

د. بن رمضان سامية

جامعة حنشلة - الجزائر

الملخص:

تعالج هذه الدراسة موضوع الدلالات المفاهيمية للمؤسسة في سياق المقاربات السوسولوجية، لأن المفهوم اليوم يشهد تغيرات فكرية جوهرية فرضتها طبيعة ما تشهده المجتمعات من تحولات اجتماعية واقتصادية ونتيجة لتراكم البحوث القبلية، وأكدت الأدبيات والدراسات التنظيمية المعاصرة ذلك. ولهذا تهدف الدراسة إلى رصد أهم المقاربات السوسولوجية التي تناولت مراحل تطور مفهوم المؤسسة الذي واكب بدايات نشأة علم الاجتماع كتخصص مستقل بذاته عن سائر تخصصات العلوم الاجتماعية، وهذا انطلاقاً من المقاربات الفكرية السوسولوجية الكلاسيكية إلى المقاربات السوسولوجية الحديثة التي أسهمت بالتجدد في التعامل الفكري والنظري والمنهجي لتفسير المؤسسة ومبادئها بهدف استقرارها؛ بالإضافة إلى الكشف عن أهم التغيرات المتباينة بين المقاربات السوسولوجية في تفسير مفهوم المؤسسة.

Abstract:

This study addresses the subject of conceptual connotations of the institution in the context of the sociological approach, because the concept is today witnessing a substantial intellectual changes imposed by the nature of what is seen in communities of social and economic transformations as a result of the accumulation of Tribal Research, it confirmed the literature of contemporary regulatory and studies it. For this study it aims to monitor the most important sociological approaches that dealt with the evolution of the enterprise concept that accompanied the beginnings of the emergence of sociology as a discipline autonomous from other disciplines of social sciences, and this is the basis of approaches intellectual sociological classic to modern approaches sociological that contributed to regeneration in handling intellectual and theoretical and systematic interpretation of the institution and principles, in order to stability. In addition to the detection of the most important changes between disparate approaches in the sociological interpretation of the concept of the institution.

مقدمة:

يرتبط تباين المقاربات السوسيولوجية في تفسير مفهوم المؤسسة بتباين الأطر المرجعية، والمقاربات المنهجية، والسياقات الاجتماعية، والميادين المتعددة على مستوى التفسير الذي تقدمه كل مقاربة سوسيولوجية لمفهوم المؤسسة؛ فكل ميدان من ميادين التخصص في العلوم الاجتماعية يجعل منها مركز تأثير على الفرد في تحليله أو لغته الخاصة به. ونظرا للتداخلات والتعقيدات الموجودة في المؤسسة فإن هناك العديد من المقاربات التي حاولت إعطاء تصور نظري وواقعي لمفهوم المؤسسة، حيث شهد المفهوم في المقاربات السوسيولوجية تأخرا نسبيا، ولم يتم تبيينه كبناء اجتماعي إلا حديثا، لأن الاهتمام به في السابق كان من الناحية الاقتصادية أو كمارسة ذات غايات اقتصادية ينجزها الفرد بهدف الكسب المادي. وأما بالنسبة لعلم الاجتماع فانشغالات الباحثين كان بقضايا العمل والإنتاج ضمن مقاربة كلاسيكية تجديدية للبنى والمؤسسات الاجتماعية، وهي مقاربات تجاهلت وجود الأفراد والمجموعات المؤثرة في تلك البنى والهياكل وعجزت عن تطوير نظرية سوسيولوجية للمؤسسة.

وهكذا بدأ الاهتمام السوسيولوجي بالمؤسسة في بدايات ظهور علم الاجتماع واجتهد في تقديم تفسير لهذا المفهوم بداية من المقاربات الكلاسيكية إلى التفسيرية إلى غاية المقاربات السوسيولوجية الحديثة، وهذا وفق سياق تاريخي ومواكبا لكل التحولات الاجتماعية، والاقتصادية التي شهدتها اغلب المقاربات والمدارس الفكرية ضمن المجتمعات الإنسانية؛ وعلى ضوء هذا يمكن طرح إشكالية بحثنا في السؤال الجوهرية التالي: **ما هو دلالات مفهوم المؤسسة في المقاربات السوسيولوجية؟** ويمكن الإجابة على هذا السؤال من خلال المحاور الآتية:

أولا- المؤسسة بين المدلولات المفاهيمية والاتجاهات النظرية:

إن المؤسسة هي كلمة معقدة تدل من جهة على عمل (فعل أسس) هو بهذا المعنى خلق وإيجاد شيء، ومن جهة أخرى على نتيجة هذا العمل، بحيث يصبح معطى اجتماعي متميز، وتستعمل الكلمة عادة للدلالة على الشيء المؤسس؛ فيقال: مؤسسات إدارية. واقتصادية... الخ. والفكرة الأساسية التي تميز المؤسسة عن غيرها من أشكال التنظيم الاجتماعي هي استقلاليتها عن العناصر المشكلة منها، وتميزها عن هذه العناصر بحيث أنها تضيف إليها شيئا جديدا؛ ومن أهم هذه الاتجاهات النظرية التي أعطت لنا تصورات مفاهيمية مختلفة للمؤسسة منها:

من وجهة نظر **الاتجاه الاجتماعي** تعد المؤسسة منظمة اجتماعية: وحسب هذا الاقتراب فالمؤسسة كما عرّفها **مادلين قرافيتس M.grafitsse** هي "مجموع اجتماعية لديها هدف مشترك تتخللها علاقات واتصالات ومعلومات"¹، يلاحظ من هذا التعريف أن المؤسسة تظهر على شكل مجموعة من الأفراد تنشأ بينهما روابط للنشاط الاقتصادي.

