

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

محاضرات في مقياس:

## علم اجتماع المؤسسات

المستوى: ثلاثة 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 اللذيان 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 بارسونز فيقول "تكون هناك مؤسسة عندما يكون هناك تفاعل بين الأفراد أين يصبح لكل فرد دور لضمان استمراريته.

أما تالكوت 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 ارض 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 وتقويم 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 و الخدماتية 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 رغماً 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 فرانكس 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 الترقيات...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 كفات 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 إلى زيادة قدرته على التحكم في تدفق المعلومات منه إلى الغير فإنه يتمتع بقوة نابغة 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 التأثير 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 تساعدها 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 لتنوع المنتجات وتلعب وسائل الإعلام خاصة التلفاز دورا هاما في هذا الموضوع لما توفره من معلومات واتصال مباشر بالمستهلك

## التأثيرات الاقتصادية

دفع عجلة التعمير:ظهور 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 :ظهور 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 لمنتسبها لتحقيق أهداف ومطالب أعضائها والتي يمكن أن تتجسد في زيادة الأجر تقليص ساعات العمل وتحسن ظروفه.

## -الاتجاهات النظرية في دراسة المؤسسة

### 1-الاتجاه الوظيفي :

ينطلق الاتجاه الوظيفي من فكرة أن التنظيمات عبارة أنظمة اجتماعية تتكون من مجموعة من الأنساق الفرعية تتشابك وتتفاعل فيما بينها وتهدف إلى تحقيق التكيف مع الكل الذي يعتبر جزء منه، فهذا الاتجاه ينظر إلى المؤسسة بكونها بناء كلي يتكون من مجموعة من الأنظمة الفرعية الفعالة التي تتفاعل فيما بينها لتحقيق الهدف، وهي نسق اجتماعي يعمل ضمن نسق أكبر وتحتوي في نفس الوقت على أنساق فرعية تتفاعل فيما بينها لتحقيق وظيفة في بنائية النسق الأكبر، زمن أهم المفكرين الذين ساهموا في تطور الفكر البنائي نجد:

## 1: تاكوت بارسون (T.Parsons)

انطلق بارسونز من فكرة أن المؤسسة عبارة عن نسق اجتماعي يتكون من وحدات فرعية (أقسام إدارات وظائف... الخ) وينظر الى المؤسسة باعتبارها نسق مفتوح يؤثر ويتأثر بالبيئة الخارجية وهو يحصل منها على مدخلاته ويصرف فيها منتجاته ولكي تقوم المؤسسة بوظيفتها على أكمل وجه وإذا أرادت البقاء والاستمرار عليها مايلي :

1-التكيف والمواءمة: وهو القدرة على بناء العلاقة مع البيئة ومواردها وتتضمن الحاجة للتكيف كافة الوسائل التي تستعين بها المؤسسة للحصول على ما تحتاجه لبقائها واستمرارها .

2-تحقيق الأهداف: ويتطلب هذا تحديد الأهداف بوضوح صم برمجة الطرق والوسائل الجماعية التي تمكن الجماعة من من تحقيق تلك الأهداف وأن يمثل الأفراد لهاته الوسائل وأن يتحقق الاجتماع على الأهداف

3-التكامل: يفترض باسونز ضرورة بناء قاعدة ثقافية مشتركة كأساس رمزي معياري مشترك وكإطار مشترك في بناء أنماط الشخصية متماثلة ومتفقة في توجهاتها مع ثقافة الجماعة وتوقعاتها لضمان علاقة تكاملية بين المستوى الفردي والجماعي .

4-الكمون: ويقصد به إدارة التوترات والمحافظة على النمط وهو ينقسم بدوره الى مطلبين :

أ\*مطلب احتواء التوترات التنظيمية: والذي يتعلق بمدى الانسجام والتطابق بين الأدوار التي يؤديها الفرد في التنظيم والأدوار التي يقوم بها في الجماعات خارج التنظيم أي المجتمع مما يفرض ضرورة وجود ميكانيزمات تساعد على خلق الانسجام بين التوقعات التنظيمية والتوقعات التي تحدث خارج التنظيم.

