



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة الحاج لخضر - باتنة 1 -
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم علم الاجتماع والديموغرافيا

أنماط البنى الاجتماعية وعلاقتها بممارسة السلطة التنظيمية في المؤسسة العمومية الجزائرية

دراسة ميدانية بمديرية الخدمات الجامعية باتنة بوعقال

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم الاجتماع
تخصص: تنظيم وعمل

إشراف الأستاذ
كمال بوقرة

إعداد الطالب
عبد المالك همال

لجنة المناقشة

رئيسا	جامعة باتنة 1	أستاذ التعليم العالي	رابح حروش
مشرفا	جامعة باتنة 1	أستاذ التعليم العالي	كمال بوقرة
عضوا	المركز الجامعي تيبازة	أستاذ التعليم العالي	عمار مانع
عضوا	جامعة باتنة 1	أستاذ محاضر (أ)	صباح براهيم
عضوا	جامعة الوادي	أستاذ محاضر (أ)	عبد الباسط هويدي
عضوا	جامعة سطيف 2	أستاذ محاضر (أ)	عبد الحميد بوطه

السنة الجامعية: 2018/2017



الإهداء

إلى الوالدين الكريمين، اخوتي وأخواتي.

إلى زوجتي وكل أفراد عائلتها.

إلى كل الزملاء والأصدقاء.

شكر وعرفان:

الحمد لله حمدا طيبا مباركا فيه الذي وفقني لإنجاز هذا العمل. وتقديرا مني للمساعدات التي تلقيتها أتقدم بالشكر والعرفان إلى الأستاذ المشرف الدكتور كمال بوقرة على توجيهاته وإرشاداته القيمة التي قدمها لي مدة إنجاز هذا البحث.

كما أتقدم بالشكر الخالص إلى الأستاذ بن الزاوي راجح على مساعدته في كتابة هذا العمل.

أشكر كذلك الأستاذ محسن زدام الذي تحمل الكثير أثناء تحريره لأوراق هذا البحث. كما أشكر كل الإطارات والعمال في مديرية الخدمات الجامعية باتنة بوعقال الذين تعاونوا وتفاعلوا معي أثناء إنجاز البحث الميداني.

فهرس الموضوعات

أ	مقدمة.....
الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة	
5	أولاً: إشكالية البحث.....
12	ثانياً: فرضيات الدراسة.....
13	ثالثاً: أسباب اختيار الموضوع.....
14	رابعاً: أهداف الدراسة.....
15	خامساً: أهمية الدراسة.....
16	سادساً: الدراسات السابقة.....
24	سابعاً: تحديد المفاهيم الأساسية في الدراسة.....
الفصل الثاني: البنى الاجتماعية سياقات التبلور وأهم المقولات النظرية	
34	أولاً: السياق التاريخي والتطور الفكري لنسق البنى الاجتماعية.....
34	(1) مدخل تاريخي لتتبع نشأة وتطور البنى الاجتماعية في المجتمع.....
36	(2) مدلولات البنى الاجتماعية في التراث النظري الاجتماعي.....
41	(3) البنى والنظم الاجتماعية كأدوات للتكيف الاجتماعي.....
45	ثانياً: الاتجاهات النظرية في تفسير طبيعة البنى الاجتماعية.....
45	(1) المدرسة السلوكية.....
46	(2) نظرية التنظيم الاجتماعي (الأساتيك-الديناميكا) أوجست كونت.....
47	(3) نظرية العلاقات الثنائية (رادكليف براون).....

48(بيرجارد) نظرية العلاقات الدائمة
49(تالكوت بارسونز) نظرية الفعل الاجتماعي
50 النظرية الإسلامية
53(كاردنر) نظرية البنية الأساسية للشخصية
54 النظرية الماركسية
56(ماكس فيبر) التنظيمات البيروقراطية
58 الاتجاه الخلدوني
62(دوركايم) نظرية أنماط التضامن البنيوي
65 البنائية الوظيفية
70 ثالثا: مدخل سوسيوأنثروبولوجي لدراسة أنماط البنى الاجتماعية التقليدية
70 (1) أسس تصنيف البنى الاجتماعية
71 (2) الدراسة السوسولوجية للقبيلة من منظور البنى الاجتماعية التقليدية
73 (3) محددات النظام في القبيلة
76 (4) العائلة مصدر من مصادر البنى الاجتماعية
80 رابعا: البنى الاجتماعية الحديثة من منظور أسس ومقومات المجتمع الحديث
 (1) الممارسة السياسية ومنظمات المجتمع المدني مظهر من مظاهر البنى الاجتماعية الحديثة
82
88 (2) التطور التاريخي لأنماط البنى الاجتماعية وعلاقته بالنظام السياسي
92 (3) نسق البنى الاجتماعية في المجتمع الجزائري بين التقليد والتحديث

الفصل الثالث: المقاربات النظرية في دراسة السلطة التنظيمية وأصول

ممارستها

96 أولاً: مدخل توصيفي نظري لتتبع المراحل التاريخية لنشأة السلطة.....

96 (1) السلطة في مجتمع الحضارة المصرية.....

98 (2) السلطة في الحضارة الهندية.....

100 (3) السلطة في الفكر الإداري اليوناني.....

101 (4) السلطة في العصور الحديثة.....

102 (5) المقاربة الدينية في تفسير السلطة (النظريات الثيوقراطية).....

107 (6) نظرية التطور العائلي.....

108 (7) نظرية القوة.....

109 (8) نظرية التطور التدريجي.....

111 (9) السلطة الشمولية.....

112 ثانياً: أنماط السلطة الشرعية داخل التنظيم.....

112 (أ) السلطة التقليدية.....

112 (ب) السلطة الكاريزمية الروحية.....

113 (ت) السلطة القانونية الرشيدة.....

114 ثالثاً: مراحل تطور علاقات السلطة التنظيمية في المؤسسة.....

114 (1) مرحلة العلاقات الاستبدادية.....

114 (2) مرحلة العلاقات القانونية.....

115 (3) مرحلة الوقوف على اتجاهات العاملين.....

115 (4) مرحلة الديمقراطية في اتخاذ القرارات.....

115(5) مرحلة الإدارات المشتركة.....
	رابعاً: المرتكزات النظرية في دراسة السلطة التنظيمية من منظور علم اجتماع
116التنظيم.....
116(1) النظريات التقليدية (الكلاسيكية).....
117أ) نظرية الإدارة العلمية.....
120ب) نظرية التقسيمات الإدارية.....
126ج) نظرية البيروقراطية.....
132(2) النظريات السلوكية (المدارس الإنسانية).....
133أ) مدرسة العلاقات الإنسانية.....
134ب) فكر الفلسفة الإدارية ماك جريجور.....
137ج) المدرسة السلوكية.....
138د) نظرية التنظيم المعدلة (رنسيس ليكرت).....
140هـ) نظرية التفاعل.....
141و) نظرية سيكولوجية التنظيم.....
143(3) النظريات الحديثة في دراسة السلطة التنظيمية في الداخل.....
143أ) النظرية الحديثة في الإدارة (نظرية النظم).....
146ب) نظرية اتخاذ القرارات هريوت سيمون.....
149ج) المقاربة البنائية الوظيفية.....
153د) نظرية النسق الاجتماعي تالكوت بارسونز.....
156هـ) إدارة المنظمات الحديثة (التجربة اليابانية).....

الفصل الرابع: ممارسة السلطة التنظيمية بالمؤسسة في إطار أنماط البنى

الاجتماعية

أولاً: المرتكزات النظرية في دراسة علاقة البنى الاجتماعية بممارسة السلطة

- التنظيمية في المؤسسة..... 159
- (1) النظرية الخلدونية..... 159
- (2) النسق الرمزي للسلطة التنظيمية (بيار بورديو)..... 163
- (3) الممارسة الفعلية للسلطة التنظيمية بالمؤسسة (ميشال كروزيه)..... 165
- (4) البنى الاجتماعية والتنظيم البيروقراطي (ماكس فيبر)..... 169
- (5) بنية الرابط السياسي وممارسة السلطة التنظيمية..... 174

ثانياً: البنى الاجتماعية كمصدر منتج لثقافة ممارسة السلطة التنظيمية

- بالمؤسسة..... 176
- (1) مبررات المكون الديني في ممارسة السلطة التنظيمية..... 176
- (2) مبررات العادات والتقاليد والأعراف الاجتماعية كمصادر لممارسة السلطة
التنظيمية..... 178
- (3) المصدر العقلاني القانوني وممارسة السلطة..... 179
- (4) ممارسة السلطة المنظور لها من وجهة نظر الممارسين لها..... 180
- (5) ممارسة السلطة المنظور لها من وجهة نظر الخاضعين لها..... 184

ثالثاً: أثر نظام القرابة في تأسيس أنماط البنى الاجتماعية المؤثرة في ممارسة

- السلطة..... 188
- (1) العشيرة كوحدة قرابية..... 188
- (2) أثر البدنة كبنية قرابية في ممارسة السلطة..... 193

194	3) دراسة النظام القرابي في البنية الاجتماعية الحديثة (الصناعية).....
198	4) البنية العصبية في المجتمع الجزائري.....
199	5) أنماط الدوائر القرابية المشكلة لنظام العصبية في المجتمع الجزائري.....
200	6) البنى الاجتماعية وممارسة السلطة التنظيمية بالمؤسسة الجزائرية.....
202	رابعا: الدراسة السوسولوجية للمؤسسة كنظام اجتماعي.....
202	1) المفهوم السوسولوجي للمؤسسة في بدايات علم الاجتماع.....
205	2) المؤسسة كوسط اجتماعي منتج للثقافة.....
207	3) المفهوم الثقافي للمؤسسة ومكوناته.....
212	4) إشكالية التغيير الاجتماعي وعلاقة المؤسسة بالمحيط.....
216	5) ممارسة السلطة التنظيمية في المؤسسة الجزائرية بين البنى التقليدية والبنى الحديثة.....
219	6) أنماط البنى الاجتماعية وإشكالية ضبط الممارسة للسلطة في المؤسسة العمومية الجزائرية.....
الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة.	
223	أولا: مجالات الدراسة.....
223	1-المجال المكاني.....
225	2-المجال البشري.....
226	3-المجال الزمني.....
226	ثانيا: المنهج المستخدم في الدراسة.....
227	ثالثا: الأدوات وتقنيات جمع البيانات.....
227	1-الملاحظة.....

2272-المقابلة الموجهة.....
2283-الوثائق والسجلات.....
228رابعاً: المسح الشامل وطريقة اختياره.....
الفصل السادس: تفسير البيانات واختبار فرضيات الدراسة	
230أولاً: تحليل وتفسير البيانات.....
302ثانياً: نتائج الدراسة.....
3021-اختبار الفرضية الأولى.....
3052-اختبار الفرضية الثانية.....
3093-اختبار الفرضية الثالثة.....
3124-اختبار الفرضية الرابعة.....
3165-اختبار الفرضية الخامسة.....
3206-النتيجة العامة.....
321خاتمة.....
قائمة المراجع	
الملاحق	

فهرس الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	الجدول رقم (01) يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب السن.	230
02	الجدول رقم (02) يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الجنس.	231
03	الجدول رقم (03) يوضح الحالة المدنية لأفراد مجتمع البحث	231
04	الجدول رقم (04) يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب المستوى التعليمي	232
05	الجدول رقم (05) يبين الموطن الأصلي للمبحوثين	233
06	جدول رقم (06) يوضح مكان الإقامة الأصلي للمبحوثين في مجتمع الدراسة	234
07	جدول رقم (07) يوضح الانحدار القبلي للمبحوثين	236
08	جدول رقم (08) يوضح السكن العائلي الحالي للمبحوثين	237
09	الجدول رقم (09) يوضح نوع أسر المبحوثين في المؤسسة.	238
10	الجدول رقم (10) يوضح عدد أفراد الأسر لدى مجتمع الدراسة بالمؤسسة	239
11	جدول رقم (11) يوضح عدد أفراد أسر مجتمع الدراسة الذين يشتغلون في المؤسسة.	240
12	جدول رقم (12) يوضح الرتبة الإدارية لأفراد مجتمع البحث بالمؤسسة	241
13	جدول رقم (13) يوضح الوضعية المهنية لأفراد مجتمع الدراسة	242
14	جدول رقم (14) يوضح تاريخ التوظيف في المؤسسة	243
15	الجدول رقم (15) يوضح أساس بناء العلاقات الاجتماعية لأفراد مجتمع الدراسة	244
16	الجدول رقم (16) يوضح الحالة الاجتماعية المناسبة لعيش الإنسان حياة اجتماعية مستقرة.	245
17	الجدول رقم (17) يوضح رغبة المبحوثين في التحرر من الضوابط التقليدية أو المحافظة عليها.	246
18	الجدول رقم (18) يوضح درجة انتماء وولاء المبحوثين للجماعة القرايية التي تمارس السلطة في المؤسسة.	248
19	جدول رقم (19) يوضح أساس بناء العلاقات المهنية في المؤسسة لدى المبحوثين	249
20	الجدول رقم (20) يبين معيار تعيين المسؤولين بالمؤسسة	250
21	جدول رقم (21) يوضح أسس توزيع المهام الداخلية في المؤسسة حسب نظرة	251

	المبوحثين	
252	جدول رقم (22) يوضح نظرة الموظفين إلى طريقة التوظيف في المؤسسة	22
253	جدول رقم (23) يوضح نظرة المبوحثين إلى كيفية ترسيم وترقية الموظفين بالمؤسسة	23
254	جدول رقم (24) يوضح مدى المصادقية في الانتخابات التي تخص تمثيل العمال في اللجان الاجتماعية المختلفة بالمؤسسة.	24
256	جدول رقم (25) يبين المشاركة الفعلية للموظفين في انتخاب مختلف اللجان الاجتماعية الخاصة بهم في المؤسسة.	25
257	جدول رقم (26) يوضح مدى تأثير العلاقات القرابية والقبلية في ممارسة السلطة التنظيمية بالمؤسسة.	26
258	الجدول رقم (27) يوضح المستوى القرابي للمبوحثين في المؤسسة مجتمع الدراسة.	27
259	جدول رقم (28) يبين موقف المبوحثين تجاه توظيف أحد أفراد أسرته بالمؤسسة	28
261	الجدول رقم (29) يوضح الطرق التي ينتهجها المبوحثون في توظيف أفراد أسرهم بالمؤسسة.	29
262	الجدول رقم (30) يوضح موقف المبوحثين عند طلب أحد أقاربه المساعدة على التوظيف في المؤسسة.	30
263	الجدول رقم (31) يوضح رأي المبوحثين في استعمال الوساطة للحصول على مختلف الامتيازات الإدارية.	31
265	الجدول رقم (32) يوضح الموظفين الذين يلجأ إليهم المبوحثون أثناء الحاجة إلى المساعدة في العمل بالمؤسسة.	32
266	جدول رقم (33) يوضح كيفية التعامل مع الموظفين غير أبناء المنطقة في المؤسسة.	33
267	الجدول رقم (34) يوضح رأي المبوحثين فيما يخص اتجاه الموظفين إلى تحقيق بعض الامتيازات عن طريق العلاقات الخاصة مع المسؤول الأول بالمؤسسة.	34
268	جدول رقم (35) يوضح مكانة الموظف بالمؤسسة	35
270	جدول رقم (36) يوضح موقف المبوحثين من تأثير العلاقات القرابية والانتماءات القبلية في استقرار الموظفين بالمؤسسة.	36
271	الجدول رقم (37) يبين نظرة المبوحثين إلى وظيفة الأحزاب السياسية وجمعيات المجتمع المدني.	37
272	جدول رقم (38) يبين علاقة الانتماءات القرابية والقبلية للمرشحين بالفوز في مختلف	38

	الاستحقاقات.	
273	يوضح الجدول رقم (39) الانتماء السياسي والأيدولوجي للمسؤولين الذين يمارسون السلطة بالمؤسسة.	39
275	يوضح الجدول رقم (40) رأي المبحوثين في استغلال المؤسسة من طرف القائمين على ممارسة السلطة لأغراض العمل السياسي.	40
276	جدول رقم (41) يوضح نظرة المبحوثين في أساليب الممارسة السياسية بالمؤسسة.	41
277	جدول رقم (42) يوضح رأي المبحوثين في طبيعة استفادة المسؤولين من الممارسة السياسية بالمؤسسة.	42
279	الجدول رقم (43) يوضح إجابات المبحوثين في المؤسسة حول طلب الرئيس المترشح منهم دعمه.	43
280	جدول رقم (44) يوضح موقف المبحوثين في المؤسسة عندما يطلب منهم المسؤول مساندة أثناء ترشحه.	44
282	جدول رقم (45) يوضح وجود صراعات في المؤسسة من عدمها.	45
283	جدول رقم (46) يبين أطراف الصراع في المؤسسة.	46
284	جدول رقم (47) يبين مدى مساهمة أسلوب ممارسة السلطة في الصراع بالمؤسسة.	47
285	جدول رقم (48) يبين تأثير الاختلاف التعليمي في ظهور الصراع بالمؤسسة.	48
286	الجدول رقم (49) يبين تأثير التعارض في المصالح بين الإدارة والموظفين على بروز الصراع بالمؤسسة.	49
287	جدول رقم (50) يبين تأثير التناقض في نمط العيش خارج المؤسسة في ظهور الصراع.	50
288	جدول رقم (51) يبين تأثير الاعتبارات القبلية والجهوية في الصراع بالمؤسسة.	51
289	جدول رقم (52) يبين تأثير مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات التنظيمية على الحد من الصراع بالمؤسسة.	52
290	جدول رقم (53) يبين رأي المبحوثين في النموذج الناجح أثناء ممارسة السلطة بالمؤسسة.	53
291	جدول رقم (54) يبين المسؤول الناجح في ممارسة السلطة التنظيمية بالمؤسسة.	54
292	جدول رقم (55) يبين مدى اهتمام المسؤول بحل مشكلات الموظفين في المؤسسة.	55
294	جدول رقم (56) يبين مدى إشراك الرئيس للموظفين في عملية اتخاذ القرارات	56

	بالمؤسسة.	
295	جدول رقم (57) يبين اتجاه وتفويض السلطة بالمؤسسة.	57
297	جدول رقم (58) يبين العلاقة بين المسؤول والموظفين في المؤسسة.	58
298	جدول رقم (59) يبين موقف الرئيس من المقترحات والآراء المقدمة من طرف الموظفين في المؤسسة.	59
299	جدول رقم (60) يبين مدى حرص المسؤول عن الاطلاع على سير العمل في المؤسسة.	60
300	جدول رقم (61) يبين أهمية إشراك الموظفين في اتخاذ القرارات بالمؤسسة.	61
301	جدول رقم (62) يبين مدى رضا الموظفين عن الطريقة المتبعة في اتخاذ القرارات التنظيمية بالمؤسسة.	62

مقدمة

إن الاستقرار التنظيمي بالمؤسسة لا يتحدد بمجرد وضوح الوحدات التنظيمية الضرورية وتسخير العوامل المادية المناسبة وتعيين العنصر البشري في كل وحدة تنظيمية بل ينبغي ربط هذه المستويات بعضها ببعض ويتم تحقيق هذه العملية بصورة رأسية تتجسد في الغالب في تلك القوة القانونية والشرعية التي يملكها الشخص، والممنوحة له بناء على صفات شخصية أو مركز وظيفي معين، تجعله يمارس السلطة التنظيمية بالمؤسسة لضمان الاستقرار وتحقيق الأداء من أجل المساهمة في التنمية المستدامة بالمجتمع، خاصة ما نراه اليوم في المؤسسات التي تواجه الكثير من التحديات مع تسارع المتغيرات التكنولوجية والاقتصادية والسياسية في مجال بيئي يتميز بالسرعة والتعقيد.

وهذا ما نراه في المؤسسات الحديثة التي تحولت من عصر الصناعة إلى عصر المعرفة، أصبح من الضروري إجراء تعديلات أساسية على دور السلطة الممارسة بالمؤسسة وهو التركيز على رعاية وتنمية الموارد البشرية لأنها تمثل العنصر الأهم في مجتمع المعلومات بالمؤسسة، والاهتمام بها في إطار قيم التنظيم الحديثة التي تركز على الكفاءة والمؤهلات العلمية والخبرة المهنية مع مراعاة أسباب المشاكل التنظيمية التي تحدث في المؤسسة والمتعلقة أساسا بمؤثرات البنى الاجتماعية والثقافية للمجتمع، وهذا ما نراه في المؤسسات الجزائرية التي لها خصوصيات مميزة متعلقة أساسا بالموروث التاريخي والثقافي.

فالجزائر بعد الاستقلال ورثت اقتصادا منهكا جراء السياسة الاستثمارية الممارسة من طرف الإدارة الفرنسية، انعكس ذلك على المجتمع الجزائري الذي كان أغلب أفراده يعيشون في مناطق جبلية ريفية هروبا من السياسة الفرنسية الاستثمارية ورغبته في المحافظة على مكونات هوية المجتمع الجزائري، وبالتالي لم يكن هناك أي شكل من أشكال المجتمع الصناعي، حيث كان أفراد المجتمع غير مهئين لاستقبال التكنولوجيا

الحديثة المتطورة وما تحمله من قيم تنظيمية على كل المستويات المهنية والاجتماعية والثقافية والسياسية.

لكن من أجل الالتحاق بالمجتمعات المتطورة قررت الدولة خوض تجربة التصنيع وتعميمه، معتمدة في ذلك على سياسة اجتماعية للقضاء على المشكلات التي خلفها الاستعمار الفرنسي كالفقر والبطالة وأرامل الشهداء، وقد تم استقطاب الآلاف من الموظفين الريفيين إلى هذه المؤسسات التي كان معظمها تعيش مشكلات تنظيمية ولم تحقق الوظائف المتوقعة، وهذا يرجع إلى سبب محوري ورئيسي مهم في كل المشاكل التنظيمية الموجودة بمؤسساتنا وهو عدم التنبه إلى مسألة البنى الاجتماعية التي تؤثر على تسيير المؤسسة لأن التكنولوجيا أو أي نظرية تنظيمية حول إدارة المؤسسات لا يمكن فصلها عن البيئة الاجتماعية التي تتواجد فيها هذه المؤسسات وخاصة أثناء ممارستها، وبسبب هذه الخلفية عاشت المؤسسات الجزائرية وما تزال تعيش مشاكل تنظيمية كثيرة، يرجع سببها في الغالب إلى عدم تكيف الفرد الجزائري مع الأساليب التنظيمية الحديثة في تسيير المؤسسات، وكذا عدم تكيف هذه القيم التنظيمية مع ذهنية وسلوك القائمين على ممارسة السلطة التنظيمية في المؤسسة الجزائرية، المنحدرين أصلاً من بيئة ريفية يسودها نظام القبيلة والعصبة الذي يعتمد أساليب تقليدية مرتبطة بالعلاقات القرابية والأسرية والعشائرية ورابطة الدم في إطار البنى الاجتماعية التقليدية، التي نراها مؤثرة في ممارسة السلطة التنظيمية بالمؤسسة وهذا من خلال الدراسات السابقة حول الموضوع رغم قلتها إلا أنها توصلت إلى نتائج رأت فيها أن الخلفية الاجتماعية وما تحمله من مكونات ثقافية أثناء ممارسة السلطة السبب الرئيس في عدم استقرارها. لذلك بقيت مؤسستنا في التردّي يوماً بعد يوم وذلك لعدم الأخذ بعين الاعتبار لأهمية البعد الاجتماعي وما يلعبه من أدوار في ممارسة وتوزيع السلطة بالمؤسسة.

وقد جاء هذا البحث في سياق الدراسات السوسيولوجية التي تتخذ من نظريات البنى الاجتماعية مدخلا لتحليل ومعالجة المشاكل التنظيمية الناجمة عن تأثير البنى الاجتماعية في ممارسة السلطة التنظيمية بالمؤسسة الجزائرية. وقد تم تسميته بأنماط البنى الاجتماعية وعلاقتها بممارسة السلطة التنظيمية بالمؤسسة العمومية الجزائرية.

لقد انطلقت في دراستي لهذا الموضوع بفصل أول تناولت فيه إشكالية البحث، وفرضيات الدراسة، وأسباب اختيار الموضوع، وأهداف الدراسة، وأهمية الموضوع، كما تطرقت إلى بعض الدراسات السابقة، ثم شرح بعض المفاهيم الأساسية المتعلقة بالدراسة.

كما تناولت في هذه الدراسة إطارا نظريا يتكون من ثلاثة فصول هي الفصل الثاني والثالث والرابع، حيث تناولت في الفصل الثاني البنى الاجتماعية من حيث سياقات التبلور وأهم المقولات النظرية، تكلمت فيه عن السياق التاريخي والتطور الفكري كمدخل لدراسة البنى الاجتماعية مركزا على المدخل السوسيوأنثروبولوجي في دراسة الأنماط التقليدية للبنى الاجتماعية والبنى الاجتماعية الحديثة من منظور مقومات المجتمع الحديث.

وفي الفصل الثالث قمت بدراسة نسق السلطة التنظيمية وأصول ممارستها في إطار المقاربات النظرية، حيث تناولت فيه مراحل نشأة السلطة كمدخل تاريخي ثم أنماط السلطة الشرعية داخل التنظيم مركزا على مراحل تطور علاقات السلطة التنظيمية في المؤسسة وختمت الفصل بمرتكزات نظرية حول دراسة السلطة من منظور الفكر التنظيمي لعلم الاجتماع التنظيم.

أما الفصل الرابع فكان عنوانه ممارسة السلطة التنظيمية بالمؤسسة في إطار أبعاد أنماط البنى الاجتماعية حيث تناولت فيه علاقة البنى الاجتماعية بممارسة السلطة في المؤسسة من خلال المرتكزات النظرية التي تناولت هذا الجانب ثم تطرقت إلى البنى

الاجتماعية كمصدر منتج لثقافة ممارسة السلطة بالمؤسسة وتكلمت على نظام القرابة وأثره في تكوين البنى الاجتماعية المؤثرة في ممارسة السلطة وختمت الفصل بدراسة سوسيولوجية للمؤسسة كنظام اجتماعي.

وبعد الجانب النظري تناولت في الفصل الخامس الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية أين يتم تحديد مجالات الدراسة والمنهج والأدوات المستخدمة في البحث وضبط مجتمع الدراسة وأسلوب تحديده حيث تمت الدراسة الميدانية في مديرية الخدمات الجامعية بانتة بوعقال وهي مؤسسة عمومية ذات طابع خدماتي، حيث تم استخدام المنهج الوصفي في الدراسة الميدانية عن طريق دراسة مسحية للمجتمع البحث وقد تم تطبيق مجموعة من الأدوات أهمها الملاحظة واستمارة مقابلة والوثائق والسجلات.

أما الفصل السادس فقد خصص لمناقشة وتفسير البيانات حيث تم تفريغ البيانات في عدد من الجداول الإحصائية البسيطة منها والمركبة ثم تم عرض النتائج واختبار الفرضيات وختمت البحث بخاتمة تناولت فيها نتائج الدراسة وبعض التوصيات التي يجب على المهتمين بدراسة التنظيمات والمؤسسات أخذها بعين الاعتبار، لأن هذا الموضوع يكتسي أهمية كبيرة لتناوله قضايا حساسة جدا، ذلك أن ثقافة البيئة الاجتماعية أصبحت اليوم محورا لكثير من الصراعات المهنية، لقد حان الوقت لمؤسستنا أن تثبت جدارتها وتنافس المؤسسات الدولية وتجاريتها وتتفاعل بإيجابية معها كما أن القائمين على ممارسة السلطة فيها مطالبون أكثر من أي وقت مضى أن يمارسوها بقدرة على اتخاذ القرارات على جميع المستويات وأن يصلوا إلى القرار الرشيد بدراسة علمية وموضوعية للمعطيات المتوفرة من خلال المعلومات الكافية التي تمكنهم من فهم المشاكل التنظيمية بشكل واضح ودقيق وبالتالي الوصول إلى الحل الصائب الذي هو الاستقرار الدائم، ويكون هذا بعيدا عن المؤثرات الاجتماعية الخارجية التي تمثلها مختلف أنماط البنى الاجتماعية.

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

أولاً: إشكالية البحث.

ثانياً: فرضيات الدراسة.

ثالثاً: أسباب اختيار الموضوع.

رابعاً: أهداف الدراسة.

خامساً: أهمية الدراسة.

سادساً: الدراسات السابقة.

سابعاً: تحديد المفاهيم الأساسية في الدراسة.

أولاً: إشكالية البحث

تعتبر المؤسسات العمومية أنساقاً عامة تضم أنساقاً فرعية تسعى إلى تحقيق أدوارها ووظائفها حسب المهام الموكلة إليها في المجتمع لتحقيق الاستقرار، في إطار عمل منظم وعقلاني رشيد قائم على الاستغلال الأمثل للموارد المادية والمالية والبشرية من طرف المسؤولين الذين يمارسون السلطة في المؤسسات، ومع انتشار المعرفة العلمية والتقنية ونموها المتزايد في هذا العصر تطلب توفر القوى البشرية والإدارية المؤهلة في المؤسسات لتأدية مهامها بكفاية وفاعلية لأن نجاح أي مؤسسة في تحقيق أهدافها لا يتوقف على استخدام الموارد المالية فقط بل يتوقف كذلك على استخدام الموارد البشرية الكفاءة استخداماً عقلانياً.

ومن هذا المنطلق جاءت مجهودات علماء اجتماع المنظمات منذ ظهور الثورة الصناعية وإلى يومنا هذا لحل مشاكل المؤسسة وذلك بتنظيم وعقانة العمل داخل المؤسسات وجعلها أكثر مرونة لرفع مستوى الأداء وتحقيق الرضا لدى الأفراد والرفع من معنويات الموظفين، لتحقيق الاستقرار والاستمرار فيه في إطار سلطة تنظيمية تستمد ممارستها من سلطة القانون والقواعد التنظيمية التي تكون في شكل تسلسل هرمي يتم فيها تحديد أبعاد السلطة بين الأفراد وتتبع من الإيمان بالقواعد والمعايير التنظيمية الموضوعية بعيدة عن الاعتبارات الشخصية والقيم التقليدية التي تقوم على سلطة العشيرة والقرابة وتستمد قوتها من التقاليد والأعراف السائدة ومكانة الذي بيده ممارسة السلطة مما يقلل فرص المشاركة لدى الموظفين في اتخاذ القرارات مما ينتج عنه حالات من الخضوع وسلب الإرادة ويجعلان الموظف يعيش حالة نفسية واجتماعية محطبة.

إن الإصلاح الإداري وما يتبعه من تغيير وتطوير يعد أهم متطلبات التقدم في المؤسسات وذلك من منطلق ممارسة السلطة في المؤسسة وفق القيم التنظيمية العادلة والهادفة إلى تحقيق الاستقرار التنظيمي رافضاً في ذلك المؤثرات الخارجية في ممارسة أي سلوك

تنظيمي بالمؤسسة بخلفية اجتماعية في إطار أنماط البنى الاجتماعية سواء التقليدية أو الحديثة وخاصة أثناء ممارسة السلطة، لأن هذا النمط يراه أغلب المنظرين لعلم الاجتماع المنظمات من أهم المعوقات الوظيفية التي تعيق الأداء الفعال والاستقرار التنظيمي في المؤسسات وخاصة مؤسسات المجتمع الثالث. وكذا المؤسسات الجزائرية التي تعيش وضعاً اجتماعياً واقتصادياً حرجاً يتمثل في عدم نجاعتها وقلة أدائها فبدل أن تكون هذه المؤسسات رائدة في التنمية الاجتماعية المستدامة أصبحت تشكل عائقاً في استقرار الدولة التي كانت تعتقد أن الاهتمام بالبنية التحتية كبناء المصانع والجامعات والمدارس والمستشفيات وتحسين المستوى المعيشي للأفراد كفيل بنقل المجتمع الجزائري المتخلف إلى مستوى الدول المتقدمة المنتجة لكل الإجابات عن الأسئلة المطروحة في واقعهم الاجتماعي، ولكن بعد ذلك اتضح أن تلك الجهود المادية والبشرية المبذولة لم تأت بأي نتيجة ولم تحقق التنمية المنتظرة، بل ساهمت وزادت في تخلف المجتمع بسبب الفهم الخاطئ وعدم النظر في مسألة البنى الاجتماعية وخصوصية المجتمع كعوامل أساسية في عملية التنمية التي تتعارض مع أساليب التسيير المستوردة المتميزة بمستوى ثقافي وعلمي يختلف عن البيئة الاجتماعية التي تتواجد فيها المؤسسات الجزائرية التي لا يتلاءم محيطها الثقافي والاجتماعي مع تلك الأساليب التنظيمية المستوردة، لأنها من إنتاج نموذج ثقافي واجتماعي معين وهو الذي يفرز أسلوباً في إدارة الأفراد والجماعات، هذا الأسلوب التنظيمي الممارس في المؤسسات العمومية الجزائرية يعبر عن عدة مفارقات تنظيمية أهمها ممارسة السلطة وفق قيم تنظيمية حديثة تهتم بتطوير المؤسسة لكنها تخفي في الباطن مؤثرات اجتماعية تعود إلى أنماط البنى الاجتماعية المؤثرة في ممارسة السلطة التنظيمية بالمؤسسة العمومية الجزائرية، وفي إطار هذه المفارقة تصبح المؤسسة من المعوقات الوظيفية في استقرار وتطوير المجتمع، وهذا ما أكدته دراسات الفرنسي سيقوس Segoos عندما خلص في دراسته حول المؤسسات الجزائرية إلى أن العمل في المؤسسات الجزائرية ومنظوماتها التسييرية والعلاقات الاجتماعية والمهنية التي

أسست عليها تتميز بعدم موضوعيتها كونها نابعة من إرادة الأفراد ومبنية على تصورات إيديولوجية وسياسية أكثر منها مسارات حقيقية سائدة في ميدان العمل، فالعلاقات الاجتماعية بها تتراوح بين الأوجه السياسية والأوجه القبلية والعشائرية والقربانية التي كانت أكثر إحكاما. (1)

وبالتالي كانت ظاهرة العصبية والقربانية ميزة أساسية من مميزات ممارسة السلطة التنظيمية بالمؤسسات العمومية تخضع لثقافة تقليدية تتحكم فيها وتوجهها فعندما نرى استبعاد الإطارات الكفأة من المناصب الحساسة لعدم وجود سند قبلي لهم في المؤسسة واستبدالهم بغير المؤهلين من الموظفين بسبب العلاقات القبلية نقول أن السلوك القيادي في المؤسسة صورة من صور القبيلة والعصبية، والظاهر أن التنظيمات السياسية والبيروقراطية في مجتمعنا الحديث وبرغم من تشكيلها على أساس قانوني منظم إلا أن العصبية القبلية مازالت مسيرة على ممارسة مختلف أنشطتها في تنظيم غير رسمي ويتضح هذا في تأثير البنى الاجتماعية التقليدية في كل المجالات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية، وهذا ما نراه في تشكيلات الأحزاب السياسية باعتبارها تمثل البنى الاجتماعية الحديثة التي تتأسس على رهانات وحسابات قبلية وعشائرية بحيث يصبح تمثيل المنتخب ليس لكل شرائح المجتمع وإنما لإعفاء قبيلته وعشيرته الذين ينتظرون منه التدخل لتحقيق مصالحهم وأهدافهم، وبذلك يكون الحزب السياسي نمط من أنماط البنى الاجتماعية الحديثة الذي يؤثر في ممارسة السلطة التنظيمية بالمؤسسات العمومية.

تتميز أنماط البنى الاجتماعية في مجتمعنا بالتفاعلات والعلاقات الاجتماعية التقليدية القائمة على أساس الانتماء إلى قيم المجتمع الأصلي الأول والهوية القبلية والقربانية وهي

(1) J. Carlson. L'entreprise industrielle Algérienne , Revue canadienne, l'homme et

l'entreprise, les Eps du Québec, N° 1220, déc, p 95.

قيم إيجابية في العلاقات الاجتماعية ومختلف السلوكيات بالمجتمع ولكنها قيم سلبية في مؤسساتنا لأنها لا تلائم المؤسسات والتنظيمات الحديثة القائمة على معايير الكفاءة الشخصية والمؤهل العلمي والاهتمام بعملية اتخاذ القرارات السليمة اللازمة لتنمية العملية الإدارية وتطويرها لأن القرار يشكل العنصر الجوهرى في مختلف الأقسام الإدارية والقادر على تحقيق الأهداف المسطرة، لكن الأمر يختلف عن مجتمعاتنا ومؤسساتنا التي مازالت العلاقات القرابية والعصبية تشكل حيزا واضحا في ممارسة واتجاه السلطة فيها، الأمر الذي يؤدي إلى ظهور مشكلات تنظيمية معقدة تنخر الاستقرار التنظيمي والوظيفي، وهذا الأمر لا يقف عند عدم تكيف ثقافة الفرد مع ثقافة المؤسسة التي يعمل فيها وإنما المشكلة أكبر، إن هذه الثقافة الاجتماعية تحمل في طياتها مشكلات تؤدي بالموظف داخل المؤسسة إلى تجسيدها وإعادة الإنتاج للهوية الجماعية المنصهرة في البنى الاجتماعية التقليدية الأمر الذي يؤدي إلى صراعات ذات طابع قبلي عشائري من أجل تحقيق كل طرف لمصالح جماعته القرابية ويظهر هذا جليا في موقف الموظفين من ممارسة السلطة تحت تأثيرات أنماط البنى الاجتماعية الذي ينعكس سلبا على وظيفة وفعالية المؤسسة في أدائها التي لا تتناسب مع عمليات التنمية الاجتماعية العلمية والموضوعية.

وانطلاقا من هذا كله يتبين لنا مدى أهمية مركزية أنماط البنى الاجتماعية في إدارة أي مؤسسة سواء كانت إنتاجية أو خدمية أو تجارية أو عمومية.

وعندما نتحدث عن البنى الاجتماعية في هذا الموضوع فإننا نقصد به آلية صنع السلوك والأحداث والتاريخ، لذلك نعتقد أن أي دراسة علمية للمؤسسات والتنظيمات في المجتمع الجزائري حتى تكون مفيدة ومجبية لمختلف التساؤلات التي تعيق استقرار المجتمع خاصة المهنية منها، لابد أن تركز على البعد الاجتماعي، باعتبار أن أي مؤسسة تعد كيانا اجتماعيا ذا حدود مميزة، كما أن هذه الحدود شفافة تسمح للمؤسسة بالتفاعل المستمر

مع المحيط الاجتماعي بكل ما يحمله من قيم وعادات وتقاليد يؤثر على ممارسة السلطة في المؤسسة التي تؤثر بدورها على خصائص التنظيم وعلى واقعه الإداري والاقتصادي والاجتماعي والمهني وعلى فعاليته.

لقد ظهر الاهتمام بأهمية دراسة أثر البنى الاجتماعية على السلوك التنظيمي الذي يمارسه المسؤولون في المؤسسة، في الآونة الأخيرة، ولعل نظرية Z اليابانية المطبقة حاليا في كبرى الشركات العالمية أحسن مثال لذلك لأنها تهتم بالبيئة الاجتماعية والمنظومة التربوية للمجتمع الياباني من خلال تركيزها على الثقافة الاجتماعية كعامل أساسي ورئيسي في علاج أو بناء أو إصلاح أي مشروع أو مؤسسة بمعنى أن أي خلل يعاني منه موظف في مؤسسة فهو في الأصل خلل أصاب محيطه الاجتماعي وعالمه الثقافي بأبعاده المعرفية والسلوكية والروحية، لذلك اهتمت هذه النظرية بممارسة القيم الاجتماعية المعروفة في العائلة اليابانية بالمؤسسات ومختلف التنظيمات اليابانية التي لقيت نجاحا تنظيميا معتبرا معتمدة في ذلك على الألفة والمودة والثقة الكاملة.

إننا عندما نتناول هذا الموضوع أي البنى الاجتماعية ومشكلات التنظيم في المؤسسة العمومية الجزائرية فإننا لا نكشف عن قانون اجتماعي جديد، وإنما نحاول أن نوضح كيف يمكن لنا النظر في الأوضاع الاجتماعية والتنظيمية والمهنية في المؤسسة انطلاقا من عمق البنى الاجتماعية المتمثلة في عادات وتقاليد وقيم المجتمع الجزائري ومدى تأثيرها في ممارسة السلطة وإصدار القرارات التنظيمية بالمؤسسة لأن نجاح المؤسسات اليوم أصبح يتوقف على قدرة وكفاءة مسؤوليها على اتخاذ القرارات الصائبة والفعالة بمعنى قدرة ممارس السلطة على الاختيار بين مجموعة من البدائل المتاحة حول موضوع القرار، وهذا لا يتحقق إلا إذا تم الاختيار على أساس دراسة علمية وتقدير سليم لمعطيات الواقع وترتكز على حجم المعلومات التي يتحصل عليها المسؤول من البدائل المتوفرة، فالقرار الفعال هو الذي يمارس في إطار نظرة شاملة إلى التنظيم ومحيطه بعيدا

عن المؤثرات الاجتماعية الخارجية، بحيث يستطيع أن يوازن بين المخاطر التي قد يسببها والمزايا التي قد يحققها.

لذلك فإن البحث في السلوك التنظيمي الناتج عن ممارس السلطة من حيث الأنماط والأساليب والمهارات السائدة في المؤسسة الجزائرية يحمل أهمية كبيرة لمعرفة مميزات وخصائص المسؤول الجزائري في مواجهة المشكلات واتخاذ القرارات الرشيدة، لذلك ركزت هذه الدراسة على أحد أهم المستويات التنظيمية وهو ممارسة السلطة في الخط الأول ويقصد بذلك الإشراف المتصل مباشرة بالمرؤوسين، حيث يلعب المسؤول في المؤسسة دورا هاما في عملية ممارسة السلطة واتخاذ القرارات لمواجهة مشكلات العمل وذلك لاتصاله الدائم مع الموظفين.

إن المشكلات التنظيمية التي تعاني منها المؤسسة الجزائرية هي إفرازات مباشرة أو غير مباشرة لثقافة البيئة الاجتماعية للموظفين بها وخاصة الذين يمارسون السلطة ويتخذون القرارات فيها من منطلق المؤثرات الاجتماعية لتلك البيئة القائمة على مختلف أنماط البنى الاجتماعية التي نراها سببا في ظهور عدة مشكلات مهنية، هذا ما سنحاول - في هذا البحث - أن نكشف عنه من خلال تبيان تأثير موقع أنماط البنى الاجتماعية في ممارسة السلطة التنظيمية بالمؤسسة العمومية الجزائرية.

لهذا نطرح تساؤلا رئيسيا في هذا البحث محتواه:

إلى أي حد تؤثر أنماط البنى الاجتماعية في ممارسة السلطة التنظيمية بالمؤسسة العمومية الجزائرية؟

هذا التساؤل يتفرع عنه تساؤلات فرعية هي:

1- هل أن السلطة التنظيمية في المؤسسة العمومية تمارس وفق مقاييس تنظيمية

حديثة أم أنها تستبطن أثناء ممارستها قيم البنى الاجتماعية التقليدية؟

- 2- هل تؤثر الروابط القرابية والجغرافية في توزيع وممارسة السلطة التنظيمية بالمؤسسة الجزائرية؟
- 3- إلى أي حد يؤثر الانتماء السياسي والأيدولوجي في ممارسة السلطة التنظيمية بالمؤسسة الجزائرية؟
- 4- ما هي العوامل الاجتماعية التي تقف وراء الصراعات المهنية التي تحدث في المؤسسة الجزائرية؟
- 5- هل يؤدي النمط العقلاني الديمقراطي في ممارسة السلطة بالمؤسسة الجزائرية إلى ترشيد القرارات التنظيمية؟

ثانيا: فرضيات الدراسة.

الفرضية العامة: تؤثر أنماط البنى الاجتماعية في ممارسة السلطة التنظيمية بالمؤسسة.

الفرضية الفرعية 1: تمارس السلطة في المؤسسة العمومية بمقاييس تنظيمية حديثة تستبطن تأثير البنى الاجتماعية التقليدية.

الفرضية الفرعية 2: يمكن اعتبار الروابط القرابية والجغرافية مؤثرة في توزيع وممارسة السلطة بالمؤسسة.

الفرضية الفرعية 3: يؤثر الانتماء السياسي والإيديولوجي في ممارسة السلطة التنظيمية بالمؤسسة.

الفرضية الفرعية 4: كلما زاد تأثير البنى الاجتماعية في ممارسة السلطة التنظيمية بالمؤسسة كلما زادت صراعات العمل وقل الاستقرار التنظيمي.

الفرضية الفرعية 5: يؤدي النمط العقلاني الرشيد في ممارسة السلطة التنظيمية إلى ترشيد القرارات والاستقرار التنظيمي بالمؤسسة.

ثالثا: أسباب اختيار الموضوع.

- استفحال ظاهرة الجهوية والقربية بشكليها السوسيولوجي والاجتماعي وما تحمله من أساليب في ممارسة السلطة بالمؤسسة الجزائرية.
- قلة أو انعدام مثل هذه الدراسات المهمة في مؤسسات البحث العلمي الجزائرية.
- تسليط الضوء على هذا الموضوع الحساس الذي تعاني منه المؤسسات الجزائرية وخاصة الجانب التنظيمي منه والمتمثل في عدم الاستقرار التنظيمي وبروز الصراع المهني.
- الأخذ بعين الاعتبار لأبعاد البنى الاجتماعية وأهميتها في إصلاح أوضاع مؤسساتنا المنهكة والفاشلة في أداء وظائفها.
- المفارقة التنظيمية للقائمين على ممارسة السلطة بالمؤسسة الجزائرية بين السلوك التنظيمي الظاهر وحقيقته المستبطنة، الذي يكشف تأثير أنماط البنى الاجتماعية في ممارسة السلطة.

رابعاً: أهداف الدراسة.

- محاولة الوصول إلى حقيقة الظاهرة المدروسة والكشف عن النزاعات والصراعات التي تتخبط فيها المؤسسة العمومية الجزائرية.
- تحديد ووصف النموذج الاجتماعي الموجه لسلوكات القائمين على ممارسة السلطة بالمؤسسة العمومية الجزائرية.
- التأكيد أن ممارسة السلطة بالمؤسسة غير وظيفية وغير واقعية وهي مستمدة من المؤثرات الاجتماعية الخارجية وأن آثارها تؤدي إلى عرقلة التنمية الاجتماعية.
- الكشف عن أهمية أبعاد البنى الاجتماعية في ممارسة السلطة بالمؤسسة.
- الكشف عن علاقة أنماط البنى الاجتماعية بممارسة السلطة التنظيمية في ظهور المشاكل التنظيمية التي تعاني منها المؤسسة الجزائرية.

خامسا: أهمية الدراسة.

- إلقاء الضوء على أثر أنماط البنى الاجتماعية في ممارسة السلطة التنظيمية بالمؤسسة ومدى ارتباطها بالسلوكات المهنية للموظفين، وهذا لإثراء هذا المجال ولفت نظرة الباحثين المهتمين بالدراسات التنظيمية للمؤسسات.
- تهيئة الأرضية الخصبة لوضع دعائم طرق تسيير المورد البشري التي تأخذ بعين الاعتبار الواقع الاجتماعي السائد في المجتمع بكل أبعاده الاجتماعية بقصد فهم سلوك الموظف جيدا.
- تصميم مناهج إدارية تحمل قيم تنظيمية رشيدة في التسيير تأخذ بعين الاعتبار توجيه المؤسسة إلى المساهمة في التنمية الاجتماعية السليمة من منطلق ممارسة السلطة وفق النموذج العقلاني الديمقراطي الرشيد.

سادسا: الدراسات السابقة.

إن من أهم ميزات العلم التراكمية في المعرفة، أي أن المعرفة العلمية الحالية ترتكز على معارف سابقة، ولا تعتبر نهائية وصحيحة لأن العلم يصحح نفسه بنفسه بطريقة استمرارية، حيث يتم تصحيح وتنقية المعرفة العلمية من الأخطاء والهفوات بمعارف جديدة وفي إطار هذه الحلقة يستمر البحث العلمي في البحث عن الجديد في المعرفة من منطلق الدراسات السابقة كمرتكزات مرجعية أساسية في ذلك.

وفيما يخص موضوع الدراسة فقد تم تناوله من طرف عدة باحثين لكن من زوايا بعيدة تبحث في تأثير القيم والعوامل الثقافية في أداء العاملين بمختلف المؤسسات التربوية والصناعية والاقتصادية، لذلك لم أجد دراسة تتكلم عن البيئة الاجتماعية كمنطلق في بحثها تدرس آثارها في مختلف السلوكات التنظيمية بالمؤسسات وتوضح هذه الآثار في عدم فعاليتها وعدم استقرارها، وهذا ما عبرت عنه بأنماط البنى الاجتماعية وتأثيرها في ممارسة السلطة بالمؤسسة العمومية الجزائرية.

لهذا سأحاول تناول بعض الدراسات التي تناولت من قريب الموضوع بشيء من التحليل.

الدراسة الأولى:

المسألة الثقافية وعلاقتها بالمشكلات التنظيمية في المؤسسة الجزائرية.

وهي دراسة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم / تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل قام بها الباحث كمال بوقرة بولاية باتنة في مؤسسة قارورات الغاز بوحدة باتنة

أهداف الدراسة:

- الكشف عن أهمية البعد الثقافي في السلوك التنظيمي للأفراد

- تحليل البيئة الثقافية للعامل الجزائري ومعرفة أوضاعه ومدى ارتباطه بواقعه الاجتماعي والثقافي وقياسها بمدى انتشار الثقافة التنظيمية في المؤسسة الجزائرية.

- التعرف على مدى الارتباط بهذه الثقافة وتأثيرها على الاستقرار المهني.
- الكشف عن حقيقة وعلاقة القيم الثقافية لدى العمال بالمشكلات التنظيمية التي تعاني منها المؤسسة الجزائرية.

يعتقد الباحث في دراسته أن سبب ظهور المشكلات التنظيمية يعود إلى عوامل اجتماعية ثقافية أكثر منها مهنية، هذا ما جعله يطرح تساؤلاً مؤداه: ما موقع المسألة الثقافية من المشكلات التنظيمية التي تعرفها المؤسسة الجزائرية؟ أو إلى أي حد تؤثر الثقافة في استقرار فعالية المؤسسة الجزائرية وتحقيق أهدافها التنظيمية والاجتماعية والتنمية؟

فرضيات الدراسة:

- تعد القيم الثقافية لدى العامل السبب الرئيسي في المشكلات التنظيمية.
- كلما تناقضت القيم الثقافية للعامل مع القيم التنظيمية كلما ضعف انضباطه في العمل.

- كلما قل وعي العامل بالثقافة الصناعية، كلما زاد تعرضه للإصابات والأمراض في المهنة.

- كلما كانت القيم الثقافية الوافدة غير مقبولة كلما زاد عدم الرضا في العمل.

- كلما كانت القيم الثقافية التي تتحكم في طرق التسيير غير مقبولة كلما أدى ذلك إلى دوران العمل.

للإجابة عن هذه الفرضيات قسم الباحث دراسته إلى سبعة فصول، الفصل الأول خاص بالإطار المنهجي للدراسة والثاني تناول فيه مدخلا سوسيوانثروبولوجيا لدراسة الثقافة

والفصل الثالث خصه بالدراسة السوسيوثقافية للتنظيم والرابع تكلم فيه عن المقاربة السوسيوولوجية لدراسة المسألة الثقافية في الجزائر أما الفصل الخامس فدرس فيه المشكلات التنظيمية دراسة سوسيوولوجية وأما الفصل السادس فقد خصه بالإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية وفي الفصل الأخير قام بتفسير البيانات واختبار فرضيات الدراسة من خلال الدراسة الميدانية التي قام بها بالمؤسسة الوطنية لقاوورات الغاز وحدة باتنة التي تضم 363 عاملا موزعين على الدوائر والمصالح المختلفة بالمؤسسة حيث قام باختيار عينة عشوائية طبقية قدرت بـ 90 عاملا معتمدا الملاحظة المباشرة والمقابلة الموجهة والحررة لجمع المعلومات ومتبنا المنهج التحليلي الوصفي في دراسته.

نتائج الدراسة:

توصل الباحث إلى عدة نتائج نورد بعضها فيما يلي:

- أن ظواهر عدم الانضباط في العمل منتشرة بشكل ملحوظ في المؤسسة حيث يشير التغيب والتخلف عن العمل للحضور في الوقت المحدد ويعود السبب في التناقض بين قيم المجتمع والقيم التنظيمية بالمؤسسة.
- اعتماد البعد القرابي في بعض الممارسات التنظيمية.
- توصل الباحث إلى أن ظاهرة الصراع متفشية بقوة في المؤسسة بين مختلف المستويات والأنساق التنظيمية المكونة للمؤسسة، حيث لاحظ ، هذه الصراعات تقف وراءها عوامل موضوعية كمحاولة الانتشار بالقوة والنفوذ بدون سند قانوني، كما استنتج أن الاختلاف في المستوى التعليمي يؤدي إلى الاختلاف في القيم الثقافية، وتوصل كذلك إلى أن الاعتبارات القرابية والجهوية تكون سببا في وجود الصراع بشكل دائم، إلى جانب التناقض في أسلوب حياة العامل مع بيئة المصنع وعدم تكيفه واندماجه الأمر الذي يؤدي إلى حدوث صراع.

- توصل الباحث في النهاية إلى حقيقة مهمة وهي أن القيم الثقافية لدى العامل تعد السبب الرئيسي في المشكلات التنظيمية. (1)

تعتبر هذه الدراسة قريبة من موضوع البحث الحالي لكونها تهدف إلى تسليط الضوء على تأثير القيم الثقافية والعلاقات الاجتماعية في ظهور المشكلات التنظيمية بالمؤسسة لذلك فقد كانت إشكالية ممارسة السلطة من منظور البنى الاجتماعية أحد المشكلات التنظيمية الرئيسية الظاهرة في المؤسسة.

كانت هذه الدراسة واضحة غير معقدة، تحليلاتها واضحة وسوسيولوجية، ما جعلنا نستفيد من نتائجها لتأكيد نتائج دراستنا.

الدراسة الثانية

النتيجة الاجتماعية ودورها في نمو التفكير الإبداعي لدى الشباب السوري. وهي دراسة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع للباحثة هناء العابد.

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن ما يلي:

- 1-الكشف عن أهمية التفكير الإبداعي ودوره الضروري لاستمرار حياة ناجحة للفرد والمجتمع.
- 2-التوعية بالتأثيرات السلبية للتنشئة الاجتماعية الخاطئة على الشباب وإمكانية الحد من هذه التأثيرات من خلال مهارات يمكن اكتسابها والتدريب عليها.
- 3-رفع مستوى التفكير بحلول المشكلات وتوسيع مجال رؤية الحلول المبدعة.

(1)- كمال بوقرة، "المسألة الثقافية وعلاقتها بالمشكلات التنظيمية في المؤسسة الجزائرية، دراسة بمؤسسة قارورات الغاز وحدة باتنة" مذكرة دكتوراه في علم اجتماع التنظيم والعمل، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، جامعة باتنة، السنة الجامعية 2007/2008.

4- رفع الوعي لدى المؤسسات الاجتماعية بدءاً من الأسرة والمدرسة وحتى وسائل الإعلام، بمسؤوليتهم عن التربية وضرورة حصول كل من النشء والأطراف المعنيين بالتنشئة على التدريب والتأهيل المناسب لتربية جيل سوي فكرياً قادر على رؤية مشاكله واستنباط حلول إبداعية لها. ومن ثم تحقيق أهدافه وتطوير مجتمعه.

انطلقت الدراسة من تساؤل محوري مفاده: ما هو دور التنشئة الاجتماعية المتمثلة أساساً بالتربية الأسرية والتعليمية والدينية في نمو الفكر الإبداعي عند الشباب السوري؟ وهل تشكل هذه التنشئة عائقاً مانعاً في تنمية إبداعهم؟

تساؤلات الدراسة الفرعية:

- ما هو مقياس القدرة على التفكير الإبداعي عند الشباب السوري؟
- ما تأثير تعليم الوالدين على تنمية قدرة أولادهم على التفكير الإبداعي؟
- هل تؤثر المؤسسات التعليمية في تنمية قدرة الشباب على التفكير الإبداعي؟
- هل تؤثر المؤسسات الدينية في تنمية قدرة الشباب على التفكير الإبداعي؟
- هل يمكن الحد من تأثير الطرق التربوية المعوقة لتنمية الفكر الإبداعي؟

للإجابة عن هذه التساؤلات قسمت الباحثة دراستها إلى خمسة فصول، الفصل الأول يتعلق بمنهجية الدراسة، والثاني تناولت فيه خصائص التنشئة الاجتماعية ومؤسساتها، أما الفصل الثالث، فتحدثت فيه الباحثة عن أهمية التفكير الإبداعي وأهميته في تطوير حياة الأفراد والمجتمعات، والفصل الرابع جمع بين العلاقة بين التنشئة الاجتماعية والتفكير الإبداعي. أما الفصل الأخير فخصته الباحثة للدراسة الميدانية التي كانت بمدينة دمشق السورية باعتبارها مركز كثافة سكانية في سورية بسبب انتقال الكثير من السكان إليها من باقي المحافظات فضلاً عن الهجرة من الريف إلى المدينة ثم اختيار

عينة احتمالية للدراسة تتألف من 100 فرد تم تقسيمهم حسب الجنس 50 ذكرا و 50 أنثى من المجتمع الأصلي للدراسة وهو مجتمع مدينة دمشق مركزة في ذلك على الشباب المفكر وذلك ضمن الشروط الاجتماعية، وقد اعتمدت الباحثة في دراستها على المنهج الوصفي التحليلي وذلك لدراسة الواقع الاجتماعي وتحليله، واستخدمت مجموعة من الأدوات لجمع المعلومات هي المقابلة الشخصية والاستبيان والملاحظة.

نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها ما يلي:

- 1- توفر معظم صفات الإبداع عند كل المبحوثين وتزايدها كلما تقدم أفراد العينة بالعمر والمستوى الدراسي لهم ولوالديهم.
- 2- تدل البيانات على وجود ثغرات في التربية لكلا الجنسين ولمعظم المراحل العمرية والتعليمية في التشجيع على التفكير الإبداعي واحترام عقول الأبناء وأفكارهم والاهتمام بتحفيظهم على الابتكار والتفكير في أمور الحياة بأبعاد عميقة وغير مألوفاً.
- 3- حصول ضمور القدرة على الإبداع عند النشء منذ الطفولة خاصة أن أكبر جهة مؤثرة على النشء في بناء تفكيره وقدرته على الوصول للقرارات هي الأسرة.
- 4- هناك فهم سطحي لمعوقات تنمية التفكير الإبداعي ولكن في نفس الوقت هناك رغبة وإيمان بأهمية وإمكانية تطوير القدرات الذاتية الإبداعية خاصة بالنظر إلى الأضرار المتوقع حدوثها إن لم تتم تنمية التفكير الإبداعي.
- 5- هناك إمكانيات ضخمة في تفعيل إمكانيات الإبداع المتوفرة عند الشباب، وللتنشئة الاجتماعية ومؤسساتها دور أساسي في تحقيق إنجازات هامة. (1)

(1) - هناء العابد، "التنشئة الاجتماعية ودورها في نمو التفكير الإبداعي لدى الشباب السوري"، رسالة دكتوراه في علم الاجتماع، جامعة St. Cléments العالمية، 2010.

سلطت هذه الدراسة الضوء على المتغير الأول للدراسة والمتمثل في أنماط البنى الاجتماعية التي تتأسس على الأسرة كأحد المكونات الأساسية لنظام العصبية التي ينشأ فيها الفرد متشعبا بقيم الثقافة التقليدية ثم تكبر في ذهنيته حتى نجدها في سلوكه التنظيمي فيما بعد بالمؤسسة، ولذلك كانت هذه المفارقة المتمثلة في الثقافة الاجتماعية التي يكتسبها الفرد في المحيط الاجتماعي الذي ينشأ فيه المتناقضة مع القيم التنظيمية الحديثة بالمؤسسة، تشكل أزمة كل المؤسسات العمومية، لذلك كانت هذه الدراسة قريبة من موضوعنا من حيث تناولها لأثر التنشئة الاجتماعية التقليدية في كبح نمو الفكر الإبداعي عند الشباب، الذي سيفتح له المجال مستقبلا في ممارسة مختلف المسؤوليات المهنية والاجتماعية بمختلف التنظيمات والمؤسسات.

الدراسة الثالثة:

الثقافة الاجتماعية وأثرها على السلوك المهني للعمال دراسة ميدانية بوحدة النسيج في محيط شبه ريفي.

قام بهذه الدراسة الدكتور بوفلجة غياث، سنة 2001 بأحد المناطق الريفية بولاية تلمسان حيث يشتغل معظم سكانها بالزراعة والرعي، حيث كانت عينة الدراسة المختارة من طرف الباحث هي عمال مصنع النسيج ببلدية "سبدو" في عهد الاشتراكية والذي يعمل به أكثر من مائة عامل، حيث تساءل الباحث عن العلاقة بين الثقافة المجتمعية السائدة في هذه المنطقة الريفية وسلوكات العمال في المصنع حيث بنى إشكالية بحثه حول صعوبة التكيف مع مستلزمات التنظيمات الصناعية المعاصرة وثقافة المجتمع الجزائري وعليه طرح تساؤلا محوريا مفاده كيف توجه الثقافة المجتمعية للأفراد سلوكياتهم داخل العمل في ظل تنظيم صناعي مختلف عنها؟

وقد افترض الباحث أن هذه الثقافة من شأنها التأثير في تحديد قيم الأفراد واتجاهاتهم نحو العمل من خلال مدى الانضباط والصرامة في تنفيذ المهام، كما تؤثر في تحديد مكانة العمل ودوافعه ليستخلص من خلال عملية جمع البيانات والمعلومات باستعمال أداة الاستبيان والمقابلة إلى أن العامل الجزائري يتأثر بالقيم السائدة في مجتمعه إلى حد كبير، حيث توصل إلى مجموعة من النتائج حول تأثير العوامل الثقافية والبيئة الجغرافية في تحديد دوافع السلوك المهني للعامل الجزائري وقد لاحظ ذلك من خلال مجموعة من الممارسات ومن أهمها:

- اللجوء إلى الوساطة والمحسوبة في الإدارة من أجل الترقية.
- اعتماد البعد القرابي كأحد معايير توزيع المهام الإدارية.
- طريقة الإشعار عن التغيب حيث يكون بعد العودة للعمل.
- الاتصال بالمسؤول خارج المؤسسة للتحدث معه عن موضوع العمل.
- تأثير العلاقات الأسرية والقبلية في علاقات العمال بالمسيرين. (1)

(1)- بوفلجة غياث، بحوث في التغيير التنظيمي وثقافة العمل، ط1، الجزائر: 2010، ص ص (37، 38، 39)

سابعاً: تحديد المفاهيم الأساسية في الدراسة.

1. البنية الاجتماعية.

يعتبر مفهوم البنية الاجتماعية من المفاهيم الرئيسية في علم الاجتماع والأنثروبولوجيا، إن لم نقل أنه المفهوم المحوري فيه، ويتفق كثير من علماء الاجتماع على أنه أول القضايا الرئيسية التي ينبغي عليه أن يتناولها بالبحث والدراسة.

من أبرز المفكرين السوسولوجيين الذين قدموا تعريفاً للبنية الاجتماعية "رادكليف براون" حيث يعود إليه التأثير الهام في انتشار المفهوم بعد المحاضرة التي ألقاها عام 1940 بعنوان "حول البنية الاجتماعية"

يقول "رادكليف براون" عن البنية الاجتماعية في تقديمه لكتابه "البنية والوظيفة في مجتمع بدائي" "إن الكتاب يحتوي على جزء بعنوان البيئة الاجتماعية وإن هذا الجزء كان قد تم تقديمه في زمن الحرب، ونشر بشكل مختصر، ولذلك فهو ليس بالوضوح الذي ينبغي أن يكون عليه".

ولهذا يقدم بعض التوضيحات والتأكيدات حول مفهوم البنية بقوله "حينما نستخدم تعبير بنية فإنما نشير إلى نوع من الترتيب المنظم للأجزاء أو المكونات فاللحن والموسيقى له بنية وأيضا أي عبارة لها بنية والبناء له بنيته ومكونات أو وحدات البنية الاجتماعية هي أشخاص وأي شخص هو كائن بشري ينظر إليه لا بوصفه كائنا وإنما كمحتل لوضع في بنية اجتماعية". (1)

إن "رادكليف براون" يؤكد بالكلمات السابقة أن البنية الاجتماعية تتشكل من العلاقات الاجتماعية وأن هذه البنية ليست تركيباً عشوائياً وإنما يتحدد بالعملية الاجتماعية وفضلاً

(1) –A.R. Radcliffe, Brown. A structure and function in primitive society, London: Oxford University press, pp, 1952.

عن ذلك فهو يؤكد في تلك المقدمة مسألة هامة أخرى وهي ضرورة التمييز بين التفسير التاريخي للمؤسسات والفهم النظري لها.

"ريموند فيرث": لقد طرح "فيرث" تصوره لمفهوم البنية الاجتماعية كما يلي:

"الحياة في مجتمع معناها تنظيم مصالح الأفراد وتوجيه سلوكهم بعضهم تجاه بعض ومحاولة تصنيفهم إلى جماعات من أجل العمل المشترك وبذلك نستطيع أن نرى في العلاقات التي تقوم بينهم نوعاً من التخطيط أو النسق يمكن أن نسميه (البنية الاجتماعية) أما الطريقة التي تعمل بها هذه العلاقات بالفعل بحيث تؤثر في حياة الأفراد وطبيعة المجتمع ذاته فيمكن أن نسميها الوظائف الاجتماعية وقد يمكن مقارنة (البنية الاجتماعية) والوظيفة الاجتماعية بعلم التشريح وعلم وظائف الأعضاء بالنسبة للكائن الحي". (1)

نلاحظ أن "فيرث" يرى أولاً: أن للعلاقات القائمة بين الناس شيء من التنظيم هي البنية الاجتماعية وثانياً أن فيرث يساوي بين النسق والبنية شأنه في ذلك شأن "تالكوت بارسونز" لكن "فيرث" يرى أن الوصول إلى فهم أفضل للمبادئ التي تنظم البنية الاجتماعية والعلاقات بين الناس يعني التوجه لدراسة المجتمعات البدائية بدلاً من المجتمعات الصناعية وفي هذا الشأن يقول "ونستطيع أن نتبين أن البنية الاجتماعية فيما يختص بكل من الجماعات والنظم تقوم على مبادئ محددة، فالجنس والسن والوطن والقرباة والعصبية من أهم هذه المبادئ الأساسية في كل المجتمعات البشرية، ولكي نصل إلى فهم أفضل عن كيف تعمل هذه المبادئ فيستحسن دراستها في المجتمعات البدائية التي تتميز بصغر الحجم وبساطة التنظيم". (2)

(1) - ريموند فيرث، بعض مبادئ البناء الاجتماعي، ترجمة محمود محمد الشربيني، مجلة مطالعات للعلوم الاجتماعية، العدد 87، مصر: دار المعارف، 1970، ص 25.

(2) - المرجع نفسه.

تالكوت بارسونز: يعرف "بارسونز" البنية الاجتماعية على أنها "عبارة عن مجموعة من العلاقات بين أجزاء أي نسق حي والتي يمكن أن تظهر على أساس أمبريقي في شكل ثابت على امتداد فترة من الزمن". (1)

هذه الأفكار تعبر عن التصور الوظيفي حول البنية الاجتماعية الذي يرى فيها "بارسونز" أن البنية يمكن رؤيتها بالملاحظة المباشرة على أساس أنها واقع عيني والذي يرى أيضا أن مجموع العلاقات هي البنية، وأن القيم هي الأساس الذي يحدد العلاقات الاجتماعية ومن ثم البنية وهي الفكرة التي تردت في مفهوم "رادكليف براون" عن البنية.

أما التعريف الآخر الذي قدمه "بارسونز" حول البنية الاجتماعية، فقد تمثل في أن البنية الاجتماعية هي مجموعة من علاقات نمطية شابة نسبيا بين وحدات، حيث أن وحدة النسق الاجتماعية هي الفاعل، فإن البنية الاجتماعية هي نسق منمط لعلاقات اجتماعية بين فاعلين وعلى أي حال فإن الخاصية المميزة لبنية أنساق الفعل الاجتماعي هي أن الفاعل في معظم علاقاته لا يشارك ككيان كلي وإنما في ارتباط فقط بقطاع متباين معين من الفعل الكلي، ومثل ذلك القطاع الذي يعتبر وحدة أي نسق للعلاقات الاجتماعية أصبح يسمى عادة دورا مسيطرا. (2)

لوسيان سيف: يعرف "لوسيان سيف" البنية الاجتماعية قائلا: "أن مفهوم البنية الاجتماعية يشير في أوسع معانيه إلى نظام من علاقات داخلية ثابتة يحدد السمات الجوهرية لأي كيان ويتشكل منه كل متكامل لا يمكن اختزاله إلى مجرد حاصل مجموع عناصره". (3)

(1)- جورد بورفيتش، "مفهوم البناء الاجتماعي" ترجمة خليل صابات، مجلة مطالعات في العلوم الاجتماعية، العدد، 8 و 7، مصر: دار المعارف، 1970، ص ص (30، 31).

(2)- المرجع نفسه..

(3)- لوسيان سيف، "موقع الفلسفة البنائية من المنهج العلمي" ترجمة أحمد القيصر، مجلة الكاتب، العدد، 134، مصر: 1982، ص 110.

2. السلطة:

تلعب السلطة دورا مهما في مجال العمل، حيث تعد من المرتكزات الأساسية والدعائم الرئيسية التي تؤثر على سلوك الفرد لكي يغير في أدائه مع ما يتناسب في تحقيق الأهداف والسياسات التنظيمية المرسومة من طرف القائمين على ممارسة السلطة في المؤسسة.

وقد حظي مفهوم السلطة باهتمام الباحثين والمفكرين في مجال العلوم الاجتماعية وخاصة علم اجتماع التنظيم والعمل، وقد اختلف استخدام مفهومه من باحث لآخر كما أنه ارتبط بعدة مفاهيم كالسيطرة والقوة والنفوذ.

فوجد ابن خلدون يعرفها بقوله "أن أصل السلطة كتعبير على مجموعة العلاقات التنظيمية التي تحكم أفراد أو جماعة أو مجتمع ما".⁽¹⁾

وأن التفاوت هو أساس نشوء السلطة وهي في الممارسة سيادة أو رئاسة دون أن يكون للسيد أو الرئيس قهر في أحكامه لأن التضامن - العصبية والرضا هما هنا أساس السلطة ولكن حينما يدخل عليها التغلب والملك تزيد على الرئاسة إذ يكون من مقوماتها "الحكم بالقهر".⁽²⁾

كما يعرفها "هربرت سيمون" على أنها قوة اتخاذ القرارات التي تحكم وتقود أعمال الآخرين.⁽³⁾

(1)-حسن ملحم، التحليل الاجتماعي للسلطة، الجزائر: المطبعة الجزائرية للمجلات والجرائد، 1993، ص 216.

(2)- مجموعة خبراء عرب في علم الاجتماع، الموسوعة العربية لعلم الاجتماع، تونس، ليبيا، الدار العربية للكتاب، 2014، ص 428.

(3)- محمد بهجت جاد الله كشك، المنظمات وأسس إدارتها، الاسكندرية: المكتب الجامعي الحديث، 1999، ص

وقد عرفها بعض المفكرين السوسيولوجيين على أنها القوة التي بمقتضاها يستطيع المسؤول أداء العمل المطلوب منه وفقا للخطة الموضوعة، فمن يملك السلطة من حقه أن يتوقع الطاعة ممن يعملون تحت مسؤوليته والسلطة تعتمد على التسلسل الرئاسي. (1)

وعرفها "توماس الإكويني" على أنها نتيجة تفرضها حياة الإنسانية في جماعة منظمة لأنها تستهدف تحقيق المصالح المشتركة لأفراد هذه الجماعة. (2)

رغم تعدد التعاريف واختلاف الآراء حول مفهوم السلطة، فهناك إجماع على أن السلطة مقرونة بحرية التصرف واتخاذ القرارات لتنفيذ مهام معينة وفي هذا الإطار يتكلم "ماكس فيبر" عن مفهوم السلطة فيقول: أنها احتمال أن تطيع جماعة معينة من الناس الأوامر المحددة التي تصدر عن مصدر معين. (3)

إذن فالسلطة هي قدرة ممارستها على اتخاذ القرارات اللازمة وإقناع المرؤوسين بالامتثال للسياسة التنظيمية المرسومة، كما أنها تتفرد بالمرونة، وتعتبر كذلك على الوجه الشرعي للقوة القانونية التي تمنح حق إصدار الأوامر للحصول على الامتثال للقرارات والأنشطة المكلف بها.

إن السلطة بمعناها الأعم هي ببساطة عبارة عن طرح تأثيرات سببية، وتعد السلطة الفاعل قصدا لسلطاته السببية ليؤثر في سلوك غيره والسلطة علاقة بين اثنين، يعد أحدهما العامل الأساسي أو صاحب السلطة العليا، بينما الآخر هو العامل التابع أو الخاضع، حيث يمارس الأساسي سلطته التي يمتلكها، بينما يتأثر التابع بسلطة الأساسي. (4)

(1)- المهوس، مبادئ الإدارة العامة والتنظيم الإداري، الرياض: مطابع الفرزدق، 1987، ص 61.

(2)- محمد نصر مهنا، في تاريخ الأفكار السياسية وتنظيم السلطة، الاسكندرية: المكتب الجامعي الحديث، 1999، ص 216.

(3)- علي غربي وآخرون، تنمية الموارد البشرية، الجزائر: دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، 2002، ص 190.

(4)- جون سكوت، المفاهيم الأساسية في علم الاجتماع، ط1، ترجمة عثمان محمد، لبنان: الشبكة العربية للأبحاث والنشر، 2009، ص 243.

3. المسؤولية:

يتم استخدام كلمة المسؤولية في الجانب العملي على نطاق واسع في غير مكانها، فنجدها أحيانا تستخدم بمعنى السلطة، وتارة تستخدم في معنى المهام والواجبات وتارة أخرى تشير إلى المساءلة.

لكن في حقيقة الأمر أن السلطة والمسؤولية ترتبطان ارتباطا وثيقا وجوهريا حيث تكون السلطة بقدر المسؤولية أما المسؤولية فتساوي السلطة على جميع المستويات الإدارية المختلفة في المنظمة. (1)

فإذا كانت السلطة تشير إلى حرية التصرف في اتخاذ القرار لتنفيذ مهام معينة فإن المسؤولية تعني التزام الفرد بإنجاز المهام والأعمال المناسبة لطاقاته وقدراته وخبراته ومؤهلاته على الوجه الأكمل. (2)

كما يعرفها بعض المفكرين على أنها مجموعة المهام والواجبات التي تعهد للفرد للقيام بأدائها. (3)

ونظر إليها البعض على أنها الالتزام بأداء عمل معين مفروض يحاسب عليه الفرد. (4) لكي تكون هناك مسؤولية لا بد أن يكون قبلها تفويض سلطة وتحديد مجال أو منطقة حركة واستقلالية للمسؤول وبدون سلطة يبقى المسؤول مكتوف الأيدي في موقعه الأمر الذي يعيق إجراءات التنفيذ التنظيمية مما يؤدي إلى فشل المسؤولين في مهامهم الموكلة إليهم.

(1)- حسين محمود حريم، مبادئ الإدارة الحديثة، الأردن: دار الحامد للنشر والتوزيع، 2006، ص 171.

(2)- ناصر دادي عدوان، الاتصال ودوره في كفاءة المؤسسة الاقتصادية، الجزائر: دار المحمدية العامة، 2004، ص 61.

(3)- حسين محمود حريم، تصميم المنظمة، ط3، عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع، 2006، ص 149.

(4)- محمد بهجت جاد الله كشك، المنظمات وأسس إدارتها، مرجع سابق، ص 226.

4. التنظيم:

يستخدم التنظيم للتعبير عن الجهد الإنساني المبذول من أجل تحقيق الأهداف المرجوة والمرغوبة، ويعرف على أنه جماعة منظمة على مستوى عال تتمتع بأهداف وقواعد ولوائح مقررة رسمياً ونسق الأدوار المحددة. (1)

كما يعرفه "رايت ميلز" بأنه نسق الأدوار المتدربة بواسطة السلطة.

في حين يعرفه "بارسونز" على أنه وحدة اجتماعية منظمة أقيمت بهدف تحقيق أهداف محددة من خلال مجموعة من الإجراءات التنظيمية. (2)

ويعرفه "السيد الحسيني" على أساس أنه وحدة اجتماعية تقام بطريقة مقصودة لتحقيق أهداف محددة وتتخذ طابعاً بنائياً يلائم تحقيق الأهداف. (3)

أما "محمد عاطف غيث" يعرف التنظيم بأنه عبارة عن نموذج مستقر نسبياً للعلاقات الاجتماعية بين الأفراد والجماعات الفرعية داخل جماعة معينة وطبقاً لهذا المعنى يعتبر التنظيم الاجتماعي مرادفاً للبناء الاجتماعي. (4)

من هذا التعريف نجد أن "محمد عاطف غيث" ربط التنظيم مباشرة بمفهوم التنظيم الاجتماعي العام الذي ركز فيه على العلاقات الاجتماعية في التنظيم والتي أولى أهمية كبيرة للجانب الإنساني فيها.

ويعرف التنظيم المفكر "سكوت" على أنه كل وحدة اجتماعية تقام بطريقة مقصودة لتحقيق أهداف معينة ومحددة. (5)

(1) - محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، مصر: دار المعرفة الجامعية، 1997، ص 312.

(2) - السيد علي شتى، اغتراب الإنسان في التنظيمات الصناعية، مصر: مؤسسة شباب الجامعة، 1997، ص 13.

(3) - رابح كعباش، علم اجتماع التنظيم، الجزائر: مخبر علم الاجتماع والاتصال، جامعة منتوري قسنطينة، 2006، ص 28.

(4) - محمد عاطف غيث، المرجع نفسه، ص 313.

(5) - علي عبد الرزاق جليبي، علم الاجتماع الصناعي، مصر: دار المعرفة الجامعية، 2001، ص 16.

إن هذا التعريف يركز فيه "سكوت" على الطابع الإداري لقيام التنظيم حيث تتوفر لدى أعضائه الإرادة في الانضمام إليه، إن يكون هذا التنظيم محددا في الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها بدقة لأنها تعبر عن مبرر لوجوده وهي التي تعطي الصورة الحقيقية لفاعليته ونجاعته من عدمها.

كما يعرف التنظيم أيضا على أنه ترتيب وتنسيق وتوحيد للجهود والأعمال والنشاطات بما في ذلك تحديد السلطة والمسؤولية المعطاة للأفراد لغاية تحقيق الأهداف. (1)

كما يعرفه "طارق طه" بأنه الوظيفة الإدارية المتعلقة بتحديد المهام وتجميعها في أقسام متخصصة ثم تخصيص الموارد لتلك الأقسام. (2)

بمعنى تحديد المهام التي يجب إنجازها ومن سينجزها وكيفية تجميع تلك المهام ومن يرأس من؟ وأين سيتم اتخاذ القرارات؟ من خلال ما سبق يمكننا النظر إلى التنظيمات على أنها وحدات اجتماعية متكاملة وهادفة تتوزع فيها الأعمال والأنشطة على الأشخاص بشكل مناسب يسمح بتحديد مستويات السلطة التنظيمية والمسؤولية ونماذج الإشراف، مع تحديد واضح للهيكل التنظيمي والسلطة الممارسة من أجل تحقيق الأهداف المطلوبة وفق طرق عقلانية رشيدة.

5. المؤسسة:

تعرف المؤسسة تعريفات كثيرة ترتبط بنوع العمل الذي تقوم به حيث يعرفها البعض على أنها نظام اجتماعي نسبي وإطار تنسيقي عقلاني بين مجموعة من الأفراد تربطهم علاقات مترابطة ومتداخلة يتجهون نحو تحقيق أهداف مشتركة وتنظم علاقاتهم في إطار

(1) - محمد سلمان العيان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط1، الأردن: دار وائل للنشر، 2002، ص 43.

(2) - طارق طه، الإدارة، الاسكندرية: منشأة المعارف، 2002، ص 435.

مهيكّل ومحدّد بوحدات إدارية وظيفية ذات خطوط محددة السلطة والمسؤولية، تعمل على تلبية الحاجات الإنسانية بطريقة منظمة ذات نسق معين يوجهها. (1)

وتصنّف المؤسسة حسب اتجاهها في النشاط الذي تقوم به حيث نجد المؤسسات ذات الطابع الخدماتي والإنتاجي. كما تعرف المؤسسة بأنها كل وحدة اجتماعية أو جماعة يرتبط أعضاؤها فيما بينهم من خلال شبكة علاقات تنظمها مجموعة محددة من القيم الاجتماعية والمعايير وفي هذا السياق يعرفها "برنارد" بأنها نسق من الأنشطة المنسقة شعوريا من شخصين أو أكثر تقوم بإنجاز مجموعة من الأنشطة من خلال التنسيق الهادف المدروس. (2)

إذن فالمؤسسة هي وحدة اجتماعية، تنشأ في المجتمع أثناء ممارسة أفرادها لسلوكات قصد إشباع حاجياتهم المادية والمعنوية وبالتالي يكون غرض المؤسسة تقديم مجموعة من الخدمات لأفراد المجتمع بطريقة منظمة.

6. الممارسة:

قدم العديد من المفكرين تعاريف للممارسة نذكر منها ما يلي:

أ- هي التطبيق العملي للافتراضات النظرية وهي طريقة امتحان (صحة أو خطأ) تلك الافتراضات، والممارسة هي المقياس السليم لما هو ممكن وتقتضي لتحقيق أهداف الفرد والمؤسسة توفر الحرية والمسؤولية. (3)

(1) - محمد أكرم العدلوني، العمل المؤسسي، ط1، لبنان: دار بان حزم، 2002، ص 16

(2) - أحمد مصطفى خاطر ومحمد بهجت كشك، إدارة المنظمات الاجتماعية، الاسكندرية: دار المكتب الجامعي الحديث للنشر، 1999، ص 150.

(3) - أحمد زاكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، بيروت: مكتبة لبنان، 1986، ص 323.

ب- الممارسة تعني جهد يقوم به الممارس يستند إلى قاعدة من القيم والمعارف والنظم، في محاولة للفهم والتحديد للوصول إلى حلول ومواجهة المشاكل التي يتعامل معها أثناء الممارسة. (1)

ج- الممارسة المهنية هي كل أشكال وأساليب التدخل المهني وما يترتب عليه من إجراءات وتدابير يتم من خلالها تحديد المشكلات والمواقف ومهام العمل ومسؤولياته، وما يلزم لذلك من توافر بعض المتطلبات والموارد. (2)

ومن جانبنا نرى الممارسة المهنية في المؤسسة أنها التطبيق العملي من طرف ممارس السلطة لمعارف وقيم ونظم المؤسسة مع الموظفين لتحسين أسلوب حياة الموظف من خلال اتباع خطوات ومناهج السلطة العقلانية القانونية والرشيده في تسيير المؤسسة.

(1)- محروس محمود خليفة، ممارسة الخدمة الاجتماعية، الاسكندرية: دار المعارف الجامعية، 1989، ص 249.

(2)- المرجع نفسه، ص 77.

الفصل الثاني: البنى الاجتماعية سياقات التبلور وأهم

المقولات النظرية

أولاً: السياق التاريخي والتطور الفكري لنسق البنى الاجتماعية.

- 1) مدخل تاريخي لتتبع نشأة وتطور البنى الاجتماعية في المجتمع.
- 2) مدلولات البنى الاجتماعية في التراث النظري الاجتماعي.
- 3) البنى والنظم الاجتماعية كأدوات للتكيف الاجتماعي.

ثانياً: الاتجاهات النظرية في تفسير طبيعة البنى الاجتماعية.

- 1) المدرسة السلوكية.
- 2) نظرية التنظيم الاجتماعي (الأستاتيكا - الديناميكا) أوجست كونت.
- 3) نظرية العلاقات الثنائية (رادكليف براون).
- 4) نظرية العلاقات الدائمة (بيرجارد).
- 5) نظرية الفعل الاجتماعي (تالكوت بارسونز).
- 6) النظرية الإسلامية.
- 7) نظرية البنية الأساسية للشخصية (كاردنر).
- 8) النظرية الماركسية.
- 9) التنظيمات البيروقراطية (ماكس فيبر).
- 10) الاتجاه الخلدوني.
- 11) نظرية أنماط التضامن البنيوي (دوركاييم).
- 12) البنائية الوظيفية.

ثالثا: مدخل سوسيوأنثروبولوجي لدراسة أنماط البنى الاجتماعية التقليدية.

- (1) أسس تصنيف البنى الاجتماعية.
 - (2) الدراسة السوسولوجية للقبيلة من منظور البنى الاجتماعية التقليدية.
 - (3) محددات النظام في القبيلة.
 - (4) العائلة مصدر من مصادر البنى الاجتماعية.
- رابعا: البنى الاجتماعية الحديثة من منظور أسس ومقومات المجتمع الحديث.

- (1) الممارسة السياسية ومنظمات المجتمع المدني مظهر من مظاهر البنى الاجتماعية الحديثة.
- (2) التطور التاريخي لأنماط البنى الاجتماعية وعلاقته بالنظام السياسي.
- (3) نسق البنى الاجتماعية في المجتمع الجزائري بين التقليد والتحديث.

أولاً : السياق التاريخي والتطور الفكري لنسق البنى الاجتماعية.

1) مدخل تاريخي لتتبع نشأة وتطور البنى الاجتماعية في المجتمع.

إن التكوينات الاجتماعية في علاقاتها وتفاعلاتها الأفرادية والمجتمعية استأثرت باهتمام عدد كبير من المفكرين والفلاسفة والعلماء منذ أقدم العصور، فقد تبلورت بعض هذه الاهتمامات منذ القرن الرابع ق.م وما أنتجه الفكر اليوناني في هذه المرحلة من الزمان من نظم فلسفية متكاملة يعكس آراء فلاسفة اليونان الذين يمعنون التأمل في طبيعة الصلة بين الفرد والمجتمع، فقد كانت أفكارهم منظمة ومنسقة وأقرب إلى روح التفكير المنطقي القابل للتعميم حيث يقدم تلخيصاً منطقياً ومنظماً لطبيعة الصلات والعلاقات الاجتماعية القائمة آنذاك.

فعلى سبيل المثال لا الحصر نجد آراء أفلاطون كانت تشبه المجتمع بالفرد الإنساني من حيث وحدته الداخلية وتكامل أجزائه وتفاعلها، فالمجتمع من حيث وجهة نظره ليس مجموعة أفراد مجردين، بل هو جماعات من الأفراد يلتقون وتتنظم بينهم علاقات مستقرة ومستمرة إلى حد بعيد.

ويستطرد أفلاطون في نسخ النتائج المرتبة على ذلك التشبيه، فكما أن الهيكل الرئيس للفرد يتكون من ثلاث نفوس: العاقلة، والغاضبة، والشهوانية، كذلك المجتمع يتكون من ثلاثة طبقات: الحاكمة، والحارسة، والعاملة، وأن استقرار المجتمع يكمن في أن تعيش هذه الطبقات على ما تقضي به طبيعتها⁽¹⁾.

أما أرسطو فيؤكد على وجود أسس نفسية فطرية للحياة الاجتماعية تربط أبناء المجتمع الواحد وأن العلاقات الاجتماعية عبارة عن مزيج من العواطف والتفاعلات التي تربط الناس وتشدهم إلى بعضهم بعضاً، وقد أوضح ذلك في كتابه الأخلاق والخطابة، وقد

(1) - مصطفى سوييف، مقدمة في علم النفس الاجتماعي، القاهرة: المكتبة الأنجلومصرية، 1983، ص 124.

رفض تحليل التجاذب بين الأفراد بالعلل الفيزيائية التي تتحكم في التجاذب والتنافر بين عناصر الطبيعة الجامدة.

وكذلك رفض أرسطو تفسير مظاهر السلوك البشري بالرجوع إلى الأسباب التي تفسر سلوك المواد الجامدة لأن الميدانين مختلفان تماما عن بعضهما البعض⁽¹⁾.

وفي الفكر الإسلامي نجد ما توصل إليه المفكرون والفلاسفة العرب في أبحاثهم من نتائج تجسيدا لنظام حضاري تبنى على أساسه المجتمعات المتحضرة، ونذكر على سبيل المثال الفارابي وكتابه آراء أهل المدينة الفاضلة الذي يتفق فيه مع أرسطو في الاعتقاد بوجود أساس نفسي فطري للحياة الاجتماعية. وكذلك الموقف عند ابن خلدون في المقدمة، حيث يطرح أفكارا على جانب كبير من الأهمية فهو يرى وجود ميل فطري إلى التجمع وهو بذلك يتفق مع أرسطو لكنه يقر بأن الإنسان يميل إلى العدوان والقسوة والظلم بفطرته، ومن هنا جاءت أهمية تنظيم المجتمع، وضرورة وجود قانون ونظام يقوده حاكم قدير بالحكمة والإدارة والحسم من أجل استقرار وانتظام حياة المجتمع⁽²⁾.

أما العصر الحديث الذي اعتاد المؤرخون على تسميته بعصر النهضة فقد تطور فيه الفكر البشري في ميدان البنى الاجتماعية تطورا ملحوظا وظهر فيه رواد كثيرون اهتموا بالموضوع وبحثوا فيه منهم هوبز الذي وصف المجتمع بأنه مجموعة نظم من التعاقدات يسودها التعبير اللفظي الذي ليس فيه القوة اللازمة لربط الناس فيما بينهم ويجعلهم يوفون بالتزاماتهم نحو بعضهم البعض ومع هذا فقد ساد الاستقرار النسبي في حياة الشعوب وذلك نتيجة لوجود عاملين :

(1) - مصطفى سوييف، مقدمة في علم النفس الاجتماعي، مرجع سابق. ص 124.

(2) - زكي محمد إسماعيل، الأنثروبولوجيا والفكر الإنساني، السعودية: شركة مكتبات عكاظ للنشر والتوزيع، 1982، ص 97.

أولهما الخوف من نتائج الإخلال بالوعد، والثاني هو ما يكسبه الشخص من مجد ورفعة وما يشعر به من لذة عندما يظهر بمظهر الموفي بكافة التزاماته وعدم الإخلال بوعوده.

أما أوجست كونت فقد امتد تفكيره إلى ضرورة إقامة علم مستقل لدراسة ظواهر التفاعل بين الفرد والمجتمع.

أما في منتصف القرن التاسع عشر فقد ظهر أول كتاب لجوستاف لوبون بعنوان: روح الاجتماع تناول فيه حقائق التفاعل الاجتماعي من خلال تأثير المصادر الاجتماعية وذكر فيه أن الحياة الاجتماعية قد تغيرت من الاعتماد على تفكير الفرد إلى الاعتماد على تفكير الجماعة المنظمة (المجالس التشريعية، مجالس الإدارات، مجالس العشائر) (1).

2) مدلولات البنى الاجتماعية في التراث النظري الاجتماعي.

البنى الاجتماعية هي أحد المفاهيم الأساسية في علم الاجتماع، نظر إليها المنظرون على أنها تؤكد أحد طرفي الثنائية بين البناء و العمل والتي ينتظم حولها علم الاجتماع المعاصر، وكانت بداية تناول هذا المصطلح على يد كل من أوجست كونت، وسبنسر، ودوركايم، وذلك لوصفهم النمط المنظم للنشاط الاجتماعي، ثم أصبح الفكرة المركزية المنظمة للنظريات البنوية الوظيفية، ثم تطور بأنساق جديدة على يد مفكري المدرسة البنوية، ومع نهاية القرن العشرين، تعدل المفهوم بصورة كبيرة على يد منظري ما بعد البنوية الذين رفضوا فكرته الظاهرة التي تقوم على أن الحياة الاجتماعية تنتظم من خلال إطار عمل أحادي التنظيم (2).

(1) - مصطفى سوييف، مقدمة في علم النفس الاجتماعي، مرجع سابق، ص، ص (122-123)

(2) - جون سكوت، المفاهيم الأساسية في علم الاجتماع، ط1، مرجع سابق، ص 78.

