جامعة الجليلي بونعامة بخميس مليانة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع

محاضرات في مقياس:

علم اجتماع المؤسسات

المستوى: ثالثة علم الاجتماع

من إعداد الأستاذة: حنيش مليكة

السنة الجامعية - 2022/2021

1تعريف المؤسسة :

في المفهوم العام للمؤسسة هي عبارة عن مجموعة من القيم والمعايير والممارسات المشتركة لمجموعة من الأفراد التي تبني علاقاتها بطريقة منظمة وثابتة ومستقرة وهذه النظرة العامة لعلماء الاجتماع تجعل كل من المدرسة المقاوله ودور العبادة عبارة عن مؤسسات وهذا ما نجده عند مارسال موسى وبول فوكوني اللذان يريان أن المؤسسة "هي مجموعة من الأفعال و الأفكار التي وضعت ونضمت وأسست ليجدها الأفراد أمامهم على شكل مؤسسات تفرض سلطتها القيمية والمعيارية عليهم وعليه فان الممارسات الأحكام المنظمات القانونية واللغة وغيرها تساهم في تشكيل المؤسسات وتصورها

-أما إميل دوركايم فهو يرى في مجمله أن علم الاجتماع هو علم المؤسسات في كيفية نشأتها وتطورها من جهة والوظائف التي تقوم بها من جهة أخرى وهذا يوافق دراسته حول الظاهرة الاجتماعية وتحديدها في الفعل الاجتماعي (الظاهرة الاجتماعية قهرية) وحسبة المؤسسة هي مجموعة من القيم والمعايير والأفكار التي تكون خارجية وليس لنا أن نتحكم فيها فهي تمثل واقعا خارجيا عن الفرد ولها صفة الإلزامية والقهر والسلطة تجاه الأفراد إضافة إلى الشمولية والعموم

أما ماكس فيبر فيرى أن المؤسسة "هي كل تجمع أنساني له قواعد تأسيسية معطاة بنجاح اي أي ناجحة إلى حد كبير ويكون ذلك داخل مجال حركي حيوي قابل للتحديد إي خاص بجماعة معروفة تعمل أعمال مفهومة وواضحة ومقصودة حسب معايير محددة وعليه يصبح تعريفه للمؤسسة أدق وأكثر تحديدا فحسبة المؤسسة عبارة تنظيم مبني ومركب من مجموعة من الحرفيين أو الفاعلين الذين يملكون سلطة قانونية وعقلانية على مجموعة من الأفراد أو المجتمع كله.

أما تالكوت بارسونون فيقول "تكون هناك مؤسسة عندما يكون هناك تفاعل بين الأفراد أين يصبح لكل فرد دور لضمان استمراريته.

أما تاكوت بارسونز فيقول " تكون هناك مؤسسة عندما يكون هناك تفاعل بين الأفراد أين يكون لدى كل فرد دور لضمان واستمرارية وثبات العلاقات المتبادلة بينهم "وهنا نجد بارسونز يركز على مفهوم الدور فهو يعتبر المؤسسة مجموعة ادوار الفاعلين الاجتماعيين داخلها للفاض على نجاحها واستمراريتها حتى تؤدي مهمتها في إشباع حاجات المجتمع وهو يرى انه

على كل المؤسسات أن تتكامل وظيفيا لضمان استقرار المجتمع كما هو الحال بالنسبة للأفراد داخل المؤسسة الواحدة

أما ماري دوغلاس فهي تعرف المؤسسة على أنها شكل أو بيئة ظاهرة واضحة ومعروفة على أرض الواقع أو هي مجموعة اجتماعية لها مشروعية ولها القدرة على ضبط وتنظيم ما هو ممكن من أعمال فردية أو جماعية ولها السلطة على الأعمال المشتركة للتنظيم والترتيب والمعرفة داخل المجتمع "وعليه فهي تعطي أهمية للمعرفة في بناء وتشكيل النظام الاجتماعي والمبررات الاجتماعية للعمل الجماعي وهو ما يظهر أهمية التحليل الثقافي للمؤسسة ويبقى عمل دوغلاس يصب في نفس التصور الذي وضع دوركايم على أساس جبرية وإلزامية وجودها إضافة إلى دورها في استقرار وتنظيم المجتمع من خلال شرعيتها وسلطتها القيمية من جهة والقانونية من جهة أخرى وعليه يمكن تعريف المؤسسة على أنها عبارة عن نظام وأنماط من العلاقات وأنماط السلوك المتشابكة والمتداخلة والدائمة داخل المجتمع الواحد حيث تقوم ببناء وتقويم سلوك الأفراد وعلاقاتهم انطلاقاً من المعايير السائدة داخل مجتمعهم وتقوم المؤسسات بهذا الدور وفقاً للمجالات الأساسية للحياة الاجتماعية

