مستوى الكفاية، وتتخذ القرارات في ضوء دراسة الموقف دراسة رشيدة، باستخدام المعارف العلمية مع وجود جهاز قانوني، ولذلك يقتصر الاهتمام بأبنية محددة قانونيا"².

تعتبر السلطة القانونية عند فيبر هي البيروقراطية والتي تمتاز فيها الإدارة بالكفاءة والانجاز والدقة في العمل. فكلما كان التنظيم الإداري بيروقراطيا كان الإنتاج عاليا، وقد اعتبر فيبر النمط البيروقراطي نمطا مثاليا افتراضيا، وليس صورة للإدارة في بلد معين، إذا لم تكن النظرية البيروقراطية تصويرا لواقع إداري موجود في دولة ما. وقد حدد فيبر خصائص هذه النظرية على النحو التالي³:

- تقسيم العمل
- التسلسل الرئاسي
- وضوح خطوط السلطة
- اتباع نظام الجدارة في تعيين التسلسل الرئاسي

¹ الجبوشي محمد رسلان، جاد الله جميلة: الإدارة علم وتطبيق، الطبعة الأولى، دار المسير للنشر، عمان، 2000، ص42. نقلا عن جمال بن خالد، الخدمات الاجتماعية العمالية والثقافة التنظيمية في ظل التغيير التنظيمي للمؤسسة الصناعية الجزائرية، أطروحة دكتوراه علوم، تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، إشراف: أ.د نادية عيشور، قسم علم الاجتماع، جامعة سطيف2، السنة الجامعية 2015-2016. منشورة الكترونيا-موقع جامعة سطيف2، ص53

² عبد الهادي الجوهري: علم اجتماع الإدارة، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، 1998، ص44. نقلا عن جمال بن خالد، مرجع سابق، ص53.

³ محمد قاسم القروتي: نظرية المنظمة والتنظيم، الطبعة الثالثة، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن عمان، 2008، ص80. نقلا عن جمال بن خالد، مرجع سابق، ص52.

- اعتبار الإدارة مهنة تحتاج للتأهيل والتدريب
- وجود قواعد وتعليمات محددة لسير العمل
- الاهتمام بالتوثيق وتنظيم السجلات
- الرسمية في علاقات العمل داخليا وخارجيا.

حيث "تتسم البيروقراطية بعدد من الخصائص من "بينها تدرج الوظائف، قنوات الاتصال ذات المستويات المتدرجة، واستخدام الملفات والسرية والتحديد الواضح لمجالات ممارسة السلطة التي تحدها القواعد العامة، وتحكمها التعليمات والفصل الإداري بين الانظمة الرسمية والشؤون الخاصة، وفي رأي فيبر أنّ الموظفين يعينون من قبل سلطة أعلى وليس عن طريق الانتخابات، كما أنّهم يتمتعون باستمرارية وظائفهم طيلة حياتهم، وبارتفاع مكانتهم، وهم أصحاب الرسالة ويتسمون بالولاء لحياتهم العملية"¹

كما وضح المعايير والمبادئ التي تحكم التنظيم البيروقراطي المثالي، وتساعد المدير على تحقيق أهداف التنظيم فيما يلي²:

- تنظيم الوظائف الرسمية داخل التنظيم تحكمه قواعد معينة ويتمتع الموظفون الشاغلون لهذه الوظائف بحريتهم الشخصية في العمل عدا النّشاطات الرّسمية التي تحكمها القوانين.
- يقوم تنظيم المناصب على مبدأ التسلسل الرئاسي لتحديد علاقات واضحة بين الرؤساء والمرؤوسين.
- يتم اختيار الموظفين على أسس من القواعد أو المعايير الفنية، ويتم التأكد من المؤهلات الفنية بالاختيار وتلقي المترشح للتدريب.
- جميع الأنظمة والقواعد التي تحكم أنشطة العمل تصاغ بشكل قواعد ثابتة ومكتوبة
- يخضع الموظفون لنظام صارم وإشراف محكم أثناء قيامهم بمهامهم
- السلطة الشرعية في التنظيم يمسك زمامها الرئيس الإداري، يمكن ان تمارس في اشكال مختلفة ولكن في إطار من الشرعية.

وجديرا بالذكر؛ أنه في تناوله للتنظيم البيروقراطي؛ أقر فيبر أنّ هذا الشكل نفسه يميّز اللّثام عن مظاهر لعدم المساواة بين البشر. فأساليب الالتحاق بالتنظيمات كالشهادات والامتحانات، تؤدي بطبيعتها إلى ظهور ضرب من التمييز والتفرقة الاجتماعية³.

(2) نظرية الإدارة العلمية لفريدريك تايلور (1856-1915)

تطورت حركة الإدارة العلمية في الولايات المتحدة الأمريكية في العشرينية الأولى من القرن العشرين. وأهم من يمثل هذا الاتجاه نجد فريدريك تايلور، لوثر غوليك، جيمس موني، فرانك

¹ بلقاسم سلطانية واسماعيل قيرة: التنظيم الحديث للمؤسسات، الطبعة الأولى، دار الفجر، الجزائر، 2008، ص132-133. نقلًا عن حياة بلقيرة: تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية في إطار الجودة الشاملة-دراسة سوسيولوجية، أطروحة دكتوراه علوم، تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2017-2018، ص62.

² نواف كنعان، القيادة الإدارية، الطبعة الأولى، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1999، ص67-68.

³ أحمد زايد: علم الاجتماع بين الاتجاهات الكلاسيكية والنقدية، الطبعة الأولى، دار المعارف، القاهرة، 1981، ص: 94.

جيلبرت. وقد كانت هذه النظرية أول أشكال الترشيد لعملية العمل وللمبادئ التنظيمية، ظهرت حركة الإدارة العلمية نتيجة عدة عوامل هي:

- اهتمام تاييلور بدراسة المشاريع والتنظيمات الصناعية من أجل الوصول إلى أنجع السبل لتحسين الكفاءة الإنتاجية، وزيادة الانجاز الوظيفي بعد ما لاحظته من مظاهر هدر والإسراف في استعمال الموارد الأولية، وضعف تأهيل العمال وسوء تدريبهم،
- رغبته في تأسيس علم الإدارة، كعلم يعتمد على التخطيط ويقوم على مجموعة من القوانين العلمية والمبادئ والقواعد المستمدة من نتائج الدراسات النظرية والتطبيقية، ولهذا قام بتأليف كتاب مبادئ الإدارة العلمية عام 1911، وخلص إلى صياغة مجموعة من المبادئ التي يمكن الاعتماد عليها وهي¹:

- استخدام الأسلوب العلمي في الوصول إلى حلول للمشاكل الإدارية واتخاذ القرار
- اختيار الآلات والمواد والعمال بطريقة علمية
- بعد اختيار العامل المناسب يعهد إليه بعمل محدد على أن توفر له الإدارة التعليمات والارشادات فيما يتعلق بكيفية الأداء الأمثل للعمل
- يجب أن يكون هناك تعاون كامل بين الإدارة والعمال، وأن يعاد توزيع العمل بينهم على أساس قيام الادارة بمهام التخطيط والتنظيم وقيام العامل بمهام التنفيذ
- استخدام الحوافز المادية لتشجيع العمال على تأدية العمل بالكفاءة المطلوبة
- استخدام الخبراء المختصين لتحديد الشروط اللازمة لأداء العمل على أكمل وجه
- اهتم بصفات العامل التي تحقق الكفاءة للتنظيم وهي الطاقة والسرعة والاستمرارية.

أما صفات التنظيم التي تركز عليها الإدارة العلمية فتتمثل في:

- العمل
- تقسيم العمل والتخصص
- الهيكل التنظيمي الرسمي
- الرشد في العمال والإدارة
- تحديد نطاق الإشراف
- استخدام الحوافز الاقتصادية للتحفيز

لقد كان تاييلور "مدركا لأهمية العنصر البشري في الإدارة والتنظيم، إلا أنه لم يدرسه دراسة علمية كما فعل مع الجانب الفني، ولم يعطيه الاهتمام اللازم من البحث والتحليل، ولقد كانت الفكرة الرئيسية التي انطلقت منها مدرسة الإدارة العلمية أنه يمكن تحقيق الزيادة الإنتاجية عن طريق إتباع أسلوب علمي قوامه² ما يلي:

- التخصص،

¹ حسان الجليلي: التنظيم والجماعات، دار الفجر، القاهرة، مصر، 2008، ص20. نقلا عن بلقيرة حياة، مرجع سابق، ص58

² صالح بن نوار: فعالية التنظيم في المؤسسة الاقتصادية، مرجع سابق، ص ص125-126. نقلا عن جمال بن خالد، ص57.

- التدريب الفني،
- تحليل العمل إلى جزئياته على حدى، حتى تتحدد حركاتها الأساسية والزمن الذي يستغرقه أداؤها،
- تصميم المصنع بالشكل الذي يضمن انسياب الخامات للآلات وتحرك العامل لأداء اعماله،
- تقرير الأجر الأساسية والإضافية بناء على نوع العمل المطلوب، ومستويات أدائه والزيادة التي يمكن أن يحققها العامل فيه.

إن اعتماد تاييلور أسلوب الحركة والزمن في دراسته لأداء الأعمال الصناعية، من خلال تسجيل الزمن الذي تستغرقه كل حركة منها، فتقبل الحركات المناسبة وتستبعد الحركات غير اللازمة أو الطائشة، بغية الكشف عن الطريقة المثلى لأداء عملية من العمليات الإنتاجية التي تفرض على العامل أثناء تدريبه، فتحليل تاييلور للعمليات الإنتاجية بأسلوب الزمن والحركة راجع لملاحظاته حول " الطرق التي يتبعها هؤلاء في أداء عملهم طرق عقيمة في أغلب الأحوال مما يترتب عليه خسارة الوقت وتبذير في الطاقة والمال"¹.

كما استخلص تاييلور أن العمال والمشرفين ليسوا مؤهلين لتخطيط وتنظيم العمل بطريقة عقلانية، مما جعلها من مهام الإدارة التي يجب عليها مساعدتهم بطرق ودية، فأنشأ مكاتب المناهج بهدف تطوير الطرق العلمية لإنجاز المهام وتحديد أهداف الإنتاجية وتدريب العمال على هذه الطرق، فالهدف الرئيسي للإدارة حسب " يجب أن يكون تأمين أقصى ازدهار لرب العمل (المؤسسة) مصاحبا لأقصى ازدهار لكل عامل"².

وفيما يتعلق بالصراع التنظيمي يتصور تاييلور أن بالإمكان الإدارة العلمية تسوية واحتواء هذه المشكلة من خلال اتساع هامش العمل التشاركي بين الإدارة والعمال، ما يجعل العمل النقابي أقل أهمية من ذي قبل. يقول في هذا الصدد: "إن العلم قادر على تحقيق الفكرة، فحينما يتم اكتشاف القوانين الطبيعية التي تحكم العمل والإنتاج، وتحديد الزمن الحقيقي للعمل، ثم وضع جدول الأجر على أسس موضوعية؛ فإن ذلك سوف يقضي على المساومة والنزاع، لأن المرء لا يستطيع أن يساوم فيما يتعلق بالحقائق العلمية"³.

3) نظرية التكوين الإداري لهنري فايول (1841-1925):

وضع فايول "أسس وقواعد لكل من التنظيم والإدارة وقام بتحليل العملية الإدارية وقسم العمل، ورسم الخرائط الدقيقة لإنجاز الأعمال، ويعتبر فايول هو المؤسس الحقيقي لمدرسة البحوث والعمليات وهو رائد تحليل العمليات إلى أجزاء بسيطة محددة تحديدا زمنيا، ولقد حاول أن يعالج أيضا مشكلات إدارية أخرى كمشكلة الأجر والحوافز"⁴. حيث "أبرز وظيفة الإدارة كوظيفة متميزة

¹ محمد علي محمد: علم اجتماع التنظيم، الطبعة الثالثة، دار المعارف الجامعية، الإسكندرية، 1986، ص136. نقل عن جمال بن خالد، مرجع سابق، ص58.

² جمال بن خالد: مرجع سابق، ص58.

³ محمد علي محمد، علم اجتماع التنظيم، مرجع سابق، ص140.

⁴ قباري محمد اسماعيل: علم الاجتماع الإداري ومشكلات التنظيم في المؤسسة البيروقراطية، منشأة المعارف الجامعية، الإسكندرية، دس، ص88. نقلا عن جمال بن خالد، ص61.

تماما عن وظائف المشروع الأخرى كالتمويل، التأمين، المحاسبة والإنتاج، وأوضح أنّ وظائف الإدارة تتمثل في التخطيط، التنظيم، إصدار الأوامر، التنسيق والمراقبة¹.

كما عدّ فايول الأنشطة الإدارية داخل المؤسسة، وحددها في ستة أنشطة، حيث اعتبرها تمارس في كافة المنظمات وهي²:

- الأنشطة الفنية (الإنتاج والتصنيع)،
- الأنشطة التجارية (التبادل، الشراء والبيع)،
- الأنشطة المالية (البحث عن أفضل استخدام لرأس المال)،
- الأنشطة المتعلقة بالأمن،
- الأنشطة الحسابية،
- الأنشطة الإدارية (التخطيط، التنسيق، التنظيم، الرقابة، إصدار الأوامر).

لقد تعلم فايول من وحي خبرته العملية لخمسين سنة في أحد الشركات الفرنسية، متقلدا مناصبا متدرجة من مهندس إلى مدير، أنّ ثمة مبادئ إدارية تضمنها مؤلفه حول "الإدارة العامة والصناعية" (1916)، هي قابلة للتطبيق في كافة المجالات وعلى كافة المستويات، يجب مراعاتها كي يتم الحصول على إنتاج أوفر وأفضل، تم تحديدها في النقاط الآتية³:

- توازن السلطات مع المسؤوليات وعدم الإخلال بهذا التوازن،
- الانضباط والالتزام مما يعني احترام الموظفين للقواعد والتعليمات،
- أولوية مصلحة العامل على المصالح الفردية،
- ضرورة دفع أجور عادلة للعاملين،
- اتباع درجة مناسبة من المركزية واللامركزية،
- التسلسل الرئاسي بما يضمن ربط كل مستوى إداري بمستوى إداري أعلى،
- التمسك بالنظام كأساس للعمل والتعامل مع الناس،
- ضرورة الاستقرار الوظيفي للعاملين من خلال التخطيط للقوى العاملة،
- تشجيع المبادرة الفردية،
- تشجيع روح الفريق،
- وحدة الأوامر ويعني ذلك أن يكون هناك مديرا واحدا مسؤولا عن توجيه النشاطات التنظيمية التي تخدم هدفا واحدا.