إن البنى جمع مفردة بنية تشير إلى عملية بناء شيء ما على أصل ثابت، وهو المنتج النهائي، والكلمة في الأصل أشارت إلى بناء مادي فعلي، والتوازن الداخلي للقوى المادية التي تمنحه تماسكا، وانطلاقا من هذا المعنى الجوهري شملت كلمة البنى مجموعة من الأجزاء المترابطة التي تكون الجسم العضوي البيولوجي وأعضائه المختلفة والتكوينات الصخرية للأرض، وترتيب الذرات في جزيئات.

استخدم رواد علم الاجتماع المصطلح بهذا المعنى للإشارة إلى المجتمعات باعتبارها وحدة تتكون داخليا من مجموعات من الأفراد المكلفة بمهام أو أنشطة خاصة، حيث اعتبروا البنى الاجتماعية واصفا وشارحا لتكرار الأنماط التي توجد في السلوك الاجتماعي، والعناصر المتنوعة التي تكون النظام الاجتماعي ويشمل كل من الترتيب الاجتماعي، أو التنظيم الاجتماعي، أو إطار العمل الاجتماعي ويمكن أن يناقض العشوائية أو الاضطراب، والأنشطة غير المنظمة⁽¹⁾.

نظر دوركايم إلى المظاهر الجمعية للمجتمع التي تنظم توقعات الناس في شكل نمط من المؤسسات الاجتماعية، على أنها أشكال اجتماعية تحدد توقعات الناس بعضهم تجاه البعض. وفي المقابل تشكل هذه المؤسسات العلاقات الجمعية التي يدخل فيها الناس في ترتيبات متباينة الأجزاء البنائية بوظائف محددة داخل المجتمع ككل وكان هذا تأكيدا على تتميط النشاط الاجتماعي من خلال الأبنية المؤسسية وأبنية العلاقات وفي هذا المعنى عرف تالكوت بارسونز البنى الاجتماعية أنها "مجموعة من العلاقات المنمطة الثابتة نسبيا للوحدات، والتي تنتج من التأصيل العرفي للعمل"⁽²⁾.

لقد أكد بارسونز على الجوانب الرئيسية للبنى الاجتماعية باعتبارها أساسا وإطارا أو هيكلها لأبي مجتمع. وتشمل البنى الاجتماعية الأنماط العرفية التي تحدد ما يجب

(1) - جون سكوت، المفاهيم الأساسية في علم الاجتماع، ط1، مرجع سابق، ص 79.

(2) - المرجع نفسه. ص 80.

الشعور به في مجتمع ما، على أنه نمط مناسب أو شرعي أو متوقع للعمل أو للعلاقة الاجتماعية، تنظم وتتحكم بأعمال الناس من خلال تزويدهم بأنماط سلوكية محددة سلفاً. ووصف ميرتون هذا بأنه بناء ثقافي وركز في وصفه على الأنماط العرفية العديدة وسماها بالوظيفة العرفية، ثم ذهب إلى مجال الوظيفة البنائية وأقر أن المؤسسات الاجتماعية يمكن أن تتكون بمنتهى البساطة من محدد بنيوي سائد بمجتمع ما، ويمكن أن يكون للجماعات التابعة تمايزها التام وقيمها وسماتها التي تبقىها مقاومة للمؤسسات ومن ثم فإن القوة المقيدة للبناء المؤسسي ينتج من قيمة الالتزامات والقوى وليس من الاجتماع التام⁽¹⁾.

ورأى رادكليف براون أن العلاقات الاجتماعية القائمة بين الأفراد مهما كانت أعمالهم وتبادلاتهم للمنافع، تتكون فيها البنى الاجتماعية باعتبارها شبكة معقدة من هذه العلاقات والاتصالات المتبادلة التي تنظم تدفق التفاعلات بين أفراد محددين في لحظة معينة، ويتكون بناء العلاقات من العلاقات العامة ويدعم العلاقات بين الفاعلين مع بعضهم بعضاً بمعنى التشكل البنائي الذي يكمن وراء أمثلة تفاعل محددة، وفي المجال نفسه يؤكد سيمبل بقوة ما يسميه أشكال التجمع التي يمكن تحليلها بصورة منفصلة لمحتوى عرفي محدد لديهم، وهذه الأشكال هي العلاقات بين الأفراد بحيث لها تأثير متكرر، ومن ثم فإن الأبنية الاجتماعية هي وسائل للبلورة أو التشكيل، أو استمرار العلاقات الاجتماعية.

وأثرت هذه الأفكار الخاصة بالعلاقات في عدد من المنظرين الذين تناولوا الطرق التي يمكن النظر من خلالها إلى العلاقات الاجتماعية باعتبارها متنوعة في تكرارها ومدتها

(1) - الحسن إحسان محمد، علاقة البناء الطبقي بالتحصيل العلمي، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد الرابع، بغداد:

واتجاهها، وباعتبارها شبكات تشكيل معقدة بدرجات متفاوتة من القدرة على التواصل والكثافة والتكامل (1).

أسفرت الأعمال الحديثة التي وضعها مفكرون بنيويون عن وجهات نظر مختلفة من البنى الاجتماعية التي تناولها كل من أنتوني غيدنز وبيار بورديو، وقدمت آراءهما رسداً لجانب آخر ضروري لمفهوم شامل عن البنى الاجتماعية. وتأثر البنيويون بآراء لغويين من أمثال نعوم تشومسكي، ونظروا إلى البناء الاجتماعي باعتباره موازياً للتركيب النحوية للكلام والكتابة في أي لغة، وعلى هذا الأساس أكد تشومسكي أن الناس ليسوا قادرين على إنتاج جملة جيدة التكوين، لأنهم لا يمتلكون مهارة لغوية فطرية تسمح لهم ببناء تراكيب مقبولة بالسبب إلى القواعد النحوية، وهذه القواعد هي مهارات لغوية غير واعية ترتبط بإنتاج الكلام، وفي نفس السياق يرى غيدنز أنه يجب النظر إلى البنى الاجتماعية باعتبارها نظاماً قواعدياً توليدياً يسمح للناس بالمشاركة في خطابات تفاعلية خاصة (2).

طور بورديو هذا المنهج بصورة كاملة وأكد أن القواعد تصبح مندمجة على أنها توجهات للفعل توجد في أدنى من مستوى الوعي وتم ترميزها في العقل والأعضاء الأخرى بطريقة يمكن للناس أن يتصرفوا من خلالها بطرق روتينية ومن دون التفكير في ما يقومون به. إن العلاقات الاجتماعية والمؤسسات الاجتماعية تصبح مشتركة أو محددة للتصرف بطريقة ما بعينها، فهي ثابتة في الجسد كأنها أحد ملامحه، أو طرق الوقوف والمشي والتفكير والتحدث، ولهذه البنى الاجتماعية انعكاسات داخلية ومعتمة للمؤسسات والعلاقات التي يتخذها الأفراد، ويشير بورديو إلى هذا النظام من خلال الترسيب

(1) - صلاح الدين الجوهري، إدارة المؤسسات الاجتماعية - أسسها ومفاهيمها، القاهرة: مكتبة عين شمس، 1976،

ص 149.

(2) - فهمي منصور، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، القاهرة، دار الشعب، 1976.

الجسماني على أنه تعود محدد ثابت وآليات توليد طويلة الأجل يمكن تطبيقها على العديد من المواقف التي يواجهها الناس⁽¹⁾.

وفقا لهذا التوجه، تنتج المؤسسات والبنى العلائقية من أفعال الأفراد الذين لديهم قدرات أو مهارات تمكنهم من إنتاجها من خلال التصرف بطريقة منظمة، وفي نفس الوقت توفير أبنية العلاقات والمؤسسات. هذه الظروف التي يتصرف في ظلها الناس، والتي يشتقون منها عاداتهم المكتسبة، ومن ثم يشير منطق البنى الاجتماعية إلى ترافق كل من هذه الظواهر البنيوية المؤسساتية والعلاقات المكتسبة في آليات التكرار والاستمرار التي تولد أنماط البنى كما سماها دوركايم بالحقائق الاجتماعية.

لا يزال مفهوم البنى الاجتماعية يسوده الكثير من الإبهام والغموض على الرغم من انتشار استعماله في الدراسات الاجتماعية الحديثة على غرار دراسات براون ودورها الكبير في انتشار المصطلح.

وقد سبقه في ذلك العديد من المفكرين الذين تناولوا مفهوم البنى الاجتماعية ولكن تحت ألفاظ ومصطلحات متعددة، فظهر المفهوم في كتابات ماركس تحت عنوان التركيبات السفلى والتركيبات العليا، وعند دوركايم باسم، التركيبات المورفولوجية. والواقع أن جذور الفكرة تمتد إلى منتصف القرن 18 وخاصة في كتابات مونتسكيو، الذي مهدت أفكاره لظهور النسق الاجتماعي الكلي واتضحت الفكرة أكثر عند هيرت سبنسر وخاصة في تشبيهه المجتمع بالكائن العضوي، وهذا الموقف ساعد على ظهور فكري البنى والوظيفة المستخدمتين في الدراسات السوسولوجية والأنثروبولوجية، ثم وصلت الفكرة إلى ذروتها في فكر إميل دوركايم أثناء معالجته موضوع الحقائق الاجتماعية التي تمتاز بعموميتها وقدرتها على الانتقال من جيل إلى آخر.

(1) - جون سكوت، المفاهيم الأساسية في علم الاجتماع، ط1، مرجع سابق، ص 82.

وبالرغم من هذا لم يتفق العلماء حتى الآن على تعريف موحد للبنى الاجتماعية ولكن كل البحوث والدراسات تشير إلى أن مفهوم البنى الاجتماعية يتضمن ميدانين أساسيين متكاملين هما:

- **مبدأ الاستمرار عبر الزمن:** وهو يصلح لتفسير مصادر التكوينات الاجتماعية والعلاقات الاجتماعية التي تربط وتنظم سير المجتمع، وهنا نجد أن الجماعات الكبيرة التي تحتفظ لعدة أجيال بكيانها وبهيكلها العام وأنظمتها الداخلية وأنماط علاقتها ببعضها البعض، تعد وحدات بنائية في نظر كل علماء الاجتماع.
- **والثاني:** هو أن العلاقات المستمرة التي تقوم بالضرورة بين الجماعات المتماسكة التي ينتمي إليها المجتمع، فهي تتخذ شكل أنساق ونظم، تؤدي دورا مهما في تسيير الحياة الاجتماعية⁽¹⁾.

(3) البنى والنظم الاجتماعية كأدوات للتكيف الاجتماعي.

يعتبر اصطلاح البنى الاجتماعية من الاصطلاحات الأساسية التي تستعملها المدرسة الوظيفية البنائية وهي من أهم مدارس علم الاجتماع والأنثروبولوجيا الاجتماعية. يستعمل علماء الأنثروبولوجيا الاجتماعية اصطلاح البنى الاجتماعية بصورة مترادفة لاصطلاح المنظمة، غير أنه يستعمل بصورة خاصة في تحليل مؤسسات العائلة والقرابة والمؤسسات الشرعية في المجتمعات البدائية.

لكن نجد فيرث لا يستعمل اصطلاح بنى ليعني به المنظمة الاجتماعية، وهذا ما نجده في مؤلفاته "عناصر المنظمة الاجتماعية" و "التحول الاجتماعي" حيث حاول التمييز

(1) - أحمد أبو زيد، البناء الاجتماعي، ط2، الاسكندرية: دار القومية للطباعة والنشر ، 1977، ص، ص (55)،

بين هذين المصطلحين، ورأى أن المنظمة تهتم بالقرارات والأحكام التي تحدد نمط العلاقات الاجتماعية الحقيقية الداخلة في أجزاء البناء الوظيفي للمجتمع⁽¹⁾.

بينما تشير البنى الاجتماعية إلى العلاقات الاجتماعية الجوهرية التي تحدد الشكل الأساسي للمجتمع وتبين الطريقة التي بواسطتها تنفذ الأعمال الروتينية والنظامية ومختلف الفعاليات. ويرى الباحث السوسيولوجي فورنس أن البنى الاجتماعية هي ذلك التركيب المنظم والمنسق لأجزاء المختلفة التي يتكون منها المجتمع كالمؤسسة والجماعة والمركز الاجتماعي⁽²⁾.

ويرى المفكر ليح البنى الاجتماعية بأنها مجموعة الأفكار والآراء التي تهتم بتوزيع النفوذ والقوة بين الأشخاص والجماعات.

أما رادكليف براون في كتابه الشهير العلم الطبيعي للمجتمع، أشار إلى أن حضارة المجتمع تتعكس في أنماط سلوكية أفراده وفي تفكيرهم وشعورهم. والبنى الاجتماعية هي مصدر لشبكة العلاقات الاجتماعية التي تربط الأفراد خلال نقطة زمنية معينة، وبالتالي فقد حاول براون دراسة الفروق الأساسية بين الحضارة والبنى الاجتماعية، وأكد في دراسته للحضارة على ضرورة دراستها دراسة علمية من خلال النظر جيدا إلى البنى الاجتماعية لأن في نظره أن الأنماط الحضارية ما هي إلا أنواع من العلاقات الاجتماعية⁽³⁾.

يعد مصطلح البنى الاجتماعية من المصطلحات التي شاع استعمالها مؤخرا في علم الاجتماع، إلا أنه لم يكن دقيقا ومضبوطا من ناحية المعنى والأهمية ففي بعض الأحيان

(1) - مصطفى الخشاب، علم الاجتماع ومدارسه، ط1، القاهرة: دار الكتاب، 1966، ص 15.

(2) -Plato, The Republic, Translted by, Lee, England: Penguin Books Middle Sex, 1963. P174

(3) -Maus, A Short History of Sociology, London : Routledge and Kegan Paul, 1962, P 27.

يستعمل ليعني انتظام السلوكية الاجتماعية لتكرارها بين فترة وأخرى واتخاذها نفس النماذج والظواهر الفعلية، وأحياناً يستعمل بمعنى أوسع فيشمل مصادر تنظيم العناصر والوحدات التي تكون منها المجتمع كالمنظمات والمؤسسات، ويستعمل بكثرة في النظرية البنائية الوظيفية، ويعني المصطلح هنا، العلاقة المتداخلة بين المراكز والأدوار الاجتماعية لأن التفاعل الذي يقع بين الأشخاص داخل النظام الاجتماعي يمكن التعبير عنه من خلال المراكز والأدوار الاجتماعية التي يشغلونها فيها.

ونجد البنى الاجتماعية تتكون من المؤسسات البنوية الأساسية التي تحدد طبيعة المجتمع، وهذه المؤسسات البنوية تتكون من تكامل الأدوار الاجتماعية لأعضائها⁽¹⁾.

والأدوار الاجتماعية لا يمكن أن تكون ثابتة ومترسخة إلا بعد إسنادها وتبريرها من قبل السلطة المؤسسية التي تنتمي إليها وتخضع لأحكامها وقوانينها.

وهنا نجد أن الأدوار الاجتماعية في العائلة لا تعتبر شرعية ولا يمكن قبولها إذا لم تتبناها السلطة الأبوية في العائلة، والأدوار الاجتماعية في مختلف المؤسسات والمنظمات التي تمثل الدولة أو الجمعيات والأحزاب السياسية، لا يمكن أن تكون شرعية ومقبولة إذا لم يتبناها قائد الدولة ورئيسها أو مؤسسها وقائد الجمعية أو الحزب السياسي، وعندما تكون الأدوار الاجتماعية مدعومة من قبل السلطة ومقبولة من قبل الأفراد الذين يشغلونها تتحول إلى مؤسسة اجتماعية لها قيادة وأحكام وقوانين معينة تحدد سلوكية وعلاقات أفرادها ومنتسبيها.

إذن فالمؤسسة الاجتماعية هي من التنظيمات الأساسية التي تساعد على فهم طبيعة الفرد بعد فهم طبيعته وسلوكه وعلاقته مع الآخرين، لذا يمكن اعتبار الأدوار الاجتماعية بمثابة الوحدات البنائية لتكوين المؤسسة، ويمكن اعتبار المؤسسات الاجتماعية بمثابة

(1) - إحصان محمد الحسن، علم الاجتماع دراسة نظامية، بغداد: مطبعة الجامعة، 1985، ص 21.

الوحدات البنائية لتكوين أنماط البنى الاجتماعية، ولا يمكن اعتبار البنى الاجتماعية بمثابة علاقات متداخلة تربط مؤسسات المجتمع بعضها ببعض، بل يمكن اعتبارها أحكاماً وقوانين تحدد سلوكية الأفراد وعلاقاتهم الاجتماعية أينما وجدوا.

ويمكن تقسيم المؤسسات الاجتماعية حسب الأغراض التي وضعت لأجلها والأهداف التي تصبو إليها والوظائف التي تقوم بها. فجد المؤسسات التنظيمية السياسية تهتم بتوزيع النفوذ والسلطة على الأفراد والجماعات وترسم معالم الإدارة السياسية في المجتمع وتحدد حقوق وواجبات رئيس الدولة بالنسبة لأبناء الشعب وحقوق وواجبات أبناء الشعب بالنسبة للرئيس وتعين واجبات السلطات الثلاثة التشريعية والتنفيذية والقضائية وتفصل بينها، وتحدد طبيعة الأيديولوجية السياسية التي تتبناها الدولة إضافة إلى قيامها برسم نمط العلاقات الدولية التي تربطها بالدول الأجنبية⁽¹⁾.

والمؤسسات الاقتصادية، تتبنى عدة وظائف في المجتمع أهمها تحديد نماذج النشاطات الاقتصادية للمجتمع والإشراف على الإنتاج والتوزيع والاستهلاك والمحافظة على مستويات العملة الوطنية بالنسبة للعملة الأجنبية والسيطرة على شؤون التجارة الداخلية والخارجية ورسم السياسة الاقتصادية التي تتبناها المشاريع الإنتاجية في المجتمع.

أما المؤسسات العسكرية في المجتمع فتشرف على تدريب وتسليح القوات المسلحة وتحديد الظروف التي تعلن فيها حالة النفير العام والحرب وشرعية قتل الأعداء، كما تضع الأحكام والقوانين التي تمكنها من إدارة وتطوير منظماتها وتشكيلاتها العسكرية وتحقق الوحدة النفسية والاجتماعية بين أعضائها، بحيث تكون منظمات وتشكيلات موحدة ومستعدة على تنفيذ الأوامر التي تصدرها القيادة السياسية⁽²⁾.

(1) - إحصان محمد الحسن، علم الاجتماع دراسة نظامية، مرجع سابق، ص 22.

(2) - المرجع نفسه، ص 23.

ثانياً: الاتجاهات النظرية في تفسير طبيعة البنى الاجتماعية.

1) المدرسة السلوكية

أ) نظرية الاستجابة

إن أصحاب هذه النظرية ينظرون إلى الجماعة نظرة تحليلية في إطار اجتماعي يستجيب له الفرد بحيث تختلف استجابة الأفراد من موقف لآخر حسب الإطار الاجتماعي، وأن هذا الاختلاف في الاستجابة يكون أثناء ممارستهم لعمل ما بمفردهم ويكون أثناء ممارستهم لعمل ما بحضور الآخرين تبعاً للتأثيرات الفاعلة التي يحدثها المحيط في الفرد.

وهناك بحوث عن تأثيرات المحيط أظهرت نتائجها أن موقف التحدث أمام جماعة ما يكون مخيفاً أكثر من موقف التحدث في الأماكن المرتفعة وفي الظلام وأثناء المرض ... الخ.

وفي هذا الاتجاه أكد كل من مارستون وجنيس أن مستويات الحكم الجماعي على مستوى أداء الأفراد يتسم غالباً بالموضوعية والدقة، لذا فإنهما توصلا إلى أن مستوى أداء الجماعة على النقيض من مستوى أداء الأفراد يمكن أن يتحسن أو لا يتحسن بحسب المحيط، وقد حاول فرويد أن يميز بين سلوك الفرد بمفرده وبين سلوكه كعضو في جماعة، من خلال استجاباته للجماعة في المواقف المختلفة، أما ألبورت فقد حاول أن يفسر سلوك الجمهور من خلال أبحاثه ودراساته المختلفة في هذا المجال، حيث وضح أن أهم ما يميز سلوك الجمهور عن غيره هو أنه يستجيب انفعالياً لمثير مشترك فيما بينها⁽¹⁾.

(1) - أحمد مبارك الكندي، علم النفس والحياة المعاصرة، الكويت: مكتبة الفلاح، 1992، ص 256.

ب) النظرية الكلية (ليفين - مكوجل).

نظرية ليفين: تناولت هذه النظرية المحددات الأساسية لسلوك الفرد، وأن الجماعة الصغيرة تعد جزء من جماعة أكبر، إذ أن الفرد ينتمي إلى عدد كبير من الجماعات المتداخلة وقد أشار ليفين إلى أن الجماعة تعد وسيلة أو أداة بالنسبة للفرد، فمن الطفولة المبكرة يتعود الفرد على تكوين علاقات داخل الجماعة، ثم يوظف هذه العلاقات لكي يحقق بها حاجاته الاجتماعية⁽¹⁾.

نظرية مكوجل: تدور أفكاره حول النظر لسلوك الجماعة ككل، وتركز على ما يسمى بالتفكير الجماعي أو العقل الجمعي فهو يتصور العقل الجماعي على صورة العقل الفردي، حيث يرى أنه مجموع الحالات العقلية المنظمة التي تربط بين الأفراد وأنه يتركب من العناصر النفسية الفردية نفسها، فله أفكاره وميوله وآراؤه، يعود مصطلح التفكير الجمعي إلى عالم النفس الاجتماعي (أرفنج جانيس) الذي عرفه بأنه طريقة التفكير التي ينهمك فيها الناس عندما يكونون منضمين بعمق إلى بعضهم بعضاً على شكل كتل جماعي، عندما يكافح الناس من أجل الاجتماع مستجيبين إلى دوافعهم، مستخدمين طرق ووسائل واقعية. وبناء على ذلك يرى أصحاب هذه النظرية أن العقل الجمعي هو عقل كلي لأنه يتكون من مجموع العقول الفردية في المجتمع⁽²⁾.

(2) نظرية التنظيم الاجتماعي (الاستاتيكا - الديناميكا) أوجست كونت.

يعد أوجست كونت من المنظرين لهذه النظرية، ويقصد بالإستاتيكا الاجتماعية التنظيم الاجتماعي ودراسة شروط وجود المجتمع من خلال مكونات البنى الاجتماعية وكذا الدراسة المفصلة للأجزاء المختلفة للنسق الاجتماعي الكلي

(1) - أحمد مبارك الكندي، علم النفس والحياة المعاصرة، مرجع سابق، ص 265.

(2) - المرجع نفسه، ص 266.

ومدى تأثير هذه الأجزاء، وتساندها مع سائر الأجزاء الأخرى، وما يؤدي إليه ذلك التساند من عمليات اجتماعية، وكذلك دراسة المجتمع في حالة الاستقرار وفي النهاية دراسة التوافق الاجتماعي في المجتمع.

ويشير كونت إلى الديناميكا كحالة تدرس التغيير الاجتماعي الذي يشكل حالة دائمة ومستمرة في التغيير الاجتماعي.

ميز كونت في نظريته بين ثلاث مستويات موجودة في البناء الاجتماعي كمصادر مكونة، هي الفرد، والأسرة والاتحادات الاجتماعية، وقد اعتبر الأسرة هي الوحدة الاجتماعية الأساسية للفرد وأن مسألة عدم الفصل بين الفرد والمجتمع مسألة ضرورية وأساسية وإذا أردنا الفصل بينهما، فذلك يحدث فقط لأغراض التحليل المجرد، وهذا التحليل يخص الجانب الإستاتيكي من البنى الاجتماعية أما الجانب الديناميكي فيختص بالتطور والتغيير والتقدم الاجتماعي⁽¹⁾.

وقد قسم أوجست كونت الشخصية الإنسانية إلى ثلاثة أجزاء:

- المادي: يتركز على العمل المتمثل بالثروة والأموال والحسابات.
- العقلي: يعتمد على التفكير التأملي الذاتي الذي يتمثل في المفاهيم والعبارات والاتجاهات العقلية.
- الأخلاقي: ويقوم على الانفعال والعاطفة ويعبر عنه في قواعد تنطلق من الشعور بالالتزام والطاعة والاحترام الذي يظهر كسمات لشخصية الفرد⁽²⁾.

(3) نظرية العلاقات الثنائية (رادكليف براون).

يترجم هذه النظرية رادكليف براون الذي وضع نظريته في العلاقات الثنائية من خلال تركيزه على المجتمعات التقليدية والبسيطة المحلية الصغيرة، مشيراً إلى أن

(1) - نيكولا تيماشيف، نظرية علم الاجتماع طبيعتها وتطورها، ترجمة محمد عودة وآخرون، القاهرة: دار المعارف

للنشر، 1987، ص 53.

(2) - المرجع نفسه، ص 54.

تلك العلاقات تحدث بين الأشخاص ويتبادلون التأثير والتفاعل فهي تتسق وتسهم في تأليف الأبنية الأساسية لتسيير تلك المجتمعات. وهكذا فالبنى الاجتماعية عند براون تشمل ما يأتي:

- جميع أنماط العلاقات الاجتماعية التي تقوم بين شخصين فأكثر فتؤلف نسق القرابة والصلة بين الإنسان والآخر، وبينه وبين الطبيعة في أثناء تفاعله معها من أجل الإنتاج (ضمان الحاجات الاقتصادية).
 - حالات التفاوت بين الأفراد والطبقات الاجتماعية بحسب الأدوار والتباين في المكانة والمنزلة الاجتماعية، وبحسب الجنس بين الذكور والعنصر النسوي وبحسب ممارسة السلطة والنفوذ والملكية بين أصحاب العمل.
 - ويعتقد براون أن البنى الاجتماعية التي هي أساس الممارسات السلوكية في مختلف المؤسسات الاجتماعية تبقى ثابتة، وإن هي تعرضت لأشد التغيرات الثورية. تظهر بعض التعديلات على طبيعة هذه العلاقات والنظم.
- وبذلك أراد براون أن يؤكد بأن الوحدات الأساسية التي تؤلف وتكون البيئة الاجتماعية، تتمثل في الأفراد المنتسبين إلى هذه الوحدات التأسيسية والذين يمارسون أدوارا اجتماعية ويمثل كل منهم منزلة اجتماعية محددة ومعلومة⁽¹⁾.

(4) نظرية العلاقات الدائمة (بيرجارد).

من مؤسسي هذه النظرية إيفانز بيرجارد وقد فسرها من خلال العلاقات الاجتماعية الموجودة بين الجماعات القرائبية الكبيرة، والمراتب الاجتماعية العالية، وهذه العلاقات المتمثلة في السلوكات الممارسة في الواقع الاجتماعي تبقى ثابتة

(1) - الهواري عبد المعطي و عادل مختار عبد الباسط، في النظرية المعاصرة لعلم الاجتماع، الاسكندرية: دار المعرفة الجامعية، 1982، ص 124.

ومستمرة في الوجود الاجتماعي على الرغم من زوال بعض من يسهمون في ممارستها (1).

وعلى هذا الأساس تبقى البنى الاجتماعية للجماعات محتفظة بخصائصها المميزة ومكوناتها الرئيسية، وعلاقات هذه المكونات بعضها ببعض وليس هذا فقط، بل أنها تعكس أيضاً نمط نتائج ممارسة هذه العلاقات الاجتماعية، لذا لا يعتبر بريجارد العائلة الأولية جماعة بنائية، لأنه ليس هناك علاقة ثابتة ودائمة في العائلة كونها تمثل جماعة، فالبنى الاجتماعية عند بريجارد تتألف في الحقيقة من الأبنية التي يستقل بعضها عن البعض الآخر، وفي الوقت ذاته مرتبطة مع غيرها من الأبنية، فنجد البناء السياسي والقراي والديني والشخصياتي جميعها أبنية تسهم في تكوين السلوك الممارس في الوجود الاجتماعي (2).

5) نظرية الفعل الاجتماعي (تالكوت بارسونز).

تشير هذه النظرية إلى أن الشخصية تلتحم بالبنى الاجتماعية بوصفها نظرية في السلوك الممارس، تدرس العلاقات المتفاعلة بين الفرد والآخرين في موقف محدد، وتهتم بتنظيم توجهات الفاعل في الموقف مستقلاً عن أهدافه الشخصية. وقد بين بارسونز أن بناء الفعل ليس هو الكائن الحي بل بناء علاقات الكائن الحي مع المواقف الاجتماعية هي الموضوع الثقافي، وينشأ بناء الفعل نتيجة تفاعل أنساق الشخصية مع النسق الاجتماعي والثقافي، وما الشخصية أو المؤسسات الاجتماعية أو الثقافة التنظيمية إلا مظاهر مختلفة لنسق الفعل

(1) -Evans, The Neuer, A Description of The Modes of Livelihood And Political of Nilotic People; Oxford: Clarendon press, 1956, p 260.

(2) - بريجارد إيفانز، الأنثروبولوجيا الاجتماعية، ترجمة. أحمد أبو زيد، الاسكندرية: منشأة المعارف للنشر والتوزيع، 1960، ص 247.

الأساسي الذي نظر إليه بارسونز على أنه المكون الأساسي لمختلف العلاقات الاجتماعية الممارسة

وفي هذا السياق أكد بارسونز أن الموقف هو إطار الفعل الاجتماعي بمعنى السلوك الممارس الناتج عن أصل الفعل، والموقف يدل على العلاقات السائدة المنظمة بين المتفاعلين في بيئة اجتماعية واحدة، وإن الفعل ليس حدثاً مجرداً بل هو حدث واقع وأن كل سلوك ملموس هو سلوك اجتماعي منبثق من أصل ثابت يعد مكوناً بنيوياً.

ويرى بارسونز أن السلوك الحادث الذي يعد ممارسة للفعل في الموقف ليس حدثاً عشوائياً يخضع للمحاولة والخطأ بل هو حدث منظم نتيجة للتفاعل بين نسق الشخصية، والنسق الاجتماعي والثقافي ويؤدي تكامل ثورة الأنساق إلى تحقيق الفعل السلوكي في موقف عملي (1).

يتضح مما سبق أن العلاقة بين الأنساق الثلاثة التي يتكون منها الفعل أنها علاقة تفاعل وتلازم، وتداخل، وهذا التفاعل بين هذه الأنساق الثلاثة ضروري لتكوين عناصر الشخصية ونموها. ومن خلال هذا التفاعل مع الأنساق الاجتماعية والثقافية في الموقف المنظم توضع البذور الاجتماعية والثقافية لعناصر بناء الشخصية ودعماتها نموها (2).

(6) النظرية الإسلامية.

لكي نتعرف على النظرية الإسلامية كمؤسسة للسلوك الاجتماعي وتكوين الحياة الاجتماعية، لابد أن نرجع إلى القرآن الكريم الذي دعا في آيات كثيرة إلى بناء المجتمع الإنساني وصياغة حياة الفرد ضمن التشكيل الاجتماعي العام على

(1) - أرفنج زايتلن، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، ترجمة محمد عودة وآخرون، الكويت: دار السلاسل، 1989، ص 51.

(2) - محمد عاطف غيث، الموقف النظري في علم الاجتماع، الاسكندرية: دار المعرفة الجامعية، 1982، 125.

أسس مبادئ راسخة ومن تلك الآيات، قوله تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ﴾ (1).

وقوله تعالى: ﴿وَمِنْ آيَاتِهِ أَنْ خَلَقَ لَكُمْ مِنْ أَنْفُسِكُمْ أَزْوَاجًا لِتَسْكُنُوا إِلَيْهَا وَجَعَلَ بَيْنَكُمْ مَوَدَّةً وَرَحْمَةً إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ﴾ (2).

من خلال دراسة هذه الآيات الكريمة وتحليل مضمونها نتبين فيها دوافع وأسباب نشوء المجتمع ونستشف منها مختلف السلوكات الناتجة عن العلاقات الاجتماعية بالمجتمع وسنحاول توضيحها فيما يلي:

• **قانون الزواج:** يعتبر العنصر الأساسي الذي يبنى عليه التركيب البيولوجي والغريزي للرجل والمرأة، فهما عنصرا البناء الاجتماعي، وأساس البنية الحيوية من الناحيتين العضوية والنفسية، وأن العلاقة الناشئة عن تلك البيئة تسعى غاياً لحفظ النوع، وتقوم في جانبيها النفسي والإنساني على أساس الود والرحمة وتوفير الطمأنينة والاستقرار والسكن.

وقد اعتبر القرآن الكريم المرأة القاعدة الأساسية في تلك العلاقة لأنها توفر السكن من خلال الاستقرار النفسي والاجتماعي للرجل والحياة الاجتماعية بأسرها، ذلك لأن الإشباع النفسي الذي يوفره كل جنس منهما للآخر يتم من خلال إفراغ حالة التوتر النفسي والعصبي وملء الفراغ النفسي وتصريف الطاقة النفسية لتحقيق التوازن لدى الجنسين على أساس التكامل ويتم هذا كله في ظل قانون الزوجية الكوني العام، الذي يعد بنية أساسية وثابتة تنظم كل السلوكات الممارسة في هذا الاتجاه.

(1) - سورة الحجرات، آية 13.

(2) - سورة الروم، آية 21.

• **مبدأ تبادل المنافع:** وهو البنية الأساسية التي تقوم بموجبه المجتمعات الإنسانية بتبادل المنافع المادية المختلفة، فقد شاء الله سبحانه وتعالى أن يتكامل الأفراد بقابليتهم وطاقاتهم الفكرية والجسدية والنفسية، وقد يتحقق هذا التكامل عن طريق تبادل المنافع فيما بينهم، لأن الأفراد لهم حاجات ومتطلبات متعددة ليس بوسع كل فرد مهم أن يوفرها وحده لنفسه، لذا فهم يحتاجون إلى بعضهم بعضاً قصد توفيرها، وإن الاختلاف في القابليات الإنسانية ينتج عنه اختلاف في الإنتاج والخدمات التي يمكن أن يوفرها الفرد وقد عبر عن ذلك القرآن الكريم في قوله تعالى: {رَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ} ⁽¹⁾. وعلى هذا الأساس نشأت الوظيفية الاجتماعية.

وفسر مبدأ النشوء الوظيفي في المجتمع تكامل الحياة كتكامل أجهزة الجسم في أداء وظائفها، وهكذا يوضح القرآن الكريم دوافع وأسباب نشوء المجتمع البشري من خلال حركة تبادلية للمنافع بين أفرادها كبنية أساسية في تكوين مختلف العلاقات الاجتماعية.

• **مبدأ التعارف:** هو الدافع الآخر الذي يدفع بالإنسان باتجاه تكوين الحياة الاجتماعية لأنه يوفر عنصر الاتصال المباشر بين أبناء النوع البشري القائم على أساس حب الاجتماع، وقد أثبتت الدراسات النفسية والاجتماعية أن الإنسان لا يشعر بالاستقرار والراحة، ولا تكتمل إنسانيته إلا بالاجتماع وبالعيش مع الآخرين، فهو يشعر نفسياً أنه بحاجة ماسة وعميقة للآخرين، لذلك فإن التعارف يعبر عنه بالبنية الكامنة التي تدفع بالإنسان إلى الاجتماع وتكوين المجتمع البشري.

(1) - الزخرف، الآية 32.

(7) نظرية البنية الأساسية للشخصية (كاردنر).

يعد المفكر لأبرام كاردنر من المنظرين الأساسيين لهذه النظرية حيث يؤكد أن أفراد المجتمع الحاملين لثقافة واحدة يشتركون في سمات معينة للشخصية وأطلق على تلك السمات بأساسيات بناء الشخصية وقد عرفها: "بأنها الأدوار المتكيفة عند الأفراد" وهي عامة عند جميع أفراد المجتمع الواحد (1).

وفي هذا الاتجاه يرى أن أساسيات تكوين الشخصية هو الصيغة الكلية للشخصية العامة التي يشترك فيها معظم أعضاء المجتمع الواحد نتيجة للخبرات المبكرة المتشابهة ويطلق كاردنر على هذا المفهوم الطابع الوطني أو الشخصية الوطنية، وهي عملية يستعان بها في تشخيص النظام الذهني والعاطفي المشترك بين المقاطع الإثنولوجية، التي تؤلف الأمة والذي يحتوي على المواقف القياسية لدى أفراد هذه المقاطع. وقد برزت هذه الضرورة عندما صار الأنثروبولوجيون يدرسون المجتمعات السياسية الكبيرة التي تشتمل على جماعات غير متجانسة كلياً تشترك في قواعد وأنظمة نابذة من مؤسسات سياسية واقتصادية وتعليمية متجانسة، نتيجة لخضوعها للنظام السياسي نفسه (2).

وفي نظريته إلى أنماط البنى المؤثرة في تكوين الشخصية فإنه يرى أن هناك أنماطاً بمثابة النظم الأولية وهي مجموعة النظم التي تتمتع نسبياً بالثبات والتأثر الضعيف بالتغيرات المناخية، البيئية، وتشمل نظام الأسرة، والنظام التربوي في مرحلة الطفولة كالطعام والتدريب على مختلف السلوكيات، وكذا التكوين الداخلي للجماعة

(1) - عاطف وصفي، الثقافة والشخصية، مصر: دار المعارف، 1977، ص 157.

(2) - النوري قيس، النظريات الاجتماعية، العراق: مطابع جامعة الموصل، 1985، ص 247.

والنوع الثاني من النظم، هي النظم الثانوية كالأداب الشعبية، والمعتقدات والطقوس الدينية (1).

(8) النظرية الماركسية:

تعالج النظرية الماركسية كثيرا من القضايا المتعلقة بالتنظيمات الاجتماعية ومقدار تأثيرها في مستويات الأداء والإنتاجية، كالصراع الطبقي، والبنى الاجتماعية وقضايا الإنتاج، وظروف العمل المتنوعة وقضايا التغيير والتطور، ضمن مختلف التنظيمات وخارجها.

يتكون التنظيم بمعناه العام من بنيتين أساسيتين:

- **البنية التحتية:** وتتألف حسب ماركس من علاقات الإنتاج وقوى الإنتاج.
- **البنية الفوقية:** تتألف من القانون، والممارسة السياسية، والفن والأدب والفلسفة والدين، ويحدث التغيير في التنظيم نتيجة التفاعلات التي تحدث في البنية التحتية، أي بين قوى الإنتاج وعلاقات الإنتاج والتي يسميها ماركس بالعلاقات الاجتماعية.

وبين التحليل الماركسي أن أسس التناقض داخل التنظيمات الاجتماعية مرتبطة بعاملين أساسيين هما:

- ظروف موضوعية معطاة من قوى الإنتاج وعلاقات العمل.
- وضرورات بشرية مقرونة برغبة تفصح عن نفسها بشكل حاجات متجددة ومتطورة (2).

ويوضح التحليل الماركسي مشكلة الاغتراب بأنها أهم العناصر الأساسية التي يعتمد عليها في دراسته لمشكلات التنظيم وقضاياها الأساسية، وهي المشكلة التي

(1) - إبراهيم كاردنز، مفهوم تركيب الشخصية الأساسية، ترجمة عبد المالك الناشر، بيروت: المكتبة العصرية، 1967، ص 205.

(2) - الأخرس صفوح، علم الاجتماع العام، دمشق: دار المطبعة الجديدة، 1984، ص 85.

درست في ضوء النظرية العامة حول صراع الطبقات، وقد احتل مفهوم الاغتراب مكانة مهمة في فكر ماركس، بعد أن وجد مظاهره منتشرة في علاقات العاملين بعضهم بعض وفي علاقتهم بكيفية البنى الاجتماعية التي تنشأ من علاقتهم بأفراد المجتمع، وبداخل التنظيمات المنتشرة في المجتمع الصناعي.

كما يرى ماركس أن المشروع الاقتصادي الرأسمالي ينهض على عنصرين جوهريين:

أولهما بطبيعة الحال هو رأس المال، إن وجوده وتراكمه يؤدي إلى وجود عمالة بالأجر، يكون فيها العامل مجرداً من وسائل الإنتاج، ومن ثم، وهنا يفرض هذا النوع من التنظيم الاقتصادي الرأسمالي مسبقاً، وجود نظام طبقي يتأسس على الصلة بين رأس المال والعمل بأجر، ويشير ماركس إلى طبيعة العلاقة القائمة في التنظيم الصناعي الرأسمالي على أنها علاقات صراع نضالي، لأن أصحاب العمل الرأسماليين يحتاجون إلى المورد البشري بقوة للقيام بجهد إنتاجي اقتصادي، وإلى الطبقة العمالية باعتبارهم مجردين من الملكية، محتاجين إلى الأجرة المالية، التي تقدم لهم من طرف أصحاب العمل، وتكشف هذه العلاقة، عدم التوازن بين الطبقتين ويمكن تفسيرها وفهمها من المنظور البنائي الطبقي وليس التحليل التصنعي، وهذا التفسير هو دعوة لتحليل عملية العمل وتنظيمه والبحث في البنى والمؤثرات الخارجية التي تؤثر في أصحاب العمل أثناء ممارستهم للقرارات المتعلقة بالعمل والتي تصدر من مختلف مستويات السلطة التراتبية في التنظيم⁽¹⁾.

وقد خلصت النظرة الماركسية حول المؤثرات التي تؤثر في ممارسي السلطة التنظيمية على العمال إلى ضرورة التركيز على الاستقرار التنظيمي مهما كانت

(1) - أنتوني غدنز، مقدمة نقدية في علم الاجتماع، ترجمة أحمد زيدان وآخرون، القاهرة: المشروع القومي للترجمة،

العوامل والنزعات الانفرادية، وذلك بتحقيق الحاجات الإنسانية أولاً وقبل كل شيء، ودعت إلى إلغاء الاستغلال من أجل المصلحة الخاصة، ونادت إلى تحقيق العدل والمساواة بين جميع أفراد التنظيم عند ممارسة السلطة، وذلك للوصول إلى أكبر قدر من الإنتاج الذي سيعود بالمنفعة العامة على كل المجتمع، ويؤدي العدالة التنظيمية كذلك إلى انتعاش المستويات الاجتماعية كلها. وبما أن تطوير الإنتاج وزيادته أصبح مطلباً مهماً وغاية سامية تسعى لتحقيقها، إدارة أصحاب العمل فإن التوافق والتجانس بين كل العناصر المكونة للتنظيم، أمر ضروري لوجوده من أجل مردود فعال واستقرار دائم.

9) التنظيمات البيروقراطية (ماكس فيبر).

كانت انطلاقة فيبر في معالجته للأصول التنظيمية التي تخص مختلف التنظيمات الاجتماعية وخاصة الصناعية، من مسألة البيروقراطية التي تعد بالنسبة له العمود الفقري لكل تنظيم، ونظر إليها على أنها بنية أساسية، لقيام التنظيم، وهي تحدد في خطوطها العامة التسلسل الإداري، ونظام الحقوق والواجبات، ومبدأ تقسيم العمل وآلياته⁽¹⁾.

وفي مسألة التوازن داخل التنظيمات فإن فيبر يرى بوجود تسلسل رئاسي يحقق الاستقرار في التنظيم وفق نظام متكامل من الحقوق والواجبات، وضمن قواعد موضوعية، تتم من خلالها ممارسة الضبط، الذي يحمل طابع الشرعية من أجل تحقيق أعلى معدلات الأداء، ويحدث ذلك عندما يتكيف العامل مع وضعه التنظيمي ويصبح كل رئيس مسؤول عن مرؤوسيه بشكل واضح، ويتم ذلك بالاعتماد على النسق الثابت نسبياً من الأنظمة والقواعد المحددة لأبعاد البناء

(1) - الأخرس صفوح ، علم الاجتماع العام، مرجع سابق، ص 146.

التنظيمي ونشاطاته بغية تحقيق أعلى درجات الفاعلية والكفاية، فممارسة الضبط على أساس المعرفة هو الأصل في تحقيق فاعلية التنظيم (1).

ويبنى التنظيم وفق التحليل الفيبري على القيم الأخلاقية والدينية التي تنادي بتقديس العمل، معتبرا أن قوة التنظيم الاجتماعي في المجتمع الصناعي مرتبطة ارتباطا وثيقا بقوة القيم ومدى تطبيقها، ويركز فيبر في تحليله لبنى التنظيمات على مفهوم الفعل الاجتماعي والعلاقات الاجتماعية، وكذا العلاقات المتبادلة بين المؤسسات الاجتماعية وتفسيرها في إطارها الاجتماعي ومسارها التاريخي في إطار تأثيرات البنى الخارجية على مختلف مستويات السلطة الممارسة فيها، واهتم أكثر بتحليل النشاطات والظواهر والأنظمة الاقتصادية، وفسرها على أساس الفعل الاجتماعي (2).

يعد الفعل الاجتماعي من أهم محددات السلوك التنظيمي في المؤسسات العامة وفي المؤسسات الصناعية على حد سواء، ومن خلاله نستطيع تحديد أداء الإنسان ضمن التنظيم، ونستطيع تحديد تأثير البنى الاجتماعية في الفعل الاجتماعي داخل المؤسسات، وكذا طبيعة العلاقات الاجتماعية داخله، وأثر الجماعات المكونة له ودرجة إسهامها في ما يحققه من أداء أثناء ممارسته، وما ينجزه من عمل. فنتناول التنظيم الاجتماعي والسياسي وأشكال التنظيمات الاقتصادية المختلفة لجميع المجتمعات والثقافات، ولاسيما مجتمعات العالم القديم وثقافته من أجل الكشف عن العوامل التي صدرت وأسهمت في نشوء أشكال التنظيمات الاقتصادية والسياسية في المجتمع الأوروبي الغربي الحديث (3).

(1) - السيد محمد الحسيني، النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم، ط1، مصر: دار المعارف، 1975، ص 45.

(2) - زينب زهري و إسماعيل محمد قباري، أساسيات علم الاجتماع الاقتصادي، ط1، ليبيا: المنشأة العامة للنشر والإعلان، 1985، ص 198.

(3) - زينب زهري و إسماعيل محمد قباري، المرجع نفسه، ص 226.

ويميز ماكس فيبر في دراسته للتنظيمات الاجتماعية بين شكلين أساسيين لها تتمثل في:

- **المجتمعات المفتوحة:** وتتصف بأنها تتقبل من يريد من الأفراد الجدد الدخول في عضويتها والانتساب إليها، فهي مجتمعات مفتوحة يمكن بسهولة الحصول على العضوية فيها والتحول إلى أعضاء فاعلين فيها.
 - **المجتمعات المغلقة:** وهذه المجتمعات عكس المجتمعات المفتوحة فهي محافظة على أفرادها ولا تقبل أعضاء جددًا ولا تسمح لغير أعضائها الأصليين بالانتساب إليها أو الدخول فيها، ولا ترضى بأعضاء مشاركين أيضا إلا من هم بالأساس، ولدوا فيها، ونشأوا في ظروفها، والتزموا نظامها الخاص، كالنقابات المهنية.
- كما تناول فيبر أثر النشاط الاقتصادي كبنية أساسية في تشكيل التنظيم الاجتماعي وحاول جاهدا أن يقدم تحليلا سوسيولوجيا لأثر النشاط الاقتصادي في تكوين الأنساق الاجتماعية وبنائها وتشكيلها وحدد مدى التباين الذي يصاحب النظم والأنساق في ظل وظيفة النشاطات الاقتصادية وذلك من أجل الكشف عن ضعف النظرية الاقتصادية (وخاصة الماركسية) وقصورها في فهم الآثار والمتغيرات التي تحدثها الأنساق الاجتماعية⁽¹⁾.

10 الاتجاه الخلدوني.

انطلاقا من مفهوم العصبية كمرتكز أساسي لدراسة المجتمع الريفي والعمران الحضري، حلل ابن خلدون أسباب قيام العمران، إلى بنيات عديدة تعد كمرتكزات أساسية لحدوث مختلف العلاقات والسلوكات في العمران البشري، ويمكن الإشارة إليها فيما يلي:

- البيئة الريفية أو البادية وهي المكان الموجود خارج أسوار المدينة.

(1) - زينب محمد زهري وإسماعيل محمد قباري، أساسيات علم الاجتماع الاقتصادي، ط1، مرجع سابق، ص 227.

- البيئة الحضارية والمقصود بها التمدن.
- العصبية التضامنية.
- العلم والتعلم واكتساب المعرفة.
- السلطان والملك والمعيشة.

لقد قام ابن خلدون في نظريته الدائرية بتقديم نموذج لكيفية قيام الدولة على أساس محددات وبنيات اجتماعية ثابتة، انطلاقاً من العصبية. لقد أقام ابن خلدون بمقارنة بين جماعتين اجتماعيتين، تتمثلان في البدو والحضر وركز على فكرة أساسية مفادها أن البدو أصل للمدن والحضر ومتى حصل البدو على الرياش الذي يحصل له به أحوال الترف وعوائده عاد إلى الدعة وأمكن نفسه إلى قيادة المدينة، وهكذا شأن القبائل المتبدية كلهم⁽¹⁾. وفي التنسيق بين هذه المكونات وضع ابن خلدون أن دراسة الجماعة البدوية أو المجتمع الريفي دون الرجوع إلى المدينة يؤدي حتماً إلى نتائج مزيفة، فالكل مرتبط ببعضه بعضاً ولا يمكن إدراك الكل إلا من خلال التحليل الديناميكي، وبالتالي فإن العلاقات القائمة والروابط الاجتماعية القائمة بين أفراد المجتمع البدوي لا يمكن دراستها، إلا من خلال دراسة هذه العلاقات في المجتمع الحضري، دراسة ديناميكية جدلية فلا يمكن الحديث عن إحداها دون الأخرى، أي مدى استمرارية هذه العلاقات والروابط الاجتماعية تكون على شكل بنى اجتماعية، والتي كانت توصف بها المجتمعات البدوية، وتواجدها ضمن النسيج الحضري، كما أن الانتقال من علاقات اجتماعية ذات طبيعة معينة إلى حالة أخرى لا يتم إلا من خلال العصبية التي تعد البيئة التي تمارس فيها مختلف أنماط البنى الاجتماعية، وهي المحرك الأساسي لهذا

(1) - عبد الرحمن ابن خلدون، المقدمة، لبنان: دار الجيل للنشر والطباعة والتوزيع، د س ن، ص 397.

الاجتماع والتي تسعى من خلاله المجتمعات البدوية إلى الحصول على الملك والسلطة وهنا نجد انتقالاً آلياً من الحالة البدوية إلى الحضرية. على هذا الأساس ينظر ابن خلدون إلى المدنية بأنها قرار تتخذه الأمم عند حصول الغاية المطلوبة من الترف ودواعيه، فتؤثر الدعة، والسكون وتتوجه إلى اتخاذ المنازل للقرار (1).

ومن هنا، يظهر الفعل السياسي والنفسي، جلياً في نظرة ابن خلدون للمدن باعتبارها، نتيجة لقرار سياسي، تقوم الدولة باتخاذها، سعياً منها إلى تلبية حاجات جد ضرورية في مسارها، ويوضح كذلك أن المدن هي مكان للاستقرار النفسي، من خلال بحث سكانها عن حياة السكون، بعد أن كانت حياة البدو توصف بالتنقل والترحال وعدم الاستقرار.

من خلال هذا الطرح الذي قدمه ابن خلدون، يمكن القول أن هناك فروقات في البنى الاجتماعية بين البيئتين البدوية والحضرية، ويظهر هذا من طبيعة العلاقات الاجتماعية السائدة في كل منهما، فالعمران البدوي مرتبط بمكونين أساسيين اقتصادي وجغرافي وهذا من خلال البحث عن المراعي وفلاحة الأرض، كما أن هذه البيئة الاجتماعية تتربط بنوع من الروابط الدموية، وهنا يقرر أن النسب في المجتمعات البدوية أوضح بخلاف المجتمعات الحضرية التي يضمحل فيها ويتلاشى وهذا ما نستشفه من قوله "أن النسب إنما يتواجد للمتوحشين في القفر من العرب ويقصد بهم الرحل" (2).

ثم يذهب ابن خلدون إلى توضيح نتيجة العلاقة بين البدو والحضر أثناء الانتقال، ويقول "فحلهم إنما يزود منها من خارج حامية الحي من أنجادهم وفتيانهم، المعروفين بالشجاعة فيهم ولا يصدق دفاعهم وزيادهم إلا إذ كانوا عصابة وأهل

(1) - عبد الرحمان ابن خلدون، المقدمة، مرجع سابق، ص 384.

(2) - المرجع نفسه، ص 142.

نسب واحد" (1) فهي تقوم بالوظيفة التي تقوم بها الأسوار في المدينة، فكلما تم الانتقال إلى البادية كانت الأنساب واضحة وبعيدة عن الاختلاط. ومع انتقالهم إلى الحضر واختلاطهم بالأمم الأخرى فإنه يؤدي إلى فساد الأنساب وفقدان العصبية. "ثم وقع الاختلاط في الحواضر مع العجم وغيرهم وفسدت الأنساب بالجملة وفقدت ثمرتها من العصبية، فأطرحت ثم تلاشت القبائل، فاندثرت العصبية بدثورها، وبقي في البدو كما كان". فالعصبية كهيئة محركة للروابط الاجتماعية هي ثمرة النسب أي أنها ليست نتيجة النسب في حد ذاته بل الالتحام الذي يوجب صلة الأرحام حتى تقع المناصرة والنصرة.

إن العصبية حسب ابن خلدون إذ كانت هي البيئة الوحيدة المحركة للعلاقات الاجتماعية والمتمثلة أساساً في الالتحام والمناصرة، لكن الالتحام ذاته موجود في طباع البشر وإن لم يكونوا أهل نسب واحد. وهذا ما نجده في المدينة، بظهور نوع آخر من الالتحام والاتصال غير ناتج عن النسب لمنه أضعف من الموجود في البادية، وينتج عصبية تكون ميزة أهل المدن والأمصار أساسها عملية المصاهرة(2).

إن العصبية التي هي المحرك المركزي للبنى الاجتماعية تدل عند أهل البادية على الترابط الدموي بين أعضاء جماعة ما ثم انتقلت في المدينة من عصبية دم إلى عصبية جماعية أساس بنيتها الاعتبارات الاقتصادية والسياسية والثقافية والاجتماعية للمدينة، كما يمكننا من خلال آليات العملية الانتقالية من حالة البداوة إلى الحضارة ملاحظة انتقال الروابط والعلاقات الاجتماعية من المعنى البيولوجي (رابطة الدم) إلى المعنى الاجتماعي (الالتحام) ويظهر في الأفق شكلان أساسيان من نظام التحالف هما:

(1) - عبد الرحمان ابن خلدون، المقدمة، مرجع سابق، ص 141.

(2) - المرجع نفسه، ص 143.

- التحالف الجماعي الذي يكون بين قبيلتين أو أكثر.
 - التحالف الفردي الذي يكون عبارة عن تعهد بين الفرد وقبيلته.
- فتصبح العصبية في توجهاتها التأسيسية تحمل طابع الازدواجية بين عصبية تتحكم في العلاقات بين المنتمين إلى نفس الوحدة الاجتماعية والاقتصادية، وعصبية مرتبطة بالعلاقات المتبادلة بين قبيلتين أو أكثر، وهنا نجد أن العصبية التي يتم فيها التحالف بين أعضائها أقوى لأنها تستند إلى رابطة الدم والقربانة فهي تشكل البنية الكلية التي يتفرع منها مختلف البنى الجزئية التي تشكل روابط اجتماعية، وهذا النوع من العصبية كذلك، لا يشكل الألفة والتكافل في مرحلته التأسيسية الأولى وهذا ما نلاحظه في جماعة تعيش في عزلة تامة، ثم تنتقل هذه العصبية إلى مستوى آخر وهو المستوى الاقتصادي السياسي، وهنا تصبح ملزمة بإخفاء وإنكار مبدأ المساواة الخاص بين أفراد القبيلة، وإخضاع أفراد الجماعة لنظام تسلسل قوى وهو الحاكم، وتكون هذه المرحلة قد مهدت في بناء الدولة من خلال التلاحم الاجتماعي من جهة ومن جهة أخرى علاقات التبعية والهيمنة وقوة الرئيس وسيادته⁽¹⁾

11) نظرية أنماط التضامن البنيوي (دوركايم).

ينطلق دوركايم في نظريته حول آليات التضامن بالتنظيمات الاجتماعية، من البنيات الاجتماعية، حيث يرى أن المجتمعات الإنسانية ما هي إلا أنساق اجتماعية، تتكون من تنظيمات ومؤسسات اجتماعية، وهي بدورها، تتكون من مجموعة من الأفراد والجماعات التي تسعى إلى تحقيق أهدافها في البقاء والاستمرار، وتتميز العلاقة بينهم بالشعور العام والمشارك بين الجماعات والأفراد من أجل تكوين المجتمعات لتنظيم هذه العلاقة، التي يغلب عليها الطابع

(1) - عبد الرحمان ابن خلدون، المقدمة، مرجع سابق، ص 418.

التنظيمي الذي ينبثق من مصادر وبنيات أساسية تساهم في أنماء سيرورة العلاقة التضامنية والتكاملية بين مختلف الأنساق الاجتماعية التي تكون وتعطي لنا في النهاية مجتمعا (1).

وقد قام دوركايم بإجراء مماثلات بيولوجية بين المجتمع الإنساني والكائن الحي، والغرض من ذلك فهم مكونات البناء الاجتماعي، من خلال تحديده للعلاقة بين الفرد والمجتمع ببحثه في أسباب تكوين جماعة من أفراد المجتمع والتحري في العناصر الأساسية والشروط الضرورية لوجودهم الاجتماعي، وفي هذا الاتجاه ميز دوركايم بين نمطين أساسيين من التنظيمات الاجتماعية يقومان على مكونين بارزين من التضامن هما:

- التنظيم القائم على أساس التضامن الآلي: ويشمل ويختص بالمجاميع المنعزلة والصغيرة التي لا يمارس فيها إلا قدر ضئيل من الضبط والسيطرة على البيئة الداخلية (المحلية) ويكون التجانس والمماثلة أساس الوحدة الاجتماعية وينفى فيها التمايز ويكون في أدنى مستوياته، حيث تتماسك الفئات الاجتماعية عن طريق ما هو مشاع ويمثل التشابه والتماثل بنية أساسية تدعم التبادل بينهم، وبالتالي تكون الوحدة، عبارة عن تماسك آلي ميكانيكي يستند إلى بنية التجانس (2).

وما يميز مجتمع التضامن الآلي، هو تضيق الاختلافات والفوارق بين الأفراد وانحسارها إلى أقل درجة ممكنة، وبذلك تزيد درجة التشابه بين الأفراد في المجتمع، ويؤدي اشتراكهم في المشاعر والأحاسيس وتمسكهم بنفس القيم والعادات، وانفاقهم على نفس الأشياء إلى التجانس الذي يعد بنية اجتماعية أساسية في تحديد وتنظيم مختلف السلوكات الممارسة في التنظيم الاجتماعي.

(1) - ياسر خضير البياتي، النظرية الاجتماعية، جذورها التاريخية وروادها، ليبيا: دار الكتاب، 2002، ص 93.

(2) - عبد المعطي السيد، الإيكولوجيا الاجتماعية، مصر: دار المعرفة الجامعية، 1997، ص 148.

• التنظيم الاجتماعي القائم على التضامن العضوي: وأبرز ما يميز هذا النمط، التمايز والتعقيد، ويقوم على أساس الاعتماد المتبادل والأكثر تعقيدا للوحدات البنيوية المتميزة، ويكون التخصيص وتقسيم العمل هو السمة الأساسية للمجتمع، ويتعدى ذلك المجال المهني إلى المجتمع بأكمله، ومحصلة لذلك تبطل الانقسامية في المجتمعات والفئات الاجتماعية التي تمثل النموذج الآلي، وتقل درجة العزلة والانفصال بين الوحدات (1).

ويتم التماسك بين الأفراد نتيجة لتباينهم: ونجد هؤلاء الأفراد يتغايرون ويتبادلون، فهم يتفقون ويحدث بينهم الالتقاء والتفاعل الاجتماعي، نتيجة البنية الانقسامية القائمة على التغير وفيما يخص التسمية العضوية لهذا النمط التضامني، فقد جاءت من خلال البعد البيولوجي، الذي تكلم عنه دوركايم من خلال تحليله لأعضاء جسم الكائن الحي المتباينة والمتغيرة ولكنها ضرورية للجسم، ولكل عضو وظيفة يؤديها من أجل استمرار وبقاء الجسم ككل، وفي هذا النمط، تبرز علاقات وسلوكات اجتماعية نموذجية تربط بين الأفراد المشكلين للبيئة الاجتماعية من خلال الوظيفة التي يؤديها كل فرد، انطلاقا من البنية المركزية في المجتمع.

ومن النقاط المهمة التي ركز عليها دوركايم في نظرية آليات الانتقال من المحدد التضامني إلى المحدد العضوي، في الوسط الاجتماعي الداخلي، ويقر بالمرتكز البنيوي الوحيد الذي يؤثر في تنظيم مختلف العلاقات بالمجتمع بداية من البنى الاجتماعية، حيث يقول "إن المصدر الأول لكل سيرورة اجتماعية مهما كانت أهميتها يجب البحث عنه في تكوين الوسط الاجتماعي الداخلي" (2). والبنى

(1) - عبد المعطي السيد، الإيكولوجيا الاجتماعية، مرجع سابق، ص 148

(2) - إميل دوركايم، قواعد المنهج السوسيولوجي، ترجمة سعيد سبعون، الجزائر: دار القصب للناشر، 2008، ص

الاجتماعية المقصود بها الوسط البشري ومحددات سلوكه الاجتماعي، لأن الإنسان هنا يمثل العامل الحيوي الذي نستطيع من خلاله تفسير وتوضيح الانتقال من المحدد التضامني إلى الآخر.

وتعد معدلات التفاعل الاجتماعي كذلك سببا في عملية الانتقال من خلال زيادة التمايز وتقسيم العمل، وهو ما سماه بالكثافة الديناميكية، الذي يعبر عن حالة تجمع الأفراد في مكان معين تجمعا ماديا، تتخلله فراغات أخلاقية يكون الأفراد فيها معزولين عن بعضهم البعض، وبالتالي تتجاوز الكثافة الديناميكية العلاقات القائمة على النفعية وتحقيق المصلحة الفردية، إلى علاقات ذات أساس أخلاقي، يظهر لنا في مجموعة من القواعد الملزمة للفرد التي تحدد سلوكه إلزاميا بمقتضاها، وهي نتيجة لتطور وسائل الاتصال التي تزيد من التفاعل، وهو ما أطلق عليه دوركايم الضمير الجمعي الذي يكون المحدد البنيوي لنمط العلاقات الاجتماعية، فالتفاعل الاجتماعي هنا، ليس وليد الاستجابة النفسية، وليس ردة الفعل المرتبط بموقف الفاعل، ولكن الاستجابة هي وليدة البنية الثقافية للضمير الجمعي، التي تكون قائمة أمام جميع الأفراد ولو بدرجات مختلفة⁽¹⁾.

وعلاقة هذا الانتقال بالضمير الجمعي لا يعني اضمحلال وتلاشي الضمير الجمعي بل يتحدد وفق قيم أخرى جديدة، كالقوانين الوضعية التي تؤدي وظيفة الضبط الاجتماعي فتجعل العلاقة الاجتماعية غير مباشرة بل مختزلة بمؤسسات أخرى وسيطة.

(12) البنائية الوظيفية:

تعود الأصول الأولى للمدرسة الوظيفية إلى القرن الثامن عشر، وأبرز مفكريها: بارسونز، وفولتير، وروسو، هوبز، فقد ركزوا أغلب أبحاثهم على مبدأ العلاقة

(1) - إميل دوركايم، قواعد المنهج السوسيولوجي، مرجع سابق، ص 144.

الوظيفية بين متغيرين، أحدهما مستقل والثاني تابع. إن الدافع الحقيقي لاستعمال مصطلح وظيفة يعود إلى تشبيه مجموعة من علماء الاجتماع أمثال كونت: وهيربرت سبنسر المجتمعات الإنسانية، أو المجتمع الإنساني بالكائن الحي، وذلك من خلال التشابه الكبير بين بنية المجتمع وبنية المادة الحية، فكل منهما يسير في أنظمة واضحة ولكل ظاهرة أسبابها⁽¹⁾.

لقد تعددت المعاني التي ينطوي عليها مفهوم الوظيفية، فقد اختلفت وأخذت عدة اتجاهات، منها ما يشير إلى مدى ما يقدمه كل عضو في جماعته أو ما تقدمه جماعة من الجماعات لأعضائها، كدور المدرسة أو دور الأسرة أو دور القبيلة، ومنها ما ارتبط بمفهوم الغائية الذي يعني أن لكل ظاهرة سواء اجتماعية أم غير ذلك غاية تسعى إلى تحقيقها وفق نظام محدد وثابت، وهنا نتذكر قول (برغسون) أن غاية الحياة واحدة وبسيطة، أما الوسائل المؤدية إليها فهي مركبة ومعقدة، كما أن لمفهوم الوظيفة دلالة واضحة في ترابط الظواهر الاجتماعية ببعضها ببعض في نسق وظيفي يحدد المهام والواجبات والحقوق وطبيعة التفاعلات والنشاطات الداخلية وكيفية والطرق المؤثرة في توجيه غاياتها المتعددة⁽²⁾.

وتصف النظرية الوظيفية البناء الاجتماعي في ضوء فكرة النسق الاجتماعي أنه مجموعة أجزاء مرتبة ترتيباً معيناً ومنظماً ويتصل بعضها مع بعض اتصالاً منسقاً من أجل تحقيق هدف ما أو وظيفة، وهذه الأنساق في تكاملها تسعى إلى الوصول إلى البناء الكلي وبالتالي فهي بنى اجتماعية أثناء نموها الكامل تحقق البناء الاجتماعي فهي التي تؤثر في طبيعته ووظيفته، لأن النسق الاجتماعي يشير إلى بناء المجتمع، وكيف تكاملت نظمه تكاملاً وثيقاً، وكيف اتصلت بعضها ببعض، ثم كيف يتصل الأفراد بهذه النظم، التي في الواقع هي عبارة عن

(1) - زكريا خضر، النظريات الاجتماعية المعاصرة، دمشق: مطبوعات جامعة دمشق، 1989، ص 127.

(2) - المرجع نفسه، ص 128.

بنى اجتماعية تؤثر في سلوكيات الأفراد، ويخضعون لها ويؤثرون في اتصال الهيئات بعضها ببعض، وكيف يؤدي ذلك كله إلى وصول التنظيم الاجتماعي إلى تحقيق أغراضه، وغاياته الاجتماعية.

إذن فالنسق الاجتماعي هو بنية الصلات الموجودة بين أفراد المجتمع وهيئاته ووظيفة كل هيئة واتصالها بوظائف الهيئات الأخرى ووظائف النظم الاجتماعية، وصلة هذه الوظائف بعضها بعضا والغاية التي يسعى إليها كل نظام (1).

وفي النهاية نجد أن هذه الأنساق عليها العمل والتعاقد من أجل حل كل المشاكل التي تتعرضها، من أجل البقاء والاستمرار في تنفيذ خططها، كما أن لكل مستوى من مستويات التنظيم الاجتماعي مشكلاته الخاصة به تعود أساسا إلى البنية التأسيسية له، وعلى سبيل المثال نجد في المجتمع الصناعي، أن المستوى الفني من واجباته السهر على تحقيق أهداف التنظيم، والمستوى الإداري يعمل على تكامل كل البنى المكونة للتنظيم، أما السلطة التنظيمية تعمل على توحيد بنى التنظيم وربطه بخصوصيات المجتمع الأكبر (2).

وبذلك يكون النسق الاجتماعي البنية الأساسية في فهم التنظيمات الاجتماعية والمحور الرئيسي في تأسيسها، ويعد كذلك أساس تماسكها وسر متانتها، لأننا لا يمكن فهم الظواهر والسلوكيات الاجتماعية المتعددة بمعزل عن النسق الاجتماعي الذي يعد أساسا ومصدرا لوجود هذه الظواهر، وفي هذا الإطار تسعى النظرية الوظيفية إلى الحفاظ على التوازن الدائم لمكونات البناء الاجتماعي، من أجل الاستقرار في مختلف التنظيمات الاجتماعية، فهي ترفع من شأن قيم التساند

(1) - مذكور إبراهيم، معجم العلوم الاجتماعية، مصر: الهيئة المصرية للكتاب، 1975، ص 603.

(2) - محمد علي محمد، مجتمع المصنع، دراسة في علم الاجتماع التنظيمي، بيروت: دار النهضة العربية

للطباعة، 1985، ص 25.

والتناغم من أجل تحقيق التضامن والتماسك بين سائر مكونات الأنساق والنظم والعلاقات السائدة في التنظيم الاجتماعي.

ووفق المنظومة المعيارية والقيمية التي تحدد الحقوق والواجبات وفي هذا السياق تكلم تالكوت بارسونز عن التنظيمات باعتبارها وحدات اجتماعية لديها أهداف محددة وواضحة نسبياً تسعى إلى تحقيق ما يميزها عن المجتمع.

ويفسر تلك العلاقة التنظيمية بين الأفراد والجماعات داخل التنظيم على أساس نسق البنى الاجتماعية في المجتمع الذي له تأثير كبير على تحديد الأهداف التنظيمية، إذ عن طريق هذا النسق النبوي العام نستطيع أن نحدد الأدوار التنظيمية للأعضاء بشكل يتناسق مع توقعاتهم التي تكونت لديهم خلال عملية التنشئة الاجتماعية بمختلف مراحلها، وهنا يؤكد تالكوت بارسونز على فكرة مهمة وهي أن عملية تنظيم وتسيير مختلف السلوكات التنظيمية داخل التنظيم تتصل بالمجتمع ومحدداته البنوية⁽¹⁾.

مما سبق يمكننا التطرق إلى بعض النقاط التي تعد بمثابة منطلقات ومرتكزات منهجية لدراسة البنى الاجتماعية:

- المرتكز الذي يحتكم إلى ضرورة تحليل العلاقات الاجتماعية التي تشكل أنساقاً من جهة والمجتمع من جهة أخرى كنسق يتكون من أجزاء مترابطة ومتناسقة، وعليه تكون البنية مدخلا لدراسة المجتمع كنسق متكامل، بمعنى أن العلاقات الاجتماعية ينبغي تحليلها باعتبارها تشكل أنساقاً، وأن البنية الاجتماعية تتشكل عن طريق العلاقات الاجتماعية بين الأفراد والجماعات، وهذا ما نجده في الاختلاف والتمايز بين نمط العلاقات الاجتماعية في المجتمع البدوي والمجتمع الحضري.

(1) - محمد علي محمد، مجتمع المصنع، مرجع سابق، ص 27.

- المرتكز الذي يرى أن البنية الاجتماعية لا يمكن تصنيفها وتوزيعها إلى مجموعة العلاقات الاجتماعية، بمعنى أن هذه العلاقات لا تعبر مباشرة عن مفهوم البنية الاجتماعية وهذا ما نجده في الفكر الماركسي والبنوي، على العكس من النظرية البنائية الوظيفية التي ترى أن البنى هي المجموع العام لأجزائها وهي التي تعبر مباشرة عن النية.
- المرتكز الذي يرى أن البنية الاجتماعية يتعذر علينا ملاحظتها بشكل مباشر وبالتالي دراسة البنية يقتضي البداية بتحليل العلاقات الظاهرة والأداء الوظيفي الظاهر لمكوناتها، حتى نصل إلى الحقيقة المخفية، وعلى هذا الأساس فإن هذا الاتجاه يرى أن ما هو مرئي لدينا إنما يخفي واقعا آخر أعمق غير ظاهر.
- المرتكز الذي يهتم بدراسة البنية وهي على حالتها الظاهرة والراهنة وتتم دراسة حالها وتطورها، حيث اصطلح على تسمية هذا المرتكز بأولوية المعالجة الآنية على المعالجة الزمنية.
- يتمثل هذا المرتكز في دراسة البنى الاجتماعية على اعتبار أن أسلوب الحياة الاجتماعية للناس هو العنصر الأساسي في تحديد أنماط البنى الاجتماعية الأخرى.
- المرتكز التطوري: الذي يرى أن عوامل تطور البنى الاجتماعية يكمن في تناقضاتها الداخلية، والأنماط المميزة للتحويلات التي تحدث داخل البنى الاجتماعية هي التي تمكننا من التمييز بين أنماط مختلفة من المجتمعات وهذا الطرح يتبناه الاتجاه الماركسي⁽¹⁾.

(1) - أحمد القصير، منهجية علم الاجتماع بين الماركسية والوظيفية والبنوية، ط1، القاهرة: الهيئة المصرية العامة

للكتاب، 1985، ص، ص (179، 180، 181)

ثالثاً: مدخل سوسيوأنثروبولوجي لدراسة أنماط البنى الاجتماعية التقليدية.

1) أسس تصنيف البنى الاجتماعية:

من خلال موروث التراث النظري السوسولوجي حول البنى الاجتماعية كمحددات للسلوك التنظيمي فيما يتعلق التنظيمات الاجتماعية نجد اختلاف المفكرين السوسولوجيين حسب اتجاه كل منهم حول تحديد أنماط البنى الاجتماعية. وبالرغم من هذا الاختلاف، فقد استطاعوا أن يجتمعوا حول نمطين من البنى بحسب البيئة الاجتماعية هما:

- البنى الاجتماعية في المجتمعات البدائية أو ما يسمى بالمجتمعات المتجانسة، التي تقوم فيها العلاقات الاجتماعية على أساس دموي وتكون النظم الاجتماعية فيها ممارسة لسلوكاتها التنظيمية على أساس مبدأ القرابة، انطلاقاً من خصوصية بيئة بنية هذه المجتمعات يمكننا أن نطلق على هذا النوع من البنى الاجتماعية اسم البنى التقليدية.
 - البنى الاجتماعية في المجتمعات المتحضرة، والتي تضعف فيها سيطرة الجماعات القرابية على أنشطة السلوك الاجتماعي ويتلاشى فيها حكم العصبية القبلية التقليدي، وتظهر فيها بدائل حديثة تتماشى وطبيعة البيئة الجديدة، حيث تظهر الحدود التنظيمية المختلفة فيها مرئية ومتميزة على العكس في المجتمعات البدوية ويتمظهر هذا النوع من البنى الاجتماعية بمظهر الحدثة (1).
- تتشكل البنى الاجتماعية في المجتمعات التقليدية وتكون القبيلة أو العصبية بمثابة الجسم الاجتماعي التي ينظم ويوجه البنى وتسعى إلى الاستقرار من خلال تكامل وتناسق البنيات المختلفة وهنا تكون القبيلة أو العصبية بمثابة السلطة التقليدية في المجتمع فتركز على قاعدة أصالة التقاليد والعادات والأعراف الاجتماعية التي

(1) - أحمد أبو زيد، البناء الاجتماعي، ط2، مرجع سابق، ص 179.

تحكم المجتمع وتحدد سلوكية وعلاقات أعضائه، فمارسوا السلطة في هذه المجتمعات التقليدية يؤكدون على أهمية الماضي والسوابق المتعارف عليها حيث أنها حجر الزاوية في الطاعة والاحترام وتنفيذ الأوامر ومن ثم تكون القبيلة المحدد الأساسي للبنى التقليدية الممارسة على أفراد المجتمع البدوي، فهي تمثل نمط البنى التقليدية (1).

(2) الدراسة السوسولوجية للقبيلة من منظور البنى الاجتماعية التقليدية.

(أ) مفهوم القبيلة في الفكر الأنثروبولوجي.

لقد تعددت التعاريف في الفكر الأنثروبولوجي حول مصطلح القبيلة منها تعريف بريتشارد إيفانز الذي نظر إلى القبيلة على أساس أنها الفاعل في النسق السياسي الذي تحدد ملامحه الظروف الإيكولوجية والمعاشية (الفلاحة والرعي) والتي تحدد أشكال العلاقات وأنواعها، ويرتكز هذا النسق على القرية كوحدة صغرى يتم النفوذ السياسي داخلها بحسب شبكة المصاهرات، وهذه الشبكات تنقسم إلى فروع قبلية أولية وفروع قبلية ثانوية تتحدد أحجامها بحسب امتلاكها للأرض.

أما العلاقات بين مكونات النظام القبلي فتقوم على الانقسام والتعارض ويلعب نظام الثأر دوراً أساسياً في الحفاظ على النسق السياسي الداخلي للمجتمع القبلي (2).

(1) - عبد الحميد حسين، التنظيم الاجتماعي والمعايير الاجتماعية، الاسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة، 2014، ص 169.

(2) - بوطالب محمد نجيب، سوسولوجيا القبيلة في المغرب العربي، بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، 2001، ص 60.

أما المفكر غيلنر المتخصص في القبيلة المغربية يرى أن القبيلة هي وحدة اجتماعية تشبه الجزيرة خصوصا في مستوى الوعي الثقافي فالقبيلة تعتبر بهذا المعنى مثل المجتمع المستقل أخلاقيا.

كما يرى أن وجود قبائل عربية وأخرى بربرية يحول دون جمعها في تسمية موحدة، عرب شمال إفريقيا وتصنيفها قبيلة واحدة، ومجموع بربر المنطقة يمثلون قبيلة والسبب هو وجود تواصل ثقافي واجتماعي وتداخل قرابي بينهما فرضته الأحداث، وختمه التعايش على مدى التاريخ، لذلك لا توجد حدود ثقافية.

تتميز بنية القبيلة بحالات مستمرة من الانصهار والانشطار استنادا إلى مصالح الملكية العقارية والصراع حول الخيرات وكذلك استنادا إلى خطوط النسب والقرابة التي تخترق المجتمع القبلي وترسم حدوده الداخلية⁽¹⁾.

أما ابن خلدون فيرى أن الإطار الحقيقي للقبيلة هو النسب في معناه الواسع والرمزي، وما يمثله من أشكال التحالف والولاء والانتماء، ويؤكد ابن خلدون على دور المكان أي الأرض، الذي يشكل محور التحام الجماعة، ويعتبر الخطر الخارجي الذي يهدد استمرار وجود القبيلة المؤشر الحقيقي للإحساس بالانصهار ضمن الجماعة القبلية ويعزز تلاحمها الداخلي، سواء كان هذا الخطر ناجما عن عصابة زاحفة من خارجها أو عن تدخل سلطة مركزية. كما أن علاقات القرابة والتحالف الموجودة بين أعضاء القبيلة الواحدة تؤدي إلى إقامة الفوارق بين المجموعات القبلية، التي كثيرا ما تتسبب في عمليات التنافس الحاد والصراع على الموارد ومصادر العيش، وهذا ما يؤدي إلى الصراع الدائم والمستمر في المجتمع القبلي⁽²⁾.

(1) - بوطالب محمد نجيب، سوسيولوجيا القبيلة في المغرب العربي، مرجع سابق، ص 61.

(2) - عبد الرحمان، ابن خلدون، المقدمة، مرجع سابق، ص 131.

(3) محددات النظام في القبيلة:**المساواة:**

يقوم المجتمع القبلي في أغلب مظاهره ومضامينه على المساواة والعدالة بالمقارنة بمجتمع المدنية، وذلك لضعف الفروقات بين أفراد القبيلة الواحدة ويغطي التضامن فيها بين الأفراد والمجموعات الفوارق الفردية ويضعفها. فالطبقة الهرمية تكاد تختفي في القبيلة لأن الملكية مشتركة في أغلب الأحيان.

إن العلاقات القائمة على رابطة الدم تمثل غشاء إيديولوجيا يحجب التفاوتات والفوارق وما ينتج منها من تناقضات بين مختلف الشرائح الاجتماعية، ويضعف حدة الفوارق (1).

التدين:

تعد الدراسة التي خصها ابن خلدون في العصر الوسيط حول القبيلة العربية نقطة محورية في تحديد العصبية الدينية كبنية أساسية في تكوين النظام القبلي، حين تكلم عن الالتحام القبلي الذي يستند إلى عصبية دينية تمثل الرابطة التي يجتمع حولها المجتمع القبلي، والرابطة الدينية هي أوسع من الفضاء القبلي فهي انتماء واسع إلى مجتمع شامل، وفي هذا السياق أشار غيلنر إلى الرابطة الواسعة التي جمعت مختلف القبائل إلى فضاء حضاري أشمل، منع من التفرق وقلص من التهميش، هذه الرابطة هي الشمولية الدينية، وعندما نتقخص جيدا النظم الداخلية للقبائل المغربية نجد مدى اعتماد تشريعاتها على قواعد إسلامية، حتى في أسوأ أحوال توتر علاقاتها بالمركز القريب أو البعيد.

(1) - بوطالب محمد نجيب، سوسيولوجيا القبيلة في المغرب العربي، مرجع سابق، ص 102.

الحرية:

كان النظام الغربي رمزا للتمييز في المجتمع القبلي بين القبيلة السيدة صاحبة الملك والقبائل الأخرى، وخصوصا التي كانت تعيش على الترحال، دون أن تضبطها حدود وكانت تعتبر نفسها كيانا حرا شبه مستقل ذلك ما جعل النظام القبلي شبه مغلق، يحمل شعار الحرية في بعض المراحل، تجاه مختلف أشكال التدخل في فضاءها.

وفي هذا الاتجاه نجد أن القبيلة أفرزت في العصر الحديث قيادات وطنية واجتماعية كان لها دور بارز في التاريخ السياسي انطلاقا من مبدأ الحرية الذي يميز حياة المجتمع القبلي (1).

التضامن الآلي (الجبرية القبلية)

تمثل الجبرية إحدى محددات الإيديولوجيا القبلية، فمكانة الأفراد التي تستوجب الانصيهار في الجماعة القبلية تجعلهم لا يعبرون عن إرادتهم الخاصة بل يتطلب تعبيرهم عن فعلهم الفردي أو الجماعي إرادة القبيلة، فكل الأفعال الاجتماعية والسياسية التي يمارسها الفرد نابعة من قهر الجماعة فلا يستطيع التعبير والفعل إلا من خلالها.

لقد مثلت القبيلة عبر التاريخ الملجأ الحصين للفرد، كما مثل التضامن القبلي وسيلة الدفاع الأساسية ضد كل أشكال القهر المسلط من الخارج ومادامت الخيمة تمثل الوحدة السكنية التي ظلت تصاحب البناء القبلي فإنها صارت رمزا لتماسك القبيلة ووحدة بنائها القاعدية، باعتبار أن الخيمة تمثل الوحدة الاجتماعية الصغرى ممثلة في الأسرة الزوجية

(1) - محمد عابد الجابري، العقل السياسي العربي، المغرب: المركز الثقافي العربي، 1990، ص 102.

فالخيمة بطريقة بنائها وبمرتكزاتها وحمائتها للأفراد تعبر عن القبيلة كغطاء يضم ويحمي مختلف الفروع والعشائر (1).

العادات والأعراف:

تعد العادات طرقاً تقليدية للناس في حياتهم، والإشارة إلى طريقة معتادة تعني أن سلوك المجتمع له تاريخ طويل، وأصبح جزء من سلوك الفرد وغالباً ما تؤيد الجماعة العادات التي تتوارث من تقاليد المجتمع وتراثه والعادات جزء هام أو فصل هام من دستور الأمة غير المكتوب، فهي مدونة في صدور الأفراد وراسبة في تكوينهم، والعادة واحدة من البنيات المحددة للسلوك الاجتماعي تعارف عليها الناس، وتعودوا عليها، وألّفوا بقاءها معهم لفترة زمنية طويلة وتتكون العادات من اللغة والأنماط الرمزية الأخرى التي تعبر عن أفكار الفرد ومعتقداته، كما تعتبر العادات طرقاً تقليدية معتادة تشير إلى أن سلوك المجتمع له تاريخ طويل، وأصبح جزءاً من سلوك الفرد.

وينساق الأفراد في ركاب العرف، الذي يعبر عن جملة من الأفكار والآراء والمعتقدات التي تنشأ في حق الجماعة، حيث تمثل مقدسات الجماعة ومحرماتها، وتنعكس فيما يزاوله الأفراد من أعمال وما يلجأ إليها في كثير من مظاهر سلوكهم الجمعي (2).

إنّ فالنظام القبلي من هذا المنظور يتكون من مجموعة من أبنية نظامية تمتد إلى نسق تنظيمي مهم يعرف لدى علماء الأنثروبولوجيا الثقافية بالنسق الثقافي، الذي يهتم بدراسة القيم والعادات والأعراف والتقاليد.

(1) - محمد عابد الجابري، العقل السياسي العربي، مرجع سابق، ص 103.

(2) - عبد الحميد حسين، التنظيم الاجتماعي والمعايير الاجتماعية، مرجع سابق، ص 131.

(4) العائلة مصدر من مصادر البنى الاجتماعية:

تعد العائلة من البنيات الأساسية والمهمة للتوجه الفكري والاعتقادي لأبناء المجتمع، وتعد أهميتها كبنية تربية واجتماعية وخلقية وإيديولوجية من المصادر المنشئة والموجهة والمراقبة لمختلف السلوكيات الممارسة في التنظيمات الاجتماعية، فهي من أولى المؤسسات البنيوية التي تؤثر في الأفكار والمواقف السلوكية والأخلاقية للفرد، فهي تهتم بتنشئة الطفل تنشئة أخلاقية واجتماعية ووطنية، إذ تزرع عنده، منذ البداية الخصائص الأخلاقية التي يقرها المجتمع ويعترف بها، وتصب في عروقه النظام القيمي والديني للمجتمع وتوجه سلوكاته وتصرفاته في خط معين، يتماشى مع مثل ومقاييس المجتمع، كما أنها تنمي مهاراته وخبراته وتجاربه وتدرجه على تقمص أدواره الاجتماعية وأداء مهامها بصورة متقنة وجيدة.

وتقوم كذلك العائلة بإشباع حاجاته العاطفية والانفعالية وتنظم علاقاته الداخلية مع بقية أفراد الأسرة وتحافظ عليه من الأخطار التي تداهمه، إضافة إلى وظائف العائلة المتعلقة بالحفاظ على كمية السكان وزيادتها من خلال الزيجات التي تنتج بتكوين العوائل الجديدة⁽¹⁾.

من خلال هذه الوظائف الحساسة التي تقدمها العائلة للمجتمع نلاحظ بأن النظام السياسي يهتم بها ويرعاها ويقدم لها شتى أنواع الخدمات والإعانات التي تكفل تطويرها ونموها ورفع نوعيتها. من هذه الخلفية تبرز قيمة السلطة في حقيقة اهتمامها بالعائلة، وتبرز أهمية أجهزتها ومؤسساتها المختلفة كالمؤسسات الاقتصادية والثقافية والتربوية والدينية

(1) - عبد العزيز البسام، الاتجاهات المعاصرة في التربية، بغداد: مطبعة الإرشاد، دون سنة نشر، ص 86.

والصحية والسكنية والاجتماعية، في معادلة الحاجات والمتطلبات المتفرعة للعائلة المعاصرة⁽¹⁾.

إن الغاية من الخدمات والواجبات الكثيرة والمتشعبة التي تقدم لعائلات المجتمع على اختلاف انحداراتها الاجتماعية والمهنية تكمن في مدى مكانتها ومنبعها الأصل في تكوين البنية الاجتماعية للفرد، لذا تقدم لها السلطة الممارسة كل المساعدة للقيام بمهامها والتزاماتها التكوينية تجاه أبنائها. وبالتالي ارتفاع نوعيتها ومقدرتها على بلوغ الرفاهية الاجتماعية والحضارية.

فإذا كانت العائلات في المجتمع تتمتع بمستويات اقتصادية واجتماعية وثقافية رفيعة فإن وعيها الإيديولوجي والسياسي ودرجة مسؤوليتها والتزاماتها تجاه المجتمع تكون ناضجة ومتطورة⁽²⁾.

ولذلك ينبغي تطوير المستويات الاجتماعية للعائلة كتقديم وصايا وإرشادات لها حول الأساليب الناجحة والمتطورة للتنشئة الاجتماعية، وتقديم خدمات اجتماعية كالإرشاد الاجتماعي وخدمات الأمومة والطفولة، وينبغي أيضا تخفيف الفوارق الطبقيّة الاجتماعية ومحاربة الأمراض الاجتماعية الموروثة كالعصبية القبلية، والطائفية والإقليمية، والعادات والتقاليد المعيقة لتطويرها.

أ) النظام الأبوي وتوزيع السلطة داخل العائلة.

إن المجتمع الأبوي يشير إلى المجتمع التقليدي، لأن الأبوية هي الخاصية الأساسية لهذا المجتمع، يشير النظام الأبوي إلى طبيعة توزيع السلطة داخل الأسرة والأساس

(1)- عبد العزيز البسام، الاتجاهات المعاصرة في التربية، مرجع سابق، ص 87.

(2)- عبد العزيز القومي، علم النفس، أسسه وتطبيقاته التربوية، القاهرة: مكتبة النهضة المصرية، 1958، ص 197.

في هذا النظام هو هيمنة الرجل على المرأة وهيمنة الكبار على الصغار مما يعني ممارسة وتوزيع السلطة على محورين أساسيين هما الجنس والسن ويعتمد هذا النظام على بناء القرابة وهو يرتبط جذريا بالعائلة الممتدة أبويا.

ولقد اقترن هذا النظام في الزمن القديم بالأسرة الصينية واليونانية والرومانية، وفي الجزيرة العربية.

إن الأسرة في منطقة شمال إفريقيا والمغرب العربي قد تأثرت بالنموذج الروماني القديم ذات "العاهل" والأسرة العربية القديمة التي يحكمها رب البيت والتي أعاد الإسلام تنظيمها وتشكيل الكثير من ملامحها⁽¹⁾.

وإذا كان النظام الأبوي يرتبط بالأسرة الممتدة فهو يرتبط أيضا بنمط الإنتاج التقليدي، الذي كانت الأسرة تشغل فيه وحدة إنتاجية واستهلاكية معا، وكان رب الأسرة هو الرئيس وأعضاء الأسرة هم العمال، يتقاضى البعض منهم أجرا بكيفية أو بأخرى في حين أن البعض الآخر كالنساء مثلا يحرمون منه.

أما أشكال التواصل اليومي بين أفراد الأسرة فهو خير دليل على طبيعة العلاقات الاجتماعية في الأسرة التقليدية الأبوية، حيث يتم التواصل على مستويين:

1. التواصل الفوقي: ويكون من فوق إلى تحت ويأخذ طابع الأوامر والتبليغ وتوجيه التعليمات، ويسند بوسيلة الضغط بالعقاب كالحرمان وكالإخضاع...
2. التواصل التحتي: ويكون من تحت إلى فوق، يتخذ طابع الترجي والإصغاء ورفع التقارير والاستعلام والاستجابة مقترنا بالبكاء والصمت وإحناء الرأس والتحجج والحذر...⁽²⁾.

(1)- التركي ثريا و رزيق هدى، "تغير القيم في العائلة العربية"، مجلة دراسات عن المرأة العربية في التنمية، العدد

21، عمان: الأمم المتحدة، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، 1994، ص 3.

(2)- حليم بركات، المجتمع العربي في القرن 20، بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، 1984، ص 190.

إن التواصل في هذه البيئة الاجتماعية، يغلب عليه طابع العنف المادي الذي يمارسه من بيده السلطة في الأسرة على سائر الأفراد الذين لا يملكون هذه الموارد، غير أن العنف المادي ليس هو القوة الوحيدة التي يسيطر بها الكبار على الصغار ويهيمن بها الرجال على النساء بل هناك قوة أخرى خفية تتمثل في العنف الرمزي.

ب) أسباب التحولات في نظام السلطة الأبوية داخل العائلة.

لقد أدت مجموعة من الأسباب والعوامل إلى تغيير نظام السلطة الأبوية داخل الأسرة في المجتمع العربي نذكر منها ما يلي:

- ظهور مؤسسات وظيفية تقوم ببعض وظائف الأسرة: لقد تمكنت المؤسسات الحديثة من نزع الكثير من وظائف العائلة فأصبح التعلم من اختصاص المدارس والمعاهد، وأصبح الأمن والحماية الاجتماعية من اختصاص المؤسسة الأمنية... الخ.
- ظهور الأسرة النووية نتيجة التفكك العائلي: ويعني تفكك العوائل إلى أسر صغيرة نووية، تقتصر على الزوج والزوجة وأولادهما، وتسكن في مكان مستقل خاص لها، وهذا إخلال بإحدى القواعد الهامة التي تعتمد عليها العائلة في تشكيلها فسكن الزوجين وأطفالهما تحت سقف بيت مستقل عن إقامة أهلها يشكل عاملاً من عوامل فقدان السلطة الأبوية.
- خروج المرأة للعمل: يدعم حظوظ المرأة في صنع القرار من خلال دخولها عالم الشغل والتمتع بدخل وظيفي مستقل.
- تأثير ثقافة النموذج الأسري الغربي: وذلك بإبراز هذا النموذج عن طريق وسائل الإعلام والدعاية عن طبيعة الحريات التي تتمتع بها المرأة والأبناء، وتعمل بعض

الحركات النسائية المحلية على الضغط والمطالبة بمزيد من الحقوق والحريات للمرأة، اقتداء بالنمط الغربي وحقوق الإنسان⁽¹⁾.

