

تحليل سوسيولوجي للمؤسسة من الانتاج إلى إعادة الانتاج

Sociological analysis of the enterprise from production to re-production

د. زينب شنوف

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

جامعة محمد خيضر بسكرة

chenoufzineb@gmail.com

ملخص:

يُعتبر موضوع المؤسسة في علم الاجتماع من المواضيع ذات أهمية كبرى، حيث من خلالها يتلقى الأفراد تنشئة في القيم الاجتماعية، وتنقسم المؤسسة إلى قسمين مؤسسات التنشئة الأولى المؤسسات الدينية والتربوية التعليمية والثقافية، التي تقوم بإنتاج القيم وغرسها عند الأفراد، لتصبح مؤسسة العمل مكان ثانٍ لبعث قيم العمل الجاد وإعادة الانتاج وتعزيز القيم الاجتماعية التي تلقاها الأفراد من قبل، فما مفهوم المؤسسة ومستوياتها؟

الكلمات المفتاحية: المؤسسة، القيم الاجتماعية، التنشئة، العمل، الانتاج، إعادة الانتاج.

Abstract:

The subject of the institution in sociology is one of the most important subjects, through which individuals receive an upbringing in social values.

The institution is divided into two institutions of the first formation of religious and educational and cultural institutions, which produce values and instill them in individuals, so that the institution of work becomes a second place to raise the values of hard work and reproduction by enhancing the social values that individuals have received before.

What is the concept and levels of the institution?

Key words:

Institution, Social Values, Upbringing, Work, Production, Reproduction.

مقدمة:

قبل أن نتحدث معي حثد مصطلحاتك، هي مقولة مشهورة لـ (Voltere)، انطلاقا من هنا لابد من توضيح مصطلح المؤسسة التي يخلط في تسميتها العديد من الباحثين، وهذا الخلط راجع لكون علم الاجتماع من العلوم الثرية التي لا يمكن دراستها أو دراسة موضوعاتها وهي في معزل عن مختلف العلوم الأخرى خاصة علم الفلسفة، علم التاريخ، علم التربية، علم الأنثروبولوجيا وعلم الاقتصاد، وهذا إذا دلّ على شيء فإنه يدل على التداخل الكبير فيما بينهم.

ونظرا للتطور الذي شهده علم الاجتماع حول العمل وما طرأ عليه من تغيرات، أصبح يأخذ مفهوم المؤسسة معاني متعددة وأشكال مختلفة، فهناك من يشير إلى المصنع، المنظمة، المنشأة والنسق بالمؤسسة، والتي كان هدفها الوحيد انتاجي ربحي، وهو ما تؤكد المدرسة الكلاسيكية التقليدية والمدرسة السلوكية، والبنائية الوظيفية.

إلا أن مفهوم المؤسسة لم يتوقف عند هذه المصطلحات وإنما تطور مع تطور نظريات علم الاجتماع التي عرفت صورا مختلفة للمؤسسة ذات طابع تربوي، ديني، ثقافي، وهو ما يطلق عليها بمؤسسة التنشئة الاجتماعية (الأسرة، المسجد، دور الحضانة، المدرسة، دور الشباب، الجامعة...).

وبالرغم من أن هناك من يفرق بين هذه المصطلحات في معناها وطبيعتها، إلا أنه من خلال هذه الدراسة لا وجود لفرق بين التسميات السابقة الذكر، باعتبار أن كل هذه المؤسسات مهما كان هدفها هي عبارة عن مؤسسات تنشئية، ومن هنا يمكن تقسيم المؤسسة في علم الاجتماع إلى مستويين، مستوى يضم مؤسسات التنشئة الأولى، ومستوى خاص بمؤسسات التنشئة الثانية، حيث تقوم الأولى بإنتاج قيم اجتماعية تتغذى بها الأفراد، وتعمل الثانية على إعادة إنتاج وتعزيز هذه القيم من خلال استحداث أساليب تنشئية جديدة تتلاءم مع متغيرات وتحولات المجتمع؛ فما مفهوم ومستويات المؤسسة من منظور سوسيولوجي؟

أولا: مفهوم المؤسسة من منظور سوسيولوجي:

قبل التطرق للمفهوم السوسيولوجي للمؤسسة، نخرج أولا على أصل الكلمة المشتقة من "الفعل أسس، الذي هو الدار التي بنى حدودها ورفع من قواعدها"⁽¹⁾، أي بنى هيكلًا أو أنشأ إطارا فكريا، أو أوجد تنظيمًا معينًا على أساس قواعد متينة، فهي إذا نتيجة فعل التأسيس الذي يرجح حدوثه في الماضي كحدث يظهر صفة التنظيم والأهداف المرتبطة بالأفراد المؤسسين.

والمؤسسة هي ما يصطلح عليها باللغة الفرنسية بمصطلح "Entreprise" والذي هو مشتق من الفعل "Entreprendre"، والذي عرف مصطلح المؤسسة من منظور سوسيولوجي عدة تعريفات، تختلف باختلاف المدارس التي عرفت تطورات من المدرسة الكلاسيكية، البنائية الوظيفية، المدرسة الحديثة، المدرسة المعاصرة وما بعد الحداثة.