ب\*مطلب احتواء التوترات التنظيمية: وهذا يتحقق من خلال ضمان وجود دافعية كافية لدى الأفراد حتى يستطيعوا أداء مهامهم التنظيمية .

وقد ميز بارسونز في تحليله للتنظيمات بين 3مستويات هي :

- المستويات الفنية يمثلها العمال مهمتها تحويل الأهداف إلى عمل فعلي
- المستويات الإدارية وهي مسؤولة عن توفير الموارد الأولية التي تحتاجها المستوى الفني

- المستوى النظامي يهتم بتحقيق الانسجام بين التنظيم الذي يحمل قينا وأهدافا خاصة مع المجتمع الذي يطمح لتحقيق أهدافه هو أيضا وهو ممثل بأجهزة المجتمع أو الدولة ككل

## 2-بوربرت ميرتون

انطلق ميرتون في دراسته في دراسته للمؤسسة من خلال بحثه عن الجوانب السلبية للتنظيم البيروقراطي لماكس فيبر مبرزا المعوقات الوظيفية للنموذج البيروقراطي وهو يرى أن التنظيم البيروقراطي يركز على الإجراءات التنظيمية في ضبط السلوك لكنه يهمل اتجاهات الأفراد ومشاعرهم والجماعات غير الرسمية التي تتكون داخل التنظيم الرسمي والتي لها دور مهم وقد أشار إلى أن التشدد في القواعد قد يؤدي إلى مزيد من الظلم وقد تستخدم من قبل البعض لأغراض شخصية وبهذه الطريقة تصبح القواعد هدفا في حد ذاتها وليس وسيلة لتحقيق أهداف التنظيم وهذا يؤدي إلى جمود السلوك التنظيمي وضعف الشعور بالمسؤولية والقدرة على التنبؤ وقد يترتب على ذلك ما يلي :

\*تضاؤل العلاقات الشخصية إذ تنحصر تلك العلاقات بين الوظائف وليس الأشخاص

\*زيادة استيعاب أعضاء التنظيم للقواعد ولقوانين وإجراءات العمل نتيجة لتكرارها

\*كلما كان السلوك ثابتا كلما إعتد التنظيم على قواعد موضوعية وثابتة ومحددة في اتخاذ القرار مما يؤدي بالبحث عن البدائل

ونهاك مجموعة من الأفكار التي أضافها ميرتون في التحليل الوظيفي أهمها :

1-تمييزه بين الوظائف الظاهرة والوظائف الكامنة والوظائف الظاهرة هي التي ترمي إلى تحقيق هدف التنظيمات الاجتماعية مثلا بأن تكون الجامعة مخصصة للدراسة والبحث العلمي

أما الوظائف الكامنة هي التي لم تكن مقصودة أو متوقعة مثال الدور التضامني للدين كذلك الدور السياسي والترفيهي والاقتصادي وتحقيق المكانة الاجتماعية بالنسبة للجامعة .

ومن خلال تطرقه إلى هاته النقطة حاول إزالة الغموض الناتج عن الخلط بين الحوافز الذاتية المدركة وراء السلوك من جهة والنتائج الموضوعية المترتبة عن السلوك من جهة أخرى حيث يمكن أن يبرز جانب لاعقلاني نتيجة عدم إدراك بعض ما يمكن أن يظهر من نتائج .

2-المعوقات الوظيفية :طرح ميرتون مفهومي الوظيفية و اللاوظيفية ردا على وجهة نظر الوظيفيون الأوائل الذين يؤكدون على أن أي عنصر اجتماعي وثقافي وجد ليقد وظيفة للنسق

الكلي وأن وجوده يستمر لانه يلبي حاجات وظيفية للنسق وعليه كل عنصر وجد ليستمر وقد رفض ميرتون هذا الطرح وبين أن النظام يمكن أن يكون وظيفيا للبعض ولا وظيفي للبعض الآخر وضرب مثالا عن النظام البيروقراطي وبين أن هذا النظام جاء ليحقق الكفاءة بتقسيم عقلائي للعمل والتخصص والعلاقات غير الشخصية والسلطة لكنه قد يتحول من وسيلة الى غاية في حد ذاته فيصبح من عوامل تعطيل الإنتاج ويعطي مثال كذلك عن التشريعات التي وضعت لصالح الطبقة الرأسمالية فهي وظيفية لهذه الطبقة لأنها تلبي حاجات نفسها لكنها غير وظيفية للعمال لأنها تعرقل تلبية حاجاتهم .