-على مستوى الزواج والعلاقات الأسرية والتنشئة الاجتماعية

-التعليم والتدريب وضمان نقل المعرفة والقدرات والمهارات الشخصية

على مستوى السلطة والقانون والحكم والسياسة لحماية وصيانة المجتمع

-على مستوى الثقافة والإعلام والدين لتعزيز القيم الاجتماعية والمحافظة عليها

-على المستوى الاقتصادي لإشباع الحاجات المادية والخدماتية للمجتمع

ومفهوم المؤسسة يختلف عن مفهوم المنظمة كون الأخير يتميز بهيكل تنظيمي ويشتمل على العمل والسير العقلاني لتحقيق مصالح معينة

2المفاهيم المرتبطة بالمؤسسة

1السلطة والقوة داخل المؤسسة :

من المنظور القانوني "هي الحقوق والالتزامات والواجبات فالذي يمتلك السلطة له الحق في طلب الطاعة والذي يتلقى التعليمات عليه واجب الطاعة " كما يمكن اعتبارها هي القدرة

القانونية على ممارسة النفوذ على فرد أو جماعة من وسائلها على ممارسة النفوذ على فرد أو جماعة من وسائلها إصدار الأوامر والنواهي ممن يملك السلطة إلى الخاضعين لها ومراجعة أعمالهم وإثابتهم أو معاقبتهم

وعليه نجد أن التعريف القانوني يتماشى مع النظرة الكلاسيكية للسلطة التي تفسرها من خلال الخطوط الرسمية التي تظهر من خلال الهيكل التنظيمي للمؤسسة والتي تبين سلطة الرئيس على المرؤوسين ولا تظهر على زملائه ممن هم في نفس رتبته المهنية أو التي يمارسها المرؤوس على رئيسه(السلطة الغير رسمية)

من منظور علم النفس :

يرى شستر برنارد وهو من أوائل السلوكيين الذين كتبوا في الموضوع "أن المؤسسة نظام تعاوني فقد قام بإعطاء وزن كبير للعوامل النفسية والاجتماعية التي تؤثر على درجة التعاون داخل المؤسسة وهو يرى أن السلطة يتم تفويضها من أسفل إلى أعلى لان مصدر السلطة يتوقف على مدى قبول الأفراد لها وبالتالي هي في يدهم

من منظور علم الاجتماع :

يعتبر ماكس فيبر السلطة "بأنها القوة الشرعية التي تمنح الحق للرؤساء بإصدار الأوامر إلى المرؤوسين والحصول على امتثالهم للقرارات والأعمال المكلفين بها .

وعلماء الاجتماع يميزون بين مفهومي السلطة والقوة فالسلطة تعتبر شكلا من أشكال القوة فهي القدرة على القيام بأشياء من خلال العمل الذي يشتمله الفرد في الهيكل التنظيمي أما القوة فيعرفها فيبر "هي قدرة شخص معين أو إمكاناته في فرض إرادته على الآخرين بالرغم من وجود المقاومة فلا توجد علاقات قوة بدون مقاومة والقوة تختلف عن التأثير فالتأثير هو إجراء الذي بواسطته يمكن للشخص أن يغير سلوك شخص آخر أما القوة فهي القدرة على استعمال هذا الإجراء كوسيلة تسمح ببلوغ الأهداف

وإذا كانت القوة هي القدرة على التأثير في الآخرين فان السلطة هي الحق في ذلك أو هي "القوة الشرعية ولقانونية التي تمنح الحق للرؤساء في إصدار الأوامر على المرؤوسين أو كما يعرفها فيبر بأنها علاقات القوة بين الحاكم والأفراد حين يمارس الحاكم القوة باعتبارها حقا مشروعاً له كما يعتقد الأفراد أن من واجبهم طاعة الحاكم والامتثال لأوامره وعليه فان السلطة

تعتمد على مجموعة من المعتقدات التي تجعل ممارسة القوة شرعية في نظر كل من الحاكم والأفراد

القيادة :

مفهوم القوة والقيادة مرتبطان فيما بينهما فالقيادة " هي قوة التأثير على أعضاء مجموعة للحصول على أهداف مشتركة " فالقوة يمكن أن تدل على علاقة بين شخصين أو بين مجموعة وشخص أما القيادة فهي العلاقة بين شخص ومجموعة فقط ويمكن للقوة أن يكون لها تأثير على أشخاص رغما عن إرادتهم أما في القيادة فان الأفراد يخضعون للقائد بإرادتهم.

