

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة أحمد زبانة - غليزان

مطبوعة بيداغوجية بعنوان

علم اجتماع المؤسسات 2

موجهة إلى طلبة

السنة الثالثة ليسانس علم اجتماع

من إعداد الدكتور

معمر محمد

الفهرس:

2	الفهرس:
6	مقدمة:
9	أولاً: مدخل مفاهيمي للمؤسسة والمؤسسة الاجتماعية
9	1/ مفهوم المؤسسة والمفاهيم المقاربة
11	2/ المفاهيم المقاربة للمؤسسة:
16	3/ مصادر القوة والسلطة داخل المؤسسة
19	4/ قوة وسلطة المؤسسة:
22	5/ أهمية وأهداف المؤسسة
23	6/ أهمية وأهداف المؤسسة الاجتماعية
25	ثانياً: المقاربات السوسيولوجية للمؤسسات
25	1/ مقدمة في السوسيولوجيا المؤسسية:
27	2/ تأثيرات التغيير في المؤسسات على المجتمع. (1977) Meyer, J. W., & Rowan, B. ...:
27	ثالثاً: نظريات المؤسسة
27	1/ التنظيم البيروقراطي:
31	2/ نظرية الدارة العلمية لفريدريك تايلور (Taylor Fredrik 1856-1915) ...:
34	3/ نظرية التكوين الإداري لهنري فايول:
37	4/ مدرسة العلاقات الإنسانية:
40	5/ نظرية الصراع (كارل ماركس):
43	6/ سوسيولوجية المنشأة في تصور ألان توران:
46	7/ مدخل النظم الاجتماعية:

48	8/ النظرية الرمزية
53	9/ أمثلة توضح كيفية تطبيق النظريات والمفاهيم على الواقع الاجتماعي:
58	رابعاً: المؤسسات الاجتماعية
58	1/ مؤسسة الأسرة:
58	1-1- تعريف الأسرة:
59	1-2- أهمية مؤسسة الأسرة:
60	1-3- عوامل تغير أنماط الأسرة:
61	1-4- خصائص الأسرة في العصر الحديث:
62	1-5- وظائف الأسرة ومهامها:
63	1-6- دور الأسرة وأهميتها في عملية التنشئة الاجتماعية في المجتمع:
64	2/ المؤسسة المدرسية:
64	2-1- تعريف التربية والتربية المدرسية:
65	2-2- حاجة المجتمع إلى المدرسة:
67	2-3- المدرسة الحديثة:
68	2-4- المدرسة الحديثة والبيداغوجيا:
69	2-5- تقييم النظام المدرسي:
70	2-6- الحكامة والنظام المدرسي:
71	3/ المؤسسة الاقتصادية:
71	3-1- العوامل المحيطة بالمؤسسة
72	3-2- تصنيف المؤسسة حسب الشكل القانوني:
73	3-3- أهداف المؤسسة الاقتصادية الأهداف الاقتصادية:
74	4- المؤسسة الدينية:

77	1-4 تعريف المؤسسة الدينية
77	2-4 أنواع المؤسسات الدينية
78	3-4 أهمية المؤسسات الدينية
79	4-4 أهداف المؤسسات الدينية
80	5-4 دور المؤسسات الدينية في التنشئة الاجتماعية
81	5- المؤسسة الإعلامية:
83	1-5 تعريف المؤسسة الاجتماعية
83	2-5 أنواع المؤسسات الإعلامية
84	3-5 أهمية مؤسسات الإعلام:
85	4-5 أهداف المؤسسات الإعلامية في المجتمع
86	5-5 دور مؤسسات الإعلام في التنشئة الاجتماعية والمجتمع:
87	6- المؤسسات الصحية والطبية :
87	1-6 أنواع المؤسسات الصحية:
88	2-6 أهمية المؤسسات الصحية والطبية:
89	3-6 أهداف المؤسسات الصحية والطبية:
89	4-6 دور المؤسسات الصحية والطبية في المجتمع
90	7- المؤسسات البيئية وحماية البيئة
90	1-7 تعريف مؤسسات البيئة وحماية البيئة
91	2-7 أهمية مؤسسات البيئة وحماية البيئة:
92	3-7 أهداف مؤسسات البيئة وحماية البيئة:
92	4-7 دور المؤسسات البيئية وحماية البيئة في المجتمع
93	8- المؤسسات الثقافية والفنية

93	8-1- تعريف المؤسسات الثقافية.....
94	8-2- تعريف المؤسسة الفنية:.....
94	8-3- أهمية المؤسسات الثقافية والفنية:
95	8-4- أهداف المؤسسات الثقافية والفنية.....
95	8-5- دور المؤسسات الثقافية والفنية في المجتمع.....
97	الخاتمة:
98	قائمة المراجع

مقدمة:

في عالم متغير باستمرار، تلعب المؤسسات دورًا حيويًا في تنظيم الحياة الاجتماعية وتشكيلها. تعتبر هذه المؤسسات، سواء كانت حكومية أو خاصة أو غير ربحية، محركًا للتغيير والتطور في المجتمعات. ولفهم هذا الدور وتأثيره، نحن بحاجة إلى النظر إلى علم الاجتماع المؤسسي.

علم الاجتماع المؤسسة يعتبر فرعًا مهمًا من علم الاجتماع يركز على دراسة تنظيم المؤسسات وعلاقاتها بالبيئة المحيطة بها. يهدف هذا المقرر إلى تقديم لمحة شاملة عن المفاهيم والنظريات الرئيسية في علم الاجتماع المؤسسية وتطبيقاتها العملية في الحياة اليومية والواقع الاجتماعي.

تعتبر مطبوعة دروس علم الاجتماع المؤسسة هذه مدخلًا شاملاً إلى عالم المؤسسات والتفاعلات الاجتماعية التي تحدث داخلها وحولها. سنستكشف في هذه المطبوعة العديد من المفاهيم والنظريات التي تشرح كيفية بناء المؤسسات، تطبيق هذه المفاهيم في فهم الواقع الاجتماعي والتفاعل معه بشكل أعمق وأكثر فهمًا. وتأثيراتها على الأفراد والمجتمعات، وتحليل العلاقات الاجتماعية التي تتشكل داخل هذه المؤسسات.

أهداف المطبوعة:

- فهم أساسيات علم الاجتماع المؤسسة وأهميته في دراسة المؤسسات.
- استكشاف النظريات المختلفة التي تفسر دور المؤسسات وتأثيراتها على المجتمع.
- تحليل التغيرات في المؤسسات وتأثيرها على الحياة الاجتماعية.
- توضيح كيفية تطبيق المفاهيم والنظريات في دراسة الواقع الاجتماعي وتحليل التحديات الراهنة..

أهمية المطبوعة

1/ توفير مصدر موثوق:

- توفر المطبوعة مصدرًا موثوقًا وشاملاً لدراسة علم الاجتماع المؤسسة، مما يسهل على الطلاب فهم المفاهيم والنظريات المعقدة في هذا المجال.