ويمكننا التفصيل في هذه المبادئ على النحو الآتي⁴:

¹ نواف كنعان: القيادة الإدارية، الطبعة الأولى، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان- الأردن، 1999، ص59. نقلا عن حياة بلقعة، مرجع سابق، ص59.

² محمد علي محمد: المرجع السابق، ص142.

³ محمد قاسم القريوتي: نظرية المنظمة والتنظيم، الطبعة الثالثة، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان - الأردن، 2008، ص ص : 79-78

⁴ احمد ماهر: التنظيم (الدليل العلمي لتصميم الهياكل والممارسات التنظيمية)، الطبعة الأولى، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2004، ص27-28. نقلا عن حياة بلقعة، مرجع سابق، ص60

- **تقسيم العمل والتخصص:** الذي يهدف للحصول على أكبر قدر من الإنتاج بنفس الجهد يبذله العامل أ يمكن إعطاء كل عامل جزء من الوظيفة.
- **النظام والانضباط:** يعني ضرورة احترام النظم واللوائح وعدم الاخلال بالأداء
- **وحدة الأمر:** وتعني أن يتحصل كل موظف على أوامر من شخص واحد
- **وحدة الهدف:** هناك هدف رئيس هو هدف المنظمة، وعلى الإدارة أن تحقق هذا الهدف، وعلى الأقسام التابعة لكل إدارة المساعدة في تحقيق الهدف الأعلى
- **المركزية:** وتعني تركيز السلطة أو القرارات في يد الإدارة العليا
- **التسلسل الرئاسي:** يجب أن يحترم العاملون خطوط انسياب السلطة من أعلى إلى أسفل، وأن تخضع الاتصالات لمبدأ التدرج حسب السلطة من أعلى إلى أسفل أو العكس
- **الترتيب:** ويعني وضع الشخص المناسب في مكانه المناسب
- **العدالة:** وتعني المساواة بين الأفراد وتحقيق العدالة لكسب ثقتهم وزيادة اخلاصهم للعمل
- **استقرار الموظف في العمل:** يجب اختيار العاملين وتوفيرهم وتدريبهم بشكل يقلل من احتمال تسريحهم ويحقق الاستقرار في العمل
- **المبادرة:** أي إعطاء الموظف الفرصة لممارسة قدرته على التصرف وتنمية روح الابتكار وتقديم افكار جديدة
- **روح الجماعة:** تنمية روح التعاون بين الأفراد وتشجيعهم على العمل الجماعي
- **خضوع مصالح الفرد لمصالح المنظمة:** التكامل بين مصالح الفرد ومصالح المنظمة مع تقديم أولوية مصالح المنظمة على المصالح الشخصية للعاملين بها.
- **تفضيل مكافأة العاملين بعدالة:** تلقي العاملين لأجور وحوافز مناسبة للمجهودات المبذولة.

(4) مدرسة العلاقات الإنسانية:

تتضمن هذه المدرسة عديد النظريات التي عالجت موضوع المؤسسات خاصة التنظيمات الصناعية، منها نظرية العلاقات الإنسانية لالتون مايو، نظرية سلم الحاجات لإبراهام ماسلو، ونظرية العاملين - نظرية العوامل الوقائية والعوامل الدافعية) لفرديريك هيرزبرغ:

أ- نظرية العلاقات الإنسانية لالتون مايو:

تعتبر نظريته حول العلاقات الإنسانية الأساس العلمي الأول لنشوء مثل هذا التصور القائم على تأكيد قيمة وأهمية البعد الإنساني في مجال التنظيمات. حيث ركزت على الجانب الإنساني (النفس-اجتماعي). فقد مرت الدراسة بمراحل أربعة، اعتمدت المنهج شبه التجريبي (المجموعة الجربة والمجموعة الضابطة) لتأكيد الفرضيات البحثية وخلصت إلى تسجيل هي:

- الحياة الاجتماعية السليمة بين العاملين ضرورة من أجل زيادة أدائهم وإنتاجهم. فالخبرات الاجتماعية هي التي تحدث بشكل مباشر أفق الطموح، والمكانة الاجتماعية، وأشكال السلوك، وأنواع العلاقات الاجتماعية والقيم المستساغة.
- إنَّ العمل الصناعي هو العمل الجماعي، فالعامل ليس فرديا في المصنع، وإنما يتعامل ويعمل ضمن جماعات وأقسام.
- إن حفظ إنسانية العامل والاهتمام به وصون كرامته وتقديره واحترامه يساعد كثيرا في تعزيز حوافز الإنتاج في العمل. فالاهتمام بالعمال وإشباع حاجاتهم الاجتماعية والنفسية كفيل برفع مستوى الأداء والإنتاجية، كما يؤدي أيضا إلى رفع الأجور وزيادة المكافآت.

ب- نظرية سلم الحاجات لأبراهام ماسلو:

- تركز النظرية الحالية على أهمية العوامل والمحفزات النفسية والاجتماعية، ودورها في زيادة مستوى الدافعية لدى العاملين في التنظيمات الصناعية. حيث ركز ماسلو على مفهوم الحاجات الإنسانية وقسمها إلى خمس مجموعات أساسية¹ هي:
- **المرتبة الأولى:** الحاجات الفيزيولوجية كالحاجة إلى الطعام، الشراب، التنفس، المسكن، النوم والجنس.
 - **المرتبة الثانية:** حاجات الأمن وتشمل حاجات الشعور بالأمن والحاجة للتحرر من المرض
 - **المرتبة الثالثة:** الحاجات الاجتماعية، وتشمل الحاجة للانتماء وللحب وهي تعني حاجات الشخص لأن يكون عضوا في جماعة
 - **المرتبة الرابعة:** فهي الحاجة للشعور بالاحترام والتقدير من قبل الآخرين
 - **المرتبة الخامسة:** وهي تحقيق الذات أو رسالة الإنسان في هذا الوجود.

ج) نظرية العوامل الوقائية والعوامل الدافعية لفريدريك هيرزنبيرغ :

- لقد ساهمت دراسته حول موضوع العاملين سنة 1959 والمطبقة على 200 هندس ومحاسب، إلى التوصل إلى حقيقة مؤداها أن عدم رضا الفرد في غالب الأحيان إنما هو ناتج عن عدم توفر بيئة العمل المناسبة، كما أن شعور الفرد بالرضا عن عمله إنما يعود الى العمل في حد ذاته، وبناء عليه، فقد وجد هيرزنبيرغ أن العوامل المؤثرة في بيئة العمل تندرج ضمن مجموعتين من العوامل² هي:
- **مجموعة العوامل الوقائية:** وتشمل: سياسة الشركة وإدارتها، نمط الإشراف، العلاقات بين الرؤساء، ظروف العمل، الراتب، المركز الاجتماعي، الأمن الوظيفي، التأثيرات على الحياة الشخصية. "ويدعو هيرزنبيرغ العوامل الوقائية بالعوامل اللا إشباعية لأنَّ عدم وجودها يؤدي إلى حالة عدم الرضا، بينما وجودها وتوافرها لا يؤدي إلى تحفيز الأفراد"³.

¹ كامل بربر: إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي، الطبعة الثانية، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، 2002، 104. نقلا عن حياة بلقرة، مرجع سابق، ص64.

² محمد قاسم القريوتي: مبادئ الإدارة (التنظيمات والعمليات والوظائف)، الطبعة الرابعة، دار وائل للنشر والتوزيع، مصر، 2009، ص91

³ علي غربي وآخرون: مرجع سابق، ص113.

- مجموعة العوامل الدافعية (الحافزة): وهي التي يطلق عليها العوامل الاشباعية، وتتمثل في: الشعور بالإنجاز في العمل، الإدراك الشخصي لقيمة عمله نتيجة لإتقانه العمل، طبيعة الوظيفة ومحتواها، المسؤولية، فرض التقدم والتنمية، نمو الشخصية وتطورها. لقد بين هيرزنبيرغ "أن وجود العوامل الدافعية هو الذي يؤدي إلى تحسين الانتاج، لأنها دوافع ذاتية وتوفر شعورا إيجابيا لدى الأفراد، وتعطيهم فرصا للتطور الشخصي، مما يدفعهم لمزيد من العمل وتحسين الإنتاجية"¹

د) نظرية الدرر:

- تعتبر من المداخل الحديثة للدافعية التي تسعى الى تأسيس حاجات انسانية في اوضاع تنظيمية ، تقوم على ثلاث فرضيات هي:
- كلما انخفضت درجة اشباع الحاجات زادت الرغبة فيها
- كلما تم اشباع حاجات على المستوى الادنى اتجهت الرغبة الى طلب حاجات المستويات العليا
- كلما تم اشباع حاجات في المستوى الادنى اتجهت الرغبة الى طلب حاجات المستويات الدنيا
- هذه النظرية تختل سلم ماسلو ضمن ثلاث فئات للحاجات هي: البقاء ، الانتماء والتطور:
- **فحاجات البقاء:** هي الاشكال المختلفة للرغبات الفيزيولوجية والمادية مثل الجوع والعكس والماوى وتشمل في المحيط التنظيمي الأجر والمزايا المادية والظروف الفيزيائية للعمل وتقابل هذه الفئة الحاجات الفيزيولوجية وبعض حاجات الأمن والسلامة عند ماسلو.
- **حاجات الانتماء:** هي الحاجات الخاصة بالعلاقات الشخصية مع الآخرين في مجال العمل ويتوقف هذا النوع من الحاجات على عملية تبادل المشاعر مع الآخرين للحصول على الرضا وتقابل هذه الفئة بعض حاجات الأمن والحاجات الاجتماعية وبعض حاجات تقدير الذات عند ماسلو.
- **حاجات التطور:** هي كل الحاجات التي تتضمن جهود الفرد الموجهة نحو تحقيق التطوع المبدع أو الذاتي في الوظيفة، ويتبع إشباع حاجات التطوع عن تولي الشخص لمهام لا تتطلب فقط استخدام الفرد لقدراته بالكامل، بل يتطلب أيضا مهارات جديدة لديه وتقابل حاجات تأكيد الذات وبعض حاجات تقدير الذات عند ماسلو.

"إن مواجهة الفرد لصعوبات بالغة في إشباع الحاجات قد يؤدي إلى نوع من التوتر الحاد أو ما يطلق عليه الاحباط. وفي مواجهة هذا الإحباط؛ قد يلجأ الفرد إلى بعض الحيل والأساليب الدفاعية عن نفسه، كي لا يؤثر ذلك على اختلالات نفسية حادة لديه، ومن ضمن ردود الفعل التي تمثل نوع من السلوك الدفاعي، نجد ما يلي: السلوك العدوانى، التبرير، الاسقاط، التعويض والانسحاب."

ثانيا- الاتجاه الماركسي

سوسيولوجيا التغير التنظيمي لدى كارل ماركس:

¹ محمد قاسم القريوتي، مبادئ الإدارة (التنظيمات والعمليات والوظائف)، مرجع سابق، ص91

لقد نظر ماركس إلى **النزاع** على أنه: "ضرورة ثورية اجتماعية لإحداث التغيير الاجتماعي، تغذيه مشاعر الحقد والكراهية والبغضاء التي تكنها الطبقات الاجتماعية المتنازعة في كل حقبة من حقبات التاريخ"¹. كما اعتقد "أن جوهر الصراع يكمن في التضارب والتناقض بين مصالح الطبقات الاجتماعية، التي تقررهما طبيعة العلاقات الإنتاجية التي يكونها الإنسان مع وسائل الإنتاج والتي تقود إلى الصراع الطبقي الدائم"².

"لقد نظر كارل ماركس والماركسيون من بعده إلى **الصراع الاجتماعي** باعتباره ظاهرة محورية، بمقتضاها يمكن تقديم التفسير الموضوعي للواقع الاجتماعي ليس فحسب المجتمع الراهن، وإنما أيضا لكل المجتمعات الإنسانية عبر الأقطاب الزمنية الغابرة. وعندما يتحدث ماركس عن الصراع الاجتماعي فإنما يشير بوضوح إلى ما تنطوي عليه الطبقات الاجتماعية من تناقضات تحدد طبيعة العلاقة القائمة فيما بينهما حيث يشكل أحد أقطابها: الطرف المستغل فيما يشكل القطب الثاني الطرف المستغل. هذه العلاقة الاستغلالية غير المتكافئة هي التي تفرز الصراع الاجتماعي، والذي بدوره يؤدي إلى عملية التغيير الاجتماعي الجذري، من خلال الانقلاب الذي تحدثه الطبقة البروليتارية الكادحة إزاء الطبقة البورجوازية المالكة لوسائل الإنتاج، فيتغير بذلك مجرى الحياة"³. "لعل أهم التناقضات التي أصبحت التي أصبحت سائدة على مستوى الاقتصاد في المراحل المتقدمة من الرأسمالية هي ما بين الدولة والاقتصاد، رأس المال نفسه، بين تراكم رأس المال وفائض القيمة، حيث سينعكس ذلك على تكوين وتحول كل التنظيمات"⁴. وبهذا الصدد "يصف ماركس دور الإدارة بكونه لا يقتصر على مجرد التنسيق وتحقيق التكامل بين مختلف الأنشطة التعاونية بل يتحدد هذا النشاط من خلال السعي لهذا الأخير لزيادة الإنتاج والمحافظة على الاستقرار واستمرار عمليات الإنتاج، دون مراعاة لظروف ومطالب القوى العاملة"⁵.