وتُعرف المؤسسة حسب المدرسة التقليدية الكلاسيكية بأنها مؤسسة ذات وحدة اجتماعية تضم مجموعة من العناصر الأساسية أولها الموارد المالية وتمثل في رأس المال الذي تقوم عليه المؤسسة، والموارد المادية من مختلف الآلات الصناعية، بالإضافة إلى أهم مورد في أي مؤسسة والمتمثل في الموارد البشرية ونعني بها مجموعة من الأفراد بالمؤسسة من مسيرين وعاملين.

وتُعرف المؤسسة حسب المدرسة الكلاسيكية بخصائص متعددة من أهمها؛ مؤسسة ذات نظام مغلق، أي أنها لا تؤثر ولا تتأثر بالمحيط الخارجي، بالإضافة إلى ذلك من خاصيتها الجمود لاعتبارها أن لا فرق بين العامل والآلة، وهو ما ظهر جليا عند (Max Weber) الذي بالغ في تعظيم نموذج البيروقراطي المثالي، وظهر أنه مستمد من القانون وليس من الشخص الحاكم، مما جعل من (Max Weber) يعتبر الإنسان بمثابة الآلة التي تنفذ تعليماته فقط، متجاهلاً مشاعره كإنسان له أحاسيس وبإمكانه أن يبدع في مجال عمله من خلال إحساسه بالانتماء للمؤسسة، مما يجعل عنده نوع من الحماس والفعالية للعمال أكثر.

في المقابل نجد البنائية الوظيفية انطلقت من تصور أن المؤسسة هي عبارة عن نسق اجتماعي فرعي مفتوح، يؤثر ويتأثر بالبيئة الخارجية، يدخل في إطار نسق اجتماعي أكبر وأشمل كالمجتمع، إلا أن المؤسسة تختلف عن الأنساق الاجتماعية الأخرى في خاصية أساسية وهي سعي المؤسسة الواضح في تحقيق هدف محدد.

كما اهتمت البنائية الوظيفية بشكل كبير بالدور الذي تمارسه حاجات النسق من خلال العلاقات الرسمية وعلى وجه الخصوص العلاقات الغير رسمية بين الفاعلين، وهو ما يُعد بمثابة العامل الذي قد يساهم بشكل كبير في زيادة فعالية الأفراد داخل المؤسسة، وهو ما يساهم بدوره في تحقيق المؤسسة لأهدافها المرجوة بكل نجاعة.

ومن ثمة يمكن القول أن المؤسسة هي عبارة عن وحدة اجتماعية، تتكون من علاقات مهنية وإنسانية -رسمية وغير رسمية-، تساعد على تحقيق أهداف مشتركة من خلال التعاون والتنافس والتفاعل فيما بينهم، يقومون بنشاطات مختلفة ومتكاملة، مقسمة وموزعة على الأفراد كل حسب تخصصه ومقدرته ومدى تكييفه مع الدور الذي يُحد لأجله، داخل نظام مفتوح ومستمر، وتهدف هذه المؤسسة إلى إنتاج قيم جديدة وإعادة إنتاج قيم واقعية تتوافق مع الواقع المعاش.

ومن هنا يمكن تقسيم المؤسسة إلى قسمين أو مستويين، مستوى أولي ومستوى ثان، حيث يتمثل المستوى الأولي في مؤسسات التنشئة الأولى، والمستوى الثاني في مؤسسات العمل كمكان ثاني للتنشئة.

أولاً: مؤسسات التنشئة الأولى:

يعني مصطلح المؤسسة في علم الاجتماع مجموعة الأحكام والضوابط والنظم الثابتة التي تحدد العلاقات الاجتماعية في المجتمع، وتنقسم مؤسسات التنشئة الأولى إلى قسمين مؤسسات رسمية ومؤسسات غير رسمية.

تتمثل مؤسسات التنشئة الأولى الرسمية في دور الحضانة، المساجد، المدرسة، دور الشباب، الجامعة، مؤسسات المجتمع المدني مهما كان نوع نشاطها وهدفها.

بينما تتمثل مؤسسات التنشئة الأولى الغير رسمية في أهم مؤسسة للتنشئة وهي الأسرة، باعتبارها المؤسسة المنتجة للقيم، وجماعة الرفاق التي لها دور كبير ومهم في تنشئة الأفراد.