2/ تعميق المعرفة:

- تساعد المطبوعة الطلاب على تعميق معرفتهم بمفاهيم علم الاجتماع المؤسسة وتوسيع آفاقهم في فهم دور المؤسسات في المجتمع.

3/ تطبيقات عملية:

- تقدم المطبوعة أمثلة وتطبيقات عملية للنظريات والمفاهيم، مما يساعد الطلاب على فهم كيفية تطبيقها في الواقع الاجتماعي.

4/ تحفيز التفكير النقدي:

- تشجع المطبوعة الطلاب على التفكير النقدي والتحليلي حيال المواضيع المطروحة، مما يساعدهم على تطوير مهاراتهم في هذا الجانب.

5/ تعزيز التعلم الذاتي:

- تمكن المطبوعة الطلاب من الاستفادة من مصادر متنوعة والتعلم بشكل ذاتي ومستقل، مما يعزز قدراتهم على التعلم والنمو الشخصي.

6/ دعم البحث الأكاديمي:

- تعتبر المطبوعة مرجعًا مهمًا للباحثين في مجال علم الاجتماع المؤسسي، حيث يمكنهم الاستفادة من المصادر والمعلومات المقدمة فيها.
- باختصار، تعتبر مطبوعة دروس علم الاجتماع المؤسسية أداة قيمة لتحفيز التعلم وتعزيز المعرفة في هذا المجال الهام.

هيكمل المطبوعة:

سنبدأ بتعريف علم الاجتماع المؤسسية ومناقشة أهميته في فهم المؤسسات ككيانات اجتماعية.

ثم سنعمق في المفاهيم المقاربة في علم الاجتماع المؤسسية مثل المؤسسة والهيكل الاجتماعي والسلطة.

سنستكشف بعد ذلك النظريات المختلفة التي تفسر دور المؤسسات في المجتمعات مثل نظرية البيروقراطية ونظرية الصراع ونظرية النظم، مع ذكر بعض المؤسسات الاجتماعية كالمؤسسة الأسرية، المؤسسة الدينية،... وغيرها

أولاً: مدخل مفاهيمي للمؤسسة والمؤسسة الاجتماعية

تمهيد:

في عالم يتسم بالتعقيد والتغير المستمر، تظهر المؤسسات كأحد العناصر الأساسية التي تشكل خيوط النسيج الاجتماعي، وتحدد طبيعة التفاعلات والعلاقات داخل المجتمعات البشرية. تعتبر السوسيولوجيا المؤسسية فرعاً هاماً من العلوم الاجتماعية، حيث تسعى لفهم دور المؤسسات وتأثيراتها على الفرد والمجتمع بشكل عام.

تتميز السوسيولوجيا المؤسسية بتقديم مفاهيم ونظريات تسلط الضوء على التفاعلات الاجتماعية داخل المؤسسات، وتفسر كيفية تشكيل هذه المؤسسات للهوية الاجتماعية وتحديد أنماط السلوك الاجتماعي. إن فهم عمقي للمؤسسات يساعدنا على فهم التحولات والتغيرات التي تشهدها المجتمعات عبر الزمن، وكيفية تأثير هذه المؤسسات على القوى الاجتماعية والثقافية والسياسية.

1/ مفهوم المؤسسة والمفاهيم المقاربة

1/ المؤسسة: (Institution)

التعريف على أنها: المؤسسات هي نظم مجتمعية تمارس السيطرة والتنظيم على السلوك الفردي والجماعي، وتشمل هذه النظم القوانين، والقيم، والعادات، والتقاليد التي تؤثر على سلوك الأفراد والمجتمعات. Gibson, M. (2004).

تعرف على أنها: مجموعة بناءات اجتماعية منظمة تقوم بوظيفة الإبقاء والمحافظة على المجتمع في حالة من التوازن.

يعرفها برنارد شبيستر: بأنها نسق من الأنشطة المترابطة مكونة من شخصين أو أكثر.

ويعرفها طالكوت بارسونز: بأنها تنظيم اجتماعي من وحدات اجتماعية مرتبة داخل أنساق بغرض تحقيق التكيف والاندماج من خلال أهداف محددة.

يعرفها بريفيس: بأنها ذلك النوع من التعاون بين الناس في شكل علاقات اجتماعية نوعية

كما يعرفها عالم القانون الفرنسي هوريو على أنها: توازن داخلي غير قار ومستمر ومتحصل عليه بصعوبة وبفصل السلطات وتحقيق في داخلها حالة قانونية.

ويعرفها العالم والمنظر الأمريكي جوناثان ترنر: بأنها مركب أو نظام من المراكز والأدوار الاجتماعية وتقوم بتنظيم أنماط من الأنشطة الخاصة باستمرار وإستدامة البنيات الاجتماعية الحيوية في إطار بيئة معينة.

يعرفها إميل دوركهايم: بأنها الموضوع الأساسي لعلم الاجتماع وهي البنية الأساسية للمجتمع وهي نظم معيارية لتحديد السلوك الاجتماعي وقواعده.

المفهوم الإجرائي للمؤسسة المؤسسة:

في السوسيولوجيا المؤسسية، تُعرّف المؤسسة على أنها نظام من القواعد والتنظيمات والتقاليد والممارسات التي تحكم سلوك الأفراد داخل بنية اجتماعية معينة. يمكن أن تتباين المؤسسات بشكل كبير فيما يتعلق بحجمها وتركيبها ووظيفتها، ولكن في جميع الحالات، تعتبر المؤسسة كما عُرِّفت منطقة ذات تنظيم متماسك تستند إلى قواعد وقيم مشتركة.

تشمل المؤسسات مجموعة متنوعة من المنظمات مثل المؤسسات الاقتصادية مثل الشركات والمصانع، والمؤسسات الاجتماعية مثل المدارس والمستشفيات والكنائس، والمؤسسات السياسية مثل الحكومات والأحزاب السياسية.

ومن المهم فهم أن المؤسسات ليست مجرد هياكل ميكانيكية، بل هي نظم حية تتفاعل مع بيئتها وتتطور مع مرور الوقت. يتأثر سلوك الأفراد داخل المؤسسات بالقيم والتقاليد والتوقعات المشتركة، ويتعاملون مع بعضهم البعض ومع الهيكل التنظيمي للمؤسسة وفقاً لهذه الديناميات.

بشكل عام، تُعتبر المؤسسة مفتاحًا في فهم التفاعلات الاجتماعية وبناء المجتمعات، حيث توفر الإطار اللازم لتنظيم الحياة اليومية وتحقيق الأهداف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية.

2/ المفاهيم المقاربة للمؤسسة:

الثقافة المؤسسية: (Institutional Culture)

التعريف: الثقافة المؤسسية تشير إلى القيم والمعتقدات والسلوكيات التي تميز مؤسسة معينة وتوجه أفرادها في تصرفاتهم وقراراتهم.. (Hirsch, E. (1983).