3البدائل الوظيفية: يطرح ميرتون فكرة البدائل الوظيفية كرد فعل على الحتمية الوظيفية التي تؤدي إلى الجمود، فيلاحظ ميرتون أن بنية الثقافة في كل مجتمع تسهم في تحقيق قدر كبير من التكيف الاجتماعي من خلال ما يسميه بالبدائل الوظيفية فالحاجة الإنسانية الواحدة يمكن أن تلبى بطرق عديدة فإذا عجز الفرد عن تلبية حاجاته بهذه الطريقة سرعان ما تنتج الثقافة طرقا أخرى يستطيع الفرد من خلالها تحقيق حاجاته ذلك ان كل عنصر ثقافي يمكن أن يؤدي أكثر من وظيفة واحدة كما أن كل وظيفة يمكن أن تؤدي بطرق مختلفة .

#### 4فليب سلزنيك :

اعتمد سلزنيك في صياغة تصورات الفكرية وبناء مقاربتة النظرية على دراسات ميدانية كان قد أجراها على مؤسسة التنسفالي وهي احدى المنظمات الأمريكية التي تهدف إلى الارتقاء بمستوى المعيشة في بع المناطق الريفية وذلك من خلال الاهتمام بتنفيذ سياسات عامة تتضمن مجموعة برامج وخطط مكرسة لتعزيز وتطوير مستوى الخدمات المقدمة للمزارعين ، غير أن النخبة المتعلمة منهم قد أبدت تحفظاتها لبعض محاور هذه السياسة وأهدافها بل ذهبت ابعد من ذلك فمارست ضغوطات كبيرة على المؤسسة المسؤولة ،مما دفع هاته الأخيرة إلى اتخاذ إجراءات لتفادي هذه الضغوطات تمثلت في محاولة استقطاب هذه العناصر البارزة في المجتمع المحلي وإدماجها كأطراف مشاركة في الإدارة مما يضمن خضوعها وامثالها لقواعد

التنظيم البيروقراطي وإعلانها الولاء لسياستها والتأييد لأهدافها مما يؤكد مجموعة حقائق توصل إليها سلزنيك تمثلت فيما يلي :

-قوة تأثير المجتمع المحلي على إعادة صياغة أهداف التنظيم بما يخدم مصالح وتوقعات البيئة الخارجية مما يترجم بقوة العلاقة التفاعلية وسعي التنظيم المستمر للتكيف المستمر مع مقتضيات البيئة الخارجية دون إهمال حاجات أفراده الفردية وقوتهم في تشكيل أبنية غير رسمية تسخر من قبل القيادة كوسائل للضبط والتحكم في استجابات الأفراد

-التنظيم مجموعة من الحاجات والمتطلبات لا بد من إشباعها وتبقى عملية التكامل والمحافظة عليها هي الحاجة الأساسية التي على التنظيمات القيام بإتباعها من اجل استمرار النسق وإشباع الحاجات الأساسية الجوهرية عن طريق إشباع الحاجات الفرعية لأجل حماية التنظيم وتأمينه في علاقته بالقوى الاجتماعية في البيئة المتواجد بها

-تكتسي البناءات الغير رسمية أهمية بالغة في البناء الرسمي لما لها من آثار ايجابية

-التأكيد على فكرة تفويض السلطة وما يترتب عليها من نتائج غير متوقعة حيث يرى أن التنظيم يواجهه مطلب الضبط الذي تمارسه أعلى المستويات في التنظيم .

وهو ما يفرض تفويض دائم للسلطة بطريقة نظامية يترتب عليها نتائج مباشرة كزيادة فرص التدريب على الوظائف المتخصصة واكتساب الخبرة في ميادين محددة

-هناك نتائج وظيفية وأخرى غير وظيفية للتفويض أي المعوقات الوظيفية .