وحسب المعجم النقدي لعلم الاجتماع لـ (Raymond Boudon & François Bourricaud) أن أول من سعى إلى إعطاء كلمة مؤسسة معنى محدد هم علماء الاجتماع التابعين لمدرسة (Émile Durkheim)، مع العلم أنه تم دراستها من قبل الأنثروبولوجين بمنظور تاريخي ومقارن ساذج حسبه إلى حد ما، بينما سعى أتباع (Durkheim) إلى حصرها وتكوين مفهومها، على أنها أساليب للعمل والاحساس والتفكير وإلى حد ما ثابتة، ملزمة ومميزة لمجموعة اجتماعية معينة⁽²⁾، وبالتالي نجد أن أتباع (Durkheim) حصروا مفهوم المؤسسة في الجانب السلوكي من أساليب وأحاسيس وفكر للعمل وللمجموعة الاجتماعية التي تنشأ بها وتتغذى بقيمتها وثقافتها فتنعكس على سمعة وهوية المؤسسة ككل.

وقدر ركز (Durkheim) على دور المدرسة في توجيه السلوك وتكوين الطابع القومي، وهذا السلوك يختلف في نظره من طور ما قبل المدرسة عن طور المدرسة وعن ما بعدها من طور الرشد، فهي مؤسسة من مؤسسات التنشئة الاجتماعية تهدف إلى توجيه السلوك وتغييره حسب العقل الجماعي للجماعة، لذلك عوّف التنشئة الاجتماعية على أنها: "عملية توجيه السلوك حسب القواعد الأخلاقية... تعتمد على الإيحاء لتعويد الطفل على الحياة الجماعية والتدريب على النظام واحترامه"⁽³⁾.

وحسب عالم الاجتماع الأمريكي (William Sumner) المؤسسة هي ليست نوعاً معيناً من السلوك أو المقاييس وإنما هي مجموعة أعراف اجتماعية متبلورة ومتفق عليها حيث تنمو من السلوك الشعبي الذي يتغير ويصبح عادات اجتماعية ثم يتحول إلى عرف اجتماعي، لينتج عن ذلك ضوابط وأحكام ثابتة تعكس هوية المؤسسة.

وقد تناول (Auguste Comte) معنى المؤسسة في مجالات ونواح كثيرة من خلال دراساته لمؤسسات التنشئة الأولى المؤسسة العائلية، المؤسسة التربوية، وهذا إلى جانب مؤسسات التنشئة الثانية المؤسسة الاقتصادية، وشبهها (Herbert Spencer) بالعضو أو الجهاز الذي يُنجز وظائف مهمة للمجتمع، وهذا من خلال تظافر مختلف أدوار مؤسسات التنشئة الأولى فيما بينها لإنتاج قيم اجتماعية ثابتة.

كما استخدم (Talcott Parsons) مصطلح المؤسسة واصفا إياها بنسق اجتماعي من أنساق فرعية مختلفة، كالجتماعات والأقسام... الخ، وغيرها من الأنساق التي لكل منها مجموعة من الوظائف؛ ولكل وظيفة مجموعة من الأدوار التي تقوم بها فيما بينها، وهذا من خلال العمل على التنسيق بين مختلف الأنساق، وبالتالي فالمؤسسة تعد بدورها نسقاً فرعياً تدخل في إطار نسق اجتماعي أكبر وأشمل كالمجتمع.

كما عرّفها على أنها مجموعة مركبة من الأنماط التنظيمية الملائمة، للتحليل كوحدة بنائية في النسق الاجتماعي، كما أن المؤسسة يمكن وصفها كمجموعة من الأدوار الثابتة بصورة مستقرة⁽⁴⁾، ومن ثمة فقد انطلق (Parsons) من تصور المؤسسة بوصفها نسقاً اجتماعياً من أنساق فرعية مختلفة سياسية، اقتصادية، ثقافية، واجتماعية، كالجتماعات والأقسام.

وتتعامل نظرية (Parsons) مع المؤسسة بوصفها نسق مفتوح يؤثر ويتأثر بالبيئة الخارجية، وليقوم بوظيفته على أكمل وجه، فهو بحاجة إلى توفر جملة من المتطلبات، يحددها في أربعة نقاط أساسية، اثنان منها يهتمان بالعناصر الخارجية للنسق وهما: المواءمة (التكيف)، وتحقيق الهدف، واثنان آخران يرتكزان حول استقرار وتوازن النمط وهما: التكامل والكمون.

1. المواءمة (التكيف): ويشمل كافة الوسائل التي تستعين بها المؤسسة في أن تحصل من بيئتها على ما تحتاجه لبنائها ولاستمراريتها.

2. تحقيق الهدف أو الإنجاز: ويشمل كافة الوسائل التي تساعد المؤسسات على إنجاز أهدافها المحددة.

3. التكامل: والذي يتمثل في كشف الوسائل التي يمكن أن تتفق بها أوجه نشاط الوحدات الفرعية التي يتكون منها النسق مع أوجه نشاط الوحدات الأخرى في مستويات أخرى.

4. الكمون: أو ما يطلق عليه بإدارة التوترات والمحافظة على النمط الذي يحقق التكامل الرأسي بين المستويات التنظيمية، ويهتم بمدى ملاءمة الظروف السائدة في الأنساق الفرعية والظروف السائدة في النسق الكلي، وينقسم بدوره إلى مطلبين فرعيين يتمثلان في:

أ) تدعيم النمط: أي كيف نحافظ على ذاتية وهوية وكيان المؤسسة أو المجتمع ككل، وتطرح من خلال القواعد والقيم والمعايير التي تمثل ثقافة المؤسسة.