التغيير المؤسسي: (Institutional Change)

التعريف: التغيير المؤسسي يشير إلى التغييرات الهيكلية أو السلوكية التي تحدث داخل المؤسسات بما في ذلك تغييرات القيم، والسياسات، والإجراءات، والتنظيمات. (Wenger, D. (2008).

الهيكل الاجتماعي: (Social Structure)

التعريف: الهيكل الاجتماعي هو نمط التنظيم الاجتماعي للمجتمع، بما في ذلك العلاقات الاجتماعية، والأدوار، والمؤسسات، والتوزيع النسبي للسلطة والموارد. (Parsons, T. (1951).

القيم المؤسسية: (Institutional Values)

التعريف: القيم المؤسسية هي المبادئ والمعتقدات التي تحكم سلوك الأفراد وتوجه اتخاذ القرارات داخل المؤسسات. (Zillico, D. (2009).

السياسات المؤسسية: (Institutional Policies)

التعريف: السياسات المؤسسية هي مجموعة من القواعد والتوجيهات التي تحدد سلوك المؤسسة وتوجه قراراتها بما يتماشى مع أهدافها ورؤيتها. (Holman, P. (2005).

المؤسسات الاجتماعية: (Social Institutions)

التعريف: المؤسسات الاجتماعية هي الهياكل والنظم التي تنظم العلاقات الاجتماعية وتلعب دوراً في تشكيل سلوك الفرد والمجتمع. (Durkheim, E. (1997).

التمثيل المؤسسي: (Institutional Representation)

التعريف: التمثيل المؤسسي يشير إلى كيفية تمثيل مجموعات الفردية أو المجتمعية داخل المؤسسات، وكيفية تأثيرها على صنع القرارات وتشكيل السياسات. (Singh, J. (2010).

التطور المؤسسي: (Institutional Evolution)

التعريف: التطور المؤسسي يشير إلى العملية التاريخية التي تتغير فيها المؤسسات مع مرور الوقت، سواء بشكل تدريجي أو نتيجة لأحداث معينة. (North, D. (1990).

المسؤولية المؤسسية: (Institutional Responsibility)

التعريف: المسؤولية المؤسسية تشير إلى الالتزامات والواجبات التي يتحملها الفرد أو المؤسسة تجاه المجتمع والبيئة المحيطة بها. (Scott, R. (2001).

التفاعل المؤسسي: (Institutional Interaction)

التعريف: التفاعل المؤسسي يشير إلى العمليات التي تحدث بين المؤسسات المختلفة، بما في ذلك التفاعلات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية. (Molina, M. (2007).

التأسيس المؤسسي: (Institutionalization)

التعريف: التأسيس المؤسسي يشير إلى عملية تثبيت المبادئ والقيم والتوجهات داخل المؤسسات، وتشكيلها كجزء أساسي من هويتها ووظائفه. (Scott, R. (2001).

التنظيم المؤسسي: (Institutional Organization)

التعريف: التنظيم المؤسسي يشير إلى هيكل وترتيب المؤسسة بما في ذلك التوزيع الهرمي للسلطة والاختصاصات والمسؤوليات. (Bell, J. (2012).

التطبيق المؤسسي: (Institutional Application)

التعريف: التطبيق المؤسسي يشير إلى كيفية تطبيق المبادئ والسياسات والقوانين داخل المؤسسة وترجمتها إلى سلوك واقعي. (Greenwood, J. (2007).

التكيف المؤسسي: (Institutional Adaptation)

التعريف: التكيف المؤسسي يشير إلى قدرة المؤسسات على التكيف مع التحولات البيئية والاقتصادية والاجتماعية من أجل البقاء والاستمرارية. (Nelson, R. (2002).

الهيكل الاجتماعي:

التعريف: يُشير إلى النظام الذي ينظم التفاعلات والعلاقات بين الأفراد والمجموعات داخل المجتمع، ويتأثر بالتقاليد والقيم والنظم الاقتصادية والسياسية والثقافية.

التغيير:

التعريف: يُشير إلى التحولات والتطورات التي تحدث في المجتمعات عبر الزمن، ويمكن أن يكون ناتجاً عن عوامل متعددة مثل التكنولوجيا والاقتصاد والسياسة والثقافة. (Ferrante, J. (2019).

تعريف القيادة: القدرة التأثيرية للقيادة تشير إلى إمكانية التأثير الإيجابي والتطويري للسلوك في اتجاه تحقيق الأهداف، وحيث أن القيادة هي القدرة على التأثير في الآخرين، فالقيادة الإيجابية هي التي تستطيع سد الفجوة بين الحاجات التنظيمية وبين أهداف العاملين واحتياجاتهم، أي أنها أحد العوامل الداعمة لإرساء ثقافة جديدة متميزة أو تغيير الثقافة الحالية بما يتفق مع مصلحة المنظمة" (عصفور،

2008، صفحة 43)

تعريف السلطة: "هي الحق القانوني والرسمي في التأثير في الآخرين من خلال اتخاذ القرارات وإصدار الأوامر والتوجيهات بما فيها الجزاء والعقاب، بينما يتم التعامل مع السلطة بناء على الطاعة الاختيارية. أو هي القوة الشرعية التي تجعل الرؤوسين يعتقدون بضرورة الامتثال لها رؤساء ومرؤوسين، أو هي القدرة على ضبط وتحديد سلوك الأعضاء ضمن قوانين التنظيم وتوجيهها نحو أهدافه. تلك العملية التي تستهدف التأثير في الآخرين وقيادتهم من خلال مجموعة من الوسائل منها القدرة والكفاءة والشرعية. هي الوضعية التي تجعل بعض الأفراد داخل التنظيم لهم القدرة على تنفيذ المهام وفرض هذا التنفيذ على الآخرين، من خلال آلية فرض الطاعة، وإصدار الأوامر وتنفيذها بمختلف وسائل الإلزام أو الرضا، والسلطة التقليدية؛ هي تلك العملية التي تستهدف التأثير في الآخرين وقيادتهم، من خلال استمداد شرعيتها من العرف الاجتماعي، ونلاحظ هذا في النظام الملكي أو نظام المشيخة.

تعريف آخر: تعني القدرة على التأثير على سلوك الآخرين أو القدرة على تحقيق الأهداف المطلوبة، وتأتي في أشكال متعددة مثل السلطة القانونية والاقتصادية والشخصية، Harrison, B. C., & Ballantine, J. H. (2017).

تعريف السلطة العقلانية: هي تلك العملية التي تستهدف التأثير في الآخرين وقيادتهم من خلال استمداد شرعيتها من النصوص القانونية، الملزمة للجميع، والتي على أساسها تنظم العلاقات التنظيمية، والتي تعطي الشرعية للسلطة" (قاسيمي، 2011، الصفحات 75-76).