الرقابة (المراقبة) :

هي شكل من أشكال القوة يستعمله الفرد عندما يريد وضع حد لسلوك شخص آخر مثلا الشرطة في الطريق هدفهم ليس التأثير و إنما جعل مستعملي الطريق يحترمون السرعة المحددة

السيطرة :

هي مفهوم أوسع من مفهوم القوة " فالسيطرة تدل على علاقة بين ما هو أعلى على من هو ادني أو أسفل مثل العلاقة بين رب العمل والخادم

*مصادر السلطة داخل المؤسسة :

يعتبر ماكس فيبر أول من تحدث عن المصادر التي تجعل السلطة شرعية في نظر من يخضعون لها التي صنفها إلى السلطة الكاريزمية التقليدية والقانونية (العقلانية)

أما السوسيولوجيان فرانك ورافين فيقترحان خمس مصادر للسلطة كالتالي :

1السلطة القائمة على الإكراه :

في هاته الحالة يجبر الفرد على القيام بشيء ما باللجوء إلى القوة والضغط والتهديد والعقاب أي خضوع الفرد يكون إجباريا ففي المؤسسة مثلا الرئيس يستعمل هذا النوع من السلطة من خلال تهديد العمال بالفصل الخصم من الأجر الحرمان من الكافات وهذا النوع من السلطة يؤدي الى خلق جو من عدم الثقة بين المرؤوسين ورئيسهم ويترتب على ذلك الإحباط في العمل والذي يكون من أبرز مظاهره الروح العدوانية ضد الرئيس.

2سلطة تعتمد على المكافئة:

هذا النوع مخالف للنوع الأول حيث تعتمد على محاولة تلبية حاجات ورغبات الأفراد من خلال المكافآت (العلاوات والترقيات... الخ) فالمكافئات تعتبر عاملا مهما في تحفيز المرؤوسين فيمكن أن نشبع حاجاتهم المادية ونؤثر في ميولهم بالشكل الذي يساعد على تحقيق الأهداف

3السلطة القائمة على الخبرة :

هنا الشخص يستمد السلطة والقوة في التأثير على سلوك شخص آخر بما لدى الأول من كفاءات معينة ومعارف فنية وهي تشبه سلطة الطبيب على المريض فالمرريض يخضع لتعليمات الطبيب لأنه يعلم مدى خبرته.

4السلطة الملهمة:

تستمد هذه السلطة من صفات معينة تتوفر في الفرد والتي تجعله يحتل مركزا معيناً بين مجموعة من الأفراد تجعلهم يقبلون ما يطلبه منهم نتيجة لصفات قيادية تتوفر في شخصيته.

5السلطة الشرعية :

هذا النوع يرتبط بالسلطة القانونية والتي يمكن تتبع مسارها من خلال الهيكل التنظيمي وهذا النوع مرتبط بالمركز الوظيفي فبمجرد ترك الفرد لمنصبه يفقد سلطته.

أما ميشال مروزبي فقد أضاف بعض المصادر الأخرى للسلطة نذكر أهمها فيما يلي :

1ضبط العلاقة مع المحيط:

فالشخص الذي يستطيع تسليط الضوء على المواقف غير المؤكدة أو غير المتوقعة التي تواجهها المؤسسة تكن له السلطة .

2شبكات الاتصال :من أصعب الأمور التي يمكن ضبطها هو حلقات الاتصال فمن يملك المعلومة يمكن أن يتلاعب بها كحبسها أو تأخيرها وهذا يكون له انعكاس على القرار المتخذ وعليه إذا وجد فرد في وظيفة بحيث تؤدي الى زيادة قدرته على التحكم في تدفق المعلومات منه إلى الغير فانه يتمتع بقوة نابعة من مركزه في نظام الاتصالات .

4البناء الهرمي :

5التحكم في الموارد المهمة في المؤسسة (الأموال ،المعرفة ، الخبرات المتصلة بالعمل)

6الموقع :وهو مقدار القرب أو البعد من لمراكز الحساسية فمثلا يمكن أن تتمتع السكرتيرة بسلطة كبيرة ولو كان مركزها يقترب من قاعدة الهرم التنظيمي لأن وظيفتها تجعلها على إتصال بأشخاص مهمين .

قوة وسلطة المؤسسة :

تؤثر المؤسسة في المحيط من خلال انتاجها وتصرفاتها وخدماتها التي تفرضها على المجتمع في حالة قوتها وخاصة في الدول الرأسمالية ويمكن أن نميز بين نوعين من الثير المؤسسة على المجتمع أو محيطها فهناك تأثيرات إقتصادية وأخرى إجتماعية .

أ-التأثيرات الاجتماعية :

قد تكون هذه التأثيرات إيجابية أو سلبية وتختلف لعدة عوامل منها طبيعة النظام الاقتصادي تسير به المؤسسة ،إختلاف حجم المؤسسة ووزنها المالي ومن هذه التأثيرات الاجتماعية نجد ما يلي:

1توفير الشغل :وجود المؤسسات يسمح بتوفير مناصب تشغيل والتي يزيد عددها أو ينقص تبعا لحجم المؤسسة وتلعب التكنولوجيا دورا في تحديد العمالة .