إذن فالنظام القبلي من هذا المنظور يتكون من مجموعة من أبنية نظامية تمتد إلى نسق تنظيمي مهم يعرف لدى علماء الأنثروبولوجيا الثقافية بالنسق الثقافي، الذي يهتم بدراسة القيم والعادات والأعراف والتقاليد.

رابعاً: البنى الاجتماعية الحديثة من منظور أسس ومقومات المجتمع الحديث.

كانت دراسة جورج سيمل لمجتمع المدينة، كبداية لظهور فكر يختص بدراسة البنى الحديثة في إطار عملية التغير الاجتماعي، وبدأها بالخصائص الاجتماعية كأساسيات في دراسة استنبط منها مختلف الخصائص والنتائج السيكولوجية على الأفراد في المجتمعات الحضرية، ومن بينها تطوير السوق والعمليات التجارية، والتنظيمات البيروقراطية الكبرى، وسيطرة النسق العقلاني. ولقد أشار دافيز أثناء دراسته للمكونات البنيوية في المجتمعات الحضرية إلى النتائج التي نستخلصها من زيادة الكثافة بمجتمعات المدينة، وهي في نظره زيادة الاتجاه نحو العزل المكاني وانتشار الفردية، فيؤدي ذلك إلى زيادة سيطرة وسائل الضبط الرسمي⁽²⁾.

وفي نفس السياق يتكلم ماكس فيبر عن طبيعة العلاقات الاجتماعية في المدينة التي تسمح بظهور أعلى درجات الفردية والتفرد كما اعتبر ماكس فيبر المدينة أساساً قائماً على مجموعة من البنى الاجتماعية التي تشجع الفردية الاجتماعية وعملية التجديد الدائم والمستمر، كما أن بيئة المدينة تساعد على ظهور أنماط

(1) - أميرة منصور، يوسف علي، محاضرات في قضايا السكان والأسرة والطفولة، الاسكندرية: المكتب الجامعي الحديث، 1999، ص، ص (80-81).

(2) - سامية محمد جابر، علم الاجتماع الريفي، لبنان: دار النهضة العربية، 1990، ص 54.

متعددة وملموسة في أساليب الحياة، وبذلك يقر فيبر بأن المدينة انتقال وتغيير تاريخي بين نمطين أساسيين من البنى الاجتماعية من التقليدية إلى الحضرية (1). لقد قدم ماكس فيبر نموذجاً للبيئة الحضرية في مجتمع المدينة قائماً على أساس بنى اجتماعية حضرية تنظم مختلف العلاقات الاجتماعية فيها ومن بين مؤشراتنا نذكر ما يلي:

- أن يكون لهذه المجتمع محكمة تنظم مختلف السلوكات النزاعية قائمة على قانون مستقل.

- أن تكون المدينة متوفرة على حصون وأسوار.

- أن يتمتع المجتمع في المدينة بحرية التعاون النقابي.

- أن تكون في المدينة معاملات تجارية منظمة في أماكن محددة (السوق).

- أن تكون البيئة التي يعيش فيها سكان المدينة مستقلة وتتمتع بحكم ذاتي ومركزي يستند إلى مبدأ الانتخاب.

وبالتالي فالمجتمع الحضري ليس تجمعا لمختلف النشاطات الإنسانية ولكنه نمط وطريق واضح المعالم ينظم مختلف أنماط الحياة الإنسانية (2).

وتكون السلطة التنظيمية الممارسة في هذا النمط من المجتمع سلطة شرعية عقلية.

يرى أعضاء هذا المجتمع أن حقوقهم وواجباتهم تحدد شرعياً وعقلانياً، وفق مبدأ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، وأن هذه السلطة تكمن في النظام الشرعي العقلاني ذاته وليس في الشخصيات التي تحتل المراكز وتتأثر بالاعتبارات الجانبية، كالمحسوبية، والمنسوبية والجاه وصلة العائلة والدم والقربا.

(1) - محمد عاطف غيث، علم الاجتماع الحضري، مصر: دار المعرفة الجامعية، 2009، ص 31.

(2) - عبد الجبار ناجي، دراسات في تاريخ المدن العربية، العراق: مطبعة البصرة، 1986، ص 19.

كما لا تعتمد على المبادئ البيروقراطية في الإدارة والتنظيم ويكون لها القدرة في تأدية الواجب وتخضع لحكم القانون خضوعاً تاماً ومطلقاً (1). إن التنشئة السياسية من هذا المنطلق تؤدي وظيفة هامة في تنظيم كل السلوكات الناتجة عن مختلف العلاقات الاجتماعية في مجتمع المدنية بأساليب جديدة وبالتالي تكون ممثلة للبنى الاجتماعية الحديثة كنمط قائم في مجتمع المدنية. إن الأحزاب السياسية من أهم المؤسسات المعاصرة التي تؤثر في مجرى أحداث السلطة الممارسة في المجتمع والآثار التي تتركها في بنية وفعاليات تقدم المجتمع ونهوضه.

1) الممارسة السياسية ومنظمات المجتمع المدني مظهر من مظاهر البنى الاجتماعية الحديثة:

تتم عملية التنشئة السياسية الممارسة على الأفراد من خلال قنوات تعد مؤشرات لتكوين البنى الاجتماعية الحديثة يمكننا تصنيفها فيما يلي:

أ) الأحزاب السياسية:

يقوم الحزب السياسي بعدة وظائف في المجتمعات التي تعيش فترة تغير يعرف بالدولة الوليدة أو المتجددة، يوجه الاقتصاد الوطني وينظم تفوقه السياسي ويساهم بتغيير البنى الاجتماعية، فالحزب السياسي هو أول وسيلة تحديث وذلك لأصله المرتبط بمبادرة النخب العصرية وتنظيمه الذي يسمح له بإقامة علاقات أكثر مباشرة مع الجماعات من علاقتها بالإدارة. إن الأحزاب السياسية تريد بناء إطار موحد يتجاوز المصالح الخاصة ويحقق انتشار الأفكار الجديدة ويمنح دوراً راجحاً لعناصرها العصرية (2).

(1) - عبد الجبار ناجي، دراسات في تاريخ المدن العربية، مرجع سابق، ص 32.

(2) - جورج بلانديه، الأنثروبولوجيا السياسية، ت علي المصري، بيروت: المؤسسة الجامعية للنشر والتوزيع والدراسات، 2007، ص 217.

إن الأحزاب السياسية هي منظمات اجتماعية متماسكة وموحدة ينتمي إليها الأفراد لتحقيق أهدافهم وأهداف المجتمع الكبير وذلك من خلال العمل الجدي بين صفوف أعضائها والنضال من أجل استلام السلطة والحكم التي تمكن الحزب السياسي من ترجمة أفكاره ومعتقداته وإيديولوجيته وممارستها في واقع عمل يستطيع تغيير المجتمع ودفعه إلى الأمام.

والأحزاب السياسية هي نتيجة لتطور اجتماعي وحضاري كان لها الفضل في نقل المجتمعات المهنية من مستوى عضوي ضيق قائم على مهمات قريبة إلى مستوى الشمول والتنظيم والعلاقات الموضوعية⁽¹⁾.

إذن يمكن اعتبار الأحزاب السياسية أدوات فعالة للعمل من أجل تحقيق طموحات الأفراد الذين ينحدرون من خلفيات اجتماعية وطبقية مختلفة.

ب) المفهوم العلمي للأحزاب السياسية.

إن الأحزاب السياسية هي نتيجة حتمية للتطور الاجتماعي والحضاري التي تم من خلالها نقل التجمعات المهنية والسياسية والفكرية من بيئة البنى الاجتماعية التقليدية القائمة على العضوية القاصرة على مهمات محددة وأهداف مباشرة، غلى بيئة البنى الاجتماعية الحديثة القائمة على التنظيم العقلاني والرشد والعلاقات الموضوعية قصد التطلع إلى مؤسسات ومنظمات ذات أهداف كبيرة وبعيدة، وكان هذا في منتصف القرن 19.

وبصفة عامة يمكن اعتبار الحزب السياسي بأنه مجموعة من الأفراد تجمعهم فكرة معينة تدفعهم للعمل المتواصل في سبيل استلام السلطة من أجل ممارستها وفق المرجعية الاجتماعية لتحقيق أهداف معينة⁽²⁾.

(1) - إحسان محمد الحسن، العائلة والقرابة والزواج، بيروت: دار الطليعة، 1981، ص 49.

(2) - المرجع نفسه، ص 48.

ومن أجل توضيح علاقة أنماط البنى الاجتماعية بالممارسة السياسية كنموذج حديث لمختلف البنيات الاجتماعية سنقوم بتناول ثلاث مفاهيم رئيسية للأحزاب السياسية من منطلق مداخل نظرية مهمة ذات أبعاد اجتماعية مختلفة مكونة لنمط التنظيم السياسي العام الذي تولد فيه مختلف المؤسسات والتنظيمات التي تشكل السياسة العامة للتنظيم الرسمي

• المفهوم الماركسي للحزب السياسي (مفهوم ماركس ولينين)

من خلال كتابات كارل ماركس نلاحظ أنه يرفض فكرة الحزب لأنها فكرة لا تتسع لاستيعاب الطبقة العاملة ككتل ولا يتحقق فيها شرط المحافظة على الطابع العضوي لحركة الجماهير الكادحة لذلك كانت الصياغة الوحيدة المقبولة لدى ماركس هي صياغة الحزب الذي يعني تجمع الطبقة العاملة ضمن إطار تنظيم موحد، وكذلك صياغة الحزب الذي يكون النظام فيه قائماً على أقل قدر ممكن من الألة والعضوية.

أما لينين فيعتقد بأن الحزب يأخذ مفهوم الطليعة الثورية أي المنظمة لذلك فهو يؤكد على الاحتراف الثوري وعلى أهمية التنظيم، وهو الذي صنع نظرية المركزية الديمقراطية وانطلق فيها من مبدئين هما:

الأول: أن الجماهير هي التي تصنع التاريخ.

والثاني تأكيده على ضرورة وجود قواعد موضوعية في التطور الاجتماعي تسمح بقيادة المجتمع قيادة علمية⁽¹⁾.

والقيادة العلمية في رأي لينين تستلزم وجود الحزب الثوري مرتكزا على المتغيرات التالية:

- حاجة الحركة الثورية إلى وجود منظمة قائدة ومستقرة تكفل استمرار وجودها.

(1) - إحسان محمد الحسن، علم الاجتماع السياسي، ط3، الموصل: مطبعة جامعة الموصل، 1984، ص 177.

- إن الحاجة إلى هذه المنظمة وإلى قوة تنظيمها يزداد كلما ازداد العمل الجماهيري العضوي اتساعا.

- إن هذه المنظمة يجب أن تتشكل من الثوريين المحترفين، وهكذا تكون فكرة الحزب الثوري حسب لينين ملازمة لأعلى مرحلة من مراحل الصراع الطبقي.

• المفهوم البرجوازي للحزب:

الحزب البرجوازي هو ذلك التنظيم الذي يقتصر الانتماء إليه على أفراد وفئات وجماعات اجتماعية معينة تنتمي إلى الطبقات المتوسطة أو البرجوازية أو العليا، وفي نفس الوقت ينكر حق الطبقات العمالية الكادحة في الانتماء إليه وذلك لعدم صلاحيتها وقدرتها على العمل فيه للتناقض الفكري والمصلي والطموحي بينهما ولاختلاف أنماط البنى الاجتماعية بين الاتجاهين⁽¹⁾.

إن الأحزاب البرجوازية لا تخدم مصالح وأغراض الطبقة الكادحة صاحبة المصلحة الحقيقية في عملية التغيير والتقدم الاجتماعي ولا تعتقد الأحزاب البرجوازية بضرورة تجدد وتغيير المجتمع من خلال نشر الثقافة التربوية والتعليم بين الجماهير وزيادة الوعي الاجتماعي والسياسي بينهم وتطوير المجتمع اقتصاديا، بل تريد هذه الأحزاب أن تحافظ على الوضع السابق أو الحاضر للمجتمع من خلال محافظتها على شكلية مختلف أنماط البنى الاجتماعية وتحقيق التوازن بين المؤثرات والقوى السياسية ومحاربة كل ما من شأنه أن يغير أنماط البنى والعلاقات الاجتماعية وتراكيب المؤسسات الاجتماعية.

إن هدف الحزب البرجوازي هو وصول قياداتها إلى السلطة لتحقيق المكاسب الشخصية وخنق الحريات ومحاربة التقدم والتطور الاجتماعي وغالبا ما تنتهي الأحزاب البرجوازية بتحقيق أهدافها الضيقة وقصيرة الأمد المتمثلة في الوصول

(1)- إحسان محمد الحسن، علم الاجتماع السياسي، ط3، مرجع سابق، ص 178.

إلى السلطة وأثناء ممارستها يظهر عليها مؤثرات البنى التقليدية كتحقيق المكاسب والمغانم لأعضائها ومنتسبيها خصوصا قياداتها⁽¹⁾.

المفهوم البعثي للحزب:

ينطلق مفهوم البعث للحزب الثوري من التأكيد على أهمية العوامل والصفات التي تميز الأحزاب الثورية والجماهيرية في العالم وهذه هي:

- الإيديولوجية الثورية.

- القاعدة الشعبية والجماهيرية.

- الجيل الثوري الجديد.

- النظرية التنظيمية.

- الاحتراف الثوري.

وعلى هذا الأساس فإن حزب البعث العربي الاشتراكي ينطلق من الأيديولوجية العربية الثورية أي من نظرية الوحدة والحرية والاشتراكية وكذلك من استراتيجية الثورة العربية التي ترسم الخط السياسي لتحقيق هذه الأيديولوجية عبر مراحل النضال السياسي الذي يمر به المجتمع العربي خلال صراعه مع مختلف الاستعمارات⁽²⁾.

من أجل بناء المجتمع العربي الموحد يعد حزب البعث العربي الاشتراكي بهذا المقياس أداة الثورة العربية، لذلك كان تنظيماً قائماً على أساس تحقيق شروط خلق بنى اجتماعية جديدة من أجل الوصول إلى جيل عربي ثوري جديد ومتحرر من التجزئة والبنى التقليدية، يكون ملتحماً بمصلحة الطبقة العاملة في الوطن العربي.

(1)- فاضل زكي محمد، السياسة الخارجية وأبعادها في السياسة الدولية، لبنان: مطبعة شفيق، 1974، ص 43.

(2)- جان منيو، الجماعات الضاغطة، ترجمة بهيج شعبان، بيروت: منشورات عويدات، 1971، ص 52.

لذلك فإن حزب البعث العربي الاشتراكي يعتبر نفسه حزب الطبقة العاملة وقائد التحالفات بين الطبقات الثورية في الوطن العربي.

إن هذه الخصائص التي قام عليها حزب البعث العربي الاشتراكي هي خصائص الحزب القومي الاشتراكي الذي يتجاوز في فكره وتنظيمه معا حدود البنى التقليدية القائمة على التجزئة ويعمل في تركيبه الداخلي على أن يلتزم نظرية الديمقراطية المركزية التي تتحقق فيها العلاقة الثورية الصحيحة بين القيادة التي تمارس السلطة والقاعدة، كما يعمل في بنيته الطبقية على أن يكون ممثلا ليس فقط لأيدولوجية الطبقة العاملة بل وللتكوين الطبقي الثوري في المجتمع العربي⁽¹⁾.

ج) المنظمات المهنية والشعبية.

تساهم المنظمات المهنية والشعبية من خلال نشاطاتها وأعمالها الثقافية والتربوية وتعد من أهم البنيات الحديثة في التوجيه الفكري لأبناء المجتمع الذي ينتمون إليها، تهتم هذه المنظمات المهنية والشعبية بنشر وترسيخ الأفكار والقيم والممارسات والثقافات القومية التقدمية والإنسانية وذلك من خلال المناقشات التي تدور في الاجتماعات الأسبوعية والمؤتمرات، وتقوم بتنمية الجوانب الثقافية والعلمية للأعضاء فتمكنهم من الوصول إلى أعلى المستويات الدراسية واكتساب المهارات والكفاءات التي من خلالها يستطيعون تطوير أعمالهم ومهنتهم وتوهمهم إلى تصدر المسؤوليات في مستويات عليا من السلطة الممارسة في المجتمع.

وتتخذ هذه المنظمات طريقة المراقبة والتنسيق فيما يخص العمل الفكري والتربوي الذي يعتبر بنية تكوينية فيما بينها وتنسيق أساليبها وخططها وغاياتها مع خطط وأساليب وغايات المؤسسات المجتمعية الأخرى، لكي

(1) - إحسان محمد الحسن، علم الاجتماع السياسي، ط3، مرجع سابق، ص 197.

يكون هذا المجتمع الذي قادرا على حماية أفكاره وتراثه ومقدساته وحضارته وشخصيته (1).

د) المؤسسات الثقافية والتربوية:

يمكن أن تلعب المؤسسات الثقافية ومختلف الجمعيات، الدور الكبير والمؤثر في نشر الأفكار والقيم القومية والإنسانية بين الناشئة وترسيخها في نفوسهم وحثهم على الالتزام بها والتصرف بموجبها، وفي نفس الوقت تستطيع التصدي للتحديات العقائدية والفكرية الإيديولوجية التي تمس كيائها وكيان المجتمع، وذلك من خلال الالتزام بقوانينها وأحكامها ومبادئ نظمها الممارسة. عندما تكون فلسفة واستراتيجية التربية والتعليم مشتقة من مبادئ وتعاليم النظام الاجتماعي ومتأثرة بالأفكار والممارسات السلطوية التي تتبناها الأمة، فإن المؤسسات الثقافية والتربوية في المجتمع على اختلاف مستوياتهم ودرجاتها ستكون أدوات فعالة ومؤثرة في إرساء دعائم عملية التنشئة السياسية في المجتمع فتتضمن زرع ونشر الأفكار والقيم الجديدة المطلوبة بين أفراد المجتمع والتصدي للأفكار القديمة (2).

2) التطور التاريخي لأنماط البنى الاجتماعية وعلاقته بالنظام السياسي.

ارتبط تطور المؤسسات الحديثة بالصراع في ممارسة السلطة بين المنتمين إلى المجتمعات البدوية والمجتمعات الحضرية في إطار التنظيم العام الذي هو الدولة المستقرة منذ بداية القرن 20، فحركة الانتقال المستمرة للبنى الاجتماعية من البداوة إلى الحضارة والتي لا تسير على خط مستقيم بل على شكل دورة عبر عملية تسود التنظيم السياسي العام، وهذه الدورة تأخذ شكلين رئيسيين هما:

(1) - إحسان محمد الحسن، العائلة والقراءة، مرجع سابق، ص ص (51، 52)

(2) - إلياس فرح، التربية السياسية، بيروت: دار الطليعة، 1985، ص 63.

(1) دورة اجتماعية تاريخية وهي تمثل صراعا حضاريا يتضمن انتقال الحضارة من أمة إلى أخرى او من عصبية مؤثرة في العمران إلى عصبية أخرى لا تربطها بها أية رابطة، وهذا ما يسميه ابن خلدون بخلل الدولة الكلية.

(2) دورة عصبية وتقوم عندما تظهر الدولة عن طريق انتقال الحكم والسلطة من عصبية خاصة إلى أخرى مماثلة داخل عصبية عامة واحدة⁽¹⁾.

إن تاريخ المجتمع البشري كله يسير في دورات متتابعة من جراء التصارع بين البدو والحضر، مادام هذا المجتمع منقسما إلى هاتين الفئتين فلا بد أن يقع الصراع بينهما ويكون صراعا دائريا مبنيا بالدرجة الأولى على بنى اجتماعية وسياسية وتكون هذه الدورة محتومة لا مفر منها تخضع لها كل التنظيمات السياسية⁽²⁾.

وفي هذا يرى لاکوست في الذين عالجوا كتاب المقدمة لابن خلدون وركزوا في مفهوم نظرية التطور التاريخي ونشوء الدولة على التعارض بين فئة البدو والحضر باللائمة، حيث أكد لاکوست على أن هذه النظرية الدورية غير مقنعة لتفسير عملية نشوء الدولة، لأن ابن خلدون لا يعارض البدو والحضر بل يميز بين العمران البدوي والعمران الحضري، ويعارض بينهما ويبقى تفسير العمران البدوي بالحياة البدوية تفسير جد محدود وتفسير العمران الحضري بالحياة الحضرية تفسير جد واسع، ويتناقض مع ابن خلدون في إشارته الواضحة والتي تعارض أساسا بين سكان الريف وسكان الحواضر، فالذي يتعارض في شكل العمران والبدو هو نوع الحياة وأنماط البنى الاجتماعية⁽³⁾.

من خلال ما سبق نقول مهما اختلفت وجهات النظر في هذا الاتجاه تبقى قضية الصراع بين أنماط البنى الاجتماعية التقليدية والحديثة في ممارسة السلطة ضمن مسيرة التاريخ

(1) - محمد عابد الجابري، العصبية والدولة، المغرب: دار الثقافة، الدار البيضاء، 1971، ص 329.

(2) - علي الوردي، منطق ابن خلدون، لندن: دار الورق للنشر، 2009، ص 89.

(3) - عبد العزيز قباني، العصبية بنية المجتمع العربي، ط1، بيروت، دار الآفاق الجديدة، 1997، ص 95.

والمجتمعات الدائرية تؤكد حقيقة مساهمة ابن خلدون في وضع الأسس الاجتماعية لمبادئ المدرسة التطورية لأنه يؤمن بالدورة في حركة التاريخ والمجتمع⁽¹⁾.

ونتيجة لذلك يخضع عملية نشوء المجتمع إلى أساس حيوي بيولوجي تتبع فيه الدولة خطوات الكائن الحي في نموه وارتقائه وانحلاله.

ففي المجتمع القبلي الذي يتميز ببنى اجتماعية تقليدية يحتدم الصراع فيه بين العصبيات المختلفة للتنافس على الفوز بالسلطة وإنشاء الدولة الخاصة بكل عصابة لأن الدولة هي أداة ممارسة السلطة، تعتمد على القهر الذي تستعملها العصبية ضد العصابات الأخرى، فاستلام السلطة وإنشاء الدولة من قبل عصابة معينة يعطي لهذه الأخيرة فرصة امتصاصها إذ أن العصبية بطبيعتها تسعى إلى التغلب على العصابات الأخرى واستتباعها وإدراجها تحت لوائها.

إن العصابة في الواقع ليست مجرد شعور بالتضامن، لا تلك الرابطة الاجتماعية التي بين أبناء القبيلة الواحدة فحسب، بل انها أيضا قاعدة سياسية لسلطة حاكمة وبنية اجتماعية فريدة لنشوء الدولة، ومن معانيها اليوم، الحزب⁽²⁾.

إذا إن هدف العصابة القادمة من البداوة نحو الحضارة هو هدم حكم عصابة أخرى مكنتها الظروف من إنشاء دولة خاصة بها لتؤسس العصبية الضاربة دولة جديدة، فهذه الظروف إذا سياسية وهو يعكس في دوافعه اعتبارات مختلفة من ضمنها الاعتبارات السياسية، ويبدو أن هدف إنشاء نسق عام يسيّر وينظم شؤون المجتمع الحديث (الدولة) هو الهدف الأهم الذي تقوم به العصابة، في نظر بعض المفكرين، حيث أن أهمية

(1) - متعب مناف جاسم، ابن خلدون وكارل ماركس، مجلة البحوث الاجتماعية والجنائية، العراق: جامعة بغداد، كانون الأول، 1975، ص122.

(2) - محمد عابد الجابري، العصبية والدولة، مرجع سابق، ص 213.

العصبة لا تظهر في تلك الفترات التي يسودها القانون الإلهي، فهي لا تؤدي حقيقة دورها إلا حينما تظهر الحاجة لإنشاء دولة.

إن طبيعة دور العصبة هذا يرتبط بالقيم السياسية السائدة في المجتمع المدني، الذي يجعل من موضوع ممارسة السلطة والرئاسة آليات تركز على قيم أخلاقية هامة لدى الإنسان البدوي كالحسب والنسب، الأمر الذي من شأنه أن يجعل كل العصابات تتدافع وتتنافس للفوز بالسلطة، وممارستها وتتأسس في ذلك الدولة كمفهوم حديث على المجتمع القبلي القائم على التناحر والتنافس⁽¹⁾.

كما أن الصراع بين العصبيات ودوره في قيام المجتمع الحديث قد يفهم أحيانا لدى فئة من المفكرين بأن ابن خلدون، قد قلل من الدور الذي كان يعطيه المؤرخون للأفراد والأبطال في صنع التاريخ.

ناسين بذلك أن العصبية التي تضطلع بالدور السياسي في إطار عملية نشوء الدولة من خلال الصراع مع العصبيات الأخرى، ليس لها أحيانا إلا دورا مرحليا يقتصر على مرحلة تأسيس الدولة، ودور العصبية في المرحلة تلك سببه أن الدولة العامة في أولها يصعب على النفوس الانقياد لها إلا بالقوة القاهرة من المتغلب⁽²⁾. وهذه القوة هي العصبة ذاتها، لكن هذا الدور يشرف على نهايته حينما تستقر السلطة لدى الحكام، وإذا استقرت الدولة وتمددت فقد تستغني عن العصبية، وتفقد العصبية الكثير من مبررات وجودها.

والواقع أن مرحلة الصراع هذه تكشف لنا الطبيعة الحقيقية لعملية نشوء الدولة، إذ أن الحاكم بعد أن تستقر له السلطة وتستهلك العصبية التي كانت قد مكنته من السلطة يبدأ

(1) - محمد عابد الجابري، العصبية والدولة، مرجع سابق، ص 213.

(2) - مجد الدين خمس وآخرون، دراسات في المجتمع العربي، ط1، عمان: دار اتحاد الجامعات العربية، 1985، ص 86.

في البحث عن سند آخر يستمد منه قوته، ويستظهر ممارس السلطة على قومه وأهل عصبته بالموالين له والمصطنعين الذين يشكلون عصبه خاصة قائمة على المصلحة لا على النسب، وهذه العصبية الجديدة تأخذ بهذا المضمون معنى الحزب الذي يركز عليه ممارس السلطة وذلك مؤذن بهدم السلطة ومشارفها على الانقراض⁽¹⁾.

3) نسق البنى الاجتماعية في المجتمع الجزائري بين التقليد والتحديث.

من الناحية النظرية تختلف البنى الاجتماعية في المجتمع الجزائري التقليدي عنها في المجتمع الجزائري الانتقالي، بحكم الظروف والعلاقات التي أصبحت تسيطر على واقع الأفراد والجماعات في إطار عمليات التغيير الاجتماعي المختلفة.

أ) طبيعة البنى الاجتماعية في المجتمع الجزائري التقليدي.

إن الحديث عن طبيعة البنى الاجتماعية في المجتمع الجزائري التقليدي يجعلنا نقف عند طبيعة البيئة الثقافية المنتجة لمختلف البنى الاجتماعية، وعند قراءتنا لهذا الواقع الثقافي التقليدي نجده يتميز ببعدين اجتماعيين مهمين هما:

البعد الأول: أن الثقافة التقليدية شكلت من جهة واحدة نسقا ثقافيا متكاملا بمعنى يوجد نوع من التوافق المتبادل بين العناصر الثقافية وعدم وجود صراع واضطراب بينهما أي وحدة من المعتقدات والأفكار والأفعال⁽²⁾.

البعد الثاني: أن الثقافة التقليدية كنظام اتسم بطابع المنهج الأخلاقي حتى في إطار ممارسة السلطة والضبط الاجتماعي للمحافظة على النظام والاستقرار.

(1)- مجد الدين خمس وآخرون، دراسات في المجتمع العربي، ط1، مرجع سابق، 87.

(2)- دياب فوزية، القيم والعادات الاجتماعية، بيروت: دار النهضة العربية، 1980، ص 366.

إن طبيعة البنى الاجتماعية في مجتمع ما ترتبط ارتباطا وثيقا بنمط الإنتاج والبناء الطبقي الاجتماعي ومكون التنظيم الاجتماعي (الأسرة) وهذا ما أكده مختلف علماء الاجتماع والأنثروبولوجيا.

وأثناء قراءتنا لهذه العوامل في المجتمع الجزائري التقليدي نجد أن الطابع الزراعي الرعوي هو المهيمن على الجانب الاقتصادي، أما ما يخص المستويات الاجتماعية فإن النظام الاجتماعي في الجزائر خلال القرن 19 يتميز بترابط بنيتين اجتماعيتين هما:

الأولى: تتشكل من العلاقات الأسرية أو العائلية من جهة وتغذيها علاقات القرابة من جهة ثانية.

الثانية: يهيكلها سلم تراتبي اجتماعي طبقي تشكل قمة هرمه الأرسقراطيتين القبيلة والطرقية⁽¹⁾.

وكانت العائلة كأسرة أبوية ممتدة إلى الخلية الاجتماعية الأساسية للتنظيم الاجتماعي.

إن تكامل هذه العوامل أفرزت ثقافة تقليدية تركز على علاقة القرابة التي كانت الركيزة الأساسية في العلاقات الاجتماعية، التي تميزت بالتراتبية السلمية في العلاقات بين كبار السن والصغار من جهة وبين الذكور والإناث من جهة أخرى، وركزت كذلك على المصلحة الجماعية واعتبارها أهم من الفردية وكان هذا الواقع الاجتماعي عبارة عن وعاء إيديولوجي شكلت جانب منه البنى الاجتماعية التقليدية في ممارسة السلطة لتنظيم مختلف العلاقات الاجتماعية ويتجلى ذلك في مختلف القيم العشائرية والقبلية متمثلة في النعرة وهي الإسراع للدفاع عن القريب وحرمة القبيلة وفي الشجاعة لأنها أساس البقاء في هذا العالم المشوب بالصراعات.

(1) - السويدي محمد، مقدمة في دراسة المجتمع الجزائري، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1996، ص 103.

أما في الجانب الآخر فشكلته العائلة كمحدد للبنى الاجتماعية نحو الطاعة أي خضوع الصغار للكبار والنساء للرجال وفي الجماعة أي انصهار الفرد ومصالحته في الجماعة ومصالحها⁽¹⁾.

ب) طبيعة البنى الاجتماعية في المجتمع الجزائري الانتقالي (الحديث).

إن المجتمع الجزائري الحالي في إطار التغيير الاجتماعي انخرط ضمن مختلف عمليات التحديث، وبذلك يعد مجتمعا انتقاليا من المجتمع التقليدي والثقافة التقليدية إلى مجتمع الازدواجية أو الثنائية، الحديث والثقافة الحديثة، وتطغى في هذه المرحلة الصفة على عناصر ثقافته الاجتماعية، جراء تصادم منظومة الثقافة الاجتماعية التقليدية التي تركز على النظام القبلي العصبي ورابطة الدم والأسرة وما تحمله من قيم الشرف والطاعة والجماعة... الخ ومنظومة الثقافة والبنى الاجتماعية الحديثة القائمة على العقلانية والأطر القانونية في تسيير مختلف المؤسسات وما تحمله من قيم تنظيمية تبنى على أساس الفردانية ومعايير البضاعية التبادلية ومعايير الشيئية الأدواتية⁽²⁾.

وتظهر مظاهر الازدواجية الثقافية فيما يلي:

- الطبيعة المختلفة أو اللاتكامل الثقافي وتعني الافتقاد للتكامل الثقافي والكلية الثقافية المنصهرة لحساب اللاتكامل واللاإنسجام والتباين وكثرة البدائل الثقافية في المجتمع.
- النمط الشكلي ويعني اهتمام أفراد المجتمع بالمظاهر السطحية دون التفكير في المحتوى كالحرص بالمظهر الخارجي دون مراعاة جانب الاهتمام بتهديب النفس.

(1)- مزيان عبد المجيد، النظريات الاقتصادية عند ابن خلدون وأسسها من الفكر الإسلامي والواقع المجتمعي،

الجزائر: المؤسسة الوطنية للكتاب مع ديوان المطبوعات الجامعية، 1988، ص 264.

(2)- المرجع نفسه، ص 265.

- الوظيفة المعيقة للثقافة التقليدية، وهي عدم استطاعة الأنظمة والمؤسسات الحديثة، القيام بوظائفها بشكل كامل نظرا لتدخل بعض عناصر الثقافة التقليدية وقيمها بإعاقة أنماط تسيير الأنظمة والمؤسسات الحديثة عند مشاهدة بعض أنماط البنى التقليدية كالنسق القرابي في توزيع المناصب والوظائف.
- إشكالية التوازن في التطور واستيعاب التحديث، وهو ناجم في الاختلاف الواضح في تقبل البنى الاجتماعية الحديثة وهذا ناتج عن تباين المناطق الريفية والحضرية والتمايز بين الفئات الاجتماعية حيث نجد طبقات عليا ووسطى وأخرى أدنى.
- إلى جانب هذا نجد أن مكونات البيئة الثقافية الحديثة في حد ذاتها تنقسم إلى عناصر مادية وأخرى معنوية وتختلف سرعة انتشارها ودرجة استيعابها.
- ازدواجية النسق الاقتصادي، ويعني تجاوز نمط الإنتاج الزراعي العتيق ونمط الإنتاج الحديث الذي يعتمد على استخدام الوسائل العلمية والتكنولوجية الحديثة في الإنتاج الزراعي والصناعي وتقديم الخدمات.
- ازدواجية الهيكل الاجتماعي، ويقصد به تعايش البنى الاجتماعية والنفسية التقليدية مع البنى والنظم الاجتماعية الحديثة كاستمرار الأسرة الممتدة والموسعة رغم اتجاه المجتمع نحو الأسرة النووية⁽¹⁾.

(1)-السويدي محمد، مقدمة في دراسة المجتمع الجزائري، مرجع سابق، ص، ص (106-107).

الفصل الثالث

المقاربات النظرية في دراسة السلطة التنظيمية وأصول ممارستها

أولاً: مدخل توصيفي نظري لتتبع المراحل التاريخية لنشأة السلطة

- (1) السلطة في مجتمع الحضارة المصرية.
- (2) السلطة في الحضارة الهندية.
- (3) السلطة في الفكر الإداري اليوناني.
- (4) السلطة في العصور الحديثة.
- (5) المقاربة الدينية في تفسير السلطة (النظريات الثيوقراطية)
- (6) نظرية التطور العائلي.
- (7) نظرية القوة.
- (8) نظرية التطور التدريجي.
- (9) السلطة الشمولية

ثانياً: أنماط السلطة الشرعية داخل التنظيم.

- (1) السلطة التقليدية.
- (2) السلطة الكاريزمية الروحية.
- (3) السلطة القانونية الرشيدة.

ثالثاً: مراحل تطور علاقات السلطة التنظيمية في المؤسسة.

- (1) مرحلة العلاقات الاستبدادية.
- (2) مرحلة العلاقات القانونية.

(3) مرحلة الوقوف على اتجاهات العاملين.

(4) مرحلة الديمقراطية في اتخاذ القرارات.

(5) مرحلة الإدارات المشتركة.

رابعاً: المرتكزات النظرية في دراسة السلطة التنظيمية من منظور علم اجتماع التنظيم.

(1) النظريات التقليدية (الكلاسيكية)

أ) نظرية الإدارة العلمية.

ب) نظرية التقسيمات الإدارية.

ج) نظرية البيروقراطية.

(2) النظريات السلوكية (المدارس الإنسانية)

أ) مدرسة العلاقات الإنسانية.

ب) فكر الفلسفة الإدارية ماك جريجور.

ج) المدرسة السلوكية.

د) نظرية التنظيم المعدلة (رنسيس ليكرت).

هـ) نظرية التفاعل.

و) نظرية سيكولوجية التنظيم.

(3) النظريات الحديثة في دراسة السلطة التنظيمية في الداخل.

أ) النظرية الحديثة في الإدارة (نظرية النظم).

ب) نظرية اتخاذ القرارات هيرت سيمون.

ج) المقاربة البنائية الوظيفية.

د) نظرية النسق الاجتماعي تالكوت بارسونز.

هـ) إدارة المنظمات الحديثة (التجربة اليابانية).

أولاً : مدخل توصيفي نظري لتتبع المراحل التاريخية لنشأة السلطة.

سنتناول في هذا الجزء نشأة السلطة عبر مراحل تاريخية وعلاقتها بالحياة الإنسانية، بعد أن نوضح نقطة مهمة وهي الخلط الذي جرى بين المنظرين والمفكرين الاجتماعيين حول مفهوم الدولة والسلطة قديماً، فالدولة هي الوعاء الذي تشكلت منه السلطة، وهي مرتبطة بالأمة والشعب، وتعني مجموعة الناس الذين تربطهم رابطة الدين والتاريخ واللغة والأصل والعادات والتقاليد المتشابهة.

وعند التعمق جيداً في التراث النظري السوسيولوجي حول نشأة وتكوين الدولة نجد أن السلطة والدولة في العصور القديمة نشأت على مبدأ القوة والهيمنة ولذلك كان من الصعب الفصل بينهما

ونجد كذلك أن مسيرة المجتمعات الإنسانية في حاجة دائمة إلى تبرير شرعية وجودها، لذلك ظهرت العديد من الأفكار والفلسفات التي استهدفت تحليل ظاهرة السلطة وتفسيرها. إن السلطة قديمة قدم المجتمع الإنساني وكل مجتمع له قواعد تحكمه وتنظمه، ويعيش في ظلها⁽¹⁾.

ومن هذا المنطلق سنحاول تسليط الضوء على نشأة السلطة في العصور القديمة ويكون على النحو التالي:

1) السلطة في مجتمع الحضارة المصرية:

كان المجتمع المصري قبل 4000 سنة قبل الميلاد في عصر ما قبل الأسرات يحكمه عدد من الحكام المحليين لا يربط بينهم سوى نهر النيل الذي كان وسيلة نقل تجارية،

(1) - عدنان السيد حسين، تطور الفكر السياسي، القاهرة، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر، 2012، ص 129.

يقوم الفكر السلطوي المصري القديم على مذهب الملك الإله حوبس إله المساحات الشاسعة وإله السماء.

لقد كانت فكرة الملكية الإلهية في وعي المصريين قبل بدء عصر الأسرات مرجعية أصيلة، لكنها غير منتظمة، ثم جاءت الأسرات الأولى واستغلت هذه الفكرة في تأييد حكمها الجديد.

ترتبط فكرة الملكية الإلهية بتفسير يحمل طابع سلطوي يسمى "ماعت MAAT" وتعني كلمة الحق أو العدل أو الاستقامة أو النظام، وكان الحكم الصالح يوصف بها وكذا الإدارة الصالحة، وترمز ماعت كذلك إلى القوة الكونية للنظام والاستقرار، وكان من الضروري أن تكون ثابتا في كل من يجلس على عرش المجتمع المصري الذي يكون في النهاية ملكا إله. (1).

لقد ترتبت عن مركزية السلطة في شخص الملك عدة نتائج هامة:

- لا توجد قواعد قانونية مكتوبة أو مفصلة لأن الشخصية الإلهية هي التي تقوم بإصدار الأوامر اللازمة لما يجب أن يكون عليه المجتمع وهي في حالة استعداد دائم، وبالتالي لا حاجة إلى القوانين والقواعد التنظيمية، هذا من جهة، ومن جهة أخرى الخوف من تقييد سلطة الملك الشخصية.
- فيما يخص المجال القضائي كان القضاة يفصلون في مختلف القضايا حسب العادات والتقاليد المحلية التي يرونها تتوافق مع الإدارة الملكية، ويمكن أن تتغير إذا اقتضت رغبته ذلك.

(1) - حافظ الجمالي، الإيديولوجيا والفلسفة، مجلة الفكر العربي، العدد العاشر، بيروت: معهد الإنماء العربي،

1980، ص 171.

• كان الملك هو الواسطة الوحيدة بين الناس والآلهة بل أنه هو الشخصية الوحيدة الذي يستطيع تفسير تطبيق ماعت على الأرض.

وباختصار كانت السلطة المصرية القديمة على اعتقاد بأن الملك في كل مكان ويفعل ما يشاء، ومن الناحية العملية لا يستطيع القيام بالوظائف الرسمية والقضائية في كل أنحاء البلاد، كما كان من المستحيل أن يتمكن من تأدية الخدمة اليومية لكل إله في كل معبد ولهذا كان من الضروري أن ينيب عنه في هذا بعض البشر العاديين ليعملوا باسمه مثل المشرف على أملاك مصر، والمشرف على جميع منشآت الملك⁽¹⁾.

أما في العصر الوسيط برزت مجموعة من السلطات المطلقة لحكام الولايات وخاصة بعد تفكك السلطة المركزية وظهور نظام اللامركزية، حيث ينتج عنه ما يلي:

• يتمتع الحكام المطيعون للفرعون داخل مناطقهم بسلطة مطلقة وكان من نتائج اللامركزية أن حكام تلك الأقاليم صاروا يبنون قبورهم في دوائر حكمهم بعد أن كانوا شديدي الحرص على إقامتها حول قبر الفرعون. ظهور شخصية الفرد ونتج عنه وعي اجتماعي يتطلب من الشخص أن يراعي الماعت مع رفقائه لا مع الإله فقط، ولم يتعارض هذا الاتجاه الجديد مع المبدأ السلطوي الذي كان مسيطرا على المجتمع في العصور القديمة وكان يدور حول مبدأ الحكم من نصيب الإله الملك، فهم لم يتخلوا عنه بل أضافوا إليه بعدا جديدا وهو المساواة الاجتماعية والعدل الإنساني⁽²⁾.

(2) السلطة في الحضارة الهندية:

كانت العلاقة العقدية بين الحاكم والمحكوم نقطة انطلاق السلطة الهندية القديمة، ويتضح هذا من خلال إجماع المفكرين الهنود القدماء على وجود حالة طبيعية تدل على

(1) - حافظ الجمالي، الإيديولوجيا والفلسفة، مرجع سابق، ص 172.

(2) - المرجع نفسه، ص 173.

نشأة السلطة السياسية وإن اختلفوا في وصفها، حيث رأت فئة أنها سلام ونظام، وفئة أخرى ترى أنها حالة صراع دائم، بينما رأى آخرون بأنها دعوة إلى التوفيقية ما بين السلطة والمجتمع، على اعتبار أن هذه الحالة تنتمي إلى عصر أسطوري تعيش فيه مخلوقات شبيهة بالآلهة، أو نصف مقدسة على خيرات الطبيعة، وكان تفسير الحياة في المجتمع الهندي قائماً على فكرة مهمة وهي أن الطبيعة سواء كانت شريرة أو طيبة تنتهي بوقوع الإنسان في الخطيئة ومن ثم تؤدي إلى مجموعة الشرور لا يمكن الخلاص منها إلا بظهور النظام الاجتماعي والسلطة السياسية وتتم هذه العملية عن طريق عقد حكومي ثنائي بين الشعب وحاكمه الأصلي، يلزم فيه الحاكم بوظيفة الحماية أي حماية النظام الاجتماعي وحمايه رعاياه⁽¹⁾.

وقد أدى هذا التطور لقيام السلطة بوظيفة الحماية للنظام الاجتماعي إلى ضرورة طاعة الأفراد للملكية باعتبارها مؤسسة مقدسة توجد رفايتهم كما أنه بدونها لا يمكن أن يعمل النظام الاجتماعي ويستقر.

إن السلطة في الفكر الهندي تم إخضاعها للنظام الاجتماعي والاقتصادي وهو ذلك القانون الذي يحكم حقوقه وواجباته في مواجهة رعاياه ولذلك فهو يتمتع من ناحية بحق الطاعة من جانب المحكومين ويكون عليه الوفاء بالالتزامات أثناء ممارسته السلطة من ناحية أخرى ومن ثم يكون المبرر الوحيد حسب النظرية العقدية لبقاء ممارس السلطة في منصبه هو قيامه بوظائفه، وإلا أصبح أمام الثورة أو المقاومة وهنا تسقط مبررات وجوده في السلطة⁽²⁾.

(1) - حسين عبد الحميد أحمد رشوان، الفلسفة الاجتماعية والاتجاهات النظرية، ط2، القاهرة: المكتب الجامعي

الحديث، 1989، ص 91.

(2) - المرجع نفسه، ص 92.

(3) تطور السلطة في الفكر الإداري اليوناني.

يعد الفلاسفة اليونانيون كلا من أفلاطون وأرسطو المنظرين البارزين في الفكر السياسي اليوناني ويتضح ذلك في أغلب الدراسات التي قادتتهما إلى دراسة العوامل التي تشكل السلطة، فقد توصل أفلاطون من خلال دراسته للمجتمع اليوناني، إلى أن عجز الأفراد عن سد حاجاتهم بأنفسهم دفعتهم إلى التعاون مع الآخرين لإشباع هذه الحاجات.

وقد حاول كل من أفلاطون وأرسطو تفسير ظاهرة السلطة وتحليل أسباب وجودها بالربط بين السلطة كظاهرة والوظائف الأساسية للدولة من خلال تقسيم الحكومة أو السلطة إلى عدة أنواع أحسنها برأيهم هي

- حكومة العدل والمساواة.
- الحكومة الديمقراطية وهي الحكومة التي يشترك فيها جميع المواطنين في ممارسة السلطة وإصدار القوانين، بحيث تكون الطوائف والطبقات محددة غير قابلة للتغير، ويلزم كل فرد مكانه الملائم، ولا بد للناس أن يقبلوا مبدأ الطبقة الحاكمة، والامتياز الطبقي، وركز أفلاطون على الجانب المعرفي لمن يمارس السلطة وأوضح أن السلطة يتولاها أهل المعلم والمعرفة.

وفيما يتعلق بتركيبة البناء الاجتماعي فقد عرف المجتمع اليوناني صراعا على السلطة تجلى في الصراع الداخلي والنزاعات القبلية الطائفية والتي عرفت بحروب البلوبوينز وقد أدت هذه الحروب إلى سقوط الدولة المدنية في أثينا التي تدعى التكامل والمثل وظهر المجتمع الأسبرطي صاحب الفلسفة العسكرية بعد أن هزمت المثاليات والانتصار على الكمالية الأثينية ومفاهيمها السياسية الديمقراطية، وبذلك نجحت ممارسة السلطة بالقوة على الديمقراطية المثالية⁽¹⁾.

(1) - غاستون بوتول، تاريخ علم الاجتماع، ترجمة محمد عاطف غيث وآخرون، الاسكندرية: الدار القومية للطباعة والنشر، 1984، ص 31.

4) السلطة في العصور الحديثة.

لقد مثلت الكنيسة السلطة المجيبة عن كل التساؤلات المطروحة في المجتمع الأوروبي وكانت بمثابة السلطة الممارسة في تنظيم مختلف العلاقات الاجتماعية، حيث شكلت فتاوى الباباوات والكرادلة وما خرج من المجاميع المقدسة وشروح الأناجيل التي أصابها التحريف والتبديل، السلطة الممارسة وهي مقدسة لدى أفراد المجتمع واعتبروها مصادر ومراجع لا يرقى إليها الشك ولا يجوز أن تناقش.

إن الفكر المسيحي شكل أحد المصادر الرئيسية للسلطة المستبدة، التي خيمت على أوروبا زمنًا طويلًا على العكس من الديانة المسيحية في طهارتها الأولى التي لها ومضة ضوء كان لها الأثر في بروز الأفكار التنويرية التي اجتاحت أوروبا في القرنين السابع عشر والثامن عشر، والتي مهدت لظهور الفكر التنظيري المعاصر والحديث.

فالسلطة في نظر المسيحية عبارة عن بنيات اجتماعية محددة للسلوك انطلاقًا من المهام التالية: (1)

- السلطة الممارسة على المجتمع خادمة للشعب وحارسة لمصالحه فقط وليس لها الحق أن تسمو عليه.
- السلطة ليست غاية لممارستها بل هي وسيلة لغاية وهي رفاهية الفرد.
- إن الفرد هو غاية التنظيم الاجتماعي وعلى الجماعة التي أوكلت إليها السلطة أن توفر له الاستقرار ولا يجب عليها الاعتداء على إنسانيته.

ومن إفرازات استغلال السلطة الدينية الممارسة في أوروبا ظهور الصراعات التي أدت إلى حروب دموية عنيفة، ظهرت على أعقابها النهضة الحديثة التي عملت على إقصاء السلطة الدينية التي جرت الدمار للمجتمع الأوروبي وكافة الإنسانية، وظهر في الأفق

(1) - صالح حسين سميع، أزمة الحرية السياسية في الوطن العربي، الأردن: دار الزهراء، 1988، ص 89

مجموعة من المفكرين التنويريين يبحثون عن حلول لمشكل السلطة التي تمارس في المجتمع فأطلقوا على مشروعهم الجديد بالعقد الاجتماعي الذي ناهض البنى الفكرية التي انطلقت منها السلطة الدينية ونادوا إلى إقامة بنيان اجتماعي على أساس عقلي، وأشهر هؤلاء المفكرين: جون لوك، جون جاك روسو.

كما نجد كذلك من مخرجات المدرسة الأوروبية التحررية أفكار كل من كارل ماركس وأنجلز، فماركس يرى أن السلطة عندما تمارس في أي بيئة لا ينبغي أن تكون قهرية طبقية، ممرضة في يد الطبقة المالكة لوسائل الإنتاج، ويذهب إلى حد قوله أن السلطة من حيث المبدأ أداة شريرة لقهر الإنسان ولكنها شر لا بد منه في مرحلة ديكتاتورية البرولتاريا لما تضطلع به من مهام جسام.

أولى هذه المهام: كبت المستغلين الذين سوف يستمر كفاحهم ضد التحول الجديد ولاسيما وأن فلور رأس المال لا بد وأن تكون منظمة ولديها خبرة وروابط قديمة ووطيدة مع العناصر البرجوازية الصغيرة في الداخل.

وثاني هذه المهام: إنشاء الصرح الاشتراكي الجديد، وأخيرا فإن هذه المرحلة لن تؤتي ثمارها الحقيقية كجسر عبور إلى المرحلة العليا للمجتمع الشيوعي إلا إذا حققت تقدما هائلا في المجتمع الاقتصادي⁽¹⁾.

5) المقاربة الدينية في تفسير السلطة (النظريات الثيوقراطية).

من كل ما سبق لا حظنا أن كل الحضارات والمعتقدات الدينية عبر مراحل التاريخ الإنساني كانت السلطة ولازالت تبحث عن مبررات وتفسيرات لتبرير شرعيتها وفرض وجودها وممارستها.

(1) - صالح حسين سميع، أزمة الحرية السياسية في الوطن العربي، مرجع سابق، ص 161.

وسنقوم بعرض أبرز النظريات السوسيولوجية العامة بمختلف أبعادها، التي نظرت إلى نشوء السلطة وحللت مشروعيتها ممارستها على أساس ديني فيما يلي:

• النظريات الثيوقراطية:

كانت نتيجة الروحانيات كبنية منشئة للسلطة ووجود الملك الإله أو مؤسسة الحكم الإلهي تقع ضمن ما يسمى بنظرية الحق الإلهي التي سنتطرق إليها لاحقاً: إن هذه النظريات ترى أن السلطة نظام إلهي مصدرها الله، فعدالة السماء هي التي تتدخل لاصطفاء الحكام، ومن ثم يجب أن تسمو إرادتهم على إرادة المحكومين، وأن الإرادة الإلهية هي التي تؤثر الحكام دون سواهم بالسيادة والسلطان، وقد استخدمت النظريات الثيوقراطية لتوطيد سلطان الملوك والأباطرة، ولتبرير استبدادهم وعدم فرض أية رقابة على أعمالهم لأنهم كانوا وفقاً لهذه النظريات غير محاسبين أمام الله، وطبيعتهم تسمو على الطبيعة البشرية، وإرادتهم تعلو على إرادة المحكومين⁽¹⁾.

أن الفكرة المحورية لهذه النظريات تصب في أن: السلطة التي تمارس من طرف مجموعة على كل أفراد المجتمع مصدرها الإله لذلك سميت بنظريات الحق الإلهي التي انقسمت إلى ثلاثة مداخل نظرية مهمة هي:

- نظرية الطبيعة الإلهية للحاكم أو نظرية الحق الطبيعي.
- نظرية الحق الإلهي المباشر.
- نظرية الحق الإلهي غير المباشر.

وقبل أن نتطرق بالتفصيل المعرفي لهذه المرتكزات النظرية سنقوم بتوضيح معنى المصطلح الذي سميت به هذه النظريات.

(1) - نسيم الخوري، الإعلام العربي وانهيار السلطات اللغوية، لبنان: مركز دراسات الوحدة العربية، 2005، ص

الحق الإلهي: حسب معجم المصطلحات البرلمانية هي عقيدة سياسية تجسد العلاقة ما بين الحاكم والمحكوم على أسس مطلقة بالقول: أن الملك يستمد سلطاته من الله كأفراد المجتمع ومختلف المجالس التمثيلية للمجتمع: أي أن سيادة الملك مطلقة لأنه حصل عليها بتفويض من السماء ولذلك تعتبر عدم طاعته معصية وعصيانا دينيا بل حتى التشكيك فيه ومناقشته غير مقبول⁽¹⁾.

• نظرية الطبيعة الإلهية للحاكم أو نظرية الحق الطبيعي.

قامت هذه النظرية على أن الحاكم الذي يمارس السلطة يكون من طبيعة إلهية فهو لم يكن مختارا من قبل الإله نفسه.

ووفق هذه النظرية قامت السلطة الحاكمة على ثلاثة أسس هي:

- القوانين المستمدة من الشرائع حيث فرض الاحترام المتبادل بين الناس.
- الحاكم الذي يخرج من صيغة رجل دين إلى أمير أو ممارس للسلطة يمارسها من خلال مبادئ ملكية أو امبراطورية أو جمهورية أو كل أشكال الحكم وأنظمتها بحيث يتحول رجل الدين إلى فقيه ملحق بالحاكم ولكنه غالبا ما يشكل مرجعيته السلطوية.

ويعتبر الحاكم رجل دين بالزني المدني عندما يتحول الحق الإلهي إلى قرارات صادرة عن وصايا "الزعامة السماوية" الحافلة بالتقاليد والأنماط المشابهة للمبادئ العقدانية، ومع هذا العبور يدخل الحق في أطره النسبية فينجو أو يقوى بمقاييس الإنسان وتجاربه الموضوعية والذاتية.

وإذا كانت صبغة السلطة المرتكزة على مبدأ الحق الإلهي تقود إلى الأحادية في النظرة إلى الحقيقة بسبب مركزية هذه السلطة التي تضم تحت ثوبها سلطات

(1) - بسام المشاقبة، معجم المصطلحات البرلمانية، عمان: دار أسامة، دار المأمون، 2011، ص 52.

العرق والزمان والمكان والاجتماع والمدن، فإن سلطة الحقوق الطبيعية قد آلت في العديد من المجتمعات إلى انقسام المركز وانهاره لصالح مبادئ حقوق الإنسان في نظرة جديدة مختلفة للسلطة⁽¹⁾.

وتتجسد السلطة على هذا المستوى الإنساني والديني المطلق والنسبي في مؤسسات تختلف باختلاف المجتمعات فنجد بالإضافة إلى المؤسسات العائلية والتربوية والدينية التي تأتي مترافقة أو تابعة للعائلة والمدرسة والوزارات والهيئات والأجهزة التي تمثل الناس مؤسسات التشريع والقانون والمنظمات المهنية والجامعات والهيئات الأكاديمية ومؤسسات البحث وكل حالة علاقة بشؤون المجتمع.

• نظرية الحق الإلهي المباشر.

يفترن هذا المستوى في النظرية الثيوقراطية بوجود الحاكم الإله القادر على حماية الأفراد ومعاقبتهم، فقد سبق وأن استخدمت العديد من الحضارات القديمة الحق الإلهي المباشر لتبرير شرعية السلطة كالحضارات الفرعونية التي اتبعت شعوبها فرعون معتقدين أنه الله ذو القوة الخارقة.

إن هذه النظرية تختلف عن سابقتها من حيث أنها لا ترى الحاكم إلهاً أو أنه أتى من طبيعة إلهية، وإنما الحاكم أو السلطان إنسان بشري يصطفيه الله ويودعه السلطة فالحاكم يستمد سلطته من العناية الإلهية وحدها دون أن يتدخل أحد من البشر في اختياره فهو يختار من قبل الإله مباشرة⁽²⁾.

(1) - نسيم الخوري، الإعلام العربي وانهار السلطات اللغوية، مرجع سابق، ص 110.

(2) - إبراهيم شيجا، دراسات في النظم السياسية، الدار الجامعية للطباعة والنشر، 1980، ص 82.

لقد أعطت هذه النظرية للحاكم الممارس للسلطة سلطات مطلقة غير مقيدة، إذ لا يجوز محاسبته من قبل المحكومين عن أفعاله وأخطائه أما بخصوص حماية الإمبراطور فقد انتظرت هذه النظرية ظهور الفكر المسيحي ثم تبنته لتدعيم سلطات الإمبراطور بحسب ولائه، ومن ثم اعتبر الإمبراطور مختارا من قبل الإله. وفي هذا الصدد يقول القديس بولس أن كل سلطة مصدرها الإرادة الإلهية ومن ثم تكون سلطة الحاكم ملزمة لأنه منفذ لإرادة الله ومن عصا الأمير أو السلطان يكون قد عصا الله وقد انتشرت هذه النظرية في فرنسا أوائل القرن 19 وتكلم المنظر "بوسبير" عنها لأنه عاصر الحكم المطلق في فرنسا، وهكذا ظلت النظرية دعما ومرتكزا للملوك والسلاطين في تأييد قراراتهم الممارسة، دون قيد فلا يستطيع أحدهم محاسبتهم أو مساءلتهم⁽¹⁾.

• نظرية الحق الإلهي غير المباشر.

ظهر هذا الاتجاه لصد ديكتاتورية النظرية المباشرة والوقوف ضد الاستبداد الممارس للسلطة، تقوم هذه النظرية على أن الممارس للسلطة لا يختاره الإله بطريقة مباشرة وأن السلطة ليس مصدرها الإله. لكن الشعب هو الذي يقوم باختيار الحاكم ويتم ذلك من خلال نصحه وإرشاده من قبل الإله وتوجيهه صوب اختيار حاكم معين، فالعناية الإلهية تستطيع ترتيب الحوادث وتوجيهها، وقادرة أيضا على توجيه إرادات الأفراد نحو الطريق الذي يختارون فيه حاكما يحكمهم.

وقد ظهرت هذه النظرية في الحضارات القديمة وخاصة السومرية، باعتبار الحاكم في اعتقادهم نائب الله في الأرض، وظهرت كذلك في مجتمع حضارات ما بين النهرين.

(1)- إبراهيم شيحا، دراسات في النظم السياسية، مرجع سابق، ص 83.

وعرفت العصور المسيحية الوسطى هذه النظرية بقصد الحد من سلطات واستبداد الأباطرة⁽¹⁾.

(6) نظرية التطور العائلي.

ترجع هذه النظرية أصل السلطة إلى البنية الأسرية أو الأسرة الأبوية، حيث ترى أن السلطة أصلها أسرة ثم تطورت فأست عشيرة إلى أن أصبحت قبيلة، ثم تطورت القبيلة فأصبحت مدينة ثم دولة في النهاية، فهذه النظرية ردت أصل الدولة إلى الأسرة باعتبارها الخلية الأولى في المجتمع وردت السلطة الممارسة إلى سلطة الأب باعتباره هو الذي يملك سلطة الأمر والنهي بالنسبة لأفراد أسرته⁽²⁾.

إن هذا الطرح النظري واجه عدة انتقادات أبرزها أن الأسرة ليست الخلية الأولى للمجتمع، ولم يقبل علماء الاجتماع هذا الطرح وقاموا بإعطاء مجموعة من الانتقادات جاءت كالاتي:

- افتقاد الحياة البدائية لمفهوم الأسرة المعاصر لأسباب تتعلق بخاصية العلاقات الزوجية، فالإنسان الأول لم يكن يعرف أباه والمرأة كانت المسؤول الوحيد عن الأسرة، حيث لم يكن للزواج نظام معروف وطبيعة المرأة الضعيفة في تكوينها، يستحيل عليها أن تتولى قيادة مجتمع يسوده مفهوم القوة وتمارس عليه السلطة.
- طبيعة الحياة البدائية غير مستقرة أي الأسرة في الغالب كانت ممزقة بسبب تفكك أفرادها نظرا للتنقل المستمر وعمليات الهجرة.
- يغلب على هذه النظرية المذهب المثالي لأنها لا تأخذ بالاعتبار عوامل الحياة الأولى الكاملة في بناء المجتمع وتكتفي بالتوصيف النظري لتطور ظاهرة السلطة⁽³⁾.

(1)- إبراهيم شيجا، دراسات في النظم السياسية، مرجع سابق، ص 89.

(2)- علي إسلام الغار، الأنثروبولوجيا الاجتماعية، ج1، القاهرة: الشركة القومية للتوزيع، 1978، ص 88.

(3)- المرجع نفسه، ص 89.

7) نظرية القوة.

منطلقات هذه النظرية تتمركز في أن السلطة أساسها القوة وأن أي نظام سلطوي مفروض عن طريق القوة يفضل فيه صاحب الفلسفة المؤمن بطريق العنف على باقي أفراد الجماعة الذين يتمثلون لقوته ويخضعون لسلطانه.

التأصيل النظري لهذا الفكر يبدأ من قانون القهر والقوة المادية التي شاعت في المجتمعات البدائية ومازالت تستخدم إلى الآن، حيث قارن أصحاب هذا الفكر بين الطبيعة الميثولوجية للإنسان (كالأنانية واللاتنظيم) وبين الشكل العام للمجتمع البدائي واستنتجوا ما يلي:

- الإنسان بطبعه كائن أناني وغير منظم لذلك لا يمكنه الخضوع لأي سلطة أو تنظيم بإرادته الذاتية لأن ذلك لا يتوافق مع الطبيعة البشرية.
- بما أن الإنسان كائن أناني وغير منظم فإنه لا يمكن أن تمنح له حرية التصرف، ولا بد له من وجود سلطة أو قوة تستطيع إخضاعه وطاعته لمن يمارس عليه السلطة التي هي أساس قيام المجتمع⁽¹⁾.

من خلال ما سبق نستنتج أن هذه النظرية سباقة في تفصيلها لظاهرة نشوء السلطة، معتمدة على أساس علمي واقعي واجهت به مثالية النظريتين السابقتين، الأسرية، والثيوقراطية بالإضافة إلى المنهجية التي بنت عليها مقوماتها الافتراضية من حيث المقارنة بين طبيعة الإنسان وشكل المجتمع البيئي الذي تحدث فيه عملية التفاعل فتكون السلطة التي تحكم في المجتمع، وبذلك اعتبرت شعار القوة أحد الأسباب الرئيسية لوجود السلطة وشرعيتها في المجتمع البدائي وليس السبب الكامل لهذا الوجود.

(1)- محمد عبده محجوب، الضبط الاجتماعي في المجتمعات البدائية، الاسكندرية: الهيئة المصرية العامة للكتاب،

ورغم ما قدمته من رؤية واقعية حول نشأة السلطة إلا أنها لم تسلم من الانتقادات التي سنذكر أبرزها فيما يلي:

- إن السلطة في أي حالة كانت لا تستطيع أن تضمن الاستقرار والديمومة بممارستها القوة والعنف، وإنما لابد أن يكون الأفراد الذين يمارس عليهم هذه السلطة موافقين عليها، فالقوة المادية وحدها لا تكفي لإخضاعهم ولا لكسب رضاهم.
- إذا كانت نظرة القائم على السلطة مبنية على قوة مادية تعزز وجودها وبقائها، فهي نظرة خاطئة فبئها واستمرارها لابد أن يسند كذلك إلى الإرادة الشعبية لأن تجاهلها سيكون عائقاً أمام تطبيقها وستظهر الانتفاضات والمواجهات من جانب المحكومين.
- لا يمكن للسلطة أن تستند إلى القوة وحدها في فرض وجودها وممارستها على الأفراد والجماعة، فالقوة في الممارسة مؤثر على سقوطها وانهارها⁽¹⁾.

(8) نظرية التطور التدريجي:

- تعد هذه النظرية مدخلا من المداخل النظرية الحديثة في دراسة أصول نشأة السلطة، فكل المفكرين والباحثين المحدثين، رفضوا ما سبقها من أفكار انفرادية حول نشأة السلطة، وقد انطلقت هذه النظرية من مرتكزات أساسية هي:
- الجمع بين المضمون الفكري المبدئي للنظريات السابقة بافتراضها أن كل من هذه النظريات قدمت جزء من عملية تشكل السلطة ونموها، وعليه يمكن الجمع بين هذه الجزئيات في محاولة لبناء الكلية التفسيرية لنشوء السلطة وكيفية ممارستها.

(1) - عبد المعطي محمد عساف، مقدمة في علم السياسة، الكويت: دار العلوم، 1983، ص، ص (93، 94)

• إن السلطة نشأت بطريقة تلقائية بحسب النظرية الأسرية والقوة نتيجة التراكم الزمني والتطور الطبيعي في الحياة الإنسانية التي أدت إلى انتقال الأفراد من حالتهم الأولى المتشردمة والمتفرقة للعيش داخل الكيان الاجتماعي المستقر، وإن كان هذا الكيان قد بدأ بسيطرة الأقوى على الضعيف باعتبار القوة شرعية السلطة الممارسة عند الإنسان. إلا أنه يفنقر إلى وجود قوة عليا توجه المجتمع وتضع المعايير⁽¹⁾.

إن هذه النظرية اعتمدت في قيامها على العوامل السابقة من حيث عوامل نشأة السلطة وطبيعة تاريخها وظروفها الاجتماعية والاقتصادية والتي ساهمت في قيامها، وفي هذا السياق يقول المفكر "ديجي" وهو من أهم المنظرين لنظرية التطور التاريخي: السلطة عبارة عن ظاهرة اجتماعية تحكمها فكرة الاختلاف السياسي أي تتحقق بقيام التفرقة بين طبقة الحكام وطبقة المحكومين ويكون للطبقة الأولى حق فرض إرادتهم وممارسة السلطة على الطبقة الثانية (المحكومين)، ونظرا لما تتسم به الفئة التي تمارس السلطة من قوة تستطيع إخضاع المحكومين لأوامرها وقراراتها. وهذه القوة في هذا الاتجاه النظري لا تكمن في الرمزية المادية فقط، بل تكمن في كل ما يتصف به الرئيس من قوة في الشخصية أو قوة التأثير أو قوة أدبية، فكرية.

وهنا تظهر نقطة الاختلاف في مفهوم تطبيق السلطة بين هذه النظرية وبين ما سبقها من النظريات.

ونجد أن السلطة في النظرية الشمولية لا تقتصر على القوة فقط وإنما تتخذ صورا مختلفة، تجمع بين مختلف الأنساق التي تبرز قوة التأثير في الأفراد والتي يمارسها الرئيس عند ظهور البيئة المناسبة لكل مكون على حدى، من هنا نشأت فكرة

(1) - مصطفى سويف، مقدمة في علم النفس الاجتماعي، مرجع سابق، ص 138.

المجتمع أو الدولة وأقيمت الحكومات وشرعت القوانين والرقابة لتنظيم المجتمع وتحقيق العدالة⁽¹⁾.

(9) السلطة الشمولية

يقوم هذا الفكر على صهر جميع الأفراد والمؤسسات والجماعات في الكل الاجتماعي، عن طريق العنف والإرهاب، ويجمع كل قائد في يده كل السلطات، ويطلق عليه الشخصية الكاريزمية أو الزعيم ويطيعونه إطاعة مطلقة. ومن خصائص هذا النمط السلطوي الممارس سيطرة السلطة التنظيمية على جميع وسائل الاتصال التي تربطها بأعضاء المجتمع، بما فيها وسائل الإعلام، ووجود إيديولوجية معينة توجهها في ممارسة قراراتها، ويتولى قائد بجمع جميع أشكال السلطات في يده مما يجعل السلطة في اتجاه واحد وتشمل كل المستويات، ولا تقبل فصل بين السلطات⁽²⁾.

وللسلطة الشمولية مجموعة من الخصائص نذكر منها⁽³⁾:

- هي ضرب من ضروب الحكم التسلطي تتظاهر بالديمقراطية لتسويق أفكارها وتدنيها قبل ممارستها.
- إرادة ممارس السلطة (الزعيم) هي إرادة الشعب، وهذه حقيقة ممارسة السلطة في المذهب الشمولي، فالقائد الناجح هو الذي يتحسس مطالب الأفراد وعليها يصدر القوانين والقرارات التنظيمية.
- الاعتماد على وسائل الاتصال والاستفادة من تحديثها للتأثير على اتجاهات أعضاء المجتمع وتحقيق التطابق بين إرادة الأفراد واردة القائد الممارس عليهم السلطة.

(1) - مصطفى سويف، مقدمة في علم النفس الاجتماعي، مرجع سابق، ص 140.

(2) - وليبر شرام، الإعلام والاتصال بالجمهير، ترجمة إبراهيم إمام، القاهرة: دار الأنجلو المصرية، 1982، ص 52.

(3) - المرجع نفسه، ص 53.

ثانياً: أنماط السلطة الشرعية داخل التنظيم

لقد ذهب ماكس فيبر إلى أن كل جماعة منظمة تتميز بضبط ملزم تسعى دائماً إلى تدعيم اعتقادها في الشرعية، وقد ميز بين ثلاثة أنماط من السلطة الشرعية يركز كل منها على شكل محدود من الشرعية وذلك على النحو التالي:

(1) السلطة التقليدية:

وهي نمط من السلطة يركز على الاعتقاد في قدسية التقاليد وشرعية المكانة التي يحتلها هؤلاء الذين يشغلون الأوضاع الاجتماعية الممثلة للسلطة المستندة إلى التقاليد. أي أن هذا النوع من السلطة يستمد من المكانة الاجتماعية للقائمين بالسلطة ويستمد شرعيتها من القيم التقليدية.

ونفوذ ممارس السلطة هنا وقوة تأثيره في المنظمة يستمد من خلال الحقل المكتسب والموروث وقبول ولاء الأتباع له، أي إلى قدسية هذه التقاليد التي ترتبط بالمشروعية ويبرز ارتباط ذلك كما يؤكد عليه بارسونز بالجانب المعياري.

(2) السلطة الكاريزمية الروحية:

وهي السلطة النابعة من الحظوة الخارقة لدى الفرد (الكاريزما) ويعتبر ماكس فيبر القوة نوعاً من ممارسة القهر والإجبارية بواسطة أحد الأفراد على الآخرين، فهي إذن تقوم على مواهب شخصية نادرة وبالتالي فهي مرتبطة بوجوده والشرعية فيها تكون نتيجة للإقناع والنفوذ العاطفي، وتعتمد على الولاء المطلق لقدسية معينة استثنائية مثل البطولة أو نموذج من نماذج الشخصيات، يحتذى لما لديه من مثل وقيم، أو صفات غير عادية، أو بسبب نظام ابتدعه أو دعمه زعيم معين، ويستمد هذا النوع من السلطة الشرعية من التوحد الروحي مع شخص تتحقق لديه بعض السمات⁽¹⁾.

(1) - الفضيل رتيمي، المنظمة الصناعية بين التنشئة والعقلانية، دار الكتاب الجامعية، الجزائر: 2011، ص 171.

(3) السلطة القانونية الرشيدة:

وهي نمط من أنماط السلطة يقوم على أساس عقلي رشيد مصدره الاعتقاد في قواعد أو معايير موضوعية وغير شخصية، ومصدره أيضا تفويض الذين يملكون مقاليد السلطة الحق في إصدار أوامره بهدف اتباع هذه القواعد والحفاظ عليها، أي أن هذا النوع من السلطة يقوم على أسس عقلانية، وتمارس فيها السلطة وفقا لأنماط من القواعد والقوانين وتستمد شرعيتها من التعاقد القانوني، بحكم القانون والنظام. وهذا النمط من السلطة يشيع عموما في المجتمع الغربي الحديث الأكثر عقلانية، حيث يمارس صاحب السلطة سلطته من خلال نظام وقواعد، ترتبط بالمركز الوظيفي الذي يشغله، وقد يتولى هذه الوظيفة عن طريق التعيين بموجب قوانين وأنظمة أو انتخاب⁽¹⁾. وهذه النماذج للسلطة التي قدمها فيبر لا تعني أنها لا بد أن توجد مستقلة فكثير من السلطات القائمة قد تتضمن بعض عناصر السلطة الكاريزمية مع بعض عناصر السلطة التقليدية، بل نجد بعض الممارسات السلطوية تحتوي على عناصر السلطات الشرعية الثلاثة التي حددها فيبر.

إن الشكل الثالث من أشكال السلطة والعقلنة التي تخص المجتمعات المتقدمة الصناعية، لا بد أن تصبح ظاهرة حسب فيبر تمارس ضغطا من أجل الوصول إلى تحقيق النجاعة الاقتصادية وأن تصبح قانونا شاملا موجهها للأفعال الاجتماعية للوصول إلى المشروع الحداثي المنشود في الدول الغربية، فتصبح بذلك سمة من سمات المجتمع الصناعي تفرض عليه أن ينتج من الأشكال التنظيمية ما يوصله في النهاية إلى الرشادة، فتصبح هذه السلطة البيروقراطية هي الوسيلة وليست الهدف⁽²⁾.

(1)- أحمد الخشاب، الاجتماع التربوي والإرشاد الاجتماعي، القاهرة: مكتبة القاهرة الحديثة، 1981، ص 571.

(2)- جون ركبس، مشكلات أساسية في النظرية الاجتماعية، ترجمة محمد الجوهري وآخرون، الاسكندرية: منشأة المعارف، ص 131.

ثالثاً: مراحل تطور علاقات السلطة التنظيمية في المؤسسة.

إن علاقات السلطة تتطور داخل التنظيمات بحيث يتم التحول تدريجياً طبقاً للمراحل التالية:

1) مرحلة العلاقات الاستبدادية.

تمثل هذه المرحلة أولى مراحل تطور علاقات السلطة داخل التنظيمات بوجه عام، ويتم في هذه المرحلة اتخاذ القرارات التنظيمية الممارسة في المنظمة عن طريق الإدارة وحدها، ولا يشارك فيها المرؤوسون، فهم يقومون بتنفيذ هذه القرارات فقط، وليس لهم حق المناقشة والمعارضة أو تبادل وجهات النظر مع السلطة الإدارية، لأن الحق في اتخاذ القرارات وكل ما يتعلق بإدارة المشروع مرتبط بالحق في الملكية، وللمالك بمقتضى حقه أن يستعمل ما يمتلكه ويستغله ويتصرف فيه بحرية كاملة (1).

2) مرحلة العلاقات القانونية.

يتم في هذه المرحلة ظهور الأطر القانونية التي تنظم علاقات العمل بحيث يستطيع المرؤوسون أن يقدموا الشكاوى والالتماسات التي تقبلها الإدارة، وتعمل على النظر فيها وحلها وفقاً لنظام مقرر، ويتم ذلك بالتفاوض مباشرة بين السلطة الإدارية والمرؤوسين أو مع ممثلين لهم، ولذلك نجد أن بعض المنظرين والمفكرين في علم التنظيمات يقفون عند هذه المرحلة بتسمية خاصة هي مرحلة المساومة الجمعية، وفي هذا الاتجاه يرى العالم "كلج" أن المساومة الجمعية تكون بين الإدارة والعمال على اعتبار أنها أفضل وسيلة لحماية الحقوق والمصالح وهي أولى متطلبات الديمقراطية في أي نظام (2).

(1) - طلعت إبراهيم لطفي، علم اجتماع التنظيم، القاهرة: دار غريب للنشر والتوزيع، 2007، ص 80.

(2) - المرجع نفسه، ص 81.

3) مرحلة الوقوف على اتجاهات العاملين.

نجد في هذه المرحلة من مراحل تطور علاقات السلطة التنظيمية أن الإدارة تطلب المعلومات بانتظام من العاملين، الذين يقومون بتقديم هذه المعلومات أو يمتنعون عن تقديمها، وتتم هذه العملية بصورة دائمة بطريقة تدريجية بين مختلف مستويات السلطة تقوم فيها السلطة الإدارية بتقديم طلبات للعمال باستمرار لإبداء آرائهم في الأمور الهامة التي تؤثر على حياتهم المهنية وللعمال الحق في الامتناع عن تقديم آرائهم، بحيث تساعد هذه المعلومات السلطة الإدارية على التعرف على اتجاهات العاملين والاسترشاد بها عند اتخاذ القرارات المختلفة المتعلقة بشؤون العمال المهنية، وهذا مؤشر على فتح المجال في عملية المشاركة الجماعية في اتخاذ القرارات (1).

4) مرحلة الديمقراطية في اتخاذ القرارات.

تعتبر هذه المرحلة مرحلة تشاورية تبدأ من قيام السلطة الإدارية بالتشاور مع العاملين في مختلف المسائل المتعلقة بظروف وشؤون علاقات العمل سواء البسيطة منها مثل تحسين ظروف العمل أو الهامة مثل تحديد عمليات الأجرة أو مواقيت العمل والمردود وتعد عملية التشاور منطلقاً وخطوة هامة نحو تحقيق الديمقراطية داخل التنظيمات لأن إفرازات هذه العملية تعمل على تبادل وجهات النظر بين الطرفين، كما تسمح للعمال بالتعبير عن آرائهم في المسائل المتعلقة بحياتهم المهنية والتي تعيقهم أثناء أدائهم (2).

5) مرحلة الإدارة المشتركة.

تعد هذه المرحلة الحساسة من مراحل تطور علاقات السلطة التنظيمية آخر مرحلة في هذه العملية، تقوم السلطة الإدارية بجمع كل المعلومات عن العمال ثم

(1) - طلعت إبراهيم لطفى ، علم اجتماع التنظيم، مرجع سابق، ص 81.

(2) - المرجع نفسه ، ص 82.

مناقشتها معهم من جهة ومن أخرى مناقشة كل ما يتعلق بميزانية ونشاط المشروع في المنظمة، وتعرض على العمال تمثيلهم في مجلس الإدارة. ويهدف نظام إشراك العمال في الإدارة إلى إيجاد علاقات طيبة بين طرفي علاقة العمل، مما يؤدي إلى زيادة الأداء باستمرار، والتخفيف من حدة الصراع ومشكلات العمل المختلفة، بالإضافة أن هذه المشاركة تؤدي إلى اتخاذ أفضل القرارات في مجال العمل، وتعمل على تحمل المسؤولية للعمال، وتشجيعهم على تقبل التغييرات التي تحدث في مجال العمل⁽¹⁾.

رابعاً: المرتكزات النظرية في دراسة السلطة التنظيمية من منظور علم اجتماع التنظيم

1) النظريات التقليدية (الكلاسيكية).

لقد تأثرت النظريات التقليدية في دراسة السلطة التنظيمية بالاتجاهات الفكرية التي سادت المجتمع الغربي خلال العقد الأول من القرن العشرين، وقد اتسمت هذه النظريات بمنطلقها الفلسفي المستند إلى مبدأ العقلانية أو الرشد في التعامل مع الإنسان في إطار العمليات الإنتاجية، وأكدت على الجوانب المادية في هذا التعامل واعتبرت ذلك أساساً حاسماً في بناء متطلبات مستويات السلطة الذي ينبغي أن يسود في المنظمة وقد أكدت هذه النظريات على أن المنظمة تمثل سلطة تنظيمية تمارس في إطار نظام شبه مغلق في التعامل مع العلاقات الإنسانية السائدة، مما أدى إلى بروز العديد من الاتجاهات في تحليل أوجه نشاط السلطة في المنظمة ويمكن على وجه التحديد إيراد النماذج الآتية كأساس يعبر عن طبيعة النظريات التقليدية التي سادت خلال العقد الأول من القرن العشرين. وهي نظرية الإدارة العلمية، نظرية التقسيمات الإدارية، نظرية البيروقراطية.

(1) - طلعت إبراهيم لطفى ، علم اجتماع التنظيم، مرجع سابق، ص 82.

(أ) نظرية الإدارة العلمية.

ظهرت حركة الإدارة العلمية في الفترة الممتدة من 1900 إلى 1920 بعد التوسع الاقتصادي الكبير وخاصة في القطاع الصناعي، والاستغلال المتزايد لثمار الاختراعات العلمية الحديثة وتطور التكنولوجيا وظهر مجموعة من الرواد المنظرين لهذا الفكر أمثال تايلور وهنري جانت وهارتون أمرسون وغيرهم، فقد انصب اهتمام هؤلاء على دراسة الأسس الكفيلة بتطوير الإنتاجية الصناعية.

لقد استهدفت حركة الإدارة العلمية تكويننا علميا منظما وظفت نتائج دراسته وبحوثه لغرض الاستفادة من الطاقات البشرية بشكل أكثر فاعلية وقدرة على تطوير الإنتاج والحد قدر المستطاع من المشكلات التي أدت إلى تخفيض إنتاجية العمل الصناعي عموما وذلك من خلال اعتماد أسلوب سلطوي تنظيمي يركز على مبدأ التخصص في العمل وتدريب الأفراد العاملين، واعتماد الحوافز المادية في تشجيع الأداء الإنتاجي⁽¹⁾.

ومن هنا يتضح أن حركة الإدارة العلمية قد ترعرعت في ظل مرتكزات نظرية وفلسفية تجلت فيما يأتي:

- استخدام الأسس العلمية في ممارسة السلطة لزيادة الإنتاج واعتماد الصيغ الإدارية السلمية في اتخاذ القرارات المتعلقة بمعالجة مشكلات التطور الصناعي.
- اعتماد تقسيم العمل أو التخصص لرفع مستوى الأداء وتوفير السبل الإرشادية الكفيلة بتوجيه الأفراد العاملين في حقول اختصاصاتهم وفق الأسس العلمية في الإدارة.

(1) - محمد علي محمد، علم اجتماع التنظيم، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية، 1989، ص 135.

- وضع الأسس العلمية في الإدارة لتقييم الأداء الإنتاجي من خلال دراسة الوقت والحركة وقياس الحركات البدنية غير الضرورية في أداء العامل، واستبعادها من سلسلة العمليات الإنتاجية.
- خلق أجواء التفاعل والتعاون بين مختلف مستويات السلطة الممارسة والأفراد العاملين من خلال استخدام الأسس العلمية في الإدارة في إطار الأداء المطلوب إنجازه من قبل كل الفاعلين وتأطير وظائف المدير في مجموعة تشمل التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة.
- استخدام خبراء متخصصين للإشراف على الظروف المختلفة المحيطة بالعامل⁽¹⁾.
على الرغم من اتجاه العديد من الباحثين في حركة الإدارة العلمية إلى إرجاع أصولها لإسهامات فريديريك تايلور إلا أن الحركة نمت وتطورت من خلال جهود العديد من الباحثين والمهتمين بالإدارة أمثال:
- جارلس بابيج: الذي قام بتطوير مجموعة من المفاهيم منذ 1830، وقد حاول التمييز بين المشكلات الفنية التي تتعرض لها المنظمة وبين المشكلات التنظيمية، وأكد على ضرورة الاهتمام بالوقت الضائع إلى جانب دراسة الوقت باستخدام الساعة، كما أشار إلى ضرورة دراسة العلاقات الإنسانية أثناء ممارسة السلطة وتقليص أوجه الإهمال أو التخريب التي يتعرض لها العمل عند تجاهل علاقات الفرد بالمنظمة، وأكد من جهة أخرى على ضرورة مشاركة الأفراد في أرباح المنظمة وإيجاد الرقابة المحكمة على تحقيق أهدافها، وتجديد السلطة والمسؤولية المعهود بها للأفراد الذين سيتولون تنفيذ هذه الأعمال⁽²⁾.

(1) - محمد علي محمد، علم اجتماع التنظيم، مرجع سابق، ص 139.

(2) - محمد مختار عثمان، مبادئ علم الإدارة، ليبيا، جامعة قار يونس، 1991، ص 110.

- هنري تاون: أول من قام باستخدام الأساليب المنهجية في الإدارة حيث أشار إلى ضرورة اعتماد الطرق العلمية في إدارة المنظمة ومن أهم هذه الأساليب ما يلي:
 - ◀ من أجل الوصول إلى أفضل النتائج في إنجاز العمليات الإنتاجية لا بد أن يدار العمل وتتم رقابته من قبل أعضاء المنظمة من ذوي الكفاءة الإدارية والخبرة العلمية في تلك العمليات ولديهم إمكانية العمل على تطويرها.
 - ◀ ضرورة قيام الأطر الإدارية العاملة في المنظمة بتبادل الخبرات والمعارف العملية ومناقشة الأسس والمبادئ العلمية وذلك عن طريق الملاحظة والتسجيل والتحليل.
 - ◀ العمل على ربط الأجر بالإنتاجية للحصول على كفاءة أداء عالية من قبل الأفراد العاملين، مؤكدا على ضرورة حساب الأجر المادي للأفراد على أساس القطعة.
 - ◀ ارتباط السلطة بالقانون فهو الذي يحدد حدودها ومقدارها ومن له الحق في ممارستها مع قدرة صاحب السلطة على التأثير في الآخرين⁽¹⁾.
- فردريك تايلور: اقترنت حركة الإدارة العلمية باسم المفكر تايلور، لأنه قام ببناء إطار فلسفي جديد يعتمد على الأساليب العلمية في دراسة الوقت والحركة وتهيئة الظروف المادية والتنظيمية لكي يقوم العامل بإنجاز عمله بأعلى كفاءة وبأقل كلفة مادية ممكنة، ويمكن تحديد أهم الافتراضات التنظيمية التي اعتمدها تايلور على النحو الآتي:
 - ◀ النظر للعامل كآلة إنتاجية، يستجيب لرغبات السلطة التي تشرف عليه فيقبل بالتوجيه، وبما يطلب منه تنفيذه، بصيغته الفردية بعيدا عن إثارة الجماعة التي يعمل معها أو التأثير فيها.

(1) - محمد قريوتي، مهدي زويلف، المفاهيم الحديثة في علم الإدارة، ط3، عمان: المطابع المركزية، ط 3، 1993، ص 166.

- ◀ اعتماد مبدأ تقسيم العمل أو التخصص بين العمال لأنه يؤدي إلى زيادة خبراتهم وكفاءتهم في الأداء.
 - ◀ تحديد نطاق الإشراف أي عدد المرؤوسين للرئيس الواحد بعدد قليل منهم بغية تحقيق الكفاءة العالية في الرقابة والأداء.
 - ◀ يعد الأجر المادي المدفوع للعمال دافعا رئيسيا لتحسين كفاءة الأداء.
 - ◀ يتصرف العامل برشد وعقلانية عند تعامله مع إدارة المنظمة التي يعمل بها.
 - ◀ لا بد من اعتماد أسلوب دراسة الوقت والحركة لفرض استبعاد الضياع في الجهد الإنتاجي المبذول واعتباره أساسا إداريا وعلميا سليما لقياس كفاءة الأداء بموضوعية.
 - ◀ تدريب العمال لأداء مهامهم وفق ما تتطلبه خطط تحليل العمل بالإضافة إلى المراقبة المباشرة من طرف القائمين على ممارسة السلطة⁽¹⁾.
- ب) نظرية التقسيمات الإدارية.**

اهتمت نظرية التقسيمات الإدارية بالعمليات الداخلية أثناء ممارسة السلطة في المنظمة والمظاهر الأساسية للأداء المادي للعمل وقد ركزت على مستويات السلطة التنظيمية حيث أن الافتراض الأساسي لهذه النظرية هو أن كفاءة المنظمة هي انعكاس لكفاءة ممارس السلطة، كما أن مستويات تراتب السلطة في المنظمة قادرة على خلق الأفراد الأكفاء.

وقد برز عدد من الباحثين والمفكرين في مدرسة التقسيمات الإدارية أسهموا في تطوير مفاهيمها ومبادئها من بينهم:

(1) - مصطفى عشوي، أسس علم النفس الصناعي التنظيمي، الجزائر: المؤسسة الوطنية للكتاب، 1992، ص 74.

- هنري فايول: كان مهندساً فرنسياً اتجه من خلال دراسته وتحليله للعمليات الإدارية إلى إيجاد مبادئ وقواعد تعد بمثابة مرتكزات رئيسية يعتمد عليها ممارس السلطة في المنظمة، ذكر فايول ستة أنشطة أساسية في أية منظمة هي:
 - النشاط الفني كالإنتاج أو التصنيع.
 - النشاط التجاري كالبيع والشراء.
 - النشاطات المحاسبية لتحديد المركز المالي للمنظمة.
 - نشاط الوقاية والضمان مثل التأمين لحماية الممتلكات.
 - النشاطات الإدارية وهي السلطة التنظيمية التي تخطط وتنظم وتراقب وتصدر الأوامر.
 - النشاط المالي كالحصول على رأس المال واستخدامه في الفعاليات الاستثمارية⁽¹⁾.

وأكد فايول على جانب النشاط الإداري وحدد العناصر أو الوظائف الإدارية لممارس السلطة التنظيمية على الوجه الآتي:

- ◀ التخطيط: يعني التخطيط عند فايول وضع خطة تحدد من خلالها المراحل والوسائل اللازمة لتحقيق الأهداف ويتضمن التخطيط إمكانية التنبؤ للمستقبل والاستمرار في العمل وفق أساليب مرنة وقادرة على التنفيذ.
- ◀ التنظيم: وهو العمل على تهيئة كل ما تحتاجه المنظمة لعملها من مواد ورأسمال وقوى بشرية قادرة على العمل وباستخدام الوسائل الكفيلة بإقامة علاقات إنسانية تستوعب أهداف المنظمة.
- ◀ إصدار الأوامر (ممارس السلطة): أكد فايول على أهمية إصدار الأوامر لغرض تنفيذ المهمات في المنظمة وركز على ضرورة توافر بعض

(1) - قباري محمد إسماعيل، علم الاجتماع الإداري، مصر: منشأة المعارف، 1981، ص 88.

السمات الذاتية والموضوعية لأصحاب القرار الذين لهم الحق في ممارسة السلطة التنظيمية وهي:

- أ- أن يكون ذا معرفة واسعة بالعاملين معه.
- ب- أن يتمتع بقدرة عالية فيما يخص استيعاب العناصر غير الكفاءة⁽¹⁾.
- ت- أن يكون القدوة الحسنة للمرؤوسين ولجميع العاملين معه في مختلف المستويات التنظيمية.
- ث- أن يكون ملماً بكل ما يتعلق بشؤون الإدارة وعلاقاتها مع العاملين.
- ج- أن يعقد الاجتماعات الدورية مع مساعديه للاطلاع على آرائهم ومقترحاتهم النابعة من الميدان لتوجيه الجهود نحو إنجاز الأعمال.
- ح- السعي الحثيث لإيجاد صيغ للتفاعل ولتوحيد الجهود وخلق الولاء للمنظمة التي يعمل بها.
- ◀ التنسيق: إن التنسيق من وجهة نظره أساس صحيح لتحقيق نجاح المنظمة على الرغم من تداخل وظيفة التنسيق مع الوظائف الإدارية الأخرى (التخطيط، التنظيم، إصدار الأوامر).
- ◀ الرقابة: يعني بها عملية متابعة الأداء المتحقق ومقارنته مع الخطة الموضوعية والتحقق من طبيعة الانحرافات الحاصلة، ثم اتخاذ الإجراءات الكفيلة بتجاوزها أو الوقاية منها قصد تحقيق الأهداف تبعا للخطط الموضوعية⁽²⁾.

(1) - عبد الهادي الجوهري، علم اجتماع الإدارة، الاسكندرية: المكتب الجامعي الحديث، 1998، ص، ص (34)،

(35)

(2) - جون هـ، جاكسون وآخرون، نظرية التنظيم، ط1، ترجمة خالد زروق، ط1، السعودية: معهد الإدارة العامة،

1988، ص 109.