تتمثل عناصر السلطة في:

- حق رسمي لاتخاذ القرارات وإصدار التعليمات من أجل تنفيذ مهام معينة.
- ترتبط السلطة بوظيفة رسمية في المؤسسة.
- التوازن بين السلطة مع المسؤوليات المطلوبة من الفرد.

أما علم الاجتماع فينظر للسلطة من زاوية اجتماعية وقد تعددت تعريفاتها بعد العلماء والباحثين في هذا المجال.

يعرف "ماكس فيبر" السلطة على أنها: القوة الشرعية التي تمنح الحق للرؤساء بإصدار الأوامر إلى المرؤوسين والحصول على امتثالهم للقرارات والأعمال المكلفين بها" (العبيدي، 1997 ص 174).

إذن فالسلطة تعتمد على مجموعة من المعتقدات التي تجعل ممارسة القوة شرعية في نظر كل من الحكام والأفراد هذا من وجهة نظر "فيبر".

علماء الاجتماع يميزون بين مفهومي السلطة والقوة، فالسلطة هي التي سبق تعريفها وهي تعتبر شكلا من أشكال القوة، وهي مرتبطة بالوظيفة، فهي القدرة على القيام بأشياء من خلال العمل الذي يشغله الفرد في الهيكل التنظيمي، أما القوة فيعرفها "فيبر" على النحو التالي: "القوة هي قدرة شخص معين أو إمكانياته في فرض إرادته على سلوك الأفراد الآخرين بالرغم من وجود المقاومة".

تعريف السلطة: إذا كانت القوة هي القدرة على التأثير في الآخرين، فإن السلطة هي الحق في القيام بذلك أو هي "القوة الشرعية أو القانونية التي تمنح الحق للرؤساء في إصدار الأوامر إلى المرؤوسين" (عليلي، 2005، ص 51)،

أو كما عرفها "ماكس فيبر" بأنها علاقة القوة بين الحاكم والأفراد، حين يمارس الحاكم القوة باعتبارها حقا مشروعاً له، كما يعتقد الأفراد أن من واجبهم طاعة الحاكم والامتثال لأوامره، إذن فالسلطة تعتمد على مجموعة من المعتقدات التي تجعل ممارسة القوة شرعية في نظر كل من الحاكم والأفراد.

يمكن أن يكون لمدير السلطة دون أن يكون له قوة، كما يمكن أن يكون المرؤوس القوة دون أن تكون له سلطة،

تعريف القيادة: مفهوما القيادة والقوة مرتبطان فيما بينهما، تعرف القيادة على أنها: "قوة التأثير على أعضاء مجموعة للحصول على أهداف مشتركة." (عليلي، 2005، ص 02)

إن القوة يمكن أن تدل على العلاقة بين شخصين أو بين مجموعة وشخص، أما القيادة فهي العلاقة بين فرد ومجموعة فقط، أيضا أن القوة يمكن أن يكون لها تأثير على أشخاص رغما عن إرادتهم، أما في القيادة فان الأفراد يخضعون إلى القائد بإرادتهم.

تعريف المراقبة: وهي "شكل من أشكال القوة يستعمله الفرد عندما يريد وضع حد لسلوك شخص آخر"

تعريف السيطرة: مفهوم القوة أوسع من مفهوم السيطرة، فالسيطرة تدل على علاقة بين ما هو أعلى وما هو أسفل " (علي، 2005، ص 52)،

3/ مصادر القوة والسلطة داخل المؤسسة

من المنظور الكلاسيكي فان القوة التي يتمتع بها الفرد داخل المؤسسة يجب أن تتساوى مع مقدار ونوع السلطة التي يتمتع بها من خلال مركزه الوظيفي إلا أن البحوث بينت أن هناك مصادر أخرى لقوة الفرد والتي تمثل مصادر غير رسمية للسلطة.

فبالإضافة إلى المصدر الرسمي للقوة هناك مصادر أخرى مثل: المعرفة، القدرة على اتخاذ بعض القرارات، موقع الفرد في نظام الاتصالات، الانفراد بمهارات خاصة، فالموظف الذي يصعب استبداله بغيره نظرا لما يتمتع به من مهارات تتلاءم مع متطلبات وظيفته إنما يتمتع بقوة نابعة من انفراده بمهارات خاصة".

"من بين السوسيولوجيين الأوائل يعتبر "ماكس فيبر" أول من تحدث عن المصادر التي تجعل السلطة شرعية في نظر من يخضعون لها والتي صنفها إلى السلطة الكاريزمية التقليدية والقانونية". (fileautRipoul, 1999, p175)

أما السوسيولوجيان "فرانش ورافين" فيقترحان خمسة مصادر يستعين بها القائد للتأثير على الأفراد

1- السلطة القائمة على الإكراه: في هذه الحالة يجبر الفرد على القيام بشيء ما باللجوء إلى القوة والضغط، التهديد والعقاب، أي أن خضوع الفرد يكون إجباريا، ففي المؤسسة مثلا الرئيس يستعمل هذا النوع من السلطة من خلال تهديد العمال بالفصل، التقليل من الأجر، الحرمان من المكافآت، هذه الوسيلة لخضوع الرؤوس تؤدي إلى خلق جو من عدم الثقة بين الرؤوسين ورئيسهم، ويترتب على ذلك الإحباط في العمل الذي يكون من أبرز مظاهره الروح العدوانية ضد رئيسهم.

2- سلطة تعتمد على المكافأة: من يستطيع منح أشخاص أشياء يرغبون فيها تكون له عليهم سلطة، هذا النوع من السلطة مخالف للسلطة السابقة، فهي لا تعتمد على الضغط لكنها تعتمد على محاولة تلبية حاجات ورغبات الأفراد من إخلال المكافآت هذه الأخيرة تتمثل في العلاوات والترقيات، فالمكافأة تعتبر عاملا مهما في تحفيز الرؤوسين، فيمكن أن تشبع حاجاتهم المادية وتؤثر في ميولهم بالشكل الذي يساعد على تحقيق الأهداف.

3- السلطة القائمة على الخبرة: "هي قدرة شخص ما على التأثير على سلوك شخص آخر بما لدى الأول من كفاءات مهنية ومعارف فنية" (حنفي، 1998، ص 198)، أما المريض فإنه يتبع توصيات الطبيب بالرغم من أن هذا الأخير لا يقوم بعقاب المريض إذا لم يتبع تعليماته، كما لا يقوم بمكافأته إذا اتبعها، إلا أن المريض يسلك تماما كما أراد الطبيب، والسبب في ذلك يرجع لإدراك المريض بخبرة الطبيب، "(الشنواني 1999، ص 195).

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

5- السلطة الشرعية: هذا النوع من القوة مرتبط بالسلطة القانونية التي يمكن أن نتبع مسارها من خلال الهيكل التنظيمي، المسيرين، الإطارات، رؤساء العمال يملكون هذا النوع من السلطة المرتبطة بالمركز الوظيفي، فبمجرد أن الفرد يغادر منصبه يفقد سلطته.