إن قضية **التغيير التنظيمي** تعد من أهم القضايا التي تناولها المدخل الماركسي وتحليله للتنظيم الصناعي، حيث تناول نقطتين أساسيتين في دراسته لمكونات التنظيم الرأسمالي واللذان تعدان عنصران أساسيان في إحداث التغيير التنظيمي، إذ تمحورت حول البيروقراطية والصراع، الذي ينشأ داخل التنظيمات الصناعية الرأسمالية، ويمكن تفسير ذلك على النحو الآتي:

¹ احمد زايد: المرجع السابق، ص 287

² المرجع نفسه، ص 127.

³ ناديه سعيد عيشور: **الصراع الاجتماعي، الاتجاهات النظرية: التقليدية والسوسيولوجية**، الطبعة الأولى، دار مجدولاي للنشر والتوزيع، عمان - الأردن، 2013، ص 23.

⁴ يوسف سعدون: **علم الاجتماع ودراسة التغيير التنظيمي بالمؤسسة الصناعية**، مخبر التنمية والتحول الكبرى في المجتمع الجزائري، 2003-2004، ص 5. نقلا عن فوزية غمبض، **أثر العوامل المادية والإنسانية في الوقاية من حوادث العمل بالمؤسسة الاقتصادية العمومية**، أطروحة دكتوراه علوم غير منشورة، تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، إشراف: أد ناديه عيشور، قسم علم الاجتماع، جامعة سطيف 2، السنة الجامعية 2017-2018، ص 43.

⁵ يوسف سعدون، المرجع نفسه، ص 39.

1. **التنظيمات البيروقراطية:** يرى ماركس أن التنظيمات الرأسمالية هي تنظيمات بيروقراطية بمعنى أنها تمثل فئة اجتماعية مميزة تستخدمها الدولة كأداة لممارسة سيطرتها واستغلالها للطبقات الأخرى، بل أنّ وظيفتها الأساسية هي فرض نظام يكرس التقسيم الطبقي والمحافظة على الأوضاع الراهنة التي تؤكد استغلال الطبقة الحاكمة للطبقات المحكومة... بل تكون بمثابة آلة تقف إلى جانب الآلة الصناعية؛ فهي مجرد أداة لتحقيق الكفاءة الإنتاجية فقط وهذا يؤدي إلى وجود طبقتين في المجتمع هما: الطبقة البورجوازية والطبقة الكادحة البروليتارية.
 2. **الصراع الطبقي:** كشف (ماركس) عن علاقة وطيدة وقوية قائمة بين طبقات المجتمع بصفة عامة والطبقات المنتجة، والتي تتمثل في علاقة الصراع التي أطلق عليها اسم صراع الطبقات، والذي نشأ بفعل التناقضات التي تضمنها التنظيم الرأسمالي والتي نوضحها في النقاط الآتية¹:
 - التنظيمات الصناعية كغيرها من الأبنية الاجتماعية يجب دراستها عن طريق العمليات التاريخية التي تساعدها على النمو، وتؤدي أيضا إلى حدوث تناقضات بين تنظيم العاملين.
 - إن دراسة التنظيمات باعتبارها مكونة من مشاركين مندمجين مع بعضهم داخل نشاط معين يعد تجريدا يخفي وراءه خصوصية وأشكال الجماعات داخل التنظيمات، وكذلك خصوصيات المصالح بين الجماعات المختلفة التي تتخذ شكل مخرجات للتنظيمات.
 - تعد التنظيمات مراكز لتطوير التناقضات كما أنها في الوقت ذاته جزء من اقتصاد سياسي واجتماعي وتاريخي أكثر اتساعا.
 - تنوع التنظيمات تبعا لتنوع درجة التناقضات البنائية التي تتطور داخلها، كما أن المشاركين قد أصبحوا يشعرون بهذه التناقضات إلى درجة أنها تعكس على مستوى الأيديولوجيات من جهة، ومن جهة أخرى على مستوى المراكز السياسية.
 - تعد التنظيمات مراكز لتطوير التناقضات، كما أنها في الوقت ذاته تعد جزءا من اقتصاد سياسي واجتماعي وتاريخي أكثر اتساعا، كما أنها تعد جزءا من تكوين سوسيو تاريخي الذي منح أسلوب الإنتاج القدرة على سيطرة الآخرين.
- فيما يتعلق بالمؤسسات أو التنظيمات الصناعية، باعتبارها جزء من المجتمع واحد أهم قطاعاته الحيوية، فقد تم تناولها عبر متغير **الصراع التنظيمي كمدخل للتغير التنظيمي**، لقد " عمد ماركس إلى تحديد سببين رئيسيين لحدوث الصراع داخل التنظيمات الصناعية وهي:

¹ السيد الحسيني: **النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم**، دار المعارف، القاهرة، 1985، ص41-42. نقلا عن فوزية غميص، مرجع سابق، ص40-41

- تنظر الرأسمالية إلى القوى العاملة أنها بمثابة سلعة أو عاملا للإنتاج يجب استخدامه بطريقة مربحة، شريطة ان تحديد العلاقة في ضوء سعي صاحب العمل لتحقيق الربح وكذا قوى السوق اي العرض والطلب.
- إذا كانت مصلحة الرأسمالي تتحقق فقط من خلال شراء القوى العاملة التي تحقق له الربح، فإن هذا الوضع سيؤدي إلى نتيجة الصراع أو التعارض بين مصالح العامل الذي يبيع قوة عمله، وصاحب العمل الذي يشتريها ويستغلها في تحقيق فائض القيمة.¹

حيث يوضح ماركس شكل هذا الاستغلال بقوله: "إذ يفقد العاملون في هذه التنظيمات القدرة على الإبداع والمهارة والابتكار الخلاق وتنتشر بينهم مظاهر التنصل من المسؤولية، وتظهر الخلافات والصراعات ضمن أجواء العمل بدافع السعي وراء المصالح الشخصية المكافأة واكتساب مكانة اجتماعية مرموقة، كل ذلك لتدعيم أوضاعهم ووجودهم غير المستقر، مما يسهم سلبا في تدهور مستويات أدائهم وإنتاجيتهم بسبب عدم الاستقرار الاجتماعي والنفسي ضمن التنظيمات ذات الطابع البيروقراطي، الذي يعامل الفرد العامل وكأنه شيء مجرد لا يعامله على أنه إنسان يعمل من الأحاسيس والمشاعر الشيء الكثير"²

ومن جهة أخرى يتناول أيضا نتاج هذه الممارسات باسم الإغتراب التنظيمي بوصفه صورة من صور الإغتراب الاجتماعي أو الوعي المزيف، حيث أكد ماركس أن استخدام الآلات التكنولوجية سيؤدي إلى الحد من زيادة استغلال العمال ويقلل من حتمية الأيدي العاملة من جهة، وتدعم الضبط الذي تمارسه قلة من الملاك الرأسماليين المستغلين، مما يؤدي إلى حدوث المزيد من الحرمان والبؤس واغتراب العامل عن ذاته وعن غيره من أفراد مجتمعه.³

سوسيولوجية المنشأة في تصور ألان توران:

يحدد ألان توران بدقة مجال اهتمام السوسيولوجيا فيما يتعلق بموضوع المؤسسة، خاصة ذات الطابع والهدف الاقتصادي على وجه التحديد، حيث يقتضي عمل رجل علم الاجتماع أن يجعل بؤرة انشغاله هو مضمون العلاقات الاجتماعية والظروف السوسيو نوعية لبيئة العمل في ارتباطها ببيئة المجتمع والمحيط العام، من حيث تناول الدراسة بنيتها وهيكلها وطرائق تفاعلها، وانعكاسات أشكالها على أهداف المؤسسة، وتواليها على مصير المجتمع ككل. ومن هنا يفسر ألان بروز هذا النوع من الاهتمام السوسيولوجي بقوله: "في البلدان ذات التصنيع الرأسمالي، قد تسبب الاستقلال الذاتي الكبير للمؤسسات الاقتصادية، خلال القرن التاسع عشر، في التقسيم إلى مضمارين: دراسة المنشأة والإنتاج أو المبادلة تعود إلى عالم الاقتصاد، فيما تعود دراسة الحياة العمالية والمواقف في الشغل والعلاقات الاجتماعية في المنشآت إلى التفكير الاجتماعي ثم إلى السوسيولوجية. وإذا ما تحدثنا عن المشكلات الاجتماعية في الصناعة؛ فمن الواضح للجميع تقريبا أننا نريد التذكير بحياة العمال وشغلهم، أو على

¹ سعد عبد مرسي بدر: الإيديولوجيا ونظريات التنظيم - مدخل نظري، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1990، ص 68. نقلا عن فوزية غمبض، مرجع سابق، ص 42.

² احمد الأصفر واديب عقيل: علم اجتماع التنظيم ومشكلات العمل، منشورات جامعة دمشق، سورية، 2001، ص 97. نقلا عن فوزية غمبض، مرجع سابق، ص 40.

³ نقلا عن فوزية غمبض، مرجع سابق، ص 42.

نحو ثانوي، بحياة فئات أخرى من الأجورين وشغلهم"¹. "وإذا تمكنا من التحدث عن التعزيز المؤسسي للمنشأة؛ فذلك بمعنى مختلف كل الاختلاف. فكلما انتشرت النماذج المعقلنة في الحياة الاقتصادية، كلما تحدد الفاعلون الموجودون تحديدا متناميا بعلائقهم وبمنظومة التسيير الاجتماعي للعقلانية الاقتصادية، التي تشكلها هذه العلائق. ويجعل هذا التكامل عينه كلا من الفاعلين أشد تعرضا للأذى، ويمنعه عن الانغلاق على نفسه ضمن فلكه الخاص"².

يتصور ألان توران، كذلك، أن أي المؤسسة لا ينبغي أن تخلو من هرم السلطة ومن التفرد باتخاذ القرار، تماما، كما لا ينبغي أن تستبعد تأثير تلك القوى العاملة داخل هذه المؤسسة وإن لم يكن لديها امتلاك المشاركة في صناعة القرار غير أنها تمتلك القدرة على ممارسة الضغوط، يقول: "لا تنفصل السلطة والقرار البتة كليا، والقدرة على القرار تتحدد بالنفوذ، أعني بذلك: الإمكانية، بالنسبة إلى عامل ما في أن يعدل سلوك عامل آخر، دون أن يتحمل هو نفسه تعديلات مشابهة في سلوكه الخاص"³. وقد استوضح هذه النقطة خلال تناوله للحركات الاحتجاجية العمالية وحتى الطلابية في كتابه المجتمع ما بعد الصناعي. حيث "ترتبط فعالية المنشأة على نحو متزايد بمحددات اجتماعية وسياسية، ويسير العمل العام في المنظومة الاقتصادية الذي يمتد بدوره إلى جملة مظاهر الحياة الاجتماعية: تهيئة الأرض، التدريب المهني، الاستثمارات الموضوعة في خدمة البحوث... الخ"⁴.

وإذا كان الاتجاه اليساري في العموم يؤمن بالطبقية وهيمنة القوى الفاعلة في المجتمع الرأسمالي؛ فإن المؤسسة الاقتصادية هي بدورها تتمثل هذا الإجراء، حيث تسيطر عليها الدولة بفعل القوانين المعمول بها في بعض المجتمعات فيما يمكن أن تسيطر هي "أي المؤسسات" على الدولة بفعل ممارسة النفوذ الاقتصادي في مجتمعات أخرى، وكذلك، من حيث درجة المركزية في مقابل درجة الاستقلالية، والمصلحة العامة للمواطنين في مقابل المصلحة الخاصة للمنتجين الخواص، ودرجة التقدم والوعي الاجتماعي في مقابل درجة متدنية منهما.

"فمن جهة، تبدو المنشأة على نحو متصاعد بمنزلة مؤسسة سياسية، هي في نفس الحين مركز تقرير وبرمجة، ومكان مفاوضات اجتماعية؛ تبحث في العلاقات بين التقدم التقني- الاقتصادي وتحسين شروط معيشة الأجورين وشغلهم. ومن جهة أخرى، فالدولة تمتلك وسائل عمل اقتصادي عظيمة الحجم يولجها فعاليات تنطبق عليها معايير المردودية انطباقا متضائلا. وليست المنشأة إذًا سوى أداة، سوى منظمة يشير استقلالها الذاتي في القرار إلى ضرورة كسر المركزية في منظومة اقتصادية معقدة"⁵.

يمكن ل"ألان توران أن يحصر دور وأهمية "النظرية السوسيولوجية"، تحديدا، في مجال العمل التنظيري لغرض التأسيس لتنظيم الحياة المهنية داخل مؤسسة العمل. حيث يقول: "أن الهدف من تطبيق النظرية هو تنظيم العمل داخل المؤسسات أو المنظمات التي تعتبر كيان اجتماعي ترايطي

¹ ألان توران: المجتمع ما بعد الصناعي، ترجمة مورييس جلال، وزارة الثقافة والإرشاد القومي، دمشق- سورية، 1983، ص169

² المرجع نفسه، ص195.

³ المرجع نفسه، ص200.

⁴ المرجع نفسه، ص189.

⁵ المرجع نفسه، ص 197

توافقي؛ يجمع فيه المؤسسون على وحدة الرأى والاتفاق على عقد شراكة لمدة غير محددة¹ وهذه - ربما- إشارة منه فيما يبدو إلى أهمية الفعل التشاركي في مجال العمل الإداري والسلطوي في العموم، بين فئات مجتمع المؤسسة أيا كانت اقتصادية أو سياسية أو خدماتية وغيرها، حيث تكمن أهمية القرار التشاركي و"الإدارة التشاركية" في توطين أهداف المصلحة العامة التي تتوق إليها استراتيجية المؤسسة والمجتمع على حد سواء.