- لوثر كوليك: لقد اهتم كوليك بالجانب التنظيمي في المنظمة القائم على ترشيد السلطة التنظيمية، حيث خلص في أهم دراساته حول تنظيم وتوزيع السلطة في المنظمة إلى مبادئ أساسية هي:
 - ◀ العمل على نشر روح الانسجام بين أعضاء الجماعات التي تكون المنظمة.
 - ◀ تقليص العناصر القيادية في المنظمة والاعتماد على فرد واحد كرئيس أعلى وكذلك تقليل عدد الرؤساء المسؤولين في الهياكل التنظيمية.
 - ◀ تكيف الأفراد مع الهيكل التنظيمي في المنظمة بشكل يسهم في تحقيق أهدافها.
 - ◀ وحدة السلطة الأمره لكي تستطيع المنظمة تحقيق وحدة فاعلة في الإنجاز.
 - ◀ اعتماد الأسس العلمية في تقسيم العمل.
 - ◀ تكافؤ السلطة (الصلاحيات) والمسؤولية.
 - ◀ اعتماد المستشارين والمساعدین لغرض تقديم المعلومات والبيانات وإبداء الرأي والمشورة، حسب مقتضيات العمل الإداري.
 - ◀ تحديد نطاق الإشراف في حدود خمسة أو ستة على أكثر تقدير وعدم جواز زيادته إلى أكثر من ذلك تعزيزاً لرقابة الرئيس على المرؤوسين.
 - ◀ تعمل القيادات من خلال قدرتها على ضبط الصراع الداخلي وذلك من أجل حفظ التوازن الداخلي للتنظيم⁽¹⁾.
- من كل ما سبق نجد أن العناصر الأساسية التي أكد عليها كوليك متمثلة إلى حد كبير مع ما أورده فايول بخصوص الوظائف أو العناصر الإدارية.

(1)- خليل الشماخ، خضير كاظم محمود، نظرية المنظمة، ط1، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع، 200، ص

وفي الأخير يمكن تحديد أهم المبادئ والمفاهيم الأساسية التي جاءت بها نظرية التقسيمات الإدارية.

- مبدأ التدرج الهرمي: أي تسلسل الرؤساء من السلطة العليا إلى أدنى المستويات الإدارية وقد ركز هذا المبدأ على أهمية الصلاحية والمسؤولية والأوامر النازلة من المستويات التنظيمية العليا إلى الدنيا منها بشكل عمودي أو مستقيم حيث يتم تنظيم عملية الاتصال بين المشرفين ومرؤوسيهم بواسطة هذه الأوامر، وقد أشار فايول إلى أهمية الاتصال بين المدراء التنفيذيين بنفس المستوى التنظيمي وعلى أهمية الأوامر النازلة ودورها في عملية الاتصال المطلوبة وإنجاز المهمات.
- وحدة الأوامر: ويعني أن يتلقى المرؤوس الأوامر من رئيس واحد فقط وعليه يرى أصحاب هذا الاتجاه أنه لا يجوز تلقي المرؤوس للأوامر الإدارية اللازمة لتنفيذ المهمات إلا من رئيس واحد، وذلك لغرض معالجة ظاهرة الصراع التي تسببها كثرة مصادر اتخاذ القرار والأوامر الموجهة إلى المرؤوسين (1).
- مبدأ الإدارة بالاستثناء: ويعني التنازل عن جزء من حرية التصرف في الوحدات التنظيمية: أي تحويل صلاحيات إصدار القرارات إلى بعض المستويات الإدارية الدنيا لممارسة العمل الإداري في الأمور التي تولدت وتكونت عنها خبرات عملية وتمت صياغة قواعد عمل محددة لها، مما جعل العمل اليومي روتينيا لا يتطلب جهدا فكريا وعمليا عند اتخاذ القرار بشأنها، ويعد هذا المبدأ تطورا لعملية تحويل الصلاحيات وعدم إقحام المستوى الإداري الأعلى بالأمور التفصيلية في الأداء واقتصار دوره في الجوانب الإبداعية والجديدة والقرارات الاستثنائية، التي تتطلب جهدا فكريا كبيرا في اتخاذها، وهنا تظهر التناقضات بين الأهداف الجزئية لقطاعات التنظيم المنعزلة عن بعضها البعض وبين الأهداف العامة للتنظيم ككل (2).

(1) - محسن مخامرة وآخرون، المفاهيم الإدارية الحديثة، الأردن: مركز الكتاب الأردني: 2000، ص 41.

(2) - علي عبد الرزاق جليبي، علم اجتماع التنظيم، الاسكندرية: دار المعرفة الجامعية، 1994، ص 141.

- مبدأ نطاق الإشراف: يشمل نطاق الإشراف عدد المرؤوسين الذين يستطيع الرئيس الواحد الإشراف عليهم، وقد تم تحديد العدد الأقصى بخمسة أو ستة أفراد ويؤدي هذا إلى تكافؤ السلطة والمسؤولية وكفاءة الإشراف والهيكل التنظيمي والعلاقات بين الرئيس والمرؤوس وكذا وحدة التوجيه من خلال تنسيق وتركيز جهود كل أفراد المؤسسة في نفس الاتجاه.
- مبدأ التخصص الوظيفي: القائم على الوضوح في السلطة والمسؤولية عند كل فرد في المنظمة، ويشير التخصص الوظيفي إلى أن الكفاءة التنظيمية تزداد كلما ازدادت درجة التخصص الوظيفي، حيث من الضروري القيام بالتحديد المسبق لجميع الأعمال والفعاليات المتعلقة بتحقيق الهدف، وتجميعها في تقسيمات وظيفية ويشمل هذا المبدأ مستويات السلطة العليا والدنيا.
- مع مراعاة تنظيم وتوزيع الوظائف على شكل سلم هرمي للسلطة لغرض تنظيم الوظيفة وتوجيهها حسب مستويات السلطة⁽¹⁾.
- مبدأ التمييز بين التنفيذيين والاستشاريين: يشير المبدأ التنفيذي إلى تلك العلاقة بين الرئيس ومرؤوسيه في المنظمة التي تعبر عن الشرعية للرئيس على مرؤوسيه، بينما يعبر المبدأ الاستشاري على النصح والتوجيه وتقديم توصيات إلى أصحاب السلطة التنفيذية، ويؤكد هذا المبدأ على ضرورة التمييز بين الاستشاري الذي يقدم الإرشاد والنصح والتوصيات والمقترحات الكفيلة بتطوير الأداء، من جهة، والأطر التنفيذية التي تمتلك حق إصدار الأوامر للمرؤوسين في المنظمة من جهة أخرى⁽²⁾.

(1)- حسين محمود حريم، إدارة المنظمات - منظور كلي، عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع، 2003، ص 20.

(2)-جلال إبراهيم العبد، إدارة الأعمال، الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة، 2003، ص 201.

ج) نظرية البيروقراطية:

تعد نظرية البيروقراطية من النظريات العلمية التي تناولت تحليل ممارسة السلطة في المنظمة. ويعد ماكس فيبر من المؤسسين لهذه النظرية في المجال الإداري.

انطلق ماكس فيبر من تصوره لطبيعة علاقات القوة في المجتمع أو داخل منظمات العمل، حيث وصفها بالقدرة التي يتمتع بها شخص معين على فرض إرادته على سلوك الأشخاص الآخرين، وأما السلطة فتعني في نظره القوة الشرعية النظامية في مجتمع معين، وتعتبر السلطة نموذج للقوة وهي احتمال أن تطيع جماعة معينة أوامر تصدر إليهم من قبل جماعة من الأفراد. وهي تعتمد على مجموعة من القواعد والمعتقدات التي تجعل القوة شرعية في نظر كل من الرئيس والمرؤوسين.

وأوضح فيبر أن السلطة تتميز بأن صاحبها لديه الحق في ممارستها وأن من يخضع لها يرى أن من واجبه طاعتها، بمعنى أن السلطة تفترض وجود ضرب من الشرعية يمنحها التنظيم واستقرار نسبي يحدد أبعادها.

ويتطلب ممارسة السلطة وجود أعداد كبيرة من الأفراد، ووجود هيئة إدارية. وهذا الشكل من القوة يرتبط بمركز اجتماعي، كما يقبله كل الأعضاء بوصفه شرعياً، ومن ثم يخضعون لتوجيهاته وأوامره وقراراته، وكقاعدة تمكن السلطة في المركز ذاته، ولا تعتمد على صفات شرعية للذين يشغلون هذه المراكز⁽¹⁾.

وقسم فيبر السلطة إلى ثلاثة أنواع هي:

(1)- السيد محمد الحسيني، النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم، ط1، مرجع سابق، ص، ص (63، 64).

◀ السلطة الكاريزمية الموهبة:

بحيث يتمتع ممارس السلطة بصفات وقدرات ومواهب شخصية نادرة. يظهر القائد الكاريزمي في أي قسم من أقسام الحياة الاجتماعية ويستطيع من خلال هذه الصفات والقدرات أن يحصل على ولاء وإذعان الأفراد الآخرين وهم التابعون له، وهو يستطيع أن يغير الأوضاع والعلاقات الاجتماعية القائمة لصالح التابعين، ومهما كان الأمر فإن السلطة الكاريزمية ترفض القيم التقليدية وتثور ضد النظام القائم، ويتميز الجهاز الإداري السائد في ظل هذا النظام بعدم الاستقرار، كما يتألف من عدد قليل من الأشخاص المقربين للقائد والذين يقومون بدور الوطاء بينه وبين المرؤوسين ويترتب على ذلك أن الحركات الكاريزمية قد تكون فوضوية، لأنه لا يوجد تنظيم داخلي ملزم أو قواعد صارمة تقيد أو تكبل ما يوصي به القائد الكاريزمي، ولكن لا يمكن تجاهل مطالب الواقع، وبعض الروتين وبعض التنظيم وبعض الوسائل الثابتة للعرف، وخاصة بعد موت القائد فإن الحركة تتعرض للانهايار بسبب افتقار الأعضاء للتوجيه الملهم السليم، ولذلك لابد أن تتحول السلطة الكاريزمية إلى سلطة تقليدية⁽¹⁾.

◀ السلطة التقليدية:

يقوم هذا النوع من السلطة على أساس من العادات والتقاليد والأعراف الاجتماعية، وتتضح المكانة الاجتماعية للأفراد في هذا النوع من السلطة من خلال السن والجنس والقربانة أو غير ذلك أثناء ممارستها للسلطة على الآخرين، من ذلك السلطة التي يمارسها الأكبر سنا على

(1) - نيكولا تيماشيف، نظرية علم الاجتماع، مرجع سابق، ص 296.

الأصغر سنا، والسلطة التي يمارسها الأب أو شيخ القبيلة على أفراد الأسرة أو القبيلة.

ويتخذ الجهاز الإداري الذي يتولى ممارسة هذه السلطة الشكل الوراثي، أو تشكل الإدارة الإقطاعية التي تحدد قدرا محدودا من الاستقلال الذاتي، لأن الولاء للإقطاعي، والارتباط الشخصي به هما أساسا تكوين الجهاز الإداري (1).

◀ السلطة القانونية الرشيدة:

تقوم هذه السلطة على أساس تقليدي، وتكتسب مشروعيتها من كون القواعد الرسمية للمنظمة لها عدالة، ولا ترجع طاعة الأفراد إلى سلطة قائد ملهم ولا قائد تقليدي، بل ترجع إلى إيمانهم بأن هناك بعض الإجراءات والقواعد الملائمة التي تحظى بقبول الحكام والأفراد. ويستمد ممارس السلطة شرعيته من التزامه بهذه القواعد القانونية المقررة.

ويعتبر فيبير أن السلطة القانونية هي أكثر أنواع السلطة استقرارا وأكثرها موضوعية ورشدا وأن المجتمع الذي تسوده ممارسة السلطة القانونية هو مجتمع أكثر رشدا وعقلانية واستقرارا(2).

وفي هذا الإطار يقول روبرت ماكيفر، أن الناس عندما يمتلكون السلطة فإنهم يمتلكون بذلك الحق في وضع السياسات داخل النظام الاجتماعي وإصدار الأحكام في المسائل الهامة والتصرف كقادة أو توجيه الآخرين داخل المجتمع، وأوضح كذلك عملية التفاعل بين القانون والقوة والطبقة الاجتماعية حيث يقول: "كل منح لحقوق جديدة

(1)- نيكولا، تيماشيف، نظرية علم الاجتماع، مرجع سابق، ص 297.

(2)- المرجع نفسه، ص 299.

هو عبارة عن منحها درجة معينة من درجات القوة، وتعني القوة هنا القدرة على النضال من أجل فرص جديدة، والسعي نحو أهداف جديدة، والتعبير عن آراء الطبقة المرؤوسة او التابعة، ومن خلال النسق القانوني يكتسب الحقوق، وتنص الواجبات كذلك على شاغل الوظائف الاجتماعية المختلفة أو على كل الأعضاء داخل الفئات الاجتماعية⁽¹⁾.

خصائص المنظمة البيروقراطية:

لقد اعتمد ماكس فيبر في نظريته العلمية حول تنظيم الجهاز الإداري في المنظمة على خصائص وافترضات معينة نوضحها فيما يلي:

- تقسيم العمل والتخصص لتوضيح سلطة ومسؤولية كل فرد فاعل في المنظمة ويتم ذلك من خلال تحديد الاختصاصات الوظيفية في المنظومة البيروقراطية بصورة رسمية في إطار القواعد واللوائح المعتمدة، واعتماد الصيغ القانونية في إيضاح جوانب التخصص وتقسيم العمل.
- توزيع الأعمال والأنشطة الإدارية على أفراد المنظمة بصورة رسمية وبأسلوب ثابت ومستقر على شكل سلم هرمي للسلطة لغرض تنظيم تسلسل الأوامر.
- تفويض السلطات أو الصلاحيات لأفراد المنظمة لضمان سير أنشطتها وأعمالها وفق قواعد واضحة ومحددة، يتم من خلالها تحديد نطاق الإشراف لكل مسؤول إداري.
- الفصل بين الأعمال الرسمية للموظف وبين الأعمال الشخصية الخاصة التي يقوم بها في إطار علاقاته غير الرسمية، والعمل على سيادة العلاقات الرسمية بعيدا عن العاطفة والتحيز وإعطائها الدور الأساسي في البناء

(1)- حسين عبد الحميد أحمد رشوان، الطبقات الاجتماعية والمجتمع، دراسة في علم الاجتماع، الاسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة، 2008، ص 235.

الهيكلية للمنظمة البيروقراطية، وضرورة إخضاع الموظف الإداري إلى قوانين وضوابط ورقابة شديدة أثناء تأدية الأنشطة وتطبيقها بشكل موحد وفي جميع الحالات⁽¹⁾.

- تعيين الأفراد العاملين في المنظمة البيروقراطية وفق أسس علمية قائمة على القدرة والكفاءة والخبرة الفنية في النشاطات التي يؤديونها بما يتلائم وطبيعة الأعمال المحددة في قواعد وأنظمة العمل في المنظمة البيروقراطية.
- الاعتماد على السجلات الكتابية والمحافظة على الوثائق وجرى حفظها بصورة تسهل أعمال المنظمة. وهذا الأسلوب لا بد أن تنتهجه الإدارة البيروقراطية.
- تتصف القواعد والتعليمات التي تطبقها المنظمة البيروقراطية بالشمول والعمومية بحيث يستطيع كل فرد فيها استيعاب وفهم القواعد الإدارية السائدة بدقة ووضوح.
- من مهام المنظمة البيروقراطية تحقيق الأمن الوظيفي لأفرادها من خلال الحق في التقاعد وتحسين الرواتب والعمل على إيجاد إجراءات ثابتة للترقية ويتم ذلك من خلال زيادة حماس الأفراد وإخلاصهم ورفع كفاءتهم الفنية واستخدام الأساليب العقلية في زيادة الإنتاج⁽²⁾.

- ميرتون:

قدم ميرتون تحليله في هذه النظرة للبناءات التنظيمية باعتبار أن الفاعلين في المنظمة يستجيبون لمواقف معينة ليتم تعميمها على مواقف مماثلة مما ينشأ عن ذلك نتائج غير متوقعة أو غير مرغوب فيها ولذلك تكلم ميرتون وأكد على ضرورة وجود ضبط نظامي ومتابعة مستمرة تمارسه المستويات التنظيمية للسلطة عند تنفيذ القرارات

(1)- محمد بهجت جاد الله كشك، المنظمات وأسس إدارتها، مرجع سابق، ص 226.

(2)- المرجع نفسه، ص 228.

ويبدأ العمل بمطلب الرقابة الصادر عن الإدارة العليا في هرم المنظمة يأخذ شكل التأكيد على السلوك الممكن الاعتماد عليه، أي جعله سلوكا رشيدا صالحا للاعتماد عليه، مما يعكس حاجة الإدارة العليا للمساءلة والتزام العضو بسلوك معين⁽¹⁾. وينشأ من التأكيد على السلوك الممكن الاعتماد عليه والأساليب المستخدمة نتائج تنظيمية هي:

- تقليص حجم العلاقات الشخصية وتحول العلاقات في الإطار البيروقراطي إلى علاقات بين المكاتب أو المواقع الوظيفية.
- زيادة تقبل أعضاء المنظمة للقواعد والإجراءات الرسمية والالتزام بها في تصرفاتهم اليومية.
- زيادة استعمال أسلوب التبويب في اتخاذ القرارات من أجل تضيق أبواب التصرف أو مجالاته إلى عدد صغير والمبادرة إلى تطبيق أكثر القواعد صلة بالقرار بدون جهد للبحث عن بدائل أخرى⁽²⁾.

وهكذا فإن تقليص العلاقات الشخصية وزيادة تقبل الأعضاء للقواعد والإجراءات الرسمية وتقليل البحث عن بدائل أخرى ممكنة تجتمع لتحويل سلوك أعضاء المنظمة إلى سلوك قابل للتنبؤ، كما يقود تقليص العلاقات الشخصية إلى تنمية الروح المعنوية أي زيادة مدى تصور أعضاء المنظمة لأهدافها على أنها مشتركة بينهم، وهذا الاشتراك في الأغراض والمصالح والسلوك يدفع الأعضاء للدفاع عن بعضهم البعض تجاه الضغوط الخارجية.

(1)- فاروق مداس، التنظيم وعلاقات العمل، ط1، الجزائر: دار مدني، 2002، ص 23.

(2)- المرجع نفسه، ص 24.

- سلزنك

إذا كان ميرتون قد أكد على القواعد الرسمية كاستجابة لمطلب الرقابة فإن سلزنك أكد على تحويل السلطة وتفويضها، واقترح سلزنك في دراسته التي أجراها على تجربة سلطته بوادي تنسي في الولايات المتحدة الأمريكية نموذجاً تنظيمياً أثناء ممارسة السلطة يقوم على ما يلي:

- مشاركة فئات واسعة في اتخاذ القرار.
- زيادة تدريب الموظفين في مجالات متخصصة، حيث أن تركيز اهتمام الموظف بعدد محدود من المشكلات يدعم قدرته على معالجتها.
- زيادة الفارق بين أهداف المنظمة ومنجزاتها المتحققة مما يفرز الحاجة إلى المزيد من التفويض لفرض زيادة فاعلية المنظمة وكفاءتها.
- الاهتمام بتجزئة المنظمة إلى تقسيمات، وبالتالي زيادة توجه الموظفين نحو التقسيم الذي ينتمون إليه فيرتبطون بأهدافه الجزئية لدرجة أكبر من الارتباط بالأهداف العامة للمنظمة أو بدرجة إسهامهم في تحقيقها.
- يؤدي التباعد بين الأهداف العامة للمنظمة وبين منجزاتها الفعلية إلى اندفاع الإدارة العليا نحو المزيد من تحويل وتفويض الصلاحيات لغرض تحقيق النتائج المتوقعة، غير أن ذلك يقود إلى المزيد من النتائج غير المتوقعة، وهكذا تتكرر العملية (1).

(2) النظريات السلوكية (المدارس الإنسانية).

تعد النظريات السلوكية أو كما تسمى بالمدرسة الإنسانية، اتجاهاً فكرياً متميزاً في الفكر التنظيمي، حيث ركزت اهتماماتها على الجوانب الإنسانية سواء كانت النفسية للفرد أو ما يتعلق بالجماعات الصغيرة أو التنظيم غير الرسمي باعتبارها تمثل الجوانب السياسية في

(1) - علي عبد الرزاق جليبي، علم اجتماع التنظيم، مرجع سابق، ص 165.

عملية الأداء، هذا التنظيم الذي له تأثير إيجابي أو سلبي يعود إلى طبيعة السلطة التي تمارس القرارات في المنظمة.

ومن أهم المرتكزات النظرية السلوكية التي تناولت هذه الجوانب نذكر ما يلي:

(أ) مدرسة العلاقات الإنسانية:

تحت إشراف الأستاذ ألتون مايو ومجموعة من الأساتذة في جامعة هارفارد أبرزهم روثلبرجر وديكسون، أجريت دراسة في مصانع هوثورن ونشرت نتائجها في مؤلف بعنوان الإدارة والعامل ومن هنا نشأت حركة أو مدرسة العلاقات الإنسانية وأسهمت من خلال الدراسات الميدانية وأكدت على التنظيم غير الرسمي والروح المعنوية والدافعية وتماسك الجماعة، والتفاعل الاجتماعي وأثارت العديد من الانتقادات الموجهة إلى المدرسة الكلاسيكية واهتماماتها بالجوانب المادية في الأداء الإنساني⁽¹⁾.

لقد أثرت المتغيرات التي أبرزتها حركة العلاقات الإنسانية في الفكر التنظيمي، وأدت إلى توسيع نطاق عمل الباحثين عند النهوض بميادين واسعة في مجال تطوير المنظمات ومن أهمها ما يلي:

- البحث عن السبل الفعالة في خلق التكامل والتفاعل الهادف بين التنظيمين الرسمي وغير الرسمي.
- البحث في أثر الحوافز المادية والمعنوية الكبيرة في زيادة إنتاجية الفرد والجماعة.
- التعرف على أثر جماعة العمل كنسق اجتماعي من العلاقات غير الرسمية في إنتاجية العمل وفي تحقيق أهداف المنظمة وتطويرها.
- البحث في أنماط السلطة التنظيمية العليا والدنيا وأشكال التفاعل القائم بينهما.

(1) - جيمس جي مارش، هيربرت إيه سايمون، المنظمات، ترجمة عبد الرحمان بن أحمد، هييان السعودية: معهد الإدارة العامة، 2001، ص 114.

- ضرورة الاهتمام بالسلطة الجماعية أثناء الممارسة والمشاركة في اتخاذ القرارات.
- العمل على بناء منهجية جديدة من الاتصالات بين الأفراد تتماشى مع الأبعاد التنظيمية الرسمية وغير الرسمية⁽¹⁾.

(ب) فكر الفلسفة الإدارية ماك جريجور:

يعتمد ماك جريجور في نظريته حول توزيع السلطة بالمنظمة على فرضية يقول فيها، أن أي عمل أو تصرف إداري في المنظمة يركز في إطاره العام على نظرية إدارية معينة، حيث يرى أن الأفراد العاملين في المنظمة يتأثرون، جزئياً، بطابع الفلسفة الإدارية التي يؤمن بها ممارس السلطة، حيث يظهر السلوك الإداري بشكل عام تحت تأثير طبيعة الفلسفة الإدارية التي يؤمن بها المدير في المستوى الأعلى من السلطة، وقد تناول ماك جريجور الفكر الكلاسيكي في نظرية س (X) والتصورات الفكرية لمدرسة العلاقات الإنسانية من خلال نظرية ص (Y) التي يؤمن بها.

ويمكن ذكر خصائص كل من النظريتين بإيجاز فيما يلي:

نظرية س (X)

تقوم هذه النظرية على عدد من الافتراضات حول طبيعة السلوك الإنساني من أهمها:

- يحاول متوسط الأفراد عادة تجنب المسؤولية ويفضلون التوجيه من قبل أشخاص آخرين كما يرغبون في الاستقرار والأمن وتقليص الطموحات الذاتية لذا فإنه لا بد من وجود إدارة قوية تشرف وتوجه نشاط هؤلاء الأفراد للوصول إلى مستوى الإنتاجية العالية للمنظمة وتحقيق أهدافها.

(1) - مهدي حسين زوليف، علي محمد عمر العضاليلية، إدارة المنظمة، الأردن: دار مجدلاوي 1996، ص 52.

- إن الأفراد العاملين يكرهون في القدر المتوسط العمل ويحاولون تجنبه في المنظمة قدر الإمكان، وتنفيذ العملية الإنتاجية بأقل طاقاتهم الحقيقية في الأداء.

- نظرا لكراهية الأفراد العمل، فإنه يجب أن يتم إجبارهم على أدائه، وينبغي إخضاعهم للرقابة والتوجيه بمعنى أن أصحاب هذا الاتجاه يؤكدون على ضرورة ممارسة العنف والقسوة في التعامل مع الأفراد وإرشادهم نحو تحقيق الأداء الإنتاجي الأعلى ويرون أنه من الخطأ التأكيد على أهمية العلاقات الإنسانية.

وبصفة عامة تنظر نظرية (س X) إلى الفرد على أنه يتسم بالرشد والعقلانية. وحسب ما أورده جريجور في نظرية س (X) من تأكيد على أن التنظيم الرسمي لوحده لا يحقق الأهداف المطلوبة وأن الإدارة بالرقابة والتوجيه والتهديد بالعقاب لا تشكل حافزا للعامل نحو الأداء الفعال، بل إن الوسائل الإنسانية في التعامل مع الأفراد في إطار المنظمة هي التي تعمل على النهوض بمستوى الأداء في المنظمة عن طريق تحقيق أهدافها⁽¹⁾.

نظرية (ص Y)

جاءت هذه النظرية كبديل فكري ونظري لنظرية (X) القائمة على نظام بيروقراطي أساسه هرمية العلاقات بين الأفراد العاملين ونظام قائم على مركزية السلطة وسيطرتها، من هذه المنطلقات طرح جريجور نظرية (Y) والتي تناول فيها مجموعة من الافتراضات يمكننا ذكرها فيما يلي:

- أن متوسط الأفراد يتمتع بطاقات وقدرات عالية من شأنها أن تحقق التطوير والإبداع، وعليه فالفشل في تحقيق بعض أهداف المنظمة لا يعني قصورا في

(1) - مهدي حسين زوليف، علي محمد عمر العضاليلية، إدارة المنظمة، مرجع سابق، ص، ص (70-72).

القدرة الذاتية للأفراد، بل إلى مدى تحقيق استثمارها باستمرار وبالشكل المطلوب.

- متوسط الأفراد يكررون السلوك الذي يؤدي إلى إشباع الحاجات الذاتية ويتجنبون السلوك الفاشل في إشباعها، ومن هنا يتضح أن الأفراد لا يتهربون من المسؤولية بل يبحثون عنها باستمرار.

- لا تعد رقابة السلطة التنظيمية الخارجية والتهديد بالعقاب العنصر الأهم في التأثير على السلوك الفردي، بل أن الرقابة للفرد هي أكثر تأثيراً في هذا المجال.

- متوسط الأفراد العاملين في المنظمة لا يكرهون العمل، بل يرغبون فيه، أما كراهية العمل فتتجم عن عوامل خارجية تسببها ظروف العمل ذاتها في المنظمة، لذا فإن لمستويات السلطة التنظيمية دور أساسي في التعامل مع الأفراد في توجيههم للإبداع وحب الوظيفة⁽¹⁾.

وفيما يتعلق بأهمية السلطة التنظيمية الممارسة من أجل تحقيق أهداف المنظمة والأفراد العاملين فيها معا فقد حددها جريجور فيما يلي:

- تحضير وتحديد المستلزمات العامة للوظائف بغية تحقيق أهداف المنظمة العامة.

- الفصل بين الأهداف العامة والأهداف الفرعية للمنظمة وتحديد المدة الزمنية لتحقيقها.

- الإشراف على متابعة إنجاز الفعاليات التنظيمية والإدارية والفنية تحقيقاً للأهداف الفرعية في آجالها المحددة.

(1)- عمر حقي عقيلي، قيس عبد المؤمن، المنظمة ونظرية التنظيم، ط1، عمان: دار زهران للنشر، 1994، ص، ص (70 - 71).

- تقييم النتائج المتوصل إليها ومعرفة الانحرافات عن السياسات التنظيمية المرسومة مسبقاً وتشخيص أسبابها بموضوعية، ومحاولة إيجاد السبل الوقائية والتصحيحية.

وهكذا يبدو أن هذه النظرية وضحت أن للإنسان العامل حاجات متعددة، لا يستطيع إشباعها كلها في وقت واحد، حيث تبقى الحاجة غير المشبعة محركاً لسلوكه حتى يتم إشباعها وما على الإدارة إلا تنفيذ أحد أهم مهامها الأساسية وهي حسب جريجور أن تجعل الوظيفة التي يمارسها الفرد، داخل التنظيم مصدراً لإشباع رغباته وذلك من خلال الإنجاز الجيد للأنشطة المطلوبة بما يحقق الفعالية التنظيمية، ويمكن للإدارة أن تحافظ على مستوى أداء عالٍ للأفراد من خلال مساعدتهم وتخصيص الوقت اللازم لتنميتهم وتوسيع مداركهم وأفاقهم⁽¹⁾.

ج) المدرسة السلوكية.

تقوم هذه المدرسة على دراسة شخصية للفرد ونشأته ودوافعه والعوامل التي تؤثر في تكوينه، حتى تكون الصورة عن السلوك متكاملة، وتوجه اهتمامها إلى دراسة العوامل المؤثرة في التفاعل الذي يحدث بين السلوك الفردي والجماعي من ناحية، والعوامل البيئية المؤثرة فيه من ناحية أخرى وبذلك تساعد هذه المدرسة في التوصل إلى أفضل الطرق للتعامل مع العاملين وتحقيق الأهداف الإنتاجية التي تسعى إليها، كما ركزت هذه المدرسة اهتمامها بدراسة سلوك ممارس السلطة من خلال دراسة كيفية تفويض السلطة وكيفية اتصال الرئيس مع الآخرين وكيفية ممارسة المهام المطلوبة منه بنجاح، وهذا النجاح يقوم على التوازن بين الأهداف الموضوعية من جهة وإشباع رغبات الجماعة من جهة أخرى⁽²⁾.

(1)- عمر حقي عقيلي، قيس عبد المؤمن، المنظمة ونظرية التنظيم، ط1، مرجع سابق، ص 72.

(2)- فانتن عوض الغزوي، القيادة والإشراف الإداري، ط1، الأردن: دار أسامة للنشر والتوزيع، 2010، ص 78.

إن جذور هذه المدرسة السلوكية ترجع إلى النتائج التي توصلت إليها دراسات وبحوث علماء النفس والاجتماع، والتي بدأت في الثلث الأول من القرن 20 ودارت حول المفاهيم والمناهج التي تستخدم في دراسة الإدارة والعوامل المؤثرة على سلوك المنظمات والعاملين فيها والمتغيرات التي تحكم ما يتخذ من قرارات والعلاقات الاجتماعية في العمل وردود فعل العاملين إزاء بعضهم البعض في مختلف المنظمات، وإزاء رؤسائهم وأنماط السلطة التي يستخدمها الرؤساء في التأثير على أداء العاملين، وقد استعانت هذه المدرسة بعلم النفس والبعد النفسي في دراسة الأنماط المناسبة في ممارسة السلطة مركزة في ذلك على العناصر الآتية⁽¹⁾:

- للأفراد حاجاتهم الشخصية ودوافعهم التي تتخذ شكلا هرميا متدرجا يبدأ من الحاجات الفسيولوجية وحتى الحاجة إلى تحقيق الذات.
- تباشر هذه الحاجات والدوافع تأثيرا مباشرا على سلوك الأفراد.
- ظهور صراع سياسي بين حاجات الأفراد وأهداف التنظيم.
- يرى هذا المدخل أن أفضل شكل للتنظيم هو الذي يحاول تحقيق أقصى وجه من الإشباع لحاجات الفرد والتنظيم معا، وذلك عن طريق تشجيع تشكيل جماعات العمل المستقرة، ومشاركة العمال في عملية اتخاذ القرار والاتصالات الجيدة وحسن الإشراف.

(د) نظرية التنظيم المعدلة (رئيس ليكرت)

يعد ليكرت من المنظرين السوسيوولوجيين في مجال الفكر الإداري لما قدمه من أطروحات جديدة حول إدارة المنظمات ومن أبرزها نظرية التنظيم المعدلة والتي

(1)-فانتن عوض الغزو، القيادة والإشراف الإداري، ط1، مرجع سابق، ص 80

حدد فيها مجموعة من المفاهيم الأساسية لتنمية الفكر الإداري بالمنظمة ومن أهمها ما يلي:

- الدافعية: وفي هذا يشير ليكرت إلى أن هناك أربعة أنواع من الدوافع تؤثر في سلوك الفرد هي الدوافع الذاتية، دوافع الأمان والطمأنينة، دوافع حب الاستطلاع والابتكار، الدوافع الاقتصادية. وما على التنظيم سوى بناء نظام تحفيزي يشبع هذه الدوافع ويحقق الفعالية التنظيمية.
 - الاعتماد على مبادئ التنظيم الأساسية: كتحديد الهيكل الرسمي للمنظمة والمستوى التنظيمي ومراكز اتخاذ القرار، واستخدام أساليب لقياس الأداء التنظيمي وتحديد نطاق الإشراف، والمراقبة، وتوفير شبكة الاتصالات⁽¹⁾.
 - جماعة العمل التي لها تأثير كبير في السلوك داخل التنظيم، حيث يؤكد ليكرت أنه كلما كبر حجم جماعة العمل كلما انعكس سلباً على الفعالية التنظيمية.
 - النسق الاجتماعي ودور ممارس السلطة في خلق جماعة عمل فعالة.
 - ممارسة السلطة ومتطلبات الموقف.
 - نسق المشاركة الكلية الذي يعتمد على خصائص يمكن من خلالها لأفراد وجماعات العمل اتباعها وهي:
- ◀ شعور كل فرد في المنظمة بأن قيم وأهداف المنظمة التي يشتغل فيها عبارة عن انعكاس لقيمه وأهدافه الشخصية.
- ◀ توحد كل فرد في المنظمة مع أهداف هذه الأخيرة ومقاصد جماعة العمل التي ينتمي إليها.

(1)- أحمد محمد صقر، السلوك الإنساني في المنظمات، بيروت: الدار الجامعية، ص 191.

◀ قدرة كل فرد على ممارسة التأثير في عملية اتخاذ القرارات في المنظمة⁽¹⁾.

هـ) نظرية التفاعل.

تقوم هذه النظرية على المتغيرات التي تفرزها الآثار البيئية والعلاقات الاجتماعية السائدة، ومن أهم روادها ويليام فوت وايت الذي حدد معالم هذه النظرية في ثلاثة أساق أساسية مكونة للمنظمة وهي:

- الأنشطة: والتي تشير إلى جميع التصرفات الفردية والجماعية التي يفضلها الأفراد عند تفاعلهم داخل المنظمة بمعنى المهام الرسمية لكل فرد في المنظمة خاصة القابلة للقياس.

- التفاعل: ويمثل الآثار التي تتركها الاتصالات بين الأفراد العاملين في المنظمة بمختلف مستوياتهم التنظيمية والنتائج المترتبة عليه في تغيير السلوك.

- المشاعر: وتعبّر عن الكيفية التي يشعر بها الفرد إزاء المحيط الخارجي وطريقة التصرف في ضوءها إزاء المنظمة أو العاملين بها وتتألف المشاعر من ثلاثة عناصر أساسية ذات تأثير مهم في تحديد أنماط السلوك الذاتي للفرد وهي:

الإطار الفكري أو العقيدة التي تتحكم في سلوك الفرد والجوانب العاطفية التي تتحكم في المشاعر الذاتية للفرد، والاتجاهات أو الميول العامة التي تتحكم في مشاعر الفرد عند الشروع في العمل⁽²⁾.

وهكذا فإن وايت نظر في هذه النظرية إلى العلاقات السائدة في السلوك التنظيمي نظرة غير عشوائية، وإنما كنسق من الأبعاد السلوكية كما أن هذه السلسلة المترابطة والمتداخلة من التفاعلات والمشاعر تعد بمثابة المحرك الرئيسي للسلوك

(1)- مصطفى عشوي، أسس علم النفس الصناعي التنظيمي، مرجع سابق، ص 103.

(2)- السيد محمد الحسيني، مدخل لدراسة التنظيمات المعاصرة، الاسكندرية: دار المعرفة الجامعية، 1993، ص 104.

الفردية داخل المنظمة، وبالتالي فإن المنظمة هي نظام مفتوح من العلاقات السائدة سواء من خارجها أو داخلها، وأن القوة الدافعة للإنسان هي حاجته إلى التفاعل مع زملائه وإقامة علاقات معهم ثم قبولهم له ولقد تكلم مرماتر في هذا المجال وأوضح أن الانسجام الصناعي يستطيع أن يمنح جماعات العمل حرية أكبر حينما يسمح لهم بالمشاركة في صنع القرارات⁽¹⁾.

(و) نظرية سيكولوجية التنظيم.

لقد اهتم علماء النفس التنظيمي بدراسة السلوك الإنساني واتجاهاته في المنظمات، لغرض علاج المشاكل النفسية والفنية التي تنشأ في العمل وذلك بخلق روح التماسك وتحسين الإنتاج.

وفي هذا السياق أوضح ماسلو أن المشاكل السيكولوجية التنظيمية يمكن تحليلها من خلال التعرف إلى حقيقة الدافعية الإنسانية التي تقوم على عدة عناصر هي:

- وجود عدة احتياجات هامة للفرد وهو يعمل على تحقيقها وإشباعها وهي احتياجات فيسيولوجية مثل الأمن، الحب، الكراهية، تحقيق الذات.
- تتصل هذه الرغبات والأهداف عند إشباعها ببعضها البعض وإن كانت هناك أولويات للفرد عند تحقيقها.
- إن عملية الانحراف أو البعد عن تحقيق هذه الأهداف أو الاحتياجات تعتبر بمثابة تهديد سيكولوجي للفرد داخل التنظيم، وربما تؤثر على التنظيم⁽²⁾.

وفيما يتعلق علاقة الرؤساء والمرؤوسين داخل التنظيم، فقد اهتم دوجلاس ماكريجور بدراستها، معتقداً أن هذه العلاقة تؤدي إلى إشباع الطرفين كثيراً من حاجاتهم، وقد أجرى محاولة نظرية تشير إلى طريقة في السلطة الإدارية تتيح

(1) - السيد محمد الحسيني، مدخل لدراسة التنظيمات المعاصرة، مرجع سابق، ص 105.

(2) - حسين عبد الحميد أحمد رشوان، علم اجتماع التنظيم، الاسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة، 2004، ص 79.

الفرصة بظهور الدوافع تجاه تحقيق أهداف كل من الأفراد والتنظيم، واتخذ دوجلاس من موضوع الصراع بين نسق حاجات الأفراد وحاجات التنظيم، وما يترتب عليه من إحباط في إشباع حاجات الفرد والتقليل من قيمة العمل على تحقيق أهداف التنظيم، محورا أساسيا في إسهاماته، ولفت دوجلاس الانتباه إلى ثلاث مجالات هي: دوافع الأفراد أو المشتركين في التنظيم، وتأثير الجماعة المرجعية والتنظيم على سلوكهم وشخصياتهم، باعتبارها من أهم المجالات التي ترتبط بسلوك الأفراد داخل التنظيمات⁽¹⁾.

ومع ذلك فقد تبين أن مبادئ علم النفس لا تكفي وحدها لتفسير حالة العمال حيث منذ تحليل الأعمال التي تتم في خط الإنتاج ظهرت حقيقة تكنولوجيا مؤداها أن وجود نمط معين من الآلات يفرض تنظيما للعمل، تقف خلفه حقيقة نفسية، تتمثل في الروح المعنوية للعمال، ويقف وراء هذه الحقيقة النفسية، حقيقة اجتماعية تتمثل في الجماعات التي ينتمي إليها العمال وتؤثر في سلوك العمال واتجاهاتهم نحو العمل، وأوضح شاين فيما يخص علاقة ممارسة السلطة التنظيمية بالمنظمات أنه ينبغي بدقة النظر جيدا في المشاكل السيكولوجية التنظيمية وحددها فيما يلي:

- مشكلة التوافق بين احتياجات الفرد ومتطلبات التنظيم، وتأثيرها على السياسات التنظيمية الاجتماعية.
- مشكلة ولاء أعضاء التنظيم باعتبارهم جزء من التنظيم يضاف إلى ذلك مشكلة أداء الأفراد وولائهم للتنظيمات وهو ما يطلق عليه التعاقد السيكولوجي.
- مشكلة اندماج وتكيف جميع العناصر والبناءات التنظيمية الداخلة وذلك من أجل أن تعمل على زيادة وكفاءة تحقيق الأهداف العامة للتنظيم.

(1) - حسين عبد الحميد أحمد رشوان، علم اجتماع التنظيم، مرجع سابق، ص 80.

- مشكلة زيادة الكفاءة والفعالية التنظيمية وعمليات إعداد الأفراد وجعلهم أكثر استقراراً وتكيفاً ومساهمة في نمو التنظيم وتحقيق أهدافه⁽¹⁾.

(3) النظريات الحديثة في دراسة السلطة التنظيمية في الداخل.

يعد المدخل النظري بداية تحول الفكر في الاتجاهات الحديثة لنظرية المنظمة ولم ينشأ هذا الاتجاه من فراغ فكري، بل نتيجة المشاكل التنظيمية التي تعرض لها الفكر الكلاسيكي والسلوكي، وبصفة عامة فقد تطور الفكر التنظيمي من خلال توجهات حديثة في نظرية المنظمة أهمها:

- نظرية النظام والنظام التعاوني.
 - المدرسة الكمية في الإدارة أو مدرسة اتخاذ القرارات.
 - نظرية التوازن التنظيمي واتخاذ القرار.
 - نظرية التغيير والتطوير التنظيمي.
 - نظرية التطوير المنظمي التجربة اليابانية في الإدارة.
- وسنحاول أن نقف في هذا الجزء عند محطات فكرية مهمة في تطوير الفكر التنظيمي.

(أ) النظرية الحديثة في الإدارة (نظرية النظم).

انطلقت نظرية النظام من حقيقة اعتبرت فيها المنظمة وحدة اجتماعية هادفة، وجعلت هذا المنطلق قاعدة فكرية في التعامل مع المتغيرات التي أرسى جوانبها النظرية وقد نظر أصحاب هذا الفكر إلى النظام على أنه الكيان المنظم والمركب الذي يجمع ويربط بين الأشياء والأجزاء التي تكون بمجموعها تركيباً كلياً موحداً، ومن ميزات هذه النظرية أن مدخل هذا التنظيم يمكن تطبيقه على الانظمة المغلقة والمفتوحة عندما تريد السلطة

(1) - حسين عبد الحميد، أحمد رشوان، علم اجتماع التنظيم، مرجع سابق، ص، ص (81 - 82)

التنظيمية تطوير نظرية عمل حديثة لمنظمة معينة غير أن النظام المفتوح أكثر انتشارا في عصرنا هذا.

فكرة النظام المفتوح وأهم مكوناته:

وتعني هذه الفكرة عملية تحويل المدخلات إلى مخرجات، كالمصنع الذي يحصل على مدخلات معينة ويقوم بتحويلها إلى إنتاج سلع، تشبع رغبات وحاجات الأفراد والأنظمة الأخرى في المجتمع ومن المكونات الأساسية لهذا النظام ما يلي:

- المدخلات
- الأنشطة
- المخرجات
- البيئة
- التغذية العكسية

وسنقوم بتفصيل وتوضيح هذه المكونات نظرا لأهميتها في تكوين النظام المفتوح.

المدخلات: وتتكون المدخلات من:

- مدخلات بشرية أي الأفراد وما يمثلون من قيم ورغبات واتجاهات وعلاقات إنسانية.
- مدخلات معنوية وهي الأهداف والسياسات والمعلومات عن المجتمع وتكوينه والفرص المتاحة، والقيود المفروضة.
- مدخلات تكنولوجية وهي الأساليب الفنية التي يحتاجها التنظيم⁽¹⁾.

الأنشطة: ونعني بها كل الأعمال التي تجري بالمنظمة على شكل سلوك تنظيمي وهي:

(1) - علاء الدين عبد الغني محمود، إدارة المنظمات، ط1، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع، 2011، ص 104.

- عمليات الاتصال الرسمية وغير الرسمية.
 - عمليات البحث والتقصي عن المعلومات وتحليل المواقف والمتغيرات.
 - عمليات القيادة والإشراف وسلطة التأثير على سلوك التابعين.
 - عمليات الاختيار والمفاضلة بين البدائل لاتخاذ القرارات وحل المشاكل.
 - عمليات التحفيز للأفراد والجماعات لتحقيق الأهداف المشتركة.
 - عمليات الرقابة لضمان توجه جهود الافراد نحو تحقيق الهدف.
 - عمليات تقييم المنجزات التنظيمية ضمن ما خطط لها من وقت وجهد.
 - عمليات التصحيح والتحديث لضمان وحدة الحركة وسلامة التغيير.
 - عمليات تجميع المواد واستغلال أمثل للفائض ويتم فيها تحويل العمليات التحويلية التي من خلالها يقوم النظام بتغيير المدخلات إلى الاشكال المناسبة لأهدافه.
- المخرجات:** وهي النتائج المتحصل عليها من جراء عملية التحويل وتكون على شكل منتجات من خلالها نستطيع قياس الأداء التنظيمي وهنا يجب التأكيد على أن المنظمة الناجحة هي التي تقدم لأفراد المجتمع منتجات تلبي رغباتهم.
- البيئة:** وتتمثل في المنظمات، الهيئات، والمجتمع المحيط بالمنظمة إذ نجد أن المنظمة من خلال تفاعلها مع البيئة تحصل على مدخلاتها وهي شرط لنموها واستمرارها وقبول سلعها وخدماتها.
- التغذية العكسية:** لكي تضمن المنظمة معرفة المدى الذي تحقق من أهدافها ونتائج أدائها ومدى توازن مدخلاتها ومخرجاتها من احتياجاتها، لابد من توافر معلومات لمعرفة مدى تقبل البيئة لتلك المخرجات (1).

(1)-علاء الدين عبد الغني محمود، إدارة المنظمات، ط1، مرجع سابق، ص 105.

تعتبر المنظمة نظاماً مفتوحاً من العلاقات السائدة بين الفعاليات أو الأنشطة التي تقوم بأدائها لضمان استمراريتها ويجب أن تتسم بخصائص لتحقيق التفاعل مع البيئة الخارجية، حيث يتألف النظام من نظم فرعية ذات العلاقة بأجزاء من نظام أكبر يتميز كل نظام بالاستقلالية عن بقية النظم الكائنة إذ لا يمكن لأي نظام الاستمرار إلا إذا حقق التوازن عند استيراد الطاقة من المدخلات ولتحقيق ذلك لابد من الاتصال بالبيئة المحيطة به وهو قادر على البقاء من خلال تغيير مستمر، وتفاعل أجزاء النظام بعضه ببعض لتحقيق الأهداف، ولا يستطيع الجزء أن يحقق أهداف النظام بمعزل عن الأجزاء أو النظم الفرعية التي يتألف منها.

ويبقى الفرد عبارة عن مجموعة من الأجزاء والنظم الفرعية (الجهاز الهضمي، والتنفسي، والسمعي...) التي يوجد بينها تأثير متبادل ومتكامل والمنظمة ذاتها عبارة عن نظام يتألف من مجموعة من النظم الفرعية تشكل بتكاملها المنظمة، وهكذا يتضح لنا بأن جميع الأنشطة الحياتية هي عبارة عن نظم متفاعلة ومتغيرة بعضها يمثل أجزاء من الكل والبعض الآخر يمثل كلا يضم الأجزاء⁽¹⁾.

ب) نظرية اتخاذ القرارات هيرت سيمون.

يعتبر اتجاه اتخاذ القرار أحد مدارس التنظيمات وهي تعني الإدارة المحددة لصانع القرار بشأن ما يجب فعله للوصول إلى وضع معين وإلى نتيجة محددة ونهائية.

أبرز المنظرين لهذه النظرية هيرت سيمون وسيرت حيث أسهما في تدعيم علم المنظمات بمدخل نظري مهم يتمثل في صنع القرار داخل المنظمة.

(1) - محمد قاسم القريوتي، نظرية المنظمة والتنظيم، ط3، الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع، 2008، ص 83.

إن سيمون يرى أن عملية اتخاذ القرارات هو عمل المسيرين أو الممارسين للسلطة وذلك لتحقيق أهداف التنظيم، الذي يقوم على أسلوبين لتقسيم العمل والتخصص، خاصة التخصص الرأسي، حيث يقسم العمل على أساس القوة، على هذا نجد وظائف أداء ووظائف اتخاذ القرارات، وكلما ارتفعت مكانة الفرد داخل التنظيم، ازداد إسهامه في عملية اتخاذ القرارات وقل إسهامه في تنفيذ الأداء الواقعي داخل التنظيم.

ومن خلال انتقاده لافتراضات المدرسة الكلاسيكية، يرى سيمون أن التنظيمات تهدف إلى تحقيق أعلى مستوى للعقلانية في نمط اتخاذ القرارات ولكي تكون العقلانية في أعلى مستوياتها الكاملة لا بد أن تكون لها متطلبات التي تعتمد على إحاطة ممارس السلطة بكافة الظروف المحيطة بالمشكلة أو بالقرار المطلوب اتخاذه، وكذا كافة البدائل الممكن اتخاذاها للتعامل مع المشكلة ليصل إلى القدرة على تحليل مزايا البدائل وصولاً إلى اتخاذ القرار الأمثل الذي يحقق أكبر المزايا ويتجنب أغلب المحاذير، وفي نفس الوقت يوضح أن هذه الظروف لا تتيح لممارس السلطة لعدم توفر الوقت الكافي والمعلومات الكافية حول الموضوع، بحيث توجد درجة من المخاطرة وبالتالي دعا ممارس السلطة إلى التوقع في القدرة على اتخاذ القرار بدرجة مقبولة وعدم اتخاذه قراراً مثالياً⁽¹⁾.

كما يعرف سيمون النشاط الإداري على أنه نشاط جماعي وأن الإدارة هي عملية اتخاذ القرارات معتمدة على سياسات تشريعية تستند على قيم وأخلاقيات الإدارة العليا وقوانين تحديد سلطة المرؤوس وعلى القائم على ممارسة السلطة أن يكون مدرباً بكفاية من المهارات والمعارف التي تساعد على حل مشكلة موضوع القرار وطرح البدائل العديدة وجمع البيانات والمعلومات للعقلنة والترشيد في اتخاذ القرارات⁽²⁾.

(1) - محمد قاسم القريوتي، نظرية المنظمة والتنظيم، ط3، مرجع سابق، ص 88.

(2) - عبد الله محمد عبد الرحمان، علم الاجتماع الصناعي، مصر: دار المعرفة الجامعية، 2006، ص 170.

وعلى ضوء نظرية اتخاذ القرارات يرى هيرت سيمون أن القرار يعتبر محصلة يستخلصها الفرد من بين مجموعة من البدائل المتاحة لكي يمكن حل المشكلات التي تواجه تحقيق الأهداف التنظيمية أي أن القرار هو وسيلة لتحقيق أهداف التنظيم⁽¹⁾.

واعتبره نقطة محورية في أي تنظيم للخروج بالقرار الرشيد الذي يراه سلوكا هادفا، كما حاول سيمون تغيير انتماء الفرد للتنظيم والأساليب التي تدفعه إلى المشاركة فيه من خلال صفقة أو تعاقد يحصل الفرد بمقتضاه على بعض الحوافز أو المكافآت مقابل عمله أو إسهامه أو مشاركته في التنظيم، ويتوقف استمراره الفرد ومشاركته فيه على مدى توازن المكافآت التي يمنحها له مقابل الجهد الذي يبذله والإسهام الذي يقدمه ويعتمد الفرد على معيار محدد ذاتي وهو الرضا الشخصي⁽²⁾.

ولكي يصل الإنسان إلى قرار رشيد لابد له أن يختار قرارا من بين عدة قرارات بديلة، ولكن قد يطرأ على ذهنه كل هذه الاحتمالات التي قد يكون من بينها الاحتمال الرشيد، أما عن القرارات المعقدة فإن الفرد لا يستطيع اتخاذها بطريقة رشيدة، ومن ثم تصبح وظيفة التنظيم هي تحدي نطاق القرارات التي يجب أن يتخذها كل عضو، وبهذه الطريقة دون غيرها يمكن الاقتراب من القرار الرشيد، ويستطيع التنظيم تحقيق هذا الهدف بوسيلتين هما:

- تحديد مسؤولية كل موظف حتى يكون له أهداف محددة توجهه أثناء اتخاذ القرار.
- وضع بعض الميكانيزمات مثل الأوامر والتنظيمات الرسمية ووسائل الاتصال وبرامج التدريب التي تساعد على تخفيض عدد الحلول البديلة التي يجب اتخاذها

(1)- طلعت إبراهيم لطفى ، علم اجتماع التنظيم، مرجع سابق، ص 156.

(2)- المرجع نفسه، ص 157.

من طرف الموظف، ويؤدي هذا إلى النقص في الخبرة، وقلة الوقت الذي يقضيه قبل الوصول إلى القرار⁽¹⁾.

ج) المقاربة البنائية الوظيفية.

ينطلق هذا الاتجاه من مسلمة مؤداها تكامل أجزاء النسق في كل واحد والاعتماد المتبادل بين عناصر المجتمع، ذلك أن النظم الاجتماعية مثل الكائنات الحية لها حاجات الاستمرار في الوجود والتكيف مع البيئة كما أن بين أجزائها نمطا من الاتصال المتبادل، والمنظمات كأنساق تقوم على ثلاث اقتراحات هي:

- مجموعة من الأجزاء يقوم بينها علاقة الاعتماد المتبادل.
- حاجات النسق.
- سلوك النسق.

وقد قدم رادكليف براون تعريفاً للتحليل الوظيفي يقول أن الوظيفة هي أي نشاط تكرر أو دور يلعبه الفرد في الحياة الاجتماعية كلها والمساهمة التي يعطيها لصيانة مسيرتها المنتظمة.

وما نلاحظه في حياتنا الواقعية أن بعض الأنشطة أو السلوك حتى لو كانت منتظمة لا تساعد ولا تسهم في صيانة المجتمع ومساعدته فالمحاربة والتنافس والاحتكار هي أنشطة وسلوكات، ورغم أنها منتظمة ومرتبطة بهياكل اجتماعية (منظمات) فهي أجزاء من هذه الهياكل ولا بد من تفسيرها من ثنائياتها إلا أنها تختل من حيث النفع والضرر الوظيفي.

إن التنافس قد يكون ضاراً لهيكل منظمة معينة ولكنه نافع للهياكل الأخرى في المجتمع. والاحتكار قد يكون نافعا لجزء من النظام الاجتماعي ولكنه ضار للهياكل العام للمجتمع،

(1) - سيد أبو بكر حسانين، طريقة الخدمة الاجتماعية في تنظيم المجتمع، ط5، القاهرة: مكتبة الأنجلومصرية، 1989، ص 292.

كذلك المحاباة قد تكون نافعة في هيكل منظمة مملوكة لأسرة واحدة ولكنها ضارة للهياكل والمنظمات الكبيرة⁽¹⁾.

ووضح روبرت ميرتون أن البناء الاجتماعي الرسمي المنظم تنظيمياً رشيداً يتضمن أنماطاً من الأنشطة محددة بوضوح، وهي تتكون من الناحية المثالية من سلسلة من الأفعال المرتبطة بأغراض التنظيم ارتباطاً وظيفياً.

ونظر ميرتون إلى الوظيفة بأنها النتائج التي يمكن ملاحظتها والتي تعمل على تأقلم أو تعديل النظام، والضرر الوظيفي عنده هو النتائج الملاحظة التي تؤدي إلى تخفيض ذلك النظام الذي يكون فيه أحد الأنشطة إما نافعا أو ضارا لأن ما يكون نافعا لأحد الأنظمة قد لا يكون كذلك بالنسبة لنظام آخر.

ويتكون التنظيم عند ميرتون من الوظائف التي تحددها القواعد أو التعليمات الرسمية، ولكل وظيفة قدر من المسؤولية والسلطة، أي أن السلطة الممارسة مرتبطة بالوظيفة وغير مرتبطة بشخص محدد يؤدي دوره الرسمي.

ويحدث الفعل الرسمي داخل إطار من القواعد التنظيمية السابقة على الفاعل في الوجود، وترتبط الوظائف بعضها ببعض من خلال نسق من العلاقات الرسمية إلى حد كبير، غير أن هناك مسافة اجتماعية محددة بوضوح تفصل بين الذين يشغلون تلك الوظائف.

وقد درس ميرتون تأثير الخلل الوظيفي أثناء ممارسة السلطة، ويقصد به أن أعضاء المنظمة يطبقون الاستجابة في أحد المواقف على حساب موقف آخر مماثل، الأمر الذي يسفر عنه نتائج لا تتوقعها المنظمة ولا تريدها.

(1) - حسين عبد الحميد أحمد رشوان، الإدارة والمجتمع، الاسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة، 2010، ص 148.

ويؤكد ميرتون أن التغييرات التي تحدث في شخصيات الأفراد الأعضاء في المنظمة تنشأ عن عوامل في البناء التنظيمي، ويقصد هنا الشخصية التي اعتبرها رابطة ثابتة بين فعل واستجابة، ومعنى ذلك أن لكل شخصية نمطا محددًا من الاستجابة لا تتغير بسهولة أو بسرعة.

ويؤدي الاهتمام بثبات السلوك والأساليب المستخدمة لضمان هذا الثبات إلى عدد من النتائج هي :

1- يقل عدد العلاقات الشخصية لأن البيروقراطية في الواقع ليست سوى مجموعة من العلاقات القائمة بين الوظائف والأدوار، ويستجيب الموظف للأفراد الآخرين في المنظمة ليس على أساس أنهم أفراد بل على أساس أنهم يستغلون أوضاعا، لكل منها حقوق وواجبات محددة ويحدث الصراع داخل المنظمة في إطار محدد بدقة.

2- يزيد المشتركون من استيعابهم بقواعد وتعليمات المنظمة التي توضع في الأصل أثناء ممارسة السلطة لتحقيق أهداف المنظمة، الأمر الذي يشير إلى أن لها قيمة إيجابية مستقلة عن أهداف المنظمة ذاتها⁽¹⁾.

وفيما يخص مفهوم حاجات الأنساق التي تتكون من الحاجة إلى استمرار السياسة العامة والسلطة التي تمارس القرارات، والحاجة إلى نظرة متجانسة كي تتم الموافقة المستمرة والمشاركة من جانب العمل.

قدم لنا فيليب سلزنيك دراسة هامة في تطوير أداء المنظمات، أجراها على منظمة التنسي فالي وهي إحدى المنظمات الأمريكية التي تهدف إلى رفع مستوى المعيشة في بعض المناطق القروية، وذلك من خلال تقديم عدد من الخدمات مثل تنظيم الري، وتدعيم

(1) - حسين عبد الحميد أحمد رشوان، الإدارة والمجتمع، مرجع سابق، ص، ص (149، 150)

القوى الكهربائية وتطوير الممارسة الزراعية عن طريق الإرشاد الزراعي. إلا أن النخبة المتعلمة من الفلاحين في تلك المناطق قد مارست مجموعة من الضغوط على سياسة التنظيم، مما أدى في نهاية الأمر إلى تعديل الأهداف الأساسية للمنظمة لكي تتوافق مع ظروف تلك المجتمعات، وهذا مؤشر إلى أن البنى الاجتماعية يمكن أن تمارس ضغوطاً من شأنها أن تعدل من أهداف التنظيم، وقد استخدم سلزنيك مفهوم حاجات الإنسان وهي تتكون من الحاجة إلى استمرار السياسة العامة والسلطة التنظيمية، والحاجة إلى نظرة متجانسة كي تتم الموافقة المستمرة والمشاركة من جانب العمل، ولكي تشبع السلطة الممارسة في المنظمة حاجاتها، تواجه من قبل أجزائها المكونة لها ميلاً لمقاومة الأفعال التي لا تخدم أغراضها. وقد أطلق سلزنيك على هذه المشكلة: مشكلة المقاومة والعناد، وقصور المقاومة من الأفراد، لأنهم يفعلون كأشخاص كاملين ولا يفعلون في ضوء أدوارهم التنظيمية، كما أن المؤسسات والمنظمات الأخرى القائمة في البيئة تتصف بالمقاومة أو العناد، وعلى السلطة التنظيمية في المنظمة أن تتعامل معها في ضوء قواعد عامة.

ويحاول القائمون على ممارسة السلطة التنظيمية في المنظمة في إطار التنظيم الرسمي تعبئة وتهيئة كل الموارد المكونة للتنظيم الإنسانية والفنية من أجل تحقيق أهدافه، في حين نجد الأفراد داخل هذا النسق يميلون إلى مقاومة كل معاملة لهم لاعتبارهم وسائل، فهم يتكلمون ويتفاعلون كجماعات، ويعملون على تحقيق أهدافهم وينخرط التنظيم في سياق تنظيمي أكبر، ومن ثم فهو يخضع لضغوط البيئة التي يجب أن يتكيف معها. وفي ضوء هذا فالتنظيم عند سلزنيك بناء اجتماعي يواجه ما ينشأ من مشاكل بيئته التنظيمية بطريقة مستقلة عن أهدافه الخاصة التي وجد من أجلها⁽¹⁾.

(1) - عبد الهادي الجوهري، إبراهيم أبو الغار، إدارة المؤسسات الاجتماعية، الاسكندرية: دار المعرفة الجامعية،

(د) نظرية النسق الاجتماعي تالكوت بارسونز.

قدم تالكوت بارسونز نموذجاً آخر لحالة التوازن في المجتمعات ونظر إليها باعتبارها أنساقاً اجتماعية طبيعية، كما نظر إلى التنظيمات على أنها وحدات فرعية داخل النسق الأكبر والمنظمة عنده هي نسق اجتماعي منظم يتألف من أنساق فرعية مختلفة.

ويرى تالكوت بارسونز أن تواتر الفعل الاجتماعي يؤدي إلى ظهور النسق الاجتماعي الذي تجتمع عناصره بعد ذلك في عمليات التوافق الرمزي أو التوحد الثقافي، إذ يمثل النسق الاجتماعي هنا درجة عالية من التجريد للفعل الاجتماعي، وقد ميز تالكوت بارسونز بين أربع أنساق فرعية للمجتمع هي:

- **النسق الفرعي الثقافي:** الذي تكونه النظم المسؤولة عن تدعيم النمط، أي أنساق تهدف إلى صيانة القيم الثقافية العامة للمجتمع وهي نظم دينية وأخلاقية في الأصل.
- **النسق الفرعي الاقتصادي:** وظيفته التكيف مع البيئة المادية والمتمثلة في الإنتاج.
- **النسق الفرعي السياسي:** ويهدف إلى تحقيق وظائف وأهداف جماعية تتخذ طابعاً قومياً كالمصلحة القومية.
- **النسق الفرعي الاجتماعي:** وهذا النسق يهتم بالتنسيق والتكامل مع النظم المشكلة لها ويقوم بتدعيم المعايير المختلفة وتدخل في إطارها النظم القانونية الضبطية كجهاز العدالة والأمن⁽¹⁾.

إن هذه الأنساق تتجه بشكل آلي لأداء وظيفتها، بحيث على كل نسق أن يواجه أربعة متطلبات وظيفية أساسية هي:

(1) - السيد محمد الحسيني، النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم، ط1، مرجع سابق، ص 83.

أ) مطلب الموائمة: ويعني به البحث والتدبير في الموارد البشرية والمادية من أجل تحقيق أهداف النسق وإيجاد الأنماط المعيارية المنظمة لعمليات التمويل وضمان الحصول على المهارات الضرورية وما يتطلبه النسق من موارد.

ب) مطلب تحقيق الأهداف: ويهتم هذا المطلب بحشد كل الموارد التنظيمية من أجل تحقيق أهداف النسق، بمعنى ملائمة الوسائل والأساليب للغايات والأهداف العليا له، وهنا تعتبر الإجراءات التنظيمية والإدارة وسائر الهيئات الأخرى هي الوسائل، وتحقيق غايات المجتمع هي الغايات والأهداف.

وفيما يتعلق بتطبيق القرارات فقد تطرق بارسونز إلى السلطة الممارسة من خلال إيجاد آليات لممارسة هذه القرارات، حيث قسمها بارسونز إلى ثلاث أنواع هي: قرارات متعلقة بسياسة النسق، وتحقيق الأهداف، وقرارات تتعلق بتوزيع الموارد المالية والمسؤوليات، والقرارات المتعلقة بتنسيق مختلف النشاطات الواقعة في إطار النسق والهيئات التنظيمية (1).

ت) مطلب التكامل: ويعني ترابط العلاقات بين الوحدات التي يحتويها النسق خاصة العلاقات الاجتماعية التي تتضمن تحقيق أعلى مستوى من التضامن والتماسك بين الأنساق الفرعية للتنظيم وكذلك ملائمة الظروف السائدة في الأنساق الفرعية مع الظروف السائدة في النسق العام

ث) مطلب الكمون: يقصد بارسونز بمطلب الكمون تدعيم النمط وحل مشكلات التوتر أي التوصل إلى آليات تحقق وظيفة الانسجام بين الأدوار التي يقوم بها الفرد في النسق وخارج النسق، وكذلك إيجاد دافعية كافية لدى الأفراد لكي يستطيع أداء مهام تنظيمية في النسق لأنه قد يكون هناك توتر من النسق أو من البنية الخارجية للنسق (2).

(1) - فاروق مداس، التنظيم وعلاقات العمل، مرجع سابق، ص 21.

(2) - المرجع نفسه، ص 22.

وتكون هذه الأنساق بارزة في المجتمع على شكل تنظيمات من خلال أدوارها، ونجد في هذه التنظيمات عدة أشكال منها:

- التنظيمات التدعيمية التي تسعى إلى حل مشكلة التنشئة الاجتماعية التي تتكفل بها الأسرة والمكون الديني.
- التنظيمات التكاملية: التي تقوم بدور مهم يتمثل في حل مشكلات التفاعل الاجتماعي.
- التنظيمات السياسية: والتي تسهم في حل مشكلة تحقيق الأهداف مثل التنظيمات النقابية والمهنية.
- التنظيمات الاقتصادية: تسهم هي الأخرى في حل مشكلة الموائمة في المجتمع وكل النظم التي تأخذ طابعا اقتصاديا.

ومن هنا نجد أن بارسونز بحث على ضرورة إيجاد نظرية بنائية وظيفية للنظام الاجتماعي من أجل تحقيق متطلبات وظيفية تتمثل في قابلية النظام على التكيف مع الآخر في الأنظمة الأخرى للبيئة الطبيعية التي يوجد فيها بغية تحقيق الأهداف الرئيسية للنظام، وقابلية النظام على تحقيق الوحدة بين أعضائه وصولا في الأخير إلى المحافظة على الاستقرار والانسجام⁽¹⁾.

تحقيق وتهيئة الظروف الأساسية التي تساعد النسق الاجتماعي على البقاء والاستمرار والتطور تبدأ منذ التنشئة الأولى للفرد الذي يمثل النسق الاجتماعي عند ممارسته لبعض المسؤوليات داخل النسق، وهذه التهيئة تتمثل في تزويد الفرد بالمهارات والقيم التي يعتز بها المجتمع ووجود لغة مشتركة تساعد على التفاهم والاتصال بين الأفراد والجماعات، عن طريق توزيع الأدوار الاجتماعية على أفراد المجتمع وتوزيع المكافآت والحقوق عليهم وفق طبيعة الواجبات التي يقومون بها، بحيث أن لكل النظم الاجتماعية (الأسرة،

(1) - إحسان محمد الحسن، النظرية الاجتماعية المتقدمة، ط1، الأردن: دار وائل للنشر، 2005، ص 53.

المسجد، المدرسة، الجمعيات، الأحزاب...) وظائف مهمة تساعد النظام على تحقيق أهدافه وطموحاته عن طريق تكامل وتوازن أجزائه البنوية⁽¹⁾.

وركز بارسونز على نسق القيمة كمسألة أولية ينبغي أن تتم قبل أن تحدد وظائف أجزاء النسق، فقبل أن يؤكد أن إحدى العمليات وظيفة للمجتمع أكد أنه من الضروري إثبات أن قيم المجتمع تجعل المعايير التي تعتمد عليها هذه العملية معايير شرعية، وبالمثل فإن المنظمات هي أنساق مثل المجتمعات تماما.

ويرى بارسونز أنه ينبغي تعريف قيم المنظمات أو أهدافها، واعتبر المنظمة نسق اجتماعي منظم يسعى لتحقيق نمط معين من الأهداف ونظر إلى المجتمعات على أنها أنساق، وتختلف الأنساق الاجتماعية عن المنظمات من حيث أن المنظمات لها أهداف واضحة نسبيا ولها لوحة تنظيمية أثناء ممارسة مختلف القرارات عكس المجتمع الذي ليست له مثل هذه اللوحة، وفسر بارسونز العلاقة بين النسق الاجتماعي ونسق الشخصية ونسق الثقافة، وبين ارتباط المنظمة بالمجتمع عن طريق نسق القيمة وعن طريق الاحتياجات الوظيفية التي لا يمكن إشباعها إلا عن طريق البنى الاجتماعية والتي ينبغي إشباعها كي تستمر المنظمة في الوجود⁽²⁾.

هـ) إدارة المنظمات الحديثة (التجربة اليابانية).

لقد اهتمت مراكز البحث الإداري الياباني في المنظمات بنقطة هامة ومحورية في دراسة التنظيمات تتمثل في طبيعة البيئة اليابانية والمنطلقات الثقافية والبنائية للمجتمع الياباني المؤطر بقيم روحية والتي لها امتداد وأثر في مختلف ممارسات مستويات السلطة التنظيمية بالمنظمة ومن بين هذه القيم الروحية للمجتمع الياباني المؤثرة في ممارسة السلطة ما يلي:

(1) - إحسان محمد الحسن، النظرية الاجتماعية المتقدمة، ط1، مرجع سابق، ص 54.

(2) - عبد الهادي الجوهري، إبراهيم أبو الغار، إدارة المؤسسات الاجتماعية، مرجع سابق، ص، ص (130-131)

- **الأسرة:** تمتاز اليابان بعلاقات أسرية موروثية (الحب والتضامن والاحترام والولاء والتكافل ...) وانعكس ذلك على احترام العمال بعضهم لبعض ولرؤسائهم وتلقيهم إرشاداتهم بالرضا والتنفيذ. وهم يعرفون حق المعرفة أن توسيع المنظمة معناه بروز قدر كبير من الصعوبة للمحافظة على أواصر العلاقات العاطفية والشخصية بين الأفراد، فهم يولون لذلك الكثير من الاهتمام للعمل الجماعي منميين فيه الثقة والمشاركة إلى جانب الالتزام⁽¹⁾.
- **الوظيفة المشتركة:** يشكل المجتمع الياباني وحدة بشرية متعاونة ومشاركة لتطوير المنظمة، حيث نجد ممارس السلطة الياباني لا يتردد في كشف جوانب ضعفه للمرؤوسين، سعياً منه للحصول على المساعدة والولاء.
- **ممارسة السلوك اليومي للموظف الياباني:** لا يفكر الفرد الياباني بحقوقه الشخصية بقدر ما يفكر بالوفاء بالتزاماته الشخصية، كما أن الإدارة اليابانية تنظر للفرد من منظور التعاون في إطار ما يسند إليه من مسؤوليات ضمن مجموعة، كون التمرکز حول الذات له دلالاته السلبية⁽²⁾.
- **الاهتمام بالعنصر البشري:** يعتبر الإنسان حجر الزاوية في تطوير المنظمات اليابانية، ولقد اعتنت الإدارة بالموارد البشري ومارست أنماطاً من السلوك في تعاملها مع العاملين منها:
 - التركيز على النواحي الإنسانية في العمل ورفع المعنويات المتدنية في الأداء.
 - نظام ديمومة الوظيفة.
 - مسؤولية الإدارة هي ربط المنظمة بالمجتمع وبالفرد العامل وتطوير شخصيته.
 - تفضيل الكفاءة على الأقدمية.

(1) - مؤيد سعيد سالم، تنظيم المنظمات، ط1، الاردن: دار عالم الكتاب الحديث، 2002، ص 91.

(2) - ريتشارد باسكال، فن الإدارة اليابانية، ترجمة حسن محمد ياسين، السعودية: معهد الإدارة العامة، 1986، ص179.

- تضافر الجهود والتعاون بين زملاء العمل لتحقيق تطوير المنظمة.
- تعترف الإدارة اليابانية بحاجات الفرد النفسية والروحية والاقتصادية والاجتماعية وعليه تهتم بالبنية الاجتماعية للإنسان بشكل عام.
- **المسؤولية الاجتماعية:** حيث تسعى المنظمات اليابانية دوماً لكسب ثقة المجتمع، كما أن أهدافها أقرب لأهداف المجتمع، فنجدها تفضل النظر إلى تحقيق الأرباح كوسيلة لكسب ثقة المجتمع مما يحسن علاقاتها به ويضمن لها الاستمرار والتطور⁽¹⁾.

(1)- ريشارد باسكال، فن الإدارة اليابانية، مرجع سابق، ص 180.

الفصل الرابع: ممارسة السلطة التنظيمية بالمؤسسة في إطار أنماط البنى الاجتماعية

أولاً: المرتكزات النظرية في دراسة علاقة البنى الاجتماعية بممارسة السلطة التنظيمية في المؤسسة.

(6) النظرية الخلدونية.

(7) النسق الرمزي للسلطة التنظيمية (بيار بورديو).

(8) الممارسة الفعلية للسلطة التنظيمية بالمؤسسة (ميشال كروزيه).

(9) البنى الاجتماعية والتنظيم البيروقراطي (ماكس فيبر).

(10) بنية الرابط السياسي وممارسة السلطة التنظيمية.

ثانياً: البنى الاجتماعية كمصدر منتج لثقافة ممارسة السلطة التنظيمية بالمؤسسة.

(6) مبررات المكون الديني في ممارسة السلطة التنظيمية.

(7) مبررات العادات والتقاليد والأعراف الاجتماعية كمصادر لممارسة السلطة التنظيمية.

(8) المصدر العقلاني القانوني وممارسة السلطة.

(9) ممارسة السلطة المنظور لها من وجهة نظر الممارسين لها.

(10) ممارسة السلطة المنظور لها من وجهة نظر الخاضعين لها.

ثالثاً: أثر نظام القرابة في تأسيس أنماط البنى الاجتماعية المؤثرة في ممارسة السلطة.

- (7) العشيرة كوحدة قرابية.
- (8) أثر البدنة كبنية قرابية في ممارسة السلطة.
- (9) دراسة النظام القرابي في البنية الاجتماعية الحديثة (الصناعية).
- (10) البنية العصبية في المجتمع الجزائري.
- (11) أنماط الدوائر القرابية المشكّلة لنظام العصبية في المجتمع الجزائري.
- (12) البنى الاجتماعية وممارسة السلطة التنظيمية بالمؤسسة الجزائرية.

رابعا: الدراسة السوسيولوجية للمؤسسة كنظام اجتماعي.

- (7) المفهوم السوسيولوجي للمؤسسة في بدايات علم الاجتماع.
- (8) المؤسسة كوسط اجتماعي منتج للثقافة.
- (9) المفهوم الثقافي للمؤسسة ومكوناته.
- (10) إشكالية التغيير الاجتماعي وعلاقة المؤسسة بالمحيط.
- (11) ممارسة السلطة التنظيمية في المؤسسة الجزائرية بين البنى التقليدية والبنى الحديثة.
- (12) أنماط البنى الاجتماعية وإشكالية ضبط الممارسة للسلطة في المؤسسة العمومية الجزائرية.

أولاً: المرتكزات النظرية في دراسة علاقة البنى الاجتماعية بممارسة السلطة التنظيمية في المؤسسة.

1) النظرية الخلدونية.

إن الدارس للتراث النظري الذي تركه لنا العلامة ابن خلدون وخاصة فيما يتعلق بنظام التجمعات البشرية وكيفية تنظيم الجغرافيا العمرانية نجده يتكلم دائماً عن الملك وعلاقته بالعمران البشري، الذي يرى فيه، أنه ليس على درجة واحدة من حيث القلة والكثرة، والتخلخل والكثافة في جميع مناطق الأرض. وفي هذا الاتجاه تكلم ابن خلدون عن مسائل تعد منطلقات لأبحاثه في العمران البشري، ومن بينها عوامل اختلاف أحوال العمران سواء ما يرجع إلى الفروق الفردية بين الناس: طباعهم وأخلاقهم وعاداتهم وسلوكهم الاجتماعي، أو ما يرجع إلى اختلاف نمط الحياة وأسلوب العيش لدى الجماعات البشرية المنتشرة في القسم المعمور من الأرض.

أما ما يتعلق بمصادر ممارسة السلطة فإن ابن خلدون نظر إليها من خلال العصبية في نظريته حول الدولة وقيامها.

وينطلق في دراسته للعصبية فيبين البنية الأساسية التي تقوم عليها والدور الذي تلعبه في الحياة الاجتماعية فوضح فكرته في الوازع حيث جعله ضرورة من ضرورات الاجتماع والتعاون، والوازع الذي يعنيه هو الوازع الاجتماعي بمعنى أنه سلطة اجتماعية تستمد خصائصها من نوع الحياة الاجتماعية السائدة. وينشأ ويفرض من ضرورة الاجتماع والتعاون لتحصيل الغذاء⁽¹⁾.

(1) - محمد بن تاوويت الطنجي، التعريف بابن خلدون رحلته شرقاً وغرباً، القاهرة: لجنة التأليف والترجمة والنشر، 1951، ص146.

ولما كانت طرق اكتساب العيش ومن ثم الأسلوب المعاش، يختلفان في البادية عنهما في المدينة، فإنه من المنتظر أن يختلف الوازع هنا عن الوازع هناك.

إن الحياة في البادية قائمة على البساطة والوفرة لأن الفلاحة هي النحلة المعيشة السائدة، أما في المدن فإن الحياة جد معقدة لأنها تقوم على الصنائع كما أنها مركبة وعلمية تتصرف فيها الأفكار والأنظار بمختلف التصرفات والحيل، وكما ينعكس هذا الاختلاف في أسلوب المعاش بين البادية والمدينة على طباع الناس وأخلاقهم وعاداتهم واختلاف أنماط سلوكهم، فهو ينعكس أيضا على الروابط الاجتماعية التي تشد الأفراد بعضهم ببعض للتعاون على أمور العيش بل على شؤون الحياة، وهكذا فإن بساطة الحياة في البادية لا بد أن تجعل من الوازع فيها وازعا طبيعيا فطريا، على العكس من الحياة الحضرية المعقدة التي سيغلب عليها نوع من التعقيد والتركيب على الوازع السائد⁽¹⁾.

ويفسر ابن خلدون البنية الاجتماعية الأساسية لتنظيم مختلف العلاقات الاجتماعية وعلى رأسها ممارسة السلطة بمفهوم العصبية التي هي الجماعة التي تتكون من أقارب الرجل الذي يلازمونه وبهذا المعنى نجد أن العصبية تقوم أساسا على القرابة، والقرابة هنا لا تعني جميع أقارب الرجل القائم على شؤون القبيلة بل تعني فقط الذين يلازمونه منهم.

إن القرابة والملازمة شرطان ضروريان لوجود العصبية وهما أيضا العنصران اللذان يميزانها عن غيرها من الجماعات، فالعصبية إذن هي رابطة اجتماعية سيكولوجية، تربط أفراد جماعة ما قائمة على القرابة ربطا مستمرا، ومن أبرز مميزاتها: أنها ليست فقط بين فرد وآخر داخل العصبية، بل هي في الدرجة الأولى رابطة بين الفرد والمجموعة، إن الفرد هنا يذوب في العصبية عندما يصاب بأذى أو يلحقه مكروه وهكذا فإن الفرد عندما

(1) - محمد عابد الجابري، العصبية والدولة، مرجع سابق، ص 165.

يتعصب لعصبية إنما يتعصب لنفسه باعتبارها هي إياه، وبالمثل فإن العصبية عندما تناصر أحد أفرادها لممارسة مسؤولية أو تولي شؤونها إنما تتعصب في الحقيقة لنفسها باعتبار أن هذا الفرد هو نفسه هي.

إن هذا التضامن المتبادل بين الفرد وعصبيته إلى درجة فناء أحدهما في الآخر ينتج عنهما أمران اثنان يحددان ممارسة مختلف السلوك والعلاقات السائدة داخل العصبية وخارجها⁽¹⁾.

نظرية العصبية والملك.

إن فهم نظرية ابن خلدون حول العصبية، يتطلب استحضار العامل الاقتصادي الذي يعد القوة المحركة للعصبية التي من أهم غاياتها الملك (السلطة) وهي غاية طبيعية لها، ليس وقوعها عنها باختيار، إنما هو بضرورة الوجود وترتيبه، وبالتالي فالمسألة هنا في النهاية مسألة ضرورية وجودية بمعنى أن العصبية تؤدي إلى الملك ضرورة⁽²⁾.

العصبية والرئاسة.

ينطلق ابن خلدون في نظريته في العصبية من اجتماعية الإنسان من جهة ومن الطبع العدوانية في البشر من جهة ثانية وهذا العدوان يأخذ أربع أشكال هي:

عدوان الأفراد بعضهم على بعض داخل المدينة أو عدوان واقع عليها من الخارج وإما عدوان الجماعات البدوية بعضها ضد بعض ويبقى أخيراً العدوان الذي يقع بين الأفراد داخل أحياء البدو، ولمحاربة هذا الإشكال في المجتمع والعمل على استقراره لابد من وجود سلطة تمارس تنظيم العلاقات والسلوكات التي يصدرها الأفراد والقبيلة وقد حدد ابن

(1) - محمد عابد الجابري، العصبية والدولة، مرجع سابق، ص 166.

(2) - عبد الرحمان ابن خلدون، المقدمة، ط 2، تحقيق علي عبد الواحد وافي، القاهرة: لجنة البيان العربي، 1965، ص 490.

خلدون ثلاث مؤهلات أو شروط لا بد من توافرها فيمن يتولى الرئاسة في المجتمع القبلي وهي متكاملة ومتداخلة وهي:

- **النسب الصريح:** يقول ابن خلدون "إن الرئاسة على أهل العصبية لا تكون في غير نسبهم" (1) وذلك لأن العصبية قد تضم أفرادا آخرين لا تربطهم بها قرابة الدم، بل تشدهم إليها روابط كالحلف والولاء والجوار ... وهؤلاء في الدرجة الثانية بالنسبة لصرحاء النسب، لكن هذا الشرط ليس مطلقا فصراحة النسب لا تعني بالضرورة نقاوة الدم وإنما تعني فقط أن هذا الشخص المؤهل للرئاسة قديم الانتماء إلى العصبية، ذو مركز فيها الشيء الذي يجعل ارتباطه بها ارتباطا متينا. إن المقياس الفعلي في الانتساب إلى العصبية وما يتصل بذلك من الرئاسة وغيرها هو دائما طول المعاشرة.

- **الشرف والحسب:** والشرط الثاني هو أن يكون الشخص المؤهل للرئاسة على العصبية من قوم أهل بيت فيها ومعنى البيت أن يعد الرجل في آباءه أشرفا مذكورين تكون له بولادتهم إياه والانتساب إليهم تجلة في أهل جلدته، إن الرئاسة مجد والمجد له أصل يبني عليه وتتحقق به حقيقته وهو العصبية والعشيرة وفروع تتم وجوده وتكملة خلال الحميدة، وهكذا فالنسب حتى ولو كان صريحا حقيقيا لا يكفي وحده كمؤهل للرئاسة بل لا بد من الحسب والشرف وهو شيء متوارث أبا عن جد والوراثة هنا تعني وراثة خلال الحميدة التي جعلت من الجد الأول رئيسا والخلال المطلوبة هي أساسا ما يحقق المصلحة للعصبية ككل مثل الشجاعة والكرم وعلى العموم التضحية بالنفس والمال وخدمة الصالح العام للعصبية(2).

(1)- عبد الرحمان ابن خلدون، المقدمة، ط 2، تحقيق علي عبد الواحد وافي، مرجع سابق، ص 496.

(2)- المرجع نفسه، ص 497.

- **الغلب:** هذا فيما يتعلق بالرئاسة الخاصة ونعني بها رئاسة شيوخ القوم على ذويهم وعشيرتهم، أما بالنسبة إلى الرئاسة العامة وهي التي يجري مفعولها على العصبية المترابطة بالنسب العام فلا بد من إضافة عنصر هام وهو الغلب. لا بد في الرئاسة على القوم أن تكون من عصبية غالبية لعصبيتهم واحدة واحدة لأن كل عصبية منهم إذا أحست بغلب عصبية الرئيس لها أقرت بالاتباع، وإذا وجب ذلك تعيين أن الرئاسة عليهم لا تزال في ذلك النصاب المخصوص بأهل الغلب عليهم فلا تزال في ذلك النصاب متناقلة من فرع منهم إلى فرع ولا تنتقل إلا إلى الأقوى من فروعها. والسر في اشتراط الغلب في الرئاسة العامة هو أن الاجتماع والعصبية بمثابة المزاج في المتكون والمزاج في المتكون لا يصلح إلا إذا تكافأت العناصر فلا بد من غلبة أحدهما وإلا لم يتم التكوين. إن ابن خلدون هنا أعطى مثالا قويا وواضحا من حيث أن المجتمع القبلي مكون أساسا من وحدات أو جماعات يفرق بينهما النسب القريب أو البعيد فهي بمثابة أخلاط ولكي تتشكل من هذه الجماعات المتغايرة، بل والمتنافرة وحدة كبرى تضمها جميعا، لا بد من غلبة إحدهما على الباقي تماما كما هو الشأن بالنسبة للأخلاط التي يشكل اجتماعها مزاج معين⁽¹⁾.

(2) النسق الرمزي للسلطة التنظيمية (بيار بورديو).

قدم بيار بورديو دراسته حول التحليل الرمزي للسلطة من خلال البنية الاجتماعية واعتبر السلطة بنية تخضع العالم لبنيات تؤدي وظيفتها السياسية من حيث هي أدوات لفرض السيادة وإعطائها صفة المشروعية التي تساهم في ضمان هيمنة

(1) - عبد الرحمان ابن خلدون، المقدمة، ط 2، تحقيق علي عبد الواحد وافي، مرجع سابق، ص 500.

طبقة على أخرى إلا أن هذه السلطة لا تقوم بعملها إلا إذا اعترف بها كأمر طبيعي وليس كقوة فهي لا تحكم ولا تأمر إلا بمساعدة من تحكمهم. فالسلطة عند بورديو لا يمكنها أن تحكم إلا بالتنسيق مع من يقع عليهم الحكم وتكون الرمزية رغم طابعها التحكمي خفية، تملك الطاعة بدون اللجوء إلى القوة⁽¹⁾.

وفي هذا السياق يوظف بيار بورديو مفهوما آخر ألا وهو العنف، حيث أقام له نموذجا وربطه مع نمط الهيمنة وبالتالي حاول تعريف المجتمعات عن طريق نوع من أنواع العنف، فهو يصف هذه المجتمعات بواسطة معيار سياسي ويوضح وجود نوعين من السيطرة هما:

- الأول: تعتبر المجتمعات تقليدية وتكون العلاقات الاجتماعية شخصية وتتجسد في صورة إنسانية.
- الثاني: تعتبر المجتمعات حديثة وتكون العلاقات فيها متحررة من الاوهام وتأخذ طابعا يتميز بالنظام المؤسسي.

من خلال هذا التمييز حاول بورديو بناء نموذج للهيمنة ثم السلطة بواسطة معيار نوع العنف الذي يكون تارة رمزيا وتارة ماديا، لكنه من حيث الممارسة لا يكون ذلك، لأن مختلف علاقات السلطة السياسية، يكون العنف فيها رمزيا بصفة عامة وجسديا أو ماديا بصفة خاصة⁽²⁾.

وذهب بورديو إلى أبعد من ذلك عندما تكلم عن السلطة في المجتمعات الحديثة على أنها جسدية مادية أكثر منها رمزية، الشيء الذي طرح مشكلة العنف داخل المجتمع

(1) -ADDI. Lahouari, sociologie et anthropologie chez Pierre Bourdieu. Paris : Edition de couverture, 2002, p 158.

(2) -Opcit, P.160.

الحديث هل هو مادي أو رمزي؟ من هنا نجد أن السلطة السياسية في كتابات بورديو جاءت متناقضة وتتعلق بالمجتمع الفرنسي الذي حلله بواسطة العنف الرمزي المتولد عن طريق مؤسساته، فالعنف الرمزي مصدره رأس المال الاجتماعي الذي يتخذ سلطة خفية وشرعية عند مالكيها، وبالتالي هذا العنف هو الوسيلة التي بواسطتها يعاد إنتاج الهيمنة، عن طريق الاستثمار الذي هو اجتماعي أكثر منه اقتصادي، وتظهر الهيمنة عند بورديو كذلك رمزية أو خفية لأنه ينظر إلى المجتمع على أساس التعارض بين المهيمنين والممارس عليهم الهيمنة، فهي بإمكانها أن تشمل العلاقة بين المعلم والتلميذ ورئيس المصلحة والموظفين بمعنى أن كل حقل هو فضاء للهيمنة تمارس على الفكر أكثر منها الجسد.

ويقول بورديو أن السلطة الرمزية هي تابعة بشكل من أشكال السلطات الأخرى خضعت للتحويل وأعني التجاهل والقلب والتبرير، وهذا يعني أن السلطة الرمزية هي سلطة اقتصادية أو سياسية أو غيرها قادرة على التغطية على حقيقتها كسلطة وعلى العنف والاعتباطية اللذين يطبعانها والحصول على الاعتراف بها والخطاب يلعب دورا أساسيا في تحصيل هذا الاعتراف لكنه لا يستمد قوته وقدرته على الفعل من ذاته وإنما من الرأسمال الرمزي الذي يمتلكه الشخص والذي لا ينفصل عن المكانة التي يحتلها داخل حقل اجتماعي معين⁽¹⁾.

3) الممارسة الفعلية للسلطة التنظيمية بالمؤسسة (ميشال كروزيه).

توجد علاقة ارتباطية وثيقة بين السلطة والتنظيم، ونجد الفاعلين الاجتماعيين لا يستطيعون تحقيق أهدافهم الخاصة إلا بفضل ممارسة علاقات السلطة، إن ممارسة السلطة بالمؤسسة حسب ميشال كروزيه ليست لها علاقة بالتنظيم الهرمي القائم على

(1) - بيير بورديو، الرمز والسلطة، ط2، ترجمة عبد السلام بن عبد العالي، المغرب: دار تولقال للنشر، ص 47، 2007.

أساس العقلنة البيروقراطية التي تجعل منها وضعية كلية وشاملة مرتبطة بالدور والمكانة كما أنها ليست امتدادا لشخصية القائد أو ميزة من الميزات الذاتية لشخصية ممارس السلطة، ولا امتدادا لعلاقة اجتماعية خارج المنظمة، بل هي تتشكل تبعا للممارسة اليومية للفاعلين وتكون بذلك غايتها الوصول إلى التفاعل وليس الهيمنة حسب تعبير بورديو.

هذا التفاعل يكون بين الفاعلين فيما بينهم، وبين الفاعلين والمنظمة بهيأتها التنظيمية الرسمية والرهانات التي تتيحها والعوائق التي تعوقها.

ومن خلال هذا التكامل بين هذه العناصر تتشكل سلطة فعلية وليست نظرية بمعنى أنها ذات خصائص نوعية تتمثل إحداها في قدرتها على التأثير، وفي هذا يقول ميشال كروزيه، فمهما كان نوعها أو مصدرها أو شرعيتها وأهدافها ووسائل ممارستها فالسلطة على المستوى الشامل تقتضي دائما قدرة بعض الأفراد أو الجماعات على التأثير في الأفراد أو الجماعات⁽¹⁾.

فعلاقة ممارسة السلطة هي علاقة تبعية بين طرفين اثنين فهي محصلة العمل الجماعي المشترك والعلاقات الاجتماعية بين مختلف الفاعلين.

كما أن هذه العلاقة مرتبطة بإمكانية التبادل بين الفاعلين وهذا التبادل لصيق بالقدرة على التفاوض حول الأهداف والرهانات والأرصدة.

إن كل علاقة تعاون بين طرفين فاعلين تقتضي وجود علاقة سلطة بينهما ذلك راجع إلى درجة احتياج كل طرف إلى الآخر فالسلطة تكون فيها نسبية وفي اتجاهين، وهي تعبر

(1) –Crozier. M, La société bloquée, Paris : Edition du Soleil, 1970, p 33.

كذلك عن علاقة قوة أي كل واحد يمكنه الحصول على مزايا على حساب الآخرين لكن بالتوازي ولا نجد أي انهزام أمام الآخرين⁽¹⁾.