وأيضا عرفت وفق هذا الاتجاه بأنها "مجموعة من الأفراد يشركون وينسقون جماعيا في منظمة مهيكلة لإنتاج السلع أو الخدمات"². نجد هنا أن هذا التعريف يركز على منظمة مهيكلة، فالمؤسسة لم تعد

ينظر إليها من زاوية ميكانيكية لعملية الإنتاج ولكن كمنظمة اجتماعية؛ وعليه يتم دراستها من خلال تنظيم السلطات، وتوزيع المهام، واتخاذ القرار، ومواقف تصرفات الأفراد. فالمؤسسة إذن جسم اجتماعي منظم، وهي مكان تجميع العديد من الأفراد، وهي لأجل أن تشتغل تستخدم أساسا عنصرين اثنين فالأول يمثله صاحب العمل، أما العنصر الثاني فتمثله القوى العاملة.

كما ينظر إلى المؤسسة على أنها "نظام مكون من عناصر بشرية، ومادية، ومعنوية (ثقافة، قيم) تتفاعل فيما بينها"³، وأيضا أن المؤسسة "كيان اجتماعي يسعى إلى تحقيق أهداف محددة، ولها بناء وظيفي واضح ومقصود، ومحددات واضحة"⁴ وهكذا يتضح أن المؤسسة تتكون من أفراد لديهم نقاط قوة وضعف وهي توضح نوع المسؤوليات والأنشطة التي يجب أن يقوموا بتحقيقها؛ في حين اعتبرها البعض كوحدة اجتماعية وبأنها مجموعة من الأفراد والجماعات المتجانسة نسبيا والتي ترتبط بشبكة من العلاقات الرسمية والغير الرسمية

وأما مفهوم المؤسسة في نظر الاتجاه الرأسمالي فينظر لها على أنها أداة لتجسيد أو برهان على التوازي الجزئي القائم على الاقتصاد ومن هذا المنظور عرف الكتاب الكلاسيكي المؤسسة على أنها "وحدة لإنتاج السلع والخدمات تسعى إلى تعظيم أرباحها من خلال بيع منتجاتها في سوق تتميز بالمنافسة تحقيقا لأهداف ملاكها"⁵. وهناك تعريف آخر أنها "منظمة تجمع أشخاصا ذوي كفاءات متنوعة تستعمل رؤوس الأموال وقدرات من أجل إنتاج سلعة يمكن أن تباع بسعر أقل من التكلفة"⁶. إلا أنه يعاب على مختلف هذه التعاريف أنها اعتبرت المؤسسة وحدة إنتاجية مريحة رغم إمكانية تعدد هذه الوحدات، وإهمالها للعنصر البشري باعتباره من أهم العوامل الإنتاجية؛ ونجدها إذا ركزت على هدف الحصول على ربح من وراء ذلك وهو ما يوافق تماما المؤسسة الرأسمالية فقط.

أما مفهوم المؤسسة في نظر الاتجاه الاشتراكي بأن المؤسسة "منظمة تملكها الدولة وتمنحها الاستقلال في الإدارة، والتقسيم بتنفيذ برامج الخطة، وتعمل على أساس مبدأ الحساب التجاري وحسابات التكاليف وذلك وبغرض الحصول على الفائض"⁷. أما عند كارل ماركس K.Marx فالمؤسسة تعني "عدد كبير من العمال يعملون في نفس الوقت تحت إدارة نفس رأس المال ونفس المكان من أجل إنتاج نفس النوع من السلع"⁸.

ففي الاقتصاد الاشتراكي والذي تمتد جذوره إلى النظرية الماركسية والتي هي مصدر أساسي وعلمي للأنظمة الاشتراكية ووسائل للتنمية الشاملة، التي ترى أن المؤسسة هي "شكل أعلى من اشتراكية ووسائل الإنتاج، وتعمل على الربط بين المصلحة العامة للمجتمع والمؤسسة"⁹. ويوضح هذا التعريف الملكية العامة لوسائل الإنتاج لإزالة الفوارق الاجتماعية، والقضاء على الاستغلال عن طريق ملكية لوسائل الإنتاج. أما فيما يخص علاقات العمل فيها فقد طغى عليها تدخل الدولة لتوجيه علاقات العمل ضمن أطر قانونية، وتنظيمية محددة تفرض على العمال وأصحاب العمل على السواء قصد ضمان المساواة في الحقوق والواجبات، وضمان الاستقرار في علاقات العمل من جهة أخرى.

ومع تطور نظريات الإدارة والتسيير فقد عرفت المؤسسة "بأنها منظمة لأنها تجمع العناصر المكونة هذه الأخيرة، يقدم الأطراف مشاركتهم لها حتى تتمكن من البقاء والاستمرارية من خلال علاقة مباشرة بها وبمختلف عوامل الإنتاج"¹⁰ واهتم بها هؤلاء الباحثين بكيفية تنظيمها على الشكل الذي يسمح لها بتحقيق أهدافها بكفاءة، وأصبح ينظر إليها كمجموعة من الأقسام المرتبة وفق تسلسل معين تتقاسم السلطة فيما بينها.

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

ثانيا- أهداف المؤسسات

1- الأهداف الاقتصادية:

من ضمن أهم الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها المؤسسات هي تحقيق وزيادة الربح أو (رأس المال)¹¹ الذي يضمن لها الاستمرارية وتوسيع نشاطها، وتحقيق المنافسة الحرة مع نفس المؤسسات التي توازينا في نوعية النشاط أو الإنتاج التي تتزايد أسعارها باستمرار؛ وتتطور نوعيتها مع التطور العلمي المعرفي كما تستفيد من هذا الربح في توسيع نشاطها ووضع فروع لها في مناطق مختلفة وإعطاء العمال أجورهم. فيعتبر إذن الربح بمثابة أحد المعايير الأساسية لديمومة وتطور المؤسسة بالإضافة لتحقيق حاجات المجتمع سواء على المستوى المحلي أو ..، وتحقيق النجاح والربح.