## 5ألفن جولدنر A.Goldner

يعتبر من بين ابرز ممثلي الاتجاه الوظيفي ،ينطلق كسابقه دائما من تحليلات ماكس فيبر ولكن اختبار نظرية فيبر واقعا من خلال التجارب التي قام بها بأحد مصانع الجبس بأمریکا والتي لخصها في كتابه الذي يحمل عنوان " أنماط البيروقراطية في الصناعة " وقد توصل من خلال هاته الدراسة إلى وجود ثلاثة أنواع من البيروقراطية هي كالتالي :

### 1البيروقراطية المزيفة :

وهي التي تفرض من هيئات أو جهات خارجية ولا دخل هنا للإدارة أو العمال في وضع القواعد التنظيمية والسياسية الخاصة بالمنظمة والقواعد هنا لا تدعمها الإدارة كما لا تحظى بطاعة وقبول العمال بالتالي لا يحدث صراع بين الجماعيتين

### البيروقراطية ذات الطابع التمثيلي (النيابية )

هنا نجد ان القواعد القانونية توضع بالموافقة بين الإدارة والعمال وعليه فان هذه القواعد تحظى بدعم الإدارة وطاعة العمال ، رغم ذلك تنشأ بعض التوترات لكن نادرا ما تؤدي إلى نشوب صراعات صريحة والتأييد المشترك تدعمه الأفكار غير الرسمية والمشاركة المتبادلة

### 3 البيروقراطية الجزائية أو ذات الطابع العقابي :

تنشأ القاعدة في هذا النمط استجابة لغط العمال أو الإدارة وعليه فان الجماعة التي لا تساهم في وضعها تنظر إليها على أنها مفروضة عليها والقواعد هنا يدعمها أحد الطرفين ويتجاهلها الطرف الآخر مما يؤدي إلى حدوث توترات وصراعات كبيرة ومن ثمة يتم تدعيم عاتق القواعد باستخدام العقوبات أو الجزاءات كما يتم تدعيمها أيضا بالأفكار غير لرسمية للعمال والإدارة .

ويمكن تلخيص النتائج غير المتوقعة في نموذج جولدرن فيما يلي :

- أن رغبة المستويات العليا في التنظيم البيروقراطي في الرقابة على أعمال وسلوك التنظيم وأعضائه تتبلور في تطبيق قواعد وتعليمات عامة تحدد إجراءات العمل
- يترتب على تطبيق تلك القواعد العامة انخفاض الشعور بعلاقات القوة في التنظيم وقلّة وضوح الفرق في مراكز القوة حيث الجميع يخضع لذات القواعد
- بناء على تخفيض علاقات القوة فان أعضاء الجماعة يميلون لقبول السلطة ونفوذ المشرفين بحكم مركزهم وطبيعة أعمالهم وهذا يؤدي إلى تقليل حدة التوتر والصراع في الجماعة
- عندما تتحقق تلك النتائج المتوقعة والمقصودة وتظهر فاعليتها في تخفيض التوتر والصراع بين جماعات العمل يزيد الميل إلى تدعيم وتأييد تلك القواعد العامة

ويمكن تلخيص النتائج الغير متوقعة في هذا النموذج في النقاط التالية :

- أن رغبة المستويات العليا في التنظيم البيروقراطي في الرقابة على أعمال وسلوك التنظيم وأعضائه تتبلور في تطبيق قواعد وتعليمات عامة تحدد إجراءات العمل
- يترتب على تطبيق تلك القواعد العامة تخفيض الشعور بعلاقات القوة في التنظيم وقلّة وضوح الفرق في مراكز القوة حيث الجميع يخضع لذات القواعد

-بناء على تخفيض علاقات القوة فان أعضاء الجماعة يميلون لقبول السلطة ونفوذ المشرفين بحكم مراكزهم وبطبيعة أعمالهم وهذا يؤدي إلى تقليل حدة التوتر والصراع في الجماعة

-عندما تتحقق تلك القواعد المتوقعة المقصودة وتظهر فاعليتها في تخفيض التوتر والصراع بين الجماعات يزيد الميل الى تدعيم وتأييد تلك القواعد العامة .