كما أن علاقة ممارسة السلطة مرتبطة بهامش الحرية التي يتمتع بها كل فاعل داخل النسق والتي تزيد بزيادة الموارد والارصدة التي يحركها الفاعل من أجل أن يحافظ على وضعية معينة أو يحقق مكاسب وأهداف جديدة وذلك من خلال قدرته على مراقبة المصادر التي يفرزها التنظيم من جهة واحتمالية سلوكه من جهة أخرى فالفاعلون الاجتماعيون لا يمكن لهم الوصول إلى أهدافهم إلا بوجود علاقات السلطة لأنها ليست خاصة بل متبادلة، وأن التنظيم يسير علاقات السلطة بهيكلة التنظيمي ولوائحه الداخلية ويقيد حرية نشاط الأفراد والجماعات ويثبت قنوات الاتصال ما بين أعضائه كما أنه يمنح لبعض أعضائه سلطة شرعية على بعض آخر⁽²⁾.

ورغم كل هذه الجدية والصرامة البيروقراطية إلا أن التنظيم لا يستطيع مراقبة ما يسميه كروزيه منطقة الارتباب التي تبقى مشكلا في وجه التنظيم الرسمي الذي يفرز في وجه الفاعلين عوائق تكون لهم مصادر يشهدون منها سلطتهم الممارسة في التنظيم وهذه المصادر مقسمة إلى أربعة مصادر أساسية هي:

المصدر الأول: العلاقة مع المحيط.

يتمثل هذا المصدر في العلاقة النوعية مع المحيط التي تربط بين التنظيم وبيئته، وما ينتج عنه من اختلالات اعتبرها كروزيه نوعا من أنواع الخبرة الخاصة. إن كل تنظيم لا يستطيع أن يستمر دون إقامة علاقات مع المحيط فالتبعية لهذا المحيط تتعلق بأداءين أساسيين هما :

(1) -Crozier. M, La société bloque, opcit, p 66.

(2) -opcit, p 68.

- الحصول على الموارد البشرية والمادية الأساسية في نشاطاتها.
- تسويق المنتجات والحصول على الأرباح المادية.

ومن منطلق العلاقة بين التنظيم والبيئة المحيطة به، تتكون السلطة لدى الممارسين الذين يملكون معرفة نوعية العلاقات الخاصة بالمحيط من أجل السيطرة على الاضطرابات التي تؤثر في النشاط الداخلي للتنظيم مثل الانتماءات الجهوية أو القبلية التي لها تأثير كبير في ممارسة السلطة التنظيمية بالمؤسسة.

المصدر الثاني: الخبرة والكفاءة.

تتجم هذه السلطة عن الخبرة والمعرفة والسلطة الممارسة في ميدان معين وأن هذا الشكل من السلطة التنظيمية مرتبط بقدر كبير بالفرد فالشخص الذي له خبرة أو كفاءة وتخصص وظيفي ويصعب تعويضه داخل المنظمة، خبرته تمنح له قدرا كبيرا من المعارف والتجربة في حل المشاكل المختلفة، وهذا ما يمنح له قدرة تفاوضية كبيرة سواء في علاقته مع الفاعلين الآخرين أو في علاقته بالتنظيم نفسه، وهكذا تصبح الخبرة موردا مهما للحصول على السلطة وممارستها⁽¹⁾.

المصدر الثالث: القواعد الداخلية للتنظيم.

إن التنظيم بحاجة إلى جملة من القواعد القانونية حتى يستطيع أن يسير ويضبط شؤونه الداخلية ويضمن صيرورته، كما أن هذه القواعد هي موجهة في أساسها للحد من مناطق الارتياح التي لم يستطع التنظيم أن يلغيها إلا أن استعمال القواعد التنظيمية واستخدامها من قبل المرؤوسين كوسيلة ضغط عن طريق السماح لهم بتجاوزها أحيانا وعدم تجاوزها في أحيان أخرى.

(1) -Simon, P, Le ressourcement humain initiation aux principes fondamentaux de l'organisation, 6^{ème} édition, Montréal : Agence d'Arc, 1970, p 39.

المصدر الرابع: الاتصال وامتلاك المعلومات

إن الفرد من أجل تأديته لمهامه بشكل جيد هو بحاجة إلى معلومات آنية من مناصب أخرى يشغلها أفراد آخريين، فمن خلال المكانة التي يشغلها هؤلاء في شبكة الاتصال داخل التنظيم، يستحذون على المعلومات التي يبنون عليها استراتيجيتهم الدفاعية أو الهجومية في علاقتهم بالمنظمة أو بالفاعلين الآخريين، لأن عدم توفر المعلومات أو تأخر وصولها يؤثر على اتخاذ القرارات التسييرية الصائبة بالنسبة لممارس السلطة التنظيمية⁽¹⁾.

4) البنى الاجتماعية والتنظيم البيروقراطي (ماكس فيبر).

إن البداية الأولى التي تشكل الطابع العلمي لمفهوم التنظيم العلمي تعود إلى البيروقراطية والوصف الذي قدمه ماكس فيبر للجهاز الإداري للتنظيمات وكيف يؤثر على الأداء والسلوك التنظيمي، ويقصد فيبر بتعبير البيروقراطية النموذج المثالي للتنظيم الذي يقوم على التعظيم الإداري والعمل المكتبي، وقد عرفها من خلال خصائصها معتبرا أياها نموذجا عن العقلانية في النظام الرأسمالي وأنها ذلك التنظيم الضخم المتواجد في المجتمع السياسي المعقد والمتحضر لتحقيق الأهداف القومية وإخراج السياسة العامة إلى حيز الواقع ووضعها وضع التنفيذ والبيروقراطية تعني أولئك الأشخاص العاملين في الإدارات الحكومية والذين يتم اختيارهم للعمل بأساليب ليست وراثية أو انتخابية يكونون فيما بينهم تنظيما هرميا تحكمه قواعد معينة وتحدد فيه الاختصاصات والواجبات والمسؤوليات⁽²⁾.

(1)-Crozier. M, La société bloque, opcit, p 72

(2)- على محمد عبد الوهاب، السلوك الإنساني في الإدارة، ط2، القاهرة: مكتبة عين شمس، 1985، ص 82.

كما اعتبر ماكس فيبر البيروقراطية ظاهرة معقدة، لأن الأفراد الفاعلين المدرجين فيها يهدفون إلى تحقيق غاية شخصية، وفي الحقيقة أن هذا النظام وضع من أجل خدمة الأهداف العامة للتنظيم، فهو يقوم على التخصص في العمل أثناء عملية التقسيم بالنظر إلى العديد من الوظائف الواضحة التباين، وهذا التقسيم يرتبط به تقسيم آخر للسلطة ينظم بشكل تدريجي ولقد افترض فيبر في المنظمة البيروقراطية صفات متعددة منها الدقة، السرعة، الوضوح، الإلمام الكامل بالمتطلبات انصياح المرؤوسين بشكل تام وكامل إلى المسؤول الإداري الأعلى الذي تمارسه السلطة، تقبل الاحتكاك بالمستويات الإدارية المختلفة، كما رفض التعلق بالأيديولوجيات الاجتماعية المختلفة خارج التنظيم، وهذا كله من أجل الوصول إلى نموذج مثالي رشيد لتسيير المنظمة في إطار النظام البيروقراطي⁽¹⁾.

مميزات التنظيم الإداري - البيروقراطي -

- **تفويض السلطة:** يتم تفويض السلطة عند التعذر لممارستها بشكل فعال لدى الممارسين وعدم بسط نفوذهم على كل المستويات التنظيمية بكفاية فيقومون إلى تفويض السلطة إلى رؤساء فرعيين ومشرفين بطريقة محددة ومنسقة لمباشرة مهامهم ومسؤولياتهم في إطار ممارسة الضبط وتحقيق امتثال أقسام التنظيم وأفراده وهو أن يعطي مسؤول ما الحق في التصرف لمشرف أو عدد من المشرفين لكونه غير قادر على إدارة شؤون المنظمة ومتابعة كل ما يتطلبه العمل من إشراف ومتابعة ومراقبة⁽²⁾.

(1) - على محمد عبد الوهاب، السلوك الإنساني في الإدارة، ط2، مرجع سابق، ص 83.

(2) - حسان الجيلالي، التنظيم الرسمي في المؤسسات الصناعية، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1998، ص

- **العقلانية:** إن العقلانية هنا تعني توجيه كل السلوكات والافعال لخدمة التنظيم البيروقراطي في إطار الرشد والعقلانية وبالتالي تكون رسمية ومنطقية. إن انتظام نماذج السلوكات والأفعال وتماسكها لا يعود إلى اعتبارات أنماط البنى الاجتماعية التي لها علاقة مباشرة بالمحيط الاجتماعي للمؤسسة وخاصة أثناء ممارسة السلطة، بل لابد أن يعود إلى الواقع التنظيمي، وقد أكد فيبر على هذا في نموذج البيروقراطي بحيث أكد على الفصل في الأعمال الرسمية وبين الأعمال الشخصية وبين أعضاء المنظمة وسيادة العلاقة الرسمية بعيدا عن العاطفة والتحيز وإعطائها الدور الأساسي في البنية الهيكلية للتنظيم البيروقراطي⁽¹⁾.

- **التسلسل الرئاسي للسلطة التنظيمية:** يعد هذا العنصر الأساس المكون في البنية التنظيمية، وأحد المميزات الهامة للتنظيمات البيروقراطية كما حددها وقسمها فيبر، وذلك بإسناد عملية توزيع السلطة في المنظمة على أساس التدرج الهرمي واعتماد التقسيم الإداري على مستويات تنظيمية محددة بشكل دقيق وحاسم حيث تشرف المستويات الإداري الأعلى على ممارسة السلطة على الأدنى منها في التنظيم وفقا للتسلسل الهرمي للمنظمة بصورة ثابتة ومحددة.

وفي هذا الاتجاه يرى براون أنه هناك بنيتين أساسيتين إلى جانب البناء التسلسلي الهرمي لا يمكن إغفالهما وهما التنظيم الوظيفي الذي يقوم على نوع من العمل والبنية الوظيفية التي تقوم على التخصص ويمثله مجموعة من الخبراء والمستشارين⁽²⁾.

(1)- خليل محمد حسن الشماع، خضير كاظم محمود، نظرية المنظمة، مرجع سابق، ص 350.

(2)- حسان الجيلالي، التنظيم الرسمي في المؤسسات الصناعية، مرجع سابق، ص 19.

إن السلطة هي احتمال أن تطيع جماعة معينة الأوامر الصادرة من جهة ما لفتاعتها بأحقيتها من أن تمارس السلطة ويعود هذا القبول أو القناعة إلى شرعية الجهة التي تصدر وتمارس الأوامر، سواء كان مصدر هذه الشرعية التقاليد في إطار البنى الاجتماعية التقليدية أو الشخصية الحاكمة أو العقلانية القانونية، فهي الأخرى تقوم على قواعد معينة تحدد واجبات وحقوق الحاكم، وطريقة تولي المناصب وانتقال السلطة وتداولها لتنفيذ مهام معينة في إطار ممارسة السلطة لتحقيق تلك المهام على الوجه المستهدف⁽¹⁾.

وتختلف السلطة عن القوة، فالأولى هي القدرة الكامنة على التأثير في سلوك الآخرين من خلال السيطرة على الموارد النادرة، أما الثانية فتظهر عندما يمارس شخص ما قوته بوعي أو بغير وعي في التأثير على سلوك واتجاهات شخص آخر وقد نظر إليها فيبر على أنها احتمال قيام، أحد الأفراد بفرض سلوكه عن الآخرين والقدرة على جعل أشياء معينة والحصول على مصالح ونتائج معينة، في حين أن السلطة هي القوة الناتجة أو الممنوحة من قبل التنظيم.

هذا ما يراه فايول عند تركيزه على وجوب أن تكون السلطة كاملة ومطلقة للإدارة حتى لا يكون هناك تباين فالسلطة هي الحق في إعطاء الأوامر كما أن السلطة تنتج المسؤولية المخولة للشخص وهذا في تدرج هرمي من أعلى إلى أسفل ويجب أن يكون احترام وطاعة للأوامر واحترام أنظمة العمل، كما يرى ضرورة التمييز بين السلطة الرسمية التي يمارسها المسؤول المستمدة من وظيفته وسلطته الشخصية المستمدة من المحيط الاجتماعي الذي نشأ فيه⁽²⁾.

(1) - بلقاسم سلاطية وإسماعيل قيرة، التنظيم الحديث بالمؤسسة، الجزائر: دار الغرب للنشر والتوزيع، 2008، ص 115.

(2) - خليل محسن الشماع وخضير كاظم محمود، نظرية المنظمة، مرجع سابق، ص 36.

- **الضبط والاتصال الفعال:** ترتبط هاتان البنيتان الهامتان في التنظيم بوظائف التنظيم وأهدافه ارتباطاً وثيقاً بممارسة السلطة التنظيمية حتى يحقق الامتثال والانتظام والتنبؤ، كما يذهب ذلك ماكس فيبر عندما ركز على السلوكيات والأفعال والنتائج، وتتطلب عملية الضبط الاستعانة بقنوات الاتصال التي تضمن مرور المعلومات والتوجيهات والأوامر بسلاسة.

إن العملية الاتصالية تساعد على إعلام المرؤوسين بالأهداف الواجب تحقيقها والخطط والسياسات والإجراءات الواجب اتباعها كما تساعد على تبليغ المرؤوسين بالتعليمات الخاصة بإجراءات التنفيذ، فضلاً عن إحاطتهم علماً بالمشكلات أو المواقف التي تعترض سبيل تنفيذ الخطط والبرامج لحل مشاكلهم الخاصة، ومن جهة أخرى يعتبر الاتصال الأساس في معرفة مشاكل المرؤوسين ومقترحاتهم، وفي هذا الإطار يرى فيبر التنظيم البيروقراطي مركزاً فيه على ممارسة السلطة الإدارية على أسس ومعايير أهمها مراعاة الضبط والاتصال وفق القوانين الرشيدة للتنظيم البيروقراطي⁽¹⁾.

- **تقسيم العمل في إطار التخصص الوظيفي:** يشير هذا العنصر إلى ضرورة ممارسة السلطة التنظيمية في المنظمة في إطار تحديد الاختصاصات الوظيفية في المنظمة البيروقراطية بصورة رسمية وتسمية القواعد واللوائح المعتمدة، ويتم ذلك باعتماد الصيغ القانونية في توضيح جوانب التخصص وتقسيم العمل، وتوزيع الأعمال والأنشطة الإدارية على الأفراد وجماعات المنظمة بصورة رسمية، وبأسلوب ثابت ومستقر ومحدد لكل وظيفة، ويكون تعيين الأفراد العاملين في المنظمة على حسب المقدرة والكفاءة والخبرة وكذا الصفات الجسدية والعقلية في الأنشطة التي يؤديونها، بما يتلاءم وطبيعة

(1) - عمرو غايم وعلي الشرقاوي، تنظيم إدارة الأعمال، بيروت، دار النهضة العربية، ب.ت. ص 477.

الأعمال المحددة في قواعد وأنظمة العمل، لا على الدوافع العصبية والروابط الدموية ومختلف الانتماءات الإيديولوجية⁽¹⁾.

5) بنية الرابط السياسي وممارسة السلطة التنظيمية.

يعرف الحزب السياسي في الموسوعة السياسية بأنه ذلك النسق الذي يجمع مجموعة من الناس ذوي الاتجاه الواحد والنظرة المتماثلة والمبادئ المشتركة ويحاولون أن يحققوا الأهداف التي يؤمنون بها وهم يرتبطون ببعضهم البعض وفقا لقاعدة أو قواعد تنظيمية مقبولة من جانبهم تحدد علاقاتهم وسلوكياتهم في العمل.

أما ماكس فيبر فيرى أن كلمة الحزب تستخدم للدلالة على علاقات اجتماعية تنظيمية تقوم على أساس الانتماء الحر والهدف هو إعطاء رؤساء الأحزاب سلطة داخل الجماعة التنظيمية، من أجل تحقيق هدف معين أو الحصول على مزايا عادية للأعضاء المنتمين إليه.

ويرى بيير برديو الحزب على أنه تنظيم يضم مجموعة من الأفراد تدين بالرؤية السياسية نفسها، وتعمل على وضع أفكارها موضع التنفيذ، وذلك بالعمل في آن واحد على ضم أكبر قدر ممكن من المواطنين إلى صفوفهم وعلى تولي الحكم أو الحصول على الأقل التأثير في علاقات وقرارات السلطة⁽²⁾.

أما المشرع الجزائري فإنه عرف الحزب على أنه جمعية ذات طابع سياسي، ويقصد بالحزب السياسي الذي يعمل على جمع عدد من المواطنين حول برنامج سياسي معين بقصد تحقيق هدف لا يدر ربحا. وسعيا للمشاركة في الحياة السياسية، إنما في ذلك

(1) - هارود وميرك، المأثورات في الإدارة، ترجمة إبراهيم البرنس، الاسكندرية: دار المعرفة الجامعية، 1967، ص 269.

(2) - أحمد المالكي وآخرون، الديمقراطية داخل الأحزاب السياسية في البلدان العربية، بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، 2003، ص 129.

الوصول إلى السلطة وممارستها بوسائل ديمقراطية بحيث لا تبني هذه الممارسة على الطائفية والجهوية والإقطاعية والمحسوبية⁽¹⁾.

وفي التراث النظري العربي الحديث يقول الجابري بهذا الشأن أن الحزب السياسي مظهر من مظاهر الحدائة السياسية، ويقصد بها وجود مجال اجتماعي وفكري يمارس فيه الناس السياسة بواسطة الحزب السياسي، أو بواسطة الحوار والنقد والاعتراض والأخذ والعطاء وبالتالي التعايش في إطار من السلم على الحلول الوسطى المتنامية. كما أنه لا يكون حزبا واحدا فقط بل تكون مجموعة من الأحزاب السياسية تتنافس على السلطة وهذا ما يعرف بالمصطلح الحديث بالتعددية الحزبية أي وجود عدد من الأحزاب في مجتمع معين والمعترف به من قبل النظام السياسي السائد، والتي تسعى إلى الوصول إلى السلطة أو المشاركة فيها بطرق شرعية، عن طريق التنافس النزيه بهدف تحقيق مصالحها ومصالح جماعتها وجماهيرها⁽²⁾.

إن لكل حزب أيديولوجيات ومنطلقات وأفكار. إن التعددية الحزبية لا تتعلق بالآراء الفردية التي يعتنقها الأفراد بقدر ما تتعلق بالعلاقات الاجتماعية من نوع معين والقانون هو الذي ينظم العلاقات الاجتماعية ولكن الظاهر من خلال التحقيقات الميدانية أن سلطة الحزب تتعلق غالبا بالآراء الفردية للرئيس أو العضو البارز فيه، كما لا تعتبر الأحزاب السياسية أحزابا بمدلولها السياسي العلمي وذلك لأنها مجرد تشكيل جماعات مطلقة، والواقع الاجتماعي لهذه الأحزاب قد تكون قبلية أو طائفية أو مذاهب دينية، بحيث أن الأحزاب السياسية تعتمد اعتمادا كليا في وصولها للسلطة، وأثناء الانتخابات المحلية على القبائل المشكلة للمجال العمراني، كما أن القبائل تعتمد على الأحزاب

(1)- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 11/89 المتعلق بالجمعيات ذات الطابع السياسي، الجريدة الرسمية، العدد 07، 05 جويلية 1989

(2)- وعد صالح الألويسي، التعددية الحزبية في الجنوب، الأردن، دار المجدلوي للنشر والتوزيع، 2006، ص 38.

السياسية كطريق من أجل الوصول إلى السلطة وفي إطار هذه الازدواجية تتولد العلاقة التبادلية بين الحزب والقبيلة أي انتقال مباشر لأنماط البنى التقليدية من الخاصية التقليدية إلى الحديثة⁽¹⁾.

إذن فالأحزاب السياسية هي وليدة بيئة وواقع سياسي واقتصادي واجتماعي وثقافي متميز ظهرت في مجال اجتماعي وثقافي يشير إلى الولاءات التقليدية هذا ما يؤدي إلى مشاركة سياسية غوغائية فتصبح السلطة التنظيمية الممارسة في مختلف المؤسسات تتحكم فيها إما خلفيات سياسية بحتة أو سلطات فعلية ذاتية تستعملها لإحراز المكانة والسلطة الرسمية فتصبح الغلبة لاعتبارات عشائرية قبلية وولاء شخصي على اعتبارات المصلحة العامة والروح الجماعية والانتماء الحزبي في أغلب الأحيان يكون انتماء مصلحيا من أجل الاستغلال الانتهازي للتنظيم الرسمي.

ثانيا: البنى الاجتماعية كمصدر منتج لثقافة ممارسة السلطة التنظيمية بالمؤسسة.

1) مبررات المكون الديني في ممارسة السلطة التنظيمية.

إن السلطة تستند في ممارستها على حكم الدين وتقوم على مقوم القداسة الذي يعد منبعاً ومصدراً منزهاً عن كل الأخطاء، لذا تجب الطاعة في كل القوانين والأحكام الصادرة عن هذه السلطة والتمسك بها والتصرف بموجب شروطها وتعليماتها، والملك أو السلطان هنا يعتبر مقدساً لأن قوانينه وأوامره مستلمة من الرب وهو يمررها بدوره إلى أعضاء المجتمع لكي ينفذوها ويلتزموا بها كما هي دون جدال أو اعتراض.

وبموجب أحكام السلطة الدينية يتعين على الأفراد إطاعة الأوامر والقوانين التي تصدرها السلطة الممارسة، لأن طاعتها طاعة لله ومعصيتها معصية لله وبالتالي يكون المجتمع

(1)- مصطفى عبد الجواد محمود، الأحزاب السياسية و النظام السياسي في النظام الإسلامي، القاهرة: دار الفكر العربي، 2003، ص 120.

محتكما إلى هذه القوانين ولا يعصي أوامر الملك، والعصيان يجلب للعاصي أنواع المشاكل والشور في الحياة الاجتماعية⁽¹⁾.

وهذا ما كان واضحا في السلطة الممارسة في الحكم السياسي لإمبراطور الصين واليابان وملوك انكلترا وألمانيا سابقا، والذي كان يعتمد على نظرية التفويض الإلهي القائمة على اعتماد شرعية وقوة السلطة على إرادة الله ومشئته والتي تتجسد في ضرورة حكم المجتمع من قبل السلطان، فالملك يحكم المجتمع بموجب الرسالة الإلهية المقدسة المفوضة من الله وهنا تكون شرعية السلطة واضحة ولا يمكن لأحد أن يعترض عليها أو يتحداها لأن هذا يقف ضد إدارة الله وقوانينه السماوية المقدسة.

إن هذا التفسير يقودنا إلى الكلام عن المجتمع الإنساني الذي ينبغي أن نتوجه إليه ونستنتقه من مصادر السلطة.

إن طبيعة السلطة من حيث أنها علاقة أمرية، موجودة في بنية العلاقات الاجتماعية، ولا بد لها من الانتماء إلى العالم الذي تنتمي إليه العلاقات الأمرية وهو عالم العلاقات الاجتماعية أو عالم الإنسان من حيث هو كائن اجتماعي.

كما أن التطور الفكري والفقهي القائم على أن الأمة مصدر للسلطة قد فرض من قبل الإسلام، فالإسلام أوجد أحكاما للعبادات يجب تطبيقها ونظاما عاما للمعاملات وشؤون الحياة، وهو بمثابة قواعد عليا أو مبادئ عامة يجدر احترامها في المجتمع والدولة، وإذا كانت أحكام العبادات محددة وملزمة فإن نظام المعاملات ترك للعقل البشري مهمة التبصر واستنباط القواعد الجزئية والتفاصيل لشؤون الحكم، ولذلك شرع الإسلام الاجتهاد ونشأت المذاهب الإسلامية فاجتهد الفقهاء على قواعد الاستنباط والقياس والاستحسان

(1) - إحسان محمد الحسن، علم الاجتماع السياسي، ط3، مرجع سابق، ص 154.

والضرورة ... وكلها من إبداع العقل في إطار المكون الديني كأساس ينظم ممارسة السلطة ومختلف العلاقات الاجتماعية⁽¹⁾.

(2) مبررات العادات والتقاليد والأعراف الاجتماعية كمصادر لممارسة السلطة التنظيمية.

قد تستند السلطة التنظيمية الممارسة لتنظيم مختلف العلاقات الاجتماعية على العادات والتقاليد والسوابق والأعراف وقوانينها العقائدية والسلوكية، وتعتبر هذه العادات والتقاليد والأعراف الاجتماعية أشياء مقدسة يجب إطاعتها والتصرف بموجبها، فالعادات والتقاليد والأعراف الاجتماعية التي هي ضوابط وأحكام أخلاقية وسلوكية هي التي تؤكد على ضرورة حكم المجتمع من قبل رئيس معين، وهنا يكون لحكم العادات والتقاليد والأعراف الاجتماعية قوة خارجية ملزمة تدفع القائمين على ممارسة السلطة بالتحلي بالقوانين التي تفرزها البيئة الاجتماعية للعادات والتقاليد، لأنها تعد المكون الاجتماعي الذي يرافق القادة والمسؤولين الذين يمارسون السلطة بحكم مراحل التنشئة الاجتماعية.

إن هذه المكونات والسوابق الاجتماعية تعبر عن ضمير الأمة وطموحات وأمانى المجتمع منذ أقدم العصور، فقد اختار المجتمع هذه العادات والتقاليد في الزمن السابق عن طريق التجربة ومدى ملائمتها للظروف والحاجات والمشكلات الاجتماعية، ثم تم اختيارها واعتمادها من قبل المجتمع في ضبط العلاقات والسلوك بعد ذلك، حيث برهنت بأنها قادرة على تحديد العمليات الاجتماعية التي يريدها أفراد المجتمع والتي من شأنها أن تطور المجتمع وتحقق وحدته وتماسكه، لهذا يجب أن يستمر مفعولها وتأثيرها إذا أراد المجتمع أن يحافظ على كيانه ويحرز التقدم والتطور والرفي الذي يضمن مستقبل أفراد⁽²⁾.

(1) - بسام عبد الرحمن المشاقبة، الإعلام والسلطة، ط1، الأردن: دار أسامة للنشر والتوزيع، 2013، ص 66.

(2) - إحسان محمد الحسن، علم الاجتماع السياسي، ط3، مرجع سابق، ص 155.

فإذا كانت هذه المكونات الاجتماعية مثلا تدعم سلطة عائلة معينة وتمنحها شرعية ممارسة السلطة، فإن على هذه العائلة الاستمرار في حكم المجتمع فيكون هذا الحكم وراثيا، ومثل هذا الحكم يكون شرعيا وملزما بسبب قوة التقاليد والأعراف التي تدعمه وتبرر شرعيته وقانونيته وفي نفس الوقت تدفع بأفراد المجتمع إلى طاعته وتأييده وحمايته.

3) المصدر العقلاني القانوني وممارسة السلطة.

لا تستند السلطة التنظيمية الممارسة في مختلف المؤسسات الاجتماعية على المكون الديني ومجموعة العادات والتقاليد فقط بل تستند على العوامل القانونية والعقلانية، وهذا يعني أن شرعية السلطة تعتمد على قوة القانون، فالسلطة التنظيمية في المجتمع الصناعي الحديث غالبا ما تكون دستورية وعقلانية، أي أن مبررات مصدر ممارسة السلطة فيها ترتكز إما على العملية الانتخابية (البرلمان) أو حكم القانون وسيادته، أو كفاءة الأشخاص الذين يمثلون مختلف مستويات السلطة التنظيمية ويشغلون مراكز القوة والحكم.

إن السلطة التي تبرر قوة ممارستها بحكم الدستور هي السلطة التي تعتمد على الممارسة السياسية، عن طريق الانتخابات التي ينظمها الدستور ويحدد طبيعتها وصورتها، فالدستور هو الذي يحدد طبيعة وأهمية السلطة التشريعية، ويحدد كيفية انتخابها وحلها، لكن الانتخابات العامة هي التي تجلب السلطة الأعلى الممارسة، فالشعب من خلال الانتخابات يصوت إلى الحزب أو الفئة التي يريد أن تحكم المجتمع، وبعد فوز الحزب يمنح حرية تكوين أشخاص يمارسون السلطة في مختلف المؤسسات، وهنا تعتبر السلطة شرعية لأن المجتمع هو الذي اختارها وخولها أمر ممارسة مختلف القرارات التنظيمية لتقرير مصيره⁽¹⁾.

(1) - بسام عبد الرحمان المشاقبة، الإعلام والسلطة، ط1، مرجع سابق، ص 67.

إن السلطة الدستورية هي السلطة العقلانية، حيث أن اختيارها يكون من محض إرادة أغلبية المجتمع وأنها لا تعتمد على القوانين القبلية والعشائرية التي تأخذ بعين الاعتبار أهمية الأعراف والعادات والتقاليد في حكم المجتمع، بل تعتمد على حكم القانون ومبدأ المواطنة الذي يساوي بين جميع الأفراد في الحقوق والواجبات، وعقلانية السلطة الدستورية تعتمد أيضا على مبدأ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، فالاعتبارات العائلية والقربانية والعاطفية لا تدخل في اختيار الشخص للمركز الوظيفي الحساس حيث أن عملية الاختيار تعتمد بصورة مباشرة على كفاءة ومهارة الشخص في العمل الذي ينسب إليه.

إن السلطة الدستورية هي السلطة التي تتلاءم مع ظروف ومتطلبات المجتمع الحديث، الذي يعتمد على مبادئ التصنيع والتحضر والتحديث الشامل، وإن مبررات ممارستها تستند إلى الممارسة السياسية النزيفة وثقة المجتمع فيها، وكذا كفاءة ومهارة الممارسين لهذا النوع من السلطة في أداء المهام وإدارة الأعمال التي يحتاجها المجتمع، كما أن عملية اختيار الأشخاص الذين يشغلون ويمارسون السلطة في مختلف مراكزها الحساسة تقوم على الموضوعية والديمقراطية، مهما كانت خلفياتهم الاجتماعية وانحداراتهم الطبقية⁽¹⁾.

4) ممارسة السلطة المنظور لها من وجهة نظر الممارسين لها.

يعرف ماكس فيبر الظاهرة السياسية في الجماعات البشرية وهو بصدد ملاحظة خصوصيتها، بأنها أسلوب السيطرة الذي يجمع بين مراقبة القهر ومنظومات محددة للشرعية.

(1) - إحسان محمد الحسن، علم الاجتماع السياسي، ط3، مرجع سابق، ص 157.

في حين نجد أن السلطة تصف فقط العلاقة الاجتماعية التي تسمح بتغليب إرادة من يمارسها بشكل مستقل عن نقطة معرفة الموارد المستعملة من أجل التغلب على المقاومات التي تلتقي بها، وفي هذا يرى أن السيطرة تركز على الموارد التي يمكن تعبئتها والإكراهات الخاضعة لها.

إن هذا المفهوم بعبارة أخرى يهدف إلى التحقق من هوية النظام الاجتماعي المنظم الذي يسمح بالممارسة الفعلية للسلطة، وفي عصرنا هذا تمارس السلطة من قبل تنظيمات مختلفة في إطار مؤسساتي.

أما ما يتعلق بالمتغير الثقافي الذي سماه الشرعية يميز فيبر بين ثلاثة نماذج للسيطرة وهي ذات خصائص متناقضة⁽¹⁾ تقدم ميزة تحديد واقع كل فعل سلطوي (أمر ممارس السلطة في إطار التراتبية، المنع الأخلاقي والديني الذي يضعه القائد...) ضمن منظور شامل يتناول قضية الطاعة في إطار أساليب الأمر نوضحه فيما يلي:

ممارسة السلطة في إطارها التقليدي: وهي منظومة حكم تستمد شرعيتها من أعراف عريقة في القدم، وعادات مفروسة في الإنسان.

- إن عملية تطبيع المؤسسات بفضل الزمن المنصرم وقوة الانعكاسات المكتسبة بالطاعة تعطيها سلطة لم يعد أصلها موضوعا للنقاش، وقد اعتبرت مبررة لمجرد كونها موجودة.
- إن قوة المعتقدات تضمنها وحدة التربية وكذلك معطيات التجربة في نظام ثقافي لا يعترف بقيمة التغيير.

(1)- لوران فلوري، ماكس فيبر، علم الاجتماع، ط1، ترجمة محمد علي مقلد، لبنان: دار الكتاب الجديد المتحدة، 2008، ص 85.

ويتميز هذا النموذج من الممارسة للسلطة بهيمنة علاقات نمطية شخصية بين السيد وأتباعه، وتتميز بغياب التأسيس القانوني حتى وإن كان ماكس فيبر ميز بين الأشكال الأبوية الأكثر بدائية والأشكال الوراثية.

إن هذا الشكل من الممارسة الذي اختفت نظمه في بداية القرن العشرين ظهر في وقتنا الحالي من خلال بعض السلوكات كسلوك الطاعة الذي يجري بفعل العادة أو المراعاة الغريزية للأعراف الثابتة.

ويقابل هذا التصور للسلطة الممارسة بالفعل ما يسميه فيبر بنموذج العمل التقليدي، أي الطاعة بدافع الحرص على التطابق مع دور محدد ومن هنا يكون كل انشغال واع بحساب عقلائي ومتعمد غائبا⁽¹⁾.

الممارسة القانونية العقلانية للسلطة.

إن الممارسة القانونية للسلطة تميز عمل المجتمعات الحديثة في كل مكان تنمو فيه الظاهرة البيروقراطية في مختلف المؤسسات والمنظمات، في هذه المنظومة السلطوية تهيمن عناصر التنظيم اللاشخصي القائمة على الأهلية القانونية لممارسي السلطة، فهؤلاء لا يتم تعيينهم بناء على الحظوة الشخصية، وإنما وفقا لقواعد تقنية تسمح بتقدير المؤهلات المهنية والتحكم بالمعارف المتخصصة التي لا بد منها من أجل ممارسة وظائفهم، فأبي تملك للوظيفة أو المنصب القيادي غير ممكن، وأخيرا فإن ممارسة السلطة تكون منظمة مسبقا بنصوص توزع الصلاحيات بين الأفراد وفق مبدأ تسلسلي، وهذا يمكن كل خاضع للسلطة أن يتحقق من هوية من أملى القاعدة ويطعن بها عند اللزوم من عند السلطة التسلسلية الأعلى.

(1)-لوران فلوري، ماكس فيبر، علم الاجتماع، ط1، مرجع سابق، ص 86.

ويقابل هذا التصور للسلطة الممارسة نمط عمل يصفه فيبير بالعمل العقلاني وفي هذه الحالة الرمزية يتصرف الفرد عقلانيا تجاه هدف محدد وبطريقة عقلانية، وسلوكه هذا يتميز بحساب يسمح له بالوصول إلى غايته مع أخذه بالحسبان قواعد اللعبة.

كما أن هذا النمط يتعارض مع نمط العمل اللاعقلاني أي العمل الذي لا يخضع إلى متابعة هدف محسوب وإنما إلى الإخلاص لقيم تنظيمية⁽¹⁾.

الكاريزما كمحدد لممارسة السلطة.

إن السيطرة الكاريزمية للقائد الديماغوجي على الجمهور ورئيس الدولة المنتخب باستفتاء شخصي لا تتدرج ضمن بنى تنظيمية ثابتة كما في الشكلين السابقين، فإما أن تقتصد هذه البدائل البيروقراطية أو المتعلقة بنوعية الأتباع في علاقة مباشرة وفورية بين الزعيم والجمهور، وإما أن تتجه لقلب سير عملها اليومي بإدخال عناصر فوضى أو تعسف لها. إن أي عرف وأية قاعدة قانونية مكتوبة لا يمكن أن تقيم بالفعل إرادة الرئيس الكاريزمي المتملق لأن الخاضعين يكونون مستعدين للقيام بتخيل شخصي تماما ومليء بالإيمان وناشئ عن الحماس أو الضرورة والأمل، وهذا بسبب الصفات الخارجة عن المألوف والمستندة إلى أن الزعيم يمارس تأثيرا عاطفيا قويا على أولئك الذين يستسلمون له⁽²⁾.

وخلص ماكس فيبير في النهاية حول هذا المحدد إلى النتيجة بالإشارة إلى الطابع الهش نسبيا لهذا الشكل من الممارسة وكان عليه الاعتراف أيضا بأنه يمكن أن يأخذ مكانة حتى ضمن السلطة التقليدية أو السلطة العقلانية وهذا ما نجده عند الملك المحترم بشكل استثنائي أو مسؤول سام في حكومة ديمقراطية يتمتع بشعبية لا نظير لها.

(1)-لوران فلوري، ماكس فيبير، علم الاجتماع، ط1، مرجع سابق، ص 86.

(2)- الفضيل رثيمي، المنظمة الصناعية بين التنشئة والعقلانية، مرجع سابق، ص 172.

(5) ممارسة السلطة المنظور لها من وجهة نظر الخاضعين لها.

تؤدي البنى الاجتماعية وظيفة المراقبة الاجتماعية على الأفراد من وجهة نظر علم اجتماع التنظيمات من خلال أسلوبين يتجلى الأول في التنظيمات الخارجية أي مجموعة القواعد الإلزامية التي يدركها ذاتيا الخاضعون لها باعتبارها تفرض نفسها عليهم من خارج إرادتهم وهي يمكن أن تكون ذات طابع قانوني، كالقوانين والقرارات التنظيمية المكونة أحيانا لأنظمة قانونية حقيقية بمعنى أنها تنظم مجموعة متماسكة ومترابطة من الحقوق والواجبات (نظام الوظيفة العامة) ويمكن أن تكون ذات طابع اجتماعي ثقافي: كالعادات وقواعد السلوك واللغات والقيم والمعتقدات وهي تحكم قواعد الدخول في علاقة مع الغير وتحدد تبعا للأوضاع الملموسة ما يمكن وما لا يمكن فعله ولهذه التنظيمات الخارجية أصل يمكن التحقق منه بسهولة تقريبا، فالقواعد القانونية يعرف أصلها بسهولة مبدئيا لأنها تعزى للمشرع أي في الواقع للسلطة الأعلى في الممارسة ولكن عندما تكون قديمة جدا فإنه يجب إرجاعها إلى إدارة القادة بل إلى العرف، أما القواعد الاجتماعية الثقافية فإنها من جهتها تركز على العادات والممارسات التي لا يمكن في أغلب الأحيان التحقق من هوية باعثها.

ويستمد هذا التصنيف أهميته من واقع أن طاعة القواعد المدركة، كقواعد خارجية هي نفسيا أكثر كلفة، فهي تثير بالمقابل نزعة عدوانية فرضية، وبالفعل فإن بداهة كون الفرد ينحني أمام إرادة أخرى غير إرادته لا يمكن أن تخفى، فليس هو الذي يقرر مقدار اشتراكه المالي وإذا أراد تأسيس مشروع أو جمعية أو حزب فإن عليه أن ينساب في شبكة أحكام تمزج بشكل حميمي بين الإلزامي والممنوع والمسموح بشروط⁽¹⁾.

(1) - فيليب برو، علم الاجتماع السياسي، ط1، ترجمة محمد عرب حاصيلا، بيروت: المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، 1998، ص ص (63-64).

أما الثاني فيشير إلى التنظيمات الداخلية وتكون نتيجة صيرورة نفسية اجتماعية متحركة يقوم بها الفرد وتكون في استبطان الإكراهات الخارجية التي يصطدم بها بمعنى أن هذه الإكراهات تصبح إكراهات الفرد.

فأمام أمر يمنعه من اتباع نزواته الخاصة يمكن للفرد أن يخير بين نمطين للرد، يكمن الأول في رفض الانصياع ويكون على شكل الهروب والرفض ونتيجته ضعيفة في حالة عدم تظن السلطة الممارسة إلى عدم الطاعة مثل الغش في استغلال بعض الخدمات العمومية مثلا.

وفي المقابل قد يتطلب رفض الطاعة أحيانا ممارسة القوة يكون ثمنها مرتفعا تؤدي إلى فقدان الاعتبار الاجتماعي⁽¹⁾.

وفي نهاية الأمر يصل الفرد الذي يتبنى الأوامر الاجتماعية التي لا يمكن تقاؤها، إلى أن يعيشها وكأنها منبثقة من وجوده الداخلي وضميره، إما أخلاقيا باسم النزعة المدنية أو القواعد الأخلاقية وإما عقلانيا باسم الأنظمة الضرورية للحياة في المجتمع.

إن المراقبة الاجتماعية الخارجية أو المستتبهة تشكل مدخلا لمقولة الدور الذي عرفه بارسونز على أنه مجموعة المواقف والسلوكات المنتظرة من وكيل اجتماعي في ضوء واقع وضعه القانوني، وهو يبدو أنه مرتبط بالوضع الذي يحتله في الواقع الاجتماعي، وعليه فإن الدور يفرض الوفاء ببعض الوظائف، وبالرجوع إلى بعض القواعد، وبعدم الخروج عن لغة معينة وهذا هو حال المنتمي للصحافة ومختلف الهيئات النقابية، والمنتم من الإدارة، وكل فرد يتولى بشكل تراكمي عدة أدوار حسب المواقع التي يجد نفسه موضوعا فيها بشكل متتال، أستاذ، ورب أسرة، دافع للضريبة، إن الدور هنا يمارس

(1) - فليب برو، علم الاجتماع السياسي، ط1، مرجع سابق، ص 64.

وظيفة توضح العلاقات بين الأشخاص في إطار تفاعل اجتماعي ولكن مقابل إكراهات تنصب على العضوية الذاتية⁽¹⁾.

وتشكل المراقبة الاجتماعية أيضا مقولة فرضها بيار بورديو في مصطلح علم اجتماع التنظيم باسم العادة التي نظر إليها من زاوية أن ممارسات الوكلاء تكون مشروطة بشكل وثيق وفي آن واحد ببنى الميدان الاجتماعي التي تفرز مناهج ومواقع وبالترتيبات المكونة مسبقا لدى الأفراد وفقا لصيغة العادة + الميدان يساوي الممارسة، وفي المخطط الإجمالي لنظرية الممارسة يرى أن العادة هي منظومة ترتيبات دائمة ويمكن تغيير مكانها كما تدمج كل التجارب الماضية وتعمل كرحم لإدراكات وتقديرات وأعمال.

إن العادة هي شبكة قراءة لكنها أيضا نسيج فرضته المراقبة الاجتماعية، وهذه النظرة تشير إلى النبرة الموضوعية التي تقاس باتجاه الحتميات الاجتماعية وإكراهات البنى الاجتماعية وهذا ما أخذ عليها في بعض الأحيان⁽²⁾.

يعتبر الفاعل جزء هاما في البناء النسقي التنظيمي، الذي يتحرك في حدود إبعاده ومنطلقاته الوظيفية، لتحقيق كفاءة أنساق السلطة وتثمين فعاليتها في ضوء تأكيد الجانب الخاص بتلك العلاقات المتشابهة بين مختلف الأطراف كآلية وميكانيزم ناجح يعمل على إرساء القواعد وترسيم تلك الحدود التي تركز أحد الأعمدة لبناء السلطة على افتراض أن ممارس السلطة ما هو إلا فرد يشغل موقعا في شبكة من العلاقات الاجتماعية نسجها الآخرون الذين يقدمون إرهاصات مبدئية تشكل وتوجه سلوكه، الذي ينمط بدوره آليات أدواره وأنساق أفعاله التنظيمية وفقا لما يحققه وما يفشلون في تحقيقه⁽³⁾.

(1) - فبليب برو، علم الاجتماع السياسي، ط1، مرجع سابق، ص 65.

(2) - المرجع نفسه، ص 66.

(3) - عبد الله محمد عبد الرحمان، علم الاجتماع التنظيمي، القاهرة: الدار الجامعية، 2003، ص 374.

تعد البيئة الثقافية بكل ما تحويه من بنى رمزية، مصدرا للشرعية ومحددا فعالا في توجيه السلوك والتأثير في سلوك الآخرين، وهذا ما أكدته مختلف الدراسات السوسيوتنظيمية حول العلاقة السلطوية بين الرئيس والمرؤوس. من وجهة نظر سلوك الأتباع فكل فعل بمثابة بناء في النسق الاجتماعي وكجزء من عملية التفاعل الداخلية، الأمر الذي يشير إلى أنساق التصورات الضمنية لممارس السلطة حول الأتباع مع سلوكهم الفعلي وهذا ما يثمن مدلول الموقف في إطار الطابع السلطوي، على أساس أن ممارس السلطة يميل إلى التعامل مع كل فاعل على نحو مختلف عن الآخر⁽¹⁾.

وفي هذا الاتجاه حول آليات العلاقة بين ممارس السلطة والأتباع، ذهب كروفر إلى أن ممارس السلطة ذات المنحى الديمقراطي مع تابع ذي منحى استبدادي يتصرف على نحو لصيق، يعد أنسب السبل لسياسته ومن يعتز بكرامته تكفيه الإشارة أو التلويح بالمهانة دون إيقاعها عليه.

وفي نفس السياق رأى إيلجان أن المشرفين يتبنون اتجاهات سلبية تجاه المرؤوسين ويمارس نمطا لصيقا من الإشراف عليهم حيث يتدهور مستوى الأداء.

وهذا ما يقنن استدماج ممارس السلطة لطائفة من الآليات والعمليات المعرفية وهو بصدد التغيير السلبي لسلوك الأتباع أن هذه التغييرات تساهم في توجيه استجاباته نحوه خاصة تلك التي تتصل بالجزاء ومدى حرية الإشراف حول المسار المهني للعامل مستقبلا⁽²⁾.

(1) - عبد الله محمد عبد الرحمان، علم الاجتماع التنظيمي، مرجع سابق، ص 347.

(2) - شوقي طريف، السلوك القيادي وفعالية الإدارة، القاهرة: دار غريب، بدون سنة نشر، ص 140.

ثالثاً: أثر نظام القرابة في تأسيس أنماط البنى الاجتماعية المؤثرة في ممارسة السلطة.

إن المفكرين المهتمين بالدراسة السوسولوجية لنظام القرابة وتأثيره في ممارسة السلطة بمختلف التنظيمات يستخدمون في تحليلاتهم لهذا الموضوع مصطلحين رئيسيين هما العشيرة والبدنة وهما يعبران عن وحدة سياسية أو قرابية تمارس فيها تنظيم مختلف العلاقات الناتجة بين الأفراد المكونين لهذا التنظيم.

1) العشيرة كوحدة قرابية:

لقد اتفق معظم علماء الاجتماع على أن أول شكل من أشكال الأسرة ظهرت على مسرح الحياة الاجتماعية كان ذا طبيعة دينية وعائلية في آن واحد وقد أطلق على هذا النوع من الجماعات اسم العشيرة: وهي جماعة ينظم حياتها الاجتماعية والدينية نظام أطلق عليه نظام الطوطني.

فالعشيرة جماعة من الأفراد يعتبرون أنفسهم متصلين بصلة القرابة ولكنهم يعترفون بهذه القرابة على أساس واحد أو علامة مميزة وهي أنهم جميعاً يحملون اسم الطوطم الواحد والطوطم نوع من الحيوان أو النبات تعتقد الجماعة أنها انحدرت منه، وهو بالنسبة إليها شعار لكائن مقدس، فإذا كان طوطم العشيرة هو النمر مثلاً فكل أفراد العشيرة يعتقدون أن هذا الحيوان هو جد هم الأكبر الذي انحدروا منه، فالعشيرة بهذا المعنى مجتمع عائلي مادامت تعتبر أفرادها أنهم ينحدرون من أصل واحد⁽¹⁾.

لكنها تتميز عن الأنواع الأخرى، حيث القرابة فيها تقوم على وحدة الطوطم لا على صلات قرابية دموية محددة، وكان الطفل عادة يعشق طوطم أمه ولذلك كانت القرابة من ناحية الأم فقط، وربما كان هذا النظام راجعاً إلى حالة

(1) - السيد محمد بدوي، مبادئ علم الاجتماع، ط1، مصر: دار المعارف، 1976، ص 471.

الترحال الدائم عند القبائل البدائية، وعدم استقرار الرجال من جهة واحدة وكانت الأم هي وحدها التي تقوم على رعاية الأولاد ولذلك فإن الأسرة البدائية كانت قائمة على سلطة سيادة الأم.

يحتل موضوع القرابة وما يتصل به من علاقات اجتماعية واقتصادية وثقافية مركزا رئيسا في الدراسات الاجتماعية والأنثروبولوجية خاصة، وربما كان السبب الرئيسي لاهتمام المفكرين به هو الدور الذي تلعبه علاقات وروابط القرابة في حياتنا اليومية، ومع ذلك مازال إلى حد الآن موضوع القرابة يفتقر إلى نظرية عامة، رغم ما كتب عنه من طرف الكثير من العلماء، أبرزهم المفكر الأنثروبولوجي مورجان الذي دعا إلى ضرورة الاهتمام بدراسة علاقات الإنسان القرابية كما برز في منتصف القرن 19 علماء اهتموا بدراسة نسق القرابة وصلته بممارسة السلطة نذكر منهم المفكر باخوفن وماكلينان.

تميزت أفكار المفكر مورجان عن غيره من العلماء المهتمين بدراسة البنى التقليدية بأنها تعتمد إلى حد كبير على المعلومات والحقائق التي قام بجمعها بنفسه من عدة قبائل للهنود الحمر وخاصة قبائل الأريغواي التي اتصل بها اتصالا مباشرا لهذا الغرض وجمعها في كتابه - أنساق روابط الدم والمصاهرة في العائلة البشرية-

وتقوم نظرية مورجان على أساس أن كل ما هو مختلف عن النظرة الأوروبية يمثل مرحلة تطويرية سابقة في الزمن، بمعنى آخر أنه يرى المجتمع البشري كان في البداية عبارة عن زمرة اجتماعية بسيطة تعيش في حالة بدائية لا تحكمها ضوابط أو قواعد أو قوانين خلقية، وبذلك كان أفرادها يحيون حياة بدائية إباحية متحررة دون أن يكون ثمة ضابط ينظم هذه العلاقة (1).

(1) - أحمد أبو زيد، البناء الاجتماعي، ط2، مرجع سابق، ص 274.

وتعتبر نظرية السويسري باخوفن "حق الأم" من أهم النظريات التي لعبت دورا هاما في توجيه الفكر الاجتماعي في القرن 19، حيث افترضت أن الشكل الأول الطبيعي للعائلة هو العائلة الأم، وأن نسق القرابة عن طريق النساء كان أسبق في الظهور على نسق القرابة الأبوي، نظرا لانتساب الأبناء إلى أمهاتهم مما أضفى على المرأة مكانة اجتماعية وسياسية واقتصادية هامة من مكانة الرجل.

وقد استند باخوفن في نظريته عن شبه الانتماء إلى الأم، لأن طبيعة الأشياء تحتم ذلك، فالقانون الطبيعي حسب رأيه يقضي بأهمية الأم، بينما لم يظهر سيطرة الأب إلا بعد ذلك بكثير، ذلك لأن الإنسان يحتاج في البداية إلى الكثير من الرعاية والعناية وهو ما يمكن للمرأة أن توفره دون الرجل⁽¹⁾.

وعلى الرغم من أن للقرابة جانبيين هما الجانب البيولوجي الجانب الاجتماعي وهذا حسب الأبحاث التي توصل إليها علماء الأنثروبولوجيا الذين اختصوا بمصطلح القرابة وعلاقات العائلة.

والذين يفرقون بين القرابة البيولوجية والقرابة الاجتماعية يرون بأن التمييز بينهما يكمن في حالة تبني الأطفال.

وفي نفس السياق أشار مورجان في كتابه أنساق روابط الدم والمصاهرة في العائلة الإنسانية، إلى أن رابطة الدم تشير إلى نسق القرابة، أي أن العنصر البيولوجي في القرابة يصبح عنصرا جوهريا في قيام العلاقات القرابية، ومع التسليم بوجود العنصر البيولوجي في القرابة في معظم الأحيان، فقد دلت الأبحاث والدراسات الأنثروبولوجية التي أجريت في عدد كبير من المجتمعات البدائية والمجتمعات القبلية في إفريقيا وأستراليا وغيرهما، على أن هناك بعض

(1) - أحمد أبو زيد، البناء الاجتماعي، ط2، مرجع سابق، 275.

النظم القرابية التي لا تعترف بوجود العنصر البيولوجي، وأن المجتمع كثيرا ما يعتبر الأشخاص أقارب دون أن تكون بينهم صلة أو رابطة دم. يمكن القول بأن القرابة تتحدد في أحد معانيها في ضوء العوامل البيولوجية، فالفرد يرتبط بأبيه وأمه بسبب مولده، ويرتبط الأب والأم ببعضهما بسبب معيشتهم المشتركة، وكذلك اشتراكهما في إنجاب الأطفال. ونجد في النهاية أن أطفال نفس الوالدين يرتبطون ببعضهم لانتمائهم لسلالة نفس الزوجين، إلا أن هذه العلاقة البيولوجية تحدد وحدها طبيعة القرابة ومن هنا نجد أن القرابة هي ظاهرة سوسيلوجية ترتبط بالظواهر البيولوجية ولكن لا تتطابق معها بحال من الأحوال⁽¹⁾.

وبصورة عامة فقد تناول دوركايم وعلماء الأنثروبولوجيا هذا المصطلح بمفهوم سوسيلوجي له صفة الأصل البنائي في التركيب الاجتماعي لأي مجتمع، حيث نجد إميل دوركايم ينظر إلى العشيرة على أنها صورة من صور التركيب الاجتماعي وهي أكثر تعقيدا من الزمرة التي هي أبسط المجتمعات الإنسانية تركيبا والتي لا تتحلل إلى صورة أبسط منها ولكنها فقط تتحلل إلى عدة أفراد الذين لا يكونون في إطارها وحدات اجتماعية متميزة.

أما الأنثروبولوجيون فينتفون على العشيرة أنها شكل من أشكال التنظيم الاجتماعي، حيث تربط بين أعضائها رابطة القرابة التي تسير في خط معين سواء عن طريق خط الأب أو عن طريق خط الأم، فهذا النمط من التنظيم العشائري نراه يتميز بانعدام مظاهر التفاضل الاجتماعي بين أعضائها⁽²⁾.

(1) - علياء شكري وآخرون، قراءات في الأسرة ومشكلاتها في المجتمع المعاصر، القاهرة: مطبعة دار التأليف، 1974، ص 143.

(2) - المرجع نفسه، ص 146.

إن التنظيم العشائري في هذا المجتمع لا يسمح بوجود تفاضل اجتماعي في العشيرة الواحدة على أساس الانتماء إلى خط معين أو سلف معين من أسلافها، فهذا النمط يختلف عن غيره من أنماط التنظيم العشائري التي تتميز بوجود فرص التوزيع الطبقي في المراكز الاجتماعية التي يمثل أعضاؤها على أساس التنظيم القرابي، حيث يكون انتماء أحد أعضاء العشيرة لسلف معين محدد مركزه الاجتماعي بالنسبة لبقية أعضائها، كما أن الانحدار القرابي لهذا النمط الثاني يسير خلال خط الذكور والإناث معا كما أنه يميل إلى الاندماجية وبخاصة الارستقراطية، فالزواج بين الأقارب من الأصول الراقية يؤكد تمايزهم ويحافظ على مركزهم في المجتمع لانتمائهم إلى خط قرابي معين، كما أن التفاضل الاجتماعي بين الخطوط القرابية في القبيلة الواحدة يعتبر سمة من سمات التنظيم العشائري لهذا النمط الثاني وكلما قطعت العشيرة شوطا في سبيل التقدم الاقتصادي والثقافي كلما زادت الفرصة أمام أعضائها لتأكيد وتدعيم مراكزهم من خلال نسق التفاضل الاجتماعي كما يرى ذلك كركوف من خلال العرض الذي قدمه في مقال له حول المبادئ التي يقوم عليها التنظيم العشائري في المجتمع الإنساني⁽¹⁾.

يتضح لنا مما سبق أن العشيرة في بنية المجتمعات التقليدية القبلية تمثل وحدة قرابية يرتبط أعضاؤها بعضهم ببعض بروابط قد تكون حقيقية أو خيالية أو مصطنعة، فهي لا تعتمد في تحديد أعضائها على الروابط الدموية فحسب، بل هناك روابط اجتماعية أخرى كالبنى وإقامة الطقوس التي تستطيع أن تكون روابط قرابية متحدة، وبذلك فالقرابة في هذه المجتمعات هي ذات جانبيين هما الجانب البيولوجي والجانب الاجتماعي وهذا ما كان عليه الرومان

(1) - علياء شكري وآخرون، قراءات في الأسرة ومشكلاتها في المجتمع المعاصر، مرجع سابق، ص 147.

واليونان في أقدم عصورهم، ونفس الشيء نجده عند العرب حيث كانت الأسرة في قبائل العرب تضم جميع الأقارب من ناحية الذكور (العصبية) وتضم كذلك الموالى والأدعياء ولقوة الرابطة التي كانت تربط أفراد الأسرة بعضهم ببعض كانوا يؤلفون من وجهة النظر الاجتماعية ما يشبه الشخص الواحد⁽¹⁾.

2) أثر البدنة كبنية قرابية في ممارسة السلطة:

إن معظم الباحثين السوسولوجيين والأنثروبولوجيين يقصدون بمصطلح البدنة تلك الجماعة المتعاونة والتماسكة التي تربط بين أعضائها روابط القرابة في خط معين وتقوم ممارسة السلطة فيها على ذلك الإحساس بالانتماء القرابي وقد يكون للبدنة رئيس يمثلها بممارسة السلطة وله اسم يميزها وينضوي أعضاؤها في نفس العلاقات الجينياالوجية تتضمن الأحياء منهم والموتى وحتى وإن انقسمت إلى جماعات متميزة وتماسكة.

إن فورتس قد اعتبر أن البدنات في المجتمع التالانزي تمثل أقصى امتداد الجماعة، والتي يمكن تتبع خطى انحدار القرابة العامة بين أعضائها إلى سلف واحد مشترك وينطبق على كل أفرادها (الذكور والإناث) الذين تربطهم روابط القرابة العامة حتى الجد الثامن أو الحادي عشر.

وتتكون البدنة الكبرى من قسمين أو أكثر يقل فيها العمق الجينياالوجي منه في البدنة الكبرى حتى نصل إلى البدنة الصغرى التي تضم أبناء الرجل الواحد⁽²⁾.

ومن ناحية أخرى فإن العلاقات القرابية أو الوحدة القرابية التي تربط بين أعضاء البدنة كوحدة سياسية تعتبر دائما إطارا محددًا لمدى الوحدة السياسية، حيث يميل أعضاؤها إلى التعبير عن العلاقات السياسية التي تربط بينهم

(1) - علي عبد الواحد وافي، الأسرة والمجتمع، ط7، مصر: دار النهضة العربية والنشر، 1977، ص8.

(2) - علياء شكري وآخرون، قراءات في الأسرة ومشكلاتها في المجتمع المعاصر، مرجع سابق، ص 149.

كوحدة فرعية في تلك الوحدة الكبرى من خلال التنظيم القرابي الذي يربط بينهما أو ربما كان الدافع إلى ذلك هو ما تفرضه رابطة القرى على الإخوة من تآزر وتكاتف ضد الغرباء.

وفي كثير من المجتمعات الأخرى تتميز أنساق القرابة وخاصة عند الشعوب البدائية كالهنود في أمريكا بأنها أوسع نطاقا ولذلك نجد الأسلوب المفضل للتخاطب هو مصطلح القرابة الدال على الشخص قبل اسمه ولذلك تعد القرابة نظاما اجتماعيا فائق الأهمية عند كثير من الشعوب⁽¹⁾.

مما سبق يتضح لنا أن البنية القرابية في المجتمعات التقليدية هي أوسع نطاق مما عليه الآن، فهي تشمل وتضم أكبر عدد من الأفراد العاصيين والممثلة في المجتمع الذي يمارس فيه مختلف العلاقات ويتخذ شكل العشيرة أو البدنة فهذه الجماعات تمثل بنية اجتماعية قرابية تمارس فيها السلطة في شكل وحدة سياسية متكاملة.

3) دراسة النظام القرابي في البنية الاجتماعية الحديثة (الصناعية).

لكي نحدد نطاق القرابة العصبية في المجتمعات الحديثة لابد لنا من دراسة نموذج بنيوي يتشكل منه المجتمع الحديث وهو الأسرة والتأثيرات التي ادخلت عليها بفعل تدخل عوامل خارجية، في إطار عملية الانتقال للبنى الاجتماعية من التقليدية إلى الحديثة.

التعريف السوسيولوجي للأسرة: تعتبر الأسرة من مكونات الجماعات الإنسانية لأن الفرد يكتسب أولى خبراته فيها والتي تجعل منه كائنا اجتماعيا. وتتكون الأسرة من عدد معين من الأفراد يرتبطون معها بروابط قرابية كالمصاهرة أو الدم أو التبني ويعيشون معا في منزل واحد، ولكل فرد فيه دور خاص يقوم به وعندما

(1) - علياء شكري وآخرون، قراءات في الأسرة ومشكلاتها في المجتمع المعاصر، مرجع سابق، ص 148.

يؤدي الأفراد دورهم يتفاعلون معا. ولهذه الجماعة ثقافة مشتركة خاصة بها يحافظ الأفراد عليها والأسرة من ناحية أخرى هي نظام اجتماعي يتأثر بالتغيرات النفسية الاجتماعية والاقتصادية في المجتمع، ويتعدل تبعا لهذه التغيرات، والأسرة بشكل عام تكون أكثر مرونة وأكثر صلابة في نفس الوقت حسب البيئة الاجتماعية لكل مجتمع⁽¹⁾.

أثر البنية الاجتماعية للأسرة على السلطة الممارسة في المؤسسة: من الأمثلة على أهمية البناء الأسري في تسيير التغير الاجتماعي في المؤسسة دراسة جود GODE وهي دراسة مقارنة لمجهودات اليابان والصين في توحيد ممارسة السلطة في المؤسسة من أجل توجيهها نحو الأداء الصناعي الجيد في القرن 19 وبداية القرن 20، فبالرغم من أنهما بدءا في ظروف اجتماعية واقتصادية متشابهة إلا أننا نجد أن اليابان حققت تقدما صناعيا على الصين بشكل ملحوظ خلال الفترة الأولى من القرن 20، وقد أسهمت الفروق بين الأسرة في كل من البلدين في اختلاف معدل التصنيع بصورة متعددة فنظام التوريت في اليابان عمل على تسيير تراكم الثروة من أجل الاستثمار وكذلك الاتجاه نحو توظيف الأقارب في اليابان لم يمثل عائقا كما كان في الصين بالإضافة إلى هذا فإن أولئك الذين برزوا من الناحية الاجتماعية لم يكونوا في حاجة إلى أن يعرفوا الأعضاء غير الأكفاء من أسرهم.

إن نظام تسيير المؤسسات في المجتمع الياباني في الوقت الحاضر ليس متقدما من الناحية الفنية فحسب كما هو الحال بالنسبة لكثير من المجتمعات الغربية، بل أنه يقدم لنا أيضا مثلا كما سماه فورم و ميلر بالنموذج الأسري الوسط لعلاقة الصناعة بالمجتمع المحلي.

(1) - محمد عبد الله أبو علي، الصناعة والمجتمع، ط2، مصر: دار المعارف، 1974، ص 121.

فالمصنع الياباني يكاد يكون كالأسرة من حيث أدوار ومعايير العاملين فيه، وعادة ما تكون العمالة موجهة من أجل الحياة، وهناك تأكيد على الانسجام داخل الجماعة أكثر من المنافسة الفردية وأيضاً تأكيد على الرعاية الأبوية المستخدم حتى في حياته الخاصة⁽¹⁾.

وعلى الرغم من أن العائلة الممتدة تعتبر من أكبر المعوقات التي تعترض سير ممارسة وتوزيع السلطة في مختلف المؤسسات في المجتمع إلا أن الحكام اليابانيين حاولوا الحفاظ على نظام الأسرة، كما في المجتمع التقليدي الياباني ولم يحاولوا تغيير العلاقات الأسرية ولا القيم التي يتمسك بها الأفراد وبذلك أصبح نظام الإدارة في اليابان حالياً يمثل نمطاً من أنماط علاقة المؤسسة بالمجتمع المحلي وبذلك فإنه يشبه الأسرة من ناحية الأدوار التي يؤديها الفاعلون في مختلف المؤسسات وكذلك المعايير التي تحكم هذه الأدوار إلى جانب العمل من أجل الحياة والاهتمام بالانسجام داخل الجماعة أكثر من الاهتمام بالمنافسة الفردية فضلاً عن الرعاية الأبوية للموظف، إلا أن الظروف الاقتصادية والاجتماعية بعد الحرب العالمية الثانية أضعفت من هذه الروابط وقللت من مميزاتها⁽²⁾.

إن الولاء نحو العائلة الممتدة وما يفرضه من التزامات يعتبر شيئاً إيجابياً في المجتمعات غير المهتمة بنظام المؤسسة لأن هذه المجتمعات التقليدية يغلب عليها الطابع الاقتصادي الزراعي الذي يتميز بوسائل تقليدية ويتطلب ذلك قيام التعاون التام بين أعضاء العائلة أو العشيرة من أجل القيام بالعمليات الزراعية عن طريق التعاون بين هذه العائلات الممتدة فيما بينها ولذلك لا تتأثر غلة الأرض بهذا الولاء نحو العائلات الممتدة وما تفرضه من التزامات، بينما يمثل

(1) - MILLER, FROM, Industrial sociology, New York : Harper, 1964, Page 225.

(2) - محمد عبد الله أبو علي، الصناعة والمجتمع، ط2، مرجع سابق، ص 150.

هذا الولاء، وهذه الالتزامات عاملا معرقلا، يعرقل من نجاح النظام الممارس بمختلف المؤسسات وخاصة الصناعية منها ويتضح ذلك مما يحدث في المجتمعات النامية حيث تسيطر العائلات الممتدة على المشاريع، الاقتصادية وبعد ذلك تقوم بمساعدة بعض أعضائها لبعض الوظائف الإدارية التي لا تؤهلهم لها لأنهم يفتقدون إلى التكوين والتعليم وفي الوقت نفسه لا يستطيع غيرهم من الأفراد الحصول على هذه الوظائف مهما كانت كفاءاتهم وقدرتهم ومستوى تعليمهم ولاشك أن هذا النوع من الممارسة التنظيمية لنسق السلطة يعوق كثيرا الأداء في المؤسسات بمختلف أصنافها وبالتالي عدم مساهمتها في التنمية بالإضافة إلى ذلك يؤدي إلى الإهمال والفوضى في المؤسسة وخلق مبادرات الإطارات المتمكنة بسبب تأثير البنى الاجتماعية على الممارسين للسلطة في المؤسسة وعلى العكس من هذا نجد في البلدان المتقدمة اقتصاديا أن توظيف أعضاء العائلة الممتدة الواحدة في المؤسسة سواء في الوظائف الإدارية أو غيرها من طرف القائمين على ممارسة السلطة يعتبر غير مرغوب فيه لما يلحقه هؤلاء من عراقيل قد تؤدي إلى الفشل التنظيمي وعدم الاستقرار وعلى هذا الأساس كانت وجهة نظر المفكر مور الذي يرى أن تدخل العلاقات التقليدية مثل العصبية والقرابة والعشيرة في المجتمعات النامية يكون أكثر تعقيدا، لأن المشكلة حسب رأيه تتمثل فيما إذا كان هناك تناقض أو انعدام تطابق كلي بين بنية المجتمع التقليدي وبنية المجتمع المحلي⁽¹⁾.

أما وجهة نظر روستو فيما يتعلق بتأثير البنى التقليدية على ممارسة السلطة التنظيمية فإنه يرى من خلال نموذج "التطور الإنعاشي" أن البناءات الاجتماعية بما فيها الخصائص الاقتصادية والسياسية والسيكولوجية وكذلك العقلية والقيمية

(1) - نبيل، السمالوطي، علم اجتماع التنمية، ط2، القاهرة: الهيئة العامة للكتاب، 1978، ص 369.

للمجتمع التقليدي تعارض تماما الانطلاق التنظيمي والتحديث التكنولوجي بالمؤسسة وكذا التنمية الاجتماعية وعلى هذا يرى روستو أنه لا يمكن القيام بعملية تنظيمية وتنمية سريعة في المؤسسة الحديثة في ظل هذه الأوضاع إلا إذا حدث تحول جذري في مكونات البنى الاجتماعية للمجتمع التقليدي⁽¹⁾.

وفي نفس الإطار يرى سملسر أن ممارسة السلطة في المؤسسات لا بد أن تتخلص من خصائص البنى الاجتماعية في إطار المجتمع التقليدي وتتجه نحو التحديث من أجل ممارسة فعالة للقرارات الصادرة من السلطة التنظيمية والتحول من مجتمع ما قبل الصناعة إلى المجتمع الصناعي المتقدم⁽²⁾.

من خلال ما سبق نرى سملسر يوافق روستو ويسير في نفس الاتجاه الذي رسمه في حل مشكلة عدم الاستقرار في المؤسسات الناتج عن تأثير كل ما يتعلق بأنماط البنى الاجتماعية التقليدية التي يتميز بها المجتمع التقليدي والانتقال إلى ممارسة السلطة في إطار الكفاءة وتحمل المسؤولية الاجتماعية.

4) البنية العصبية في المجتمع الجزائري:

إن المؤشر الذي يدلنا على نمط البنى الاجتماعية التقليدية في المجتمع الجزائري يتمثل فيما يتداول من مصطلحات ومن أبرزها وضوحا مفهوم بني العم الذي يشير معناه إلى الانتماء الاجتماعي للمجموعة العشائرية كما يدل على الاتصال الجغرافي المشترك وهو ما يتميز به المجتمع الجزائري أثناء الاحتلال الفرنسي، فكان كل جزائري يقدم جزائريا آخر للإدارة الاستعمارية على أساس ابن عمه وهذه التسمية اشتهرت بها بالخصوص القبائل الكبرى.

فالسلطة في العائلة الجزائرية تكون في يد الأب وتكون الكلمة العليا له والعائلة متحدة غير منقسمة، وإذا مات الأب تواصل العائلة العيش موحدة وتحافظ على

(1) - نبيل، السمالوطي، علم اجتماع التنمية، ط2، مرجع سابق، ص 369

(2) - المرجع نفسه، ص 370.

كل أفرادها كما كانت من قبل، فالفرد داخل المجموعة الاجتماعية (القبيلة) يرتبط معها ضمن علاقات اجتماعية واقتصادية فهذه العلاقة الموجودة داخل القبيلة مقررة ومتفق عليها من طرف المجلس العشائري أو الجماعة الساهرة على ممارسة السلطة في القبيلة وهذه الأخيرة تنظم الجانب الاقتصادي بتنظيم حملات زراعية مجتمعية، وتنظم العلاقات الاجتماعية كالمشاركة في بعض الأحداث التي تقوم بها القبيلة كحفلات الزواج أو المساعدات الاجتماعية، ومن خلال هذا التلاحم والتماسك تتجه القبيلة نحو ممارسة السلطة، فالتماسك والبقاء هما العنصران الأساسيان للتكوين الاجتماعي للمجموعة العائلية⁽¹⁾.

5) أنماط الدوائر القرابية المشكّلة لنظام العصبية في المجتمع الجزائري.

إن الدوائر القرابية ذات المركز المشترك في الجزائر ساعدت على فهم البنيات الاجتماعية ويأتي ترتيب العلاقة القرابية كما يلي:

- **مكون القرابة الأولية:** والمتمثل في الأب، الأم والأخ المتزوج وأبنائه والأخ غير المتزوج والجد والجدة.
- **مكون القرابة الثانوية:** والمتمثل في العم وأولاده، أبناء أولاده والعممة.
- **مكون القرابة الإنسانية:** والمتمثلة في قرابة الأسلاف من ناحية الذكور أي الجد ووالد الجد الممتد إلى الجيلين أو الثلاثة أجيال مباشرة.
- **مكون القرابة الامومية:** والمتمثل في الخال والخالة وأولادهما وكذلك الجدات الامومية.
- **بني الأعمام:** والمتمثل من النسب النازل من ذكور الأجداد الرابع والخامس والسادس من الأجيال إلى الجد المشترك.

(1) -Boutefnoucht, Moslere, Famille Algérienne, évolution et caractéristiques récentes, Alger : Ed. S.N.E.D. 1979, page 39.

• **قربة نسب الأب:** هذه القربة تقع على مستوى القربة الأولية والثانوية والمتمثلة في العمة وأولادها، بحيث لا يمكن اعتبارها قربة أفراد يعيشون تحت سقف واحد، بسبب خروج العمة من بين زوجها⁽¹⁾.
إن هذه الدوائر تلعب الدور الحاسم بصورة مباشرة في التكوين الاجتماعي للفرد الذي سيتقمص أدوارا اجتماعية يمارس فيها أنشطة مختلفة، وبالتالي تكون هذه البنيات الاجتماعية بمثابة المؤثر المباشر في كل السلوكات التنظيمية.

6) البنى الاجتماعية وممارسة السلطة التنظيمية بالمؤسسة الجزائرية.

لقد كانت التسمية الحديثة على التنظيمات بالمفتوحة، منطلقا لدراسة تأثير العوامل المحيطة بها، والبيئة الاجتماعية والثقافية أو المجال العمراني وكل ما يحمله من نظم وبنى اجتماعية متعددة ولقد تناول بيار برديو هذه البيئة المحيطة بالتنظيم ووضح تأثير البنى الاجتماعية ومختلف النظم في القائمين على ممارسة السلطة التنظيمية بالمؤسسة، وهذا ما نجده في كتابة حول المقومات الثقافية للمجتمع الجزائري فقد تناول فيه بشكل خاص البيئة الاجتماعية والاقتصادية والثقافية بمختلف التجمعات السكانية (الأسرة، نظام القبيلة، العلاقات الاجتماعية السائدة بين أفرادها) ومدى تأثيرها على ممارسة السلطة التنظيمية، فقد توصل إلى أن نظام (الزبونية) كغيرها من أنظمة القيم الاجتماعية والثقافية تتضامن فيما بينها في إطار عملية تكاملية لتثبيت روح التضامن والتكافل الاجتماعي بدون حسابات مادية لدى أفرادها تأخذ بعدا ثقافيا واجتماعيا وقيميا تقوم بدافع الروابط القرابية المبنية على الرابطة الدموية لتقديم خدمات فيما بينهم، وفي هذا الإطار تكون الخدمة القائمة على المصلحة البعضية شيئا مقدسا وحتميا، ينتقل فيه الإغفاء

(1) -Desottres et Debzi : Système de parenté et structure des familles en Algérie, Paris : Centre Africain de Sciences Humaines Appliquées, 1963, Page 56

إلى خدمة منطلقات بنيوية أخرى منطقية تأخذ بعد القيم المعيارية الاجتماعية الأخرى (الجود وحسن الضيافة، والمعاملة الحسنة والكرم، والرجولة...). إن الامتثال لهذه القيمة يعبر عن مدى الاندماج والتماسك الاجتماعي بين الأفراد في رابطة البيئة الاجتماعية للتنظيمات الحديثة، وهذا ما عبر عنه بيار برديو، بأنها مؤشر سلبي يدل على استمرار وجود علاقات البنى الاجتماعية التقليدية في البيئة الاجتماعية الحديثة والتي من المفروض أن تكون فيها قيم اجتماعية حديثة تتأسس على الرشد والعقلانية التنظيمية، وتتنافى مع الوساطة بدافع قرابي عصبي، وخاصة في المجتمعات الاقتصادية الرأسمالية التي تقوم على دافع الأداء والمنفعة الاقتصادية⁽¹⁾.

وفيما يتعلق بالتنظيم الإداري بمختلف المؤسسات العمومية الجزائرية وخاصة ما تعلق منه بتوزيع السلطة وتنظيم ممارستها نجد أن البنى الاجتماعية كعلاقة اجتماعية بين المؤسسة ومحيطها مستمرة في التنظيم الإداري، وذلك من خلال خلق القائمين على ممارسة السلطة لولاءات هي في الحقيقة منطقية تعتبر كمكونات مثل المكون القبلي العصبي أو المكون الديني أو الولاء للتجمعات السكانية التي يسكن فيها، أو الإيديولوجيا الحزبية بدل من الاتجاه نحو الولاء للأنساق التنظيمية الرسمية المكونة في إطار تكاملها لأداء فعال بالمؤسسة.

(1) - محمد المهدي بن عيسى، "مقارنة سوسولوجية لتحليل أزمة العقلنة في التنظيم الصناعي" مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 01، الجزائر: المركز الجامعي ورقلة، ديسمبر، 1998، ص 14.

رابعاً: الدراسة السوسيولوجية للمؤسسة كنظام اجتماعي.

1) المفهوم السوسيولوجي للمؤسسة في بدايات علم الاجتماع.

مر مفهوم المؤسسة الاجتماعية في مسيرة علم الاجتماع بمراحل تطور مختلفة، ولئن واكب بروز مفهوم المؤسسة بدايات نشأة علم الاجتماع كتخصص مستقل بذاته عن سائر تخصصات العلوم الإنسانية والاجتماعية فإن المفهوم اليوم يشهد تغيرات فكرية جوهرية فرضتها طبيعة ما تشهده الأنساق العامة على المستويات المحلية والإقليمية والدولية من تحولات اقتصادية واجتماعية هيكلية.

وبالرجوع لتاريخ نشأة علم الاجتماع يمكن القول بأن اكتساب مفهوم المؤسسة كمعنى محدد يعود إلى المدرسة الدوركايمية التي تعود لمؤسس علم الاجتماع الفرنسي إميل دوركايم.

ومن خلالها تم تجاوز التعريفات الأنثروبولوجية البسيطة للمؤسسة ليقع اعتبارها بمثابة أساليب للعمل والإحساس والتفكير المتبلورة والثابتة والملزمة لمجموعة اجتماعية معينة، كما يمكن القول كذلك بأن الاهتمام بالمؤسسة الاجتماعية كان حاضراً لدى بعض علماء الاجتماع الأنجلو ساكسونيين عندما عرفها تالكوت بارسونز على أنها "مجموعة معقدة من القيم والمعايير التي تشترك فيها مجموعة من الأفراد" (1). فهي بنظره جملة من الأنشطة المحكومة بإسهامات مستقرة ومتبادلة بين عدد من الفاعلين الاجتماعيين.

هكذا بدأ الاهتمام السوسيولوجي بالمؤسسة في البداية عاماً وشمولياً، واجتهد في تقديم بعض التعريفات الموحدة القابلة للانسحاب على مختلف أصناف المؤسسات وأشكالها الاجتماعية وبعيدا عن تناول أشكال محددة من المؤسسات الاجتماعية تم اعتبار المؤسسة في هذه المرحلة بمثابة النسق الاجتماعي العام الذي يتألف من مجموعة من

(1) – Talcott Parsons, The social system, tome III, New York: The Free Press, 1951, p 75.

العناصر المتفاعلة فيما بينها وكان القصد يتجه تحديدا نحو العائلة والدين والدولة وخاصة المدرسة الوظيفية في علم الاجتماع لأنها أكثر المؤسسات الاجتماعية بروزا وتبلورا ويبقى اهتمام عالم الاجتماع الألماني ماكس فيبر بالمؤسسة الاجتماعية كأساس للحياة الاقتصادية الاستثناء الوحيد في تخصيص الاهتمام السوسيولوجي بشكل محدد بالمؤسسات الاجتماعية.

وقد تم تجاوز هذا التناول الشمولي لمفهوم المؤسسة الاجتماعية في سياق تاريخي متقدم ينشأ عن مراحل التأسيس الأولى لعلم الاجتماع، وبدأ مفهوم المؤسسة في علم الاجتماع منذ مطلع الخمسينات ينزع إلى معاني أكثر تطورا أو مواكبة لمجمل التحولات التي شهدتها المجتمعات الغربية والإنسانية بشكل عام كالتحولات الاقتصادية والاجتماعية الناجمة عن أوج التطور الصناعي والتقني وتكثف عمليات التبادل وتزايد الانفتاح بين الدول فضلا عن جهود التحديث والتنمية والتخطيط المتوخاة في أغلب أقطار العالم النامي مما مكن من بروز مؤسسات صناعية واقتصادية كبرى، سوف يشكل اشتغالها وسيرها محور اهتمام المجتمعات الصناعية الغربية لاسيما الولايات المتحدة الأمريكية⁽¹⁾.

تحديد التناول السوسيولوجي للمؤسسة.

واكبت العلوم الإنسانية والاجتماعية تطورات المشهد الاقتصادي والاجتماعي خلال النصف الثاني من القرن 20 من خلال تطور مهم شهدته أغلب المقاربات والمدارس الفكرية أدى إلى موجة من التخصص عرفتها أغلب حقول المعرفة الإنسانية والاجتماعية.

وفي هذا السياق برز علم اجتماع المؤسسة كأحد فروع علم الاجتماع العام، واختصاص استقل عن علم اجتماع المنظمات، وقد ساعدت على بروز ذلك التخصص جملة من

(1) - اعتماد علام، علم الاجتماع الصناعي، ط2، القاهرة: مكتبة الأنجلومصرية، 2004، ص 119.

العوامل التي يمكن إجمالها في إفرزات الأزمة الاقتصادية والاجتماعية التي عاشتها بعض الدول الغربية وأدت إلى انتشار ظاهرة البطالة مما حتم ضرورة إعادة التفكير في المؤسسة باعتبارها طرفا قادرا على الإسهام في حل تلك الأزمة من خلال توفير مواطن الشغل والرفع من معدلات الإنتاج.

وأوكلت في هذا النطاق للمؤسسة أدوار مستحدثة حملت ضمنها مسؤوليات مجتمعية مختلفة، أضافت لوظائفها الاقتصادية أدوارا اجتماعية متمثلة في إسهامها في توفير الأمن والاستقرار الاجتماعيين. وقد أسس ذلك الطرح الجديد ضربا من التقارب بين المؤسسة والمجتمع أسهم بشكل واضح في وضع حد لمرحلة من الدراسات السوسولوجية التي جعلت من المؤسسة الاقتصادية نظاما للإنتاج منفصلا عن النظام الاجتماعي⁽¹⁾.

وبناء على ذلك أسهم التناول العلمي الجديد للمؤسسة من قبل علم اجتماع المؤسسة في تجديد النظرة للسلوك والفعل الإنساني عبر محاولة فهم البنية الداخلية للمؤسسة وأصبحت هذه الأخيرة مفهوما يقع تناوله من طرف الباحثين والدارسين بوصفه حقيقة اجتماعية قوية يفترض تحليلها السوسولوجي ربط مستويين من القراءة يتمثل الأول في علاقة المؤسسة بمحيطها المجتمعي الذي تنتمي إليه ويرتبط المستوى الثاني بعلاقتها بنظامها ونسق السلطة التنظيمية الداخلي، مما أدى إلى اعتبار المؤسسة كلا اجتماعيا مترابط الأجزاء من ناحية ومتفاعلا مع البيئة الخارجية التي يوجد ضمنها من الناحية الأخرى.

ومن خلال اعتبار المؤسسة نسقا اجتماعيا واقتصاديا مفتوحا يتكون مجموعة من العناصر تؤثر وتتأثر بالمحيط الذي توجد فيه، أصبحت المؤسسة تدرس من خلال وضعها جسدا اجتماعيا، يعكس الملامح الرئيسية للمجتمع الذي يحيط بها ويربطها بما يسمى بالتنظيم وهو الشكل الذي تبذعه المؤسسة باجتماع عناصرها وافرادها، فلا وجود

(1) - Librane. Ph, Vers une gestion culturelle des entreprises, Gérer et Comprendre, France : Annales de mines, 1986, N°4, pp (80-81)

لمؤسسة خارج الاعتراف المتواصل بمجموعة اجتماعية تربط بين مختلف أفرادها جملة من العلاقات المتراوحة بين التفاهم والانسجام وبين التناقض والصراع.

وبرزت ضمن هذا الطرح الجديد لمفهوم المؤسسة مجموعة من المقولات والمفاهيم المركزية التي أصبحت قوام الدراسة العلمية للمؤسسة، منها ثقافة المؤسسة والسلطة داخل المؤسسة وعلاقة المؤسسة بالمحيط والتغيير الاجتماعي داخل المؤسسة، وقد اعتمدت مختلف تلك المقولات على مقارنة المؤسسة كنظام اجتماعي متكامل يرتبط مصيره بعلاقة جدلية وتفاعل البنية الداخلية للمؤسسة وبين بيئتها ومحيطها الذي تنتمي إليه⁽¹⁾.

(2) المؤسسة كوسط اجتماعي منتج للثقافة.

رغم البروز المتقدم لمفهوم الثقافة في عموم معناه مواكبا لنشأة الأنثروبولوجيا وعلم الاجتماع، يعد مفهوم ثقافة المؤسسة من المفاهيم الحديثة والمرتبطة أساسا بسبعينيات القرن 20، حيث استخدم هذا المفهوم لأول مرة في و.م.أ لينتشر استخدامه مع الثمانينات في فرنسا وأوروبا في حين يظل استخدامه محتشما إلى اليوم في أدبيات علم الاجتماع وعلوم التصرف والإدارة في جل البلدان العربية.

ولما كانت نماذج التسيير الأمريكي للمؤسسات إلى وقت قريب تمثل النموذج المحتذى بحكم ما كانت تحققه للصناعة الأمريكية من تفوق على سائر الصناعات الأخرى في السوق العالمية مثل دخول اليابان كطرف مهيم على تلك السوق منذ السبعينات تغييرا أخل بالمعادلة، حيث بدأ التميز الياباني في مجالات الصناعة يفرض نفسه أمام الصناعات الأمريكية، وقد جلب هذا الوضع أنظار المهتمين والدارسين من أوروبا وأمريكا وبدا لهم الأمر غير منطقي نظرا لارتباط التفوق الياباني بسياق سوسيو اقتصادي يمتاز بتنظيم إداري مستقر وأداء جد فعال، وفي معرض الاجتهاد في فهم الأسباب

(1) -Librane. Ph, Vers une gestion culturelle des entreprises, Opcit, p 83

وتغييرها، فطن المختصون إلى أهمية المسائل الثقافية وأنماط العيش في لعب أدوار مركزية في سير المؤسسة، وأهمية العنصر البشري والإنساني في تشكيل واقع نجاح مسارات الإنتاج لها أو فشلها⁽¹⁾.

وتبعاً لذلك فقد احتل مفهوم الثقافة حيزاً من اهتمام الدارسين والباحثين في مجال التنظيم والمؤسسة، وتكريس اعتبار المفهوم متغيراً مركزياً يتحكم بدرجة مهمة في مسار الاشتغال والسير العام للتنظيمات والمؤسسات الاجتماعية وارتبط هذا التوجه الفكري الجديد بظروف الأزمة الاقتصادية الكبرى في فرنسا وسائر الدول الغربية في تلك المرحلة، فطرح مسألة الثقافة كمدخل مركزي لتحليل واقع المؤسسة وتشخيصه بعدما اقتنع جل المراقبين بعجز المستويات التكنولوجية والاقتصادية البنيوية عن احتواء اختلال سير المؤسسة وفهمه، واعتبر مفهوم ثقافة المؤسسة الحامل لمختلف الأجوبة لما كان يطرح من تساؤلات وانتقادات للمؤسسات في مرحلة انتهت بأزمة عامة في التشغيل وفي علاقة المؤسسة بالاقتصاد والمجتمع، وامتازت بالدعوة لضرورة إعادة هيكلة صور المؤسسة الصناعية ونماذجها، وكذلك الدعوة لبنائها وترميمها، واعتبر استخدام مفهوم ثقافة المؤسسة من طرف مسيري المؤسسات وسيلة استراتيجية قد تمكنهم من خلق نمط جديد من العمال يفقهون فلسفة المؤسسة وبرامجها ويندمجون في أهدافها وغاياتها، خاصة بعدما وقف هؤلاء المسيرين على ما استجد من مشكلات في مستوى العلاقات الاجتماعية داخل مؤسساتهم نبهت إلى ضرورة التفكير بطرق جديدة ومختلفة في كيفية إدارة المناخ الاجتماعي للمؤسسة والسيطرة عليه.

لقد دفعت تداعيات التراجع الاقتصادي لمرحلة الثمانينات نحو التفكير الجدي في ضرورة إنقاذ صور وتمثيلات المؤسسات الصناعية الكبرى في أعين عمالها الذين تفوضت لديهم

(1) -Renauld Sainsaulieu, Sociologie de l'organisation de l'entreprise, Dalloz, Paris : 1987, p 207.

الصور المشعة لمؤسساتهم تحت طائلة الأزمة الاقتصادية، فانصب بذلك جهد المسيرين على العمل على إعادة هيكلة المؤسسة انطلاقاً من خطاب إنساني هدفه بلورة أساليب عملية من شأنها رفع درجة ولاء العمال للمؤسسة، وتزايد نقد نظم السير العلمي الموجه لمجالات العمل كما نظرت لها المدرسة التيلورية وغيرها من المدارس المقررة بأهمية الضبط والرقابة الفوقية الصارمة لسير العمل وسلوك العمال وتزايد في مقابل ذلك الاقتناع بحاجة مؤسسات العمل إلى هيمنة معايير مختلفة تعنى بالتكامل الاجتماعي والجودة والمرونة في ممارسة العمل، وضرورة سيادة ثقافة تنظيمية تركز روح الفريق ومشاعر الولاء والوحدة في إطار مبادئ التزام العمال وتبني منطق أن الحياة الاجتماعية الجيدة للعمال تزيد دافعيتهم وإيمانهم بأهمية العمل وتقوي ولاءاتهم للمؤسسة فتضمن بذلك نجاحها وتميزها⁽¹⁾.

3) المفهوم الثقافي للمؤسسة ومكوناته.

تبقى الاستخدامات الشائعة لثقافة المؤسسة في أغلبها مرتبطة بالتعريفات الأنثروبولوجية لكلمة ثقافة، والتي اجتهدت منذ بداياتها في ربط مفهوم الثقافة بمجال واضح المعالم، تمتاز ضمنه مجموعة اجتماعية ما بنوع من التجانس في مستوى تقاسم منظومات المعارف والقيم والمعايير، فاعتبرت بذلك الثقافة محددًا مهمًا من محددات السلوك والمواقف البشرية وبنفس هذا المعنى الأنثروبولوجي، استخدم مفهوم ثقافة المؤسسة ليعد بمثابة القوة التي تفرض أنساقها القيمية وتمثلاتها على الأفراد المنتمين لمؤسسة اجتماعية ما، وينصهر مفهوم ثقافة المؤسسة ضمن منظومات ثقافية مرتبطة بالمحيط العام الذي تنتمي إليه المؤسسة وتشكل أحد عناصره.

(1) - اعتماد علام، قيم العمل الجديدة في المجتمع المصري، مصر: مكتبة الأنجلو المصرية، 2007، ص 203.

تتشكل المسارات الثقافية للمؤسسة انطلاقاً من مجموعة من العاملين بها، والذين يرتبطون بدورهم بالمحيط الذي توجد فيه هذه المؤسسة، ولذلك يعد المصدر الأساسي للتأثير الخارجي والمباشر على ثقافة المؤسسة موجوداً بداخلها، ويتكسر عبر مواردها البشرية، وقبل دخول أي فرد لمؤسسة ما يكون قد تعرض مسبقاً لتأثير منظومات ثقافية مختلفة ومتعددة، كالعائلة والمجموعة الاجتماعية، والمؤسسة التربوية، هذا إلى جانب تأثير مجالات عمل وتنظيمات أخرى قد يكون مر بها وهي عوامل تسهم إلى حد كبير في تشكيل طبائعه ونحت سلوكه ومواقفه، وبشكل عام تعرف ثقافة المؤسسة بأنها نسق القيم والمعايير وأنماط الفعل التي تميز العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسات، وتدعو إلى لفت الانتباه إلى أهمية معطى العلاقات الإنسانية في هيكله عالم الأعمال كما تهتم بضرورة الموازنة بين الأنساق الإدارية من ناحية والبيئات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية التي تعمل في إطارها من ناحية أخرى.

وتصر أكثر تعريفات المفهوم تداولاً على اعتبار جملة أنماط الفعل والتفكير المتجسدة في ثقافة المؤسسة نتاجاً للمجموعة الاجتماعية التي تبلور تلك الثقافة بهدف مواجهة ما قد يطرأ من مشكلات، وتخول نجاعة استعمال تلك الأنماط تداولها وتبادلها بين مختلف عناصر المجموعة ومكوناتها وقد أكد عالم النفس الاجتماعي إدغار تشاين على ذلك مضيفاً أن نجاعة ثقافة المؤسسة تتمثل فيما تمد به أفراد المجموعة من حلول لما يمكن أن يطرحه التكيف مع المحيط ومسائل الاندماج من مشكلات، فتنحول بذلك مختلف أنماط الفعل والتفكير المبتدعة إلى دروس تلقن للقادمين الجدد إلى المؤسسة بوصفها الطريق الأسلم للتفكير والتصرف في حالة مواجهة مشكل ما⁽¹⁾.

