

المحاضرة الثانية: ماهية المؤسسة :

ارتبط مفهوم المؤسسة بمعاني كثيرة ومتعددة ، كشفت في مجموعها عن تباين الأطر والسياقات التي تستخدم فيها من جانب علماء الاجتماع والاقتصاد وغيرهم ممن ميزوا بين أربعة مستويات لتحليل المؤسسة .

المستوى الأول : دراسة المؤسسة كوحدة أونسق اجتماعي يتكون من بنائين أحدهما رسمي والآخر غير رسمي.

المستوى الثاني : علاقة المؤسسة بالمؤسسات وأنماط التجمع الإنساني الأخرى (الأسرة ، الطبقة المجتمع المحلي... الخ) الموجودة في المجتمع.

المستوى الثالث : دراسة المؤسسة في ضوء السمات الشخصية والثقافية المميزة لأعضائها

المستوى الرابع: علاقة المؤسسة بالبيئة التي تمارس فيها وظائفها.

من أجل تحقيق هذا المسعى نحاول تناول هذا المفهوم في سياق التراث السوسيولوجي والاقتصادي بدء بآراء وأفكار الرواد الأوائل ، وانتهاء بالتصورات الحديثة للتنظيم. أما وليام كراهم سمنر في كتابه "السلوك الشعبي"، فقد اعتبر المؤسسة بأنها وليدة الفكرة والهيكل الذي ينسجم أحدهما مع الآخر، مما يسمح بتكيف المؤسسة لنفسها كوحدة في النظام المجتمعي. (محي الدين مختار، 1996، ص04)

ويعرفها قاموس الفرنسي لاروس La rousse على أنها وحدة اقتصادية للإنتاج إنتاج السلع أو الخدمات، واقتصاديا تصنف وفقا لعدة محددات منها المحدد القانوني الذي يفضي إلى تصنيف المؤسسات على النحو التالي المؤسسات الخاصة وتكون ملكا لشخص أو شركة بين عدد من الأشخاص متعاونين ومؤسسات عامة تكون مسيرة من طرف الدولة (Dictionnaire , la rousse , encyclopédique, Paris , 2000, ,P. 552)

2- مفهوم المؤسسة من الناحية السوسيولوجية

يعتبر علماء الاجتماع التابعين لمدرسة دوركايم ، أول من سعى إلى إعطاء كلمة مؤسسة معنى محدد، إن مؤسسات مثل العائلة، الملكية كانت قد درست من قبل الانثروبولوجيين بمنظور تاريخي ومقارن ساذج إلى حد ما. وقد سعى أتباع دوركايم إلى حصرها وتكوين مفهومها، إن المؤسسات هي أساليب للعمل والإحساس والتفكير وإلى حد ما ثابتة، ملزمة ومميزة لمجموعة اجتماعية معينة. (بودون .ف.بوريكو ،المعجم النقدي لعلم الاجتماع ، تر:سليم حداد ،المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع ، بيروت ، 1986، ص.479)

2-1- تعريف المؤسسة من وجهة نظر البنائية الوظيفية:

تنظيم الحياة الاجتماعية وفق القيم معايير والقواعد.

*تطلق البنائية الوظيفية من أربع فرضيات وتعتقد أنها تنطبق على كل المؤسسات العامة.

1- المؤسسة هي نظام كلي يتكون من عدة أنظمة متفاعلة وكل منها يعتمد على الآخر تتكون المؤسسة من عدة أنظمة متفاعلة كل نظام يكمل الآخر.

-آليات التفاعل بين الوحدات التنظيمية ، شبكة العلاقات الاجتماعية،وسائل

التبادل الداخلية

2- النظام الكلي للمؤسسة يأتي قبل الجزء يعني لا يمكن فهم الجزء الا برده للكل ، يعني بلا مؤسسة لا يكون إنتاج.