أمكنه أن يكيف سلوكه في التعامل معهم بالطريقة التي تضمن توحيد جهودهم وتوجيهها نحو تحقيق الهدف.

أما "كروزية" و"فريديرغ" فقد صنفا مصادر السلطة إلى أربعة مصادر:

- **المصدر الأول:** متعلق بالشخص الذي يمتلك كفاءة أو تخصصا وظيفيا لا يتوفر عند غيره، فالخبير هو الوحيد الذي يملك المعرفة والمهارة والخبرة التي تسمح له بحل المشكلات المهمة التي تظهر في المؤسسة، تدخل هذا الشخص يسمح بالسير الحسن للنشاط والوظائف داخل المؤسسة، هذه القوة لا تتوقف على خبرتهم ولكن أيضا على صعوبة تغييرهم أي إيجاد البديل المناسب.

إن هؤلاء الأشخاص حتى وإن كانوا يشغلون وظائف دنيا في المؤسسة تصبح لهم السلطة على من هم في الوظائف العليا

- **المصدر الثاني:** "الذي يعطي القوة في المؤسسة هو ضبط العلاقات مع المحيط" (Freiberg, 1993, p.388)، المؤسسة في علاقتها مع بيئتها تحيط بها عدة مجالات من عدم التأكد، وبالتالي من يستطيع أن يلقي الضوء على هذه المواقف غير المؤكدة أو غير المتوقعة التي يمكن أن تواجهها المؤسسة، ومن يمتلك معلومات تكون له قوة في المؤسسة، وعلى ذلك يمكن توقع تغير ميزان القوة داخل المؤسسة مع تغير الظروف التي تعمل فيها.

- **المصدر الثالث:** ويتمثل في شبكات الاتصال، "هذا المصدر يتمثل في تدفق المعلومات بين مختلف أعضاء المؤسسة ومختلف الوحدات" (حنفي، 1998، ص. 218)، من الأمور التي يصعب ضبطها في المؤسسة هو حلقات الاتصال، فالقرار المتخذ يمكن أن يكون غير مناسب بسبب نقص في المعلومات أو أن المعلومات لم تحول بصفة صحيحة، فمن يملك المعلومة بإمكانه أن يتلاعب بها كحبس المعلومة أو تأخيرها وهذا يكون له انعكاس على القرار المتخذ، فإذا وجد الفرد في مكان أو وظيفة معينة بحيث تؤدي إلى زيادة قدرته على التحكم في تدفق المعلومات منه إلى الغير فإنه يتمتع بقوة نابعة من مركزه في نظام الاتصالات.

المصدر الرابع للقوة: داخل المؤسسة هو معرفة القواعد التنظيمية ومعرفة استعمالها فكلما زادت درجة إلمام أعضاء المؤسسة بمثل هذه القواعد كلما زاد مقدار القوة التي يتمتعون بها .

أما "أستييلي" و "ساشديفا" فميزا بين ثلاثة مصادر لقوة الفرد:

1 - البناء الهرمي للمؤسسة: فأي مركز يظهر في الهيكل التنظيمي يحمل معه مقدارا معيناً من السلطة الرسمية.

2 - التحكم في موارد المؤسسة المهمة: مثل: الأموال، المعرفة، الخبرات المتصلة بالعمل.

3 - الموقع: وهو مقدرا البعد أو القرب عن الوظائف الحساسة، أي مراكز وجود المعلومات، فلا يمكن أن تتمتع إحدى السكرتيرات في المؤسسة بقوة عالية حتى ولو كان مركزها يقترب من قاعدة الهرم التنظيمي، نظراً لأن وظيفتها تجعلها على اتصال بأشخاص مهمين جداً.

نستخلص إن السلطة والقوة هي علاقة تبادل يشارك فيها شخصان على الأقل بحيث يمكن لأحدهما التأثير على الآخر وليس بالضرورة أن يكون أحدهما رئيساً والآخر مرئوساً فالرئيس أو المدير من خلال مركزه الوظيفي يكون له الحق في ممارسة السلطة بالاعتماد على الثواب أو العقاب، وحتى هذا المركز أحياناً لا يساعده على ممارسة هذه السلطة وبالتالي يلجأ إلى تنمية أساس للمساندة من خلال مشاركة مرؤوس في قيمهم وثقافتهم، ومن ناحية أخرى يمكن للمرؤوس أن يكون له قوة على رئيسه من خلال خبرته وموقعه في حلقة الاتصالات والمعلومات التي في حوزته، كما يمكن أن يظهر في المؤسسة شخص له قوة من خلال الخصائص وصفات تميزه تجعله يكون قائداً.

4/ قوة وسلطة المؤسسة:

لا تعيش المؤسسة الحديثة في محيط مغلق فقد رأينا أن نظرية النظم تعتبر المؤسسة نظاماً مفتوحاً فهي تؤثر في وتتأثر بالمحيط الذي تعيش فيه. هذه المؤسسة أصبح لها عدة متعاملين يؤثرون فيها (المسيرون، نقابة العمال، الجمعيات العلمية والمهنية، المستهلكون، الموردون، الحكومة...) كل واحد

من هؤلاء المتعاملين يمكن أن يمارس قوة على المؤسسة، وهذه الأخيرة يكون لها أيضا تأثير في محيطها وهنا نتحدث عن قوة المؤسسة.

"تؤثر المؤسسة في المحيط من خلال إنتاجها وتصرفاتها وخدماتها التي تفرضها على المجتمع في حالة قوتها، ويمكن أن نفرق بين نوعين من تأثير المؤسسة على المجتمع أو محيطها: تأثيرات اجتماعية وأخرى اقتصادية".

أ - التأثيرات الاجتماعية: قد تكون هذه التأثيرات ايجابية أو سلبية وتختلف تبعا لعدة عوامل منها طبيعة النظام الاقتصادي الذي تسيير به المؤسسة، اختلاف حجم المؤسسة ووزنها المالي والاقتصادي، ومن بين التأثيرات الاجتماعية نذكر ما يلي:

- توفير الشغل: إن وجود المؤسسات يسمح بتوفير مناصب تشغيل والتي يزيد عددها أو ينقص تبعا لحجم المؤسسة وتلعب التكنولوجيا المستعملة دورا مهما في تحديد نسبة العمالة، فإذا كانت المؤسسة تستعمل تكنولوجيا بسيطة أو تعتمد أكثر على اليد العاملة فإنها توفر هذه المناصب، لكن بالمقابل قد يؤدي إلى انخفاض الأجر نظرا لارتفاع عرض العمل، هذا يفيد المؤسسة في انخفاض التكاليف.

- التأثير على البطالة: إن زيادة المؤسسات يمتص البطالة، لكن ماذا يحدث إذا أغلقت هذه المؤسسات نتيجة الإفلاس أو الإصلاحات الهيكلية والاقتصادية أو التحول من نظام إلى آخر مثل هذه الوضعية من شأنها أن تؤدي إلى تسريح العمال وبالتالي زيادة البطالة.