(1) - جوردن مارشال، موسوعة علم الاجتماع، ترجمة محمد الجوهري وآخرون، القاهرة: المجلس الأعلى للثقافة، 2000، ص 514.

وبهذا تتجلى قوة ثقافة المؤسسة في تلك القابلية للتغيير التي تصنعها قدرة المجموعة على ابتكار أنماط مستجدة من التفكير والتصرف في مواجهة المشكلات الطارئة والمستجدة ويعكس ذلك مرونة تلك الثقافة ومسايرتها لتطورات الظروف المحيطة بها، هذا فضلا عما تخوله لها خاصيتا التداول والتعلم من ضمان للاستمرارية في مناخ من الانفتاح والتفاعل مع القادمين الجدد إليها، بما يحملونه معهم من أنساق قيمية ومعايير وضوابط، وهنا تصبح المؤسسة بوصفها مجالا لممارسة العمل شأنها شأن المدرسة والعائلة مصدرا مهما من مصادر التنشئة الاجتماعية، وقناة لسريان القيم الثقافية وتميرها كما تتحول إلى مجال تمارس ضمنه الهويات الفردية والجماعية، وفضاء مجددا لمسارات إنتاج الثقافة وإعادتها وتعلمها⁽¹⁾.

ويبقى اقتران مفهوم ثقافة المؤسسة بأنساق الرموز والطقوس والأساطير من أهم المسائل التي لفتت انتباه الباحثين والدارسين في مجال علم اجتماع المؤسسة وهو ما أفضى إلى التأكيد على تموضع كل مؤسسة اقتصادية في عالم الرموز والأساطير تؤنثه أفعال، وسلوكات الفاعلين الاجتماعيين المنتمين لتلك المؤسسة، وتنتج المجموعة الاجتماعية من خلاله أنساقا من المعاني والدلالات، تروجها من خلال كوكبة ما تبتدعه من رموز مجسدة في أشكال وصور وألوان وشعارات وأمثال وقصص وروايات وغير ذلك وتصبح تلك الكوكبة من الرموز والأساطير عاملا أساسيا في هيكله ممارسات الفاعلين الاجتماعيين داخل المؤسسة إلى حد ينفي بعض المختصين في سوسيولوجيا المؤسسة تصور أفعال وسلوكات تنظيمية لا تأخذ في اعتبارها مجموعة ما يروج في المؤسسة من رموز وأساطير.

(1) –Renauld Sainsaulieu, L'identité au travail, Paris : FNSP, 1985, p 130.

وفي ضوء ما حظي به عالم رموز المؤسسة وأساطيرها ومسارات إنتاجها ودورها في ضمان حسن سير المؤسسة من اهتمام، أصبحت عملية تأويل تلك الرموز ومحاولة فهمها وفهم تأثيراتها المختلفة على الحياة داخل المؤسسة⁽¹⁾.

وتنطلق التأويلية الرمزية من فرضية مفادها أن الثقافة مجموعة من الحقائق المبنية والمنشأة اجتماعيا، أي بوصفها حقائق لا تتشكل في إطار المجموعات والتنظيمات عموما انطلاقا من الوجود الفيزيائي والطبيعي، بقدر ما تتكون عبر جملة التوافقات التي تحصل بين الأفراد، ولتوضيح ذلك يعتمد أصحاب هذا التوجه الأسرة كمثل، لاعتبارها بنظرهم تجمعا إنسانيا لا يحتاج تأسيسه بالضرورة إلى علاقات بيولوجية بين أفرادها، بقدر ما ترتبط في الأساس بحسن نوايا أفرادها لتعريف أنفسهم وفق نموذج الأسرة التي يمكن -من هذا المنطلق- أن تكون دون وجود أي رابط قرابي أو دموي بين عناصرها، كما هو الحال في الأسرة التي تبني طفلا لا يمثل الرابط البيولوجي في نظرهم شرطا كافيا لتأسيس أسرة، بل يتطلب الأمر ما هو أهم من ذلك وهو الاعتراف الضمني لعناصرها بالتعايش وفق منطق الأسرة، وفي حالة غياب ذلك تتحل تلك الخلية بالرغم من تقاسم أفرادها السكن والحياة المشتركة والروابط الدموية.

وبهذا المعنى تعد كل الثقافات بما في ذلك ثقافة المؤسسة أطرا مبنية اجتماعيا، يقوم وجودها بإقرار عناصرها به وتصرفهم في ضوء ذلك وترى المقاربة التأويلية الرمزية أن سير انخراط الأفراد في حياة مؤسسة ما لا يمكن أن يتم إلا بعد استيعابهم وتمكنهم من فهم عالم الرموز السارية في المؤسسة، وعبر تجاوزهم مع جملة المعاني المعطاة في تلك الرموز من طرف بقية عناصر المؤسسة وتكمن عملية استيعاب الرموز وتداولها وتأويلها من تأسيس الثقافة والمحافظة عليها وإعادة إنتاجها وعليه تصبح ملاحظة البناء الرمزي وكيفية استخدامه وتداوله من طرف عناصر مؤسسة ما المدخل الضروري حسب هذه

(1) -Philippe Bermoux, Sociologie de l'entreprise, Paris : Ed du Seuil, 1999, p 192

المقاربة لفهم إشكالية ثقافة المؤسسة وتطرح عملية البحث عن الرموز ومعانيها المفاتيح الرئيسية لكل باحث يهتم بتأويل ثقافتها⁽¹⁾.

ورغم ما أكده الدارسون على قدرة مسيري المؤسسات على السيطرة على أشكال ما يبتدعونه من رموز وأحجامه وأنماطه فإنهم يقرون بصعوبة التحكم في التطورات حول تلك الأنماط المبتكرة من دلالات ووسائل رمزية⁽²⁾.

وعلى سبيل ذلك، قد تتجاوز ضمن عالم صناعة السيارات رمز سيارة فاخرة من نوع "جاغوار" مثلا كونه قطعة معدنية ذات شكل معين تعود بالنظر لدار صنع معروفة ليصبح لدى البعض رمزا للوجاهة الاجتماعية وللسلطة، كما يمكن أن يكون لدى البعض الآخر رمزا للفوارق الاجتماعية وانعدام العدالة، وتعد الرموز السارية في ثقافة المؤسسة لدى بعض المختصين جزء مما يسميه عالم النفس الاجتماعي إدغار تشاين ظواهر السطح، والتي يعدها ذلك المستوى البارز الذي ترشح به في المستوى الأول ثقافة التنظيم الاجتماعي وتعقبه في المستوى الثاني قيم السلوك ومعاييرها، وفي المستوى الأخير المعتقدات والافتراضات.

وتتمثل تلك الظواهر السطحية في الإفرازات البارزة للعيان، وفي حصيلة ما يبقى مرئيا ومسموعا وملموسا من سلوك أفراد المؤسسة المتجذر في مستويات المعايير والقيم والافتراضات وتتجلى تلك الظواهر في أصناف عديدة يمكن أن تشمل الأشياء الفيزيائية المنتجة من طرف ثقافة مؤسساتية ما، كالأشكال والرسوم والديكور والمباني والملابس وهيئة الموظفين، كما أنها يمكن أن تحوي على الظواهر الشفوية المتداولة في اللغة المكتوبة والمنطوقة، من قصص وروايات وأساطير وحكايات النجاح، وتشمل كذلك

(1) – Mary Jo Hatch, Théories des organisations, Paris: De Boeck University, 2000, p 233.

(2) –Philippe Bermoux, Sociologie de l'entreprise, opcit, p 234.

مجموعة من الظواهر السلوكية كالطقوس والاحتفالات ونماذج الاتصال والتواصل وعلى كل باحث اعتماده عند محاولة فهم خفايا ثقافة مؤسسة ما⁽¹⁾.

وفي الأخير، إن الحديث عن مفهوم ثقافة المؤسسة يؤدي بنا إلى القول بأن المفهوم قد تحول تحت تأثير ما عرفه من شيوع في السنوات الأخيرة من مجرد مفهوم علمي ونظري إلى أداة إجرائية ناجعة لم تعد تستخدم لتحليل ما يدور في عمق الأنسجة الاجتماعية للمؤسسات وفهمها فحسب، بل أصبحت أساس عمليات هندسة مستقبل المؤسسات وصناعة قوام نجاحها كما أصبح المفهوم ومدارسه محضنة لتوليد سبل علاج حالة كساد المؤسسات ومنه تنبثق الوصفات الجاهزة للنجاح في التسيير والتميز، وقد تنوعت وفقا لذلك ابتكارات مجال تهيئة عالم رموز المؤسسة وصناعة أساطيرها وطقوسها وأبطالها بما يتوافق مع رغبات المسيرين لها والقائمين عليها، جامعة في ذلك بين قوة الاستثمار المادي وتوظيف الفنون وتقنيات العلوم والتكنولوجيا، لضمان التدخل في الوقت المناسب لبيت الروح في حياة المؤسسة وفي ثقافة هويتها.

4) إشكالية التغيير الاجتماعي وعلاقة المؤسسة بالمحيط.

تعد إشكالية التغيير الاجتماعي أحد محاور الاهتمام البارزة التي جلبت فكر علماء الاجتماع، وقد تطور مبحث التغيير الاجتماعي اليوم ليشمل نقاط ارتكاز عديدة ومتباينة بتباين المدارس والتيارات السوسولوجية، وي طرح جملة من الأسئلة بنطاق التغيير الاجتماعي (على المستوى الماكرو سوسولوجي أو الميكرو سوسولوجي) وحجمه ومداه وأشكاله وأصنافه. وفي الميكرو سوسولوجي وارتباطا بما شهده مفهوم المؤسسة الاجتماعية من تجديد بعدما أصبحت تعد بمثابة البناء الاجتماعي الحي والكيان النابض بما تحتويه من علاقات اجتماعية متداخلة بين عناصرها.

(1) – Mary Jo Hatch, Théories des organisations, Opcit, p 236.

أصبح موضوع التغيير الاجتماعي في المؤسسة يطرح كظاهرة اجتماعية على صلة وثيقة بنطاقها الميكرو سوسولوجي الذي هو داخل المؤسسة وعلى نطاقها الماكرو سوسولوجي الأشمل وهو المحيط المجتمعي الذي تنتمي إليه، وقد تم عبر ذلك تجاوز مسألة الجدل حول اعتبار المؤسسة مجالاً مغلقاً على ذاته وعدم الصلة بمحيطه من ناحية وتجاوز الجدل المتصل بإشكالية التغيير بين تأثير الداخل والخارج من ناحية أخرى إلى جانب لفت النظر نحو ما يمكن أن تتسم به نظم تسيير المؤسسات من خصوصية سياق مجتمعي وثقافي إلى سياق آخر من ناحية ثالثة، وهو ما تم إبرازه من خلال الدراسات المقارنة على نطاق دولي والتي أكدت تراجع الحديث عن تنظيم عقلائي كوني ينسحب على كل المؤسسات كالنموذج التايلوري أمام قوة الإقرار بواقع تكيف المؤسسة مع الخصائص المميزة للسياقات الوطنية وحتى المحلية والجهوية⁽¹⁾.

وقد أصبح التغيير الاجتماعي في المؤسسة يقسر بأنه تغير في القواعد السارية وفي أنساق العلاقات الاجتماعية القائمة بين الفاعلين الاجتماعيين بغض النظر عن إشكاليات الداخل والخارج بالرغم مما تسجله تأثيرات تطور المحيط الثقافي والاجتماعي في عملية التغيير من أهمية، وتوصلت دراسات التغيير الاجتماعي ضمن المؤسسة إلى الإقرار بضرورة النظر إليه في ضوء تلازمه مع نظم العلاقات الاجتماعية القائمة وأنساقها بشكل دفع إلى تأكيد أن كل تغير يطرأ على المؤسسة لأي سبب من الأسباب، كإدخال آلة جديدة مثلاً، يتطلب بناء نموذج جديد ومستحدث من أنظمة العلاقات الاجتماعية المتصلة به إذ أن كل تغير يجب تحديده على أنه تغير في أنساق العلاقات القائمة وتمثل الآلات جزء من ذلك النظام الذي تقوم فيه بدورها في العلاقة المعقدة بين الفاعلين والتعديل المستمر⁽²⁾.

(1) –Renauld Sainsaulieu, L'identité au travail, opcit, p 88.

(2) –Philippe Bermoux, Sociologie de l'entreprise, op cit, p 218.

وفي ضوء تناول إشكالية التغيير الاجتماعي بالمؤسسة وصلته بمنظومة العلاقات الاجتماعية الموجودة بداخلها، أثار المختصون مسألة أدوات التغيير وعوامله وتصدرت إشكالية توجيه عملية التغيير داخل المؤسسة والتحكم فيها أو ما سمي أيضا بالتغيير المبرمج اهتمام كل المختصين في علوم الإدارة وعلماء اجتماع التنظيم والمؤسسة.

وقد تبنى المختصون فكرة توجيه التغيير والتخطيط له وذلك من خلال ما يمكن أن يوجد من وصفات جاهزة للتدخل في المؤسسة بغرض إحداث التغيير فيها وهو ما أصبحت تسوقه بيوت الخبرة ومكاتبها المختصة في هذا الشأن، من خلال تشخيص أوضاع اشتغال المؤسسة، واقتراح الحل وبرمجة إنجازه عبر مرافقة ومتابعة تطور عملية التغيير طبقا للوصفة المنصوح اتباعها وتتم في هذا الشأن مسألة التحكم في التغيير وفي إدارته عبر عملية تشكيل مختلف العوامل المرتبطة بعملية الإنتاج، بما فيها السعر، وكميات الإنتاج وغير ذلك من العناصر التي يمكن لممارس السلطة بالمؤسسة أن يضبطها فتكون له بمثابة لوحة تحكم محددة مسبقا، تملئ عليه النموذج الأمثل لتسيير أنشطة الإنتاج ويرتبط الأمر في هذا المستوى بالاحتكام إلى نموذج عقلائي قائم على مجموعة محددة من الأدوات والوسائل يدل اعتمادها على التسليم بنوع من الحتمية التي تعني أن توافر جملة من الأسباب والشروط المحددة مسبقا تؤدي حتما إلى تحقيق نتيجة تميز المؤسسة⁽¹⁾.

ولكن التسليم بحتمية النتائج المتوقعة ضمن مسار إدارة التغيير مسألة كانت محل نقد من طرف علماء اجتماع التنظيم والمؤسسة الذين شككوا في حتمية بلوغ نفس النتائج باعتماد نفس الشروط والأسباب، وذلك نظرا لارتباط مختلف العوامل والعناصر المحددة مسبقا بتغيير العلاقات الاجتماعية الموجودة داخل المؤسسة، حيث ترتبط عملية استخدام

(1) -Philippe Cabin, Les organisation état de savoir, 2^e ed, Paris : Ed sciences humaines, 2005, p 210.

العناصر المحددة مسبقا لإحداث التغيير بمنظومة العلاقات السائدة بين أفراد المؤسسة أي شبكة العلاقات الاجتماعية القائمة بين المهنيين والموظفين ومختلف المجموعات المحيطة بعمليات الإنتاج المختلفة داخل المؤسسة⁽¹⁾.

وقد ميز بعض علماء اجتماع التنظيم المؤسسة بين التغير الاجتماعي الذي يتصل بحدوث تعديل معين على المؤسسة محددًا في الزمان والمكان ويفضي إلى نتائج تعتبر إلى حد ما إيجابية وبين مفهوم التجديد الذي يرتبط أكثر بعملية التدخل الإرادي وتعديل حياة المؤسسة، من خلال إقحام معطيات أو عوامل جديدة ويمثل التجديد حسب جوزيف شنبتر مجموعة من الأفعال المبرمجة والرامية إلى تسيير عملية تمرير المبتكرات الجديدة للسوق وتتطلب تلك الأفعال إحداث توافقات جديدة بين مختلف الموارد التي تحتكم إليها المؤسسة، كما تتطلب تحقيق عملية التجديد ونجاحها في نظر علماء الاجتماع توافر عنصر "الحس الفائق" إلى جانب المهارات القيادية العليا في ممارسة السلطة نظرا لما يرافق كل عملية تجديد من مقاومة للتغيير من قبل حماة النظام القائم والساري في المؤسسة ويبقى نجاح حركة التجديد على صلة وثيقة بقدرة جميع عناصر المؤسسة على الانخراط فيها بشكل فاعل بما يساعد على إعادة تشكيل المشروع القائم وتعديله نحو قبول التجديد واحتضانه⁽²⁾.

ويعد التجديد التكنولوجي اليوم من أهم عوامل أحداث التغيير الاجتماعي في صلب المؤسسة العمومية ويتمثل في عملية مواكبة المؤسسة للتطور التقني والعلمي والتكنولوجي الحاصل في مجال اختصاصها، مما أدى إلى استخدام واسع ومنتشر للكمبيوتر في جميع أنشطة العمل والذي أصبح السمة البارزة لمؤسسة عصر ما بعد الصناعة، ومن نتائج هذا الانتشار بروز نوع من التقسيم الجديد للعمل، يتم فيه استقطاب عمال المعرفة،

(1) – Philippe Bermoux, *Sociologie de l'entreprise*, opcit, 219.

(2) – Philippe Cabin ph, *Les organisation état de savoir*, op.cit p216.

بما لديهم من مهارات فعالة للعمل في الشبكات، وتزايد فيه حدة قطاع الخدمات بما يؤدي إلى تغيرات هيكلية في بنية تنظيمات العمل ومؤسساته تهمش فيها فئة عمال الصناعة لفائدة عمال القطاع الثالث، وتتغير فيه بشكل هيكلية علاقات الإنتاج وبنية الهرم الوظيفي، وقد توقع الكثير من الباحثين تهديدا واضحا للانتشار الواسع لتكنولوجيا المعلومات والاتصال على مختلف الشرائح المهنية بدءا من فئة الصفوة حتى فئة العمال اليدويين⁽¹⁾.

5) ممارسة السلطة التنظيمية في المؤسسة الجزائرية بين البنى التقليدية والبنى الحديثة.

إن السلطة التنظيمية هي جزء لا يتجزأ من الثقافة العامة التي يحملها الفرد، بل أن بنية الثقافة العامة للمجتمع هي التي تحاول تكيف وضع المنظمة التي نراها من خلال السلطة التي تمارس فيها حتى تتسجم مع النسق البنائي الثقافي العام، وهذا خاص بالمجتمعات التي تنشأ فيها هذه المنظمات، أما المجتمعات التي تستورد هذه المنظمات فإن عملية التكيف تأخذ مسارا آخر وذلك لأن الثقافة التنظيمية هي نتاج لوضعية اجتماعية واقتصادية وترتبط بالنظام الاقتصادي والاجتماعي السائد وهذا ما نجده عند تكلمنا عن الثقافة التنظيمية في المجتمعات الريفية الزراعية والمجتمعات الصناعية، حيث نجد اختلافا واضحا يظهر في طبيعة البنى الاجتماعية بين التقليدية والحضرية كنتيجة للبيئة الثقافية.

وعندما نتناول موضوع السلطة التنظيمية -الذي هو تحصيل حاصل لطبيعة الثقافة التنظيمية في المؤسسات الجزائرية- نجدها مرتبطة بالبنى التقليدية لتنظيم الحياة عموما وتنظيم العمل خصوصا، وكذلك نجدها مضطرة للاندماج مع التنظيمات الحديثة

(1) - اعتماد علام، قيم العمل الجديدة في المجتمع المصري، مرجع سابق، ص 204.

للمؤسسات ومنظمات الأعمال في إطار عملية التغير الاجتماعي التي أفرزت نوعاً آخر من البنى الاجتماعية ذات طابع حضاري⁽¹⁾.

وهذا ما يجعلنا نتكلم عن الوضع الثقافي العام للمجتمع الجزائري وما يحمله من صراعات وتناقضات ينعكس تماماً على وضع ممارسة السلطة التنظيمية في المؤسسات الجزائرية.

فكلنا يعلم بالبيئة العامة للمجتمع الجزائري كغيره من مجتمعات العالم العربي والإسلامي، لم يخضع للتغيرات التي عرفتتها المجتمعات الأوروبية وأن البناء الاجتماعي والاقتصادي لم يعايش كل التطورات السياسية والثقافية والاقتصادية التي عرفتتها أوروبا بعد الثورات الصناعية، لذا بقيت الأنماط التنظيمية التقليدية وما تصحبه من قيم وعادات وتقاليد وأعراف سائدة فالحديث عن ممارسة السلطة التنظيمية في إطار الثقافة التنظيمية في المؤسسة الجزائرية يأخذ منحى آخر من التحليل لأننا نتكلم عن مجتمع لم يعرف النظام الرأسمالي وما أفرزه من تنظيمات وقيم للعمل والإنتاج، ففي المجتمع الجزائري التقليدي، الذي كان في معظمه، ينشط في الزراعة وتربية المواشي، الذي لا يتطلب تعقيداً في تنظيم مثل هذه الأنشطة بالإضافة إلى ارتباطها بالقبيلة مباشرة، والتي كانت في عمومها ممتدة بغرض توفير اليد العاملة، كانت الدولة لا تتدخل بشكل مباشر في تنظيم الحياة العامة، فالسلطة كانت متمركزة في المدن، أما في الأرياف فكانت سلطتهم غير ملزمة إلا في جانب الضرائب، وظهر هذا جلياً في عهد الوصاية العثمانية على المجتمع الجزائري⁽²⁾.

أما داخل المراكز الحضرية فكان طابع النظام الممارس يتميز بنظام المدنية حيث تقسم إلى مجموعة من التراتبات الاجتماعية تختص كل واحدة منها بأنشطة معينة وبصفة

(1) - كمال بوقرة، المسألة الثقافية وعلاقتها بالمشكلات التنظيمية في المؤسسة الجزائرية، مرجع سابق، ص 242.

(2) - المرجع نفسه، ص 243.

عامة كانت السلطة الممارسة تحمل طابعا مميزا يشير إلى البنى الاجتماعية الحديثة. في ظل هذه الأطر التقليدية التي تعكس البنية الاجتماعية للمجتمع الجزائري، ظهر معوق آخر ساهم في تأخير وتعميق التخلف الثقافي والاجتماعي والتنظيمي في المجتمع الجزائري، وهو الاستعمار الفرنسي الذي لم يعمل على نشر رسالة الحضارة والرقى بل ساهم على تمديد الوضعية المزرية للمجتمع الجزائري وعمق في مظاهر ثقافة التخلف والخرافة قصدا وعمدا.

هذه النظرة التي أدت بأفراد المجتمع الجزائري إلى الحفاظ على النمط التقليدي بمختلف بنائه الإيجابية والسلبية وعدم الاحتكاك بالأوروبيين.

وبعد الاستقلال واجهت مشاريع التنمية وخاصة في المؤسسات والمنظمات المختلفة مشكلة الثقافة التنظيمية وخاصة من حيث تنظيم ممارسات السلطة في هذه المؤسسات التي يعاني منها المجتمع وأما الفرد الجزائري فهو يتطلع إلى الرقي والتقدم كبقية المجتمعات لكنه واجه عبئ تأثير أنماط البنى الاجتماعية في إطار الثقافة التقليدية⁽¹⁾.

وبهذا نجد أنفسنا أمام نمطين من البنى الاجتماعية في تسيير المنظمات والمؤسسات الجزائرية نمط من البنى التقليدية كمتأثر بالعادات والتقاليد وبوسائل العمل والإنتاج في ممارسة السلطة، وقد كان يغلب عليه الطابع الرعوي والفلاحي والتقليدي وتحكم الفرد روابط دموية قبلية قوية، وفي المقابل نجد نمط آخر من البنى الاجتماعية يعرف بالبنى الحديثة متأثرا بالقيم السائدة في هذا العصر يقوم على حرية واستقلالية أوسع عن القبيلة والعشيرة، وانتشار المهن الصناعية والإدارية وما تتطلبه من قيم وطرق تنظيم، وهو ما

(1) - كمال بوقرة، المسألة الثقافية وعلاقتها بالمشكلات التنظيمية في المؤسسة الجزائرية، مرجع سابق، ص 243.

يؤدي إلى تكوين نماذج معينة من التفكير والعمل والسلوك وهو ما يطلق عليه بالذهبية الصناعية⁽¹⁾.

إن الحديث عن البنى الاجتماعية التقليدية والبنى الحديثة هنا لا يعني أننا ننظر إليها بوجه التمايز والتفاضل بل الغرض هو دراستها من أجل الاستفادة من القيم التنظيمية التي تساعدنا اليوم في تنظيم مؤسساتنا بأداء فعال واستقرار دائم ذلك أن لكل نمط إيجابياته وسلبياته، فقيم الرحمة والتضامن والتكافل والإيثار... الخ هي قيم إيجابية ولا نجدها إلا في النمط التقليدي من السلطة الممارسة، وقيم احترام الوقت وتقسيم العمل واحترام التنظيم والعقلانية... الخ لا نجدها إلا في المؤسسات الحديثة، لهذا يجب التعرف على كلا النمطين الاجتماعيين وتحليل القيم التي يتقنها كل نمط، من أجل معرفة الوسيلة التي يجب الاستفادة منها واستغلالها في المجالات المهنية وممارسة السلطة بطريقة تؤدي إلى الاستقرار العام والدائم في المؤسسات.

6) أنماط البنى الاجتماعية وإشكالية ضبط الممارسة للسلطة في المؤسسة العمومية الجزائرية.

أن الوصول إلى ممارسة السلطة في التنظيم العام أو الدولة إنما يحصل بالقبيلة والعصبية وهذا ما وضحه ابن خلدون في قوله "إن المغالبة والممانعة إنما تكون بالعصبية لما فيها من التتمر واستماتة كل واحد منهم دون صاحبه، ثم أن الملك منصب شريف ملذوذ يشتمل على جميع الخيرات الدنيوية والشهوات البدنية والملاذ النفسية، فيقع فيه التنافس غالباً، وقل أن يسلمه أحد لصاحبه إلا إذا غلبت عليه، فتقع المنازعة وتقضي الحرب إلى الحرب والقتال والمغالبة وشيء منها لا يقع إلا بالعصبية"⁽²⁾.

(1) - بوفلجة غياث، القيم الثقافية والتسيير، ط1، الجزائر: دار الغرب للطباعة والنشر، 1988، ص 27.

(2) - عبد الرحمان ابن خلدون، المقدمة، ط 2، تحقيق عبد الواحد وافي، مرجع سابق، ص 503.

تتطلع العصبية القبلية إلى السلطة قصد إشرافها على التنظيم العام لمختلف علاقات أفراد المجتمع، فتعمل جاهدة لإقامته على أنقاض دولة أخرى، أو تتحالف وتدخل تحت حماية نظام الحكم السائد، فالغاية التي تسعى إليها القبيلة هي السلطة.

إن الانتقال من صلابة البداوة إلى رقة الحضارة يعني عملية انتقالية من مجتمع الحرمان الذي يتميز في علاقاته بالتضامن والالتحام والسلاح الوحيد والفعال في مجابهة المعوقات بين الإنسان وأخيه وضد الطبيعة من أجل البقاء، إلى مجتمع يطغى عليه نزاع المصالح والخاصة وتناقضها وفي هذا يذكرنا ابن خلدون بقوله: "إن القبيل الواحد وإن كانت فيه بيوت متفرقة وعصبية متعددة فلا بد من عصبية تكون أقوى من جميعها تغلبها وتستتبعها وتلتحم جميع العصبية فيها، وتصير وكأنها واحدة كبرى، وإلا وقع الافتراض المفضي إلى الاختلاف والتنازع، ثم إذا حصل التغلب بتلك العصبية على قومها طلبت بطبعها التغلب على أهل عصبية أخرى بعيدة عنها⁽¹⁾."

فعندما تحقق القبيلة مطالبها وأهدافها في السلطة والحكم فإن التناصر ينقلب إلى تناحر والتعاقد إلى تخاذل والكفاح المشترك يتحول إلى نزاع وصراع من أجل مكاسب شخصية، وهذا ما نجده فعلا في مختلف التنظيمات بمجتمعنا عندما نرى مؤشرات بعض أنماط البنى الاجتماعية التقليدية في الوجود الاجتماعي والثقافي والسياسي في حينها نرى القبيلة كقوة اجتماعية فاعلة في السلوك الانتخابي وتشكيلات مختلف الأحزاب السياسية التي تبنى على روابط دموية قبلية بحتة من أجل التموثق في المجتمع بمكانة عالية تسمح له بممارسة السلطة على مختلف المستويات الاجتماعية، بحيث تظهر البنى التقليدية وبقوة كبيرة وبالتضامن والاتحاد على قلب موازين القوى التنظيمية بفوز مرشح القبيلة لتقلد السلطة التي تعود بالنفع والكسب على الاتباع بامتيازات وخدمات اجتماعية في كل الميادين، ومن خلال هذه العملية الانتقالية من بنى تقليدية إلى حضرية تظهر

(1) - عبد الرحمان ابن خلدون، المقدمة، ط 2، تحقيق عبد الواحد وافي، مرجع سابق، ص 504.

السلطة القاهرة للقبائل الأخرى التي تسعى إلى إلغائها وتناسيها وتغافلها وتتوسع حريتها وحرية أفرادها داخل المجال الاجتماعي والتنظيمي، هذا من جهة على حسب تعصب أفراد القبيلة واتحادهم وولائهم المطلق لقبيلتهم ونسبهم، وفي بعض الأحيان تسعى القبيلة جاهدة للوصول إلى السلطة التي تنتج لها القوة والنفوذ لها ولأفراد سلطتها من جهة أخرى ولكن وكما وضح ابن خلدون من التناصر يكون التنافر⁽¹⁾.

ويتحول الأمر إلى قضاء المصالح الشخصية من خلال تصادم الشخص أثناء ممارسته للسلطة بالعصبية التنظيمية وبقيم البنى الاجتماعية الحديثة التي تنظم وتسير النظام العام وبالتالي فإن ممارسة السلطة وفق البنى الاجتماعية الحديثة في المجتمع الصناعي الحديث تسلب الشخص انتماءه وولاءه القبلي ويصير ولاء تنظيميا وولاء فرديا، يتطلع إلى خدمة أهدافه الشخصية والخاصة، من خلال التحالف مع مختلف العصبية التنظيمية وفي هذا لا يتحقق هدف العصبية القبلية في الشخص الممثل لأن التنظيم الذي يمارس فيه الشخص السلطة يكون فيه فاعلين آخرين يمارسون السلطة ضمن مستويات تنظيمية أخرى، وهم كذلك يخضعون إلى مكونات اجتماعية أخرى في إطار البنى الاجتماعية التقليدية ولهم كذلك انتماءات قبلية وروابط دموية وهكذا فإن إشكالية الازدواجية في تواجد هذه البنى الاجتماعية يؤدي إلى صراع وعدم استقرار المؤسسة، بحيث إذا زاد ولاء الشخص الذي يمارس السلطة لقبيلته يؤدي إلى خدمة مصالح قبيلته وأفرادها جميعا وإن نقص الانتماء صار انتماء تنظيميا أو انتماء سياسيا.

وفي المجتمع الجزائري نجد أن ممارسة السلطة في مختلف التنظيمات والمؤسسات في وقتنا الحاضر وعلى الرغم من نشأتها على أساس قانوني عقلائي إلا أن تداعيات البنى الاجتماعية التقليدية ممثلة في العصبية القبلية هي المسيطرة على ممارسة السلطة وخاصة في المؤسسات التي يتميز فيها التنظيم بالانحدار البدوي العمراني ويرتفع فيه

(1) - عبد الرحمان ابن خلدون، المقدمة، ط 2، تحقيق عبد الواحد وافي، مرجع سابق، ص 504.

الانتماء إلى الهوية الجماعية وتنخفض فيه الهوية الفردية التي نجدها في المجالات العمرانية الحضرية. ويتضح ذلك جليا في الممارسة السياسية عندما تجعل القبائل أو العروش الحزب السياسي مجرد مطية للوصول إلى السلطة.

وتكون برامج الحزب ومبادئه وأفكاره مجرد تمويه وفي الواقع الممارس نجد فوز القبيلة لا الحزب بالسلطة وفي النهاية تحقيق أهدافها العامة وأهداف المنتمين إليها.

وعندما نرجع إلى الموروث الثقافي الذي تركه لنا ابن خلدون نجد أن المصلحة المشتركة للقبيلة قد ربطت النسب البعيد بالنسب القريب والفروع المخصصة بفرع صاحب البيت.

إن هذا الصراع يكون ساري المفعول على مستوى البيت الحاكم وعصبته ثم على العصبية الغالبة والمغلوبة، وهكذا تنحل تلك الوحدة السياسية التي تجسدها الدولة لأن الأساس الذي قامت عليه هذه الوحدة قد انقلب إلى عكسه، والسبب في ذلك ما يحصل في النفوس بالتكاسل إذا ملك عليها أمرها صارت بالاستعباد آلة لسواها، وعالة عليهم فيقصر الأمل ويضعف التماسك والاعتماد إنما هو عن جدة الأمل، وما يحدث عنه من النشاط في القوى الحيوانية فإذا ذهب الأمل بالتكاسل وذهب ما يدعو إليه من الأحوال وكانت العصبية ذاهبة بالغلب الحاصل عليهم تناقص عمرانهم وتلاشت مكاسبهم وعجزوا عن المدافعة عن أنفسهم بما حصد الغلب من شوكتهم.

إن الولاء في المجتمع العصبي ليس ولاء لشخص ولا لمبدأ وإنما ولاء للمصلحة المشتركة التي يرى فيها كل شخص مصلحته الخاصة التي لم تتبلور بعد بالشكل الذي يمكنه الدفاع عنها، أما عندما تتبلور هذه المصالح الخاصة وعندما يصبح الأفراد غير قادرين على الدفاع عنها أو العمل على تحقيقها فإن المصلحة المشتركة تصبح مبهمه كما أن الولاء لها يصبح لا معنى له⁽¹⁾.

(1) - محمد عابد الجابري، العصبية والدولة، مرجع سابق، ص 375.

الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة.

أولاً: مجالات الدراسة

4-المجال المكاني

5-المجال البشري

6-المجال الزمني

ثانياً: المنهج المستخدم في الدراسة

ثالثاً: الأدوات وتقنيات جمع البيانات.

4-الملاحظة

5-المقابلة الموجهة

6-الوثائق والسجلات

رابعاً: المسح الشامل وطريقة اختياره.

أولاً: مجالات الدراسة

1) المجال المكاني:

أجريت الدراسة الميدانية بمديرية الخدمات الجامعية - باتنة - بوعقال - وهي مؤسسة عمومية جزائرية ذات طابع خدماتي، تتوفر فيها كل الخصائص التنظيمية التي تتماشى مع إشكالية الدراسة، وهي تقع بالقسم الغربي لولاية باتنة في حي كشيدة، يحدها شمالاً "حي خمسين مسكناً" وشرقاً "ابتدائية سلطاني صالح" أما غرباً وجنوباً فيحدها "حي الصادق شبشوب" تأسست في 22 ديسمبر سنة 2004 الموافق لـ 10 ذي القعدة عام 1425 بموجب القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 2004/12/22 المتضمن إنشاء مديريات الخدمات الجامعية التابعة لها ومشمولاتها المعدل والمتمم في إطار نظام مركزية السلطة والقرار الذي يلغي نظام استقلالية المؤسسات، تشرف مديرية الخدمات الجامعية باتنة بوعقال على مجموعة من الإقامات الجامعية، وهي:

- 1-الإقامة الجامعية الإخوة أوجرة.
- 2-الإقامة الجامعية أول نوفمبر 1954.
- 3-الإقامة الجامعية عمار بن فليس.
- 4-الإقامة الجامعية 1500 سرير.
- 5-الإقامة الجامعية 1000 سرير إناث.
- 6-الإقامة الجامعية حملة 01.
- 7-الإقامة الجامعية حملة 04.

تعاقب على ممارسة السلطة فيها منذ نشأتها في 2004 ستة (06) مدراء ولائيين مارسوا السلطة بالمؤسسة على فترات زمنية محددة ومتفاوتة فيما بينهم.

المدير الولائي الأول مارس السلطة فيها من تاريخ 2004 إلى 2007 تاريخ انتخابه نائبا في المجلس الشعبي الوطني وهو ينتمي جغرافيا إلى العصبية التي تنتمي إليها أغلبية أفراد مجتمع الدراسة.

المدير الثاني، مارس السلطة فيها بالنيابة من تاريخ (2007 إلى 2008) ثم عين بعدها بصفة رسمية مديرا ولائيا للخدمات الجامعية في ولاية سطيف.

المدير الولائي الثالث: استلم مهام ممارسة السلطة بالمؤسسة سنة 2008 وبقي إلى غاية سنة 2014 حيث تم تحويله إلى ولاية بسكرة مديرا ولائيا وهو كذلك ينتمي إلى العصبية التي ينتمي إليها أغلب أفراد مجتمع الدراسة.

المدير الولائي الرابع: مارس السلطة بالمؤسسة في سنة 2014 إلى غاية 2015 وهو عضو منتخب في المجلس الشعبي الولائي لولاية باتنة.

المدير الخامس: مارس السلطة من 2015 إلى 2016.

المدير السادس: من 2016 إلى يومنا هذا.

تعد مؤسسة الخدمات الجامعية باتنة بوعقال من المؤسسات العمومية التي تتميز بطابعها الخدماتي من خلال وظيفتها التي تهتم بتقديم خدمات للطلبة (الإيواء، النقل، الإطعام) لذلك فإنها تشكل مجالا نموذجيا لإجراء الدراسات السوسولوجية حول مواضيع متعددة، كموضوع دراستنا والمتعلق بأنماط البنى الاجتماعية وعلاقتها بممارسة السلطة التنظيمية بالمؤسسة نظرا لخصوصية ونوعية الخدمات التي تقدمها في إطار مخرجاتها التي تظهر تميز و بروز ممارسة السلطة فيها نظرا لرغبة الذين يريدون الاستفادة من هذه الخدمات وحاجتهم إليها.

(2) المجال البشري:

يعمل بالمؤسسة حاليا 140 موظفا أغلبهم متعاقدون وينقسمون بحسب فئاتهم المهنية إلى سبع مجموعات رئيسية حسب الرتبة الإدارية الممنوحة لهم قانونيا.

- المجموعة "أ" التصميم، البحث، الدراسات، الصنف 11 فما فوق وعددهم 26.
- المجموعة "ب" التطبيق (الصنف 9، 10) وعددهم 25.
- المجموعة "ج" التحكم (الصنف 7، 8) وعددهم 13.
- المجموعة "د" (الصنف 06 فما فوق) وعددهم 12.
- المتعاقدون وعددهم 60.
- إدماج ذوي الشهادات وعددهم 02.
- عقود ما قبل التشغيل وعددهم 02.

ويتوزعون على الهياكل والأقسام الإدارية للمؤسسة حسب احتياجاتها كما يلي:

- قسم المراقبة والتنسيق وعددهم 69
- قسم الصفقات العمومية وعددهم 32.
- قسم الموارد البشرية وعددهم 16.
- قسم المنح وعددهم 23.

(3) المجال الزمني:

تمت الدراسة الميدانية في فترة تمتد من 19 مارس 2017 إلى غاية 24 أبريل 2017، وكانت البداية بإجراء زيارة إلى المؤسسة لطرح موضوع الدراسة على الموظفين فيها لغرض التأكد من موقفهم حوله نظرا لحساسية الإشكالية المطروحة في الدراسة الميدانية من خلال التفاعل الذي أبداه أغلب الموظفين أجريت مقابلة حرة مع بعض الإطارات في المؤسسة، أين تمت الإحاطة بمختلف جوانب المؤسسة الإدارية والاجتماعية، ودامت هذه المرحلة أسبوعا وبعدها مباشرة تم تطبيق استمارة مقابلة على المبحوثين في كل المصالح حسب الرتب المهنية وهو الأمر الذي استغرق وقتا طويلا.

ثانيا : المنهج المستخدم في الدراسة.

إن الباحثين يستعينون في كل المشكلات التي يدرسونها بمناهج مختلفة لاختلاف الظواهر والمشكلات المطروحة للدراسة. حيث يوضح المهتمون بمناهج البحث أن الباحث ليس حرا في اختياره لمنهج بحثه ولكن طبيعة الظاهرة هي التي تفرض عليه المنهج المناسب لدراسته، ويعد المنهج المرتكز الأساسي في تصميم البحوث باعتباره "مجموعة منظمة من العمليات تسعى لبلوغ هدف"⁽¹⁾

وتماشيا مع طبيعة الموضوع وأهداف الدراسة الراهنة ومن أجل الإحاطة بمختلف جوانب ظاهرة ممارسة السلطة التي ترتبط بمتغيرات أنماط البنى الاجتماعية كان من الضروري أن أستخدم المنهج الوصفي.

حيث سأقوم بوصف الواقع التنظيمي للمؤسسة العمومية الجزائرية من خلال وصف علاقة أنماط البنى الاجتماعية في ممارسة السلطة التنظيمية بالمؤسسة مع ربطها بثقافة

(1)- مورييس، أنجريس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، الجزائر: دار القصة للنشر، 2010، ص 98.

وتركيبية المجتمع الجزائري وما تحويه من قيم ومعايير وكيف تنعكس على السلوك التنظيمي أثناء ممارسة السلطة في المؤسسة.

ثالثا: الأدوات وتقنيات جمع البيانات.

1-الملاحظة.

تعد الملاحظة من الأدوات المنهجية المهمة في جمع المعلومات والبيانات حيث تساعد الباحث في الإجابة عن أسئلة وفروض البحث وتعتبر عملية أولية يتصل فيها الباحث الاجتماعي بالواقع الذي يريد دراسته، وقد تم استخدام الملاحظة المباشرة أثناء التعامل المهني مع موظفي المؤسسة بمختلف رتبهم في مختلف المستويات التنظيمية مستفسرا في ذلك عن طبيعة السلطة الممارسة عليهم، وكيفية توزيعها، ومدى مشاركتهم في اتخاذ القرارات وطرق الاتصال بين مختلف المستويات التنظيمية، وطرق التوظيف والترقية، وكيفية الاستفادة من الامتيازات الاجتماعية التي تتوفر عليها المؤسسة وكذا الهيئات الفاعلة في المؤسسة وعن سبب بروزها مركزا على المؤثرات الخارجية في ممارسة السلطة بالمؤسسة وموقف العمال منها.

2-المقابلة الموجهة.

لقد تمت هذه المقابلة من خلال تقديم استمارة واحدة لكل المبحوثين في المؤسسة الذين يمثلون مجتمع الدراسة، وقد شكلت المقابلة في هذا البحث أداة أساسية في جمع البيانات نظرا لما وفرته لنا من تسهيلات في جمع المعطيات اللازمة للبحث بشكل أكثر دقة.

وتظم استمارة المقابلة المستخدمة في هذا البحث مجموعة من الأسئلة قسمت على عدة محاور، حيث ضم المحور الأول عدة أسئلة متعلقة بالبيانات الشخصية والعامّة للمبحوثين في مجتمع البحث.

ويضم المحور الثاني أسئلة تتعلق ببيانات حول أثر نمط البنى الاجتماعية التقليدية في ممارسة السلطة بالمؤسسة، أما المحور الثالث فيضم أسئلة تدور حول موقف الموظفين في المؤسسة من العلاقات القرابية والروابط العصبية، والمحور الرابع يضم أسئلة حول تأثير الانتماء السياسي والأيدولوجي في ممارسة السلطة التنظيمية بالمؤسسة.

ويضم المحور الخامس أسئلة حول الصراع المهني في المؤسسة، كما يضم المحور السادس والأخير أسئلة تتعلق بنمط العقلنة وترشيد القرارات في ممارسة السلطة الناجحة. كل هذه الأسئلة تعالج مؤشرا من مؤشرات البحث والغرض منها اختبار فرضيات الدراسة.

3- الوثائق والسجلات.

هذه الوثائق والسجلات المتحصل عليها عن طريق الإدارة متعلقة بالقانون الداخلي للمؤسسة ومخطط تسيير الموارد البشرية تمكنا من خلالها بالاطلاع على عدد الموظفين وتوزيعهم على مختلف المصالح، كما اطلعنا أثناء جلوسنا مع رئيس مصلحة متابعة المسارات المهنية على بعض الوثائق المتعلقة بالترقية والتكوين، ونفس الشيء مع رئيس قسم الموارد البشرية، أين اطلعنا على الوثائق الخاصة بكيفيات التوظيف والترقية وكانت هذه الوثائق عبارة عن نصوص تنظيمية لقانون الوظيفة العمومية.

رابعا: المسح الشامل وطريقة اختياره.

يعد المسح الاجتماعي الشامل من الطرق الرئيسية التي تستخدم في البحوث الوصفية وتصويرها كميا عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة بغرض الوصول إلى نتائج أقرب للواقع وأكثر دقة.

وقد فرضت علينا الدراسة الحالية وصفا معمقا لمتغيرات أنماط البنى الاجتماعية وطبيعة العلاقة التي تربطها بممارسة السلطة في المؤسسة العمومية لذلك تناولنا في هذه الدراسة

الميدانية المسح الشامل الخاص الذي يهتم بنواحي خاصة ومحددة من الحياة الاجتماعية كالصحة والتعليم العالي والمصانع والمؤسسات رغبة منا للوصول إلى نتائج أقرب للواقع وأكثر مصداقية وساعدنا في هذا الاختيار مجتمع البحث الذي يحتوى على عدد من المبحوثين مناسبين جدا للدراسة المسحية الشاملة، حيث قمنا بدراسة شاملة لجميع مفردات مجتمع البحث.

ويضم 137 موظفا من أصل 140 وذلك لوجود 3 موظفين في عطل مرضية، اثنان من العنصر النسوي في إطار عطلة الأمومة وموظف واحد غائب عن العمل بسبب عطلة مرضية طويلة المدة.

مجتمع البحث هم كل الموظفين الذين يشتغلون بمديرية الخدمات الجامعية باتنة بوعقال وهي مؤسسة عمومية ذات طابع خدماتي.

الفصل السادس: تفسير البيانات واختبار فرضيات الدراسة

أولاً: تحليل وتفسير البيانات.

ثانياً: نتائج الدراسة.

7- اختبار الفرضية الأولى.

8- اختبار الفرضية الثانية.

9- اختبار الفرضية الثالثة.

10- اختبار الفرضية الرابعة.

11- اختبار الفرضية الخامسة.

12- النتيجة العامة.

أولا تحليل وتفسير البيانات.

1- تحليل ومناقشة البيانات الشخصية والعامية.

الجدول رقم (01) يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب السن.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
31 – 24	31	22.63 %
38 – 32	35	25.55 %
45 – 39	29	21.16 %
52 – 46	23	16.79 %
60 – 53	19	13.87 %
المجموع	137	100 %

نلاحظ في الجدول أعلاه أن نسبة الشباب عالية، حيث نجد أن 22.63 بالمئة تتراوح أعمارهم بين 24 و 31 سنة و 25.55 بالمئة أعمارهم ما بين 32 و 38 سنة فيما نجد 21.16 بالمئة ينتمون إلى فئة (39 - 45) سنة.

وعند قراءتنا لنتائج هذا الجدول نجد أن نسبة الشباب في المؤسسة مجال الدراسة تصل إلى 69.34 بالمئة وهي نسبة عالية، إذا ما قارناها بفئة الكهول الموزعة على الفئتين (46 - 52) و (53 - 60)، حيث بلغت أعمارهم في الفئة الأولى 16.79 بالمئة وفي الثانية 13.87 بالمئة.

إن هذه الأرقام والنسب التي تخص الفئة العمرية لأفراد مجتمع الدراسة نجدها متوافقة إلى حد بعيد إذا ما قارناها بالخصائص الديمغرافية للمجتمع الجزائري الذي يغلب عليه عنصر الشباب.

الجدول رقم (02) يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الجنس.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
ذكر	92	67.15 %
أنثى	45	32.85 %
المجموع	137	100 %

يوضح الجدول أعلاه أن نسبة الذكور تمثل الأغلبية من مجموع أفراد مجتمع البحث التي بلغت 67.15% أما العنصر النسوي فبلغت نسبته 32.85%، وعند قراءتنا لنتائج هذا الجدول نجد أن هناك تفاوتاً بين الجنسين في المؤسسة، فنسبة 32.85% معبرة عن حضور معتبر لجنس الأنثى، أما عن أسباب التفاوت بين الذكور والإناث في المؤسسة مجال الدراسة فتعود إلى خصوصية العمل في المؤسسة التي تهتم أكثر بتوظيف الذكور لتغطية العجز في بعض المصالح التي لا تستطيع الأنثى شغلها (مصلحة الأمن، النقل، الإطعام...) لأن الوظيفة في هذه المصالح تؤدي غالباً في الليل أو في ساعات متأخرة، الأمر الذي يؤدي إلى عزوف العنصر النسوي عن شغل هذه المناصب لخصوصية البيئة والتنشئة الاجتماعية للمجتمع الجزائري.

الجدول رقم (03) يوضح الحالة المدنية لأفراد مجتمع البحث

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
أعزب	57	41.61 %
متزوج	71	51.83 %
مطلق	09	06.56 %
أرمل	00	00 %
المجموع	137	100 %

يوضح الجدول أعلاه أن نسبة المتزوجين بلغت 51.83% من المبحوثين في مجتمع البحث، أما نسبة العزاب فقد بلغت 41.61 بالمئة ونسبة الطلاق بلغت 06.56 بالمئة،

تدل نتائج الجدول أن هناك نسبة مرتفعة من العزاب في العينة المبحوثة، وهذا يوحي إلى معطيات سوسيواقتصادية جد مهمة، حيث أن عزوف الشباب عن الزواج المبكر، مرتبط بالوضع الاجتماعي والمهني للأفراد، وأن أغلب هذه الفئة حديثو العمل بالمؤسسة ويشغلون مناصب متوسطة برواتب زهيدة، لهذا فإن عمل الأفراد في هذه المؤسسة لا يحفزهم على الزواج، أما نسبة الطلاق والتي تقدر بـ 06.56 بالمئة كانت في الفئة التي تصنف في المجموعة (د) وهي الصنف 06 فما دون ويخص العمال المهنيين والمنظفات وكان غالبيتها العنصر النسوي.

إن خصوصية هذه الفئة من المبحوثين تتميز بمستوى علمي واجتماعي محدود مما يوقعا في خلافات وصراعات زوجية تؤدي إلى الطلاق، حسب ما صرح به مجموعة من المبحوثين في هذه الفئة أثناء المقابلة الخاصة بجمع المعلومات.

الجدول رقم (04) يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب المستوى التعليمي

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
يقرأ ويكتب	02	1.46 %
ابتدائي	21	15.33 %
متوسط	39	28.47 %
ثانوي	29	21.16 %
جامعي	43	31.39 %
دراسات عليا	03	02.19 %
المجموع	137	100 %

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن المستوى التعليمي لأفراد مجتمع الدراسة يتوزع على كل الاحتمالات بنسب متفاوتة كما يتضح لنا من الجدول كذلك أن نسبة الأميين لدى المبحوثين ضعيفة جدا حيث تكاد تنعدم وتقدر بـ 1.46 بالمئة فيما نجد نسبة الجامعيين

هي الأكبر والتي بلغت 31.39 بالمئة وتليها مباشرة فئة المتوسطين التي بلغت 28.47 بالمئة، في حين بلغت نسبة الثانويين 21.16 بالمئة ونسبة المستوى الابتدائي 15.33 بالمئة، وفي الأخير كانت فئة الدراسات العليا ممثلة بالنسبة 02.19 بالمئة في مجتمع الدراسة.

إن هذه الأرقام التي توضح المستوى التعليمي للمبحوثين ترتبط بالوظيفة التي تقوم بها المؤسسة وهي وظيفة ذات طابع خدماتي، فالمؤسسة لا تحتاج إلى عدد كبير من ذوي الدراسات العليا، وبالتالي فالمؤسسة تستقطب كل المستويات حسب احتياجاتها وتبقى نسبة الجامعيين مرتفعة، وهذا يعود إلى تزايد مخرجات الجامعة في الآونة الأخيرة، والإصلاحات التي أجريت على قانون الوظيفة العمومية سنة 2007 والتي ركزت على المؤهلات العلمية في الترقية والتوظيف، مع الأخذ بعين الاعتبار المؤهل العلمي لتنمية قدرات نسق الموارد البشرية في المؤسسة.

الجدول رقم (05) يبين الموطن الأصلي للمبحوثين

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
ريفي	56	40.88 %
شبه حضري	48	35.04 %
حضري	33	24.08 %
المجموع	137	100 %

يوضح الجدول أعلاه الموطن الأصلي أو البيئة الجغرافية الأصلي لأفراد مجتمع الدراسة بالمؤسسة.

حيث نجد 40.88 بالمئة من المبحوثين من أصول جغرافية ريفية أي التجمعات التي تجتمع على رابطة الدم والقربى الممتدة تجمعهم العصبية يغلب على بيئتها الطابع الفلاحي الزراعي، ويقصد بالمطقة الريفية (قرية، دوار) تكون خارج المدينة، ونجد

35.04 بالمئة من المبحوثين في مجتمع الدراسة من أصول جغرافية شبه حضرية وهي تلك التجمعات أو المناطق التي تعرف تغيرا جذريا لكن بطيئا ولها مواصفات المدينة لكنها تحافظ في أغلب الأحوال على طبيعتها التقليدية يسودها نظام قائم على أنماط البنى الاجتماعية التقليدية في بيئة شبه حضرية. أما 24.08 بالمئة من المبحوثين فكان موطنهم الأصلي بيئة جغرافية حضرية والتي يقصد بها المنطقة التي تعرف صناعات مختلفة ولها مواصفات المدينة في كل أشكالها التنظيمية. من خلال المعطيات الإحصائية في الجدول نستنتج أن أغلب المبحوثين في مجتمع الدراسة موطنهم الأصلي بيئة جغرافية ريفية ذات طابع شبه حضري.

جدول رقم (06) يوضح مكان الإقامة الأصلي للمبحوثين في مجتمع الدراسة

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
تاكسلانت	22	16.06 %
أولاد سي سليمان	25	18.25 %
لمسان	17	12.41 %
رأس العيون	02	01.46 %
عين التوتة	09	06.57 %
تيمقاد	03	02.19 %
سريانة	02	01.46 %
أريس	03	02.19 %
أولاد فاضل	01	0.73 %
باتنة	19	13.87 %
بريكة	03	02.19 %
سفيان	13	09.49 %
أولاد سلام	04	02.91 %
مروانة	14	10.22 %
المجموع	137	100 %

يوضح الجدول أعلاه مكان الإقامة الأصلي للمبحوثين في مجتمع الدراسة حيث نجد 18.25 بالمئة من المبحوثين مكان إقامتهم الأصلي هو بلدية أولاد سي سليمان و 16.06 بالمئة من المبحوثين بلدية إقامتهم الأصلية هي تاكسلانت وتليها 12.41 بالمئة من المبحوثين يقرون بأن أصل بلدية إقامتهم هي لمان و 09.49 بالمئة من المبحوثين يصرحون بأن أصل مكان إقامتهم هو بلدية سفيان. ومثبت بلدية مروانة مكان أصل الإقامة 10.22 بالمئة من المبحوثين في مجتمع الدراسة.

إن هذه النسب التي تصل إلى 66.43 بالمئة من المبحوثين في المؤسسة مجتمع الدراسة تعبر عن بلديات ينتمي غالبية قاطنيها إلى عصبية واحدة أي أن أغلب الموظفين في المؤسسة ينحدرون من عصبية تجمعهم روابط قرابية وعشائرية واحدة يعيشون في بيئة جغرافية تحكمها البنى الاجتماعية التقليدية.

وتبقى الفئات الأخرى موزعة بنسب ضئيلة أو منعدمة على البلديات الأخرى، ما عدا بلدية باتنة التي تمثل مكان الإقامة لـ: 13.87 بالمئة من المبحوثين في المؤسسة مجال الدراسة، وهي نسبة تعبر عن مدى استفادة أبناء بلدية الولاية من ناحية التوظيف بالمؤسسة بحكم تواجدها في الولاية في إطار امتصاص غضب الجماهير التي أقرتها الحكومة لما أعطت أوامر وتعليمات صارمة لتوظيف أبناء المناطق التي تتواجد فيها المؤسسات العمومية (أحداث م ح ج فيسديس 2008).

من خلال الشواهد الإحصائية نستنتج أن بلديات الإقامة الأصلية للمبحوثين هي بلديات ريفية وأغلبها تشكل لنا بلديات تنتمي إلى عصبية واحدة، مما يظهر لنا الأثر الواضح لقيم البنى الاجتماعية التقليدية المبني على العصبية والقبيلة في المؤسسة مجتمع الدراسة.

جدول رقم (07) يوضح الانحدار القبلي للمبحوثين

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
أولاد سلطان	82	59.85 %
أولاد فاطمة	13	9.49 %
أولاد شليح	10	7.30 %
أولاد سيدي يحي	07	5.11 %
الخذران	05	3.65 %
الجبايلية	07	5.11 %
أولاد سلام	05	3.65 %
أولاد علي	02	1.46 %
أولاد مخلوف	03	2.19 %
أولاد فاضل	03	2.19 %
المجموع	137	100 %

يوضح الجدول أعلاه الانتماء القبلي أو العصبي للمبحوثين في المؤسسة مجتمع الدراسة، حيث نجد 59.85 بالمئة من المبحوثين في مجتمع الدراسة ينحدرون من عصبية أولاد سلطان و 9.49 بالمئة ينحدرون من عصبية أولاد فاطمة، و 7.30 بالمئة من المبحوثين ينتمون إلى عصبية أولاد شليح، كما نجد عصبية أولاد سيدي يحي تمثل 5.11 بالمئة من المبحوثين في المؤسسة مجتمع الدراسة و 3.65 بالمئة مثلت عصبية الخذران، وعبرت 05.11 بالمئة عن انتمائها العصبي إلى عصبية الجبايلية، ونجد عصبية أولاد سلام تمثل 3.65 بالمئة من المبحوثين، وأقرت 01.46 بالمئة انتمائها العصبي إلى عصبية أولاد علي، بينما مثلت 02.19 بالمئة من المبحوثين عصبية أولاد مخلوف وأولاد فاضل.

من خلال نتائج الجدول نجد أكبر عصبية مثلت المبحوثين في المؤسسة مجتمع الدراسة هي عصبية أولاد سلطان التي تمثل بيئة جغرافية ذات طابع ريفي منقسمة إلى خمس بلديات يغلب عليها الطابع الريفي كما رأينا في الجدول رقم 06 الذي وضح لنا بلديات الإقامة الأصلية للمبحوثين.

وما نستنتجه من الجدول هو نمط اتجاه وممارسة السلطة بالمؤسسة القائم على تأثيرات البنى الاجتماعية التقليدية في استقطاب الموظفين إلى المؤسسة لممارسة مختلف الأنشطة والأعمال في إطار الانتماء العصبي ورابطة الدم.

جدول رقم (08) يوضح السكن العائلي الحالي للمبحوثين

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
منطقة ريفية	34	24.82 %
منطقة حضرية	103	75.18 %
المجموع	137	100 %

يوضح الجدول أعلاه السكن العائلي الحالي للمبحوثين في المؤسسة مجتمع الدراسة، حيث نجد 75.18 بالمئة من المبحوثين يسكنون في المنطقة الحضرية التي تعرف صناعات مختلفة ولها مواصفات المدينة كاملة ونقصد بها الولاية، 24.82 بالمئة من المبحوثين يسكنون في مناطق جغرافية ذات طابع ريفي تكون خارج المدينة.

لقد عبرت 75.18 بالمئة من المبحوثين عن نسبة جد معتبرة عن الساكنين بالولاية مقر تواجد المؤسسة مكان العمل، وهذا راجع إلى قدرة العامل المهني كمحدد حاسم لإحداث التغيير الاجتماعي.

من خلال انتقاله من المناطق الريفية إلى السكن بالمنطقة الحضرية في إطار جدلية أولوية الحاجة للاستقرار من منطلق المهنة لدى الموظف التي أشار إليها ابن خلدون

حين حاول معالجة مسألة المقام وتأكيد الذات. من منظور الاستقرار والحركة عندما أشار إلى حالات الترحال والثبوت في المهنة التي تولد الوضعية الاجتماعية بدو/حضر. "إن اختلاف الناس في أحوالهم إنما هو اختلاف نحلته من المعاش" ثم إذا اتسعت أحوال هؤلاء المنتحلين للمعاش وحصل لهم ما فوق الحاجة من الغنى والرفه، دعاهم ذلك إلى السكون والدعة" (1).

وفي هذا إقرار بأن أسلوب اكتساب الفرد لأسباب العيش والمال له الدور الحاسم في الموقع الاجتماعي والاختلاف عن الآخرين وبالتالي يكون متغير المهمة محددًا حاسمًا للوضعية الاجتماعية وهذا ما لاحظناه في الجدول من خلال 75.18 بالمئة من المبحوثين استقروا في مكان تواجد مؤسسة عملهم الذي يعبر عن منطقة حضرية، لكن لا يعني هذا تخليهم عن قيم البيئة الاجتماعية التي نشأوا فيها، لأننا لاحظنا أثناء التحقيقات الميدانية ظهور نوع من الصراع داخل المؤسسة على مستوى تقمص مناصب العمل الحساسة، أو طريقة التسيير والتنظيم بالمؤسسة الذي سببه حسب بعض المبحوثين التعصب في تقسيم المهام إلى نظام القرابة والعشائرية الغالب في ممارسة السلطة.

الجدول رقم (09) يوضح نوع أسر المبحوثين في المؤسسة.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نووية	96	70.07 %
ممتدة	41	29.93 %
المجموع	137	100 %

يبين الجدول أعلاه نوع الأسر التي ينتمي إليها المبحوثون في مجتمع الدراسة المتزوجون والعزاب معا نلاحظ أن نسبة 70.07 % منهم ينتمون لأسر نووية وهذا يعد شيئاً طبيعياً

(1) - عبد الرحمان ابن خلدون، المقدمة، تحقيق محمد عاطف غيث، مصر: مكتبة الفارابي، ب س ن، ص 191.

إذا ما قرانها بالتغيرات الثقافية في طرق تأسيس العائلة في المجتمع الجزائري الحديث، وكذا الظروف الاجتماعية المحسنة من طرف الدولة وخاصة الصيغ السكنية المختلفة الأنواع التي شهدناها في الآونة الأخيرة من أجل القضاء على مشكلة السكن، مما نتج عنه هذا النوع من الأسر.

وما نقرأه كذلك من الجدول أن هناك نسبة من الأسر الممتدة لا بأس بها قدرت بـ 29.93% لدى المبحوثين وهذا يرجع إلى عوامل يوسيوثقافية حيث نجد أن هناك أسر ما تزال تتشبث بالقيم التقليدية للتضامن العائلي، كما أن البيئة الجغرافية التي يغلب عليها الطابع الريفي والشبه حضري للمبحوثين في مجتمع الدراسة ساهم في بروز هذا النوع من الأسر.

الجدول رقم (10) يوضح عدد أفراد الأسر لدى مجتمع الدراسة بالمؤسسة

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
2 - 5	81	59.13 %
6 - 9	38	27.74 %
10 فما فوق	18	13.13 %
المجموع	137	100 %

يوضح الجدول رقم 10 أن 59.13% من المبحوثين يعيشون في أسر يتراوح أفرادها بين (2 و 5) أفراد وهذه نسبة عالية بالمقارنة مع واقع المجتمع الصناعي الحالي والذي يتطلب وجود أسر نووية ذات عدد قليل من الأفراد، كما أن مجتمع الدراسة مجتمع فتي تغلب فيه فئة الشباب على بقية الفئات بنسبة عالية حسب الجدول رقم (03) وهم حديثوا الزواج وبالتالي عدد أفراد أسرهم صغير.

كما سجلنا في الجدول نسبة من الأسر تقدر بـ 27.74% في مجتمع الدراسة يتراوح عدد أفرادها ما بين (6 و 9) أفراد وهي نسبة معتبرة لا تتوافق مع معايير واقع المجتمع

الصناعي الذي نعيشه. وخاصة إذا ما أضيفت هذه النسبة إلى الفئة المئوية التي يكون فيها عدد الأفراد يتراوح بين (10 فما فوق) والتي بلغت 13.13%، نجد أن نسبة 40.87% من أفراد مجتمع البحث تمتاز بكثافة عالية من حيث عدد الأفراد، وبهذا يمكننا القول أنه برغم النسب المهمة في مجتمع البحث والتي تخص عدد أفراد الأسر من 2 إلى 05 والتي تقدر بـ 59.13% إلى أن حجم الأسرة الجزائرية يخضع للعوامل الثقافية دون مراعاة العوامل الاقتصادية التي تنظم طريقة العيش في الأسرة حسب الدخل المادي.

جدول رقم (11) يوضح عدد أفراد أسر مجتمع الدراسة الذين يشتغلون في المؤسسة.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
لا شيء	65	47.44 %
1 - 2	48	35.04 %
3 - 4	21	15.33 %
5 - 6	03	02.19 %
المجموع	137	100 %

يوضح الجدول رقم 11 عدد أفراد أسر مجتمع الدراسة الممتدة والنوعية، الذين يشتغلون بالمؤسسة، إذ نجد نسبة 35.04% من أسر مجتمع الدراسة يشتغل من (1 - 2) من أفرادها بالمؤسسة، بينما أفراد أسر مجتمع الدراسة المتكونة من (3 - 4) فيتواجدون بالمؤسسة كموظفين بنسبة 15.33% كما مثلت نسبة 02.19% في مجتمع الدراسة أفراد الأسر التي تتكون من (5 إلى 6) فرد فئة موظفين بالمؤسسة، وقد عبرت بنسبة 47.44% من أفراد مجتمع الدراسة عن عدم وجود أي فرد سواء في الأسرة النووية أو الممتدة كموظف بالمؤسسة.

من خلال نتائج هذا الجدول نستنتج أن التركيبة التنظيمية لإدارة الموارد البشرية بالمؤسسة يسودها نظام عصبي قائم على العائلة والأسرة.

بحيث نجد نسبة 52.56% من مجتمع الدراسة يتواجد بها أفراد أسرهم الممتدة والنوعية (من 1 إلى 06 أفراد) وهذا مؤشر قوي يدل على مدى تأثير البنية القبلية والعصبية القائم على العائلة ورابطة الدم في ممارسة السلطة التنظيمية بالمؤسسة وخاصة عند استقطاب الموظفين.

جدول رقم (12) يوضح الرتبة الإدارية لأفراد مجتمع البحث بالمؤسسة

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
موظف بسيط	72	52.56 %
إطار	39	28.46 %
إطار مشرف	26	18.98 %
المجموع	137	100 %

يوضح الجدول أعلاه المستوى المهني لأفراد مجتمع البحث حسب الرتبة الممنوحة لهم إداريا إذ نجد 52.56% منهم موظفين بسطاء أغلبهم يشغلون مناصب تعاقدية مصنفون في الصنف رقم 06 فما دون، و 28.46 بالمئة إطارات يشتغلون في مناصب دائمة موزعين على الأصناف (7 - 8) (9 - 10) أغلبهم متحصلون على شهادات جامعية أو شهادات معادلة لها من مختلف مدارس التكوين المعتمدة، بينما نجد 18.98 بالمئة من أفراد مجتمع البحث تمثل فئة الإطارات المشرفة أو المناصب العليا وهم يحتلون مراكز أساسية في إدارة المؤسسة بإشرافهم على تسيير مختلف المصالح والأقسام وهم ينتمون إلى الصنف رقم 11 فما فوق، هذا الصنف كذلك ينتمي إليه كل المتحصلين على الشهادات العلمية الجامعية المصنفة قانونيا لشغل هذه المناصب بما فيها الدراسات العليا في الصنف 14 التي تعادل متصرفا إداريا رئيسيا.

وبهذا يكون مجتمع البحث شاملا لكل الفئات المشكلة للإطار البشري الخاص بالمؤسسة مجال الدراسة والتي ترتفع فيها نسبة الموظفين العاديين البسطاء وهذا راجع إلى خصوصية المؤسسة مجال الدراسة التي تقوم بتقديم مخرجات ذات طابع خدماتي وهي تحتاج بنسبة كبيرة إلى هذه الفئة للقيام بهذه الأنشطة.

جدول رقم (13) يوضح الوضعية المهنية لأفراد مجتمع الدراسة

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
مرسم	76	55.47 %
متعاقد	61	44.53 %
المجموع	137	100 %

يوضح الجدول أعلاه الوضعية المهنية لأفراد مجتمع الدراسة في المؤسسة، حيث نجد بنسبة 55.47 بالمئة منهم يشغلون مناصب دائمة في المؤسسة بينما نجد نسبة 44.53 بالمئة غير مستقرين في مناصبهم ويشغلون مناصب تعاقدية بالمؤسسة مجال الدراسة. إن هذا النوع من المناصب التعاقدية في المؤسسة متواجد بنسبة معتبرة في مجتمع الدراسة وقدرت بـ 44.53 بالمئة وهذه الحالة المهنية تؤثر على عدم استقرار نسق الموارد البشرية في المؤسسة أثناء أدائه مختلف النشاطات مما يضعف الأداء الفعال. وهذا ما لاحظناه في المؤسسة مجال الدراسة لدى هذه الفئة التي تمتلك كل المؤهلات لترسيمهم قانونيا حيث أن أغلبهم متحصلون على مؤهلات علمية جامعية لشغل مناصب دائمة، لكنهم يعيشون حالات نفسية غير مستقرة تؤثر على الأداء الوظيفي بالمؤسسة، وعند سؤالنا لهم عن أسباب عدم ترسيمهم أجاب أغلبهم أن الترسيم في هذه المؤسسة يخضع إلى اعتبارات عصبية قبلية أو شخصية ذات مصلحة متبادلة في إطار مؤثرات البنى الاجتماعية الحديثة.

جدول رقم (14) يوضح تاريخ التوظيف في المؤسسة

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
1990 – 1982	16	% 11.68
1999 – 1991	26	% 18.98
2008 – 2000	29	% 21.16
2016 – 2008	66	% 48.18
المجموع	137	% 100

يوضح الجدول أعلاه تاريخ التوظيف في المؤسسة الخاص بأفراد مجتمع الدراسة التي أنشئت بقرار مشترك بتاريخ 22 ديسمبر 2004 المتضمن إنشاء مديريات الخدمات الجامعية لغرض مركزية التسيير في المؤسسات العمومية الجزائرية وإلغاء استقلاليتها.

يتضح من هذا الجدول أن نسبة 69.34 بالمئة من أفراد مجتمع البحث تم استقطابهم إلى المؤسسة بين (سنة 2000 – 2016) وهي أعلى نسبة توظيف في تاريخ الاستقطاب بهذه المؤسسة وخاصة بين سنوات (2008 – 2016) حيث بلغت نسبة التوظيف بالمؤسسة 48.18 بالمئة، بينما نجد نسبة 11.68 بالمئة تم توظيفهم بين (سنة 1982 – 1990) ونسبة 18.98 بالمئة تم توظيفهم بين سنة (1991 – 1999) بالإقامات الجامعية في إطار استقلالية المؤسسات العمومية إلى غاية 2004 حيث أصبحت هذه الإقامات موحدة التسيير تحت لواء مديريات الخدمات، أين تم تحويل الموظفين من الإقامات إلى المديرية حسب ضرورة المصلحة.

ومن خلال الجدول نستنتج عند مقارنة نتائج هذا الجدول بفترات المسؤولين الذين مارسوا السلطة التنظيمية في المؤسسة أن أغلب هؤلاء المسؤولين الذين مارسوا السلطة بالمؤسسة ينحدرون وينتمون إلى بلديات المنطقة الجغرافية التي تمثل أكبر عصبية ينتمي إليها أغلب المبحوثين في المؤسسة مجتمع الدراسة كما وضحناه سابقا في الجدول

رقم 06 بعنوان : مكان الإقامة الأصلي للمبحوثين، والجدول رقم 07 بعنوان: الانحدار القبلي للمبحوثين.

وهذا ما يوضح التأثيرات الخارجية لنمط البنى الاجتماعية التقليدية في اتجاه السلطة وسريانها بالمؤسسة عند توظيف القرابة والعشير في توظيف العمال بها.

2- تحليل ومناقشة البيانات الخاصة بالبنى الاجتماعية التقليدية وأثرها في ممارسة

السلطة التنظيمية بالمؤسسة

الجدول رقم (15) يوضح أساس بناء العلاقات الاجتماعية لأفراد مجتمع الدراسة

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
على أساس المصلحة والمنفعة	00	00 %
على أساس الجوار	54	39.41 %
على أساس القرابة ورابطة الدم	27	19.71 %
على أساس الزمالة والصداقة	56	40.88 %
المجموع	137	100 %

يوضح الجدول أعلاه أساس بناء العلاقات الاجتماعية العامة عند أفراد مجتمع الدراسة، حيث وجدنا أن 39.41 بالمئة من أفراد مجتمع الدراسة يؤسسون مختلف علاقاتهم الاجتماعية على أساس الجوار وقد عبرت نسبة 40.88 بالمئة من الأفراد المبحوثين على أن أساس علاقاتهم الاجتماعية مبنية على الزمالة والصداقة، بينما مثلت نسبة 19.71 بالمئة من المبحوثين الأساس القائم على القرابة ورابطة الدم، وأما الاحتمال القائم على أساس المصلحة والمنفعة في بناء العلاقات الاجتماعية لدى أفراد مجتمع الدراسة فلم يظهر نهائياً وكانت نسبته 00 بالمئة.

من خلال هذه النتائج نستنتج أن الخلفية الاجتماعية لأفراد مجتمع الدراسة خلفية مبنية على روح القيم السائدة في المجتمع التقليدي القائم على التكافل الاجتماعي والتضامن

العائلي وحسن الجوار، كما نجد كذلك مستوى عالي من الوعي بحجم العلاقات الاجتماعية السليمة التي من المفروض أن تسود بين الأفراد في المجتمع.

الجدول رقم (16) يوضح الحالة الاجتماعية المناسبة لعيش الإنسان حياة اجتماعية مستقرة.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
الحالة التي يعمل فيها على تغيير قيم وعادات وتقاليد المجتمع التقليدي	32	23.36 %
الحالة التي يسعى فيها الفرد إلى إعادة تشكيل الواقع الاجتماعي	29	21.17 %
حالة رفض التبعية التقليدية في نمط العيش	33	24.09 %
حالة المحافظة على الواقع الثقافي والمعيشي	13	09.49 %
الخضوع لمعايير الجماعة وسلوكاتها	18	13.13 %
حالة مساندة عادات وتقاليد المجتمع	12	08.76 %
المجموع	137	100 %

يوضح الجدول أعلاه نظرة الباحثين إلى الحالة الاجتماعية المناسبة لعيش الفرد حياة اجتماعية مستقرة، حيث نجد أن 23.36% من الباحثين في مجتمع الدراسة ينظرون إلى أن الحياة الاجتماعية المستقرة للفرد مرهونة بحالة تغير القيم والعادات في المجتمع التقليدي الذي يعيش فيه وعبرت نسبة 21.17 بالمئة من الباحثين عن الحاجة إلى ضرورة إعادة تشكيل الواقع الاجتماعي من أجل حياة اجتماعية مستقرة، ونجد نسبة في مجتمع الدراسة من الباحثين قدرت بـ: 24.09 بالمئة نادت إلى ضرورة رفض التبعية التقليدية في نمط العيش من أجل عيش حياة مستقرة.

بينما نجد المنادين من الباحثين في مجتمع الدراسة إلى ضرورة التمسك بالموروث الاجتماعي والثقافي لكي يعيش الفرد حياة اجتماعية مستقرة منقسمين بنسب متفاوتة على الاحتمالات التي تتوافق مع التمسك بالبنية الاجتماعية التقليدية، حيث نجد نسبة 09.49

بالمئة من المبحوثين ترى أن المحافظة على الواقع الثقافي والمعيشي للمجتمع ضروري ليعيش الفرد مستقرا في حياته، وبنسبة 13.13 بالمئة ترى أن الخضوع لمعايير الجماعة وسلوكاتها من المحددات الضرورية لحياة اجتماعية مستقرة.

بينما نجد نسبة 08.76 بالمئة من المبحوثين ترى بضرورة مساندة عادات وتقاليد المجتمع من أجل الاستقرار الاجتماعي.

من خلال الجدول نستنتج أن الخلفية الاجتماعية لأفراد مجتمع الدراسة تأثرت بآليات التغيير الاجتماعي، حيث نجد أن نسبة عالية من المبحوثين في مجتمع الدراسة تقدر بـ 68.62 بالمئة تدعو وتنادي إلى التخلي عن نمط البنى الاجتماعية التقليدية القائمة على العصبية القبلية. كما دعت إلى ضرورة إعادة النظر في تشكيل الواقع الاجتماعي حسب المستجدات الحالية والرفض التام لنمط التبعية التقليدية في الواقع المعيش.

الجدول رقم (17) يوضح رغبة المبحوثين في التحرر من الضوابط التقليدية أو المحافظة عليها.

النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات	
24.82 %	34	لأنك تريد أن تعيش في بيئة اجتماعية وفق ما تراه مناسباً	نعم
22.63 %	31	تريد أن تحدد نمطاً خاصاً بك في الحياة	
21.90 %	30	تريد تحديد قراراتك بنفسك	
69.35 %	95	المجموع	
13.86 %	19	لأنك تسير وفق قيم وعادات المجتمع التقليدي	لا
09.49 %	13	لأنك تسعى للحفاظ على ما هو موجود في المجتمع	
07.30 %	10	تحافظ على الواقع الاجتماعي وتبقى لأن تكون نموذجاً له	
30.65 %	42	المجموع	

يوضح الجدول أعلاه رغبة المبحوثين في المحافظة على الضوابط التقليدية في إطار البنى الاجتماعية التقليدية أو السعي إلى تغييرها حيث نجد 69.35 بالمئة من المبحوثين في مجتمع الدراسة يريدون التحرر من الضوابط الاجتماعية التقليدية التي تحكمها البنى الاجتماعية القديمة لأنهم يريدون العيش في بيئة اجتماعية وفق ما يرونه مناسباً لذلك وهذا ما عبرت عنه 24.82 بالمئة من هذه الفئة و 22.63 بالمئة تريد أن تحدد نمطا خاصا بهم في الحياة ونجد 21.90 بالمئة من هذه الفئة ترى أن التخلص من الضوابط التقليدية ضروري ليحدد الفرد قراره بنفسه.

وفيما يخص رغبة المبحوثين في المحافظة على الضوابط التقليدية فكانت معبرة في مجتمع البحث بنسبة 30.65 بالمئة موزعة على الاحتمالات المقدمة لهم والتي يرون فيها أسبابا لرأيهم حول المحافظة على الضوابط التقليدية لسير النظام في المجتمع، حيث أقرت 13.86 بالمئة أن السير وفق قيم وعادات المجتمع التقليدي تملي علينا المحافظة على الضوابط التقليدية و 09.49 ترى أن المحافظة على الضوابط الاجتماعية التقليدية سبب في السعي نحو الحفاظ على ما هو موجود في المجتمع، ونجد 07.30 بالمئة من المبحوثين تحافظ على الضوابط الاجتماعية التقليدية للحفاظ على الواقع الاجتماعي الحالي وتسعى لأن تكون نموذجا لهذا المجتمع التقليدي.

نستنتج من هذا الجدول أن الخلفية الاجتماعية للمبحوثين تسير في اتجاه قيم المجتمع المتحضر القائم على التفكير السليم في ممارسة العلاقات الاجتماعية، وهذا ما صرح به أغلب المبحوثين الذين يرون في ضرورة ترك الضوابط الاجتماعية التقليدية المتعلقة بالبنية القروية والموروث القبلي في إطار العصبية.

الجدول رقم (18) يوضح درجة انتماء وولاء المبحوثين للجماعة القرابية التي تمارس السلطة في المؤسسة.

النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات	
37.96 %	52	يكتسب الفرد دعم وقوة معنوية	نعم
28.47 %	39	يكتسب الشعور بالحماية داخل المؤسسة	
66.43 %	91	المجموع	
18.24 %	25	لأنك تعتقد أنه شيء كمال	لا
15.33 %	21	لأنك تستطيع العمل بدون جماعة قبيلتك	
33.57 %	46	المجموع	
100 %	137	المجموع	

يتبين لنا من الجدول أعلاه أن المعطيات والشواهد الإحصائية قد بينت لنا أن نسبة 66.43 بالمئة من المبحوثين في المؤسسة مجال الدراسة أجابوا بالإيجاب أنهم يكتسبون قوة معنوية وبشعور بالحماية داخل رابطة جماعتهم القرابية بالمؤسسة التي تمارس السلطة فيها وفي مقابل ذلك عبرت نسبة 33.57 بالمئة من المبحوثين والذين عبروا بالنفي أنهم يعتقدون أن الانتماء للجماعة القرابية التي تمارس السلطة شيء كمال وأن باستطاعتهم العمل بمفردهم دون جماعة قرابية.

وبصفة عامة تشير الشواهد أن المبحوثين يعتقدون أن الانتماء والولاء للجماعة القرابية التي تمارس السلطة في المؤسسة ضرورة ملحة في الحياة الاجتماعية الحديثة وهذا لأنهم يكتسبون منها حظوة وتمنحهم قوة معنوية وتشعرهم بالحماية داخل المؤسسة وهذا يدل على أن المبحوثين لا يزالون متمسكين بقيم المجتمع الأصلي التقليدي ويكون الولاء لجماعتهم القرابية، وهي كافية في نظرهم لتمثيل الجانب الأمني لهم وتحقيق استقرار لمستقبلهم الاجتماعي والوظيفي.

توحي هذه النظرة إلى مؤشرات سلبية وواقع هش للمؤسسات العمومية الجزائرية على المستوى التنظيمي الذي يعد النسق الأساسي وخاصة أثناء ممارسة السلطة تحت مؤثرات خلفيات البنى الاجتماعية التقليدية الذي يكبح نظام العقلانية والرشد ويدعو إلى مظاهر الصراع.

جدول رقم (19) يوضح أساس بناء العلاقات المهنية في المؤسسة لدى المبحوثين

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
علاقة التواجه مع الآخر	28	20.44 %
علاقة منفردة ذات اتجاه واحد	19	13.87 %
مرتبطة بجماعتك القرابية	81	59.12 %
علاقة شخصية بحتة	09	06.57 %
المجموع	137	100 %

نلاحظ من هذا الجدول الذي يقدم لنا نظرة المبحوثين حول أساس بناء علاقاتهم المهنية في المؤسسة، أن نسبة 59.12 بالمئة من المبحوثين في المؤسسة مجتمع الدراسة أن علاقاتهم المهنية مرتبطة ارتباطا وثيقا بأعضاء الجماعة القرابية خاصة مستويات السلطة العليا في المؤسسة، بينما نجد نسبة 20.44 بالمئة من المبحوثين يقرون بأن علاقاتهم المهنية مباشرة مع الوجه الآخر وتقر 13.87 بالمئة من المبحوثين أن علاقاتهم المهنية ذات اتجاه واحد ونفس الشيء عند النسبة التي مثلت 6.57 بالمئة من المبحوثين العلاقة المهنية الشخصية البحتة.

مما يجعلنا نقرأ في هذه الفئة التي مثلت نسبة 40.88 بالمئة أن أفرادها صرحوا بأن علاقاتهم المهنية في المؤسسة شخصية بحتة تتعامل مع كل الأفراد، ليس لها أساس من الانتماء إلى النظم التقليدية ولا الجماعات القرابية، بحيث بينوا لنا أنهم أشخاص فردانيون يبنون مثل هذا الانتماء.

وفي المقابل نرى تأثير البيئة الاجتماعية التقليدية ظاهر في المؤسسة بكل قيمة القرابية والعشائرية بنسبة 59.12 بالمئة.

الجدول رقم (20) يبين معيار تعيين المسؤولين بالمؤسسة

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
على أساس عقلاني رشيد	25	18.25 %
على أساس الحكامة التنظيمية والخبرة المهنية للرئيس	19	13.87 %
على أساس الامتداد القبلي والقرابي في هرم السلطة العليا	41	29.93 %
على أساس عقلاني رشيد بخلفية قبلية عصبية	31	22.63 %
على أساس الحكم الراشد بخلفية الأيديولوجية السياسية	21	15.32 %
المجموع	137	100 %

يوضح الجدول أعلاه نظرة الباحثين حول المعايير التي يتم من خلالها تعيين المسؤولين الذين يمارسون السلطة بالمؤسسة، حيث تثير الشواهد الإحصائية أن نسبة 29.93 بالمئة من الباحثين يرون أن تعيين المسؤولين الممارسين السلطة في المؤسسة يتم عن طريق البنى الاجتماعية التقليدية القائمة على الامتداد العشائري والقبلي في هرم السلطة العليا التي لها صلاحيات التعيين، وتشير نسبة 22.63 بالمئة من الباحثين أن السلطة التنظيمية الممارسة في السلطة تعين على أساس عقلاني رشيد في الظاهر وفي الباطن تحكمها وتؤثر في تعيينها البنية العصبية القبلية، فيما صرحت نسبة 15.32 بالمئة من الباحثين في مجتمع الدراسة بأن السلطة الممارسة في المؤسسة تعين بخلفية الأيديولوجيا السياسية وتعلن بمعيار الخبرة المهنية، وفي المقابل من ذلك عبرت نسبة أخرى من الباحثين قدرت بـ 32.12 بالمئة على أن السلطة في المؤسسة تعين وفق المعايير التنظيمية الحديثة القائمة على العقلنة والرشد والحكاما التنظيمية للمسؤول.

من الجدول نستنتج مدى تأثير البنى الاجتماعية التقليدية في التنظيمات الحديثة التي حافظت على مختلف القيم التقليدية (العشيرة ورابطة الدم والقبيلة ...) وإن لم تظهر بحكم الأنماط التنظيمية في المجتمع الحديث إلا أنها مستبنة في كثير من المواقف التنظيمية، وهذا ما تكلم عنه ابن خلدون في انتقال السلطة من البدو إلى الحضرة عند ذكره انتقال كل المعايير التقليدية التي تحكمها البنى الاجتماعية التقليدية في المجتمعات البدوية إلى المجتمعات المتحضرة.

جدول رقم (21) يوضح أسس توزيع المهام الداخلية في المؤسسة حسب نظرة الباحثين

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
تنظيم عقلاني وقانوني	19	13.87 %
عشائري قبلي وعائلي	61	44.53 %
شخصي بالمحاباة	22	16.05 %
الولاء للرئيس في كل قراراته	35	25.55 %
المجموع	137	100 %

يبين الجدول أعلاه نظرة الموظفين إلى طريقة توزيع المهام الداخلية في المؤسسة مجال الدراسة، حيث نجد أن نسبة 44.53 بالمائة من الباحثين يرون في توزيع المهام الداخلية بالمؤسسة بأنها قائمة على أساس البنى الاجتماعية التقليدية التي تحكمها القبيلة والعشيرة والعائلة، ونسبة 25.55 بالمائة من الباحثين في مجتمع الدراسة ترى أن توزيع السلطة بالمؤسسة قائم على الموالاة التامة للرئيس في كل القرارات التي يتخذها وقد عبرت نسبة 16.05 بالمائة من الباحثين على علاقة المحاباة بين الرئيس والمرؤوس في توزيع المهام الداخلية بالمؤسسة، ونجد في المقابل 13.87 بالمائة مثلت الأفراد الذين يرون أن توزيع السلطة بالمؤسسة قائم على أساس عقلاني قانوني في تنظيم توزيع المهام.

كل هذه الأرقام والشواهد الإحصائية تدل على أنماط البنى الاجتماعية التقليدية السائدة في المجتمع الجزائري وكل المؤسسات الاجتماعية التي من بينها هذه المؤسسة التي أجرينا فيها هذه الدراسة، والتي تتميز بطابعها الخدماتي الحساس، هذا الطابع الذي جعل المسؤولين الذين يمارسون السلطة يوزعونها بحكم الثقة على الموظفين من ذوي عصبتهم وعشيرتهم والموالين لهم للحفاظ على الاستقرار الكامل في المؤسسة.

وهنا يظهر لنا وبوضوح مدى تأثير البنى الاجتماعية التقليدية في ممارسة السلطة التنظيمية بالمؤسسة.

جدول رقم (22) يوضح نظرة الموظفين إلى طريقة التوظيف في المؤسسة

النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات	
13.87 %	19	نعم	
40.14 %	55	في الظاهر يستعمل القانون وفي الباطن تظهر المصالح الشخصية للمسؤولين حسب توجهاتهم العصبية.	لا
22.63 %	31	التحايل على قوانين التوظيف في الخفاء ثم إعلانها حسب مصالحهم الشخصية	
23.36 %	32	تسطير الأهداف الشخصية للمسؤولين في الخفاء وإعلانها بقوانين تنظيمية فيما بعد	
86.13 %	118	المجموع	
100 %	137	المجموع	

يبين الجدول أعلاه نمط التوظيف بالمؤسسة مجال الدراسة من خلال نظرة الباحثين بحيث تشير الشواهد الإحصائية أن نسبة 40.14 بالمئة من الباحثين ترى في عملية التوظيف بالمؤسسة أنها تقوم على المصالح الشخصية للمسؤولين في توظيف أقربائهم ومن يرغبون فيه ولكن لا يظهرونها إلى العلن لأن القوانين العامة للوظيفة العمومية لا تسمح بمثل هذه التصرفات وبالتالي يمون القانون كغطاء لهم، وفي نفس الاتجاه بينت

نسبة 45.99 بالمئة من المبحوثين مدى التحايل على قوانين الوظيفة العمومية في الخفاء عند تهيئة المخططات السنوية للتوظيف حسب مصالح المسؤولين في توظيف من يرغبون فيه دون مراعاة الشروط الموضوعية في عمليات الاستقطاب، ثم يعلنونها ويحتكمون إلى القانون في الظاهر.

وفي الوجه الآخر عبرت نسبة 13.87 بالمئة من المبحوثين عن التطبيق الكامل لشروط الوظيفة العمومية في المؤسسة.

إن القراءة التي نقرأها في نتائج هذا الجدول هي أن السلطة التنظيمية في المؤسسة تمارس وفق قوانين تنظيمية عقلانية رشيدة، المفروضة على المسؤولين في إطار مقومات المجتمع الحديث القائم على النظم والحكمة والعقلانية في تسيير المؤسسات لكنها تستبطن تأثيرات البنى الاجتماعية التقليدية المبنية على رابطة الدم وصلة القرابة.

جدول رقم (23) يوضح نظرة المبحوثين إلى كيفية ترسيم وترقية الموظفين بالمؤسسة

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
عن طريق الخبرة المهنية	20	14.60 %
عن طريق الكفاءة	18	13.14 %
عن طريق الولاء التام للرئيس	27	19.70 %
عن طريق صلة القرابة والانتماء القبلي المخفية في القيم التنظيمية الحديثة	40	29.20 %
عن طريق المصالح المشتركة للفاعلين في المؤسسة	32	23.36 %
المجموع	137	100 %

يوضح الجدول أعلاه تفسير المبحوثين في مجتمع الدراسة عملية الترقية والترسيم الخاصة بالموظفين في المؤسسة، فنجد أن 29.20 بالمئة من المبحوثين يتحدثون عن الترسيم والترقية في المؤسسة يتم عن طريق صلة القرابة والانحدار القبلي. و 23.36

بالمئة يرجعون الترقية والترسيم في المؤسسة إلى المصالح المشتركة للعناصر البارزة والمهمة في المؤسسة، كما نجد 29.20 بالمئة من المبحوثين يرون أن الترقية والترسيم يكون من نصيب الموظفين الموالين للرئيس في كل القرارات، وعبرت نسبة 14.60 بالمئة أن الترقية تكون عن طريق الخبرة المهنية وكذا الكفاءة التي مثلت 13.14 بالمئة من المبحوثين.

إن هذه التفسيرات التي يعطيها المبحوثون تدل على الخلل التنظيمي القائم بالمؤسسات العمومية الجزائرية التي يتفرد فيها المسؤولون الذين يمارسون السلطة عند اتخاذ القرارات وتفويض السلطة وتمركزها عند هذه القلة، كما تظهر كذلك ممارسة السلطة في المؤسسة الحديثة مستبطنة لبعض مظاهر البنى التقليدية التي يغلب عليها الطابع القبلي العصبي ورابطة الدم.

بالرغم من وجود بعض الشواهد الإحصائية في مجتمع الدراسة التي تنفي مثل هذه السلوكات التنظيمية وتقر بالعقلنة في الترقية والترسيم بالمؤسسة إلا أنها فئة قليلة تعبر عن المستفيدين من هذه الامتيازات المهنية بالمؤسسة حسب تصريحات أغلب المبحوثين.