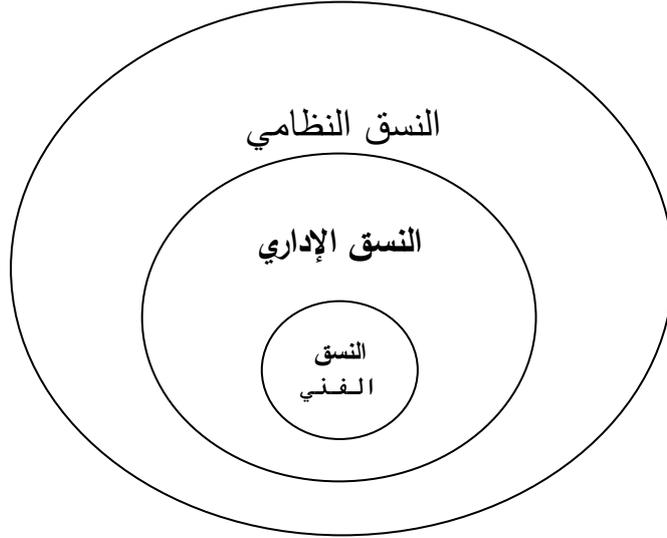
3- فهم الجزء لا يكون إلا من خلال الوظيفة أو الدور الذي يقوم به.

4-الاعتماد المتبادل الموجود بين الأجزاء هو في نفس الوقت اعتماد وظيفي متبادل

أي كل وظيفة تعتمد على الأخرى من هذه الفرضيات الأربعة.

- **بارسونز والنسق الاجتماعي** :في ضوء هذه الفرضيات ، قدم بارسونز محاولة رائدة لتعريف المؤسسة "كنسق اجتماعي منظم انشيء بطريقة مقصودة من أجل تحقيق أهداف محددة. (1- السيد الحسيني ، النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم ، دار المعارف ، القاهرة ، 1976، ص 32).

الشكل رقم 01: يوضح تصور بارسونز للمؤسسة والأنساق الفرعية



المصدر: بلقاسم سلاطينية ، اسماعيل قيرة، **التنظيم الحديث للمؤسسة** ، التصور

والمفهوم ، دار الفجر للنشر والتوزيع ، مصر، 2008، ص11

1- النسق النظامي : أو نسق المؤسسة : السياسات العامة للمؤسسة ، الهيئة

الإدارية العليا ينسق بين المؤسسة والبيئة الخارجية و يدرس الفرص المتاحة في المؤسسات الخارجية.

2-النسق الإداري : التخطيط ، التنظيم والتوجيه الرقابة يحول السياسات العامة الى

برامج واجراءات قابلة للتحقيق .والقيام بهذه العمليات الأربعة يقوم بالتنسيق بين النسق الفني والنظامي.

3-النسق الفني: تقوم بالعملية الانتاجية (السلع والبضائع ، يبحث عن الوسائل

المثلى من أجل الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة ويتكون من جميع العمال المباشرين للعملية البيداغوجية .

يتكون هذا التعريف من ثلاثة مفاهيم أساسية ينبغي ربطها بأفكار وتصورات

بارسونز وهذه المفاهيم هي :

أ- النسق الاجتماعي

ب-منظم

ج-أهداف محددة

أ-النسق الاجتماعي :أداة تحليلية ووسيلة لفهم الواقع حيث يعتبر الشبكة

الكلية من التفاعل التي من خلالها يرتبط فاعلان أو أكثر بحيث يؤثر كل منهم في سلوك الآخر بحيث يسلك كل منهم بصورة جماعية بكل الطرق.(جي روشي ، علم الاجتماع الأمريكي ،دراسة لأعمال تالكوت بارسونز ،ترجمة محمد الجوهري ، أحمد زايد ،دار المعارف ، القاهرة ، 1984 ، ص108

وبالاستناد الى هذا التعريف وبالنظر الى النسق كمقولة يمكن استخدامها

لتحليل ظواهر أنماط التجمع الإنساني مثل النظم ، الجامعة ، المؤسسات الصناعية والخدماتية ،الطبقة الاجتماعية...الخ) فانه يمكننا تفكيك النسق كمايلي:

النسق الاجتماعي = أفراد - تفاعل - قواعد - حيز - هدف.