2- الأهداف الاجتماعية:

ومن بين الأهداف الاجتماعية التي تحاول تحقيقها: هو ضمان مستوى مقبول من الأجور، ويعتبر العمال في المؤسسة من بين المستفيدين بها مقابل العمل والجهد اللذان يبذلونه في عملية الإنتاج. ويعتبر الأجر حقا قانونيا وشرعيا مقابل ما قدموه من أعمال يختلف حجمها حسب مستوى العمل، وحسب طبيعة المؤسسة والنظام الاقتصادي ومستوى المعيشة في المجتمع¹²، إلى جانب آخر من الأهداف هو تحسين مستوى معيشة العمال وهو بمثابة هدف اجتماعي إنساني تسعى لتحقيقه المؤسسة بسبب التطور في نوع المنتجات وفي أذواق المستهلكين؛ وبالتالي يجب توفير إمكانيات مالية للعامل لتحقيق مستوى معيشي معين، بالإضافة إلى تحسين وتنويع منتجاتها لخلق أنماط استهلاكية حسب طبقات المجتمع. وتستخدم المؤسسة في ذلك الإشهار والدعاية لمنتجاتها لبيعها، وهذا حسب قانون الطلب والعرض ولضمان إستمراريتها يجب عليها ضمان التماسك والتفاهم بين العمال باعتبارها وسيلة وحيدة لضمان تطور المؤسسة وتحقيق أهدافها مما يخلق علاقات تماسك وتعاون بين العمال.

3- الأهداف الثقافية والرياضية:

من أهم الأهداف التي على المؤسسة التركيز عليها هم العمال باعتبارهم جزء مهم من عملية الإنتاج فعليها توفير لهم أجورا تحسن من مستواهم الاجتماعي، بالإضافة إلى وسائل ترفيهية وثقافية لأولادهم كالمكتبات، والمسرح. نظرا لتأثيرها على المستوى الفكري والرضا عن العمل مما يجعل العامل ينسى همومه في العمل، وكذلك نجد اهتماما كبيرا من طرف المؤسسة به وبمستواه الفكري والثقافي¹³؛ وبالتالي تزداد نسبة مردوديته في العمل ويتحسن أدائه، إلى جانب عمليات التكوين وتأهيل العمال غير المؤهلين ومساراتهم للتطور العلمي والتكنولوجي من حيث وسائل الإنتاج.

فعلى العامل مسايرة هذا التطور كي يستطيع استخدام الوسائل واستغلالها عقلا لأنها في إطار السوق فالمؤسسة مجبرة على استعمال الكفاءات استعمالا جيدا لأنها تؤثر على مردود المؤسسة، وتدخل هذا ضمن إستراتيجيتها سواء المستوى طويل المدى وفي إطار التنمية الاقتصادية.

4- الأهداف التكنولوجية:

بالإضافة للأهداف السابقة فالمؤسسة بحاجة لتحقيق أهداف تتماشى والتطور العلمي الحاصل في ميدان وسائل الإنتاج ومن بينها الهدف التكنولوجي، فعليها توفير إدارة بحث تهتم بعملية تطوير الوسائل والطرق الإنتاجية علميا، حيث ترصد لها مبالغ مالية من الربح الذي تحققه لأنه من بين المعايير والأهداف التي تتنافس المؤسسات في الحصول على أحسن وسيلة إنتاج من حيث الوقت والجهد والنوعية لرفع الإنتاج والمردودية وتحقيق الربح. فلذلك تعطى أهمية كبيرة للباحثين في تطوير هذه التقنيات سواء من طرف المؤسسة أو من طرف الدولة؛ مما يجعل المؤسسة تتماشى والسياسة القائمة في المجتمع في مجال البحث العلمي والتطوير التكنولوجي من خلال المخططات التنموية .

ثالثا- المقاربات السوسيو مؤسسية

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

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

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

1- المقاربات السوسيو وضعية

1-1- المقاربات الكلاسيكية

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

1-1-1- مقارنة الحركة العلمية:

يعود الفضل لنشوء هذه المقاربة التي تخص المؤسسة التنظيمية إلى - فريدريك تايلور F.taylor¹⁴ الذي كان المنظر الأول من خلال وضع فلسفتها وتحديد مبادئها، ويرجع هذا للتجارب التي قام بها لمجموعة من المؤسسات حول الظروف الصعبة والمشاكل المرتبطة بالإنتاج رغم استخدام المعدات والتكنولوجية الحديثة إلا أن المؤسسات ظلت تعاني من الخسائر. ومن أهم ما يميز هذه المقاربة عدم اهتمامها بالجانب الشخصي والسلوكي للعامل حيث يعتبر العامل في منظور هذه المقاربة مجرد كائن بيولوجي يدفعه إلى العمل الدافع الاقتصادي؛ ولذلك توجب الاهتمام بالحوافز المادية، بينما يقسم العمل داخل المؤسسة إلى نشاطات جزئية منظمة، وهذه أحسن نتيجة تم التوصل إليها مع دراسة الطرق؛ وإيجاد الوسائل اللازمة لمعايره (مجمعة الحركات لإنجاز مهمة) العمل المراد انجازه.

1-1-2- مقارنة المؤسسة الإدارية :

يعد فايول FAYOL¹⁵ من الرواد الأوائل الذين ساهموا في وضع الأسس الأولى لهذه المقاربة وأكد أن هناك ستة مجموعات من نشاطات يجب توفرها في المؤسسة: النشاطات المالية، والمحاسبية، والتنظيمية، والتجارية، والتقنية، والأمنية. كما توصل لنتيجة تزداد أهمية نشاطات التنظيم والتسيير كلما ارتفعنا في الهرم السلمي للمؤسسة. وانطلاقا من هذه النتيجة وضع فايول بعض المبادئ لتوجيه المسيرين في المؤسسة ومنها: (التدرج الهرمي، المراقبة، التخصص).