ب) استيعاب التوتر: أي المؤسسة في حالة تغيير تدريجي ومدرّوس الأهداف، وهذا التغيير لا يجب أن يحدث ارتباك داخل المؤسسة⁽⁵⁾.

ومن ثمة فإن المؤسسة في نظر (Parsons) هي عبارة عن نظام متناسق من النشاطات المختلفة الثقافية والاجتماعية للعمل، حيث تقوم بإنتاج القيم الاجتماعية من خلال مؤسسات التنشئة الأولى، ثم تعمل على إعادة الانتاج للقيم وتعزيزها وتكييفها مع التغيرات الطارئة لتشكيل هوية مؤسسة العمل كمكان ثان للتنشئة، وهذا بالاعتماد على العناصر الأربعة السالفة الذكر، ووظائفها هي بمثابة شروط

وركائز أساسية لتحقيق أهدافها كما هو مخطط لها، وبالتالي الحصول على مكانة إجتماعية داخل المؤسسة بصفة خاصة والمجتمع بصفة عامة.

وقد استسقى (Parsons) أفكاره خاصة فيما يتعلق بجانب المؤسسات الاجتماعية والتنشئة الاجتماعية من طرح (Durkheim) إذ توصل إلى أن المواقف الأسرية هي الدافع في تعلم الفرد جملة من المبادئ والقواعد.

وقد ركزت نظرية الدور الاجتماعي في تفسيرها للمؤسسات التنشئة الأولى على عاملين مهمين وهما:

1. المكانة الاجتماعية: تستخدم للدلالة على الموقع الكلي للإنسان داخل المجتمع، أي أن لكل شخص مكانة

اجتماعية، وهذا يعني أن هذا المصطلح يشير إلى كافة المراكز التي يحتلها الفرد داخل المجتمع وما يتمتع به من مكانة اجتماعية بسبب شغله لهذه المراكز أو بسبب خصائصه الشخصية.

2. الدور الاجتماعي: يمكن توضيح هذا المفهوم بالدور المسرحي، حيث أن كل شخص عند أداء مهامه لدور معين

يتقمص شخصية اجتماعية ويمثلها أثناء قيامه بمهمته، ويتخذ التصرفات والمواقف التي يتوقعها المجتمع منه، وهذا ما يؤدي إلى تساند الأدوار وتكاملها وترابط الجماعة⁽⁶⁾.

ومن ثمة فإن لكل فرد مركزا اجتماعيا يتناسب مع الدور الذي يقوم بأدائه، ويتم اكتساب وتعلم الفرد لدوره من خلال علاقته وتفاعله مع الآخرين، فالإنسان اجتماعي بطبعه ولا يمكن أن يعيش بمعزل عن الآخرين على حد قول (Durkheim)، ويبدأ الفرد في تعلم ذلك منذ نشأته الأولى ويستمر ويتغير مع كل مرحلة من مراحل حياته حسب التغيرات التي تحيط به.

أما من وجهة نظر التفاعلية الرمزية فالتنشئة الاجتماعية تمتد مدى الحياة، حيث يتفاعل الفرد في حياته مع مختلف الجماعات التي ينتمي إليها، حيث يؤكد (Charles Cooley) أن الجماعة هي علاقات تفاعل الأفراد فيما بينهم بشكل مباشر، وأضاف أن العلاقات قد تكون أولية وقد تكون ثانوية.

1. جماعات أولية: تكون محصورة العدد بشكل عام حيث يكون العدد (من 3 إلى 13 فرد)، إلا أنها تتميز بالروابط

الشخصية بين أعضائها، روابط حميمية وحارة، مثل الأسرة، الجيران، المدرسة، الرفاق، الحي، وهي علاقات وجدانية حميمية تترك تأثيرا طويلا المدى نسبيا في نفسية أعضائها، وهي ظاهرة عامة في كافة التنظيمات الاجتماعية.

2. جماعات ثانوية: (الجماعة المنظمة) وهي الجماعات التي تتبع أهدافا متشابهة أو مكملية، وبالموازاة مع الجماعات الأولية

تتكون من (25 إلى 50 فردا)، كما لو كان لها تفرد يستحيل معه التعوّف على أي عضو من أعضائها، مثل جماعة الأحزاب والنقابات وغيرها، وبالتالي فإن الجماعات الثانية لها تأثير على التنشئة من حيث أنها تقوم على علاقات المواجهة المباشرة والتعاون الواضح والصراع وحرية التعبير عن الشخصية والعواطف⁽⁷⁾.