في ضوء هذا التفكيك يمكن تعريف أية مؤسسة بأنها: " نسق اجتماعي يتكون من

أفراد يتفاعلون مع بعضهم البعض بصورة مباشرة أوغير مباشرة وفق القواعد

والقيم والمعايير السائدة ،ضمن نطاق جغرافي معلوم (حيز) لتحقيق أهداف محددة"

ومن كل ما سبق إن المؤسسة عبارة عن نظام كلي ، يتضمن عددا من الأنظمة الفرعية (الإنتاج ، التسويق، الأفراد ،النظام المالي) ذات الصلات والعلاقات التبادلية:

1 ترتبط هذه الأنظمة الفرعية ببعضها بصفة مستمرة ، وتؤثر في بعضها البعض.

2 توجد تفاعلات وتبادلات بين الأنظمة الفرعية ، كما تتجسد هذه التفاعلات داخل نظام على حدة.

3 يقوم كل نظام بالمتطلبات الوظيفية (التكيف، تحقق الأهداف،الكمون، التكامل) لانجاز أهداف المؤسسة(تحقيق الأرباح، النمو...الخ)ومن ثم المساهمة في تقدم وتطور المجتمع.

4 بالنظر إلى المؤسسة هي نظام كلي مفتوح ، فإنها تتفاعل مع بيئتها الخارجية تؤثر وتتأثر .

يقوم كل وظيفة بالوظيفة المنوط به في سياق الارتباط بالأنظمة الأخرى وتحقيق التوافق والتنسيق بينها بما يحقق الفعالية للنظام الاقتصادي-الاجتماعي السائد (زكي هاشم، **تنظيم وطرق العمل** ، الكويت ، 1984 ، ص29

5 يشير بارسونز إلى أن بقاء واستمرار الأنساق ، يتوقف على مدى قيامها بالمتطلبات أو المستلزمات الوظيفية الأربعة :

1 **التكيف:** (المواءمة) إقامة علاقات بين النسق وبيئته الخارجية وحصوله على الموارد البشرية والمادية لانجاز الأهداف المرسومة ،الى جانب تبادل منتجاته وتكيفه مع الضوابط والضرورات التي تفرضها البيئة المحيطة .

2- **تحقيق الهدف:** للاستخدام الأمثل للموارد التنظيمية من أجل تحقيق
الغايات المنشودة ولا نستطيع أن نغفل هنا الإشارة أن هذين المتطلبين أو المستلزمين
(التكيف، تحقيق الأهداف) يحددان علاقة النسق ببيئته ، في حين يعبر آخرين
(التكامل ، الكمون) عن الظروف الداخلية للنسق.

3- **التكامل للمحافظة على قدر من التنسيق بين أجزاء النسق أو المؤسسة ،**
تجنب مظاهر الاضطراب والخلل ، حماية النسق من التغيرات الفجائية ، تحقيق
أعلى مستوى من التماسك والتضامن بين الوحدات التنظيمية الفرعية
المتشابهة(التكامل الأفقي).

4- **الكمون:** يحقق التكامل الرأسي بين المستويات التنظيمية ، ويهتم بالنسق
الرأسي أي مدى ملاءمة الظروف السائدة في الأنساق الفرعية والظروف السائدة في
النسق الكلي وينقسم الى مطلبين فرعيين :

1- **تدعيم النمط:** أي كيف نحافظ على ذاتية وهوية وكيان المؤسسة أو
المجتمع ككل وتطرح من خلال القواعد والقيم والمعايير. (المحافظة على الذات ،
الهوية ، الكيان)

2- **استيعاب التوتر:** أي الضغوط الداخلية والخارجية، ونواجهه بما سماه بارسونز من
خلال مقولة : **التوازن الدينامي** أي المؤسسة في حالة تغيير تدريجي ومدروس
الأهداف وهذا التغيير لا يجب أن يحدث ارتباك داخل المؤسسة. (أحمد زايد ، علم
الاجتماع بين الاتجاهات الكلاسيكية والنقدية ، دار المعارف ، القاهرة،
1981:ص159.