1-1-3- المقاربة البيروقراطية

ظهرت المقاربة البيروقراطية في نفس الفترة التاريخية التي ظهرت فيها المقاربتين السابقتين الأمر الذي جعلها كلها تتميز بالآلية وتأخذ الطابع الشكلي أو الرسمي. إن هذه المقاربة تركز إلى حد كبير على هيكل المؤسسة، ويرى فيها المتحمسون الحل الأنجع لتعقيدات المؤسسة الحديثة؛ حيث يعطي الموظف طاعته للنظام وليس لشخص ما. ويتميز هذا النموذج المثالي بتحديد المهام لكل عضو من أعضاء المؤسسة وهي فكرة تقترب من فكرة تقسيم العمل، وإن مراكز السلطة تتبع سلما هرميا مع الفصل بين الملكية والنشاط الخاص والعام، وتكريس أفراد المؤسسة لمهامهم.

وترى هذه المقاربة بأن العقلنة ظاهرة شاملة تحكم كل السلوكات في المنظمات الحديثة الرأسمالية والمقاربة النسقية التي تقوم على المكانة والدور، فتتظر هذه المقاربة للمؤسسة على أنها مجرد منظمة تحكمها قواعد القانونية. فماكس فيبر Max.Weber لم يتكلم أبدا عن المؤسسة ولكن تكلم عن مجال مهيكّل ومنظم بشكل قانوني رسمي من أجل ممارسة الفعل العقلاني فهذا الفعل العقلاني هو الميزة الأساسية للرأسمالية، وأما الشكل التنظيمي الذي يناسبها هو التنظيم البيروقراطي. فالسلوك العقلاني في نظر فيبر يحكمه الواجب القانوني وليس العادات والتقاليد في المقاربات الأخرى، فالمؤسسة بهذا المعنى عند ماكس فيبر ليست حشد لمجموعة الأفراد تحدد سلوكياتهم وأفعالهم سماتهم الشخصية؛ بل هي مجرد إطار تنظيمي عقلاني للعمل أو الفعل الاجتماعي¹⁶. فضلا عما سبق يمكن القول أن هذه المقاربة تعتبر المؤسسة كنظام عقلاني مغلق يتجاهل النموذج المحيط به ولا يأخذ بعين الاعتبار تأثيره على الهيكل الداخلي للمؤسسة، وهذه الأخيرة بحاجة إلى المدخلات من هذا المحيط.

1-2- المقاربة السلوكية (العلاقات الإنسانية):

تتميز هذه المقاربة بأن أصولها يمكن إرجاعها إلى الأبحاث التي أجريت على العلاقات الإنسانية في العمل داخل المؤسسة في بداية العقد الثاني من هذا القرن، وترعرعت في الثلاثينات والخمسينات إلى يومنا هذا؛ ومن المهتمين بالجوانب الاجتماعية نجد حركة العلاقات الإنسانية ومن أهم روادها **التون مايو E.mayo**¹⁷، جاءت هذه النظرية لتهم بجوانب أهملت من طرف النظرية التaylorية.

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

الإنسانية وكذلك بحاجيات الفرد؛ وما يؤخذ على هذه المقاربة أنها اعتبرت المؤسسة كنظام مغلق على المحيط الخارجي، وفي هذا السياق اهتموا أكثر بالعلاقات الإنسانية داخل المؤسسة.

1-3-المقاربة الايكولوجية (البيئية)

اهتم هذا الاتجاه بدراسة أثر البيئة المحلية في سلوك الأفراد داخل المؤسسة، كما بين ذلك فيليب سلزينك Ph. Salzenak أن المجتمع يمكن أن يؤثر في أهداف المؤسسة¹⁸، ويؤكد هذا التصور أنه اعتبر المؤسسة كأداة معقولة وعلى أهمية العزلة الاجتماعية، وذلك حتى تضمن عدم تأثير الارتباطات الخارجية للأعضاء في سلوكهم داخل التنظيمات؛ كما أكد هذا الاتجاه على أن المؤسسة هي نسق اجتماعي تكمن أهميتها في تكيفها مع بيئتها.

1-4-المقاربة النفسية

1-4-1-مقاربة التفاعل:

شكلت النظرية التفاعلية الإطار المرجعي لتوضيح الارتباطات الموجودة بين العلاقات الإنسانية والأبعاد التكنولوجية، ويعد "وليام وايت W.white" من أبرز علمائها. كما تناولت هذه النظرية الآثار البيئية، والعلاقات الاجتماعية السائدة على المؤسسة. وتقوم هذه المقاربة على ثلاث مكونات أساسية للنظام الاجتماعي أو المؤسسة:¹⁹

- الأنشطة: تمثل صيغ التصرفات الفردية والجماعية التي يفضلها الأفراد داخل المؤسسة.
- التفاعل (الاتصال): يتناول الآثار التي يتركها الاتصال على العاملين في المنظمة والنتائج المترتبة في تغير السلوك.

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

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

1-4-2-مقاربة الدافعية:

ووضعها "رنسيس ليكارت R.likert" وهي مستمدة من البحث الميداني في تنظيمات فعلية، وتسد على أهمية العنصر الإنساني داخل المؤسسة، ويرى أن اختلاف الإنتاجية بين المؤسسات سببه إتباع

أسلوب ومبادئ النظريات الكلاسيكية؛ ولذلك يرى ضرورة تعديل هذه المبادئ مع الاستفادة منها مع تعديل للأسس التي تقوم عليها وتدور الفكرة الأساسية لنظريته حول: ²⁰

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

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

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

1-5- المقاربة البنائية الوظيفية

وهي المقاربة التي تجعل من المؤسسة القوة التي تعطي لها الديمومة والاستمرار، وفيها يتم البحث عن العلاقة بين المؤسسة والحاجات الإنسانية، وارتباطها بالأهداف الاجتماعية؛ أما التعريف الوظيفي فيصنفها بأنها "كيان يقوم على مبدأ تنظيم معظم نشاط أعضاء مجتمع أو جماعة حسب نموذج تنظيمي محدد مرتبط بشكل وثيق بمشاكل أساسية أو بحاجات مجتمع أو اجتماعية أو بأحد أهدافها"؛ ²¹ هذا يعني أن المؤسسة تحلل من الناحية الاجتماعية من خلال الأدوار التي يقوم بها الفاعلين الاجتماعيين.