وبالطبع فإنّ التفاعل المتبادل وبصورة دائمة سيخلق نوعا من الثقافة المهنية تبدأ ملامحها في البروز عند تشكيل قدر من التماسك والتنازل والتفاهم والاستقرار في العلاقات. فمن جهة، تبدو المنشأة على نحو متصاعد بمنزلة مؤسسة سياسية، هي في نفس الحين مركز تقرير وبرمجة، ومكان مفاوضات اجتماعية؛ تبحث في العلاقات بين التقدم التقني- الاقتصادي وتحسين شروط معيشة الأجورين وشغلهم. ومن جهة أخرى، فالدولة تمتلك وسائل عمل اقتصادي عظيمة الحجم، يولجها فعاليات تنطبق عليها معايير المردودية انطباقا متضائلا. وليست المنشأة إذّاك سوى أداة، سوى منظمة يشير استقلالها الذاتي في القرار إلى ضرورة كسر المركزية في منظومة اقتصادية معقدة². حتما المنشأة المقصودة هنا، هي تلك التي توجد في الضفة الشمالية من البحر المتوسط، حيث التوافق الفكري والسياسي والثقافي بين بيئة المؤسسة والبيئة المجتمعية العامة حيث المجتمع ذو الفلسفة العقلانية.

لا ريب أنّ التطور التقني والتكنولوجي من شأنه ضمان قدرا لا بأس به من الشفافية، هذه التي عليها سيقع العبء الأكبر في ترسيخ مبدأ الإلتزامية والرسالية بسبب تنامي روح المسؤولية والاعتمادية من جهة وبسبب التحفيز المستمر واحترام الفوارق الفردية بمنح المكافآت لمن يستحقها من جهة ثانية. وكذا توفير أفضل الظروف البيئية العامة من جهة ثالثة، حيث "ترتبط فعالية المنشأة على نحو متزايد بمحددات اجتماعية وسياسية، ويسير العمل العام في المنظومة الاقتصادية الذي يمتد بدوره إلى جملة مظاهر الحياة الاجتماعية: تهيئة الأرض، التدريب المهني، الاستثمارات الموضوعة في خدمة البحوث... الخ"³. وهنا لا يقتصر دور النظرية السوسيولوجية على تقديم تفسير للمنظمة وحسب بل أيضا هو المساهمة في تطويرها. "إنّ الهدف من تطبيق النظرية هو تنظيم العمل داخل المؤسسات أو المنظمات التي تعتبر كيان اجتماعي ترابطي توافقي؛ يجمع فيه المؤسسون على وحدة الرأى والاتفاق على عقد شراكة لمدة غير محددة"⁴.

ثالثا- مدخل النظم الاجتماعية.

¹ عبد الله حسين جوهر: إدارة الموارد البشرية التخطيط التدريبي-السكرتارية، ص7. نقلا عن حياة بلقرة: مرجع سابق، ص59.

² ألان توران، مرجع سابق، ص197.

³ ألان توران، مرجع سابق، ص189.

⁴ عبد الله حسين جوهر: استراتيجيات الإدارة الحديثة؛ التخطيط التطوير-الرقابية، الطبعة الأولى، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2011، ص7.

في إطار الالتفات إلى تأكيد أهمية الجوانب والأبعاد الاجتماعية في المؤسسة الاقتصادية أو التنظيم الصناعي على وجه الخصوص؛ اتجهت عديد الدراسات إلى إبراز دور العوامل الاجتماعية على غرار العوامل المادية والنفسية، التي تناولتها النظريات الكلاسيكية (الماركسية والسلوكية).

لقد تناول محمد عبد المولى الدقس¹ أهم المدارس التي قدمت اسهامات نظرية في مجالات علم الاجتماع الصناعي، حيث قام بتصنيفها إلى أربعة اتجاهات هي: الاتجاه المادي، والاتجاه النفسي والاتجاه الاجتماعي، وهي "اتجاهات تحاول تفسير مقولة "العمل الصناعي" والنتائج المترتبة عليه، والدوافع التي تدعو إليه"، مؤكداً، وفي خضم هذا العرض، على دراسة العلاقة التفاعلية والجدلية بين المجتمع والمصنع كلاهما على حد سواء.

إننا أمام ظاهرة فرضت نفسها على الباحثين والاقتصاديين منذ الثورة الصناعية إلى غاية اليوم حيث تتزايد قيمة العوامل الاجتماعية وفعاليتها وأثرها في صناعة وبلورة طبيعة الفضاء الخاص داخل مختلف المؤسسات وربطه بالفضاء العمومي خارج جدرانها.

من بين أهم هذه المحاولات التنظيرية نجد نظرية الأنظمة أو مدخل النظم. "حيث يمكن ملاحظة تطور دراسات قام بها باحثون مثل سيلزنيك عام 1945 أو بيان عام 1955، انتهت إلى أنه يمكن اعتبار المنظمة نظاماً تقنياً واجتماعياً هادفاً، ويمكن حصر المزايا والفوائد التي تقدمها نظرية المنظمة في نقطتين أساسيتين هما²:

- اعتبار المنظمة مزيج من العوامل المختلفة مادية، بشرية، معنوية، روابط إدارية مختلفة، روابط غير رسمية، علاقات كمية بين العناصر، الخ. فإنّ نظرية الأنظمة تأخذ بعين الاعتبار كل تلك العوامل والعناصر المختلفة، المعقدة والمتنوعة عند الدراسة، وهو ما يساعد في الأخير الحصول على نتائج قريبة من الواقع.
- تسمح بتحقيق تركيب حقيقي للمساهمات النظرية المتعلقة بدراسة المنظمة، كما تعتمد نظرية الأنظمة على مفهوم أساسي ألا وهو النظام".

وبهذا يمكننا استخلاص تفسيرات سوسيولوجية للأنساق المؤسساتية بالنظر إلى مقدار الاختلافات ومدى التباين الذي يمكن أن نشهده على صعيد المؤسسات المجتمعية من مجتمع إلى آخر ومن قطاع إلى آخر وحتى من لحظة زمن إلى أخرى.

أمثلة عن المساهمات المجتمعية

المؤسسة الأسرية

أولاً- تعريف الأسرة

¹ محمد عبد المولى الدقس: مرجع سابق، ص17.
² صالح مهدي محسن العامري، طاهر منصور الغالبي: الإدارة والأعمال، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان - الأردن، 2008، ص65، نقلاً عن زين الحياة بلقرة، مرجع سابق، ص25.

(1) الحاذبة والزواج

(2) تعريف الأسرة: (منظور رأسمالي، اجتماعي وقانوني)

- أوغست كونت: "هي الخلية الأولى في جسم المجتمع، وهي النقطة التي يبدأ منها التطور. ويمكن مقارنتها في طبيعتها، وجوهر وجودها بالخلية الحيّة في التركيب البيولوجي للكائن الحي. وهي أول وسط طبيعي واجتماعي ينشأ فيه الفرد ويتلقى عنه المكونات الأولى لتقافته وتراثه الاجتماعي"¹
- محمد حسن: هي "عبارة عن جماعة اجتماعية تتميز بمكان إقامة مشترك، وتعاون اقتصادي ووظيفة تكاثرية، ويوجد بين اثنين على الأقل من ذكر بالغ وانثى بالغة، وطفل. سواء كان من نسلها أو عن طريق التبني"
- مصطفى فهمي: هي "عبارة عن وحدة انتاجية بيولوجية، تقوم على زواج شخصين يترتب عليه نتاج من الأطفال. وعند ذلك تتحول الأسرة إلى وحدة اجتماعية"²
- يوسف دلاندة: الأسرة من منظور القانون الجزائري: حسب المادة رقم (2) هي "الخلية الأساسية للمجتمع، وتتكون من أشخاص تجمع بينهم صلة الزوجية وصلة القرابة"، وحسب المادة رقم (3) "تعتمد الاسرة في حياتها على الترابط والتكافل، وحسن المعاشرة والتربية الحسنة، وحسن الخلق، ونبذ الآفات الاجتماعية"³
- التعريف الإجرائي: في ضوء ما سبق يمكن تعريف الأسرة حسب ما هو آت:

عبارة عن جماعة اجتماعية تشكل وحدة اولية، تتكون من ثلاث أعضاء على الأقل، الزوج والزوجة والأطفال-سواء من نسلها عن طريق التبني- ويعيشون في بيت واحد. تعتمد على الترابط والتكافل، وحسن المعاشرة، وتقوم بجملة من الوظائف الأساسية التي تكفل لها البقاء والاستمرار، (كالوظيفة البيولوجية، الوظيفة الاقتصادية، الوظيفة العاطفية) أهمها وظيفة التنشئة الاجتماعية، حيث تعتبر المصدر الأول والأساسي في عملية التنمية التدريجية للطفل، من مجرد كائن بيولوجي إلى كائن اجتماعي.⁴

يرتبط مفهوم الأسرة ببعض المفاهيم ذات الصلة المباشرة وغير المباشرة كالعائلة، وهي الأسرة الممتدة في صورتها التقليدية خاصة، والعشيرة.

(3) أهمية مؤسسة الأسرة:

لقد اهتم علماء عديدون بالنظر إلى الأسرة كمؤسسة تتطلبها "طبيعة الإنسان" (مالينوفسكي وغيلن)، أو كونها مطلب انطولوجي (مثل عالم القانون هورية). ويربط بين هذه

¹ ناديا عيشور: التنمية الصناعية وأثرها في الأسرة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع التنمية، اشراف د/ بلقاسم سلاطنية، قسم علم الاجتماع، جامعة الاخوة منتوري- قسنطينة، السنة الجامعية 1998/97.

² نقلا عن ناديا عيشور، المرجع السابق، ص51.

³ نقلا عن ناديا عيشور، المرجع السابق، ص52.

⁴ ناديا عيشور: المرجع السابق، (تعريف موسع) لغرض التوضيح، ص53.

المدارس الاجتماع على أن هناك ما يسمى بالطبيعة الانسانية، وأنها خلقت أنانية أو عدائية، فإذا لم تضبط في منشآت وضمن قوانين، ولم يلجها تنظيم الحقوق والواجبات أو المحلات والمحرمات لتصبح داجنة"¹

فعملية تنشئة الطفل تهدف للإعداد لأداء الأدوار في المستقبل، وتحديد علاقات الطفل مع الآخرين سواء كانت علاقات ناجحة أم فاشلة، وبيان مدى قدرته على الإنجاز " وعليه تكون الشخصية "نتاج التفاعل بين الاستعدادات والقدرات الفطرية وبين التجارب و الظروف التي يمر بها الإنسان في اتصالاته بالبيئة الاجتماعية التي يقدر له أن يعيش فيها، والمعنى المقصود من تنمية الشخصية هو ما يطرأ على شخصية الفرد من تطور أو تغير في أنماط السلوك وفي القيم التي بناها والاتجاهات التي تغلب على تصرفاته واستجاباته للمواقف المختلفة.

ثانيا - عوامل تغير أنماط الاسرة:

تعتبر الأسرة النظام الإنساني والخلية الأولى المسؤولة عن نشأة المجتمعات. وهي كغيرها من الأنظمة المختلفة قد عرفت تطورات في مختلف النواحي، ومرت بمراحل متعددة في التاريخ الإنساني، نتيجة التغيرات والتطورات التي شهدتها العالم في مختلف الميادين عبر كل العصور. يقول لورانس: "تأخذ الأسرة أشكالاً عديدة في مختلف المجتمعات ، ولو أنها دائماً تتركز على خط الإنسان الأبوي أو الأموي أو كلاهما"².

لقد تأثرت الأسرة بنائياً ووظيفياً بالتغيرات الاجتماعية، الثقافية، السياسية، الاقتصادية والصناعية والتكنولوجية، حيث انعكس ذلك على تغير أشكالها في كل العصور، وفي مختلف المجتمعات، وهذا يعني أن نظام الأسرة لا يمكن فهمه بمعزل عن الأنظمة الاجتماعية الأخرى. فتطور الأسرة تحكمه عديد عوامل وظروف وأحداث تاريخية، فعلاقته علاقة جدلية وتلك التغيرات، الطبيعية وغير الطبيعية، ترتبط أساساً بالتغير الاجتماعي والتغير الثقافي والتكنولوجي. حيث شهد التاريخ تطور الأسرة، من حيث البناء والشكل والوظائف من الأسرة الأموسية إلى الأسرة الأبوسية، ثم من الأسرة الكبيرة الممتدة إلى الأسرة النووية فالزواجية، فالأسرة ذات العائل الواحد، فالأسرة المثلية في بعض الدول المتقدمة الأكثر ديمقراطية.

وقد ذهب بعض المفكرين إلى تحديد أهم هذه العوامل المؤثرة في تغير أنماط الأسرة، والتي يمكن الإشارة إليها، حيث نجد³:

- العامل التكنولوجي
- العامل الجغرافي
- العامل السكاني الديموغرافي
- العامل البيولوجي
- العامل الايديولوجي

¹ غانم هنا: **بناء المجتمع**، الطبعة السادسة، منشورات جامعة دمشق، 1999، ص49

² نادية عيشور، المرجع السابق، ص59

³ المرجع نفسه، 64-67

- العامل الاقتصادي

ثالثا- خصائص الأسرة في العصر الحديث،

إنّ ظهور الأسرة النواة هو نتيجة حتمية للتغيرات التي طرأت على المجتمع في مختلف الميادين...والتي أثرت بصورة تدريجية على نمط الأسرة، وهي تختلف الأسرة في العصر الحديث عما كانت عليه في الماضي، من حيث السمات والخصائص وحتى الوظائف التي تؤديها نظرا لاختلاف الظروف البيئية المحيطة، وتتميز بجملة من الخصائص أشار إليها مصطفى الخشاب، هي:

- تمتع الأفراد بالحريات الفردية العامة
- تغير المركز الاجتماعي لعناصر الأسرة
- سيادة الاتجاهات الديمقراطية
- تقلص حجم الأسرة
- العناية بمظاهر الحضارة والكماليات والعناية بتنظيم الناحية الترويحية

رابعا- وظائف الأسرة ومهامها؛

تضطلع الأسرة بالقيام بمجموعة من الوظائف، يوكلها لها المجتمع ضمن أطر مقبولة، دينيا وعرفيا وقانونيا، الغاية منها هو تحقيق القدر الكاف من استقرار المجتمع وتماسك بنياته وروابطه الاجتماعية، تتعلق هذه الوظائف بتنظيم عملية الإشباع الجنسي وفق الأصول المتفقة وخصائص الفطرة السليمة، كما وتدفع إلى تحقيق غاية التكاثر "السلوك الإنجابي" للمحافظة على النوع البشري، وهذه تمثل الوظيفة البيولوجية.