- التأثير على الأجور: المؤسسات القوية لها دور هام في تحديد الأجور فقوتها ووزنها المالي تساعد على رفع الأجور، خاصة عند سعيها للحصول على يد عاملة في مكان تقل فيه هذه الأخيرة، ويكون لذلك تأثير على أجور المؤسسات الأخرى لمختلف قطاعات النشاط الاقتصادي، غالبا ما تنجح هذه المؤسسات في جلب العمال من القطاعات الأخرى، طالما هدف العامل هو الحصول على أعلى أجر، وأدى هذا إلى نزوح السكان من الأرياف والاتجاه إلى هذه الصناعة أي تم التحول من الزراعة نحو الصناعة.

- **تغيير نمط معيشة السكان:** إن المؤسسات تفرض نظاما معيناً فيما يخص وقت العمل ووقت الراحة، هذا يؤدي إلى تغيير عادات الأفراد الذين يشتغلون بها خاصة أصحاب الأرياف الذين تحولوا إلى الصناعة بحيث أصبحوا يقضون معظم وقتهم في المؤسسة.

- **التأثير على الاستهلاك:** فسياسيات البيع والإشهار تعمل على خلق عادات استهلاكية جديدة نتيجة لتنوع المنتجات، وتلعب وسائل الإعلام خاصة التلفاز دوراً هاماً في هذا الموضوع، لما توفره من معلومات واتصال مباشر بالمستهلك.

ب- **التأثيرات الاقتصادية:** للمؤسسة دور اقتصادي هام لأنها تعتبر أحد أعوان هذا الاقتصاد ومن هذه التأثيرات:

- **دفع عجلة التعمير:** إن ظهور مؤسسات اقتصادية في المناطق الريفية، يدفع إلى إنشاء المساكن لعمالها وإنشاء الطرق والأماكن العامة، المدارس، المستشفيات...، "إذن هذا يؤدي إلى إقامة تجمعات سكانية ومدن جديدة

- **ظهور منشآت تجارية:** كما سبق فإن المؤسسات تؤدي إلى زيادة عدد السكان، هذا يخلق ضرورة لإنشاء مزار حاجات السكان.

- **التأثير على التكامل الاقتصادي:** تحتاج الصناعة الثقيلة إلى عدة منتوجات وسيطة أو نصف مصنعة ومكملة لبعضها البعض، لهذا غالباً ما يتم صناعة المنتوجات في مؤسسات مختلفة والتي يؤدي تجميعها أي المنتوجات إلى تكوين منتج نهائي في مؤسسة أخرى ونجد هذا في مجال صناعة السيارات بمختلف أنواعها.

5/أهمية وأهداف المؤسسة

أ-أهداف المؤسسة:

-تحقيق الأهداف والغايات :تعتبر المؤسسة وسيلة لتحقيق الأهداف والغايات المحددة، سواء كانت تجارية، أو اجتماعية، أو ثقافية.

-توفير الخدمات والسلع :تقوم المؤسسات بتقديم مجموعة متنوعة من الخدمات والسلع التي تلبي احتياجات الأفراد والمجتمعات.

-خلق الثقة والاستقرار :تساهم المؤسسات في خلق بيئة من الثقة والاستقرار من خلال توفير خدمات موثوقة وتنظيمية فعّالة.

-توفير فرص العمل :تعتبر المؤسسات مصدرًا رئيسيًا لخلق فرص العمل وتوظيف العمال، مما يساهم في تحسين مستوى المعيشة وتقليل البطالة.

-التنمية الاقتصادية والاجتماعية :تلعب المؤسسات دورًا حيويًا في تعزيز التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال دعم الاستثمارات، وتوفير الفرص، وتحفيز الابتكار والابتكار.

ب-أهداف المؤسسة

-تحقيق الربحية :تعتبر تحقيق الربحية أحد الأهداف الرئيسية للمؤسسات التجارية، حيث تسعى لتحقيق أرباح مالية لتحقيق استدامتها وتوسيع نشاطاتها.

-خدمة العملاء والمجتمع :تسعى المؤسسات إلى تلبية احتياجات العملاء وتقديم خدمات وسلع عالية الجودة تساهم في تحسين جودة حياتهم.

-الاستدامة البيئية والاجتماعية :تعمل المؤسسات على تحقيق الاستدامة البيئية والاجتماعية من خلال تبني ممارسات تشغيل مستدامة والمساهمة في مبادرات المسؤولية الاجتماعية.

-**التميز والابتكار**: تسعى المؤسسات إلى تحقيق التميز والابتكار في منتجاتها وخدماتها، وذلك من خلال تطوير وتحسين العمليات واستخدام التكنولوجيا وتلبية احتياجات السوق بشكل مبتكر.

-**النمو والتوسع**: تهدف المؤسسات إلى تحقيق النمو والتوسع في أنشطتها وسوقها المستهدف من خلال استراتيجيات النمو والتوسع الفعالة.

نستنتج أن أهمية المؤسسات وأهدافها أهمية الدور الذي تلعبه في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية والبيئية. تحقيق هذه الأهداف يتطلب التزامًا بالمسؤولية الاجتماعية والاستدامة، وتوجيه الجهود نحو تحقيق الفائدة للفرد والمجتمع على السواء.

كما تكمن أهمية وأهداف المؤسسة الاجتماعية في مايلي:

6/أهمية وأهداف المؤسسة الاجتماعية

أ-أهمية المؤسسة الاجتماعية:

-**تحسين الجودة الحياتية**: تعمل المؤسسات الاجتماعية على تحسين جودة حياة الأفراد والمجتمعات من خلال تقديم الخدمات والبرامج التي تلبى احتياجاتهم الاجتماعية والنفسية والصحية.

-**تعزيز التواصل والتكامل الاجتماعي**: تساهم المؤسسات الاجتماعية في تعزيز التواصل والتكامل بين أفراد المجتمع وتقديم الدعم الاجتماعي للفئات الضعيفة والمحتاجة.

-**مكافحة الظلم الاجتماعي والتمييز**: تعمل المؤسسات الاجتماعية على مكافحة الظلم الاجتماعي والتمييز وتعزيز المساواة والعدالة الاجتماعية من خلال توفير فرص متساوية للجميع.

-**تعزيز الوعي والتثقيف الاجتماعي**: تقدم المؤسسات الاجتماعية برامج تثقيفية وتوعوية تهدف إلى زيادة الوعي بقضايا مجتمعية هامة وتحفيز التفكير النقدي والتغيير الاجتماعي الإيجابي.

-**تعزيز التضامن والتكافل الاجتماعي**: تشجع المؤسسات الاجتماعية على التضامن والتكافل بين أفراد المجتمع وتعزز الروابط الاجتماعية والمجتمعية التي تساعد في بناء مجتمعات أكثر قوة وتماسكًا.