جدول رقم (24) يوضح مدى المصادقية في الانتخابات التي تخص تمثيل العمال في اللجان الاجتماعية المختلفة بالمؤسسة.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	39	28.47 %
لا	98	71.53 %
المجموع	137	100 %

الجدول أعلاه يبين نظرة المبحوثين إلى الانتخابات التي تجري في المؤسسة من أجل تأسيس اللجان الاجتماعية للعمال وهي اللجنة المتساوية الأعضاء ولجنة الشؤون

الاجتماعية والنقابة، حيث نجد أن نسبة 71.53 بالمئة من المبحوثين ترى أنه لا يوجد مصداقية عند انتخاب هذه اللجان وترفض تماما مصداقيتها، لأنها حسب المقابلة أثناء توزيع الاستثمارات تراها لجان تشرف على مصالح متعددة في المؤسسة وحساسة لذا يتم الكولسة في تنظيمها من طرف الرؤساء و ثم وضع المشرفين عليها حسب ما يروونه مناسباً لهم في إطار تمويه العمال ظاهرياً بأنها محتكمة إلى القوانين التنظيمية في المرحلة الأخيرة التي يكون فيها الانتخاب رمزا فقط للنظام والعقلنة.

بينما نجد 28.47 بالمئة من المبحوثين يقرون بشفافية هذه الانتخابات ومصداقيتها وأنها خاضعة للقوانين التنظيمية الفاصلة في نتائجها.

إن هذه النتائج والشواهد الإحصائية تدل مرة أخرى على الهشاشة التنظيمية في المؤسسة مجال الدراسة كعينة من كل المؤسسات العمومية الجزائرية، التي نفنقر فيها إلى الموضوعية في ممارسة السلطة ونفنقر فيها إلى المصداقية التنظيمية القائمة على العقلانية والرشد بدون خلفيات اجتماعية مستبطنة ترافق المسؤولين في كل مظاهر ممارسة السلطة التنظيمية بالمؤسسة.

جدول رقم (25) يبين المشاركة الفعلية للموظفين في انتخاب مختلف اللجان الاجتماعية الخاصة بهم في المؤسسة.

النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات	
07.29 %	10	لأنها تجري بطرق منظمة وشفافة	نعم
10.95 %	15	لأن المترشحين فيها من الكفاءات النزيهة	
06.57 %	09	لأن المترشحين هدفهم هو خدمة المؤسسة	
24.81 %	34	المجموع	
27.74 %	38	لأنها غطاء قانوني لممارسة مصالح مشتركة خفية	لا
9.49 %	13	لأن المترشحين غالبا ما يقربون للرئيس	
37.96 %	52	لأنها لجان تشارك الرئيس في ممارسة السلطة لذا يقوم بهندستها في الخفاء كما يراه مناسبا له	
75.19 %	103	المجموع	
100 %	137	المجموع	

يوضح الجدول أعلاه مشاركة الموظفين في انتخابات مختلف اللجان الاجتماعية التي تخص شؤونهم المهنية من عدمها، فتشير النتائج إلى أن 75.19 بالمئة من المبحوثين عبروا عن رفضهم المشاركة في مثل هذه الانتخابات موزعة بنسب متقاربة على أسباب تنظيمية يرونها مانعا لهم في عدم مشاركتهم فيها، بحيث نجد 37.96 بالمئة من المبحوثين يرون أن عمل هذه اللجان مرتبط مباشرة بممارسة السلطة التنظيمية في المؤسسة، حيث يتم الرئيس هندستها في الخفاء ووضع ما يراه مناسبا له من الموظفين مشرفا عليها وغالبا ما يكونون من الموالين له، كما رفضت 27.47 بالمئة من المبحوثين المشاركة في هذا النوع من الفعاليات بحجة عدم وجود الشفافية التنظيمية فيها لأنها عملية في ظاهرها تخضع للأسس التنظيمية الحديثة المبنية على الشفافية والحكمة والرشد، لكن في باطنها الحقيقي تقوم على المصالح المشتركة الخاصة للرئيس وحاشيته

من ذوي عصبية وتفكيره وأهدافه، مثلت في هذا الاتجاه 9.49 بالمئة من المبحوثين سبب رفضهم هذه الانتخابات أن المترشحين تهيأ لهم الظروف التنظيمية مسبقا ويختارون قصدا على أساس الموروثات التنظيمية التقليدية ثم تظهر إلى العلن ويتم تأكيد مصداقيتها بالتحايل على القوانين التنظيمية، كما أكدت هذه الفئة أن غالبية هؤلاء الموظفين مقربون من الرئيس حسب مصالحهم.

وفي الاتجاه المضاد فقد صرحت نسبة قليلة قدرت بـ 24.81 بالمئة من المبحوثين بمشاركة في هذه الانتخابات بحكم نزاهتها وأكدوا أنها تجري في ظروف شفافة تحكمها القيم التنظيمية الحديثة المبنية على الكفاءة والعقلانية.

جدول رقم (26) يوضح مدى تأثير العلاقات القرابية والقبلية في ممارسة السلطة التنظيمية بالمؤسسة.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
دائما	77	56.20 %
أحيانا	31	22.63 %
أبدا	29	21.17 %
المجموع	137	100 %

يوضح الجدول أعلاه نظرة المبحوثين في مجتمع الدراسة حول مدى تأثير العلاقات القرابية والقبلية في ممارسة السلطة التنظيمية بالمؤسسة ومن خلال الشواهد الإحصائية تشير النتائج إلى أن 56.20 بالمئة من المبحوثين يقرون بأن العلاقات القرابية والقبلية كبنية اجتماعية تؤثر على ممارسة السلطة في المؤسسة دائما، فيما تشير نسبة 22.63 بالمئة من المبحوثين في مجتمع الدراسة إلى أن العلاقات القرابية والقبلية تؤثر في ممارسة السلطة التنظيمية بالمؤسسة أحيانا، بينما صرحت 21.17 بالمئة من المبحوثين

تصريحاً يدل على رفضهم التام القول بأن السلطة التنظيمية الممارسة في المؤسسة تتأثر بالبنى الاجتماعية التقليدية في إطار رابطة القرابة والقبيلة.

من خلال هذه المواقف والنتائج الإحصائية نجد أن السلطة التنظيمية في المؤسسة تمارس تحت تأثير نمط البنى الاجتماعية التقليدية ومن آثارها المؤشرات الميدانية التي صرح بها المبحوثون أثناء الجلوس معهم لمأى الاستمارات والملاحظات التي لاحظناها على الموظفين في مختلف الأقسام والمصالح، ويمكن إجمالها في عدم الاستقرار التنظيمي والصراع الظاهر بين مختلف مستويات السلطة التنظيمية، وحالات عدم الرضا الوظيفي عند أغلب الموظفين، وعدم إحساسهم بالانتماء إلى المؤسسة.

3- تحليل ومناقشة النتائج الخاصة بتأثير الروابط القرابية والجغرافية على توزيع السلطة بالمؤسسة.

الجدول رقم (27) يوضح المستوى القرابي للمبحوثين في المؤسسة مجتمع الدراسة.

النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات	
02.92 %	04	الأبناء	نعم
05.11 %	07	الآباء	
09.50 %	13	الإخوة	
31.30 %	43	مقربون في إطار الرابطة الدموية	
16.79 %	23	الأزواج	
65.70 %	90	المجموع	
34.30 %	47		لا
100 %	137	المجموع	

يوضح الجدول أعلاه أن نسبة 65.70 بالمئة من المبحوثين في مجتمع الدراسة يعملون مع أقربائهم سواء القريبين منهم كالآباء والآباء والإخوة والأزواج أو الذين يبعدون عنهم

من حيث النسب لكن يقربون إليهم من حيث رابطة الدم مثل الذين يشتركون في ألقاب العائلة الممتدة، بحيث نجد المستوى القرابي الخاص بالأبناء ممثلاً بنسبة 2.92 بالمئة والخاص بالآباء ممثل بنسبة 05.11 بالمئة بينما الإخوة نجده ممثلاً بنسبة 09.50 بالمئة في مجتمع الدراسة ونجد نسبة 31.38 بالمئة من المبحوثين في المؤسسة مجال الدراسة تجمعهم رابطة الدم الممتدة، وفي نفس الاتجاه نجده في مستوى الأزواج ممثلاً بنسبة 16.79 بالمئة من المبحوثين من حيث صلة القرابة.

أما الموظفين الذين أقروا بعدم وجود أي صلة قرابة لهم في المؤسسة مجال الدراسة مثلوا نسبة 34.30 بالمئة في مجتمع الدراسة.

من خلال النتائج الإحصائية في الجدول نستنتج أن وجود التكتلات القرابية والجهوية داخل المؤسسة هو الذي يحدد نوع وطبيعة علاقات العمل وممارسة السلطة في كل مظاهرها التنظيمية.

وما نستنتجه كذلك أن التركيز على هذه الأنساق القرابية والجهوية التي تمثل البنى التقليدية في ممارسة السلطة دون التطبيق المنطقي والعقلاني للوائح التنظيمية العقلانية يؤدي إلى ظاهرة الصراعات العمالية والتذمر والشعور بعدم الرضا ثم عدم الاستقرار التنظيمي.

جدول رقم (28) يبين موقف المبحوثين تجاه توظيف أحد أفراد أسرته بالمؤسسة

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	86	62.77 %
لا	51	37.23 %
المجموع	137	100 %

يوضح الجدول أعلاه موقف المبحوثين من توظيف أحد أفراد أسرته بالمؤسسة أثناء إحساسه بالواجب الأسري تجاه أفراد أسرته العاطلين عن العمل، حيث نجد نسبة 62.77 بالمئة من المبحوثين في مجتمع الدراسة يرون أن الواجب الأسري تجاه أحد أفراده يستدعي بالضرورة أن يقوم بتوظيف المنتمين إلى أسرهم، بينما ترى 37.23 بالمئة من المبحوثين أن الإحساس بالواجب الأسري أمر لا يناقش لكن لا يستطيعون توظيف أفراد أسرهم بالمؤسسة التي يعملون بها، وحسب أغلب تصريحاتهم أثناء جمع البيانات يرون أن المؤسسة التي يعملون بها لا تتوفر على شروط الراحة والاستقرار المهني وأنها مؤسسة يسودها نظام تعسفي مبني على الأيديولوجية القبلية والعائلية، وبالتالي لا يفكرون نهائياً في استقطاب أحد أفراد أسرهم إليها.

أما موقف المبحوثين الذين يرون بتوظيف أفراد أسرهم في المؤسسة فقد برروه بأن توظيف المقربين في هذه المؤسسة تقليد سائد منذ زمن طويل وأن أغلب أو كل مسابقات التوظيف يتم فيها استقطاب المقربين من الموظفين بالمؤسسة وبالتالي المجال فيها مفتوح لأن أضم إليها أحد أفراد أسرتي.

إن ما نستنتجه من نتائج هذا الجدول هو أن موقف المبحوثين متباين لكنه يصب في اتجاه واحد وهو أن هذه المؤسسة يسودها نظام عشائري عائلي مؤثر في ممارسة السلطة التنظيمية بالمؤسسة في إطار موروث البنى الاجتماعية التقليدية.

وما مستنتجه كذلك أن المبحوثين يعيشون في ضغوطات فيما يحص حل هذه المشكلة، تتمثل في ضغط الأسرة وإلحاحها على الموظف في المؤسسة مساعدة أحد أبنائها للالتحاق بالمؤسسة حيث أصبح من الواجب المساعدة، ومن جهة أخرى الصراع الموجود داخل المؤسسة التي يسعى فيها الموظفون إلى إثبات أنفسهم في مناصبهم، فأمام هذا الوضع والتنافس الحاد بين الموظفين نجد المبحوث يشعر بهذا الإحساس

والمتمثل في الواجب نحو الأسرة لمساعدة أحد أفرادها للالتحاق بالمؤسسة هذا ما أكده المبحوثون بنسبة 62.77 بالمئة.

الجدول رقم (29) يوضح الطرق التي ينتهجها المبحوثون في توظيف أفراد أسرهم بالمؤسسة.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
الاتصال برئيس قسم الموارد البشرية	31	36.05 %
توظيف باستعمال الوساطة	28	32.55 %
التقرب من المسؤول الأول في المؤسسة	27	31.40 %
المجموع	137	100 %

يشير الجدول أعلاه إلى الطرق التي يتبعها المبحوثون الذين أجابوا بنعم حول توظيف أفراد أسرهم بالمؤسسة مجال الدراسة في الجدول رقم (28) حيث نجد أن هذه الفئة تسلك طرقاً مختلفة في مساعدة أفراد أسرهم للعمل داخل المؤسسة ويعود هذا إلى نفوذ الموظفين داخل المؤسسة ومكانتهم فقد عبر 36.05 بالمئة من المبحوثين في هذه الفئة أنهم يتقربون بشتى الوسائل من رئيس قسم الموارد البشرية، فيما صرحت نسبة قدرت بـ 32.55 بالمئة أنها من أجل توظيف أفراد الأسرة تستعمل كل أساليب الوساطة، وعبرت 31.40 بالمئة دائماً من هذه الفئة أنها تتقرب من المسؤول الأول الذي يمارس السلطة.

إن هذه النتائج دالة على أن عملية التوظيف داخل المؤسسة يكون وفق مصالح مشتركة بين العمال والإدارة وهذا ما صرح به بعض المبحوثين الذين وجدوا صعوبة كبيرة في توظيف أحد أفراد أسرهم داخل المؤسسة بسبب عدم وجود أقارب بالمؤسسة، وعدم وجود قنوات الاتصال التي توصلهم إلى الفاعلين بالمؤسسة لمساعدتهم في توظيف أحد أفراد أسرهم.

الجدول رقم (30) يوضح موقف المبحوثين عند طلب أحد أقاربه المساعدة على التوظيف في المؤسسة.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
تسعى لتوظيفه بكل الوسائل	78	56.93 %
تخضع ملفه إلى الإجراءات التنظيمية الإدارية	18	13.14 %
توجهه وتقدم له المعلومات العامة حول التوظيف	20	14.60 %
ترفض طلبه بحجة عدم صلتك بالمسؤول عن التوظيف	21	15.33 %
المجموع	137	100 %

يوضح الجدول أعلاه موقف المبحوثين واستعدادهم لمساعدة أفراد أقاربهم للالتحاق بالمؤسسة مجال الدراسة، فنجد 56.93 بالمئة من المبحوثين تحس بالواجب وبدرجة قوية تجاه مساعدة من طلب منهم من الأقارب المساعدة في الالتحاق بالمؤسسة حيث صرحت هذه الفئة أنها تسعى لتوظيفهم بكل الوسائل وفق مبدأ الغاية تبرر الوسيلة كما أكدت هذه الفئة على موقفهم هذا من خلال ما يحصل في المؤسسة منذ تأسيسها من تجاوزات تنظيمية يغيب فيها الرشد والقانون في استقطاب الموظفين إليها ويظهر فيها التعصب والمحاباة والمحسوبية حتى أصبحت هذه المؤسسة مكونة من أسر وعشائر معروفة.

لذا تسعى هذه الفئة وفق هذا الاتجاه التنظيمي التقليدي في توظيف أقاربهم.

كما صرحت 27.74 بالمئة من المبحوثين أنهم أثناء تعرضهم لهذه المواقف نوجههم ونستعلم لهم عن تواريخ إجراء هذه المسابقة، مبررين موقفهم هذا بعدم رضاهم عن الأنماط التنظيمية السائدة في المؤسسة خاصة ما يتعلق بها حول عمليات التوظيف القائمة على القرابة والعشيرة والقبيلة وعدم قدرتهم كذلك الدخول في هذه الصراعات والأشكال اللاتنظيمية بحكم مبادئهم، أما 15.33 بالمئة من المبحوثين أبدت عدم

استعدادها وعدم قدرتها على ذلك بحجة عدم الصلة بالمسؤولين عن الاستقطاب في المؤسسة، هذا من جهة، ومن جهة أخرى أكدوا لنا الشرط الأساسي والوحيد في ملف الاستقطاب هو أن يكون طالب التوظيف من أقارب المشرفين في المستوى الأول من ممارسة السلطة أو من أهل عصبتهم وعشيرتهم أو أسرهم أو من الفاعلين في المؤسسة الذين تجمعهم بهم مصالح شخصية.

الجدول رقم (31) يوضح رأي المبحوثين في استعمال الوساطة للحصول على مختلف الامتيازات الإدارية.

النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات	
20.44 %	28	لأن أغلب المستفيدين لهم مصالح خاصة ومشاركة مع المسؤول الأول	نعم
31.39 %	43	لأن الرئيس بمنح هذه الامتيازات للموالين له فقط	
25.55 %	35	لأن الرئيس يمنح هذه الامتيازات لأقربائه الممتدين	
77.37 %	106	المجموع	
07.30 %	10	لأن القوانين الإدارية هي الفاصلة في هذه الامتيازات	لا
05.84 %	08	لأن الرئيس يمنحها لذوي الكفاءات النزينة	
09.49 %	13	لأنك قادر أن تحصل عليها بالأداء الفعال	
22.63 %	31	المجموع	
100 %	137	المجموع	

الجدول أعلاه يوضح رأي المبحوثين في استعمال الوساطة إلى المسؤول الذي يمارس السلطة في المؤسسة من أجل الحصول على مختلف الامتيازات الإدارية فنجد نسبة 77.37 بالمئة من المبحوثين أجابوا بنعم حول ضرورة استعمال الوساطة للحصول على مختلف الامتيازات المهنية التي تتمتع بها المؤسسة مبررين موقفهم هذا بمجموعة من الاحتمالات يرونها وقائع تحصل في مختلف القرارات التنظيمية، حيث توزعت هذه الفئة

المجبية بنعم على الاحتمالات المقدمة لهم بنسب متقاربة، فنجد 20.44 بالمئة موقفهم من هذه الإجابة يتأسس على أن أغلب المستفيدين من هذه الامتيازات لهم قنوات الاتصال مع السلطة الممارسة في المؤسسة، ونجد 31.39 بالمئة من هذه الفئة يتخذون موقف الموالية للرئيس كسبب مباشر للحصول على الامتيازات الإدارية، ومثلت 25.55 بالمئة موقف القرابة والعشيرة وامتدادها في المؤسسة كسبب في امتلاك هذه الامتيازات.

وفي الجهة المخالفة لهذه المواقف نجد 22.63 بالمئة من المبحوثين أجابوا بالنفي وعبروا عن موقفهم كذلك بنسب متقاربة وزعت على الاحتمالات المقدمة لهم، حيث نجد 07.30 بالمئة من هذه الفئة يرون أن القوانين الإدارية التنظيمية هي الفاصلة في هذه الامتيازات وعبرت 05.84 بالمئة كذلك من هذه الفئة على أن هذه الامتيازات تمنح لذوي الكفاءات حسب المراسيم والقوانين التنظيمية بينما ترى 09.49 بالمئة، أن الأداء الفعال وإتقان الوظيفة تؤدي آليا إلى الاستفادة من هذه الامتيازات.

إن القراءة التي نقرأها في نتائج هذا الجدول أنه بالرغم من النسبة التي تقر بشرعية هذه الامتيازات وفق القوانين والنظم الإدارية الحديثة إلا أن هناك نسبة من المبحوثين أبدوا موقفا موضوعيا مشخصين الحالة العامة لسير وتنظيم المؤسسة... إن هذا الموقف ما هو إلا مؤشر على النظام التقليدي السائد في المؤسسة مجال الدراسة.

ومعبر عن آليات السلطة الممارسة في المؤسسة القائمة على المصلحة الخاصة، والتسلط في اتخاذ القرارات والاحتكام إلى العشيرة و البدنة والعصبية والقرابة والمحابة في توزيع وممارسة السلطة، التي هي مظهر من مظاهر البنى الاجتماعية التقليدية، التي من المفروض أن تترك في مؤسسات المجتمع الحاضر مجتمع النظام والقانون والعقلنة والرشد والحكمة التنظيمية.

الجدول رقم (32) يوضح الموظفين الذين يلجأ إليهم المبحوثون أثناء الحاجة إلى المساعدة في العمل بالمؤسسة.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
أصدقاؤك من جنس عصبتك	66	48.17 %
أقاربك	50	36.50 %
أي موظف آخر	21	15.33 %
المجموع	137	100 %

يتضح من الجدول أعلاه أن نسبة 48.17 بالمئة من المبحوثين يلجؤون إلى الأصدقاء في طلب المساعدة أثناء ممارسة الوظيفة بالمؤسسة و 36.50 بالمئة يلجؤون إلى الأقارب من جنس عصبتهم أثناء حاجتهم للمساعدة في العمل بالمؤسسة بينما عبرت 15.33 بالمئة من المبحوثين في مجتمع الدراسة أنهم يلجؤون إلى أي موظف مهما كانت صفته عندما يحتاجون إلى المساعدة في العمل.

من خلال النتائج والشواهد الإحصائية نستنتج أن طريقة الاختيار الموجودة عند المبحوثين في المؤسسة مجال الدراسة تعبر عن درجة الثقة القرابية التي تمثل أحد عوامل التكنل والتقارب في المؤسسة التي يعود أصلها إلى روابط مختلفة سواء تقليدية تؤسس على رابطة الدم أو حديثة تؤسس على رابطة الصداقة وكلها تعبر عن بني اجتماعية، يرى فيها الموظف عوامل تساعده على الاستقرار الوظيفي، وهذا ما لاحظناه على الاتجاه العام لدى المبحوثين في مجتمع الدراسة حيث نجد 84.67 بالمئة يفضلون اللجوء إلى الأصدقاء والأقارب داخل المؤسسة في طلب المساعدة لأنهم بهذه الثقة يشعرون بالاستقرار في الوظيفة مقابل 15.33 بالمئة ليس لهم هذا التصور والاتجاه.

جدول رقم (33) يوضح كيفية التعامل مع الموظفين غير أبناء المنطقة في المؤسسة.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	88	67.23 %
لا	49	35.77 %
المجموع	137	100 %

يوضح الجدول أعلاه علاقات العمل المهنية بين الموظفين في مجتمع البحث فيما يخص علاقات الموظف خارج التجمعات القروية والقبيلة والعشائرية في المؤسسة مجال الدراسة، بحيث نجد 64.23 بالمئة من المبحوثين في مجتمع الدراسة يقرون بصعوبة التفاهم مع الموظفين خارج إطار المكون الجغرافي أي أبناء المنطقة لأسباب تتعلق بالصراعات المهنية الناتجة عن تأثيرات التقسيمات الجغرافية للمنطقة والخلفية التقليدية السائدة حول الصراعات العروشية في الولاية من أجل الحصول على المناصب الحساسة في مختلف المؤسسات العمومية فيها حيث يظهر في الأفق تقسيم عرقي سائد نتج عنه منطقتين رئيسيتين هما (المنطقة العلوية والسفلى) إلى جانب هذا نجد خصوصيات الثقافة البيئية للأعراس المختلفة المتواجدة في المؤسسة والتي تمثل توزيع المبحوثين عليها وتظهر في تجمعات متعددة، حيث نجد عرشا خشنا بطبعه لا يستطيع أفراد التعامل مع أفراد بقية العروش المعتدلة، بحكم ما تقرزه البيئة من ثقافة، لذا نجد أغلب المبحوثين يقرون بصعوبة التعامل مع الموظفين غير أبناء المنطقة.

فيما عبرت نسبة 35.77 بالمئة من المبحوثين عن تعاملها العادي مع كل الفئات العمالية وهذا يعود بطبيعة الحال إلى ثقافة المجتمعات الحضرية التي وجدناها في المؤسسة مجتمع الدراسة ممثلة نسبة 24.08 بالمئة حسب الجدول رقم (05)، التي تنبذ مثل هذه التصرفات التقليدية ومنفتحة على كل الموظفين بدون خلفيات.

الجدول رقم (34) يوضح رأي المبحوثين فيما يخص اتجاه الموظفين إلى تحقيق بعض الامتيازات عن طريق العلاقات الخاصة مع المسؤول الأول بالمؤسسة.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
أوافق	91	66.42 %
لا أوافق	46	33.58 %
لا أدري	00	00 %
المجموع	137	100 %

يوضح الجدول أعلاه رأي المبحوثين حول مدى رغبة الموظفين في السعي وراء تحقيق أهدافهم المهنية ومختلف الامتيازات الموجودة بالمؤسسة عن طريق علاقاتهم الخاصة، حيث نجد 66.42 بالمئة من المبحوثين يوافقون على هذا الاحتمال الخاص باستعمال الموظفين علاقات خاصة وهي متعددة ومختلفة لتحقيق أهدافهم المهنية وقد صرحوا بأن هذا الاحتمال حقيقة في المؤسسة مجال الدراسة وأصبح ضرورياً، مقدمين في هذا التصريح حججاً تقوم على أن السلطة الممارسة في هذه المؤسسة منذ إنشائها تسير على مبدأ العلاقات الخاصة سواء كانت مبنية على الامتداد القبلي والعشيرة في المؤسسة أو مصالح خاصة في إطار المحاباة والمحسوبية، وأكدت كذلك هذه الفئة غياب الحكامة والنظام والعقلنة في تسيير هذه الأهداف ومنح هذه الامتيازات بالمؤسسة مجال الدراسة، وقد عبرت 33.58 بالمئة من المبحوثين على عدم موافقتهم لهذا الرأي وقدموا لنا حججاً مبنية على أن هذه المؤسسة مؤسسة عمومية يتم ممارسة مستويات السلطة التنظيمية فيها بقوانين تنظيمية تحترم فيها علاقات العمل المختلفة.

جدول رقم (35) يوضح مكانة الموظف بالمؤسسة

النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات	
05.11 %	07	لأن مستواك التعليمي مرتفع	نعم
13.14 %	18	لأنك ذو خبرة وكفاءة مهنية معتبرة	
19.71 %	27	من خلال التحالفات الشخصية التي تقيمها	
14.60 %	20	لأهمية المنصب الممنوح لك	
52.56 %	72	المجموع	
06.57 %	09	لأن مستواك التعليمي متدني	لا
13.86 %	19	لعدم أهمية المنصب الذي تشغله	
07.30 %	10	لا مجال للمناورات نظرا لتسلط المسؤول	
19.71 %	27	لأن المسؤول متعصب لأهل عصبته	
47.44 %	65	المجموع	
100 %	137	المجموع	

يبين الجدول المكانة الإدارية التي يتواجد فيها المبحوثون بالمؤسسة مجال الدراسة وفق معيار الأداء الوظيفي الفعال ومدى فرض المبحوثين لسلطتهم ومكانتهم بالمؤسسة، حيث نجد أن نسبة 52.56 بالمئة ترى أنها فاضلة نفسها بالمؤسسة في مختلف المستويات التنظيمية بطرق مختلفة موزعة بنسب معبرة عنها فنجد 05.11 بالمئة ترى أن المستوى التعليمي العالي هو السبب في فرض السلطة والظهور بالمؤسسة، بينما ترى 13.14 بالمئة من هذه الفئة أن الخبرة والكفاءة المهنية هي الدالة على الظهور في المؤسسة، أما التحالفات الشخصية في المؤسسة عبرت عنه نسبة 19.71 بالمئة من هذه الفئة كطريقة للظهور وتقمص المسؤوليات بالمؤسسة.

أما المستوى الثاني من المبحوثين في مجتمع الدراسة والمقدر نسبته بـ 47.44 بالمئة يرى بعدم الظهور وعدم ممارسة بعض المسؤوليات في المؤسسة لأسباب تتعلق بعدم

أهمية المناصب التي يشغلونها وكانت نسبتهم 13.86 بالمئة، بينما عبرت 07.30 بالمئة عن السبب في عدم الظهور وتقمص بعض المسؤوليات هو تسلط المسؤول وعدم تفويضه السلطة كاملة، ونجد 19.71 بالمئة من هذا المستوى تقر بأن السبب المباشر في عدم الظهور هو منح الرئيس الذي يمارس السلطة في المؤسسة المناصب الحساسة لأهل عرشه الممتدين وعشيرته وأقربائه ومواليه ومن يشترك معهم في المصالح الخاصة بينما عبرت 06.57 بالمئة من هذه الفئة عن السبب في عدم الظهور هو المستوى التعليمي المتدني.

من خلال نتائج الجدول والشواهد الإحصائية:

نستنتج أن موقف المبحوثين حول مسألة الظهور وفرض السلطة بالمؤسسة عند المجيبين بـ"نعم" ارتفعت عند سبب التحالفات الشخصية وأهمية المنصب المشغول حيث كانت النسبة المعبرة 34.31 بالمئة وعند المجيبين بـ"لا" كذلك ارتفعت عند سبب تعصب تقسيم المناصب لأهل وعشيرة المسؤول الذي يمارس السلطة، وعدم أهمية المناصب الممنوحة بنسبة 33.57 بالمئة.

إن هذه النتائج مؤشرات على بروز القيم التنظيمية التقليدية التي يسودها نظام البنى الاجتماعية التقليدية رغم أنها مستبطنة بغطاء العقلنة والحكم الراشد والأساليب التنظيمية الحديثة، إلا أن الواقع التنظيمي المعيش في هذه المؤسسة وهذه النتائج الميدانية كشفت حقيقة ممارسة السلطة التنظيمية بالمؤسسة التي تستبطن مورث البنى الاجتماعية التقليدية.

جدول رقم (36) يوضح موقف المبحوثين من تأثير العلاقات القرابية والانتماءات القبلية في استقرار الموظفين بالمؤسسة.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	98	71.53 %
لا	39	28.47 %
المجموع	137	100 %

يوضح الجدول أعلاه مدى تأثير علاقات القرابة والانتماءات القبلية في الاستقرار الوظيفي، حيث نجد أن 71.53 بالمئة من المبحوثين في مجتمع الدراسة يرون أن مورثات البنى الاجتماعية التقليدية تؤثر على الموظفين والمؤسسة، حيث صرحوا بأن القرابة والمحابة تقف في وجه العقلنة والحكم الراشد والتسيير العلمي للمؤسسة مقدمين لنا حججا تجمع على أن القرابة والعصبية وكل القيم فيها تقضي على العدالة في العمل وتؤدي إلى ظاهرة التفضيل بين الموظفين وتقضي على القوانين والنظام وتجعله ساريا في المؤسسة حسب الأهواء والمصالح، والشيء الملاحظ في هذه الفئة أنهم يتمتعون بعلاقات قرابية وبهوية في المؤسسة لكن يرفضون هذه السلوكيات، ولما طلبنا منهم التوضيح في هذا التصريح المتناقض كانت إجاباتهم تعبر في مجملها على أن هذه القيم ضرورية للبقاء في المؤسسة وضمان المستقبل وهي أمر محتوم لأمنهم المهني واستقرارهم الوظيفي وهو تقليد سائد في كل المؤسسات العمومية إلى جانب هذه الموافقة نجد 28.47 بالمئة من المبحوثين ترى أن ممارسة السلطة وفق نظام قبائلي عصبي عشائري لا يعتبر عقبة في ممارستها بالمؤسسة مقدمين في ذلك حججا تقوم على أن العامل القرابي يعتبر المتنفس للموظفين، كما صرح أحد المبحوثين بقوله (خوك خوك لا يغروك).

ومما سبق نستنتج أن 28.47 بالمئة من المبحوثين ليس لهم وعي بخطورة تدخل العصبية والقرابة في ممارسة السلطة بالمؤسسة ويمكن أن يكون هذا النمط التقليدي معرقلا لدخول المؤسسة في العصرية والتقدم وعليه فيجب التأكيد على رفع المستوى في ممارسة السلطة بالمؤسسة بزيادة الوعي والولاء للمؤسسة دون النظر إلى الأسرة أو العرش الذي ينتمي إليه.

4- تحليل ومناقشة بيانات تأثير الانتماء السياسي والأيدولوجي في ممارسة السلطة التنظيمية بالمؤسسة.

الجدول رقم (37) يبين نظرة المبحوثين إلى وظيفة الأحزاب السياسية وجمعيات المجتمع المدني.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
فضاء منظم يجتمع فيه كل الفاعلين في المجتمع لتقرير مصيرهم	23	16.79 %
مدرسة اجتماعية حديثة ومنظمة	17	12.41 %
مدرسة للتعبير عن الآراء بحرية وديمقراطية	10	07.30 %
غطاء منظم لنظام تقليدي عصبي	28	20.44 %
مظهر من مظاهر البنى الاجتماعية التقليدية	30	21.90 %
فضاء من القوانين والأنظمة لكن تمارس بطريقة قبلية تقليدية	29	21.16 %
المجموع	137	100 %

الجدول أعلاه يبين نظرة المبحوثين في مجتمع الدراسة حول وظيفة الأحزاب السياسية وجمعيات المجتمع المدني التي وصفها السوسيولوجيون بالبنى الاجتماعية الحديثة، فالبيانات توضح أن 16.79 بالمئة من المبحوثين يشيرون إلى وظيفة الأحزاب السياسية على أنها فضاء منظم يجتمع فيه كل الفاعلين في المجتمع لتقرير مصيرهم وعبرت 12.41 بالمئة من المبحوثين في مجتمع الدراسة على أنها مدرسة اجتماعية حديثة

ومنظمة ونجد 07.30 بالمئة يرون الأحزاب السياسية مدرسة للتعبير عن الآراء بحرية وديمقراطية وعلى النقيض لهذه التصريحات نجد 20.44 بالمئة من المبحوثين يرون الأحزاب السياسية ومنظمات المجتمع المدني غطاء منظما لنظام تقليدي عصبي، وصرحت 21.90 بالمئة من المبحوثين أن الأحزاب السياسية ومنظمات المجتمع المدني مظهر من مظاهر البنى الاجتماعية التقليدية، بينما رأت 21.16 بالمئة من المبحوثين أن الأحزاب السياسية فضاء من القوانين والأنظمة ولكن أثناء الممارسة نجدها تمارس بالطرق التقليدية القائمة على القبلية والعصبية والعشائرية ورابطة الدم.

تدل الشواهد الإحصائية أن 63.50 بالمئة من المبحوثين في مجتمع البحث ينظرون إلى الأحزاب السياسية ومنظمات المجتمع المدني باعتبارها النمط الحديث الذي يعبر عن البنى الاجتماعية الحديثة نظرة مشابهة تماما للبنى الاجتماعية التقليدية، وقد عبروا عن هذا الرأي من خلال الوظيفة التي تمارسها الأحزاب السياسية ومنظمات المجتمع المدني في الميدان ومن قياداتها وهيكلها التنظيمية القائمة على القرابة والعصبية التي هي مكونات البنى الاجتماعية التقليدية.

جدول رقم (38) يبين علاقة الانتماءات القرابية والقبلية للمرشحين بالفوز في مختلف الاستحقاقات.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	113	82.48 %
لا	24	17.52 %
المجموع	137	100 %

يبين الجدول أعلاه رأي المبحوثين في علاقة الانتماءات القرابية والقبلية للمرشحين الذين يترشحون في الأحزاب السياسية لمختلف الاستحقاقات الانتخابية بالفوز بمقاعد نيابية في مختلف المجالس الممثلة للشعب.

بحيث نجد 82.48 بالمئة من المبحوثين يرون أن للانتماء القبلي والعصبي والعشائري للمترشح في الحزب السياسي دور فعال وكبير للفوز بالمقاعد النيابية في مختلف المجالس التي تمثل الشعب.

بينما عبرت 17.52 بالمئة من المبحوثين على أن العلاقات القرابية والعروشية لا تؤثر في المترشحين بالأحزاب السياسية للفوز بمقاعد نيابية لأن برامج الأحزاب هي التي تساهم في حصد المقاعد النيابية.

إن الواقع الاجتماعي الذي نعيشه اليوم يثبت حقيقة ووظيفة التنظيمات السياسية التي تمثل المجتمع الحديث والمنظرة لمختلف تساؤلاته المطروحة (الاجتماعية والسياسية والاقتصادية) هذه الحقيقة التي تعبر عن تأثيرات البنى الاجتماعية الكلاسيكية بمختلف مكوناتها في تنظيماتها وهيكلها ووظائفها، هذه الأحزاب السياسية التي نراها في صورة البنى الاجتماعية الحديثة لكن في ممارستها وأنشطتها تظهر لنا مؤشرات نظام العصبية والقبيلة وخير دليل، القراءات السياسية التي نقرأها في الانتخابات المحلية التي يكون الفاصل في التمثيل النيابي بالمجالس البلدية والولائية القبلية والعصبية وحتى في ترتيب المترشحين في القوائم الانتخابية يكون من منطلق العرش والقبيلة.

يوضح الجدول رقم (39) الانتماء السياسي والأيدولوجي للمسؤولين الذين يمارسون السلطة بالمؤسسة.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	88	64.23 %
لا	00	00 %
لا أدري	49	35.77 %
المجموع	137	100 %

يوضح الجدول أعلاه الانتماء السياسي والأيدولوجي للمسؤول الذي يمارس السلطة بالمؤسسة مجتمع الدراسة حيث صرحت 64.23 بالمئة من المبحوثين أن المسؤولين الذين مارسوا السلطة بالمؤسسة منذ إنشائها لهم انتماءات سياسية وإيدولوجية مختلفة موضحين في هذا الشأن أن أغلب الإطارات المشرفة على ممارسة السلطة بهذا القطاع تقلدوا مقاعد نيابية في مختلف المجالس الشعبية، بينما عبرت 35.77 بالمئة من المبحوثين بعدم درايتها بالانتماء السياسي للمسؤول الذي يمارس السلطة وغيره ممن سبقوه.

من خلال نتائج الجدول نستنتج أن الانتماء السياسي أصبح اليوم ضرورة وحتمية للمشرفين على ممارسة السلطة بالمؤسسات العمومية لأن الحزب السياسي الذي يعبر عن مدرسة للتكوين الاجتماعي في إطار البنى الاجتماعية الحديثة، أصبح يهتم بتوزيع إدراته لشغل مناصب عليا في مختلف المؤسسات العمومية، بغرض الاستفادة منهم، والحزب السياسي أصبح كذلك سندا وحماية للمشرفين على استقرارهم بمناصبهم ويتطلعون منها إلى تحقيق مختلف المصالح والامتيازات الخاصة.

فمن خلال هذه العلاقة التبادلية للمصالح، تظهر الأحزاب السياسية كمؤثرات خارجية على ممارسي السلطة بالمؤسسات العمومية في إطار البنى الاجتماعية الحديثة، أين يستسلم المسؤولون إلى كل الطلبات المقدمة إليهم بتلبيتها ولو كان على حساب المؤسسة العمومية، وبالتالي تعبر هذه الأحزاب حقيقة عن نمط البنى الاجتماعية الحديثة وتؤثر في ممارسة السلطة التنظيمية بالمؤسسة عندما يكون المسؤول منتما سياسيا وإيدولوجيا إلى هذه المدارس السياسية.

يوضح الجدول رقم (40) رأي المبحوثين في استغلال المؤسسة من طرف القائمين على ممارسة السلطة لأغراض العمل السياسي.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	103	75.18 %
لا	34	24.82 %
المجموع	137	100 %

يوضح الجدول أعلاه رأي المبحوثين فيما يخص مدى استغلال المسؤولين للمؤسسة التي تعاقبوا على ممارسة السلطة فيها في ممارسة العمل السياسي وفق انتماءاتهم السياسية، حيث عبرت 75.18 بالمئة من المبحوثين أنهم أثناء مسيرتهم المهنية بالمؤسسة لاحظوا أن المسؤولين الذين يمارسون السلطة والمنتمين إلى مختلف الأحزاب السياسية يستغلون المؤسسة لغرض تغطية مختلف النشاطات الحزبية وأكدوا لنا أن ممارستهم للسياسة واضحة في المؤسسة، حسب موقعهم في المعترك السياسي. إن كان مترشحا بارزا يعلن إلى الموظفين بالمؤسسة بضرورة الانتخاب عليه ووضع كل هياكل المؤسسة لتحقيق غايته، وإن كان مناظلا يسعى إلى الحفاظ على منصبه ويستغل مرافق المؤسسة حسب الحاجة والضرورة، وقد عبرت 24.82 بالمئة من المبحوثين عن نفهم تماما لهذه التصريحات وأكدوا لنا أن المسؤول يمارس السياسة كحق دستوري له لكن خارج المؤسسة.

ما نستنتج من هذا الجدول أن المؤسسة العمومية رمز من الرموز الاجتماعية الحديثة التي تشعب إحدى الحاجيات الأساسية للفرد وهي حاجته إلى الوظيفة التي يكون فيها الموظف عاملا من عوامل التنمية الاجتماعية عندما ينتمي إلى مثل هذه المؤسسات، لذا يجب أن تكون هذه المؤسسات حقا نقيا لممارسة مختلف العلاقات المهنية بطرق عقلانية وأن تمارس السلطة فيها بقيم تنظيمية رشيدة فعالة بعيدة تماما عن هذه المؤثرات

السياسية والأيدولوجيات الحزبية في إطار البنى الاجتماعية الحديثة التي نرى في ممارستها رؤية البنى الاجتماعية التقليدية في المؤسسة التي تظهر في الصراعات والنزاعات العمالية واللاإستقرار في كل المستويات التنظيمية، وانعدام روح المسؤولية في أدائه مختلف الأنشطة والأعمال بالمؤسسة.

جدول رقم (41) يوضح نظرة المبحوثين في أساليب الممارسة السياسية بالمؤسسة.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
استعمال الوسائل المادية الخاصة بالمؤسسة	37	27.00 %
استعمال الموظفين في نشاطه السياسي	11	08.03 %
تقديم خدمات عامة للقائمين على شؤون الحزب على حساب المؤسسة	15	10.95 %
استخدام موقعه في المؤسسة كوسيلة لدعم حزبه السياسي	33	24.09 %
استخدام موقعه في المؤسسة لتعزيز مركزه في الحزب السياسي المنتمي إليه	41	29.93 %
المجموع	137	100 %

يوضح الجدول أعلاه رأي المبحوثين في أساليب الممارسة السياسية الظاهرة في المؤسسة أثناء ممارسة المسؤول العمل السياسي، حيث نجد 27.00 بالمئة من المبحوثين في مجتمع الدراسة يرون أن من أهم مظاهر استعمال المسؤول المؤسسة قصد ممارسة عمله السياسي استعماله للوسائل المادية الخاصة بالمؤسسة كوسائل النقل وعتاد السمعي البصري لتغطية مختلف التجمعات وهذا يعود إلى استخدام موقعه في المؤسسة كمسؤول أول عن ممارسة السلطة فيها والتي عبرت عنه نسبة 24.09 بالمئة من المبحوثين، ونجد 10.95 بالمئة من المبحوثين يقرون بتقديم خدمات عامة متعلقة بالمؤسسة للقائمين على الحزب، كتوظيف أقاربهم، واستغلال مختلف المطاعم ومرافق الإقامة لإقامة أفرانهم إلى غير ذلك من الخدمات، فيما نجد 08.03 بالمئة من

المبوحثين يركزون على الجانب البشري في النشاط السياسي للمسؤولين مبررين موقفهم هذا بحجج واقعية تتمثل في إخراج الموظفين ومنحهم عطل شفوية للإشراف على مداومات الحملة الانتخابية، فيما نجد 29.93 بالمئة يعبرون عن استخدام المسؤولين بموقعهم في المؤسسة لتعزيز مركزهم في الحزب السياسي المنتمين إليه.

إن هذه الوقائع والنتائج والشواهد الإحصائية مؤشرات على مظاهر مرضية متفشية في مؤسستنا العمومية بصفة عامة. والمؤسسة مجال الدراسة بصفة خاصة، تطعن في المصدقية التنظيمية وتقضي على الحكامة الرشيدة في التسيير العقلاني بالمؤسسة وأن هذه النتائج كذلك تدل على مدى تأثير و بروز البنى الاجتماعية الحديثة في ممارسة السلطة التنظيمية بالمؤسسة.

جدول رقم (42) يوضح رأي المبوحثين في طبيعة استفادة المسؤولين من الممارسة السياسية بالمؤسسة.

النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات	
15.33 %	21	يعين على رأس المؤسسة من طرف الإطارات الحزبية التي ينتمي إليه	نعم
28.47 %	39	الحزب السياسي سند له يسهر على بقائه كمسؤول في المؤسسة	
16.79 %	23	الترقية إلى المناصب العليا	
24.82 %	34	الترشح في مختلف الاستحقاقات الانتخابية في المراتب الأولى	
85.41 %	117	المجموع	
14.59 %	20	المجموع	لا
100 %	137	المجموع العام	

يوضح الجدول طبيعة الاستفادة عندما يستغل المسؤول المؤسسة التي يمارس السلطة فيها أثناء ممارسته للعمل السياسي، حيث نجد 85.41 بالمئة من المبحوثين يعبرون بـ "نعم" حول استفادة المسؤول الذي يمارس السلطة بالمؤسسة أثناء ممارسته للعمل السياسي، وأقروا بأنه يستفيد من امتيازات عالية وفق اتجاهه وتحقيق مصالحه وإشباع رغباته الخاصة، وانقسمت هذه الفئة بنسب متقاربة موزعة على الاحتمالات المقدمة فنجد 15.33 بالمئة من المبحوثين يرون أن أغلب المسؤولين المعنيين في هذه المؤسسة لهم امتداد قبلي أو عسبي تجمعهم إطارات الأحزاب المنتمين إليها، و 28.47 بالمئة ترى أن الحزب سند لبقاء المسؤول في ممارسة السلطة سنوات عديدة نظرا للمصالح المشتركة، ونجد 16.79 بالمئة ترى أن استفادة المسؤول تكون ظاهرة أثناء ترقيته من منصب إلى آخر أعلى، وقد عبرت 24.82 بالمئة عن طبيعة الاستفادة التي تتعلق أساسا وفق مبدأ الأخذ والعطاء تمنح له مكانة في المراتب الأولى من قوائم الترشيح مقابل خدمات متنوعة يقدمها للحزب.

وعلى النقيض من هذه التصريحات نجد 14.59 بالمئة من المبحوثين يرون أنه لا توجد أي استفادة من هذا النوع لهذه الأسباب، التي لا نلاحظ أي وجود لها بالمؤسسة.

يتضح لنا كذلك من هذا الجدول مدى افتقار المسؤولين الذين يمارسون السلطة في المؤسسة إلى الوعي بحجم المسؤولية ومدى حاجتهم إلى الثقافة التنظيمية التي هي مدرسة مهمة تعلم فنون ممارسة السلطة، هذه الثقافة التي تدعو إلى النظام والعقلانية في ممارسة السلطة وترفض هذا النوع من البنى الاجتماعية التي لها تأثير سلبي على ممارسة السلطة في المؤسسة.

الجدول رقم (43) يوضح إجابات المبحوثين في المؤسسة حول طلب الرئيس المترشح منهم دعمه.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	96	70.07 %
أحيانا	31	22.63 %
لا	10	07.30 %
المجموع	137	100 %

أقرت نسبة 70.07 بالمئة من المبحوثين في المؤسسة مجتمع الدراسة بأنهم منذ توظيفهم في مؤسسة الخدمات الجامعية يلاحظون أنه في مختلف الاستحقاقات الانتخابية يترشح مسؤول يمارس السلطة في القطاع وأثناء دخول معترك الحملة الانتخابية يطلب من الموظفين مساندته والعمل معه، بينما أقرت 22.63 بالمئة من المبحوثين بأن الذين يمارسون السلطة بالمؤسسة يطلبون المساندة من الموظفين أثناء ترشحهم في الانتخابات في بعض الأحيان، وقد عبرت 07.30 بالمئة من المبحوثين بعدم طلب المسؤولين من الموظفين طلب المساعدة والمساندة أثناء ترشحهم.

إن الممارسة السياسية حق دستوري أقرته قوانين تنظيمية في التشريع الجزائري وهو سلوك حضاري يعبر عن بنية اجتماعية حديثة وهي مظهر من مظاهر الحداثة السياسية التي تعني وجود مجال فكري واجتماعي يمارس فيه أفراد المجتمع الحزب بواسطة السياسة أي بواسطة الحوار والنقد والاعتراض والأخذ والعطاء وبالتالي التعايش في إطار من الاستقرار على إجابات تكون حلولا وسطى متنامية للمشاكل الموجودة في المجتمع.

لكن ما نراه اليوم في مؤسستنا العمومية التي أصبحت مجالا للممارسة السياسية وأصبحت طريقا للوصول إلى المصالح الشخصية وبالتالي انتقلت وظيفتها وتسميتها من

المؤسسة العامة إلى الخاصة، تمارس فيها السلطة تحت تأثيرات الانتماءات السياسية والإيديولوجية التي هي من مظاهر البنى الاجتماعية الحديثة.

جدول رقم (44) يوضح موقف المبحوثين في المؤسسة عندما يطلب منهم المسؤول مساندته أثناء ترشحه.

النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات	
00 %	00	لأنك مقتنع بقدراته وكفاءته	نعم
02.92 %	04	لأنه شخصية نزيهة	
35.77 %	49	لأنك تريد الحصول على بعض الامتيازات الإدارية	
29.93 %	41	لأنه من أبناء منطقتك وعرشك	
68.62 %	94	المجموع	
00 %	00	لأنك تختلف معه من حيث التوجه السياسي	لا
05.84 %	08	لأنك تراه غير مناسب لهذه المسؤولية	
18.97 %	26	لأنك تساند مترشحين آخرين من أبناء منطقتك	
06.57 %	09	لأنك من الراضين لاستغلال مؤسسات الدولة لأغراض شخصية	
31.38 %	43	المجموع	
100 %	137	المجموع	

يوضح الجدول أعلاه موقف المبحوثين في مجتمع الدراسة من الطلب الذي يقدمه المسؤول الذي يمارس السلطة بالمؤسسة حول دعمه ومساندته والعمل معه لإنجاحه في الانتخابات المترشح لها.

حيث نجد 68.62 بالمئة أقرروا بضرورة تلبية النداء والسعي بكل الطرق لإنجاحه وحصوله على مقعد نيابي وذلك لأسباب تتعلق أغلبها بالخلفية الاجتماعية والتوجهات الخاصة للمبحوثين في المؤسسة حيث أقرت 35.77 بالمئة أنها تسلك هذا السلوك

لغرض مصالح شخصية بحتة سواء داخل المؤسسة أو خارجها مبررين هذا الموقف بأن هذا الواقع الذي نعيشه في المؤسسة هو الذي علمنا هذا، بينما عبرت 29.93 بالمئة أن المترشح ينتمي إلى العرش والمنطقة التي ينتمي إليها وهو سند وأمان دائما في المؤسسة لذا من الواجب أن أقف معه بكل الطرق، وعبرت فئة قليلة جدا عن نزاهة شخصية المسؤول قدرت بـ 02.92 بالمئة.

بينما نجد الفئة الأخرى من المبحوثين ترى بعدم مساندة المسؤول في هذه الاستحقاقات قدرت بـ 31.83 بالمئة، ونجد 18.97 بالمئة ترى أنها تساند مترشحين آخرين من أبناء مناطقهم وأعراسهم وهو سبب رفضهم الوقوف مع مسؤولهم، وعبرت 05.84 بالمئة عن السبب في رفضهم الوقوف مع المترشح هو أن المسؤول في المؤسسة غير مناسب تماما، وأقرت 06.57 بالمئة من المبحوثين رفضهم الوقوف مع المسؤول في المؤسسة أثناء ترشحه لسبب أنهم رافضون لاستغلال مؤسسات الدولة لأغراض شخصية.

من خلال نتائج الجدول نستنتج ونستخلص حقيقة مؤداها أنه ليس لدينا ثقافة المؤسسة بالمفهوم الحديث بل لدينا ثقافة داخل المؤسسة التي توطرها وتوجهها الاستراتيجيات الذاتية الخاصة بأصحابها والتي هي انعكاسات على ممارسة السلطة بخلفيات البنى الاجتماعية التي يصل صداها إلى الفرد البسيط في المؤسسة.

وما نستنتجه كذلك أن الرقابة داخل المؤسسة رقابة مرتبطة بإدارة الرئيس الذي عندما يمارس السلطة خارج منطق العقلنة والرشد التنظيمي، يمنح للموظف داخل المؤسسة استقلالية في العمل وقدرة على المناورة حسب قدرته على تكوين منطقة نفوذ وسلطة ذاتية انطلاقا من الرهانات التي يحتكم إليها.

5- تحليل ومناقشة البيانات المتعلقة بالصراع المهني في المؤسسة.

جدول رقم (45) يوضح وجود صراعات في المؤسسة من عدمها.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
دائما	38	27.74 %
أحيانا	87	63.50 %
أبدا	12	08.76 %
المجموع	137	100 %

يوضح الجدول أعلاه مدى انتشار ظاهرة الصراع المهني في المؤسسة مجال الدراسة، حيث صرحت 27.83 بالمئة من المبحوثين في مجتمع البحث أن الصراع حالة دائمة ومستمرة في المؤسسة فيما أشارت 63.50 بالمئة من المبحوثين إلى أن الصراع موجود في المؤسسة ولكن ليس دائما بل يحدث احيانا، أما 08.76 بالمئة من المبحوثين فقد نفوا تماما وجود صراعات في المؤسسة مجال الدراسة.

إن وجود الصراع بالمؤسسة يدل على وجود تناقض وخلل في البيئة التنظيمية للمؤسسة، أو في وظائف بعض أنساقها.

فمن خلال النتائج والشواهد الإحصائية حول البيئة التنظيمية العامة فيما يخص ممارسة السلطة التنظيمية بخلفية البنى الاجتماعية بالمؤسسة، نجد حقا في ذلك الانتماء لقيم المجتمع الأصلي التي تبدو فيه العصبية القبلية ظاهرة، وتتضح عوامل التضامن والتعاون بين أعضاء العرش الواحد، والتناحر والتنازع بين أعضاء الأعراس المختلفة، الأمر الذي يتولد عنه صراع في المؤسسة على أساس المكون العصبي كتجسيد وإعادة الإنتاج للهوية الجماعية داخل المؤسسة.

جدول رقم (46) يبين أطراف الصراع في المؤسسة.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
دائماً وأحياناً	57	45.60 %
	42	33.60 %
	26	20.80 %
المجموع	125	100 %

يوضح الجدول أعلاه أطراف الصراع في المؤسسة مجتمع الدراسة حيث نجد 45.60 بالمئة من المبحوثين المجيبين ب: دائماً وأحياناً في الجدول (44) المتعلق بوجود صراع في المؤسسة يرون أن طرفي الصراع الأساسيين هم الرؤساء والموظفين، فيما نجد 3360 بالمئة من هذه الفئة تشير بأن الصراع في المؤسسة يكون بين المسؤولين فيما بينهم في حين عبرت 20.80 بالمئة أن الصراع في المؤسسة يكون بين الموظفين فيما بينهم. إن القراءة التي نستنتجها من نتائج هذا الجدول تؤدي بنا إلى القول بأن أغلب الصراعات التي تحدث بين المسؤولين والموظفين تكون على شكل تكتلات وجماعات يرتبط كل تكتل برابطة الدم أو العشيرة أو القبيلة ومكونها الأساسي الخلفية الاجتماعية، في إطار الصراع على المراكز والأدوار في المؤسسة. وما نستنتجه كذلك أن هذا الصراع لا يكون بين التنظيم النقابي والإدارة التي تمارس السلطة بالمؤسسة باعتبارهما الممثلين الرسميين لهاتين الفئتين، بل يكون الصراع بشكل فردي بين موظف ومسؤول، وقد يتعاطف مسؤول آخر مع موظف ويتحول الصراع هنا إلى اختلاف بين المسؤولين نتيجة الروابط المختلفة التي تقرر الانتماءات المختلفة للموظفين إلى مختلف الجهات ويرجع هذا عادة إلى التدافع والتناحر على كسب مساحات تنظيمية في السلطة بين مسؤول وآخر وقد يستخدمون الموظفين كأدوات لهذا الصراع الذي يتعاطف فيه جماعة من الموظفين مع أحد طرفي الصراع لاعتبارات قرابية أو جهوية أو الإيديولوجية المعرفية في التكوين.

جدول رقم (47) يبين مدى مساهمة أسلوب ممارسة السلطة في الصراع بالمؤسسة.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
دائما	102	% 74.45
أحيانا	29	% 21.17
أبدا	06	% 04.38
المجموع	137	% 100

يوضح الجدول أعلاه مدى مساهمة الأسلوب المنتهج في ممارسة السلطة التنظيمية بالمؤسسة في بروز الصراع المهني حيث تشير النتائج الإحصائية إلى أن 74.45 بالمئة من المبحوثين في مجتمع الدراسة تقر بأن أسلوب السلطة الممارسة في المؤسسة يؤدي إلى الصراع دائما بينما نجد 21.17 بالمئة من المبحوثين ترى أن الأسلوب المنتهج في ممارسة السلطة بالمؤسسة يؤدي إلى الصراع أحيانا، بينما أبدت 04.38 بالمئة من المبحوثين برأي عدم الموافقة على أن الصراع في المؤسسة سببه طريقة ممارسة السلطة.

إن هذه البيانات الإحصائية تدل دلالة قاطعة على أهمية نسق السلطة الممارسة في المؤسسة ودوره الفعال في المحافظة على الاستقرار التنظيمي، بحيث يجب على ممارس السلطة أن يكون عقلانيا رشيدا في اتخاذ القرارات، بعيدا تماما عن مؤثرات البنى الاجتماعية بأنماطها، وأن يكون مطلعاً جيداً على الأساليب الإدارية الفعالة وأن يسير بمرونة عالية تجاه متغيرات الواقع التنظيمي، والواقع الخارجي للمؤسسة، وخاصة ما نراه اليوم في علم المنظمات من أساليب حديثة في التسيير الإداري التي أصبحت تأخذ بعين الاعتبار النوع الثقافي في إطار مجتمع المعلومات، ومؤسسة الخدمات الجامعية باتت بوعقال تتمتع بهذا النسق الثقافي المهم بدخول فئات جديدة من الإطارات الجامعية،

مهندسين وتقنيين، وحاملي الشهادات الجامعية المختلفة، وهم كلهم من فئة الشباب الذين لهم تطلعات نحو النجاح في مسارهم المهني والاجتماعي.

جدول رقم (48) يبين تأثير الاختلاف التعليمي في ظهور الصراع بالمؤسسة.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
دائما	69	50.36 %
أحيانا	57	41.61 %
أبدا	11	08.03 %
المجموع	137	100 %

يوضح الجدول أعلاه أثر الاختلاف في المستوى التعليمي على حدوث الصراع المهني في المؤسسة مجتمع الدراسة، حيث نجد 50.36 بالمئة من المبحوثين يرون أن هذا الاختلاف في المستوى التعليمي دائما ما يؤدي إلى الصراع، وتقر 41.61 بالمئة من المبحوثين أن هذا الاختلاف التعليمي أحيانا فقط ما يؤدي إلى النزاع والصراع، وعبرت فئة ضئيلة من المبحوثين قدرت نسبتها بـ 08.03 بالمئة بأن هذا الاختلاف لا يمكن أن يكون سببا في الصراع بالمؤسسة.

إن هذه الشواهد تدل على أن الصراع في المؤسسة مجال الدراسة يأخذ عدة أشكال أهمها الصراع بين فئتين هما الإطارات الحاملين للشهادات الجامعية وبين الموظفين الذين يتمتعون بخبرة مهنية طويلة في المؤسسة قضوا شطرا من أعمارهم في هذه المؤسسة ولكنهم لا يملكون مستوى علمي عالي، وبالتالي تكون الخلفية العلمية السبب الرئيس في ظهور الصراع، حيث نجد الموظفين الذين يحملون شهادات جامعية ينظرون إلى فئة الإطارات الأخرى التي لا تملك مؤهلات علمية أنها تسعى إلى تهمةهم وتصد في أوجههم كل أساليب الترقية بل حتى الحصول على منصب دائم لاعتقادهم أن فئة الإطارات الجامعية تهدد مراكزهم وبالتالي ستحصل على أكبر الفرص لتحقيق القوة

والنفوذ في السلطة وفي القرار، هذا ما أكده لنا أغلب المبحوثين أثناء الجلسات الانفرادية معهم وهم من الموظفين الشباب الذين يحملون شهادات جامعية ويقرون بأن خلفية التفاوت في المستوى التعليمي هي السبب في الصراع.

وفي المقابل نجد الفريق الآخر الذي أقر بوجود الصراع في بعض الحالات ولكنه ليس لسبب عامل الاختلاف في المستوى التعليمي، بل أن الفئات الجديدة من الإطارات والموظفين لا يملكون الكفاءة والخبرة اللازمة التي تمكنهم من اتخاذ القرارات المهمة في المؤسسة وتضيف أن التكوين الجامعي لا يمكنهم لتحمل هذه المسؤوليات لأنه نظري بعيد عن الواقع التنظيمي في الميدان.

الجدول رقم (49) يبين تأثير التعارض في المصالح بين الإدارة والموظفين على بروز الصراع بالمؤسسة.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
دائما	70	51.09 %
أحيانا	67	48.91 %
أبدا	00	00 %
المجموع	137	100 %

يبين الجدول أعلاه تأثير التعارض في المصالح بين الإدارة والموظفين بالمؤسسة على بروز الصراع المهني، فالبيانات الإحصائية تشير إلى أن 51.09 بالمئة من المبحوثين يرون أن التعارض في المصالح الإدارية دائما يكون السبب الرئيس في بروز الصراع فيما ترى 48.91 بالمئة من المبحوثين أنه أحيانا ما يكون التعارض في المصالح بين الإدارة والموظفين السبب في ظهور هذه الصراعات.

هذا الجدول يبين بوضوح دور السلطة الممارسة بطريقة رشيدة عقلانية في المؤسسة من أجل الاتفاق مع كل المستويات التنظيمية حول الاستراتيجية العامة للمؤسسة وتقييم

الأداء الوظيفي بشكل عقلائي مع مراعاة المصلحة العامة للمؤسسة ومصالح العمال بطريقة حديثة ومتطورة في إطار القيم التنظيمية بعيدا عن تأثيرات البنى الاجتماعية الحديثة والتقليدية.

جدول رقم (50) يبين تأثير التناقض في نمط العيش خارج المؤسسة في ظهور الصراع.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
دائما	66	48.18 %
أحيانا	43	31.39 %
أبدا	28	20.43 %
المجموع	137	100 %

يتبين لنا من الجدول مدى تأثير تناقض النمط المعيشي الخارجي للموظفين مع بيئة المؤسسة أثناء القيام بالأنشطة فيها، حيث نجد 48.18 بالمئة من المبحوثين في مجتمع الدراسة يرون أن الاختلاف في النمط المعيشي داخل وخارج المؤسسة دائما يؤدي إلى الصراع، فيما ترى 31.39 بالمئة أن هذا التأثير يكون أحيانا وليس دائما، فيما عبرت 20.43 بالمئة بأنه لا يوجد أي علاقة بين هذا الاختلاف وبين الصراع.

ما نستنتجه من هذا الجدول أن التناقض بين بيئة العمل في المؤسسة ونمط الحياة السائد في المجتمع أو التكوين الاجتماعي الذي تلقاه الموظف يشكل عائقا أساسيا أمام تكيف الموظف مع النظم والقيم التنظيمية بالمؤسسة، فمجتمع الريف أو المجتمع شبه الحضاري في إطار نظام القبيلة والعصبية يفرز قيما متعددة على مستوى الأسرة والعلاقات الاجتماعية، وهي تختلف عن مجتمع المدينة، والموظف الذي يعتبر بعضها مطلقة لا يجوز تغييرها لا يستطيع التخلي عنها، وبالتالي يتغيب عن المؤسسة من حين إلى آخر بسبب تأدية بعض الواجبات الأسرية الضرورية، ثم يظهر الصراع عند مساءلته من طرف الإدارة أثناء غيابه عن العمل.

وعموما نجد الموظف الجزائري لا يستطيع أن يتخلى عن القيام ببعض الواجبات العائلية أو الاجتماعية مقابل الالتزام بالحضور إلى المؤسسة وخاصة إذا كانت متعلقة بالتعازي أو التهاني أو ظرف مرضي ... الخ. وهذا كله من شأنه أن يدخله في صراع مع الموظفين أو مع المشرفين عليه.

جدول رقم (51) يبين تأثير الاعتبارات القبلية والجهوية في الصراع بالمؤسسة.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
دائما	84	61.31 %
أحيانا	31	22.63 %
أبدا	22	16.06 %
المجموع	137	100 %

يوضح الجدول أعلاه تأثير الاعتبارات القبلية والجهوية في الصراع بالمؤسسة مجال الدراسة، فقد تبين أن 61.31 بالمئة من المبحوثين صرحوا لنا بأنه دائما ما تكون هذه الاعتبارات سببا رئيسيا في الصراعات بالمؤسسة، فيما تشير 22.63 بالمئة من المبحوثين إلى أنه أحيانا ما تكون الاعتبارات القبلية والجهوية سببا في الصراع بالمؤسسة، فيما تنفي 16.06 بالمئة من مجتمع الدراسة هذه العاقبة.

إن هذه الحقائق الميدانية مؤشر على تدخل المؤثرات الخارجية في ممارسة السلطة بالمؤسسة من خلال استمرارا فكرة القرابة الاجتماعية لتعزيز أفعال السلطة.

إن الاعتبارات القبلية والقرابية في المؤسسات توحى إلى التخلف واللاعقلانية بحيث تغيب القيم التنظيمية المبنية على الكفاءة والفعالية والحكمة وتسود فيها قيم البنى الاجتماعية التقليدية المبنية على الولاء للشخص والعشيرة مما يجعل مؤسستنا تحرم الكثير من الكفاءات والإطارات من ممارسة السلطة والاستفادة منها من أجل تحقيق الفعالية التنظيمية وتكون نتيجة ذلك ظهور صراعات قبلية وجهوية نراها في تلك

التجمعات القربية المتعددة والمختلفة من أجل الاستحواذ على أكبر قدر من السلطة والنفوذ في المؤسسة.

جدول رقم (52) يبين تأثير مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات التنظيمية على الحد من الصراع بالمؤسسة.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
دائما	91	66.42 %
أحيانا	43	31.39 %
أبدا	03	02.19 %
المجموع	137	100 %

يوضح الجدول أعلاه مدى مساهمة إشراك الموظفين في مناقشة القضايا التنظيمية بالمؤسسة وذلك للحد من شدة الصراع حيث نجد 66.42 بالمئة من المبحوثين يقرون بأن إشراك الموظفين في مناقشة مختلف القرارات التنظيمية يساهم دائما في الحد من شدة الصراع لأنهم يرون في ذلك أن الموظف يشعر بأهميته في المؤسسة وبالتالي يمارس المهام التنظيمية الموكلة إليه بفعالية عالية وأداء وظيفي راق يسعى فيه إلى توجيه المؤسسة نحو تحقيق وظيفتها في المجتمع وفق التساؤلات التي اختصت الإجابة عليها من أجل الاستقرار التنظيمي والاجتماعي، وتصرح 31.39 بالمئة من المبحوثين أنه بالإمكان الحد من شدة الصراع أحيانا من خلال مشاركة العمال في اتخاذ القرارات لتغطية الفراغ الناتج عن تمركز السلطة التنظيمية وعدم تفويضها أو تفويضها بدون ممارسة. فمشاركة الموظفين دعوى إلى توزيع السلطة وتفويضها وبالتالي ليس هناك مجال للتفكير في الصراع، وعبرت نسبة جد ضئيلة قدرت بـ 02.19 بالمئة عن موقفها حول مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات مفاده أنها لا تؤدي إلى الحد من الصراع بالمؤسسة.

6- تحليل ومناقشة البيانات حول أثر النموذج العقلاني الرشيد في عقلنة ممارسة السلطة التنظيمية بالمؤسسة.

جدول رقم (53) يبين رأي المبحوثين في النموذج الناجح أثناء ممارسة السلطة بالمؤسسة.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
النموذج التقليدي القائم على القرابة والعصبية	28	20.44 %
النموذج الكارزمي الشخصي للمسؤول	11	08.03 %
النموذج العقلاني القانوني القائم على العدالة التنظيمية وترشيد القرارات	98	71.53 %
المجموع	137	100 %

يوضح الجدول أعلاه رأي المبحوثين في النموذج الناجح أثناء ممارسة السلطة التنظيمية بالمؤسسة حيث نجد 71.53 بالمئة من المبحوثين في مجتمع الدراسة ترى أن النموذج العقلاني القانوني القائم على العدالة التنظيمية وترشيد القرارات هو الأمثل في ممارسة السلطة التنظيمية بالمؤسسة بينما ترى 20.44 بالمئة أن النموذج الناجح في ممارسة السلطة هو النموذج التقليدي القائم على القرابة والعصبية، في حين أقرت 08.03 بالمئة بأن النموذج الكارزمي للمسؤول الممارس للسلطة في المؤسسة هو الأنجح.

من خلال الشواهد الإحصائية والتحقيقات الميدانية نجد أن ممارسة السلطة في المؤسسة بنموذج عقلاني رشيد قائم على عدالة تنظيمية ورشد في اتخاذ القرارات هو الأنجح في تحقيق الاستقرار التنظيمي والأداء الوظيفي، لأن هذا النموذج بعيد عن المؤثرات الخارجية المتمثلة في قيم البنى الاجتماعية التقليدية والحديثة التي هي ظاهرة جد سيئة نراها للأسف الشديد في مؤسستنا العمومية التي تنخر استقرارها وأدائها الفعال كما أن هذا النموذج نموذج حضاري راق يسعى إلى تطلعات المجتمع الحديث والمؤسسات

الحديثة التي يظهر فيها نسق الموارد البشرية كعائلة تمارس فيها القيم التنظيمية على أساس الاحترام المتبادل والشعور بالمسؤولية تجاه المؤسسة في إطار علاقات مهنية جد محترمة بعيدا كل البعد عن الصراع المهني.

جدول رقم (54) يبين المسؤول الناجح في ممارسة السلطة التنظيمية بالمؤسسة.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
المهتم بتسيير المؤسسة	35	25.55 %
المهتم بالموظفين	34	24.82 %
المهتم بهما معا	68	49.63 %
المجموع	137	100 %

يبين الجدول أعلاه المعيار التنظيمي الذي يعتمد عليه المسؤول في المؤسسة من أجل ممارسة السلطة فعالية تنظيمية تحقيقا للاستقرار التنظيمي حيث ترى 25.55 بالمئة من المبحوثين أن المسؤول الناجح هو الذي يهتم بالبناء التنظيمي للمؤسسة من خلال السهر على تطبيق مختلف القيم التنظيمية التي تنظم علاقات العمل بالمؤسسة، بينما نجد 24.82 بالمئة ترى أن المسؤول الناجح في ممارسة السلطة هو الذي يهتم بنسق الموارد البشرية من خلال الاهتمام بشؤون الموظفين وذلك بالنظر في مختلف حاجياتهم الاجتماعية والمهنية وذلك لأن المورد البشري حسب رأيهم هو العنصر الأساسي والحساس الذي تقوم عليه المؤسسة.

وعبرت 49.63 بالمئة من المبحوثين بالمؤسسة مجتمع الدراسة عن رأيها في المسؤول الناجح أثناء ممارسة السلطة من خلال اهتمامه بالبناء التنظيمي مع الحرص على تطبيق النظام بعيدا عن مؤثرات أنماط البنى الاجتماعية في إطار مراعاة الظروف الاجتماعية والنفسية للموظفين.

من خلال نتائج الجدول نستنتج أن المسؤولين الذين يمارسون السلطة في المؤسسات العمومية بما فيها المؤسسة مجال الدراسة يمارسونها في إطار سلوك قيادي تعود أصوله إلى الإدارة التقليدية في أوائل القرن العشرين ويعتقدون أن الأصلاح في استقرار المؤسسة، وهذا السلوك قائم من الناحية التنظيمية على اهتمام المسؤول بتحديد عمل كل موظف مع تحديد قواعد وتعليمات مكتوبة لكيفية الأداء، ثم يحدد المسؤول معايير لقياس الأداء كما ونوعا ويكافئ الموظف وفقا لمستوى الأداء ويكون الإشراف على الموظف مباشرا، مع استخدام الثواب والعقاب حسب الحالة.

إن الأسلوب الانجح في ممارسة السلطة حسب اعتقادي أن يكون متضمنا الاهتمام بكل الأنساق التنظيمية الجزئية المكونة للمؤسسة دون التخلي عن أي جزء وأن يسعى المسؤول على تكاملها دائما والنظر في كل المعوقات وإيجاد البدائل، لخلق نوع من التوازن في التنظيم وهو بذلك يتكيف مع الأحداث حسب طبيعة المشكلة والمواقف التي يوجد فيها، وبالتالي يكون أحسن أسلوب يجعل من المسؤول، مسؤولا ناجحا منتها نظام العقلنة الرشيدة وقيم التنظيم الحديثة في تسيير المؤسسة.

جدول رقم (55) يبين مدى اهتمام المسؤول بحل مشكلات الموظفين في المؤسسة.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية	
نعم	اجتماعية	14	10.22 %
	نفسية	06	04.38 %
	مهنية	40	29.20 %
	منفردة بالمحابة	48	35.03 %
	المجموع	108	78.83 %
لا		29	21.17 %
	المجموع	137	100 %

من خلال التحقيقات الميدانية والشواهد الإحصائية المبينة في الجدول نلاحظ أن السلطة الممارسة في المؤسسة لا تهتم أكثر بالمشاكل الاجتماعية والنفسية التي تواجه الموظفين، حيث نجد 14.60 بالمئة من المبحوثين في المؤسسة مجتمع الدراسة ترى بأن المسؤولين يهتمون بحل المشكلات الاجتماعية والنفسية، وهي بنسبة جد قليلة، بينما صرحت 29.20 بالمئة من المبحوثين أن المسؤولين يهتمون بحل المشكلات المهنية ونجد 35.03% ترى أن المسؤولين يهتمون بحل المشكلات الشخصية للموظفين خارج المؤسسة، وهذه المشاكل حسب المبحوثين مشاكل خاصة تتعلق بمشاكل الحياة (الدراسة، مشاكل مهنية متعلقة بأفراد العائلة، والعشيرة خارج المؤسسة...) ويقوم المسؤولون بحلها في إطار رابطة القرابة والعصبية والمحابة، ويستفيد منها الموظفون المقربون إلى المسؤول فقط حسب رأي المبحوثين.

فيما نجد 21.17 بالمئة من المبحوثين ترى أن المسؤولين لا يهتمون بحل أي نوع من المشاكل بل يهتمون بحل مشاكلهم الخاصة على حساب المؤسسة.

وفي المقابل، صرحت لنا فئة من الموظفين أن المشكلات الاجتماعية والنفسية التي نواجهها في المؤسسة نحن فقط من يتكفل بحلها، وما يهم ممارس السلطة في المؤسسة هو تحسين مكانته من خلال المؤسسة على حساب مشاكلنا الاجتماعية والنفسية.

لقد كشفت لنا التحقيقات الميدانية في المؤسسة مجتمع الدراسة هذه المشكلات والصعوبات، التي إن لم يكن هناك اهتمام بحلها عند بعض المسؤولين، قد ينجم عنها نتائج سلبية على الموظفين مثل: انخفاض الروح المعنوية، والروتين، انخفاض مستوى الأداء.

جدول رقم (56) يبين مدى إشراك الرئيس للموظفين في عملية اتخاذ القرارات بالمؤسسة.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	66	48.17 %
	06	04.38 %
	17	12.41 %
	89	64.96 %
لا	48	35.04 %
	137	100 %

يوضح الجدول أعلاه أن المسؤولين يقومون بإشراك الموظفين في اتخاذ القرارات بالمؤسسة وذلك بنسبة 64.96 بالمئة حيث نجد أن 48.17 بالمئة من المبحوثين في مجتمع الدراسة يرون أن المسؤولين يشاركون الموظفين في حل المشكلات التنظيمية واتخاذ القرارات المناسبة لها بالمؤسسة، وترى 04.38 بالمئة أن الموظفين يشاركون المسؤولين في الحوافز المقدمة للموظفين، فيما عبرت 12.41 بالمئة عن مشاركتها المسؤولين في اتخاذ القرارات أثناء فرض العقوبات المختلفة على الموظفين.

وفي المقابل، صرحت 35.04 بالمئة من المبحوثين عن عدم إشراك الموظفين نهائياً في اتخاذ القرارات أثناء ممارسة السلطة بالمؤسسة.

من خلال هذه البيانات الإحصائية يتبين لنا أهمية مشاركة الموظفين في عملية اتخاذ القرارات أثناء ممارسة السلطة بنجاح في المؤسسة لأن هذه العملية تعطي للموظفين الإحساس بالانتماء للمؤسسة وتحفزهم للعمل أكثر وتزيد في العلاقة بينهم، وبالتالي سينعكس هذه النوع من السلوك التنظيمي إيجابياً على الاستقرار التنظيمي والأداء الوظيفي، لذا ينبغي على المسؤولين أن يعمموا هذا السلوك على كل القرارات التي تتخذ في المؤسسة وتوسع إلى كل المستويات التنظيمية لأن ما لاحظناه في الجدول هو

الاهتمام بمشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات على مستوى المشكلات التنظيمية بنسبة عالية دون الأخرى.

جدول رقم (57) يبين اتجاه وتفويض السلطة بالمؤسسة.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	08	05.84 %
	07	05.11 %
	10	07.30 %
	35	25.55 %
	60	43.80 %
لا	12	08.76 %
	14	10.22 %
	28	20.43 %
	23	16.79 %
	77	56.20 %
	137	100 %
	المجموع	

يبين الجدول أعلاه اتجاه وتوزيع السلطة بالمؤسسة مجتمع الدراسة حيث نجد أن 43.80 بالمئة من المبحوثين يرون أن السلطة في المؤسسة تمارس في اتجاه واحد ولا تفوض وذلك لعدة اعتبارات انقسمت عليها بنسب معبرة عن رأيها فنجد 25.55 بالمئة من هذه الفئة المعبرة عن اتجاه السلطة في نمط واحد ترى أن السلطة تفوض ولكن لا تمارس بكل حرية وإنما هي تنفيذ لأوامر المسؤول الأول الذي يرجع إليه المفوض أثناء إصداره لكل القرارات.

و 07.30 بالمئة ترى أن السلطة في المؤسسة لا تفوض لأن المسؤول الأول يتصرف بطريقة انفرادية في كل القرارات التنظيمية، فيما عبرت 5.11 بالمئة عن الهيمنة والسلطة هو السبب في ذلك، وأقرت 05.84 بالمئة عن الانفراد بالسلطة في كل المستويات التنظيمية أدى إلى عدم تفويض السلطة بالمؤسسة وعدم تنظيمها.

وفي المقابل نجد 56.20 بالمئة من المبحوثين في المؤسسة مجتمع الدراسة يرون أن السلطة في المؤسسة تفوض وتسير في عدة اتجاهات تنظيمية ومظاهرها هي المشاركة في ممارسة السلطة التنظيمية وعبرت عنه 08.76 بالمئة من المبحوثين، وتوزيع المهام والمسؤوليات في إطار حرية التصرف عبرت عنه 10.22 بالمئة ونجد 20.43 بالمئة ترى أن المشاركة في اتخاذ القرار مظهر من مظاهر تفويض السلطة، وأقرت 16.79 بالمئة بأن التساهل والتعاون من طرف الرئيس يفتح المجال أمام المرؤوسين لتشجيعهم على ممارسة السلطة في المؤسسة.

من خلال المعطيات والشواهد الإحصائية، نجد أن النمط السلطوي الناجح في ممارسة السلطة بالمؤسسة هو ذلك النمط الذي له القدرة على حل المشاكل التنظيمية في المؤسسة وكذا القدرة على التنبؤ لها، فجوهر الإدارة كما قال "هنري فايول" هو قوة التنبؤ بالأشياء قبل حدوثها، فمثل هذه القدرة ستوفر الكثير للمسؤول الذي يمارس السلطة في الواقع التنظيمي ويعزز مكانته بالمؤسسة، التي للأسف الشديد لا نراها في المؤسسات العمومية الجزائرية التي يكبح فيها الاستمرارية التنظيمية في ظل ضعف القدرة على الابتكار والتخيل وغياب تفويض السلطة التي لها دور أساسي في تنمية القدرات التنظيمية للفرد من خلال تدريبه على استخدام مهاراته وتحمل المسؤولية وتكريس الاستقلالية في إطار منطق السلطة بمقتضاه للفاعلين، وبذلك يعتاد الموظف على ممارسة السلطة وتحمل مسؤولية النتائج المترتبة عليها.

جدول رقم (58) يبين العلاقة بين المسؤول والموظفين في المؤسسة.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
جيدة	13	09.49 %
متوسطة	78	56.93 %
عادية	27	19.71 %
لا توجد أي علاقة	19	13.87 %
المجموع	137	100 %

يوضح الجدول أعلاه علاقة الموظفين بالمستويات العليا التي تمارس السلطة بالمؤسسة، حيث نجد 56.93 بالمئة من المبحوثين في المؤسسة مجتمع الدراسة نرى أن هذه العلاقة متوسطة في التعامل في إطار علاقة العمل، ونجد 19.71 بالمئة ترى أن هذه العلاقة علاقة عادية سطحية في التعامل إلى حد بعيد، أما 09.49 بالمئة ترى في علاقة الموظفين مع مستويات إصدار السلطة وممارستها جيدة تقوم على الاحترام والتفاهم، وعبرت 13.87 بالمئة على عدم وجود أي علاقة بين الموظفين والرئيس ومستويات السلطة العليا نظرا لعدم وجود أي قناة من قنوات الاتصال المهنية. إن هذه الفئة التي عبرت على هذا الموقف يشغلون مناصب عادية في المؤسسة وليس لهم أي استعداد على بناء علاقة مع المسؤولين حسب تصريحات أغلبهم أثناء المقابلات الميدانية. من خلال الشواهد الإحصائية المتوفرة لدينا، نلاحظ أن أغلب المبحوثين يرون أن العلاقة التي تجمع بين المسؤولين والموظفين هي متوسطة مرتبطة أساسا بحاجة التنظيم لذلك، والمسؤولين الذين يمارسون السلطة في المؤسسة ليس لهم علاقات مباشرة بالموظفين إلا في حدود علاقات العمل، وعليه نركز على أهمية العلاقات في العمل التي يشعر خلالها الموظف بالرضا في عمله عندما تكون جيدة بين الرؤساء والمرؤوسين والزملاء في المؤسسة بالإضافة إلى ظروف عمل ملائمة.

جدول رقم (59) يبين موقف الرئيس من المقترحات والآراء المقدمة من طرف الموظفين في المؤسسة.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
دائما	17	12.41 %
أحيانا	92	67.15 %
أبدا	28	20.44 %
المجموع	137	100 %

يوضح الجدول أعلاه مدى استماع الرئيس لاقتراحات وآراء الموظفين حول البيئة التنظيمية بالمؤسسة، حيث ترى 12.41 بالمئة من المبحوثين أنه دائما تؤخذ بعين الاعتبار الاقتراحات والملاحظات المتعلقة بالمستويات التنظيمية في المؤسسة من طرف الرئيس الذي يمارس السلطة، فيما ترى 67.15 بالمئة أنه أحيانا ما يؤخذ المسؤول في المؤسسة الاقتراحات المقدمة إليه من طرف الموظفين بعين الاعتبار و 20.44 بالمئة من المبحوثين في المؤسسة مجتمع الدراسة ترى أنه أبدا لا يهتم المسؤول بالاقتراحات المقدمة إليه ولا يقبلها تماما.

تشير التحقيقات الميدانية إلى أن المسؤول يستمع أحيانا لاقتراحات وآراء الموظفين في المؤسسة، كما عبر لنا أحد الموظفين أنه أنه عندما تكون لدينا اقتراحات أو آراء فيما يخص طريقة العمل، أو الحديث عن مشاكلنا نقوم بطرحها على المسؤولين حيث يستمع لنا أحيانا عن طريق المقابلات أو عقد اجتماعات في المؤسسة، وأحيانا أخرى لا يستمع أبدا لهذه الاقتراحات لأنه يراها غير مفيدة، والبعض الآخر يستمعون إليهم دائما وأحيانا.

لذا من أجل ممارسة سلطة ناجحة في المؤسسة لابد للمسؤول أن يأخذ بعين الاعتبار كل الآراء والاقتراحات المقدمة من طرف الموظفين وأن لا يترك الموظف يفرغ شحنته ثم

لا يعطيه أي قيمة يعاملهم كشركاء يحيطهم بالأخبار الجيدة والسيئة، سيجدهم يناضلون من أجل التفوق والأداء الفعال.

جدول رقم (60) يبين مدى حرص المسؤول عن الاطلاع على سير العمل في المؤسسة.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
دائما	102	74.45 %
أحيانا	35	25.55 %
أبدا	00	00 %
المجموع	137	100 %

يبين الجدول أعلاه مدى حرص المسؤول عن الاطلاع على سير العمل في المؤسسة مجال الدراسة، حيث عبرت 74.45 بالمئة من المبحوثين في مجتمع الدراسة أن المسؤول دائما حريص على الاطلاع على كل ما يجري في المؤسسة، وأقرت 25.55 من المبحوثين أنه أحيانا ما يقوم المسؤول بالاطلاع على سير العمل في المؤسسة، بينما لم نجد أي إجابة فيا يخص أن المسؤول لا يطلع أبدا على مجريات العمل بالمؤسسة.

من خلال هذه الشواهد الإحصائية نجد أن المسؤول في المؤسسة قائم على الاهتمام بكل الأنشطة والأعمال لكي يتفادى حدوث أخطاء تنظيمية تجلب للمؤسسة بعض الملاحظات وخاصة أن المؤسسة مجال الدراسة بحكم وظيفتها وطابعها الخدماتي أصبحت محل مراقبة وملاحظات سواء من الوصاية أو الشركاء الاجتماعيين، وهذه صفة من صفات المسؤول الناجح الذي لا بد أن يكون حريصا على سير العمل بالمؤسسة، لأن غياب الحرص ينجم عنه عدة مظاهر سلبية مثل مغادرة المؤسسة أثناء العمل، عدم الإتقان، تأخير الأنشطة المنجزة، الاتكالية ...

جدول رقم (61) يبين أهمية إشراك الموظفين في اتخاذ القرارات بالمؤسسة.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
رفع الروح المعنوية للموظفين	61	44.52 %
زيادة المردودية	19	13.87 %
عقلنة القرارات وترشيدها	30	21.90 %
تحقيق الأهداف العامة للتنظيم	27	19.71 %
المجموع	137	100 %

يبين الجدول أعلاه أهمية إشراك الموظفين في اتخاذ القرارات التنظيمية بالمؤسسة مجال الدراسة، حيث وضحت لنا البيانات أن 44.52 بالمئة من المبحوثين في مجتمع الدراسة يرون أن إشراك الموظفين من طرف المسؤول الذي يمارس السلطة بالمؤسسة يؤدي إلى رفع الروح المعنوية للموظفين و 13.87 بالمئة ترى أن المشاركة في اتخاذ القرار يساهم بدرجة كبيرة في زيادة المردودية، وصرحت 21.90 بالمئة أن عقلنة القرارات وترشيدها في المؤسسة يكون من خلال المشاركة الجماعية في اتخاذ القرارات، وعبرت 19.71 بالمئة من المبحوثين عن رأيها في أن تحقيق الأهداف العامة للتنظيم يكون من خلال مشاركة المسؤولين الموظفين في عملية اتخاذ القرارات بالمؤسسة.

إن ممارسة السلطة التنظيمية بنجاح في المؤسسة لابد أن يهتم أكثر بالموظفين في عملية اتخاذ القرارات لأنها ترفع من الروح المعنوية، حيث يشعر الموظف بقيمته في المؤسسة وبالتالي يشعر بالانتماء فعلا لها وهذا بالطبع سيؤدي إلى عقلنة القرارات وحل المشكلات التنظيمية ومعالجتها وبالتالي سيبدل الموظفون كل جهودهم في العمل من أجل تحقيق الأهداف العامة، هذا ما أكدته لنا أغلب المبحوثين أثناء التحقيقات الميدانية.

جدول رقم (62) يبين مدى رضا الموظفين عن الطريقة المتبعة في اتخاذ القرارات التنظيمية بالمؤسسة.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
دائما	15	10.95 %
أحيانا	60	43.80 %
أبدا	62	45.25 %
المجموع	137	100 %

يبين الجدول أعلاه مدى رضا المبحوثين في المؤسسة مجتمع الدراسة حول الطريقة المتبعة في اتخاذ القرارات من طرف السلطة الممارسة بالمؤسسة، حيث نجد 45.25 بالمئة من المبحوثين يعبرون بأنهم أبدا غير راضين على الطريقة التي تمارس فيها السلطة التنظيمية بالمؤسسة أثناء اتخاذ القرارات، و 43.80 بالمئة من المبحوثين يرون أنه أحيانا فقط ما يرضون بممارسة السلطة التنظيمية بالمؤسسة، و 10.95 بالمئة من المبحوثين يرون أنهم دائما راضون عن قرارات السلطة التنظيمية الممارسة بالمؤسسة مما سبق نلاحظ أن السلطة التي تمارس بالمؤسسة أثناء اتخاذ مختلف القرارات التنظيمية مازالت تمارس بالمؤسسة أثناء اتخاذ مختلف القرارات التنظيمية مازالت تمارس بمركزية السلطة، كما أن الأساليب المستخدمة في اتخاذ القرار في كثير من الأحيان غير علمية وغير موضوعية بالإضافة إلى طريقة ممارستها التي تعتمد على العلاقات الشخصية الناتجة عن تأثيرات خارجية قائمة على أنماط البنى الاجتماعية (التقليدية والحديثة). ومن خلال التحقيقات الميدانية كشفت لنا فئة واسعة من المبحوثين عن عدم رضاهم عن الطريقة التي تمارس بها السلطة التنظيمية بالمؤسسة لأن هناك مئات القرارات التي تصدر لكنها تسير في تحقيق المصالح الشخصية، تكون ضد الموظفين في أغلب الأحيان، هذا ما ينجم عنه صراعات تنظيمية تؤدي إلى الانسداد وعدم الاستقرار التنظيمي.

ثانياً: نتائج الدراسة

1- اختبار الفرضية الأولى.

تنص الفرضية الأولى على أنه: تمارس السلطة في المؤسسة العمومية بمقاييس تنظيمية حديثة تستبطن تأثير البنى الاجتماعية التقليدية.

تطرقنا في هذه الفرضية إلى مدخل عام حول نظرة المبحوثين إلى إفرزات البيئة الجغرافية لأنماط العلاقات الاجتماعية التقليدية وموقفهم منها من خلال العناصر الآتية:

أساس بناء العلاقات الاجتماعية ومثله السؤال رقم 15 من الاستمارة والنتيجة التي خلصنا إليها أن أغلب المبحوثين في مجتمع الدراسة يؤسسون مختلف علاقاتهم الاجتماعية على الجوار والصحة.

تصورات العيش في مجتمع مستقر ومثل هذا العنصر السؤال رقم 16 من الاستمارة والذي خلصنا من خلاله إلى أن الخلفية الاجتماعية للمبحوثين باختلاف انتماءاتهم المجالية موافقة جدا للتفكير الموضوعي السليم وهذا من خلال تصريحاتهم لنا حول نظرتهن إلى الحالة الاجتماعية المناسبة لاستقرار الإنسان في حياته من خلال العمل على تغيير قيم وعادات وتقاليد المجتمع التقليدي وإعادة تشكيل الواقع الاجتماعي إلى مسار العيش الصحيح القائم على رفض التبعية التقليدية في نمط العيش، إلا أنه ظهرت نسبة قليلة منهم صرحوا بأنهم يسعون للحفاظ على ثبات واستقرار الواقع المعيشي والثقافي ويخضعون بإرادتهم لمعايير وقيم اجتماعية تؤسس على اتجاه سلوكيات الجماعة.

التحرر من الضوابط التقليدية أو المحافظة عليها: ومثله السؤال رقم 17 في الاستمارة بقصد معرفة الخلفية الاجتماعية للمبحوثين حول نظام البنى الاجتماعية التقليدية خارج المؤسسة، وقد تبين لنا مدى النضج الفكري والثقافي لدى أغلب الموظفين الذين عبروا لنا عن الآثار السلبية التي تتركها البنى الاجتماعية التقليدية أثناء ممارسة مختلف العلاقات

الاجتماعية في المجتمع، والمتعلقة أساسا بالنعرات والصراعات، وكبح التفكير السليم في اتخاذ القرارات الرشيدة، وهذا ما أقرته نسبة 69.35 بالمئة من المبحوثين برفضهم التام المحافظة على العادات والقيم والتقاليد التي تحكم المجتمع في إطار الضوابط الاجتماعية ودعوتهم إلى التحرر منها وتركها.

