

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

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

المحاضرة الثالثة: المؤسسة الاجتماعية وفق المقاربات الكلاسيكية:

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

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

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

¹ المرجع نفسه، ص 22

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

¹ عبد الله محمد عبد الرحمن، مرجع سابق، ص 85.

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

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

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

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

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

¹ رابح كعباش، علم اجتماع التنظيم، مخبر علم اجتماع الاتصال، جامعة منتوري، قسنطينة، مطبعة سيرتا، الجزائر،

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

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

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

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

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

¹ عاطف محمد عبيد، علي شريف، مذكرات في نظريات التنظيم والإدارة، الدار الجامعية المكتبة الإدارية، القاهرة،

1988، ص 158-159

² المرجع نفسه، ص 160.

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

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

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

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

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

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

المؤسسة وفق المقاربة البنائية الوظيفية (الاتجاه الكلاسيكي):

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

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

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

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

¹ رابح كعباش، علم اجتماع التنظيم، مخبر علم اجتماع الاتصال، جامعة منتوري، قسنطينة، مطبعة سیرتا، الجزائر، 2006، ص 17 (بالتصرف).

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

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

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

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

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

¹ علي الحوت، نظريات اجتماعية اتجاهات أساسية، منشورات الجا، مالطا، 1998، ص95.

² مرجع نفسه، ص95.

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

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

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

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

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

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

³ مرجع نفسه، ص 96

¹ مرجع نفسه، ص 97

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

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

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

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

² علي الحوت، مرجع سابق، ص 97

³ مرجع نفسه، ص 98