ب-أهداف المؤسسة الاجتماعية

-تلبية الاحتياجات الاجتماعية :تهدف المؤسسات الاجتماعية إلى تلبية الاحتياجات الاجتماعية للأفراد والمجتمعات وتحسين جودة حياتهم وظروفهم المعيشية.

-تعزيز العدالة الاجتماعية :تسعى المؤسسات الاجتماعية إلى تحقيق العدالة الاجتماعية من خلال مكافحة التمييز والظلم وتوفير الفرص المتساوية للجميع.

-تحقيق التغيير الاجتماعي الإيجابي :تهدف المؤسسات الاجتماعية إلى تحقيق التغيير الاجتماعي الإيجابي من خلال تعزيز الوعي والتثقيف ودعم المبادرات والحركات الاجتماعية.

-تعزيز التضامن والتكافل الاجتماعي :تسعى المؤسسات الاجتماعية إلى تعزيز التضامن والتكافل بين أفراد المجتمع وتعزيز الروابط الاجتماعية والمجتمعية.

-تحقيق الاستدامة الاجتماعية :تهدف المؤسسات الاجتماعية إلى تحقيق الاستدامة الاجتماعية من خلال تنفيذ برامج ومشاريع تلبى الاحتياجات الحالية دون المساس بقدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتها.

7/ خصائص المؤسسات:

تكمن خصائص المؤسسات في مايلي:

أ-الديمومة والاستمرار حيث تستمر عبر الأجيال من خلال المعايير والثقافة.

ب-رغم ترسيخها فهي نسبية ومرتبطة بالظروف الزمانية والمكانية وهي مضطرة للتكيف مع التغيير.

ت-طابعها الإنساني يجعلها متشابهة ومتماثلة، موجودة في كل مكان وهدفها واحد هو ترسيخ القيم والمعايير الاجتماعية للجماعة والمجتمع.

ث-تختلف في شكلها عن التنظيمات الاجتماعية فهي قديمة وطبيعة تلقائية تخص الجماعات الأولية ينتمي إليها الأفراد بشكل تلقائي وطبيعي، أما التنظيمات الاجتماعية فتخص المجتمعات الحديثة الجديدة بعد الثورة الصناعية، لها أهداف محددة خاصة كالمصنع، الجامعة، أو الحزب السياسي...

ثانيا: المقاربات السوسيولوجية للمؤسسات

1/مقدمة في السوسيولوجيا المؤسسية:

في عالم متغير بسرعة، تلعب المؤسسات دورًا حيويًا في تنظيم الحياة الاجتماعية وتوجيه سلوك الأفراد. تمثل المؤسسات المختلفة - مثل المدارس والحكومات والشركات والمنظمات غير الحكومية - بنية القوى والقيم التي تشكل أساس الحياة الاجتماعية للمجتمعات. يعتبر دراسة المؤسسات ككيانات اجتماعية أساسية في مجال السوسيولوجيا المؤسسية، حيث يتم التركيز على فهم كيفية تأثير هذه المؤسسات على الأفراد والمجتمعات وكيفية تشكيلها للثقافة والهوية الاجتماعية.

أ-أساسيات السوسيولوجيا المؤسسية (2014): Scott, W. R. :

-التركيب الاجتماعي :يركز مجال السوسيولوجيا المؤسسية على دراسة التركيب الاجتماعي للمؤسسات، والذي يشمل هيكلها الداخلي ووظائفها وعلاقاتها مع بقية المؤسسات والمجتمع ككل.

-التغيير المؤسسي :يدرس المجال كيفية تطور وتغير المؤسسات مع مرور الوقت، سواء كان ذلك نتيجة لتغيرات اجتماعية أو سياسية أو اقتصادية أو تكنولوجية.

-التفاعل والتأثير :يستكشف المجال كيفية تفاعل المؤسسات مع الأفراد والمجتمعات وكيفية تأثيرها على سلوكهم ومعتقداتهم وهوياتهم.

ب-كيفية دراسة المؤسسات ككيانات اجتماعية. Meyer, J. W., & Rowan, B. (1977)

-**التحليل الهيكلي**: يركز على فهم هيكل المؤسسات وتركيبها الداخلي، بما في ذلك توزيع السلطة والموارد والأدوار الاجتماعية داخل المؤسسة.

-**التحليل التاريخي**: يدرس كيفية تطور المؤسسات مع مرور الزمن، وكيفية تأثير الأحداث التاريخية والتغيرات الاجتماعية على هياكلها ووظائفها.

-**التحليل السوسيوكلتوري**: يركز على فهم القيم والمعتقدات والسلوكيات التي تشكل ثقافة المؤسسات، وكيف يؤثر ذلك على التفاعلات بين المؤسسات والأفراد.

ان دراسة المؤسسات ككيانات اجتماعية تتطلب التركيز على التحليل الهيكلي والتاريخي والسوسيوكلتوري، وذلك لفهم دور المؤسسات في تنظيم الحياة الاجتماعية وتشكيل الثقافة والهوية الاجتماعية في المجتمعات.

في دراسة المؤسسات ككيانات اجتماعية، يعتبر التغيير داخل المؤسسات موضوعًا مهمًا ومثيرًا للجدل. يناقش هذا الموضوع كيفية تطور المؤسسات مع مرور الوقت وكيف يؤثر ذلك على الحياة الاجتماعية في المجتمعات. إليك نقاش حول التغيير في المؤسسات وتأثيراته على المجتمع، بما في ذلك التغيرات التكنولوجية والاقتصادية والثقافية:

1/ التغيير في المؤسسات. (1983). DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. :

يتسم عصرنا بتسارع التغيرات التكنولوجية والاقتصادية والثقافية، وهذا يؤثر بشكل مباشر على المؤسسات في المجتمعات. يمكن أن يكون التغيير داخل المؤسسات ناتجًا عن عوامل داخلية مثل التطورات التكنولوجية والتغيرات في الهيكل الإداري، أو عوامل خارجية مثل التحولات الاقتصادية العالمية والتغيرات السياسية.

2/ تأثيرات التغيير في المؤسسات على المجتمع : Meyer, J. W., & Rowan, B. (1977).

أ- **التأثير الاقتصادي**: يمكن أن يؤدي التغيير في المؤسسات إلى تحسين الكفاءة الاقتصادية وزيادة الإنتاجية، مما يساهم في النمو الاقتصادي وخلق فرص العمل. ومع ذلك، قد يؤدي التغيير أيضاً إلى فقدان فرص العمل وتدهور الظروف الاقتصادية لبعض الفئات السكانية.

ب- **التأثير الاجتماعي**: قد يؤدي التغيير في المؤسسات إلى تغيير في العلاقات الاجتماعية والهويات الفردية، حيث يمكن أن يؤدي الانتقال من المؤسسات التقليدية إلى المؤسسات الحديثة إلى تغيير في أنماط التفاعل الاجتماعي والقيم المجتمعية.