وفيما يخص ممارسة السلطة التنظيمية بالمؤسسة فقد أثبتت نتائج الدراسة مدى تأثير البنى الاجتماعية التقليدية في ممارسة السلطة من خلال ظاهرة الولاء للجماعة القروية التي تمارس السلطة بالمؤسسة وهي ظاهرة منتشرة بشكل ملحوظ كما هو مبين في الجدول رقم 18 الذي يبين أن 66.43 بالمئة من المبحوثين يقرون بولائهم للجماعة القروية التي تجمعهم روابط وقيم البنى الاجتماعية التقليدية وذلك لأنهم يكتسبون دعم وقوة معنوية في المؤسسة ويحسون بشعور الحماية المهنية وهذا ما نراه في الجدول رقم 19 الذي يوضح أساس بناء العلاقات المهنية التي كرست مبدأ القرابة ورابطة الدم عندما عبرت 59.12 بالمئة من المبحوثين أن الجماعة القروية في المؤسسة هي أساس بناء العلاقات المهنية.

أما المعيار الذي على أساسه يتم تعيين المسؤولين بالمؤسسة فقد جاءت النتائج في الجدول رقم 20 على أن المسؤولين الممارسين للسلطة بالمؤسسة يتم تعيينهم بخلفيات البنى الاجتماعية حيث عبرت 29.93 بالمئة أن الامتداد القبلي والقرابي للمسؤول في هرم السلطة هو سبب تعيينه في المؤسسة و 22.63 بالمئة ترى أن الأساس العقلاني الرشيد الذي يخفي قيم البنى الاجتماعية التقليدية هو سبب تعيين الرؤساء في المؤسسة وأقرت 15.32 بالمئة بأن تعيين الرؤساء بالمؤسسة يتم عن طريق خلفية الإيديولوجية السياسية المخفية في غطاء الحكم الراشد والخبرة المهنية وفيما يخص تأثير البنى الاجتماعية التقليدية المستبطنة في القيم التنظيمية الحديثة أثناء توزيع السلطة بالمؤسسة فقد أثبتت نتائج الجداول رقم 21، 22، 23، أن السلطة بالمؤسسة توزع المهام الداخلية

على أساس عشائري عصبي وشخصي بالمحابة، وهذا ما يراه أغلب المبحوثين في المؤسسة والمقدرة نسبتهم بـ 60.58 بالمئة حسب نتائج الجدول رقم 21.

وفي نفس الاتجاه أقرت نسبة 25.55 بالمئة من المبحوثين أن توزيع المناصب الحساسة والمهمة في المؤسسة يكون على أساس الواء التام للرئيس، وكذلك ما ورد في الجدول رقم 22 الذي بين أثر البنى الاجتماعية التقليدية في طريقة التوظيف بالمؤسسة عندما أقرت 86.13 بالمئة من المبحوثين أن تسيير عملية التوظيف بالمؤسسة لا يخضع تماما للقوانين التنظيمية الحديثة التي يقرها الوظيف العمومي بل تخضع إلى قيم خفية تمثل نمط البنى الاجتماعية التقليدية، في الظاهر يستعمل القانون وفي الباطن تمارس المصالح الشخصية للمسؤولين حسب توجهاتهم القرابية والعصبية، هذا ما أكدته نسبة 40.14 بالمئة و 22.63 بالمئة من المبحوثين.

وفي الجدول رقم 23 الذي يوضح علاقة القيم التقليدية السائدة في المجتمع بممارسة السلطة التنظيمية أثناء ترقية وترسيم الموظفين بالمؤسسة، نجد أن 29.20 بالمئة من المبحوثين يرون أن الترقية في المؤسسة يستفيد منها بالدرجة الأولى الموظفون الذين تربطهم علاقة قرابة بالمسؤول ونسبة 23.36 بالمئة ترى أن الترقية في المؤسسة تتم عن طريق المصالح المشتركة للفاعلين في المؤسسة وغالبها تتعلق بصلة القرابة والصحة أو عن طريق الولاء للرئيس الذي عبرت عنه 19.70 بالمئة من المبحوثين.

إن هذه الشواهد الإحصائية تدل على الخلل التنظيمي القائم بالمؤسسة التي تمارس السلطة على أساس البنى الاجتماعية التقليدية المستبطنة في القيم التنظيمية الحديثة، وما يعزز هذا الاتجاه البيانات الواردة في الجداول اللاحقة، حيث ورد في الجدول رقم 24 الذي يوضح مصداقية الانتخابات التي تخص مختلف اللجان الاجتماعية بالمؤسسة أن 71.53 بالمئة من المبحوثين تطعن في مصداقية هذه الانتخابات لأسباب نراها في الجدول رقم 25، عندما عبرت 75.19 بالمئة من المبحوثين عن عزوفهم التام عن هذه

الانتخابات حيث نجد 27.74 بالمئة تراها عبارة عن غطاء قانوني لممارسة مصالح مشتركة لا تظهر، و 37.96 بالمئة ترى أن هذه اللجان مهمة جدا في المؤسسة ولها علاقة مباشرة مع الرئيس أثناء ممارسة السلطة، لذا يقوم بهندستها في الخفاء كما يراه مناسبا له وغالبا ما يختار المقربين إليه لإدارتها.

إن ممارسة السلطة بالمؤسسة وفق هذه الأساليب التي تستبطن قيم البنى الاجتماعية التقليدية القائمة على العلاقات القرابية والقبلية يؤدي إلى الصراعات التنظيمية وعدم الرضا الوظيفي حيث ورد في الجدول رقم 26 توضيح يؤكد مدى تأثير العلاقات القرابية والقبلية في ممارسة السلطة بالمؤسسة، أن نسبة 56.20 بالمئة من المبحوثين يرون أن العلاقات القرابية تؤثر سلبا دائما في ممارسة السلطة وأن نسبة 22.63 بالمئة تراها مؤثرة أحيانا.

وبهذا يمكننا القول أن البنى الاجتماعية التقليدية السائدة في المجتمع والتي يحملها ممارس السلطة معه في المؤسسة، تلعب دورا أساسيا في تحديد سلوكه التنظيمي أثناء ممارسته لمختلف القرارات التنظيمية.

ونستنتج في الأخير من خلال البيانات الإحصائية أن السلطة التنظيمية بالمؤسسة تمارس بمقاييس تنظيمية حديثة تستبطن تأثير البنى الاجتماعية التقليدية التي تستحضر المعطى العصبي القرابي، ما يجعلنا نقول أن هذه الفرضية فرضية محققة وصحيحة إلى حد كبير.

2- اختبار الفرضية الثانية.

تنص الفرضية الفرعية الثانية على أنه: يمكن اعتبار الروابط القرابية والجغرافية مؤثرة على توزيع وممارسة السلطة بالمؤسسة.

توضح نتائج الدراسة أن نظام القرابة بمختلف روابطه منتشر في المؤسسة مجتمع الدراسة كما هو مبين في الجدول رقم 27 عندما صرح 65.70 بالمئة من المبحوثين بوجود أقارب لهم بالمؤسسة تجمعهم روابط قرابية مختلفة حيث نجد الرابطة الأبوية ممثلة بـ 5.11 بالمئة ورابطة الأبناء بـ 2.92 بالمئة ونجد رابطة الأخوة تمثل 9.50 بالمئة والأزواج 16.79 بالمئة، ومثلت القرابة على أساس رابطة الدم 31.38 بالمئة من المبحوثين.

إن هذه الشواهد الإحصائية مؤشر على وجود تكتلات قرابية وجهوية داخل المؤسسة تشرف على تحديد اتجاه سير السلطة في المؤسسة وتوجيه علاقات العمل، كما سجلت النتائج الواردة في الجدول رقم 28 الذي يوضح موقف المبحوثين من توظيف أحد أفراد أسرهم بالمؤسسة أن نسبة 62.77 يحسون بالواجب الأسري، ويسعون إلى توظيف أفراد أسرهم بالمؤسسة من خلال استعمال الوساطة، أو الاتصال برئيس قسم الموارد البشرية في المؤسسة، أو البحث عن كل الطرق التي تقربه من المسؤول الأول الذي يمارس السلطة وهذا ما تشير إليه البيانات الواردة في الجدول رقم 29.

وفي نفس الاتجاه تشير البيانات الواردة في الجدول رقم 30 الذي يبين موقف المبحوثين من طلب أحد أقاربه المساعدة في توظيفه بالمؤسسة أن 56.93 بالمئة يسعون لتوظيف أقاربهم بكل الطرق والوسائل أغلبها حسب تصريحاتهم خارجة عن القيم التنظيمية الحديثة ونقوم على التقليد السائد في المؤسسة أثناء عملية الاستقطاب التي تسير على مبدأ القرابة والعشيرة ورابطة الدم، ونجد 15.33 بالمئة من المبحوثين يرفضون طلب أقاربهم حول توظيفهم بالمؤسسة لأنهم يرون أن الشرط الأساسي في التوظيف بالمؤسسة هم أن يكون طالب التوظيف من أقارب المشرفين على ممارسة السلطة بالمؤسسة وعلى رأسهم المسؤول الأول أو من أهل عشيرتهم أو عصبته، وهذا الشرط غير متوفر عندهم لأنهم لا يملكون أي قناة اتصال مع هؤلاء المشرفين.

وفيما يخص توزيع المهام والمناصب الحساسة التي يستفيد المشرف عليها في المؤسسة من امتيازات يلبي بها مختلف حاجياته الاجتماعية فقد أشارت نتائج الجدول رقم 31 أن 77.37 بالمئة من المبحوثين ترى أن توزيع المهام والمناصب الإدارية بالمؤسسة يتم عن طريق الوساطة بين المشرفين والمسؤول الأول الذي يمارس السلطة، وتختلف هذه الوساطة حسب درجة الولاء التام للمسؤول في كل قراراته، والمصالح الخاصة المشتركة بين الفاعلين في المؤسسة والمسؤول الأول ورابطة القرابة الممتدة في المؤسسة والتي عبرت عنه 25.55 بالمئة من المبحوثين في المؤسسة مجتمع الدراسة.

إن هذه النتائج الإحصائية دلالات ورموز تعبر عن آليات السلطة الممارسة في المؤسسة التي تحتكم إلى العشيرة والقرابة في توزيع الأنشطة والمهام الرئيسية الداخلية وهي من مظاهر البنى الاجتماعية التقليدية التي تؤثر عند استخدامها في ممارسة السلطة على مختلف علاقات العمل المهنية، ولعل البيانات الواردة في الجداول رقم 32، 33، 34، 35 خير دليل على ما نقول.

فالجداول رقم 32 يشير إلى أن 84.67 بالمئة من المبحوثين يصرحون بأنهم أثناء حاجتهم إلى المساعدة في العمل يلجؤون إلى أصدقائهم من جنس عصبيتهم أو أقاربهم لأنهم يرون أنهم واثقون فيهم بحكم صلة القرابة التي تمثل أحد عوامل التكتل والتقارب في المؤسسة، وتعود أصولها إلى روابط تقليدية في إطار البنى الاجتماعية التقليدية، كما أن هذا الموقف تحصيل حاصل ونتيجة لممارسة توزيع المهام بالمؤسسة وفق مؤثرات البنى الاجتماعية التقليدية. يبين الجدول رقم 33 علاقات العمل المهنية بين الموظفين في التعامل بينهم في إطار التكتلات والجماعات القرابية الظاهرة في المؤسسة، حيث تصرح 64.23 بالمئة من المبحوثين بصعوبة التفاهم مع الموظفين خارج البيئة الجغرافية والمكون العصبي (أبناء المنطقة) لأسباب تتعلق بالصراعات المهنية والإيديولوجية التي تحكمها ثقافة البيئة الجغرافية والخلفية الاجتماعية، الأمر الذي يؤدي إلى عدم الرضا

بالوظيفة، واتجاه الموظفين إلى استعمال هذه القيم التقليدية من أجل تحقيق أهدافهم حيث تشير نتائج الجدول رقم 34 أن 66.42 بالمئة يوافقون على أن الموظفين في المؤسسة يستعملون طرق خاصة مبنية على أنماط البنى الاجتماعية للوصول إلى ممارسة السلطة من أجل تحقيق بعض الامتيازات بالمؤسسة.

وهذه العلاقات الخاصة مبنية على الامتداد القبلي ونظام القرابة في المؤسسة أو على المحسوبية والمحابة التي تكبح العقلنة والحكمة والرشد في منح هذه الامتيازات في إطار العدالة التنظيمية، وتؤدي إلى تهميش الإطارات والإحساس بعدم الانتماء، وهذا ما نراه في الجدول رقم 35 الذي يوضح المكانة الحقيقية للموظف داخل المؤسسة حيث صرح 47.44 بالمئة من المبحوثين على أنهم مهمشين في المؤسسة ولا يستطيعون فرض سلطتهم لأسباب متعلقة بتعصب المسؤول الذي يمارس السلطة لأهل عصبته وعبرت عنه 19.71 بالمئة من هذه الفئة التي توضح أن المسؤول يمنح المناصب الحساسة لأهل عصبته وعشيرته فقط وفي هذا الاتجاه نجد 13.86 بالمئة ترجع أسباب عدم الظهور لعدم أهمية المناصب التي يشغلونها في المؤسسة و 7.30 بالمئة ترى في أن المسؤول بالمؤسسة متسلط في قراراته لذا يمنح مناصب الظهور في المؤسسة للموظفين الموالين له في كل قراراته، أو الذين يقيمون معه تحالفات شخصية وهذا ما عبرت عنه 34.31 بالمئة من فئة المبحوثين التي تعبر عن ظهورها وفرض نفسها بالمؤسسة عن طريق التحالفات الشخصية أو أهمية المنصب الممنوح لها.

إن هذه المظاهر السلبية التي نراها في المؤسسة مجتمع الدراسة تعرقل استقرار الموظفين وتكبح دخول المؤسسة في العصرية والتقدم حيث ورد في الجدول رقم 36 أن 71.53 بالمئة من المبحوثين يرون أن العلاقات القرابية والانتماءات العصبية المستعملة في ممارسة السلطة بالمؤسسة السبب المباشر في عدم استقرار الموظفين بالمؤسسة.

وانطلاقاً من البيانات السابقة وما ورد في الإطار النظري نستنتج أن ظاهرة القرابة والعشيرة والمعارف ظاهرة عامة بالنسبة لجميع الفئات العمالية تقريبا وهذا الانتشار يمثل مدى تأثير القرابة في ممارسة وتوزيع وسير العمل بالمؤسسة.

فنظام الروابط القرابية والجغرافية له دور هام في تسيير المؤسسة ونراها تتدخل في تحديد علاقات العمال فيما بينهم، ويعود هذا إلى نتائج ممارسة السلطة بالمؤسسة من منظور البنى الاجتماعية التقليدية لذا يمكننا اعتبار الفرضية التي مضمونها "يمكن اعتبار الروابط القرابية والجغرافية مؤثرة على توزيع وممارسة السلطة بالمؤسسة" محققة وصحيحة إلى حد كبير.

3- اختبار الفرضية الثالثة.

تنص الفرضية الفرعية الثالثة على ما يلي: يؤثر الانتماء السياسي والأيدولوجي في ممارسة السلطة التنظيمية بالمؤسسة.

تؤكد الشواهد الإحصائية التي جمعناها من المؤسسة مجتمع الدراسة علاقة الانتماء السياسي والأيدولوجي للمسؤول الأول في المؤسسة بممارسة السلطة من منظور البنى الاجتماعية الحديثة، حيث تشير نتائج الجدول رقم 37 أن 16.79 بالمئة من المبحوثين تنظر إلى الأحزاب السياسية وجمعيات المجتمع المدني على أنها فضاء منظم وحديث يجتمع فيه كل الفاعلين في المجتمع لتقرير مصيرهم و 19.71 بالمئة من المبحوثين في مجتمع الدراسة ترى أن الأحزاب السياسية مدرسة اجتماعية حديثة ومنظمة للتعبير عن الآراء بكل حرية وديمقراطية، لكن أثناء ممارسة أنشطتها الرسمية يتغير مفهومها ووظيفتها، وهذا ما عبرت عنه 21.90 بالمئة من المبحوثين بإقرارها أن الأحزاب السياسية مظهر من مظاهر البنى الاجتماعية التقليدية. ونجد 41.60 بالمئة من المبحوثين ترى في الأحزاب السياسية أثناء مشاركتها في مختلف الاستحقاقات لتقرير

مصير المجتمع، أنها تمارس كل أنشطتها في فضاء من القوانين والأنظمة ظاهريا لكنها تخفي القيم التنظيمية التقليدية القائمة على العصبية والقبيلة التي تؤثر في ممارسة كل أنشطتها وفي النهاية عبروا لنا بأن هذه الأحزاب غطاء منظم لنظام تقليدي عصبي يشير إلى نمط البنى الاجتماعية التقليدية.

ولعل الجدول رقم 38 يوضح أكثر هذه الرؤية من خلال توضيحه للبعد القبلي والقروبي للمترشحين بالفوز في الانتخابات بمقاعد نيابية وهذا بإقرار 82.48 بالمئة من المبحوثين في مجتمع الدراسة أن الانتماء القبلي والعصبي هو الفاصل في فوز المترشحين بمقاعد نيابية في مختلف الاستحقاقات الانتخابية.

وفيما يخص تأثير الانتماء السياسي والأيدولوجي للمسؤولين القائمين على ممارسة السلطة بالمؤسسة فقد بينت الشواهد الإحصائية والبيانات الواردة في الجداول رقم 39، 40، 41، 42، 43، 44، هذا الأمر جيدا، فالبيانات الواردة في الجدول رقم 39 تفيد أن 64.23 بالمئة من المبحوثين يقررون بأن أغلب المسؤولين القائمين على ممارسة السلطة بالمؤسسة لهم انتماء سياسي وإيدولوجي بصفة دائمة، عندما وضحو لنا هذه الفكرة من خلال قولهم أن أغلب المسؤولين في هذا القطاع تقمصوا مقاعد نيابية في مختلف المجالس الشعبية مستغلين في ذلك موقعهم بالمؤسسة، وهذا ما نراه في الجدول رقم 40 الذي يوضح رأي المبحوثين في استغلال المسؤولين الذين يمارسون السلطة في المؤسسة لأغراض العمل السياسي، حيث عبر 75.18 بالمئة من المبحوثين على أن المسؤولين يستغلون كل مكونات المؤسسة من أجل تغطية الأنشطة التي يقوم بها الحزب المنتمي إليه وخاصة أثناء ترشحه في الانتخابات وأكدوا لنا أن ممارستهم السياسية في المؤسسة واضحة جدا، والجدول رقم 41 يؤكد هذه الحقائق من خلال البيانات والشواهد الإحصائية الواردة حول نظرة المبحوثين في أساليب ومؤشرات الممارسة السياسية بالمؤسسة، حيث نجد 27.00 بالمئة من المبحوثين يرون أن المسؤولين يستغلون الوسائل المادية الخاصة

بالمؤسسة، كأجهزة الإعلام الآلي ووسائل السمع البصري لتغطية مختلف الأنشطة السياسية التي يمارسونها في الحزب المنتمي إليه و 08.03 بالمئة من المبحوثين تقر باستخدام الموظفين المنتمين إلى المؤسسة من طرف المسؤولين لمساعدتهم في الانتخابات من خلال منحهم عطلا شفوية وتحويلهم للإشراف على مداومات الحملة الانتخابية واستعمالهم في التعبئة الشعبية في مختلف التجمعات لفترة زمنية تتعدى الشهر.

وصرحت 64.97 بالمئة من المبحوثين على أنه من مظاهر استغلال المسؤولين للمؤسسة العمومية في أعمالها السياسية: تقديم خدمات متعددة للقائمين على تسيير شؤون الحزب السياسي، أغلبها تكون في توظيف أقاربهم، أو منحهم امتيازات إدارية إن كانوا موظفين بالمؤسسة كالترقية والمناصب السيادية، أو الاستفادة من خدمات مختلف المرافق الاجتماعية التي تتمتع بها المؤسسة، إضافة إلى ذلك استخدام المسؤول الذي يمارس السلطة بالمؤسسة موقعه في المؤسسة كوسيلة لدعم حزبه وتعزيز مركزه في الحزب السياسي المنتمي إليه هذا ما نراه في الجدول رقم 42 الذي تفيد بياناته أن 85.41 بالمئة من المبحوثين في مجتمع البحث يقررون بأن المسؤول الذي يمارس العمل السياسي في المؤسسة يستفيد من امتيازات متعددة أبرزها أن قوة ونفوذ إدارات الحزب السياسي في أعلى هرم السلطة هي التي عينته في هذا المنصب في إطار المنفعة المتبادلة وهذا ما عبرت عنه 15.33 بالمئة من المبحوثين وأن الحزب السياسي يبقى دائما في إطار المصالح المشتركة سندا له عبي بقاءه واستمراره في ممارسة السلطة أو ترقيته إلى المناصب العليا، هذا ما عبرت عليه 43.80 بالمئة من المبحوثين كما يستفيد المسؤول كذلك من هذه العملية بالترشح في المراتب الأولى لتمثيل الحزب المنتمي إليه في مختلف المجالس.

لذا يطلب المسؤول من الموظفين بالمؤسسة الوقوف معه ومساندته ودعمه مستغلا بذلك موقعه بالمؤسسة كوسيلة ضغط وهذا ما يشير إليه الجدول رقم 43، حيث تفيد الشواهد الإحصائية أن 70.07 بالمئة أكدوا أن المسؤول في المؤسسة يستعمل موقعه كوسيلة لوقوف الموظفين معه ومساندته أثناء ترشحه، هذا الموقع الذي يتأسس على عدة اعتبارات أهمها الاعتبارات القبلية والامتيازات التي يقترحها وهي في الحقيقة تتوقف على موقف ونظرة الموظفين في المؤسسة إليه، هذا ما نجده في الجدول رقم 44 الذي تشير بياناته إلى أن 35.77 بالمئة من المبحوثين ترى أن مساندة المسؤول الذي يمارس السلطة بالمؤسسة أثناء ترشحه متوقف على الحصول على بعض الامتيازات الإدارية، لأنه يمنحها فقط حسب درجة الولاء له و 29.93 بالمئة تقر بأن سبب الوقوف ومساندة المسؤول في المؤسسة هم أنه من أبناء مناطقهم وعروشهم، وكان موقف المبحوثين فيما يخص كفاءة وقدرة المسؤول المترشح كسبب لمساندته منعدمة.

من خلال التفسير والتحليل الموضوعي والمنطقي للنتائج الجزئية الخاصة بالفرضية الثالثة نتوصل إلى أننا حقيقة لا يوجد لدينا ثقافة المؤسسة بالمفهوم الحديث بل يوجد لدينا ثقافة داخل المؤسسة وتؤطرها وتوجهها للأسف الاستراتيجيات الذاتية للقائمين على ممارسة السلطة فيها والتي يظهر فيها تأثير الانتماء السياسي والإيديولوجي المنصهر في نمط البنى الاجتماعية الحديثة في ممارسة السلطة بالمؤسسة، وبالتالي يمكننا القول أن الفرضية الثالثة التي مضمونها "يؤثر الانتماء السياسي والأيديولوجي في ممارسة السلطة التنظيمية بالمؤسسة" محققة وصادقة إلى حد بعيد.

4- اختبار الفرضية الرابعة:

التي تنص على أنه "كلما زاد تأثير البنى الاجتماعية في ممارسة السلطة التنظيمية بالمؤسسة كلما زادت صراعات العمل وقل الاستقرار التنظيمي".

تظهر الشواهد الإحصائية الواردة في الجدول رقم 45 انتشار ظاهرة الصراع المهني في المؤسسة مجتمع الدراسة، حيث أشار 24.74 بالمئة من المبحوثين أنه دائماً تقع صراعات بين الموظفين في المؤسسة و 63.50 بالمئة من المبحوثين ترى أنه أحيانا ما تقع صراعات مهنية، وبهذا نجد أن ظاهرة الصراع متفشية في المؤسسة، ويحدث هذا الصراع بين مختلف المستويات التنظيمية المكونة لنسق الموارد البشرية في المؤسسة وهذا حسب البيانات التي يظهرها الجدول 46 حيث صرحت 45.60 بالمئة من المبحوثين الذين أقروا بوجود صراع في المؤسسة أنه يكون بين المسؤولين والموظفين و 33.60 بالمئة من هذه الفئة ترى أن الصراع في المؤسسة بين المسؤولين فيما بينهم، وترى 20.80 بالمئة بين الموظفين فيما بينهم.

يحدث الصراع في المؤسسات العمومية أثناء عدم تحقيق توقعات الموظفين في المؤسسة، التي يقف وراءها عوامل غير موضوعية تتعلق أساسا ببسط النفوذ في المؤسسة بدون سند قانوني وأسلوب ممارسة السلطة بالموثرات الخارجية التي تتعلق بالبنى الاجتماعية، هذا الإطار الذي يكون فيه أغلب الصراعات بالمؤسسات العمومية الجزائرية ... هذا ما نجده في البيانات الواردة في الجدول رقم 47 عندما صرحت 74.45 بالمئة من المبحوثين على أن أسلوب ممارسة السلطة وسريانها في المؤسسة دائماً يؤدي إلى الصراع و 21.17 بالمئة ترى أنه أحيانا ما يكون الأسلوب المنتهج في ممارسة السلطة السبب في الصراع المهني، بمعنى أنه لا بد من البحث جيدا في الأساليب والقيم التنظيمية السليمة التي يجب اتباعها أثناء ممارسة السلطة مع تحديد الأولويات في البحث عن المسببات الرئيسية في ظهور الصراع المهني بالمؤسسة.

ولعل الجداول 48، 49، 50، 51 توضح أكثر وبشكل جلي هذا الأمر فالبيانات الواردة في الجدول رقم 48 تفيد أن الاختلاف التعليمي بين الموظفين من أسباب الصراع بينهم، وهذا بإقرار 50.36 بالمئة من المبحوثين، وتقر 41.61 بالمئة أن الاختلاف في

المستوى التعليمي احيانا ما يكون السبب في الصراع بالمؤسسة وبالتالي تكون الخلفية العلمية للمبحوثين من الأسباب من الأسباب الرئيسية في ظهور الصراع.

ويوضح الجدول رقم 49 سببا آخر لظهور الصراع المهني بالمؤسسة وهو التعارض في المصالح بين مستويات السلطة العليا بالمؤسسة والموظفين.

حيث أقر بذلك 51.09 بالمئة من المبحوثين، وعبرت 48.91 بالمئة على أنه أحيانا ما يكون التعارض في المصالح بين مستويات السلطة العليا الممارسة في المؤسسة والموظفين، السبب في ظهور الصراع.

ويعبر هذا السبب عن دلالة مهمة في أسلوب ممارسة السلطة على أساس الاتفاق مع كل المستويات التنظيمية والفاعلين في المؤسسة حول الاستراتيجية التنظيمية المحكمة لتقييم الأداء الوظيفي بشكل عقلائي مع مراعاة المصلحة العامة للمؤسسة ومصالح العمال بعيدا عن الخفيات والمؤثرات الخارجية في ممارسة السلطة، ويبين لنا الجدول رقم 50 أحد المؤثرات الخارجية التي تساهم في بروز الصراع حيث تشير الدلالات الإحصائية الواردة في الجدول رقم 49 تأثير التناقض في نمط العيش خارج المؤسسة في ظهور الصراع المهني، حيث عبرت 48.18 بالمئة على أنه دائما يكون الاختلاف في النمط المعيشي للموظفين خارج المؤسسة السبب في ظهور الصراع، و 31.39 بالمئة عبرت عن ذلك بأنه أحيانا ما يؤدي إلى الصراع.

إن هذا التناقض في النمط المعيشي للموظف يعود أساسا إلى تكوينه وتنشأته الاجتماعية وفق قيم تنظم مختلف علاقاته الاجتماعية التي تحدها البيئة الجغرافية، حيث تشكل له عائقا أساسيا أمام تكيفه بنظام المؤسسة أثناء ممارستها، عندما يتغيب عن وظيفته التي يلزم نظامها الموظف بالحضور اليومي، وفي هذا الاتجاه يظهر الصراع المهني بين الموظفين في المؤسسة.

ويوضح الجدول رقم 51 سببا مهما في ظهور الصراع بالمؤسسة متعلقا بنظام البنى الاجتماعية التقليدية في إطار القبلية والجهوية حيث تشير البيانات الواردة في الجدول أن 61.31 بالمئة من المبحوثين يرون أنه دائما يؤثر الاعتبار القبلي والجهوي في ظهور الصراع بالمؤسسة و 22.63 بالمئة ترى أنه أحيانا ما يكون سببا في ظهور الصراع المهني.

إن الاعتبارات القبلية والعصبية عامل من عوامل الاختلاف الثقافي إذا استعملت في ممارسة السلطة نتج عنها اختلاف مهني.

وفيما يخص بعض الأساليب الناجحة في ممارسة السلطة كمشاركة الموظفين في صياغة القرارات التنظيمية للحد من الصراع المهني، كشفت الشواهد الإحصائية الواردة في الجدول رقم 51 أن 66.42 بالمئة تقر بأن من أسباب الحد من ظاهرة الصراع بالمؤسسة مشاركة الموظفين في صياغة واتخاذ القرارات التنظيمية، ونسبة 31.39 بالمئة ترى أنه أحيانا تكون مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات سببا في الحد من الصراع المهني.

إن كل هذه العوامل ترتبط بشكل أو بآخر بالخلفية الاجتماعية سواء لدى المبحوثين أو ممارس السلطة بالمؤسسة، هذه الخلفية التي تعبر عن قيم البنى الاجتماعية كمؤثرات في تسيير نظام المؤسسة التي من مؤشرات الصراع المهني بين الموظفين.

وانطلاقا من التحليل والتفسير الموضوعي للنتائج الجزئية الخاصة بالفرضية الرابعة وما أشارت إليه الدراسات النظرية يمكننا القول أن الفرضية الآتية "كلما زاد تأثير البنى الاجتماعية في ممارسة السلطة التنظيمية بالمؤسسة كلما زادت صراعات العمل وقل الاستقرار التنظيمي" فرضية محققة وصادقة إلى حد بعيد.

5- اختبار الفرضية الخامسة.

"يؤدي النمط العقلاني الرشيد في ممارسة السلطة التنظيمية إلى ترشيد القرارات والاستقرار التنظيمي بالمؤسسة"

لقد أشارت الدراسات التي تناولناها في الجانب النظري حول مختلف أساليب ممارسة السلطة أن النمط العقلاني الديمقراطي الرشيد هو أفضل الأنماط في ممارسة وتوزيع السلطة بالمؤسسة لأنه يعتمد بالدرجة الأولى على العلاقات الإنسانية.

وهذا ما وضحته الشواهد والبيانات الإحصائية الواردة في الجداول رقم 53، 54، 55، 56، حيث تشير بيانات الجدول رقم 53 أن 71.53 بالمئة من المبحوثين تقر بأن النموذج الأمثل في ممارسة السلطة هو النموذج العقلاني الديمقراطي القائم على العدالة التنظيمية وترشيد القرارات في إطار العلاقات الإنسانية حيث يشجع هذا النمط الموظفين على حل مشاكلهم الاجتماعية أو النفسية أو المهنية من خلال المعاملة الحسنة والتوجيه والمرونة والدعم المعنوي.

والجدول رقم 54 يوضح أهم المعايير التنظيمية التي يعتمدها المسؤول الناجح في ممارسة السلطة بالمؤسسة حيث تشير البيانات الواردة في الجدول أن 49.63 بالمئة من المبحوثين يرون أن المعيار التنظيمي الذي يفصل في نجاح ممارسة السلطة هو اهتمام الممارس بتسيير المؤسسة مع اهتمامه الواسع بالموظفين وذلك بالنظر في مختلف حاجاتهم الاجتماعية والنفسية والمهنية والوقوف معهم في حل مشاكلهم في إطار مبدأ العلاقات الإنسانية، هذا ما يوضحه الجدول رقم 55 الذي تشير البيانات الواردة فيه أن المسؤول في المؤسسة لا يهتم أكثر بحل المشاكل الاجتماعية والنفسية التي تخص الموظفين، ويهتم بحل المشاكل المهنية، حيث عبرت 14.60 بالمئة من المبحوثين على أن المسؤول يهتم بحل المشاكل الاجتماعية والنفسية، وهي نسبة ضئيلة تعكس اتجاه

السلطة بالمؤسسة خارج نمط الرشد والعلاقات الإنسانية وهذا ما تقره نسبة 35.03 بالمئة من المبحوثين الذين يرون أن المسؤول يعالج المشاكل الاجتماعية لموظفين منفردين بالمؤسسة تجمعهم معه مصالح شخصية أو روابط قرابية.

وفيما يخص عملية إشراك الموظفين في اتخاذ القرار بالمؤسسة فقد أشارت البيانات الواردة في الجدول رقم 56 أن 48.17 بالمئة ترى أنها تشارك المسؤول في عملية اتخاذ القرار في حل المشكلات التنظيمية و 04.38 بالمئة تشارك في الحوافز والتشجيعات المقدمة للموظفين و 35.04 بالمئة تقر بعدم مشاركتها نهائياً في اتخاذ القرارات بالمؤسسة.

إن عملية المشاركة الجماعية في اتخاذ القرارات عملية مهمة في استقرار المؤسسة بشرط أن تكون على كل المستويات التنظيمية، والجدول رقم 57 يوضح أحد أشكال المشاركة في اتخاذ القرارات عن طريق تفويض السلطة حيث أشارت البيانات الواردة فيه أن 43.80 بالمئة من المبحوثين يرون أن السلطة في المؤسسة تسير في اتجاه واحد يكون مركزها المسؤول الأول ومن مؤشرات ذلك الانفراد بالسلطة في كل المستويات التنظيمية الذي عبرت عنه نسبة 05.84 بالمئة من المبحوثين وتصرف المسؤول بقرارات انفرادية يهيمن ويتسلط على ممارستها عبرت عنه نسبة 12.41 بالمئة من المبحوثين، أما مؤشر تفويض السلطة التنظيمية بدون ممارستها فقد عبرت عنه نسبة 25.55 بالمئة من المبحوثين.

وفي المقابل فقد عبر 56.20 بالمئة من المبحوثين على تفويض السلطة بالمؤسسة في إطار المشاركة في اتخاذ القرارات التنظيمية والذي عبر عنه 20.43 بالمئة من هذه الفئة التي ترى أن المسؤول يمنح كامل الصلاحيات للموظفين أثناء مشاركتهم في حل المشاكل التنظيمية بالمؤسسة ويفوضهم السلطة في اتخاذ القرارات المناسبة، أما حرية تصرف المشرفين على مختلف المصالح فكانت ممثلة بنسبة صغيرة في المؤسسة قدرت

بنسبة 10.22 بالمئة، وهذا ما نجده أثناء المشاركة الواسعة للموظفين في ممارسة السلطة والذي عبرت عنه نسبة 08.76 بالمئة.

إن النمط السلطوي الناجح في المؤسسة ينبغي أن يسعى إلى تنمية القدرات التنظيمية للموظف من خلال تدريبه على استخدام مهاراته وتحمل المسؤولية وتكريس الاستقلالية في ممارسة المهام في إطار منطق تفويض السلطة السليم المبني على علاقات عمل جيدة بين الرؤساء والمرؤوسين.

هذه العلاقة التي تشكل حافزا مهما في الاستقرار الوظيفي لدى العمال ولعل الجدول رقم 58 يوضح لنا هذا الأمر جيدا، حيث تشير البيانات الواردة فيه أن نسبة 56.13 بالمئة من المبحوثين يوضحون علاقة الرئيس بالمرؤوسين في المؤسسة تسير في الاتجاه المتوسط ونسبة 19.71 بالمئة يرونها عادية، بينما عبرت نسبة 13.87 بالمئة من المبحوثين بأنه لا توجد أي علاقة بين ممارس السلطة والموظفين في المؤسسة رغم أهمية هذه العلاقة التي يحس من خلالها الموظف بالرضا في عمله، والجدول رقم 59 يبين اهتمام المسؤول في المؤسسة بالاقترحات المقدمة إليه من طرف الموظفين حول سير العمل بالمؤسسة، حيث تشير الشواهد الإحصائية أن نسبة 67.15 بالمئة من المبحوثين يرون أنه أحيانا ما يأخذ المسؤول بعين الاعتبار الاقتراحات المقدمة إليه وأن نسبة 20.44 بالمئة يرون أنه المسؤول في المؤسسة لا يأخذها أبدا بعين الاعتبار.

إن هذه النتائج مؤشر على خلل وسريان واتجاه السلطة بالمؤسسة لذلك لابد للمسؤول الذي يطمح إلى تحقيق الاستقرار التنظيمي بالمؤسسة أن يمارس السلطة بنمط العلاقات الإنسانية وأن يأخذ بعين الاعتبار كل الآراء والمقترحات المقدمة إليه من طرف العمال وأن يعاملهم كشركاء يحيطهم بكل المعلومات حول سير المؤسسة.

وفيما يخص حرص المسؤول عن الاطلاع على سير العمل في المؤسسة، توضح بيانات الجدول رقم 60 أن 74.45 بالمئة من المبحوثين يرون أنه دائماً يحرص المسؤول على متابعة كل ما يجري بالمؤسسة، وعبرت نسبة 25.55 % على أنه أحيانا ما يحرص المسؤول على متابعة ما يجري بالمؤسسة وهذه صفة من صفات المسؤول الذي يمارس السلطة بنجاح في المؤسسة والذي لا بد أن يكون حريصا على سير العمل لأن غياب الحرص يولد عدة مظاهر سلبية كتأخير أنشطة الإنجاز بالمؤسسة، ومغادرة الموظفين المؤسسة في أوقات العمل، والاتكال في العمل... الخ، وأن يحرص كذلك على إشراك الموظفين في اتخاذ القرارات التنظيمية بالمؤسسة لما له من أهمية في توجيه نسق الموارد البشرية توجيهها وظيفيا.

وهذا ما تعبر عنه البيانات الواردة في الجدول رقم 61 حول أهمية المشاركة الجماعية في اتخاذ القرارات، حيث تشير نسبة 21.90 بالمئة من المبحوثين أن المشاركة في اتخاذ القرار يؤدي إلى ترشيدها وعقلانيتها ونسبة 44.52 بالمئة ترى في ذلك رفعا للروح المعنوية للموظف، حيث يشعر بالانتماء إلى المؤسسة من خلال القيمة الممنوحة له، وعبرت 19.71 بالمئة عن ذلك بتحقيق الأهداف العامة للتنظيم وزيادة في مردود الأداء كذلك تراه نسبة 13.87 بالمئة من المبحوثين.

وكتقييم لطريقة ممارسة السلطة بالمؤسسة أثناء اتخاذ القرارات التنظيمية، وضحت بيانات الجدول رقم 62 أن 43.80 بالمئة من المبحوثين يعبرون على أنهم أحيانا ما يرضون عن هذه القرارات، ونسبة 45.25 بالمئة من المبحوثين يعبرون عن عدم رضاهم أبدا عن القرارات الصادرة من السلطة في المؤسسة.

بينما أقرت نسبة 10.90 بالمئة من المبحوثين عن رضاها حول القرارات التنظيمية التي تصدرها السلطة بالمؤسسة لكنها تعبر عن نسبة قليلة جدا.

في هذا الإطار نرى أن المسؤول الفعال والناجح في ممارسة السلطة هو ذلك المسؤول الذي يركز على الجوانب الإنسانية في المجموعات العمالية بالمؤسسة وأن يسعى لبناء فرق عمل من خلال سلوكيات ودودة ومنصفة يظهرها، وأن يفوض السلطة أثناء ممارستها ويتجنب الإشراف المباشر ويقوم بإشراك مرؤوسيه في معالجة وحل المشكلات، وبالتالي يثبت انتماءه إلى النمط العقلاني الرشيد في ممارسة السلطة التنظيمية الذي يتجه إلى ترشيد القرارات وفق القيم التنظيمية الحديثة والمحافظة على الاستقرار التنظيمي بالمؤسسة.

من خلال هذه الشواهد والبيانات الإحصائية المفسرة تفسيراً منطقياً وموضوعياً، ومن خلال ما ورد في الإطار النظري، يمكننا القول أن الفرضية الخامسة التي تنص على أنه: " يؤدي النمط العقلاني الرشيد في ممارسة السلطة التنظيمية إلى ترشيد القرارات والاستقرار التنظيمي بالمؤسسة " محققة وصادقة بشكل كبير جداً.

النتيجة العامة:

من خلال التحليل المنطقي والتفسير الموضوعي لنتائج الفرضيات الفرعية التي قادتنا إلى الحكم على صحتها توصلنا إلى أن الفرضية العامة لهذه الدراسة التي تنص على أنه: تؤثر أنماط البنى الاجتماعية في ممارسة السلطة التنظيمية بالمؤسسة العمومية هي فرضية صادقة ومحققة ويمكن تعميمها على كل المؤسسات العمومية الجزائرية.

خاتمة

لقد انطلقت في دراستي من تساؤل مركزي مفاده إلى أي حد تؤثر أنماط البنى الاجتماعية في ممارسة السلطة التنظيمية بالمؤسسة العمومية الجزائرية وسعت الدراسة إلى تحقيق عدة أهداف من خلال تحليل أنماط البنى الاجتماعية المكونة لذهنية الموظف الجزائري ومدى تأثيرها في السلوك التنظيمي في المؤسسة وذلك بالكشف عن أهميتها في إدارة العملية السلوكية للموظفين فيها والوقوف على حقيقة الثقافة الاجتماعية المؤثرة في ممارسة السلطة التنظيمية ولأجل هذا الهدف تم وضع فرضية أساسية مفادها: "تأثير أنماط البنى الاجتماعية في ممارسة السلطة التنظيمية بالمؤسسة".

ولقد تم وضع خمس فرضيات فرعية ترتبط كل منها بمشكلة من المشكلات المقترحة للدراسة، حيث كان عنوان الفرضية الأولى: تمارس السلطة في المؤسسة العمومية بمقاييس تنظيمية حديثة تستبطن تأثير البنى الاجتماعية التقليدية والفرضية الثانية كان محتواها: يمكن اعتبار الروابط القرابية والجغرافية مؤثرة في توزيع وممارسة السلطة بالمؤسسة.

أما الفرضية الثالثة فنصت على أنه: يؤثر الانتماء السياسي والإيديولوجي في ممارسة السلطة التنظيمية بالمؤسسة في حين نصت الفرضية الرابعة على أنه كلما زاد تأثير البنى الاجتماعية في ممارسة السلطة التنظيمية بالمؤسسة كلما زادت صراعات العمل وقل الاستقرار التنظيمي والفرضية الخامسة نصت على أنه: يؤدي النمط العقلاني الرشيد في ممارسة السلطة التنظيمية إلى ترشيد القرارات والاستقرار التنظيمي بالمؤسسة.

لقد حققت الدراسة أهدافها حيث تم فعلا الكشف والتأكيد على تأثير أنماط البنى الاجتماعية في ممارسة السلطة بالمؤسسة العمومية تأثيرا سلبيا وهذا ما أثبتته الدراسة من خلال تحقق كل الفرضيات الجزئية والفرضية الأساسية.

أثبتت الدراسة صدق الفرضية الأولى، حيث جاءت النتائج الواردة في الجداول المختلفة لتثبت أن السلطة التنظيمية بالمؤسسة تمارس بمقاييس تنظيمية حديثة تستبطن تأثير البنى الاجتماعية التقليدية التي تستحضر المكون العصبي القرابي.

كما تم إثبات صدق الفرضية الثانية حيث أثبت أن ظاهرة القرابة والعشيرة والمعارف ظاهرة عامة بالنسبة لجميع الفئات العمالية تقريبا وهذا الانتشار يمثل مدى تأثير القرابة في ممارسة وتوزيع وسير العمل بالمؤسسة الناتج عن ممارسة السلطة بالمؤسسة من منظور البنى الاجتماعية التقليدية.

ولقد ثبت كذلك صحة الفرضية الثالثة حيث كشفت البيانات والشواهد الإحصائية المستخلصة من الجداول أنه لا يوجد لدينا ثقافة تنظيمية للمؤسسة بالمفهوم الحديث بل لدينا ثقافة داخل المؤسسة التي توجهها وتؤطرها الاستراتيجيات الذاتية للقائمين على ممارسة السلطة فيها والتي يظهر فيها جليا تأثير الانتماء السياسي والإيديولوجي المنصهر في نمط البنى الاجتماعية الحديثة في ممارسة السلطة بالمؤسسة كما وردت البيانات الخاصة بالفرضية الرابعة أن الاختلاف في معايير توزيع السلطة ومستوى التعليم يؤدي إلى حدوث الصراع المهني كما تلعب الانتماءات القرابية والقبلية أثناء ممارسة وتوزيع السلطة دورا هاما في ظهور صراعات تنظيمية، حيث كلما زادت تأثيرات البنى الاجتماعية في ممارسة السلطة التنظيمية بالمؤسسة زادت صراعات العمل وقل الاستقرار التنظيمي.

ولقد أثبتت الفرضية الخامسة إشارات البيانات الواردة في الجداول والمقابلات التي أجريناها مع مختلف المبحوثين أن النمط الفعال والناجح في ممارسة السلطة هو ذلك المسؤول الذي يركز على الجوانب الإنسانية في المجموعات العمالية بالمؤسسة وأن يسعى لبناء فرق عمل من خلال سلوكيات ودودة وعادلة وأن يفوض السلطة أثناء ممارستها ويتجنب الإشراف المباشر ويقوم بإشراك الموظفين في اتخاذ القرارات وبالتالي

يثبت انتماءه إلى النمط العقلاني الرشيد في ممارسة السلطة التنظيمية بالمؤسسة والمتجه إلى ترشيد القرارات وفق القيم التنظيمية الحديثة.

وانطلاقاً من صدق الفرضيات الفرعية فإنه تم إثبات صدق الفرضية العامة، وبهذا تكون دراستي المعنونة بأنماط البنى الاجتماعية وعلاقتها بممارسة السلطة التنظيمية بالمؤسسة العمومية الجزائرية حققت أهدافها ووصلت إلى نتائج علمية يمكن اعتبارها منطلقاً في بحوث أخرى أكثر تخصصاً ودقة لمعالجة مختلف المشاكل التنظيمية التي تعاني منها المؤسسة الجزائرية، كما يمكن اعتبار هذه الدراسة مرتكزاً لتعميم الدراسات التي تتخذ من نظريات البنى الاجتماعية إطاراً تصورياً في البحث السوسيولوجي.

وعلى ضوء النتائج التي توصلت إليها من خلال تحليلي للبيانات التي تضمنتها الدراسة النظرية والميدانية التي تم فيها إبراز سلبيات أنماط البنى الاجتماعية القائمة على الروابط القرابية والعصبية والانتماءات السياسية والإيديولوجية وعلاقتها بممارسة السلطة التنظيمية بالمؤسسة العمومية الجزائرية التي لا يزال سير وتوزيع السلطة بها وفق أنماط البنى الاجتماعية التقليدية كالقراية والجهوية والمحسوبية.

نقترح ما يلي:

- اتباع سياسة تنظيمية رشيدة في توزيع المهام الإدارية بالمؤسسات والاهتمام أكثر بأصحاب الكفاءة والخبرة.
- اتباع سياسة عقلانية في عملية استقطاب الموظفين تتماشى مع الرشادة التنظيمية وفق قوانين الوظيفة العمومية.
- على المسؤول الذي يمارس السلطة بالمؤسسة أن يسعى إلى خلق علاقات إنسانية جيدة بعيدة عن المحسوبية والاعتبارات الشخصية والعصبية القرابية أثناء معاملته مع الموظفين وأن يبذل مجهودات لتقليل السلوك السلبي موفراً بذلك

مناخاً أفضل للعمل الهادف من خلال استشراف المستقبل المهني ووضع الخطط المستقبلية وتطويرها وحل المشاكل التنظيمية المتوقعة حدوثها.

- أن المسؤولية الناجحة أثناء ممارسة السلطة هي تلك التي تهتم بتنمية الموظفين وتعتبرهم شركاء لها في الأداء الفعال، وتسعى لتطوير الآخرين من حيث توفير بيئة تنظيمية خصبة لنمو قيادات المستقبل من الشباب الموظفين، ويتم ذلك بالمشاركة في صنع القرارات التنظيمية والاهتمام بالاتصالات الصاعدة والتفويض المناسب للموظف المناسب في المكان المناسب.
- ممارسة السلطة التنظيمية بالمؤسسات بعيداً عن المؤثرات الاجتماعية الخارجية التي تعيق الاستقرار التنظيمي والوظيفي.
- ضرورة تحميل المسؤولية في ممارسة السلطة من منظور الواجب الوطني في إطار التكامل الاجتماعي بين أنساقه من أجل تنمية اجتماعية شاملة بقيم تنظيمية حديثة وعقلانية رشيدة، بعيدة عن قيم البنى الاجتماعية التقليدية وذلك من أجل مجتمع حضاري راق ومستقر في كل المجالات.

قائمة المراجع

1. القرآن الكريم

2. الكتب باللغة العربية

- (1) إبراهيم، لطفي طلعت، علم اجتماع التنظيم، القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، 2007.
- (2) ابن خلدون، عبد الرحمان، المقدمة، تحقيق محمد عاطف غيث، مصر: مكتبة الفارابي، ب س ن.
- (3) ابن خلدون، عبد الرحمان، المقدمة، ط 2، تحقيق علي عبد الواحد وافي، القاهرة: لجنة البيان العربي، 1965.
- (4) ابن خلدون، عبد الرحمان، المقدمة، لبنان: دار الجيل للنشر والطباعة والتوزيع، د س ن.
- (5) أبو زيد، أحمد، البناء الاجتماعي، ط 2، الاسكندرية: دار الكتاب العربي للطباعة والنشر، 1961.
- (6) أبو علي، محمد عبد الله، الصناعة والمجتمع، ط 2، مصر: دار المعارف، 1974.
- (7) إسماعيل محمد، زكي، الأنثروبولوجيا والفكر الإنساني، السعودية: شركة مكتبات عكاظ للنشر والتوزيع، 1982.
- (8) الألوسي، وعد صالح، التعددية الحزبية في الجنوب، الأردن، دار المجدلاوي للنشر والتوزيع، 2006.
- (9) البسام، عبد العزيز، الاتجاهات المعاصرة في التربية، بغداد: مطبعة الإرشاد، د س ن.
- (10) البياتي، ياسر خضير، النظرية الاجتماعية، جذورها التاريخية وروادها، ليبيا: دار الكتاب، 2002.
- (11) الجابري، محمد عابد، العصبية والدولة، المغرب: دار الثقافة، الدار البيضاء، 1971.
- (12) الجابري، محمد عابد، العقل السياسي العربي، المغرب: المركز الثقافي العربي، 1990.
- (13) الجوهري، صلاح الدين، إدارة المؤسسات الاجتماعية - أسها ومفاهيمها، القاهرة: مكتبة عين شمس، 1976.
- (14) الجوهري عبد الهادي و إبراهيم أبو الغار، إدارة المؤسسات الاجتماعية، الاسكندرية: دار المعرفة الجامعية، 1988.

- (15) الجوهري، عبد الهادي، علم اجتماع الإدارة، الاسكندرية: المكتب الجامعي الحديث، 1998.
- (16) الجيلالي، حسان، التنظيم الرسمي في المؤسسات الصناعية، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1998.
- (17) الحسن، إحسان محمد، العائلة والقرابة والزواج، بيروت: دار الطليعة، 1981.
- (18) الحسن، إحسان محمد، النظرية الاجتماعية المتقدمة، ط1، الأردن: دار وائل للنشر، 2005.
- (19) الحسن، إحسان محمد، علم الاجتماع السياسي، ط3، الموصل: مطبعة جامعة الموصل، 1984.
- (20) الحسن، إحسان محمد، علم الاجتماع دراسة نظامية، بغداد: مطبعة الجامعة، 1985.
- (21) الخشاب، أحمد، الاجتماع التربوي والإرشاد الاجتماعي، القاهرة: مكتبة القاهرة الحديثة، 1981.
- (22) الخشاب، مصطفى، علم الاجتماع ومدارسه، ط1، القاهرة: دار الكتاب، 1966.
- (23) الخوري، نسيم، الإعلام العربي وانهيار السلطات اللغوية، لبنان: مركز دراسات الوحدة العربية، 2005.
- (24) السمالوطي، نبيل، علم اجتماع التنمية، ط2، القاهرة: الهيئة العامة للكتاب، 1978.
- (25) السيد، عبد المعطي، الإيكولوجيا الاجتماعية، مصر: دار المعرفة الجامعية، 1997.
- (26) الشماع خليل و خضير كاظم محمود، نظرية المنظمة، ط1، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2000.
- (27) العبد، جلال إبراهيم، إدارة الأعمال، الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة، 2003.
- (28) العدلوني، محمد أكرم، العمل المؤسسي، ط1، لبنان: دار بان حزم، 2002.
- (29) العيان، محمد سلمان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط1، الأردن: دار وائل للنشر، 2002.
- (30) الغار، علي إسلام، الأنثروبولوجيا الاجتماعية، ج1، القاهرة: الشركة القومية للتوزيع، 1978.
- (31) الغزو، فاتن عوض، القيادة والإشراف الإداري، ط1، الاردن: دار أسامة للنشر والتوزيع، 2010.
- (32) القريوتي، محمد قاسم، نظرية المنظمة والتنظيم، ط3، الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع، 2008.

- (33) القريوتي محمد و زويلف مهدي، المفاهيم الحديثة في علم الإدارة، ط3، عمان: المطابع المركزية، ط 3، 1993.
- (34) القصير، أحمد، منهجية علم الاجتماع بين الماركسية والوظيفية والنبوية، ط1، القاهرة: الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1985.
- (35) القومي، عبد العزيز، علم النفس، أسسه وتطبيقاته التربوية، القاهرة: مكتبة النهضة المصرية، 1958.
- (36) الكندي، أحمد مبارك، علم النفس والحياة المعاصرة، الكويت: مكتبة الفلاح، 1992.
- (37) المالكي أحمد وآخرون، الديمقراطية داخل الأحزاب السياسية في البلدان العربية، بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، 2003.
- (38) المشاقبة، بسام عبد الرحمن، الإعلام والسلطة، ط1، الأردن: دار أسامة للنشر والتوزيع، 2013.
- (39) المهوس، مبادئ الإدارة العامة والتنظيم الإداري، الرياض: مطابع الفرزدق، 1987.
- (40) الهواري عبد المعطي و عادل مختار عبد الباسط، في النظرية المعاصرة لعلم الاجتماع، الاسكندرية: دار المعرفة الجامعية، 1982.
- (41) الوردى، علي، منطق ابن خلدون، لندن: دار الورق للنشر، 2009.
- (42) أنجرس، موريس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، الجزائر: دار القصبه للنشر، 2010.
- (43) إيفانز، بريجارد، الأنثروبولوجيا الاجتماعية، ترجمة. أحمد أبو زيد، الاسكندرية: منشأة المعارف للنشر والتوزيع، 1960.
- (44) باسكال، ريتشارد، فن الإدارة اليابانية، ترجمة حسن محمد ياسين، السعودية: معهد الإدارة العامة، 1986.
- (45) بركات، حليم، المجتمع العربي في القرن 20، بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، 1984.
- (46) برو، فيليب، علم الاجتماع السياسي، ط1، ترجمة محمد عرب حاصيلا، بيروت: المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، 1998.
- (47) بلانديه، جورج، الأنثروبولوجيا السياسية، ت علي المصري، بيروت: المؤسسة الجامعية للنشر والتوزيع والدراسات، 2007.

- (48) بن تاويت الطنجي، محمد، التعريف بابن خلدون رحلته شرقا وغربا، القاهرة: لجنة التأليف والترجمة والنشر، 1951.
- (49) بوتول، غاستون، تاريخ علم الاجتماع، ترجمة محمد عاطف غيث وآخرون، الاسكندرية: الدار القومية للطباعة والنشر، 1984.
- (50) بورديو، بيبير، الرمز والسلطة، ط2، ترجمة عبد السلام بن عبد العالي، المغرب: دار تولقال للنشر، 2007.
- (51) تيماشيف، نيكولا، نظرية علم الاجتماع طبيعتها وتطورها، ترجمة محمد عودة وآخرون، القاهرة: دار المعارف للنشر، 1987.
- (52) جابر، سامية محمد، علم الاجتماع الريفي، لبنان: دار النهضة العربية، 1990.
- (53) جاكسون جون هـ وآخرون، نظرية التنظيم، ط1، ترجمة خالد زروق، ط1، السعودية: معهد الإدارة العامة، 1988.
- (54) جليبي، علي عبد الرزاق، علم اجتماع التنظيم، الاسكندرية: دار المعرفة الجامعية، 1994.
- (55) جليبي، علي عبد الرزاق، علم الاجتماع الصناعي، مصر: دار المعرفة الجامعية، 2001.
- (56) جي مارش، جيمس، هيربرت إيه سايمون، المنظمات، ترجمة عبد الرحمان بن أحمد، هيبان السعودية: معهد الإدارة العامة، 2001.
- (57) حريم، حسين محمود، إدارة المنظمات - منظور كلي، عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع، 2003.
- (58) حريم، حسين محمود، تصميم المنظمة، ط3، عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع، 2006.
- (59) حريم، حسين محمود، مبادئ الإدارة الحديثة، الأردن: دار الحامد للنشر والتوزيع، 2006.
- (60) حسانين، سيد أبو بكر، طريقة الخدمة الاجتماعية في تنظيم المجتمع، ط5، القاهرة: مكتبة الأنجلومصرية، 1989.
- (61) حسين، عبد الحميد، التنظيم الاجتماعي والمعايير الاجتماعية، الاسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة، 2014.
- (62) حسين، عدنان السيد، تطور الفكر السياسي، القاهرة، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر، 2012.
- (63) خاطر أحمد مصطفى وكشك بهجت محمد، إدارة المنظمات الاجتماعية، الاسكندرية: دار المكتب الجامعي الحديث للنشر، 1999.

- (64) خضر، زكريا، النظريات الاجتماعية المعاصرة، دمشق: مطبوعات جامعة دمشق، 1989.
- (65) خليفة محمود، محروس، ممارسة الخدمة الاجتماعية، الاسكندرية: دار المعارف الجامعية، 1989.
- (66) خمس مجد الدين، وآخرون، دراسات في المجتمع العربي، ط1، عمان: دار اتحاد الجامعات العربية، 1985.
- (67) دادي عدوان، ناصر، الاتصال ودوره في كفاءة المؤسسة الاقتصادية، الجزائر: دار المحمدية العامة، 2004.
- (68) دوركايم، إميل، قواعد المنهج السوسيولوجي، ترجمة سعيد سبعون، الجزائر: دار القصبية للنشر، 2008.
- (69) دياب، فوزية، القيم والعادات الاجتماعية، بيروت: دار النهضة العربية، 1980.
- (70) رتيمي، الفضيل، المنظمة الصناعية بين التنشئة والعقلانية، الجزائر: دار الكتب الجامعية، 2011.
- (71) رشوان، حسين عبد الحميد أحمد، الإدارة والمجتمع، الاسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة، 2010.
- (72) رشوان، حسين عبد الحميد أحمد، الطبقات الاجتماعية والمجتمع، دراسة في علم الاجتماع، الاسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة، 2008.
- (73) رشوان، حسين عبد الحميد أحمد، الفلسفة الاجتماعية والاتجاهات النظرية، ط2، القاهرة: المكتب الجامعي الحديث، 1989.
- (74) رشوان، حسين عبد الحميد أحمد، علم اجتماع التنظيم، الاسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة، 2004.
- (75) ركس، جون، مشكلات أساسية في النظرية الاجتماعية، ترجمة محمد الجوهري وآخرون، الاسكندرية: منشأة المعارف.
- (76) زايتلن، أرفنج، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، ترجمة محمد عودة وآخرون، الكويت: دار السلاسل، 1989.
- (77) زهري زينب، و قباري إسماعيل محمد، أساسيات علم الاجتماع الاقتصادي، ط1، ليبيا: المنشأة العامة للنشر والإعلان، 1985.

- (78) زوليف مهدي حسين و علي محمد عمر العضاليلية، إدارة المنظمة ، الأردن: دار مجدلوي 1996.
- (79) سالم، مؤيد سعيد، تنظيم المنظمات، ط1، الاردن: دار عالم الكتاب الحديث، 2002.
- (80) سكوت، جون، المفاهيم الأساسية في علم الاجتماع، ط1، ترجمة عثمان محمد، لبنان: الشبكة العربية للأبحاث والنشر، 2009.
- (81) سلاطنية بلقاسم، و قبيرة إسماعيل، التنظيم الحديث بالمؤسسة، الجزائر: دار الغرب للنشر والتوزيع، 2008.
- (82) سميع، صالح حسين، أزمة الحرية السياسية في الوطن العربي، الأردن: دار الزهراء، 1988.
- (83) سويف، مصطفى، مقدمة في علم النفس الاجتماعي، القاهرة: المكتبة الأنجلو/مصرية، 1983.
- (84) شتى، السيد علي، اغتراب الإنسان في التنظيمات الصناعية، مصر: مؤسسة شباب الجامعة، 1997.
- (85) شرام، وليبير، الإعلام والاتصال بال الجماهير، ترجمة إبراهيم إمام، القاهرة: دار الأنجلو مصرية، 1982.
- (86) شكري علياء وآخرون، قراءات في الأسرة ومشكلاتها في المجتمع المعاصر، القاهرة: مطبعة دار التأليف، 1974.
- (87) شبحا، إبراهيم، دراسات في النظم السياسية، الدار الجامعية للطباعة والنشر، 1980.
- (88) صفوح، الأخرس، علم الاجتماع العام، دمشق: دار المطبعة الجديدة، 1984.
- (89) صقر، أحمد محمد، السلوك الإنساني في المنظمات، بيروت: الدار الجامعية.
- (90) طريف، شوقي، السلوك القيادي وفعالية الإدارة، القاهرة: دار غريب، بدون سنة نشر.
- (91) طه، طارق، الإدارة، الاسكندرية: منشأة المعارف، 2002.
- (92) عبد الرحمان، عبد الله محمد، علم الاجتماع التنظيمي، القاهرة: الدار الجامعية، 2003.
- (93) عبد الرحمان، عبد الله محمد، علم الاجتماع الصناعي، مصر: دار المعرفة الجامعية، 2006.
- (94) عبد الوهاب، على محمد، السلوك الإنساني في الإدارة، ط2، القاهرة: مكتبة عين شمس، 1985.
- (95) عثمان، محمد مختار، مبادئ علم الإدارة، ليبيا، جامعة قار يونس، 1991.
- (96) عساف، عبد المعطي محمد، مقدمة في علم السياسة، الكويت: دار العلوم، 1983.

- (97) عشوي، مصطفى، أسس علم النفس الصناعي التنظيمي، الجزائر: المؤسسة الوطنية للكتاب، 1992.
- (98) عقيلي عمر حقي وعبد المؤمن قيس، المنظمة ونظرية التنظيم، ط1، عمان: دار زهران للنشر، 1994.
- (99) علام اعتماد محمد وآخرون، قيم العمل الجديدة في المجتمع المصري، مصر: مكتبة الأنجلو المصرية، 2007.
- (100) علام، اعتماد، علم الاجتماع الصناعي، ط2، القاهرة: مكتبة الأنجلومصرية، 2004.
- (101) غايم عمرو و الشرفاوي علي، تنظيم إدارة الأعمال، بيروت، دار النهضة العربية، ب.ت.
- (102) غدنز، أنتوني، مقدمة نقدية في علم الاجتماع، ترجمة أحمد زيدان وآخرون، القاهرة: المشروع القومي للترجمة، 2006.
- (103) غربي علي وآخرون، تنمية الموارد البشرية، الجزائر: دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، 2002.
- (104) غياث، بوفلجة ، بحوث في التغيير التنظيمي وثقافة العمل، ط1، الجزائر: 2010.
- (105) غياث، بوفلجة، القيم الثقافية والتسيير، ط1، الجزائر: دار الغرب للطباعة والنشر، 1988.
- (106) غيث، محمد عاطف، علم الاجتماع الحضري، مصر: دار المعرفة الجامعية، 2009.
- (107) فاضل، زكي محمد، السياسة الخارجية وأبعادها في السياسة الدولية، لبنان: مطبعة شفيق، 1974.
- (108) فرح، إلياس، التربية السياسية، بيروت: دار الطليعة، 1985.
- (109) فلوري لوران و فيبر ماكس، علم الاجتماع، ط1، ترجمة محمد علي مقلد، لبنان: دار الكتاب الجديد المتحدة، 2008.
- (110) قباني، عبد العزيز، العصبية بنية المجتمع العربي، ط1، بيروت، دار الآفاق الجديدة، 1997.
- (111) قيس، النوري، النظريات الاجتماعية، العراق : مطابع جامعة الموصل، 1985.
- (112) كاردنز، إبراهيم، مفهوم تركيب الشخصية الأساسية، ترجمة عبد المالك الناشر، بيروت: المكتبة العصرية، 1967.
- (113) كشك، محمد بهجت جاد الله، المنظمات وأسس إدارتها، الاسكندرية: المكتب الجامعي الحديث، 1999.

- (114) كعباش، رابح، علم اجتماع التنظيم، الجزائر: مخبر علم الاجتماع والاتصال، جامعة منتوري قسنطينة، 2006.
- (115) محجوب، محمد عبده، الضبط الاجتماعي في المجتمعات البدائية، الاسكندرية: الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1973.
- (116) محمد إسماعيل، قباري، علم الاجتماع الإداري، مصر: منشأة المعارف، 1981.
- (117) محمد الحسيني، السيد، النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم، ط1، مصر: دار المعارف، 1975.
- (118) محمد الحسيني، السيد، مدخل لدراسة التنظيمات المعاصرة، الاسكندرية: دار المعرفة الجامعية، 1993.
- (119) محمد بدوي، السيد، مبادئ علم الاجتماع، ط1، مصر: دار المعارف، 1976.
- (120) محمد، السويدي، مقدمة في دراسة المجتمع الجزائري، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1996.
- (121) محمد، محمد علي، علم اجتماع التنظيم، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية، 1989.
- (122) محمد، محمد علي، مجتمع المصنع، دراسة في علم الاجتماع التنظيمي، بيروت: دار النهضة العربية للطباعة، 1985.
- (123) محمود، علاء الدين عبد الغني، إدارة المنظمات، ط1، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع، 2011.
- (124) محمود، مصطفى عبد الجواد، الأحزاب السياسية و النظام السياسي في النظام الإسلامي، القاهرة: دار الفكر العربي، 2003.
- (125) مخامرة، محسن، وآخرون، المفاهيم الإدارية الحديثة، الأردن: مركز الكتاب الأردني: 2000.
- (126) مداس، فاروق، التنظيم وعلاقات العمل، ط1، الجزائر: دار مدني، 2002.
- (127) مزيان، عبد المجيد، النظريات الاقتصادية عند ابن خلدون وأسسها من الفكر الإسلامي والواقع المجتمعي، الجزائر: المؤسسة الوطنية للكتاب مع ديوان المطبوعات الجامعية، 1988.
- (128) ملحم، حسن، التحليل الاجتماعي للسلطة، الجزائر: المطبعة الجزائرية للمجلات والجرائد، 1993.
- (129) منصور، فهمي، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، القاهرة، دار الشعب، 1976.

- (130) منصوره أميرة و علي يوسف، محاضرات في قضايا السكان والأسرة والطفولة، الاسكندرية: المكتب الجامعي الحديث، 1999.
- (131) منيو، جان، الجماعات الضاغطة، ترجمة بهيج شعبان، بيروت: منشورات عويدات، 1971.
- (132) مهنا، محمد نصر، في تاريخ الأفكار السياسية وتنظيم السلطة، الاسكندرية: المكتب الجامعي الحديث، 1999.
- (133) ناجي، عبد الجبار، دراسات في تاريخ المدن العربية، العراق: مطبعة البصرة، 1986.
- (134) نجيب محمد، بوطالب، سوسيولوجيا القبيلة في المغرب العربي، بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، 2001.
- (135) وافي، علي عبد الواحد، الأسرة والمجتمع، ط7، مصر: دار النهضة العربية والنشر، 1977.
- (136) وصفي، عاطف، الثقافة والشخصية، مصر: دار المعارف، 1977.
- (137) وميرك، هاروود، المأثورات في الإدارة، ترجمة إبراهيم البرنس، الاسكندرية: دار المعرفة الجامعية، 1967.

3. المعاجم والقواميس

- (1) المشاقبة، بسام، معجم المصطلحات البرلمانية، عمان: دار أسامة، دار المأمون، 2011.
- (2) بدوي، أحمد زاكي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، بيروت: مكتبة لبنان، 1986.
- (3) غيث، محمد عاطف، قاموس علم الاجتماع، مصر: دار المعرفة الجامعية، 1997.
- (4) مارشال، جوردن، موسوعة علم الاجتماع، ترجمة محمد الجوهري وآخرون، القاهرة: المجلس الأعلى للثقافة، 2000.
- (5) مجموعة خبراء عرب في علم الاجتماع، الموسوعة العربية لعلم الاجتماع، تونس، ليبيا، الدار العربية للكتاب، 2014.
- (6) مذكور، إبراهيم، معجم العلوم الاجتماعية، مصر: الهيئة المصرية للكتاب، 1975.

4. المجالات

- (1) الجمالي، حافظ، الإيديولوجيا والفلسفة، مجلة الفكر العربي، العدد العاشر، بيروت: معهد الإنماء العربي، 1980.
- (2) الحسن، إحسان محمد، علاقة البناء الطبقي بالتحصيل العلمي، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد الرابع، بغداد: 1980.

- 3) بن عيسى، محمد المهدي، "مقارنة سوسولوجية لتحليل أزمة العقلنة في التنظيم الصناعي" مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 01، الجزائر: المركز الجامعي ورقلة، ديسمبر، 1998.
- 4) بورفيتش، جورد، "مفهوم البناء الاجتماعي" ترجمة خليل صابات، مجلة مطالعات في العلوم الاجتماعية، العدد، 7 و 8، مصر: دار المعارف، 1970.
- 5) ثريا التركي، و هدى رزيق، "تغير القيم في العائلة العربية"، مجلة دراسات عن المرأة العربية في التنمية، العدد 21، عمان: الأمم المتحدة، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، 1994.
- 6) جاسم، متعب مناف، ابن خلدون و كارل ماركس، مجلة البحوث الاجتماعية والجنائية، العراق: جامعة بغداد، كانون الأول، 1975.
- 7) سيف، لوسيان، "موقع الفلسفة البنائية من المنهج العلمي" ترجمة أحمد القيصر، مجلة الكاتب، العدد، 134، مصر: 1982.
- 8) فيرث، ريموند، بعض مبادئ البناء الاجتماعي، ترجمة محمود محمد الشربيني، مجلة مطالعات للعلوم الاجتماعية، العدد 87، مصر: دار المعارف، 1970.

5. الرسائل والبحوث الجامعية

- 1) العابد، هناء، "التنشئة الاجتماعية ودورها في نمو التفكير الإبداعي لدى الشباب السوري"، رسالة دكتوراه في علم الاجتماع، جامعة St. Cléments العالمية، 2010.
- 2) بوقرة، كمال، "المسألة الثقافية وعلاقتها بالمشكلات التنظيمية في المؤسسة الجزائرية، دراسة بمؤسسة قارورات الغاز وحدة باتنة" مذكرة دكتوراه في علم اجتماع التنظيم والعمل، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، جامعة باتنة، السنة الجامعية 2008/2007.

6. القوانين والتشريعات

- 1) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 11/89 المتعلق بالجمعيات ذات الطابع السياسي، الجريدة الرسمية، العدد 07، 05 جويلية 1989.

7. الكتب والمجلات باللغة الأجنبية

- 1) Bermoux, Philippe, Sociologie de l'entreprise, Paris : Ed du Seuil, 1999.
- 2) Boutefnoucht, Moslere, Famille Algérienne, évolution et caractéristiques récentes, Alger : Ed. S.N.E.D. 1979.
- 3) Brown, A.R. Radcliffe,. A structure and function in primitive society, London: Oxford University press, 1952.
- 4) Cabin, Philippe, Les organisation état de savoir, 2^o ed, Paris : Ed sciences humaines, 2005.
- 5) Carlson. J. « L'entreprise industrielle Algérienne », Revue canadienne, l'homme et l'entreprise, les Eps du Québec, N° 1220, déc.
- 6) Crozier. M, La société bloque, Paris : Edition du Soleil, 1970.
- 7) Desottres et Debzi : Système de parenté et structure des familles en Algérie, Paris : Centre Africain de Sciences Humaines Appliquées, 1963.
- 8) Evans, The Neuer, A Description of The Modes of Livelihood And Political of Nilotic People; Oxford: Clarendon press, 1956.
- 9) FROM, MILLER, Industrial sociology, New York : Harper, 1964.
- 10) Jo Hatch, Mary, Théories des organisations, Paris: De Boeck University, 2000.
- 11) Lahouari, ADDI. sociologie et anthropologie chez Pierre Bourdieu. Paris : Edition de couverture, 2002.
- 12) Lribrane. Ph, Vers une gestion culturelle des entreprises, Gérer et Comprendre, France : Annales de mines, 1986, N°4.
- 13) Maus, A Short History of Sociology, London : Routledge and Kegan Paul, 1962.
- 14) Parsons, Talcott, The social system, tome III, New York: The Free Press, 1951.

- 15) Plato, The Republic, Translated by, Lee, England: Penguin Books Middle Sex, 1963.
- 16) Sainsaulieu, Renauld, L'identité au travail, Paris : FNSP, 1985.
- 17) Sainsaulieu, Renauld, Sociologie de l'organisation de l'entreprise, Dalloz, Paris : 1987.
- 18) Simon, P, Le ressourcement humain initiation aux principes fondamentaux de l'organisation, 6^{ème} édition, Montréal : Agence d'Arc, 1970.

الملاحق

أولاً: بيانات شخصية وعامة

- 1- السن:
- 2- الجنس: ذكر أنثى
- 3- الحالة العائلية: متزوج أعزب مطلق أرمل
- 4- المستوى التعليمي: يقرأ ويكتب ابتدائي متوسط ثانوي جامعي دراسات عليا حضري شبه حضري
- 5- المواطن الأصلي: ريفي شبة حضري حضري
- 6- مكان الإقامة الأصلية: البلدية:
- 7- الانحدار القبلي: تسمية القبيلة (العرش)
- 8- السكن العائلي الحالي: منطقة ريفية منطقة حضرية
- 9- نوع الأسرة: نووية ممتدة
- 10- عدد أفراد أسرتك:
- 11- عدد الذين يشتغلون منهم في المؤسسة:
- 12- الرتبة الإدارية في المؤسسة: موظف بسيط إطار إطار مشرف
- 13- الوضعية المهنية في المؤسسة: مرسوم متعاقد
- 14- تاريخ التوظيف في المؤسسة:

ثانياً: بيانات عامة حول خلفية البنى الاجتماعية التقليدية وأثرها في ممارسة السلطة بالمؤسسة.

- 15- على أي أساس تبني مختلف علاقاتك الاجتماعية؟
 - على أساس المصلحة والمنفعة
 - على أساس الجوار
 - على أساس القرابة ورابطة الدم
 - على أساس الزمالة والصداقة
 - 16- ما هي الحالة الاجتماعية التي تراها مناسبة ليستقر الإنسان في حياته؟
 - الحالة التي يعمل فيها على تغيير قيم وعادات وتقاليد المجتمع التقليدي
 - المحافظة على الواقع الثقافي والمعيشي
 - الحالة التي يسعى فيها الفرد إلى إعادة تشكيل الواقع الاجتماعي
 - الخضوع لمعايير الجماعة وسلوكاتها
 - حالة رفض التبعية التقليدية في نمط العيش
 - مساندة عادات وتقاليد المجتمع
 - 17- هل تريد التحرر من الضوابط التقليدية القائمة على العصبية القرابية ورابطة الدم؟
 - نعم
 - لا
 - 18- هل تعتقد أن الولاء للجماعة القرابية التي تمارس السلطة في المؤسسة ضرورة ملحة؟
 - نعم
 - لا
 - 19- على أي أساس تبني علاقاتك المهنية في المؤسسة؟
 - يكتسب الفرد دعم وقوة معنوية
 - تكسب الشعور بالحماية داخل المؤسسة
 - علاقة الوجه للوجه مع الآخر
 - علاقة منفردة ذات اتجاه واحد
 - مرتبطة بجماعتك القرابية
- ضف احتمالات أخرى:

20- ما هي في نظرك المعايير التي من خلالها يتم تعيين الرؤساء الذين يمارسون عليك السلطة التنظيمية في المؤسسة؟

- على أساس عقلاني رشيد
- على أساس الحكامة التنظيمية والخبرة المهنية للرئيس
- على أساس الامتداد القبلي والقرابي في هرم السلطة العليا التي لها صلاحية التعيين
- على أساس عقلاني رشيد بخلفية قبلية عصبية
- على أساس الحكم الراشد بخلفية الإيديولوجية السياسية

21- على أي أساس يتم توزيع المهام الداخلية في المؤسسة؟

- تنظيم عقلاني وقانوني
- عشائري قبلي وعائلي
- شخصي بالمحاباة
- الولاء للرئيس في كل قراراته

22- هل تخضع عملية التوظيف في المؤسسة إلى القوانين التنظيمية التي يقرها قانون الوظيفة العمومية؟

- نعم لا

إذا كانت الإجابة بـ لا لماذا؟

.....
.....
.....

23 - كيف يتم ترسيم وترقية الموظفين بمؤسستكم؟

- عن طريق الخبرة المهنية
- عن طريق الكفاءة
- عن طريق الولاء التام للرئيس
- عن طريق صلة القرابة والانتماء القبلي المخفية في القيم التنظيمية الحديثة
- عن طريق المصالح المشتركة للفاعلين في المؤسسة

24- هل يتم انتخاب ممثلي العمال في مختلف اللجان الاجتماعية (النقابة، الخدمات، اللجنة المتساوية الأعضاء) بشفافية ونزاهة؟

- نعم لا

25- هل تشارك في مثل هذه الانتخابات؟

- نعم لا

- لأنها تجرى بطرق منظمة وشفافة
- لأن المترشحين فيها من الكفاءة النزيهة
- لأن المترشحين هدفهم هو خدمة المؤسسة
- لأنها غطاء قانوني لممارسة مصالح مخفية مشتركة
- لأن المترشحين غالبا ما يقرّبون للرئيس
- لأنها لجان تشارك الرئيس في ممارسة السلطة لذا يقوم بهندستها في الخفاء كما يراه مناسبة له

26- هل تؤثر العلاقات القرابية والقبلية في ممارسة السلطة التنظيمية بالمؤسسة؟

- دائما أحيانا أبدا

ثالثا: بيانات حول موقف الموظفين في المؤسسة من العلاقات القرابية والروابط العصبية وأثرها على توزيع السلطة التنظيمية:

- 27- هل يوجد بالمؤسسة من يقربون إليك: نعم لا

في حالة الإجابة بنعم من هم؟

.....

38- هل تعتقد أن الحزب السياسي أصبح يستمد قوته للفوز بالاستحقاقات الانتخابية من الشخصيات المعروفة بانتماءات قبلية وعشائرية وعائلية؟

نعم لا

39- هل المسؤول الذي يمارس السلطة في مؤسستكم له انتماء سياسي وإيديولوجي؟

نعم لا لا أدري

40- من خلال مسيرتك المهنية هل صادفت مسؤولاً مارس العمل السياسي في المؤسسة؟

نعم لا

41- فيما تتمثل ممارسة العمل السياسي في المؤسسة؟

- استعمال الوسائل المادية الخاصة بالمؤسسة
- استعمال الموظفين في نشاطه السياسي
- تقديم خدمات عامة للقائمين على شؤون الحزب على حساب المؤسسة

أخرى تذكر:

.....

42- هل يستفيد المسؤول من هذه الممارسات السياسية في المؤسسة؟

نعم لا

- إذا كانت الإجابة بنعم فيما تتمثل الاستفادة؟

- تعيينه على رأس المؤسسة تم من طرف الإطارات السياسية في الحزب صانعي القرارات العامة في الدولة
- الحزب السياسي سند له يسهر على بقائه كمسؤول في المؤسسة
- الترقية إلى المناصب العليا
- الترشح في مختلف الاستحقاقات الانتخابية في المراتب الأولى

43- عند ترشح الرئيس الذي يمارس السلطة التنفيذية في المؤسسة هل يطلب منك مساندة ودعمه؟

نعم أحياناً لا

44- هل تسانده في ذلك؟

نعم لا

- لأنك مقتنع بقدراته وكفاءته
- لأنه شخصية نزيهة
- لأنه من أبناء منطقتك وعرشك
- لأنك تريد الحصول على بعض الامتيازات
- لأنك تختلف معه من حيث التوجه السياسي
- لأنك تراه غير مناسب لهذه المسؤولية
- لأنك تساند مترشحين آخرين من أبناء منطقتك
- لأنك من الراضين لاستغلال مؤسسات الدولة لأغراض سياسية

خامساً : بيانات حول الأزمات المهنية والصراع في المؤسسة:

45- هل لفت انتباهك وجود صراعات في المؤسسة؟

دائماً أحياناً أبداً

46- في حالة الإجابة بدائما وأحيانا إلى ما ترجع في رأيك؟

- اختلاف بين المسؤولين والموظفين
- اختلاف بين المسؤولين فيما بينهم
- اختلاف بين الموظفين فيما بينهم

47- إلى أي حد تساهم السلطة الممارسة في الصراع داخل المؤسسة؟

- دائما أحيانا أبدا

48- هل يعود الصراع وعدم الاستقرار إلى المستوى التعليمي لطرفي الصراع؟

- دائما أحيانا أبدا

49- هل تعتقد أن الصراع يحدث عندما تتعارض مصالح الإدارة مع مصالح الموظفين؟

- دائما أحيانا أبدا

50- هل تعتقد أن الصراع يظهر عندما يكون تناقض بين نمط حياة الموظفين خارج المؤسسة؟

- دائما أحيانا أبدا

51- في رأيك هل يحدث الصراع داخل المؤسسة من خلال اعتبارات قبلية جهوية؟

- دائما أحيانا أبدا

52- هل تعتقد أن إشراك الموظفين في اتخاذ القرارات التنظيمية يحد من الصراع في المؤسسة؟

- دائما أحيانا أبدا

سادسا: بيانات حول ممارسة السلطة من منطلق العقلنة وترشيد القرارات التنظيمية:

53- في نظرك ما هو النموذج الناجح في ممارسة السلطة؟

- النموذج التقليدي القائم على القرابة والعصبية
- النموذج الكاريزمي (الشخصي) للمسؤول
- النموذج العقلاني القانوني القائم على ترشيد القرارات والعدالة التنظيمية

54- من هو في نظرك المسؤول الذي يمارس السلطة بنجاح في المؤسسة؟

- المهتم بتسيير المؤسسة
- المهتم بالموظفين
- المهتم بهما معا

55- هل يهتم ممارس السلطة في مؤسستكم بحل المشكلات التي تواجه الموظفين؟

- نعم لا

إذا كانت الإجابة بنعم ما نوعها؟

- اجتماعية
- نفسية
- مهنية

أخرى اذكرها:

.....

56- هل سبق لك وأن شاركت رئيسك في اتخاذ قرار ما بالمؤسسة؟

لا

نعم

إذا كانت الإجابة بنعم هل كان حول:

- مشكلات تنظيمية

- الحوافز والتشجيعات المقدمة للموظفين

- العقوبات

أخرى اذكرها:

.....

57- هل ترى أن السلطة التنظيمية في المؤسسة تسير باتجاه واحد ولا تفوض؟

لا

نعم

- المشاركة الواسعة في ممارسة السلطة

- الانفراد بالسلطة في كل الأمور التنظيمية

- توزيع المهام والمسؤوليات الإدارية في إطار حرية التصرف

- الهيمنة والتسلط

- المشاركة في اتخاذ القرارات التنظيمية

- تصرف المسؤول بقرارات انفرادية

- التساهل والتعاون من طرف الرئيس في الأمور التنظيمية

- تفوض لكن بدون ممارسة حقيقية

58- كيف تقيم علاقتك برئيسك الذي يمارس السلطة في المؤسسة؟

- جيدة

- متوسطة

- عادية

أخرى تذكر:

.....

59- هل يستمع الرئيس في المؤسسة لاقتراحات وآراء الموظفين؟

أبدا

أحيانا

دائما

60- هل يحرص المسؤول على أن يكون مطلعاً على سير العمل في كل مصالح المؤسسة؟

أبدا

أحيانا

دائما

61- ما هي أهمية إشراك الموظفين في عملية اتخاذ القرارات أثناء ممارسة السلطة في المؤسسة؟

- رفع الروح المعنوية للموظفين

- زيادة المردودية

- عقلنة القرارات وترشيدها

- تحقيق الأهداف العامة للتنظيم

62- هل أنت راض عن كل القرارات التنظيمية الصادرة عن السلطة الممارسة في مؤسستكم؟

أبدا

أحيانا

دائما

انتهى

الجدول للملحق (تلميح)

الرقم مختم	تمكين مديرية الخدمات الجامعية	الفر	الرقم	الاوليات الجامعية (التسمية والموقع)	المطوى	
					عدد وحدات الإجراء	عدد وحدات الإطعام
20	مختم مختم مختم	باتنة	1	الإخوة أوجرة - باتنة	1	نفس المكان
			2	أول نوفمبر 1954 - باتنة	2	1- نفس المكان 2- 100 سكن كشيبة
21	مختم مختم مختم مختم مختم مختم مختم مختم مختم مختم	باتنة	3	عمار بن فليس - باتنة	1	1- نفس المكان 2- المطعم المركزي
			4	1500 سرير - باتنة	1	نفس المكان
			5	1000 سرير - باتنة	1	نفس المكان
			6	حملة 1 - باتنة	1	نفس المكان
			7	حملة 4 - باتنة	1	نفس المكان
			1	فستيس 1 - باتنة	1	1- نفس المكان 2- المطعم المركزي
			2	فستيس 2 - باتنة	1	نفس المكان
			3	فستيس 3 - باتنة	1	نفس المكان
			4	فستيس 4 - باتنة	1	نفس المكان
			5	فستيس 5 - باتنة	1	نفس المكان
6	فستيس 6 - باتنة	1	نفس المكان			
7				1000 سرير (بريكة) - باتنة	1	نفس المكان

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

قرار وزاري مشترك مؤرخ في 4 صفر عام 1433 الموافق 29 ديسمبر سنة 2011، يعدل ويتمم القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 10 ذي القعدة عام 1425 الموافق 22 ديسمبر سنة 2004 والمتضمن إنشاء مديريات الخدمات الجامعية وتحديد مقرها وقائمة الإقامات الجامعية التابعة لها ومشتملاتها.

إن وزير المالية،

ووزير التعليم العالي والبحث العلمي،

- بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 10 - 149 المؤرخ في 14 جمادى الثانية عام 1431 الموافق 28 مايو سنة 2010 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 95 - 84 المؤرخ في 21 شوال عام 1415 الموافق 22 مارس سنة 1995 والمتضمن إنشاء الديوان الوطني للخدمات الجامعية وتنظيمه وعمله، المعدل والمتمّم،

- وبمقتضى القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 10 ذي القعدة عام 1425 الموافق 22 ديسمبر سنة 2004 والمتضمن إنشاء مديريات الخدمات الجامعية وتحديد مقرها وقائمة الإقامات الجامعية التابعة لها ومشتملاتها، المعدل والمتمّم،

يقرران ما يأتي :

المادة الأولى : تعدل وتتمم المادة 2 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 10 ذي القعدة عام 1425 الموافق 22 ديسمبر سنة 2004، المعدل والمتمّم والمذكور أعلاه، وتحرر كما يأتي :

" **المادة 2 :** تنشأ تسعة وخمسون (59) مديرية للخدمات الجامعية.

يحدد مقر كل مديرية وقائمة الإقامات الجامعية التابعة لها ومشتملاتها، طبقا للجدول الملحق بهذا القرار."

المادة 2 : ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 4 صفر عام 1433 الموافق 29 ديسمبر سنة 2011.

وزير المالية
كريم جويدي

وزير التعليم العالي
والبحث العلمي
رشيد حراوبية

- عبد العزيز يوسف، ممثل منتخب من طرف المستخدمين الفنيين للمسرح الجهوي.

يلغى القرار المؤرخ في أول ربيع الأول عام 1429 الموافق 9 مارس سنة 2008 والمتضمن تعيين أعضاء مجلس إدارة المسرح الجهوي ببجاية.

★

قرار مؤرخ في 23 رجب عام 1433 الموافق 13 يونيو سنة 2012، يتضمن تأسيس المهرجان الثقافي المحلي للمسرح المحترف بقالة.

إن وزيرة الثقافة،

- بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 10-149 المؤرخ في 14 جمادى الثانية عام 1431 الموافق 28 مايو سنة 2010 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 03-297 المؤرخ في 13 رجب عام 1424 الموافق 10 سبتمبر سنة 2003 الذي يحدد شروط تنظيم المهرجانات الثقافية وكيفياته، المعدل والمتمّم،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 05-79 المؤرخ في 17 محرم عام 1426 الموافق 26 فبراير سنة 2005 الذي يحدد صلاحيات وزير الثقافة،

- وبمقتضى القرار المؤرخ في 2 رمضان عام 1427 الموافق 25 سبتمبر سنة 2006 والمتضمن تأسيس المهرجان الثقافي المحلي للمسرح المحترف لولاية عنابة،

تقرر ما يأتي :

المادة الأولى : تطبيقا لأحكام المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 03-297 المؤرخ في 13 رجب عام 1424 الموافق 10 سبتمبر سنة 2003 الذي يحدد شروط تنظيم المهرجانات الثقافية وكيفياته، المعدل والمتمّم، يؤسس مهرجان ثقافي محلي سنوي للمسرح المحترف بقالة.

المادة 2 : يلغى القرار المؤرخ في 2 رمضان عام 1427 الموافق 25 سبتمبر سنة 2006 والمذكور أعلاه.

المادة 3 : ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 23 رجب عام 1433 الموافق 13 يونيو سنة 2012.

خليدة تومي

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
الديوان الوطني للخدمات الجامعية
مديرية الخدمات الجامعية بالآلة بو عقل

توزيع المستفيدين على مختلف المصالح والهياكل لمديرية الخدمات الجامعية بعنوان سنة 2016

جدول رقم: 03

المجموع الكلي	المجموع		الاقامة الجامعية 1500 سرير		الاقامة الجامعية 1000 سرير		الاقامة الجامعية 04 حصة		الاقامة الجامعية 01 حصة		الاقامة الجامعية فصل بين قبس		الاقامة الجامعية ارن نوفمبر 1954		الاقامة الجامعية الاخوة اوجرة		مديرية الخدمات الجامعية بالآلة بو عقل		المصالح والهياكل
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	
104	53	51	02	04	05	05	04	07	07	05	07	08	04	07	06	07	18	08	تعاد المستفيدين حسب الفئات
89	46	43	04	07	05	03	07	02	03	04	04	03	04	06	03	09	16	09	المجموعة "ب" التطبيق (الصف 09 - 10)
53	33	20	02	02	02	03	02	02	03	01	06	03	04	01	05	04	08	05	المجموعة "ج" الحكم (الصف 07-08)
149	99	50	10	04	08	05	13	08	09	04	32	10	16	05	05	08	06	06	المجموعة "د" التتويج (الصف 06 فئوس)
904	644	260	83	37	71	43	98	32	97	28	120	46	48	17	82	42	45	15	المتقنين
1299	874	425	101	54	91	59	124	51	119	42	169	70	76	36	101	70	93	43	المجموع
23	03	20	01	03	01	02	01	04	00	04	00	02	00	00	00	03	00	02	إنتاج ذوي المهارات
08	01	07	00	02	01	00	00	00	00	01	00	02	00	00	00	00	00	02	تعادات المستفيدين في عقود ما قبل التشغيل
06	00	06	00	02	00	01	00	00	00	00	00	00	00	00	00	03	00	00	تعاد المستفيدين في إطار تشغيل الشباب
01	01	00	00	00	00	00	01	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	تعاد المستفيدين في إطار المنحة الاجتماعية
38	05	33	01	07	02	03	02	04	00	05	00	04	00	00	00	06	00	04	المجموع
00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	تعاد العمل بشركات حراسة خاصة
00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	تعادات العمل لشركات تغطية خاصة
00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	المجموع
1337	879	458	102	61	93	62	126	55	119	47	169	74	76	36	101	76	93	47	المجموع الكلي