## الاتجاه الصراعى فى دراسة المؤسسة

### 1كارل ماركس :

رغم أن مفهوم التنظيم البيروقراطى لم يحتل مكانة أساسية فى فكر ماركس الا أن وجهات نظره فى التنظيمات وعلاقتها ببناء القوة فى المجتمع تعد وجهات نظر حاسمة وموجهة خاصة ما إذا أمعنا النظر فى الجدل الذى أثير حول هذا الموضوع ويجب الإشارة هنا إلى أن استخدام مفهوم البيروقراطية من قبل ماركس كان فى سياق محدود وضيق مشيراً من خلاله الى إدارة الدولة ولا يمكن فهم أفكاره عن البيروقراطية الا فى ضوء عملية الصراع الطبقي وأزمة الرأسمالية .

ويرى ماركس أن التنظيمات البيروقراطية اتخذت لنفسها صورة مزيفة مشتقة من النصوص القانونية واللوائح الإدارية وهي تشكل فئة اجتماعية مميزة بالرغم من أنها لا تشكل طبقة

اجتماعية إلا أن وجودها مرتبط بتقسيم المجتمع الى طبقات وعليه فان التنظيمات البيروقراطية شأنها شأن الدولة لا تعدو ان تكون أداة تمارس الطبقة من خلالها الطبقة الحاكمة سيطرتها واستغلالها للطبقات الأخرى كما كلاً من مستقبل هذه التنظيمات ومصالحها مرتبط بالطبقة الحاكمة والدولة اللتان يبرران بدورهما وجودها وبهذه الطريقة تصبح الوظيفة الأساسية لهذه التنظيمات فرض نظام من شأنه تدعيم التقسيم الطبقي والاستغلال ثم إخفاء هذا الاستغلال بان تنصب نفسها ممثلاً للمصلحة العامة التي تربط بين المستغلين والمستغلين .

ويترتب على ما سبق أن التنظيمات البيروقراطية لا تشغل وضعا عضويا في البناء الاجتماعي فضلا على أنها لا ترتبط بعملية الإنتاج ارتباطا مباشرا إذن فوجودها وجود مؤقت ونموها نمو طفيلي ومهمتها الأساسية الاحتفاظ بالأوضاع الراهنة التي تتمثل في استغلال الطبقات الحاكمة للطبقات المحكومة وفي ظل هذه الظروف يصبح نمو هذه التنظيمات أمرا حتميا في مجتمع ينقسم الى طبقات ويسعى باستمرار الى تدعيم التقسيمات الطبقيّة والحفاظ عليها

وينظر ماركس الى البيروقراطية بوصفها شكل من أشكال الاغتراب ذلك انه ما إن تحقق هذه التنظيمات استقلالها وقوتها حتى يشعر الناس بقوتها السحرية التي تتمتع بها و أنها بالرغم ما تؤديه من تنظيم في الحياة الاجتماعية الا أنها ما تلبث أن تصبح خارجة عن نطاق سيطرتهم وفهمهم لأنها تتخذ شكل من أشكال التقديس يقابل ما يشعر به الناس من ضعف

والاغتراب عند ماركس ليس مقتصرًا على العلاقة بين العاملين في التنظيمات البيروقراطية وبقية أفراد المجتمع فهو يوجد أيضا في داخل التنظيمات ذاتها فغالبا ما يشعر العاملون في هذه التنظيمات بالطبيعة الطفيلية التي تميز الأوضاع الاجتماعية التي يشغلونها معتقدين أنها ضرورية لأداء المصلحة العامة ويتم ذلك من خلال التدرج الرئاسي المحدد والإتباع الدقيق للنظام والاحترام المفرط للسلطة وهي جميعها ثورة من صور الاغتراب

ويؤكد ماركس ان العاملون في هذه التنظيمات يفتقدون القدرة على المبادرة والتخيل الخلاق والخوف من تحمل أعباء المسؤولية والسعي من أجل تدعيم أوضاعهم ووجودهم فضلا عما يحدث بينهم من صراعات من أجل الترقية والتقدم وما يرتبط بذلك من تعلق طفيلي بالرموز والمكانة والهيبة