إلا أن القيم الاجتماعية التي تم اكتسابها من خلال مؤسسات التنشئة الأولى (الجماعة الأولية) قد تتعارض مع القيم الاجتماعية الموجودة بمؤسسات التنشئة الاجتماعية الثانية (الجماعات الثانوية)، وهو أمر طبيعي بمهدف محاولة إعادة إنتاج الواقع الاجتماعي بما يتوافق ويتلاءم مع مصالح أصحاب القوة بالمؤسسة، لذلك "تحرص فئات القوة على تسخير مؤسسات التنشئة والضبط لتنشئة الأعضاء الجدد بما

يتفق مع مصالحتها، وتقبل الوضع القائم بما في ذلك اللامساواة، وبهذا يستندمج الفرد منظومة من المعاني والقيم من شأنها أن تعمل على أن يرى الأشخاص كل ما هو قائم على أنه طبيعي وشرعي.

تتحد كل هذه العوامل مجتمعه في تشكيل منظومة من المعتقدات والايديولوجيات التي يوجهها ويمليها أصحاب النفوذ، بقصد إعادة إنتاج الواقع، بما يضمن مصالحهم واستمرارها، فإذا لم يكن هذا الجانب كافياً، لجأوا إلى الوسائل القهرية⁽⁸⁾.

وهو ما يتوافق مع وجهة نظر عالم الاجتماع الفرنسي (Pierre Bourdieu) الذي يرى أن هذا التعارض هدفه تقسيم المجتمع إلى طبقات وإعادة إنتاج الواقع الاجتماعي بما يتوافق مع مصالح فئات القوة أينما كانت، سواء كان نسق فرعي أو النسق الكلي، ومن خلال هذا يمكن أن نفسير الصراع القيمي الموجود بين القيم الأخلاقية المكتسبة من مؤسسات التنشئة الاجتماعية الأولى، والقيم المهنية الأخلاقية الموجودة بمؤسسات التنشئة الاجتماعية الثانية.

ثانياً: مؤسسات العمل كمكان ثانٍ للتنشئة:

بعدما يتلقى الأفراد تنشئة في القيم الاجتماعية ويتغذى بها من خلال مؤسسات التنشئة الأولى المختلفة؛ والتي تعني بها الباحثة التنشئة الاجتماعية انطلاقاً من الأسرة، مروراً بدور العبادة، المدرسة، ومختلف المؤسسات الدينية والتربوية التعليمية والثقافية، التي تهدف إلى تهيئة الفرد ليتكيف مع المجتمع؛ فإن مؤسسة العمل تصبح مكاناً ثانٍ لبعث قيم العمل الجاد، وتعزيز القيم الاجتماعية التي تلقاها الأفراد من قبل.

ومن ثمة، فإن كل مؤسسات العمل مهما اختلفت أنواعها وطبيعتها وحجمها تعتبر كمكان ثانٍ للتنشئة الاجتماعية، وهذا نظراً لوجود ثقافة تنظيمية خاصة بكل مؤسسة تختلف عن المؤسسة الأخرى.

ومؤسسة العمل عرّفها (Max Weber) على أنّها: "تركيب بيروقراطي وظائفي يحتوي على مجموعة من القواعد والاجراءات التي تحدد شكل المؤسسة في كل مكتب وفي كل منظمة، بالإضافة إلى وجود هيكل تركيبي معين يحدد العلاقات وتدفقات السلطة وحدود كل قسم"⁽⁹⁾.

وبالتالي فإن المؤسسة عبارة عن بناء لمجموعة من القوانين والمبادئ والقيم التي تمثل خصوصيتها وفلسفتها الخاصة، وثقافتها التي تمثل بدورها هويتها في نظر الآخرين التي تميزها وتميز بها عن غيرها من المؤسسات الأخرى، وهو ما يظهر جلياً من حيث الجانب الشكلي والمهني الذي تطرّق إليه (Weber) والذي يظهر من خلال وضع حدود لكل قسم، وتحديد الأدوار والوظائف للعمال والتنسيق فيما بينهم من خلال تحديد العلاقات بين مختلف الأقسام، وتحديد شكل سير العمل وطرق الاتصال والتواصل بين الأفراد داخل المؤسسة، وهو ما يتم تجسيده على شكل هيكل تنظيمي يحدد طريقة الاتصال التي تعتمد عليها المؤسسة، وهذا لضمان سير العمل بالشكل اللازم الذي يسهل على المؤسسة أن تحقق الأهداف المحددة الخاصة والعامة مسبقاً بكل نجاعة وفعالية، وهو ما أغفل عنه وأهمله أتباع مدرسة (Durkheim) الذين حصروا مفهوم المؤسسة في الجانب السلوكي فقط دون مراعاة الجانب الشكلي الذي ركّز عليه (Weber).

وبالتالي فإن المؤسسة في نظر (Weber) هي عبارة عن عملية مستمرة لها هدف معين تسعى إلى تحقيقه بشكل يميزها عن غيرها من المؤسسات، وللوصول إلى ذلك لن يكون إلاّ من خلال الالتزام بمجموعة من القواعد والقيم الخاصة التي تمثل الثقافة التنظيمية للمؤسسة.