2 التأثير على الأجور(الدخل): المؤسسات القوية لها دور هام في تحديد الأجور فقوتها ووزنها المالي تساعد على رفع الأجور ويكون لذلك تأثير على أجور المؤسسات الأخرى والتي تنشط في مجالات إقتصادية أخرى وغالبا ما تنجح هذه المؤسسات في استقطاب اليد العاملة والكفاءات .

3التأثير على البطالة :أن زيادة المؤسسات يمتص البطالة والعكس صحيح فغلق المؤسسات بسبب الأزمات أو الافلاس يؤدي الى زيادة البطالة .

4تغيير نمط معيشة السكان

ان المؤسسات تفرض نظاما معيننا فيما يخص وقت العمل ووقت الراحة هذا يؤدي الى تغيير عادات الأفراد الذين يشتغلون بها خاصة أصحاب الارياف الذين تحولوا الى الصناعة بحيث اصبحو يقضون معظم وقت في المؤسسة

الأثير على الاستهلاك :فسياسات البيع والإشهار تعمل على خلق عادات جديدة نتيجة لتتوع المنتجات وتلعب وسائل الإعلام خاصة التلفاز دورا هاما في هذا الموضوع لما توفره من معلومات واتصال مباشر بالمستهلك

التاثيرات الاقتصادية

دفع عجلة التعمير:ظهرت المؤسسات الاقتصادية في المناطق الريفية يدفع إلى إنشاء المساكن لعمالها وإنشاء الطرق والأماكن العامة والطرق والمدارس والمستشفيات مثل حاسي مسعود بالجزائر و أرزيو بالجزائر

ظهور منشآت تجارية :ظهرت منشآت تجارية :فالمؤسسات تؤدي الى ظهور التجمعات السكانية وهذا بدوره يؤدي إلى خلق منشآت تجارية لتلبية حاجات السكان .

التأثير على التكامل الاقتصادي:تحتاج الصناعة الثقيلة إلى عدة منتجات وسيطة أو نصف مصنعة أو مكملة لبعضها والتي يتم إنتاجها بمؤسسات أخرى مثل صناعة السيارات .

مفهوم الاحتكار :

الاحتكار هو سيطرة شخص أو مجموعة من الأشخاص على سلعة أو تقديم خدمة معينة يحتاجها الأفراد والجماعات حاجة ماسة ،والمحتكر للسلعة أو الخدمة هو الذي يحدد السعر وكمية وتوعية الإنتاج والمكان الذي ترسل إليه لغرض بيعها أو تصريفها وتتعد الاحتكارات الى أنواع هي:

1:الاحتكارات الطبيعية :يرجع سببها إلى وجود كميات محدودة من المواد الأولية في مناطق جغرافية معينة ذات مواصفات ملائمة لإنتاج هذه المواد الأولية كاحتكار كندا لمادة النيكل.

2:الاحتكارات الاجتماعية :تظهر هذه الاحتكارات عندما تسيطر الدولة على إدارة وتقديم بعض المصالح والخدمات المهمة الى أبناء الشعب مثل خدمات السكك الحديدية ،الطيران الكهربياء الغاز ...الخ وهذا لخدمة الصالح العام ،فالدولة تعرض هذه الخدمات على الأفراد ليس من أجل الربح وإنما من أجل إشباع حاجات المواطنين .

3:الاحتكارات الشرعية :وتتجسد في براءات الاختراع والعلامات التجارية والمؤلفات والأبحاث العلمية والأدبية ويسطر أصحابها على هذا النوع من الاحتكارات بحكم التشريعات

القانونية التي تدافع عن حقوقهم ،وهذا ما يشجعهم على مواصلة الإبداع والتأليف والاختراع وهذا الميدان لتطور المجتمع .

4:الاحتكارات الاختيارية :تظهر هذه الاحتكارات بعد دمج المصالح والشركات والمصانع الصغيرة بعضها مع البعض للتخلص من المنافسة القاتلة التي قد تقع بينها وهذا الاندماج يمكنها من احتكار الإنتاج والتوزيع والاستهلاك مثل مؤسسات التروست والكارتل .

5:الاحتكارات الخاصة بالخدمات :تتمثل هذه الاحتكارات ببعض الخدمات المهنية والوظيفية والفنية النادرة التي يقدمها بعض المهنيين الى أبناء المجتمع كخدمات جراحو القلب من الأطباء وخدمات المهندسين المعماريين وخدمات أساتذة الجامعة إضافة إلى نقابات العمل التي تحتكر عروض العمل إلى لمنتسبيها لتحقيق أهداف ومطالب أعضائها والتي يمكن أن تتجسد في زيادة الأجور تقليص ساعات العمل وتحسن ظروفه.