إذ نجد سبنسر Spencer يقدم مقاربة شمولية عند تعريفه للمؤسسة والتي تعني "العضو أو الجهاز الذي ينجز وظائف مهمة للمجتمع" ²² إن استخدام مصطلح عضو أو جهاز يجعلنا نفهم إن المؤسسة تحتوى على ادوار ووظائف محددة، وان هناك تكامل بين الوظيفة والبناء لتحقيق المؤسسة الهدف الذي وجدت من اجله.

بينما نجد بارسونز Parsons يصف المؤسسة بأنها مركبا يقوم على تكامل الأدوار التي يقوم بها الأفراد، والتي تكمل بعضها البعض، التي تعني بها تنظيم الأدوار، ويصف المؤسسة على أنها مركب، يتكون من مجموعة عناصر، لكل عنصر وظيفة وترابطهم علاقة عضوية؛ أو هي عبارة عن العلاقات الموجودة بين المكانات الاجتماعية. مما يجعلنا نرى في هذا أن هناك تكيف وتكامل بين أعضاء التنظيم، كما قدم بارسونز محاولة أخرى له رائدة لتعريف المؤسسة "كنسق اجتماعي منظم، أنشئ من اجل تحقيق أهداف محددة" ²³ ولقد جمع بارسونز في تعريف ثلاثة مفاهيم أساسية: أ- نسق اجتماعي، ب- منظم، ج- أهداف محددة .

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

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

1-6- المقاربة الماركسية:

يرى عالم الاجتماع "موس Mousse" أن "علم الاجتماع هو علم دراسة المؤسسات"، أما علم الاجتماع الماركسي يرى أن المؤسسة هي بشكل رئيسي الشكل الذي تأخذه إعادة إنتاج العلاقات الاجتماعية، وانطلاقاً من تعريف المؤسسة كنظام اجتماعي ديناميكي معقد ومكثف وأنها " وحدة اجتماعية تقوم على أساس الملكية العامة لسائل الإنتاج والمشاركة في الأرباح وعمليات اتخاذ القرار"²⁴؛ وما نفهمه من هذا التعريف أن المؤسسة لها ثلاث أبعاد (الدور، الجماعة، البعد التنظيمي) أي نسق من العلاقات الاجتماعية المتبادلة بين مختلف جوانبها. ولا يمكن إحداث التغيير في أحد أجزائها دون التأثير في بنيتها، ويخص تلك العلاقات الاجتماعية علاقات العمل أين يطغى عليها تدخل الدولة لتحديد وتوجيه علاقات العمل ضمن أطر قانونية وتنظيمية محددة تفرض على العمال، وأصحاب العمل على السواء قصد ضمان المساواة في الحقوق والواجبات من جهة، وضمان الاستقرار من جهة أخرى.

استندت إذن النظرية الماركسية في تحليلها للمؤسسة على المجتمع كواقع قابل للتغيير والتطور مما يصعب تناول جميع عناصره في نفس الوقت، مما يجعلنا ننقي أحد مكوناته والمتمثلة في المؤسسات لأجل تسهيل تحليل الواقع الاجتماعي؛ وينظر إلى المؤسسة في نطاق هذا التوجه على أنها مؤسسة تهدف إلى تحقيق التواصل بينها وبين الأفراد بمختلف انتماءاتهم الطبقية. فأى تغيير يحدث عن المجتمع ومؤسساته المختلفة هو تعبير عن صراع طبقي ومصالح مادية وهو ما يفسر أي تطور وتغيير يحدث للمجتمع، هذا الصراع في نظر المدخل الماركسي هو صراع قائم على المصالح بين الطبقات الاجتماعية التي اعتبرها ماركس تناقضات داخلية²⁵ تظهر في المجتمع؛ وتنسجم أساساً من تأثير علاقات الإنتاج على حياة الناس، والتي تؤثر على طريقة تفاعلها. فالطبقات المالكة لوسائل الإنتاج تكون قادرة على استغلال الطبقات الأخرى لصالحها، ومن جهة أخرى أن الطبقات التي يقع على كاهلها نتائج الاستغلال مهتمة بإحداث تغييرات أساسية في هذا النظام لتضع حداً لاستغلاله؛ إذا أصبح لدى تلك الطبقات وعي كافي لتصبح الثورة لا مفر منها، ومن نتائج هذه الثورة المزيد من التقدم التكنولوجي الذي لم يكن من قبل. ويدرك ماركس Marx أثناء تحليله للبناء الداخلي للمؤسسة كجزء من المجتمع الكلي، ويدرك أن هناك صراعاً داخلياً للمصالح داخل الوحدة الأساسية للنسق وهو الصراع الذي يمتد من داخل الوحدة إلى خارجها حيث النسق الاجتماعي ليصبح صراعاً طبقياً يتضمن عدداً من علاقات القوة بين الطبقات. واهتم ماركس من خلال مناقشته لقضايا اجتماعية معاصرة من أهمها:²⁶

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

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

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

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

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

2- المقاربات السوسيو تفسيرية

2-1- المقاربة التفسيرية ذات البعد الثقافي:

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

ومن أهم رواد هذه المقاربة ديل وكينيدي، وبيتر وويترمان deal, kennedy, peter, waterman الذين أسس تحليلهم من خلال البرادغم الوظيفي مما عرضهم للانتقادات وقد راج مفهوم الثقافة التنظيمية والثقافة المؤسساتية²⁷، حيث تتكون هذه الثقافة من القيم والمعتقدات ومعايير السلوك، وترتبط في نشأتها وتشكيلها بتاريخ المؤسسة، وتظهر في الإنتاج المادي والرمزي؛ فهي تعبر عن الحقائق التي تكون السمات الثقافية لمؤسسة ما. كما يمكن للمؤسسة أن تستوعب مفاهيم الإدارة بالمقاربة بالنجاح في التطور المرن والذكي، فبالإضافة للهيكل المادي التنظيمي، فهي هيكل من الرموز الحية قادرة على إنتاج القيم والمعايير، وتحفيز الموظفين على تبني التغيير واستيعاب متغيرات المحيط الاجتماعي والاقتصادي، ومن دراسات هذه المقاربة دراسة رونو سان سوليو بعنوان "الهوية في العمل"

2-2- مقارنة الفعل الاجتماعي

تؤكد مقارنة الفعل الاجتماعي على الحاجة إلى التركيز على أسلوب الأفراد اللذين يستطيعون به التفاعل مع بعضهم البعض، أكثر من التركيز على البناء الكلي للمجتمع، وهذا يجعلنا نفكر في أنماط الفعل التي يستطيع الإنسان القيام بها؛ وتقريبا كل فعل إنساني هو فعل مقصود يهدف من خلاله إلى تحقيق أهداف وهو نمط من أنماط التفكير ذا قيمة محددة، وأهم الشخصيات في هذا المجال هو ماكس فيبر M.weber.

ويقول فيبر أن السلوك في حد ذاته وحدة تحليلية غير مكتملة، تكتمل أحيانا حين يرتبط الواقع السيكولوجي بالسلوك الفردي ليصبح فعلا إنسانيا أنجزه فاعل بينما يصبح هذا الفعل اجتماعيا إذا كان الدافع أو الغاية ذات طابع اجتماعي بالأساس؛ وبما أن الهدف المنجز هو نتاج تفكير عقلائي فلا بد أن يكون فعلا عقلائيا خاصة إذا كان داخل مؤسسة، واستخدم ماكس فيبر تصنيف مكون من أربعة أنماط من الفعل الاجتماعي تتباين وفقا لدوافع الفاعلين:²⁸

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

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

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

3- المقاربات السوسيولوجية الحديثة

3-1- مقارنة النسق (مدخل النظم)

ومن أهم مؤسسي النظرة النظامية هو "فان برتلوني van bertalanffy" من أوائل من وضع تصور بالأنساق في ميدان التنظيمات في سنة 1937، بالإضافة إلى كنت بولدينك Kenneth Bouldin، نوربات وينار (Norbert Weiner)، ومارتن ستار، ثم توالى الدراسات من طرف بارسون

بلو P.bleu، وتعتبر المدرسة النسقية (مدرسة النظم) من أهم واحداث المدارس التي تعرضت إلى دراسة التنظيم المؤسسي، وشملت كل المؤسسات خاصة الاقتصادية من الناحية السوسولوجية والنظرية والوظيفية التقنية؛ وعرفت النظرية تطوراً في ظل البيئة الخاصة بالمؤسسة التي كانت تعرف هي الأخرى تطوراً سريعاً في نفس الوقت، مما جعلها تهتم بالجوانب التنظيمية للمؤسسة (علاقات مع البيئة، أهداف واستراتيجيات، تسيير الموارد البشرية)، ونعني بالنسق هو مجموعة من العناصر المتفاعلة.

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

كما يقوم مدخل الأنظمة على ربط المؤسسة بكل من البيئة الداخلية والخارجية، فوظائف الإدارة وعمل المدير لا يرتبط فقط بالمتغيرات الداخلية؛ ولكنها تعتبر جزءاً من بيئة أكبر وتتأثر بالمتغيرات البيئية الخارجية في اتخاذ كافة قراراتها. وعليه نجد أن مدخل الأنظمة ينظر إلى المؤسسة على أنها نظام موحد وموجه نحو تحقيق أهداف مشتركة معينة، ومن ثم يجب أن تتفاعل أجزاؤه بطريقة تحقق هذه الأهداف، فبدلاً من التعامل مع المشكلات المختلفة كأجزاء منفصلة، فإن مدخل الأنظمة يقوم على افتراض أخذ جميع عناصر النظام ككل في الاعتبار.

وتعتبر المؤسسة حسب نظرية النظم على أنها تعمل بموجب نظام متحد ومؤلف من أجزاء متداخلة، وأما النظام فيعرف على أنه: "مجموعة من الأجزاء التي تتفاعل مع بعضها البعض لتحقيق أهداف معينة وبطريقة تكون كلاً متكاملًا يزيد من مجرد الجمع المادي لهذه الأجزاء"²⁹؛ فالمؤسسة هي مجموعة من الأجزاء المعتمدة على بعضها والتي تعمل ككل واحد لتحقيق غرض أو هدف معين، ونستنتج بأن النظام ما هو إلا تجميع لعدة عناصر مترابطة فيما بينها وفي تفاعل ديناميكي، مجندة ومعبئة في الهياكل بحسب الأهداف. والمؤسسة يمكن تشبيهها بالنظام لأنها مركبة من عناصر أو أنظمة فرعية (أفراد، رؤوس أموال، تجهيزات، وظائف، معلومات، بيئة خارجية...)، فهي مثل جسم الإنسان المركب من أعضاء (القلب، الرئتين، الكلية، الأوعية الدموية...) والتي تسمح للإنسان بالحياة والقيام بمختلف تحركاته وأعماله، وبالتالي فإن هيكل وسير النظام ونجاحه في المؤسسة مرتبط بثلاثة عوامل:

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

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

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

تعتبر المدرسة النظامية المؤسسة بذلك نظاماً مفتوحاً³⁰ على البيئة فلكل نظام مفتوح حدوده التي تفصله عن بيئته، وإن كان من الصعب تحديد هذه الحدود بدقة، وهناك علاقة اعتمادية وتبادلية بين النظام وبيئته؛ ومنه فإن التغيير في بيئة النظام يمكن أن يؤثر في جانب أو أكثر من النظام والعكس صحيح أيضاً، من خلال تفاعله باستمرار مع البيئة ويبحث بصفة مستمرة عن الموارد بهدف استغلالها والاستفادة منها. ويتغير هذا النظام ويتكيف بصفة مستمرة مع البيئة الخارجية عن طريق البحث عن مدخلات جديدة، واستخدام عمليات تحويلية وإنتاج مخرجات ليضعها في متناول من يطلبها ويحتاج إليها؛ لهذا يتألف نظام المؤسسة-حسب نظرية النظم- من العناصر الأربعة التالية:

- المدخلات: العمليات التحويلية، المخرجات: المعلومات المرتردة.

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

كما تقدم هذه المقاربة مفاهيم وأشكال أكثر مرونة للمؤسسة تسمح لها بالتكيف مع التحولات المجتمعية، كما اهتمت بالبيئة التي لها تأثير واعتبارها نسق أكبر تتواجد فيه المؤسسة فتتأثر نشاطاتها الداخلية والخارجية مع، فهي تأخذ مدخلاتها من البيئة وهي: (الثقافة، التكنولوجيا، السياسة، الجانب الاجتماعي والاقتصادي.. الموارد، المنافسين، الخ. ومن أهم مميزات المؤسسة كنسق مفتوح هو المدخلات (العمالة، الموارد الخام، والمعلومات والتكنولوجيا... الخ) والمخرجات (المنتج النهائي -سلعة أو خدمة-)، وهي تضمن بقاء واستقرار واستمرار المؤسسة؛ وعليه فلا بد على المؤسسات (الأنساق) أن تكون أنساقاً مفتوحة تحتوى المدخلات والمخرجات.

3-2- مقارنة التحليل الاستراتيجي

انطلاقاً من ميشال كروزبي M.crosa³¹ في أفكاره انطلاقاً من النظرية التاييلورية مروراً بالعقلانية المحدودة لهربرت سبنسر إلى التحليل الاستراتيجي كامتداد طولي لسوسيولوجيا التنظيمات والمؤسسات، بدأ الاهتمام بمجال المؤسسة ضمن علم الاجتماع المؤسسة، وسوسيولوجيا المؤسسة. ويمكن أن نعد هذه المحاولة كبحوث جديدة، وهذا ما يبدوا جلياً في بداية الثمانينات أين شاعت جملة من البحوث التي تناولت المؤسسة.

كما قام ميشال بإنشاء مركز علم الاجتماع التنظيمات الذي أصبح بعد ذلك مخبر قامت نظريته على تحليل التنظيمات التي قدمت إسهامات حاسمة في بناء تفكير جديد استند دراسة وضعية السلطة في

ظل التناقضات النسقية؛ وقد تؤدي هذه التناقضات إلى اختلال توازن العلاقات التنظيمية داخل التنظيم وظهور بذلك شبكة ضغوطات للتعبير عن العقلانية المحدودة وهي ممر إجباري لهذه العلاقات. وبعد ميشال كروزي مؤسس مقاربة التحليل الاستراتيجي حيث طور اقتراب أنماط السيرورات التنظيمية المبنية على السلطة، كما اقترح نظرية العقلانية المحددة، حيث يتمتع كل فاعل بعقلانية محددة تسمح له بتدبير إستراتيجية شخصية يحاول من خلالها تحقيق حاجاته.

يهتم التحليل الاستراتيجي بفهم بناء الأفعال الجماعية انطلاقاً من السلوكيات الفردية والتنسيق في العمل الذي يفترض جملة من الأفعال الفردية، ويكون التحليل استراتيجياً عندما يعاين سلوك الفاعلين المتعلق بالأهداف الواضحة والواعية التي يضعونها، وضغوط المحيط والموارد المتاحة لهم. فالتحليل الاستراتيجي يبتعد عن موازنة النقص الموجودة في التسيير والإدارة ليركز على توضيح الاختيارات للإدارة العامة ونقادي الأخطاء التي قد تهدد حياة المؤسسة، فهو يتناول متغيرات البيئة ومتقلباتها ومن أهم أنماط البيئة التي يتفاعل معها (بيئة مستقرة، ومتضخمة، ونصف مستمرة، ومنفصلة، وبيئة غير متوقعة)³²؛ كما تركز على الفحص الداخلي والخارجي للمحيط فيمكن تحديد الهيكل البنائي للمؤسسة بفضل منتجاتها وأسواقها، وطبيعة المحيط، والخصائص التكنولوجية. ومنه فالمؤسسة تخضع لقيود البيئة وتقلباتها (التقدم التكنولوجي، المنافسة، السيولة)، ومن الركائز الأساسية التي يقوم عليها التحليل الاستراتيجي : (اختيار الأهداف، الحرية النسبية للفاعلين، والعقلانية المحدودة والبناء). ومن أهم مبادئه³³:

- مبدأ السلطة: يقوم على أسس التبادل والتفاوض والصراع.