وباعتبار أن (Weber) ينتمي للمدرسة الكلاسيكية إلى جانب العديد من الباحثين فقد نظر للمؤسسة على أنّها عبارة عن نظام مغلق ثابت وعقلاني، تهدف بالدرجة الأولى إلى الانتاجية والربحية، حيث تضم مجموعة من الموارد المتنوعة من موارد بشرية تتمثل في العمال وأرباب العمل، وموارد مادية من آلات وأجهزة، وموارد مالية، بالإضافة إلى ضرورة توفرها على مجموعة من العناصر بداية من الهيكل التنظيمي الذي يتم من خلاله تحديد وتوضيح الأدوار والعلاقات بين أصحاب العمل والعمال داخل المؤسسة وكيفية التواصل والتفاعل فيما بينهم.

إلاّ أن أصحاب النظرية السلوكية ومدرسة العلاقات الانسانية كان لها رأي آخر، حيث نظرت للمؤسسة على أنّها نظام مفتوح على عكس النظرية الكلاسيكية التي نظرت إليها على أنّها نظام مغلق، والمقصود بالنظام المفتوح أنها تؤثر وتتأثر بالبيئة الخارجية. بالإضافة إلى أنّها اهتمت بالعلاقات بين الأفراد داخل العمل أكثر من اهتمامها بالشكل التنظيمي للمؤسسة، واعتبرت أن الفرد سواء كان صاحب العمل أو عاملا على أنّه كائن اجتماعي له أحاسيس ومشاعر لا بد من مراعاتها، كونها في نظرهم هي أحد العناصر التي تجعله يشعر بذاته وهويته داخل الجماعة من جهة، وداخل المؤسسة من جهة أخرى.

بالإضافة إلى اهتمامها الكبير بدينامية الجماعة وتشكلها داخل المؤسسة، وهو ما جعلهم يعتبرون المؤسسة بمثابة وحدة اجتماعية تقوم على التفاعل الاجتماعي لتحقيق الأهداف المرجوة، وهو بدوره ما يجعلهم يشعرون أنّهم ينتمون إلى مؤسسة يسودها جو الثقة المتبادلة فيما بينهم، ومن ثمة الشعور بالانتماء للمؤسسة ككل وهو ما يؤدي إلى زيادة الانتاج والانتاجية بجودة عالية ومميزة تعكس هوية المؤسسة في نظر الآخرين من أصحاب المؤسسات بصفة خاصة، والمجتمع بصفة عامة.

في المقابل نجد أن (AmitaiEtzioni) عرّف المؤسسة على أنّها: "وحدة اجتماعية أو مجموعات إنسانية بُنيت بقصد، وأعيد بناؤها لتحقيق أهداف محدودة"⁽¹⁰⁾، وهذه الأخيرة قد تتعارض أحيانا مع أهداف أصحاب المؤسسة، وذلك راجع حسبه إلى أن المؤسسة عندما تنشأ تكون لها أهداف واحتياجات تتعارض وتختلف مع أهداف واحتياجات أعضاء هذه المؤسسة.

وبالتالي فإن (Etzioni) قد اهتم بالمؤسسة كموضوع مستقل لها أهداف محددة سلفاً، وهي ما تعني عبارة: (بُنيت بقصد)، وبعدها تم تغيير الأهداف نظرا لتعارضها مع احتياجات وأهداف أصحاب المؤسسة وهو ما يفسر مقولة (أعيد بناؤها لتحقيق أهداف محددة)، ومن ثمة إعادة إنتاج القيم التي تحدد هوية المؤسسة.

كما يرى (Etzioni) أن المؤسسات مهما اختلفت فإن هناك مفهومين أساسيين لا مفرّ منهما، وهما الصراع والاغتراب، حيث يؤكد على أنّهما عمليتان مرغوبتان في بعض الظروف، فعلى البنائين النظر إلى عمليات الاغتراب والصراع في المؤسسات على أنّها عمليات لا مفرّ منها، وهي كذلك عمليات مرغوبة في بعض الظروف، وهذا لأنه ينطلق من فكرة أساسية هي أن المؤسسة تشترك في بعض الاهتمامات والمصالح، ولكنها في نفس الوقت تحتوي على مصالح واهتمامات متعارضة بين أصحاب المؤسسة وبين العمال، بالأخص إذا تعلّق الأمر بتوزيع الأرباح والفوائد في المؤسسات، وهذا كلّهُ يجعل عند العامل شعور بالاغتراب كون أن المؤسسة تعمل على جعله يعيش في غربة عن عمله، نتيجة احساسه بعدم ملكيته لوسائل الانتاج، أو ما ينتجه داخل المؤسسة.