إذن فالتنظيمات البيروقراطية عند ماركس هي أداة الطبقة الرأسمالية وبشوب ثورة البروليتاريا وظهور المجتمع اللاتبقي تتلاشى الدولة وما تتضمنه من تنظيمات عن طريق امتصاص المجتمع لهذه التنظيمات بالتدرج عندها لن توجد بناءات اجتماعية منفصلة ومعادية

لبقية المجتمع ذلك أن كل أعضاء المجتمع سوف يقومون بالوظائف التي كانت تؤديها هذه التنظيمات ومن ثمة تفقد الوظائف الإدارية تابعها الاستغلالي وتظهر بعد ذلك إدارة للأشياء وليس للإفراد .

## 2 رالف دراندورف Ralf Dahrandorf

أقام دراندورف نظريته على أساس نظرية القهر التي تفرض وجود التغيير الاجتماعي والصراع الاجتماعي والقهر (مساهمة كل عنصر في تفكك المجتمع وتغييره وتعتبر هذه الافتراضات هي أسس نظرية الصراع الاجتماعي وانطلاقاً من هذه يرى أن الاتحادات مجبرة على التعاون وأن تعاونها يحدث تحت وطأة الأوامر وهو يعني بذلك أن أعضاء هذه الاتحادات يشكلون منظمات رسمية ومن ثمة فهم خاضعون لعلاقات السلطة والعاملون في هذه الاتحادات هما تجمعين من المراكز هما السيادة والخضوع أي جماعة تملك السلطة وتأمراً وأخرى لا تملك السلطة وهي مأمورة و يمتلك كل تجمع من هذين التجمعين مصالح مشتركة بمعنى أن كل جماعة لديها توجهات لاشعورية منغرسه في أوضاع اجتماعية معينة والتي تمثل الأسس لشبه جماعة (أي جماعات غير منظمة يشارك أعضاؤها في مصالح مشتركة كامنة وهذه المصالح الكامنة قد تفصح عن نفسها في شكل مصالح ظاهرة، بمعنى تحول المصالح للشعورية إلى اتجاهات واعية شعورية والتي تتعارض مع مصالح الاتحادات الأخرى ومن ثمة تصبح تلك الشبه جماعات طبقات اجتماعية

والإفصاح عن المصالح يعتمد على تطور عدد من العوامل ( ظروف التنظيم ) والظروف الفنية أي هيئة التنظيم وإجراءات التنظيم والظروف السياسية ويقصد بها الحرية والتحزب والتعصب والظروف الاجتماعية ويعني بها الاتصالات والظروف النفسية ويعني بها اندماج ادوار المصالح أي مدى تشرب أعضاء الجماعة لأدوارها

لذا فان وجود الظروف السابقة يتوقف عليه كثافة وحدة الصراع الطبقي الناتج، ما يعبر عن مدى اكتمال وجودها أو أنها مازالت في طور التكوين، ويعني المدى الذي فيه صراع الطبقات يطفو على السطح ومدى توزيع السلطة والمكافآت ومدى انفتاح النسق الطبقي، ويتوقف انفجار الصراع الطبقي وعنفه أيضاً على مدى تواجد الظروف السابق ذكرها والى مدى تحول الحرمان المطلق إلى حرمان نسبي ويعني بها تحرر أعضاء الجماعة أو الطبقة من الإذعان والخضوع المطلق وتحولهم الى خضوع نسبي وذلك يتوقف الانفجار والعنف على المدى الذي وصل إليه ترتيب وتنظيم الصراع .