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

- نسق الفعل الملموس: وهو ظاهرة ملموسة ويعتمد على فكرة الشبكة ويسمح للمسيرين بحل المشاكل الملموسة حسب العلاقات، فالمؤسسة مركب فاعلين يبحثون عن أهداف متميزة ويطورون استراتيجيتهم الخاصة والخاضعة لتغيرات البيئة

وفي الأخير تعد المقاربة الإستراتيجية والنسقية متكاملتين ومتناقضتين متقاربتين، حيث ركز ميشال على صلة الفرد/المجتمع وبالأخص الحريات الفردية/الضغوطات الاجتماعية، والنسقية تجهل البعد الاستراتيجي للسلوك الإنساني. تعرضت هذه المقاربة للنقد بسبب اهتمامها باستمرار المؤسسة وتسيير الصراع، وان الفاعل حر بأهدافه وأفعاله.

خاتمة:

تم خلال هذه الورقة البحثية مناقشة مفهوم المؤسسة من خلال معظم المقاربات السوسيولوجية التي اهتمت بهذا المفهوم وفق تصور فكري نظري، ومنهجي من وجهة نظر مختلفة شكلت في مجملها الأسس السوسيولوجية لتطوير مفهوم المؤسسة خاصة ضمن علم الاجتماع المؤسسة كمجال معرفي متخصص، ولازالت تصوراتهم وتحليلاتهم في فهم الواقع التنظيمي؛ كما تؤثر تأثيراً هاماً في مجال الدراسات المؤسساتية

والتنظيمات. وفي هذا الصدد استهدفت هذه الدراسة جوانب مختلفة من المؤسسة من حيث الهيكل والعمليات الداخلية، والعنصر البشري، والمحيط الخارجي وبالتحديد أهم التصورات والمفاهيم المتباينة بين المقاربات السوسيولوجية في تفسير مفهوم المؤسسة.

* قائمة المراجع :

1-Madeleine gravitz,lescique des sciences sociales,dallez,7eme édition, France, 1999, p 153.

2- السيد الحسيني، مداخل لدراسة التنظيمات المعاصرة، مصر، 1992، ص. 72.

3- المرجع نفسه، ص. 148

4- جواد نبيل، إدارة وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بيروت، مجد المؤسسة الجامعية، بيروت، ط1، 2007. ص. 19.

5- محمد مسلم، مقدمة في علم النفس الاجتماعي، دار قرطبة للنشر، الجزائر، ط1، 2007، ص. 22.

6- رشيد واضح، المؤسسة في التشريع الجزائري بين النظرية والتطبيق، دار هومة، الجزائر، 2003، ص. 24.

7- محمد مسلم، المرجع السابق، ص. 22 .

8- ناصر دادي عدون، اقتصاد المؤسسة، دار المحمدية العامة، الجزائر، ط2، ص. 28.

9- عبد الحميد محمد فاروق، المركز القانوني للمال العام، ديوان المطبوعات الجامعية، ط1، 1984، ص. 260.

10- علي زغود، المؤسسات الاشتراكية ذات الطابع الاقتصادي في الجزائر، المؤسسة الجزائرية للتوزيع، الجزائر، 1987، ص. 34.

11- رشيد واضح، المرجع السابق، ص. 17.

12- المرجع نفسه، ص. 22.

13- محمد سعيد أوكيل، وآخرون، استقلالية المؤسسات العمومية الاقتصادية تسيير واتخاذ القرارات في إطار المنظور النظامي، جامعة الجزائر، 1994، ص. 114.

14- المرجع نفسه، ص. 140 .

15- نفس المرجع، ص. 153 .

16- محمد المهدي بن عيسى، علم اجتماع التنظيم من سوسيولوجيا العمل إلى سوسيولوجيا المؤسسة، مطبعة امبابلاست، الجزائر، ط1، 2010، ص. 186-187.

17- محمد على محمد، علم الاجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1989، ص. 160.

18- على الشراوي، التنظيم، الدار الجامعية للطباعة والنشر، الإسكندرية، دون سنة. ص. 131.

19- إبراهيم عيسى عثمان، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، دار الشروق، الأردن، 2008، ص. 124.

20- إبراهيم عيسى، المرجع نفسه، ص. 155.

21- شوية إسلام الدين، سلوك المستهلك والمؤسسات الخدمائية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة عنابة، 2006، ص. 8.

22- دينكن ميشيل، معجم علم الاجتماع، ت: إحسان محمد الحسن، دار الطباعة بيروت، 1981.

23- بلقاسم سلاطينية وآخرون، التنظيم الحديث للمؤسسة التصور والمفاهيم، دار الفجر للنشر و التوزيع، بسكرة، 2008، ص. 8-9.

- 24- المرجع نفسه، ص. 27
- 25 - عثمان إبراهيم عيسي، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، دار الشروق، الأردن، 2008. ص. 85
- 26- - نيقولا تيماشيف، نظرية علم الاجتماع، ت: محمد الجوهري وآخرون ، دار المعارف، القاهرة، ط6، 1980، ص 273
- 27- بلقاسم سلاطينية وآخرون، المرجع السابق، ص37. للاستزادة حول الموضوع: ينظر (Delavallée.E.La culture d'entreprise, Edition d'organisation paris. 2002. p32
- 28- فليب جونز، النظريات الاجتماعية والممارسة البحثية، ت: محمد ياسر الخواجة، العربية للتوزيع والنشر، مصر، ط1، 2010، ص. 128
- 29- رحيم حسين، إستراتيجية المؤسسة، دار بهاء الدين للنشر والتوزيع، قسنطينة، ط1، 2008 ، ص-ص 53-55
- 30- المرجع نفسه، ص5.
- 31-(Michel Crozier et E.Friedberg ,L'acteur et le système, OPCIT PP :183-84
- 32- عبد القادر خريش، التحليل الاستراتيجي عند ميشال كروزيي، مجلة جامعة دمشق، المجلد 27، العدد الأول و الثاني، 2011، ص576 . www.damascusuniversity.edu.sy/mag/.../573-599.pdf
- 33- المرجع نفسه، ص581.