بالإضافة إلى أنّ العامل يفتقر إلى كل فرصة للابتكار والتعبير عن الذات، وهذا نتيجة للرقابة وتكرار العمل الذي يؤديه، ففي نظره أصبح عمله لا معنى له⁽¹¹⁾، وطبعاً هذا لا ينطبق على جميع المؤسسات، بل يختلف باختلاف طبيعة كل مؤسسة ونوع النشاط الذي تمارسه، فهناك نوع من أنواع النشاط الاقتصادي الذي قد يفرض على العمال الابداع والابتكار، وهو ما نجده على سبيل المثال لا الحصر في المؤسسات التي تمارس النشاطات التقليدية المرتبطة بالموروث الثقافي من صناعة نسيج الزرابي والطرز التقليدي، ومؤسسات صناعة الفخار وغيرها من أنواع النشاط الذي لا يمكن ممارسته دون الاضفاء عليه بلمسات فنية إبداعية مميزة تعكس الهوية الفردية والجماعية للعامل والمؤسسة ككل.

ومن ثمة فإن مدرسة البنائية الوظيفية تنظر إلى المؤسسة على أنّها نظام مفتوح يؤثر ويتأثر بالبيئة الخارجية للمؤسسة، وهو عبارة عن نسق اجتماعي له هدف محدد، تعمل المؤسسة على تحقيقه والوصول إليه وهو المحافظة على انساق المؤسسة ككل، وهذا من خلال التحكم في كيفية التنسيق بين مختلف وظائفها وشبكة العلاقات بين أفرادها داخل المؤسسة، مما يعطي الاستقرار والتوازن داخل المؤسسة ككل، وتفادي التوتر والصراع السليبي فيما بينهم، وهذه الأخيرة سواء بالنسبة للمقاولين المسؤولين والمسيرين للمؤسسة، أو بالنسبة للعمال، أو بالنسبة للمسيرين والعمال من جهة ثالثة.

فيما نجد من جهة أخرى تعريف (BarnardChester) حول المؤسسة الذي يدلّ على تأثره بالاتجاهات الحديثة، حيث يهتم بأعضاء المؤسسة أكثر من المؤسسة في حدّ ذاتها من جهة، فيعرّفها هو وآخرون على أنّها: "نشاطات تعاونية واعية أو قوة مكونة من شخصين أو أكثر"⁽¹²⁾.

ومن ثمة فإن (Barnard) يربط بين مفهوم المؤسسة وأنماط السلوك، والتعاون والتنافس، وبالتالي فإن المؤسسة عنده هي عبارة عن نظام تعاوني يقوم على أساس تعاون مقاول واحد أو جماعة من المقاولين من أجل تحقيق هدف محدد، والمؤسسة تتأثر في نظره بجملة من القضايا تتمثل في البيئة أو المناخ المادي للمحيط، والمناخ الاجتماعي أي الأفراد الذين يتعاملون معهم من زبائن للسلع التي يقومون بإنتاجها وتوزيعها وبيعها لهم.

في المقابل نجد من نظر إليها على أنّها هي وحدة اجتماعية لها حدودها وأهدافها، تهدف إلى تحديد الأعمال المراد إنجازها تحديداً واضحاً ثم تجميعها في مجموعات مترتبة ومتناسقة، مع تحديد المستويات والسلطات وإنشاء العلاقات المتبادلة، ووضع أسس تعاون بين أفراد المستويات المختلفة أفقياً ورأسياً حتى يمكنها أن تعمل عملاً مشتركاً للوصول إلى الأهداف المشتركة⁽¹³⁾.

مما يعني أنّ المؤسسة في المنظور الحديث هي محاولة التوفيق بين مختلف المدارس السابقة انطلاقاً من المدرسة الكلاسيكية مروراً بمدرسة العلاقات الانسانية والمدرسة السلوكية، والبنائية الوظيفية وصولاً إلى المدرسة الحديثة، التي تنظر لأعضاء التنظيم بالدرجة الأولى، وتدعو إلى أهمية التعاون والتواصل وتوسيع شبكة العلاقات بين الأفراد داخل المؤسسة بهدف تعظيم جوّ المؤسسة بثقافة وفلسفة العمل الجماعي والتعاون، وتنشئتها على أهمية وجود الحس المشترك وأهمية العمل بالروح الجماعية بين أعضاء التنظيم، سواء كان على المستوى الفوقي لمسير المؤسسة، أو على المستوى التحتي من عمال المؤسسة، أو فيما بين البناءين بهدف تحقيق الفعالية والنجاح في الأداء، ومن ثمة الزيادة في المردودية والعملية الانتاجية للمؤسسة، وهو بدوره ما يمثل بروز الهوية الفردية والجماعية للمؤسسة، وهو ما أكد عليه من قبل

كل من (Renaud Sainsaulieu & Denis Sergrestin) بقولهما أن المؤسسة هي "مصدر لإعطاء الهوية ومكان منتج لثقافة نوعية وخاصة بالمؤسسة"⁽¹⁴⁾.