ومن خلال ما سبق نستنتج أن المؤسسة عبارة عن نظام اجتماعي، أي نظام
متناسق من النشطات يمثل شكلا من أشكال النشاط الاقتصادي والاجتماعي للعمل
أي أنها مكان تتكون فيه علاقات بين الأفراد.¹ محمد الشريف منصور،

"الاستثمارات الأجنبية المباشرة وتأثيرها على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"،
الملتقى الوطني الأول حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية،
الأغواط، 8-9 أبريل 2002، ص. 154

وما يلفت الانتباه في هذين التعريفين أنهما يركزان على الجانب الإنساني في
المؤسسة مع إهمالها للجوانب الأخرى، لكننا نعلم أن المؤسسة ليست عبارة عن
تجمع بين الأفراد فقط بل هي أكبر وأعقد من ذلك.

كما استخدم هذا المصطلح بدقة عند هربرت سبنسر في كتابه " مبادئ علم
الاجتماع" إذ قال أن المؤسسة يمكن تشبيهها بالعضو أو الجهاز الذي ينجز وظائف
مهمة للمجتمع. 'إحسان محمد الحسن، موسوعة علم الاجتماع، الدار العربية)
ونجد أن سيمون ومارتس Saimon- March قاما بوصف المؤسسة بأنها
تجمعات من الناس متفاعلين.1(رشاد أحمد عبد اللطيف، إدارة وتنمية المؤسسات
الاجتماعية، المكتبة الجامعية، الاسكندرية، 2000، ص 24

وقد ساهمت مدرسة العلاقات الإنسانية إلى حد بعيد في ما يرتبط بسلوك
الأفراد بالمؤسسة كنظام اجتماعي يتكون من أنظمة اجتماعية فرعية ، وقد ركزت
تحليلات هذه المدرسة بالإضافة إلى التحليلات السلوكية على فهم السلوك والعلاقات
بين المجموعات والحوافز والتقليل من المواجهات بينها وبين الإدارة ، فقد أخذ بعين
الاعتبار ليكرت العلاقات الاجتماعية في العمل ، اذ العامل يبحث عن مهام أكثر
فأكثر تعقيدا وتتطلب الالتزام ، وفي المقابل له حاجات اجتماعية للمساهمة
والمشاركة تحسن من اندفاعه في العمل، ولذلك على الإدارة المسؤولة عن المؤسسة
الأخذ بعين الاعتبار لهذا، واتخاذ قرارات مقبولة دون رفضها وذلك بنوع من المشاركة
فيها من طرف العمال ككل وعدم احترام هذا يؤدي الى اضطرابات وعدم تحقيق
الأهداف وهذه كله لأن الإنسان ليس الكائن العقلاني المحفز فقط عن طريق الجانب

المادي ، كما كان لدى المدرسة التaylorية ، بل هو ذو جوانب اجتماعية وعاطفية ونفسية ، تؤثر على الفاعلية للمجموعة والمؤسسة ككل.

أما بالنسبة لعلماء النفس فإن الجانب الأهم عند تعريف المؤسسة هو اعتبارها تجمعا من الرجال والنساء في تأدية العمل، فهي مجموعة مهيكلة من الأفراد والمجموعات تتم بينهم تفاعلات ديناميكية تضمن سير المؤسسة.

أما صمويل عبود في كتابه "اقتصاد المؤسسة" فهو يعرف المؤسسة الاقتصادية بأنها ذات شكل اقتصادي وتقني وقانوني واجتماعي لتنظيم العمل المشترك للعاملين فيها وتشغيل أدوات الإنتاج وفق أسلوب محدد لتقسيم العمل الاجتماعي بغية إنتاج وسائل الإنتاج، أو إنتاج سلع الاستهلاك أو تقديم الخدمات¹.

1-3- مفهوم المؤسسة الناحية الاقتصادية

" المؤسسة يمكن أن تعتبر كعميل اقتصادي، كهيكل عضوي، وكنظام أو منظومة"² -كما يعرف جان باتيست " JEAN BATISTE" المؤسسة: "على أنها عبارة عن متعامل له مكانة متميزة وهي المحور الرئيسي للنشاط الاقتصادي."³ ويرى M. lebreton "بأنها كل شكل تنظيم اقتصادي مستقل ماليا والذي يقترح نفسه لإنتاج سلع أو خدمات للسوق"⁴ نلاحظ في هذا التعريف تركيزه على طابع الملكية دون التطرق إلى وظائف المؤسسة أو الغاية من إنشائها، لذلك لا يمكن اعتباره كاملا و مقبولا من الجميع.