كما أن هناك الوظيفة التربوية، تهتم بارتقاء بسلوك الأبناء والأفراد إلى مصاف الكمال الحضاري والإنساني، واكساب الأعضاء الطابع الاجتماعي المستحسن أي المطلوب كنموذج، والذي يقوم على أسس التدريب والتهديب السلوكي.

هناك الوظيفة الاقتصادية؛ المتضمنة لتوفير الرعاية المادية والمعنوية للأبناء ولأعضاء الأسرة في العموم، إذ تستهدف تحقيق إشباعات تتعلق بحاجات الاستهلاك الدائم خاصة، حسب ما تحدده ثقافة المجتمع ومستواه الاقتصادي، كما تأتي الوظيفة الثقافية لتؤكد على أهمية الأسرة بوصفها حلقة وصل بين الجيل السابق والجيل القادم من خلال نقل منظومة العادات والتقاليد والقيم والتصرفات المقبولة وقواعد الضبط الاجتماعي وغيرها وهذا لغرض تنظيم المجتمع ومنحه هوية خاصة تحدد له منبع أو موضوع الانتماء والولاء.

كما تعتبر الأسرة منبع اشباع الحاجات العاطفية وامتصاص حرمان الأفراد وحاجتهم إلى مشاعر الحب والحنان والشفقة والرحمة والدّفء والاحتواء وغيرها، من خلال الوظيفة العاطفية التي تضطلع بالقيام بها، فيما تهتم الوظيفة الاجتماعية بتعليم الأبناء آليات بناء علاقات

اجتماعية جيدة، من خلال دعم قدرتهم على التكيف والاندماج الاجتماعي والمشاركة بفعالية في الحياة العامة.

فيما تروم الوظيفة الأخيرة الدينية إلى نقل قيم وأحكام المعتقدات الدينية، إلى تنمية الوازع الديني والورع والاتجاهات الايمانية في نفوس الأبناء. وتعليمهم احترام وأيضا كفاءات ممارسة العبادات والطقوس والشعائر. هذا دون إغفال الوظيفة الوطنية من خلال تنمية مشاعر الانتماء والولاء الوطني، والدفاع عنه.

خامسا- دور الأسرة وأهميتها في عملية التنشئة الاجتماعية في المجتمع.

فلا مَنأى من أن القول أن عملية التنشئة الاجتماعية وهي من أهم الوظائف التي تقوم بها الأسرة، العملية؛ تعتبر التنشئة الاجتماعية واحدة من عمليات دعم البناء الاجتماعي، تسعى إلى تكوين أشخاص اجتماعيين، من خلال استثمار ما جُبل عليه الناس من استعدادات فطرية مركوزة (عمليات التنشئة الاجتماعية)، تلك التي تمكنهم من اكتساب الطابع الإنساني، وتحقق لهم القدرة على اندماجهم الكامل في المجتمع، من خلال عملية التطبيع الاجتماعي، من خلال غرس قيم ومعايير وعادات وتقاليده وأعراف تنمي اتجاهاتهم نحو كل ما يمكن أن يندرج ضمن نسق ما هو مستحسن اجتماعيا بوصفه النموذج الصالح والمرغوب في مستوى الفكر والسلوك.

هذا الأمر الذي يتم التدريب عليه مرحليا داخل انساق المجتمع لاسيما الوسط الأسري، حيث يوفر فضاء التفاعل الاجتماعي، أين يتعلم الأفراد ويتشربون الاتجاهات السلوكية، ومن ثمة اكتساب القدرة على حسن الاندماج. من خلال توفير القدوة - النموذج، واستخدام آلية الثواب والعقاب، كما تعمل الأسرة بطريقة آلية على توفير عمليات عملية التنشئة الاجتماعية للأبناء، تلك العمليات المسؤولة عن تحويل الطفل من مجرد كتلة بيولوجية حية إلى كائن إنساني أو شخصية اجتماعية، وهذه العمليات تشمل: (آلية المحاكاة والتقليد، آلية الاتكالية - التعلق بوسيط، آلية لعب الأدوار أو تبلور مفهوم عن الذات، وأخيرا آلية الاستدخال والاستخراج).

من هذا المنطلق؛ ونظرا لما لها من أهمية بالغة في حياة الفرد واستمرار المجتمع على حد سواء، فقد استقطبت اهتمام العديد من الباحثين والعلماء والمفكرين ولا سيما في مجالات ثلاث هي: علم الاجتماع، علم النفس الاجتماعي، وعلم النفس. حيث ركز علماء الاجتماع على أهمية الأسرة؛ بوصفها من جهة نظام اجتماعي يتساند مع بقية الأنظمة للمحافظة على كيان المجتمع وحمايته من التشرذم والتصدع كما ويعمل كنسق عضوي ضمن نسق كلي للتقدم الاجتماعي لتعزيز الاستقرار العام والتقدم الحضاري، إذ تعتبر مؤسسة تربوية غير رسمية، تساعد في تحقيق التماسك والاستقرار الاجتماعي والتقدم الاجتماعي بمعية المؤسسات التكميلية الأخرى كالمدرسة والمؤسسة الدينية وغيرها، ومن بين أهم هؤلاء العلماء، نذكر ايميل دوركايم، تالكوت برسونز، جون بياجي، كارل منهيم، وجون ديوي.

المؤسسة المدرسية

أولاً مفهوم التربية والتربية المدرسية:

يشير أيمل دوركايم إلى التربية بوصفها عملية تتم بين طرفين هما جيل الكبار وجيل الشباب (الصغار)، عبر نقل الخصائص المشتركة، حيث تأخذ (هذه العملية الممارسة) باتجاه واحد في عملية التأثير من الكبار إلى الصغار ولا يمكن تصور تفاعل وتبادل بينهما وعلّة هذا النحو ونظراً لتعدد الخصائص والمعاني فإن التربية تتعدد أيضاً باختلاف الأوساط الاجتماعية¹، تمثل التربية -حسبه- الوسيلة التي يعتمد عليها في إعداد الأطفال وفقاً للشروط الأساسية الخاصة به الذي يمكن له أن يحدد في الوقت نفسه ملامح بنيته الأخلاقية والسياسية والدينية "العقل الذي تمارسه الأجيال الراشدة على الأجيال التي لم ترشد بعد، وذلك من أجل الحياة الاجتماعية"².

في ضوء ما سبق، يمكن تسجيل ما تم استنتاجه في النقاط الآتية:

- ▶ عملية اجتماعية بناءة تهدف إلى النماء والازدهار على الصعيد الفردي (الشخصية) والصعيد الاجتماعي (الرقمي)؛
- ▶ تندرج ضمن سياق مفهوم أعم هو التنشئة الاجتماعية المقصودة؛
- ▶ تهدف إلى نقل التراث الثقافي والحضاري بين الأجيال السابقة واللاحقة؛
- ▶ تهدف إلى عملية تكييف الفرد (الصغير) مع البيئة الطبيعية والاجتماعية و...المحيطة به والتي يعيش في إطارها؛
- ▶ عملية التطبيع الاجتماعي والإعداد للقيام بالأدوار الاجتماعية في المستقبل (الواجبات والحقوق)؛
- ▶ عبر مؤسسات المجتمع التعليمية يسعى إلى التأهيل الاجتماعي للأبناء، بغرض التعامل بمرونة مع خصوصيات شبكة العلاقات الاجتماعية التي تشكل النسيج الاجتماعي ومن ثم البنى الاجتماعية للمجتمع.

بهذا؛ تشكل التربية عملية اجتماعية وأسلوب فني و وسيلة حضارية في آن واحد، فهي،

- ✓ **عملية استثمار حقيقي** للرأس المال البشري في سد وإشباع حاجات المجتمع في مختلف القطاعات الأخرى. و؛
- ✓ **أسلوب فني**؛ بفضل طرائقه ومناهجه البيداغوجية يُمكن المجتمع من نقل ثقافته وقيمه و...حفاظاً على كيانه وهويته، من خلال مقارنة الثقافتين: ثقافة الأسرة وثقافة المجتمع. و،
- ✓ **وسيلة حضارية** تخضع بمقتضاها لمعايير نظامية من مواصفاتها العمومية وسعة الانتشار، تتم عبر مختلف مؤسسات التعليم خاصة، مما قد يعجل بوتيرة التغيير الاجتماعي، وهذا باختزال التكاليف (الوقت والمال والجهد) تحقيقاً للوصول بالمجتمع إلى مستوى أفضل " الرفاه المنشود " أي "التقدم البشري".

¹ Emile Durkheim : **Education et sociologie**, librairie Félix Alcan, (1922), 9^e édition « quadriges », paris, 2006, p : 47

² طلال عبد المعطي مصطفى: **أبحاث في علم الاجتماع، نظريات ونقد**، الطبعة الأولى دار هادي، دمشق، 2002، ص ص: 77-78.

والتربية المدرسية هي التربية المقصودة، التي تتم ضمن مؤسسات تعليمية رسمية، تخضع لسياسة تعليمية معينة، خلفها فلسفة ايديولوجية عقيدة ثقافية، للمجتمع الذي يحتضنها.

ثانيا. حاجة المجتمع إلى المدرسة:

- تدخلت عدة عوامل في خلق النظام المدرسي وتحديد مهامها الوظيفية من هذه العوامل¹ نذكر:
- اتساع دائرة الأنشطة الاجتماعية والاقتصادية في المجتمع وتزايد متطلبات تلك الأنشطة من المهارات والقرارات...نشوء الهيئات التي تتولى بعض تلك المهام والمسؤوليات لتدريب الأفراد وإعدادهم.
 - اختلاف نمط المجتمعات عن النمط التقليدي للأسرة والعشائر...فدائرة الحياة الاجتماعية في المجتمع واسعة وتجاوزت حدود المجتمع وحدود القبيلة والعشيرة وأصبحت تضم أكثر من طائفة عرقية وأكثر من نمط ثقافي فرعي، وهذا ما جعل الحاجة تتزايد لنشأة المؤسسات التربوية لتقوم مهامها الوظيفية ولكي تسهم في دعم الولاء والانتماء للمجتمع الكبير وتأكيد عوامل الضبط والاستقرار.
 - تزايد التراث الثقافي للمجتمعات البشرية وحاجة المجتمع لهيئات تعمل على حفظ هذا التراث ونقله للأجيال.
 - تعقد التراث الثقافي وتنوع عناصره من مكتشفات ومخترعات، ما ترتب عليه من تزايد المعرفة وتعقدها...ما أدى إلى نشأة مؤسسة تربوية لتولي مسؤولية تبسيط التراث الثقافي ونقله إلى الأجيال.
 - تزايد توقعات المجتمع من الأعضاء سلوكيا واتجاهها، وخاصة بالنسبة لقضايا ومشكلات الأمة التي تواجه المجتمع وهي مشكلات وقضايا قد لا تعنى للروابط التقليدية رغم مالها من تأثير على نشأة المجتمع.
 - يشكل الاتصال والاحتكاك بين المجتمعات البشرية إحدى العوامل الهامة التي دعت لوجود مؤسسات تربوية وذلك لأن الاتصال والاحتكاك بين المجتمعات يترك تأثيراته على ثقافة المجتمع واستقراره.
 - التقدم الصناعي والتكنولوجي وارتفاع مستوى التقنية المعاصرة وما ترتب عليها من تقدم المجتمع وتخلفه واتساع دائرة التخصص...ما جعل دور المدرسة يتعاظم فضلا عن انه اقتضى ترشيد المؤسسات التربوية وتطوير برامجها وتنميتها بالصورة التي تجعلها تستوعب تقنيات العصر المتطورة.

في إطار تحديد موضوع علم اجتماع التربية يلاحظ روشيه وبيلونجي² أنّ موضوع (محتوى) علم اجتماع التربية غير محدود، فهو في تزايد مضطرب بفضل الدراسات الامبيريقية العديدة التي تتناول مختلف مظاهر النظام المدرسي وضرورة التعليم. ويعتبر تبني المنظور السوسيولوجي الواحد

¹ - السيد علي شتا وفادية عمر الجولاني: مرجع سابق، ص : 144-145.

² نور الدين زمام: "علم اجتماع التربية"، مجلة مخبر المسألة التربوية في الجزائر في ظل التحديات الراهنة، العدد الثامن (أفريل 2011) جامعة محمد خيضر، بسكرة، ص 188-189.

القاسم المشترك بين هذه الدراسات وهو المنظور الذي يتناول النظام التعليمي والتعليم في إطار المجتمع. ويلاحظ الباحثان أن الإشكال الاستيمولوجي الأول الذي ينبغي تجاوزه عند تدريس التربية لطلبة الاجتماع هو بذل أقصى جهد لتزويدهم بمنظور يتوافق مع تخصصهم السوسيولوجي، ويعصمهم من الإنزلاق المعرفي إلى حقول أكاديمية أخرى نفسية وتاريخية وبيداغوجية، وحتى سياسية.

يحصر مجال سوسيولوجية التربية في ثلاث محاور أساسية هي:

- دراسة التفاعل بين المدرسة والمجتمع
- تحليل النظام المدرسي كنسق اجتماعي، أي بما يمثله من سمات للنظام الاجتماعي
- استكشاف المدرسة والقسم، بوصفهما يمثلان نسقا للتفاعل، يقع ضمن جماعة ضيقة تضم عددا من الفاعلين الاجتماعيين.

حسب الباحثان فإن النموذج النسقي لتحليل الفعل الاجتماعي يسمح بتزويد علم اجتماع التربية برؤية منسقة ومنظمة وعلمية، وهما يعتبرانه النموذج السوسيولوجي المعاصر الوحيد الأقدر على تقديم تحليل صارم ومنهجي للواقعة الاجتماعية.