وهذه الأخيرة حسب المنظور السوسيولوجي هي عبارة عن مجموعة من العلاقات المتبادلة بين الأفراد والجماعات والتي بدورها تؤدي إلى تعاونهم من أجل تحقيق الأهداف المحددة سلفا، كما تعرف على أنها نسق اجتماعي يسعى إلى تحقيق أهداف واضحة ومحددة، فهي نظام اجتماعي، تعاوني، تفاعلي، واعي، مفتوح، يسير وفق هيكل رسمي من أجل تحقيق أهداف المؤسسة.

الخاتمة:

اختلفت العلوم الاجتماعية بصفة عامة وعلماء الاجتماع بصفة خاصة في تحديد مفهوم المؤسسة، إلا أن المفهوم الحديث يرتبط ارتباط وثيق بالتنشئة الاجتماعية باعتبارها هي عملية تشريب أو بناء لعلاقة مع الآخرين بغض النظر عن نوع المؤسسة. لأن هذه الأخيرة أي المؤسسة تعمل على تنسيق الروابط الاجتماعية التي تضبطها قيم ومعايير فيما بينها تتشكل من خلالها ثقافة المؤسسة، فكما أن لكل مجتمع ثقافته الخاصة به، فكل مؤسسة لها ثقافتها الخاصة بها التي تتطور مع مرور الوقت، وحتى المؤسسات العاملة في نفس المجال وفي نفس البلد، تتميز ثقافة كل منها عن الأخرى بما تشمل عليه من قيم واعتقادات ومدرجات وافترضات ورموز ولغة وغيرها.

ومن خلال هذه التوليفة نجد أن القيم يتم إنتاجها عبر مؤسسات التنشئة الأولى (الأسرة، المسجد، المدرسة، جماعة الرفاق، دور الشباب) وغرسها كقيم ثابتة عند الأفراد وهي ما أطلق عليها عالم الاجتماع الفرنسي (Pierre Bourdieu) بالاستعدادات المكتسبة (Habitus)، لتتحول فيما بعد عند انتقال الفرد من مؤسسات التنشئة الأولى إلى مؤسسات العمل كمكان ثان للتنشئة حاملا لهذه الاستعدادات والقيم التي تم اكتسابها من خلال المؤسسات السالفة الذكر، لإعادة انتاجها وتكييفها مع التطورات والتحولات الطارئة لتعزيز القيم الاجتماعية.

وبالتالي فإن المؤسسة باعتبارها محالا للتنشئة الاجتماعية تقوم بوظيفة إنتاج القيم وإعادة انتاجها بما يتوافق مع الواقع الاجتماعي.

قائمة المراجع:

- ⁽¹⁾ - البستاني فؤاد وآخرون: "منجد الطلاب"، ط22، دار الشروق، بيروت، 1978، ص8
- ⁽²⁾ - بودون.ف. بوريكو: "المعجم النقدي لعلم الاجتماع"، تر: سليم حداد، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، 1986م، ص479
- ⁽³⁾ - نيقولا تيماشيف: "نظرية علم الاجتماع"، ط2، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1989م، ص125
- ⁽⁴⁾ - عبد الله محمد عبد الرحمان: النظرية في علم الاجتماع: "النظرية السوسيولوجية المعاصرة"، ج2، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، مصر، 2003م، ص32
- ⁽⁵⁾ - أحمد زايد: "علم الاجتماع بين الاتجاهات الكلاسيكية والنقدية"، دار المعارف، القاهرة، 1981م، ص159
- ⁽⁶⁾ - خالد حامد: "مدخل إلى علم الاجتماع"، ط3، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص (52، 54)

- ⁽⁷⁾ - زينب شنوف: "تشكل الهوية الجماعية عند المقاولين الشباب"، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع ادارة وعمل، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة بسكرة، 2017، ص 42
- ⁽⁸⁾ - ابراهيم عيسى عثمان: "مقدمة في علم الاجتماع"، ط2، دار الشروق، الأردن، 2009، ص 273
- ⁽⁹⁾ - احمد زكي بدوي: "معجم مصطلحات العلوم الادارية"، مطبعة النهضة العربية، مصر، 1984م، ص 165
- ⁽¹⁰⁾ - لوكيا الهاشمي: "السلوك التنظيمي"، ج2، مخبر التطبيقات النفسية والتربوية، جامعة منتوري قسنطينة، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2006م، ص 14
- ⁽¹¹⁾ - علي عبد الرزاق جلبي: "علم اجتماع التنظيم مدخل للتراث والمشكلات والموضوع والمنهج"، دار المعرفة الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، الاسكندرية، (د.س)، ص 82
- ⁽¹²⁾ - لوكيا الهاشمي: مرجع سبق ذكره، ص 14
- ⁽¹³⁾ - حسين عبد الحميد رشوان: "علم اجتماع التنظيم"، مؤسسة شباب الجماعة، مصر، 2004م، صص (17، 18)
- ⁽¹⁴⁾ - محمد المهدي بن عيسى: "علم اجتماع التنظيم (من سوسيولوجيا العمل إلى سوسيولوجيا المؤسسة)"، ط1، مطبعة *impaplast*، الجزائر، 2010م، ص 238