¹ صمويل عبود، اقتصاد المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982 ص. 58

أو كيل محمد السعيد، وظائف ونشاطات المؤسسة الصناعية ، ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر، 1992، ص.2.92

³ Roux, *Analyse et gestion de l' entreprise: théories, méthodes et pratiques*, tome 01, édition du Nord1 Paris, 1989, P.13

⁴ ناصر دادي عدون، اقتصاد المؤسسة، دار المحمدية العامة ، الطبعة 01،الجزائر، 1998، ص.10.

ويعرف **François Pèroux** المؤسسة الاقتصادية بأنها "وحدة إنتاج ذات ذمة مالية تأليف بين أسعار مختلفة عوامل الإنتاج التي يأتي بها متعاملون مختلفون عن مالك المؤسسة، بهدف بيع سلع أو خدمات في السوق والحصول بالتالي على دخل نقدي الذي ينتج من الفرق بين السعرين"⁵

2- التصنيفات المختلفة للمؤسسات الاقتصادية:

تصنف المؤسسات الاقتصادية تبعاً لثلاثة معايير أساسية هي: طبيعة الملكية، طبيعة النشاط الاقتصادي وأخيراً تبعاً للحجم.

2-1 تصنيف المؤسسات الاقتصادية تبعاً لطبيعة الملكية: وينتج عن هذا

التصنيف ما يلي⁶:

2-1-1-1 المؤسسات الخاصة: وهي جميع المؤسسات التي تعود ملكيتها للفرد أو مجموعة من الأفراد (شركات أشخاص، شركات أموال).

2-1-1-2 المؤسسات العامة: وتعود ملكيتها للدولة وتهدف إلى تحقيق المصلحة العامة

2 2 تصنيف المؤسسات الاقتصادية تبعاً للطابع الاقتصادي.

وينتج عن هذا التصنيف ما يلي⁷:

-المؤسسات الصناعية: وهي المؤسسات ذات الطابع الصناعي، ومنها

المؤسسات الصناعية الثقيلة (كالحديد والصلب) والتي تتطلب رؤوس أموال

ضخمة ومهارات عالية لنشاطها ومنها مؤسسات الصناعات التحويلية أي

الخفيفة (الغذائية).

⁵ Fernand Borne: **organisation des entreprise**, ed, Foucher, 1966. P.P.6.

اسماعيل عرياجي، اقتصاد المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1996، ص. 12.

إسماعيل عرياجي، المرجع السابق، ص. 13.

- **المؤسسات الفلاحية:** وهي المؤسسات التي تمارس الأنشطة الإنتاجية الزراعية فتقوم بعمليات الإنتاج الزراعي سواء كان إنتاج حيواني، إنتاج نباتي.
- **المؤسسات التجارية:** وهي التي تعمل في النشاط التجاري أي القيام بعملية توزيع السلع والخدمات.
- **المؤسسات المالية :** وهي المؤسسات التي تقوم بالنشاط المالي كالبنوك ومؤسسات التأمين... إلخ.
- **مؤسسات الخدمات :** وهي المؤسسات التي تقدم الخدمات كمؤسسات النقل والعيادات الصحية ومكاتب الخبرات (الهندسية والمحاسبية... إلخ).

2-3- تصنيف المؤسسات تبعا للعماله الموظفة: وينتج عن هذا التصنيف تقسيم المؤسسات إلى:

2-3-1- المؤسسات الكبيرة: وهي المؤسسات التي تضم أكثر من خمس مائة عامل ومنها على سبيل المثال: مؤسسات البترول، المركبات الكبيرة، صناعة الطائرات... إلخ.

2-3-2- المؤسسات المتوسطة: وهي المؤسسات التي تضم من مائتين إلى أربعة مائة وتسعة وتسعين عامل.

2-3-3- المؤسسات الصغيرة: وتنقسم إلى قسمين:

مؤسسات Micro والتي تستعمل بين 1 إلى 9 عمال.

مؤسسات صغيرة Mini وتضم من عشرة إلى مائة وتسعة وتسعين عامل