وبما أ المجتمع ما هو الا عبارة مجموعة من الاتحادات المتنافسة والمتعاونة إجباريا والتي تبنيها المصالح ويحيط بها ظروف اجتماعية فان مثل هذا المجتمع يصبح مجهزا بمنيع للديناميكية والتغير الاجتماعي المستمر

ويلاحظ هنا أن أفكار دراندورف عبارة عن تركيب أفكار ماركس و فيبر وهي حلقة وصل بين نظريات الصراع ونظريات السلوكيين الاجتماعيين ،ويشير دراندورف أن نظريته في الصراع رغم حداثها الا أنها تعتبر غير مكتملة

### 3-لويس كوزر:

يعتبر كوزر احد رواد الماركسية المحدثه ،انتقد أفكار بارسونز اذ يرى انه قلل من دور الصراع الاجتماعي في تحليلاته ونظرته للصراع الاجتماعي على انه باثولوجيا تصيب النظام كما انتقد زميلة داندورف ذلك لأنه لم يكن متأكدا من الدور من نظريته للوظائف الايجابية للصراع الاجتماعي في صيانة الأجهزة والتنظيمات الاجتماعية وقد قام بصياغة منهج نظري جديد مكمل للمناهج التي سبقته وذلك بوضع نظام ونسق للمفاهيم والتصورات التي تبين كيف ان العملية المؤسسية تحل مشكلة النظام كما اعتقد ان هذه الأخيرة تساهم وبشكل فعال في تزايد تكيف الجماعات وانسجامها بدلا من التفكك والانحلال الذي أشار إليه كارل ماركس

وتعني فكرة النضال عند كوزر سعي الجماعات المتصارعة من أجل إشباع الحاجات سواء كانت قيم معينة أو المطالبة بمكانة نادرة في سبيل بلوغ السلطة وإعادة توزيع المصادر النادرة وقد لا يتوقف النضال عند هذا الحد بل يستمر ضمن إطار الصراع حتى ينم القضاء على احد الطرفين

يتمحور الصراع حول أهداف المشاركين في الصراع أو بمعنى زيادة تحديدها من خلال العمل من أجل بلوغ وضع اقتصادي أو زيادة تحكمهم في بناء السلطة والوصول إلى المناصب العليا أي أن الصراع يظهر نتيجة للتمايز في الثقافة والمستوى التعليمي والملكية وهذا يعني أيضا أن للصراع مجالات متعددة ووفقا لذلك تبرز فكرة النضال في إطار وعي أعضاء الجماعة بعدم إمكانية إشباع حاجاتهم وحرمانها من حقوقها المطلقة بإعادة توزيع الثروة والسلطة والقوة

ويتميز الصراع عند كوزر بالخصائص التالية

1- هو انه يشمل كل الظواهر التي تتسم بالتفاوت في امتلاك المصادر النادرة ( السلطة القوة الثروة) مما يولد صدام المصالح بين من يمتلكها ومن يفقدها

2- هي إمكانية ان يكون الصراع مستترا ومتراكما لا يظهر على السطح مثلما يحدث في الاتحادات المفتوحة

3- هي ثنائية الأطراف أي ان الثنائية يمكن أن تشمل صراع جماعات فرعية مع جماعات فرعية أخرى أو تعارض أهداف جماعة فرعية مع أهداف التنظيم العام وقد تشمل الثنائية أكثر من مجموعتين في نضالهم مع مجموعة أخرى أو التنظيم العام .

#### الاتجاه الحديث

يؤكد هذا الاتجاه على ان المؤسسات مهمة جدا في سن القوانين وإجراءات تضبط سلوك الأفراد وأعمالهم اليومية اضافة الى تنظيم العلاقات والأفعال والممارسات مما يجعل البيئة الاجتماعية أكثر فاعلية للاستشراق والتنبؤ خاصة في البيئات الأكثر تعقيدا وهذه القوانين والتشريعات التي تنظم العلاقات والسلوك لا تناقش أو ترفض من قبل المجتمع بل يحاول الأفراد دائما التكيف معها وبالمقابل تقوم المؤسسات بتوفير الموارد التي يحتاجها الأفراد إضافة إلى حل مشكلاتهم اليومية .

ورغم تباين وجهات النظر إلا أن هذه الاتجاهات تتفق على أهمية المؤسسات في بناء المجتمع الحديث على غرار مؤسسة الزواج التعليم الاقتصاد السياسة الإعلام... الخ إضافة الى انهم يتفقون على أن المؤسسات لا يمكن أن تكون ثابتة بل دائمة التغير الذي يحدث في أنماط السلوك كما يمكن للمؤسسات أن تكون هي في حد ذاتها مصدر للتغير الاجتماعي .