ثالثا. المدرسة الحديثة¹:

يكمّن هدف المدرسة الحديثة منذ إرسائها في اكتساب المعارف؛.. فالمعرفة لها وجهان، يفيد أحدهما أن الأمر يتعلق بفعل سيكولوجي يتأسس على تمثّل معين، يحتوي على كم متغير من التجريد، ومن شأنه أن يكون محط استثمارات شهوانية -الرغبة في المعرفة- متنوعة؛ أما الوجه الآخر بفعل يمكن الفرد من التأثير على العالم وعلى نفسه وعلى الأشخاص الآخرين، كما يمكنه من تغيير مصيره ومن البقاء والتقدم، أي من الحياة أو الموت. على مستوى الوجه الأول، تشكل المعرفة عاملا للسعادة والتطور؛ أما على مستوى الوجه الثاني فهي عامل للنجاح والتكيف؛ ويحظى المظهران بأهمية بالغة...إنهما وجهان لعملة واحدة يتلازمان بالضرورة؛ فالمظهر الثقافي والمظهر البارغماتي غير قابلين للفصل.

تجد المدرسة نفسها محرّجة إذن؛ عندما تفتن إلى أن التوصل إلى الهدف الذي تنشده يفرض عليها بالضرورة أن تأخذ بعين الاعتبار سيكولوجية الفرد المتعلم، ورغباته واجتراراته الداخلية وتمرداته واختلالاته الإدراكية، وحاجياته وآماله وكذا خيبات آماله.

إن المجتمع الحديث...هو مجموعة واسعة وغاية في التعقيد حيث يرتهن كل عنصر-فرد أو جماعة- بدرجة عالية بكافة باقي العناصر؛ ويتعلق الأمر بارتهان متواجد في كل لحظة وعلى كافة المستويات؛ فما هو وزن السعادة الشخصية للطفل في مواجهة كل هذا؟ إن المسألة واضحة، ذلك أنه لا مجال للتردد إذا ما وضعنا في كفة ميزان سعادة الطفل التي تبدو بخسة، وفي الكفة الأخرى مصلحة المجتمع.

¹ عبد الكريم غريب: سوسيولوجية المدرسة، الطبعة الأولى، منشورات عالم التربية، الدار البيضاء، 2009، ص: 11-12

فالدولة هي التي تحدد في أغلب الأحيان الشواهد المطلوبة لولوج مهنة معينة، والمستوى المطلوب والمباريات، التي تمكن من الحصول عليها. فكل فرد ملزم بالضرورة بحيازة شهادة وبن يكون موضوع تحقق من مستواه كي يكون بإمكانه العمل، أي أن يحقق الكينونة الاجتماعية...وتتمثل غاية النظام المدرسي بشكل أساسي وقبل كل شيء في الإعداد لهذا الغرض؛ وهو ما يمثل مضمون نظرية الأمريكي سوروكين التي استعادها بودون في كتابه "لا تكافؤ الفرص" والتي يلخص فيها وظيفة المدرسة: "لا تتمثل وظيفة المدرسة في إكساب الكفايات الضرورية للمجتمعات فحسب، بل وتتمثل كذلك في انتقاء الأفراد وتوجيههم نحو المواقع الاجتماعية المتواجدة"

رابعا. المدرسة الحديثة والبيداغوجيا¹:

تقوم المدرسة بوضع نظام يتسم بدرجة عالية من العقلانية، سواء على مستوى الدعامات (الفصول الدراسية، توزيع التلاميذ، الخ) أو على مستوى المضامين (المقررات، المناهج...الخ) غير أنه لكل مدرسة غاية تنشدها (الابتدائية، الثانوية، الجامعية)، ومن مصلحتها أن نعرف إن كانت هذه الغاية قد تحققت أم لا؛ والحال أن المدرسة تحظر على نفسها القيام بهذا التحقق؛ لأنها تحدد بدورها غايتها بمفاهيم تقنية؛ فعوض أن تقوم بتحديد غايتها كتكوين حقيقي للعقول الموكولة إليها، فهي تحدها بمفاهيم شكلية، من قبيل النجاح في الامتحانات والحصول على شواهد...إذن المدرسة تنغلق على نفسها وتشكل بالتالي عالما مغلقا عاجزا عن فهم نفسه والتحكم في ذاته، ومحكوما عليه بمتابعة سبائه بطريقة عشوائية، ومن ثم فهي تقبع في التجرع والعجز عن التطور. وإذا كانت المدرسة الحديثة قد تخلت عن العقوبات الجسدية، فهي تلجأ اليوم إلى عقوبات اشد خطورة، تتمثل على الخصوص في شبح الفشل الذي يؤدي إلى الفشل في الحياة.

خامسا. تقييم النظام المدرسي:

في محاولته لمناقشة هذه النقطة يقترح عبد الكريم غريب² فرضيات للدراسة في صورة اقتراحات هي:

- الاقتراح الأول: أن المدرسة بكافة أشكالها (الطور الابتدائي والثانوي والجامعي) تظل عاجزة عن خلق المتعة والرغبة في المعرفة، بمعنى آخر الاستعداد السيكولوجي العميق للبحث والمعرفة؛ وهو استعداد يبقى رهينا بالأسرة في المقام الأول ثم بالمحيط الخارج مدرسي في المقام الثاني وعلى وجه الخصوص بوسائل الإعلام.
- الاقتراح الثاني: تجد المدرسة نفسها مرتبطة بشكل وثيق بالأسرة والمحيط؛ وهو الأمر الذي يعني إنها لا تتمتع بالاستقلالية؛ ومن هذا المنطلق، فهي تختلف بشكل كبير تبعا للأصول الجغرافية والثقافية لجمهور المتعلمين الذين تحتضنهم.
- الاقتراح الثالث: في ظل وسط فقير اقتصاديا وثقافيا، لا يسمح للمدرسة إلا أن تقود إلى الفشل والجهل، مع تقوية مقاومة المعرفة، والتي قد تكون متواجدة في الأصل؛ وعلى هذا الأساس فالمدرسة تخلق إعاقات ثقافية حقيقية.

¹ عبد الكريم غريب: المرجع السابق، الصفحة نفسها
² المرجع نفسه. نفس الصفحة.

• الإقتراح الرابع: في ظل محيط ميسور اقتصاديا وثقافيا، تبقى المدرسة ذات نفعية معينة من حيث كونها تتيح الاتصال ما بين النخب، والعديد من قنوات الإعلام، والتي تتقدم بفضل المدرسة؛ وبالمقابل لا تخلق الرغبة في المعرفة، بل تنزع في هذه الحالة إلى تقليصها بسبب إطار الإكراه الذي تقوم بوضعه.

منذ ظهور المدرسة الحديثة لم تكن هناك محاولات حقيقية للتقييم من زاوية الهدف الذي تنشده المدرسة وهو تبليغ المعرفة، يقول كل من فوري وأوزوف في كتابهما "القراءة والكتابة": "ينزع القرن التاسع عشر إلى محو الأمية عالمية"

أنّ عملية محو الأمية تتقدم بالرغم من تواجد بعض التفاوتات المقلقة، وقد لزم الانتظار طويلا كي يتفجر هذا القلق ويصبح أكثر وضوحا، أي ما يربو عن قرن من الزمن بمعنى عصرنا الحالي، حيث يعد مجموع الساكنة في الدول المتقدمة أميته محووة نظريا.

تؤكد خلاصات كوزول في كتابه "أمريكا الأمية" خلاصات أبحاث أخرى معمقة تم انجازها من قبل مؤسسة فورد ن في هذا الصدد يفيد تقرير صحفي من جريدة لوموند ما يلي: "هنالك في الواقع بالولايات المتحدة الأمريكية 60 مليون شخص يعرفون القراءة، لأنهم أميون تماما، ويعجزون عن التعرف على الحروف وفرزها (25 مليون)، أو لأنهم يعانون من الأمية الوظيفية (35 مليون) لا يسمح مستواهم في القراءة بالقيام بأبسط المهام الحياتية. يقدر كوزول على أن الأميين يمثلون خسارة سنوية تقدر ب 120 مليار دولار على شكل ضرائب غير مستخلصة وتعوويضات مختلفة.. الخ.

وقد يسود الاعتقاد أنه خلال مدة ومنية تزيد عن أربعة عقود، أي من الخمسينيات إلى التسعينيات، حيث حدثت تغيرات جذرية من قبيل إجبارية التمدرس إلى حدود سن السادسة عشرة، قد تحسنت الأمور بشكل ملحوظ، إلا انه لا شيء من ذلك حدث. وها هو وزير التربية الوطنية بفرنسا ليونيل جوسبان Lionel Jospin يأمر بإنجاز استطلاع وطني بهدف قياس مستوى الأطفال بالمدرسة الابتدائية -الابتدائي والنهائي- وقد جاءت النتائج المتعلقة بهذا المستوى الأخير باعثة على القلق، الذي لم يقتصر فقط على المعارف الخام بل تجاوزه إلى الفهم والاستدلال...

أوردت مجلة عالم التربية الفرنسية في عددها لشهر فبراير 1977 " ليس هنالك أي رابط ما بين تزايد أعداد المتدربين والمستوى المحصل عليه، وليس لأن هناك مزيد من التلاميذ فمستواهم أدنى. إن النتائج لا تتعلق إلا بنسبة التأطير؛ فهي ليست جيدة، حيث يقل عدد الفصول الدراسية ، مثلما إنها ليست أفضل عندما يتزايد عدد ساعات التدريس..."

لقد توصلت الأمور إلى حد كبير من الخطورة، أثارت قلق رئيس الولايات المتحدة الأمريكية جورج بوش، ودفعت به إلى عقد قمة للتربية من أجل إنقاذ نظام مدرسي مختل (لوحظ من خلال اختبار حديث في مادة الرياضيات، هم مجموعات من الأطفال في سن الثالثة عشرة وينحدرون من بلدان مختلفة، إن الأطفال الأمريكيين قد احتلوا المرتبة الأخيرة).

سادسا- الحكامة والنظام المدرسي:**• مفهوم الحكامة¹:**

الحكامة الجيدة: مصطلح يرمز لأنظمة التدابير والإجراءات الناجعة والفعالة والمنتجة التي تقوم بتنشيط مختلف بنيات الإنتاج في مختلف المجالات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية، وبواسطتها يتحول التدبير إلى فعل مبدع ومعقلن، سواء على مستوى التنظير أو مستوى الممارسة الفعلية؛ وهي أيضا السبيل المفضي إلى التمكن والتحكم في آليات الإنتاج في أفق تحقيق التنمية المنشودة؛ وبعبارة أخرى، فإن الحكامة الجيدة هي صياغة جديدة لمفهوم تدبير المصالح العمومية بالاعتماد على تفويض الصلاحيات والاختصاصات من المستوى المركزي إلى المستوى المحلي، مروراً بالجهوي والإقليمي، مع الإبقاء على الوصاية المركزية.

• الحكامة الجيدة والشأن التربوي:

من أبرز شروط الحكامة الجيدة لتدبير الشأن التربوي ما يأتي:

- الإرادة السياسية؛
- توفير وتأهيل الموارد المادية والبشرية لتفعيل الحكامة الجيدة؛
- العمل على استقطاب انخراط الفاعلين التربويين والاجتماعيين والاقتصاديين والجمعويين والإعلاميين والحقوقيين وغيرهم للاشتغال -على أساس منظومة القيم الوطنية والإنسانية المشتركة-؛
- نبذ ثقافة التئيس واللامبالاة والاقتناع بإمكانية تحقيق الإصلاح؛
- الاستناد إلى المرجعيات والمقاربات النظرية الرسمية المشكلة لفلسفة مشروع إصلاح منظومة التربية والتكوين، الذي يستلهم روحه من التوجيهات الملكية السامية؛
- تفعيل مشاريع المخطط الاستعجالي؛
- التدبير القائم على استراتيجية اللاتمرکز واللاتركيز والتدبير التشاركي والتدبير باعتماد النتائج -للمتوفر من الموارد البشرية والمادية-؛
- تحسين منظومة التكوين والتكوين المستمر؛
- اعتماد نظام تقويم وتتبع مأسس ودقيق من حيث تدبيره ومؤشراته؛
- استحضار المدرسة كنقطة ارتكاز للمنظومة وتدبيرها ب"مشروع المؤسسة" كآلية منهجية للنهوض بالشأن التربوي محليا وإقليميا، في أفق الارتقاء بجودة وفعالية الخدمات المنتظرة من المدرسة الوطنية؛
- الشراكة المنظمة والهادفة إلى دفع التربية والتكوين في اتجاه تحقيق أهدافها...

¹ محمد الغيور: "حول تجربة في حكامة التدبير التربوي الإقليمي. لجهة الدار البيضاء الكبرى"، منشورات مجلة عالم التربية، العدد 20، دون تاريخ. ص ص: 44-47.

المؤسسة الاقتصادية

أولاً- العوامل المحيطة بالمؤسسة

يمثل محيط المؤسسة حسب بلفلهو Blfihو يعرفه بأنه المحيط الذي تعمل فيه المؤسسة ينطوي على ثلاثة مجموعات من المتغيرات: المجموعة الأولى تضم متغيرات على المستوى الوطني، مثل العوامل الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية، أما المجموعة الثانية، فهي متغيرات تشغيلية خاصة بكل مؤسسة، ترتبط بمجموعة المتعاملين معها مثلًا الهيئات والتنظيمات الحكومية، والإدارية ومؤسسات التوزيع، المجموعة الثالثة فتظم المتغيرات المتعلقة بمحيط المؤسسة الداخلي من عمال ومديرين وغيرهم"¹

- 1) العامل الجغرافي
- 2) العامل الديموغرافي
- 3) العامل الاتصالي (الخاص بالنقل ووسائله)
- 4) العامل السياسي والقانوني
- 5) العامل العلمي والتقني

ثانياً- تصنيف المؤسسة حسب الشكل القانوني: تصنف المؤسسة الاقتصادية حسب هذا المعيار:

شركة الاشخاص:

وهي المؤسسات التي يكون فيها الخطر المتعلق بتوظيف الأموال غير المحدود، يقوم هذا النوع من الشركات على الاعتبار الشخصي للشركاء والمتمثل في العلاقات الشخصية من معاملة حسنة، سمعة جيدة، ثقة متبادلة، ويتضمن هذا الصنف: المؤسسة الفردية، شركة تضامن، شركة التوصية البسيطة، شركة المحاصلة (نظام التخطيط يعد من قبل المسؤول الأول عن المؤسسة، وفي أغلب الحالات تسير هذه المؤسسات بالركون إلى التجارب الشخصية دون الاعتماد على الدراسات التحليلية للمعطيات).

- المؤسسة الفردية: تمثل المؤسسات التي يمتلكها شخص واحد أو عائلة، وتتميز بسهولة التأسيس والتنظيم، وصاحبها هو المسؤول الوحيد عن نتائج نشاطها²؛
- شركة التضامن (société en nom collectif) تتميز بالمسؤولية غير المحدودة للشركاء والتضامن بينهم، ويقسم رأس المال إلى حصص توزع على الشركاء بصفة متناسبة، مع مساهمتهم، التي تكون نقدية أو عينية، ويعتبر كل شريك تاجر.
- شركة التوصية البسيطة: تتكون من فئتين: الأولى مسؤولة مسؤولية كاملة عن التزامات الشركة، أما الفئة الثانية، فيقتصر دورها على تقديم جزء من رأس المال.
- شركة المحاصلة: تتكون من مجموعة أشخاص بموجب اتفاق شخصي، ليس لها شخصية قانونية وليس لها دّمة مالية، ويحدد عقد تأسيس المدة الزمنية للشركة، موضوع عملها وإدارتها وكيفية توزيع الأرباح والخسائر بين الشركاء³.

¹ رباح كعش: علم الاجتماع والتنظيم، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2006، ص15.

² العربي خموش: محاضرات اقتصاد المؤسسة، مطابع جامعة منتوري- قسنطينة، 2001، ص3.

³ المرجع السابق، ص3

شركات الاموال:

تقوم أساسا على الاعتبار المالي، بهدف جمع أكبر قدر ممكن من الأموال، وينقسم هذا الصنف إلى ثلاثة أقسام:

- الشركة ذات المسؤولية المحدودة (Société responsabilité limitée)، يمثل وسيطا بين شركات الأشخاص وشركات الأموال، ويتراوح عدد الشركاء ما بين (2 إلى 5) شريك، لا يعتبر الشريك تاجر، ولا تتجاوز مسؤوليته قيمة الحصص التي ساهم بها، ويتميز بسهولة التأسيس.
- شركة المساهمة (Société par actions): يخصص هذا الشكل للمؤسسات كبيرة الحجم نظرا لتعقده وللتكاليف المرتفعة، ويكون عدد الشركاء في أغلب الأحيان مرتفع، وينقسم رأس المال إلى أسهم متساوية.¹
- شركة التوصية بالأسهم: (Société commandite par actions): تتميز بنفس الخصائص التي تتميز بها شركة التوصية البسيطة، إلا أن المساهمين، أي الفئة الثانية من الشركاء، لهم الحرية المطلقة في التصرف بأسهمهم دون استشارة أو موافقة باقي الشركاء.

تصنيف المؤسسة حسب طبيعة الهيكلية:

- المؤسسات الخاصة (Privant Firmes): وهي المؤسسات التي تعود ملكيتها للخواص أي تنتمي للقطاع الخاص.
- المؤسسات العمومية (Public Firmes): وهي المؤسسات التي تعود ملكيتها للدولة، ولا يحق للمسؤولين عنها التصرف بها، كيفما يشاؤون، ولا يحق لهم بيعها أو إغلاقها إلا إذا وافقت الدولة على ذلك...وتهدف إلى تحقيق نصيبها المحدد في الخطة الوطنية.

ثالثا- أهداف المؤسسة الاقتصادية

الأهداف الاقتصادية:

- تحقيق الربح، تعظيم الفائدة.
- تحقيق متطلبات المجتمع(تحقيق رغبات المجتمع "صناعية، تجارية وخدمية)
- عقلنة الإنتاج، ترشيد النفقات وحوكمة الإدارة.

الأهداف الاجتماعية:

- ضمان مستوى مقبول من الأجور هو ما يسمح بتحسين مستوى معيشة العمال.
- الدعوة إلى تنظيم وتماسك العمال(إقامة علاقات إنسانية).
- توفير التأمينات والمرافق: التأمين الصحي، التأمين ضد حوادث العمل، فضلا عن المرافق العامة (التعاونيات الاستهلاكية).

الأهداف الثقافية والرياضية:

¹ عمر صخري: اقتصاد المؤسسة، الطبعة الرابعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006، ص 26-28.

- تدريب العمال المبتدئين ورسكلة القدامى

- تخصيص أوقات للرياضة

الأهداف التكنولوجية:

قيام المؤسسة بالبحث والتطوير، وذلك بتوفير إدارة خاصة بعملية تطوير الوسائل والطرق الإنتاجية علميا، وترصد مبالغ مالية كبيرة لها.

المسؤولية الدينية

تتطلب عولة المجتمعات المعاصرة بذل مجهودات مكثفة تهدف من خلالها إلى تحقيق قدر من الشعور بالتوحد، الذي يفترض أن توفره منظومة قيمية معيارية مشتركة. ويبدو كما هو ظاهر ان هذا القدر يواجهنا آنيا، وسيواجه مستقبلنا تحديات كبرى من شأنها عرقلة مساره وإخفاقه في تجسيد تطلعاته، لا لشيء فقط لأن الهوية والخصوصيات النوعية، التي تؤمنها الثقافات الأم والثقافات الفرعية، والخطوط الحضارية لا تزال تمارس اليوم سلطانها في الحياة الاجتماعية عبر العديد من الأدوار الهامة. التي تقوم بها عبر مؤسساتها الرسمية التنشئية، والتي تتسم عادة بالعمق والفعالية من جهة وبالمرونة والمطاطية من جهة أخرى.

ولعل للدين التأثير الأقوى في صناعة السلوك الثقافي لدى العامة والخاصة كفلسفة حياة، وكممارسات عاداتية يومية. واصطبغ جوهر الحضارات بملامح تجعل للمجتمعات صورتها المميزة لها عبر التاريخ الإنساني. فالظاهرة الدينية بوصفها ظاهرة اجتماعية عريقة ومتجذرة، أضحت اليوم تشكل مثارا لاستقطاب اهتمامات الباحثين من رجال العلم والدين والسياسة والثقافة. وهذا لقوة ارتباطها بمجريات العصر، وعلاقتها المباشرة وغير المباشرة بالأحداث الأخيرة، التي طغت على الساحة الدولية، والتي ارتبط بعضها بالظاهرة الدينية كالتطرف والتعصب وأعمال العنف والإجرام والإرهاب... الخ.

واقعيًا، تجليات السلوك الديني تكشف عن درجة ومدى فعاليته في إحداث التغيير الاجتماعي، وهذا بصرف النظر عن طبيعته وأهدافه (سواء كان ايجابيا أو سلبي). لذا فإنّ العقلانية الراشدة والتسيير الحكيم لأجهزة الدولة المعاصرة يركز على أهمية الوقوف على عوامل وشروط الاستقرار، تحقيقا لمطلب التنمية الشاملة والوصول بالمجتمع إلى مستوى "الرفاهية" إذ يطرح الدين كأحد الركائز الهامة في تعزيز درجة التماسك الاجتماعي، وتنمية الشعور بالانتماء ومن ثم الولاء والانسجام والتكافل والتآزر والتكامل الاجتماعي وكلها عوامل مدعمة للبناء الاجتماعي للمجتمع، وتدعيم الوحدة الوطنية وتجاوز أسباب التصدع والانقسام.

الدين ومسوغاته الاجتماعية:

من هنا يحيلنا تناول موضوع الممارسة الدينية إلى ضرورة التركيز على مجمل تجلياته على صعيد العلاقات الاجتماعية، فالدين¹ هو نظام متكامل من المعتقدات، وأسلوب حياة، وشعائر ومؤسسات يمكن للأفراد من خلالها أن يعطوا، أو يجدوا معنى لحياتهم بالتوجه إلى -والالتزام بما- يعدونه

¹ ديب علي حسن: الولايات المتحدة الأمريكية من الخيمة إلى الإمبراطورية، مراجعة وتدقيق: إسماعيل الكردي، الطبعة الأولى،

مُقدساً أو / له قيمة نهائية. ولهذا التعريف صلة بالعلوم الاجتماعية، إذ إنه يتناول السلوك الإنساني داخل الجماعات، كما يتناول الشعائر والمعتقدات التي تساعد على تحديد تلك الجماعات، كما أن له صلة أيضاً بالعلوم الإنسانية، إذ أنه يؤكد على معنى الدين بالنسبة لمعتنقيه.

وحسب المنظور السوسيولوجي الديني فإن أهم هذه المسوغات الاجتماعية نجد: السلطة والطبقية والفقر، وهي مسوغات متداخلة بعضها مع بعض، لا يمكن بأي حال الفصل الدقيق فيما بينها. وفي الواقع يمكن القول أن فهم الناس للدين يأتي من منطلق مواقعهم في البناء الاجتماعي للمجتمع. حيث يحاولون تفسيره وفق ما تقتضيه مصالحهم وطموحاتهم مستندين في ذلك على ما يدعم مواقعهم من نصوص دينية قطعية. فالسلطة بوصفها تسند إلى الطبقة الحاكمة توظف الدين الرسمي عبر مؤسساتها الرسمية المختلفة في خدمة أغراضها وأهدافها لمطالب فلسفتها في الحياة. حيث يتم توظيف بعض تعاليم الدين ومبادئه في إضفاء الشرعية على النظام القائم والتّمكن لامتيازاته ومصالحه وتجسيد برامج ودساتيره، هذا وإن كان يجسد مسعا لتكريس التبعية لدى العامة من الناس واستغلالهم وفق رؤية التجار والطبقة الأرستوقراطية من وجهة النظر الماركسية؛ فإن أهميته بالنسبة لاستقرار المجتمع وتحقيق درجة عالية من التماسك والوحدة في الشعور والقيم يعد أمراً مهماً وإيجابياً لدى أنصار الاتجاه الوظيفي. حيث تميل إلى تبني الفهم القائل بسنة الاختلاف وعدم المساواة بين الناس، من حيث الإمكانيات والطاقات والممتلكات.

على صعيد القاعدة الشعبية، حيث السواد الأعظم من أفراد المجتمع وأدناهم مستوى معيشي- "الفقر"، نلمس للدين نصيبه في أذهان هؤلاء، فهو يعني لهم الخلاص والهروب من الواقع لأجل العودة إليه، تحقيقاً لاستمرارية الوجود. فالدعوة إلى حياة التواضع والزهد وتمجيد حياة الكفاف والعفاف والولوع بمنازل الصابرين... كلها من شأنها أن تخفف من وطأة عبء مطالب الدنيا وأتاعها وصعوباتها المستعصية، فهو -أي الدين- كما قال صمويل: "فيتامين الضعفاء". فالوسائط الربانية من البشر تعد ركيزة جد هامة في تحقيق مشاعر الغم والهم والحزن والأسى والإحباط، وتلبية بعض الحاجات النفسية والاجتماعية كالأمل والطمأنينة، لذلك يلجأ عامة الناس إلى اعتناق فكرة -الوسيط - أي خليفة الله في أرضه من الأولياء الصالحين والعلماء والمشايخ... من أجل التوسط لهم عند الله تعالى تحقيقاً لقضاء حوائجهم التي يعجزون عن تحصيلها بمجرد الاعتماد على طاقاتهم الذاتية.

ويمكننا استخلاص أن لدور العبادات دوراً مسانداً لمؤسسات التنشئة الاجتماعية في أي مجتمع، حيث تستهدف التخفيف الضغوطات وتقديم تفسيرات غيبية لإشكالات حيرت جموع الناس وأثارت لديهم التساؤلات، كما تسهم في نقل التراث الحضاري والإرث الإنساني الروحي من جيل الآباء إلى جيل الأبناء لاسيما من حيث ترسيخ المبادئ والأخلاق الإنسانية الفاضلة والنبيلة. كما تحث على الوحدة والتضامن والتآزر والتكافل الاجتماعي بين الأفراد من خلال نبذ العنف والظلم والفساد والانحراف. كما يمكن أن تتدخل في بعض المجتمعات لتكريس الخطاب الأيديولوجي والسياسي للنظام الحاكم.

المؤسمة الإعلامية

تتعدد أشكال وسائل الإعلام والاتصال وتتطور بتعدد وتطور المجتمعات في مجال التكنولوجيا والإبداع التقني، إذ أنّ وتيرة التغير الاجتماعي فائقة السرعة؛ هي من لدن فعالية دور وسائل الإعلام هذه. تلك التي جعلت من العالم الرّحب قرية صغيرة، تنتشر فيها الأحداث والأخبار بسرعة لّهيب النار في الهشيم. فلا ريب أنّ ثمة اتفاق جمعي (ضمني وصریح) حول التأثير الكبير والمتزايد لتكنولوجيات الاتصال والإعلام وبخاصة الفضائيات المختلفة ومن هنا يكتسي- أهميته الكبرى في عملية التنشئة الاجتماعية والتطبيع الاجتماعي تماما كالأسرة، إن لم نقل أكثر حاليا. وبالتأكيد فإنّ أثر هذه الوسائل يتعدى حدود التقارب الجغرافي إلى التقارب الثقافي والتعايش الحضاري، حيث تسهم بفعالية في تنمية معارف جموع الناس في العالم بالمعلومات المفيدة في عديد المجالات؛ التي تتطلب اشباعا معنوية معينة ووفق حدود وأطر سوسيو نوعية معينة، كما تسهم في التواصل والتعارف بين هؤلاء الناس، بغض النظر عن لغاتهم وأديانهم وجنسياتهم ومستويات أعمارهم وجنسهم، عبر الوسائل التقليدية كالهاتف والوسائل الحديثة كمواقع التواصل الاجتماعي عبر الإنترنت.

لقد ساهمت تكنولوجيا الاتصال في زيادة تعقد بنية الروابط والعلاقات الاجتماعية، حيث تمخض عن واسع استخداماتها، والتي تتجاوز نصف سكان العالم حسب آخر الإحصائيات (قناة فرانس24 يوم الجمعة الموافق ل8 ديسمبر 2018 الساعة 20،56د)، بروز أشكال جديدة غير معهودة سابقا. في هذا الصدد يقول لوك بولتانسكي: "استطعنا، مع تيفنو، أنّ نبني ستة عوالم أو مواطن، يمثل كل منها عالم مشروعية مختلفا. ففي "عالم المنزل"، تكتسب الأفعال مشروعيتها عن طريق الصّلات الشخصية. وفي عالم "المواطنة" يكون مبدأ المشروعية المسيطر هو الصالح العام. أو "المصلحة العامة". أما "عالم الصناعة" فيشدد على المردود والإتقان. وبخصوص "عالم التجارة" وحدها المصالح الفردية، التبادل والتنافس، هي صاحبة المشروعية. أما "عالم الرأي" فتكون السمعة والشهرة ونظرة الآخرين هي التي تشرعن الأفعال"¹.

ومما لا ريب فيه أيضا أنّ هناك من المزايا والسلبيات التي تتفرد بها الفضائيات عن غيرها من الوسائل التكنولوجية معلومة ومعروفة في جميع الأوساط المتخصصة وغيرها. فالأكيد كذلك أنّ التطور الضخم والسريع في هذا المجال يعكسه التأثير الخطير والعميق على القدر ذاته. ومن هنا فإنّ التلفزيون كأبرز هذه الوسائل على الإطلاق له من الأهمية (ربما) ما يجعله يتفوق على غيره من الوسائل، وبخاصة إذا أدركنا أهميته وقيمه في تكريس نمط معين من القيم والأفكار والاتجاهات، تحقيقا لأهداف ترسمها سياسات وتغذيها أيديولوجيات، ومن ثمّ يتحتم على صناع القرار وأهل المشورة، ممن تسول لهم أنفسهم قيادة العالم، أنّ تستنجد بمثل هذه الوسائل (التلفزيون) في التّعجيل بتعبيد الطرق أمامها تكريسا لأهدافها وتحقيقا لمصالحها الاستراتيجية.

يمثل التلفزيون "بالنسبة لمعظمنا صندوقا قابعا على الرّف أو على المنضدة، وهو ذلك الجهاز

¹ فيليب كايان وجان فرانسوا دورتيه، المرجع نفسه، ص345.

الذي يلهينا ويسلينا، وفي بعض الأحيان يدفعنا إلى النوم، وينظر علماء الاجتماع إلى التلفزيون نظرة أكثر عمقا، وهنا نجدهم يستعينون بالمنظورات الرئيسية الثلاثة في علم الاجتماع:
- الرؤية الوظيفية: يؤكد الوظيفيون في دراستهم لأي جانب من جوانب المجتمع- بما فيها التلفزيون- على اسهامه في الاستقرار الاجتماعي الكلي، ويرى الوظيفيون في التلفزيون عاملا قويا في نشر القيم الشائعة في المجتمع وتقوية الشعور العام بالوحدة والتضامن الاجتماعي.
-ينقل التلفزيون الأخبار الحيّة المهمة على المستويين: الوطني والدولي. وينشر التلفزيون على المستوى المحلي معلومات على كل شيء، من التحذير من هبوب عاصفة وإغلاق مدرسة إلى مواقع مأوى الطوارئ"¹.

¹ مصطفى خلف عبد الجواد: نظرية علم الاجتماع المعاصر، الطبعة الأولى، الأردن، عمان، دار المسيرة، 2009، ص290.

خاتمة

إنَّ المجتمع الإنساني بما يميزه من خصائص، تجعله كائناً مجسداً لخاصية التَّفوق على بقية عناصر الوجود، يَروم تحقيق حاجاته الدائمة واشباعها بطرق وأساليب متنوعة، فهو بحكم نزوعه نحو الحياة الجماعية؛ فهو يهيكل نسقاً كلياً، يعمل على دعم عمليات البناء الاجتماعي (التنشئة الاجتماعية، التعاون، التآزر، التضامن، التوافق، التساند، التكافل وغيرها)، بكيفيات وآليات؛ ركائزها راسخة على الدوام، فيما امتداداتها وموجاتها دائمة التَّجديد والتَّحديث، إذ تضطره الضرورات وحتميات مواجهة تحديات البقاء والتقدم، إلى أنَّ يختزل الجهود والزمن والتكاليف محققاً أهدافه الطَّموحة؛ ما يقتضي بالإلزام، اعتماد "التنظيم الاجتماعي" و"التنظيم الاقتصادي" و"التنظيم السياسي" وغيرها، كأهم كيانات مجتمعية لترجمة قدرة المجتمع تنظيم وإدارة نفسه بنفسه، بطريقة عقلانية رشيدة. ولهذا تُشكل المؤسسات و/أو التنظيمات تعبيراً صريحاً عن سمة الرِّشادة والنضج الفكري والاجتماعي والحضاري، وهي وجّه من وجوه التقدم، الذي بلغته الحضارة الإنسانية في العصر الحديث.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً - الكتب

1. احمد ماهر: التنظيم (الدليل العلمي لتصميم الهياكل والممارسات التنظيمية)، الطبعة الأولى، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2004.
2. قباري محمد اسماعيل: علم الاجتماع الإداري ومشكلات التنظيم في المؤسسة البيروقراطية، منشأة المعارف الجامعية، الإسكندرية، دس.
3. نواف كنعان: القيادة الإدارية، الطبعة الأولى، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان- الأردن، 1999.
4. يوسف سعدون: علم الاجتماع ودراسة التغير التنظيمي بالمؤسسة الصناعية، مخبر التنمية والتحويلات الكبرى في المجتمع الجزائري، 2003-2004.
5. ابراهيم الحيدري: النقد بين الحداثة وما بعد الحداثة، الطبعة الأولى، دار الساقى، بيروت، 2012.
6. ابراهيم العسل: الأسس النظرية والأساليب التطبيقية في علم الاجتماع، الطبعة الأولى، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، 1997.
7. احسان محمد الحسن : النظريات الاجتماعية المتقدمة، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان- الأردن، 2005.
8. احمد الأصفر واديب عقيل: علم اجتماع التنظيم ومشكلات العمل، منشورات جامعة دمشق، سورية، 2001.
9. أحمد زايد: علم الاجتماع بين الاتجاهات الكلاسيكية والنقدية، الطبعة الأولى، دار المعارف، القاهرة، 1981.
10. احمد زايد: علم الاجتماع بين الاتجاهات الكلاسيكية والنقدية، الطبعة الأولى، دار المعارف، القاهرة، 1981.
11. ألان توران: المجتمع ما بعد الصناعي، ترجمة مورييس جلال، وزارة الثقافة والإرشاد القومي، دمشق- سورية، 1983.
12. أمل مصطفى عصفور: قيم ومعتقدات الأفراد وأثرها على فاعلية التطوير التنظيمي، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، بحوث ودراسات، مصر الجديدة، القاهرة، جمهورية مصر العربية، 2008.
13. بلقاسم سلاطنية وآخرون، علم الاجتماع الاعلامي، الطبعة الأولى، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، 2012.
14. بلقاسم سلاطنية واسماعيل قيرة: التنظيم الحديث للمؤسسة، الطبعة الأولى، دار الفجر، الجزائر، 2008.
15. جابر عوض سيد وابو الحسن عبد الموجود: الإدارة المعاصرة في المنظمات الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الازاريطة، الاسكندرية، 2003.
16. الجيوشي محمد رسلان، جاد الله جميلة: الإدارة علم وتطبيق، الطبعة الأولى، دار المسير للنشر، عمان، 2000.
17. حسان الجيلالي: التنظيم والجماعات، دار الفجر، القاهرة، مصر، 2008.
18. خميس حزام والي: اشكالية الشرعية في الأنظمة السياسية العربية، نقلا عن : نسيمه عكا: " دور الحكم الرشيد في التنمية، النيباد نموذجا" بحوث وأوراق عمل الملتقى الدولي حول: الحكم

- الرشيد واستراتيجيات التغيير في العالم النامي، الجزء الثاني، جامعة فرحات عباس سطيف- الجزائر، يومي 8-9 افريل 2007.
19. رابح كعبش: علم اجتماع التنظيم، مخبر علم اجتماع الاتصال، جامعة منتوري. قسنطينة الجزائر، 2006.
20. سعد عيد مرسي بدر: الايديولوجيا ونظريات التنظيم - مدخل نظري، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1990.
21. السيد الحسيني: النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم، دار المعارف، القاهرة، 1985.
22. السيد عبده ناجي: الإدارة العامة - مدخل اداري، دون طبعة، الدار الجامعية، القاهرة، 2002.
23. طارق طه: الإدارة، دون طبعة، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، 2008.
24. عباس سمير، الثقافة التنظيمية واستراتيجيات التغيير في المنظمات، الطبعة الأولى، دار الهدى، عين مليلة-الجزائر، 2012.
25. عبد الحميد عبد الفتاح المغربي: الإدارة الاستراتيجية في البنوك الاسلامية، المعهد الإسلامي للبحوث والتدريب، الطبعة الأولى، السعودية، 2004.
26. عبد الله حسين جوهري: استراتيجيات الإدارة الحديثة: التخطيط- التطوير- الرقابة، الطبعة الأولى، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2011.
27. عبد الله محمد عبد الرحمان: علم الاجتماع السياسي، النشأة التطورية والاتجاهات الحديثة والمعاصرة، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، بيروت، 2001.
28. عبد الهادي الجوهري: علم اجتماع الإدارة، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، 1998.
29. عبد الوهاب سوسي: المنظمة، المتغيرات، الأبعاد، التصميم، دار النجاح للكتاب، الجزائر، 2009.
30. غانم هنا: بناء المجتمع، الطبعة السادسة، منشورات جامعة دمشق، 1999.
31. فيليب كابان وجان فرانسوا دورتيه: علم الاجتماع من النظريات الكبرى إلى الشؤون اليومية، أعلام وتواريخ وتيارات، ترجمة الدكتور اياس حسن، دار الفرقد، الطبعة الأولى، دمشق- سورية، 2010.
32. كامل بربر: إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي، الطبعة الثانية، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، 2002.
33. محمد الجوهري: مقدمة في علم الاجتماع، دار الكتب الجامعية، القاهرة، مصر، 1975.
34. محمد عبد المولى الموالى الدقس: علم الاجتماع الصناعي، الطبعة الأولى، الإصدار الثاني، دار مجدلوي للنشر والتوزيع، عمان-الاردن، 1999.
35. محمد علي محمد: علم اجتماع التنظيم، الطبعة الثالثة، دار المعارف الجامعية، الإسكندرية، 1986.
36. محمد قاسم القريوتي: مبادئ الإدارة (التنظيمات والعمليات والوظائف)، الطبعة الرابعة، دار وائل للنشر والتوزيع، مصر، 2009.
37. محمد قاسم القريوتي: نظرية المنظمة والتنظيم، الطبعة الثالثة، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان - الأردن، 2008.
38. مصطفى خلف عبد الجواد: نظرية علم الاجتماع المعاصر، الطبعة الأولى، الأردن، عمان، دار المسيرة، 2009.
39. مدحت محمد أبو النصر: الإدارة بالمعرفة ومنظمات التعلم، الطبعة الأولى، المجموعة العربية

- للتدريب والنشر، القاهرة، مصر، 2012.
40. معن خليل معن: البناء الاجتماعي، أنساقه ونظمه، الطبعة الأولى، دار الشروق، عمان الأردن، 1992.
41. نادية سعيد عيشور: الصراع الاجتماعي، الاتجاهات النظرية: التقليدية والسوسيولوجية، الطبعة الأولى، دار مجدولاي للنشر والتوزيع، عمان - الأردن، 2013.
42. ناصر قاسيمي، دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011.
43. نائل عبد الحافظ: العولمة - الهياكل والأساليب، دار زهون للنشر والتوزيع، عمان - الأردن، 2001.
44. نواف كنعان، القيادة الإدارية، الطبعة الأولى، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1999.

ثانيا- الرسائل الجامعية:

1. بومدين يوسف: دراسة أثر إدارة الجودة الشاملة على الأداء الحالي للمؤسسات الاقتصادية، دكتوراه علوم غير منشورة، تخصص التسيير، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2006-2007.
2. جمال الدين غلام: "التخطيط الاستراتيجي"، أطروحة دكتوراه، تخصص علم اجتماع التنظيم والعمل، إشراف أ.د نادية عيشور، تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، قسم علم الاجتماع، جامعة سطيف2، قيد الانجاز.
3. جمال بن خالد: الخدمات الاجتماعية العمالية والثقافة التنظيمية في ظل التغير التنظيمي للمؤسسة الصناعية الجزائرية، أطروحة دكتوراه علوم، تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، إشراف: أ.د نادية عيشور، قسم علم الاجتماع، جامعة سطيف2، السنة الجامعية 2015-2016. منشورة الكترونيا-موقع جامعة سطيف2
4. زين الحياة بلقرة، تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية في إطار الجودة الشاملة-دراسة سوسيولوجية"، أطروحة دكتوراه علوم، تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة الحاج لخضر- باتنة، 2017-2018. غير منشورة.
5. فوزية غميص: أثر العوامل المادية والإنسانية في الوقاية من حوادث العمل بالمؤسسة الاقتصادية العمومية، أطروحة دكتوراه علوم غير منشورة، تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، إشراف: أ.د نادية عيشور، قسم علم الاجتماع، جامعة سطيف2، السنة الجامعية 2017-2018. غير منشورة.
6. نادية عيشور: التنمية الصناعية وأثرها في الأسرة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع التنمية، إشراف د / بلقاسم سلاطنية، قسم علم الاجتماع، جامعة الإخوة منتوري- قسنطينة، السنة الجامعية 1997/1998.