ت- **التأثير الثقافي**: يمكن أن يؤثر التغيير في المؤسسات على الثقافة والتقاليد المجتمعية، حيث يمكن أن يؤدي انتشار التكنولوجيا والعولمة إلى تغيير في القيم والعادات والمعتقدات الثقافية.

ث- **التحديات والفرص**: يترتب على التغيير في المؤسسات تحديات وفرص. يتعين على المؤسسات التكيف مع التحولات السريعة والبحث عن فرص جديدة للتطور والنمو. في الوقت نفسه، يجب على المجتمعات التعامل بحذر مع آثار التغيير على الناس والبيئة.

يعكس التغيير في المؤسسات الديناميكية الاجتماعية والاقتصادية والثقافية في المجتمعات. يتطلب فهم التغيير في المؤسسات دراسة متعمقة لتأثيراته على المجتمع بأسره وعلى الفرد فيه، وكذلك اتخاذ تدابير للتكيف مع التحولات والتحديات التي قد تنشأ عنها.

ثالثاً: نظريات المؤسسة

1/ التنظيم البيروقراطي:

تطوير نظرية الدور: يهتم ماكس فيبر بالدور الاجتماعي أكثر من مما يهتم بأي موضع آخر، ذاك أنه يعرف علم الاجتماع في كتابه نظرية التنظيم الاجتماعي والاقتصادي: بالعلم الذي يفهم ويفسر

السلوك الاجتماعي، ويعني فيبر بالسلوك الاجتماعي، أي نشاط أو حركة يقوم بها الفرد، والتي تكون لها علاقة مباشرة بوجود الأفراد الآخرين في المجتمع (الحسن، 2015، صفحة 160)، وللسلوك الفردي شروط يمكن إيجازها فيما يلي (الحسن، 2015، صفحة 161):

أ-وجود الدور؛ الذي يشغله الفرد والذي يحدد طبيعة السلوك الذي يقوم به الفرد.

ب-استعمال الرموز؛ السلوكية والكلامية واللغوية المتعارف عليها من قبل الأفراد عند القيام بالسلوك.

ت-وجود علاقة اجتماعية؛ تربط شاغل الدور مع الآخرين عند حدوث السلوك.

ث-يكون السلوك الذي يقوم به شاغل الدور على ثلاثة أشكال المذكورة أدناه.

ج-السلوك الاجتماعي الغريزي أو الانفعالي: وهو الحركة أو النشاط الذي يقوم به شاغل الدور عندما تكون كل من غايته لا أخلاقية وغير عقلية (كالسرقة والقتل والشجار بين الناس والرشوة والاختلاس...).

ح- السلوك الاجتماعي العقلاني المثالي: وهو الحركة أو النشاط الذي يقوم به شاغل الدور عندما تكون كل من غايته أخلاقية وعقلية وشريفة كسلوك (طالب الجامعة وسلوك المقاتل في القوات المسلحة).

د-السلوك الاجتماعي التقليدي: وهو الحركة أو النشاط الذي يقوم به شاغل الدور عندما يكون السلوك متأثراً من عادات وتقاليد المجتمع كالسلام والتحيات بين الأحبة والأصدقاء وأداء مراسيم الزواج أو تشييع الموتى والبكاء عليهم أو الالتزام بمراسيم الأعياد والاحتفالات والمناسبات الدينية والوطنية.

ومنه تتبدى أنماط وأشكال ممارسة الهيمنة في حقل العلاقات الاجتماعية في نطاق المؤسسات،

حيث نميز في أنماط الهيمنة، ثلاثة أشكال هي (دورتيه و كابان، 2010، صفحة 49):

-**الهيمنة التقليدية:** تؤسس مشروعها على الصفة المقدسة للتقاليد (السلطة الأبوية والسيادة الإقطاعية).

-**الهيمنة الكاريزمية:** شخصية استثنائية ذات حالة خاصة، يؤسس الزعيم الكاريزمي سلطته على قوته في الإقناع وقدرته على تجميع وحشد الجموع، وتتعلق الطاعة لمثل هذا الزعيم بالعوامل الوجدانية التي يتوصل إلى تحريضها والمحافظة عليها وضبطها.

-**الهيمنة الشرعية العقلانية:** "البيروقراطية" تستند إلى سلطة القانون القطعي الصريح وغير الشخصي، وهي مرتبطة بالوظيفة وليس الشخص، السلطة في التنظيمات الحديثة تجد تسويقها في الكفاءة وعقلانية الخيارات.

حول مفهوم البيروقراطية؛ يشتق المفهوم اللغوي للبيروقراطية من مقطعين أصلهما لاتيني، أما في اللغة الفرنسية؛ تعني كلمة بيرو "مكتب"، فيما تعني كلمة كراسي "السلطة أو الحكم"، وكلاهما يمثل حكم المكتب"، أما من الناحية سوسيولوجية؛ فقد عرفها فيبر على أنها "عبارة عن مجموعة الأسس الإدارية التي تخرج السياسة العامة للمنظمة إلى حيز الواقع وتضعها موضع التنفيذ الصحيح لتحقيق الأهداف" (بن خالد، 2016، صفحة 53) إن التنظيم على النموذج الرشيد "يتضمن مجموعة من الأفكار والتصورات والمبادئ، من بين هذه أن التنظيم مجرد وسيلة لتحقيق أهداف الجماعة التي تصنعها عن عمد، لتحقيق أغراض بطريقة فعالة، ومعنى هذا أن السلوك التنظيمي يتم بطريقة شعورية ورشيدة، كما يتم تحديد أنماط السلوك عن طريق التحقيق لتحسين مستوى الكفاءة، وتتخذ القرارات في ضوء دراسة الموقف دراسة رشيدة، باستخدام المعارف العلمية مع وجود جهاز قانوني، ولذلك يقتصر الاهتمام بأبنية محددة قانونياً" (بن خالد، 2016، صفحة 35).

تعتبر السلطة القانونية عند فيبر هي البيروقراطية والتي تمتاز فيها الإدارة بالكفاءة والانجاز والدقة في العمل، فكلما كان التنظيم الإداري بيروقراطياً كان الإنتاج عالياً، وقد اعتبر فيبر النمط البيروقراطي نمطاً مثالياً افتراضياً، وليس صورة للإدارة في بلد معين، إذا لم تكن النظرية البيروقراطية تصورياً لواقع

إداري موجود في دولة ما، وقد حدد فيبر خصائص هذه النظرية على النحو التالي(بن خالد، 2016، صفحة 35):

1-تقسيم العمل

2-التسلسل الرئاسي

3-وضوح خطوط السلطة

4-إتباع نظام الجدارة في تعيين التسلسل الرئاسي

5-اعتبار الإدارة مهنة تحتاج للتأهيل والتدريب

6-وجود قواعد وتعليمات محددة لسير العمل

7-الاهتمام بالتوثيق وتنظيم السجلات

8-الرسمية في علاقات العمل داخليا وخارجيا.

حيث " تتسم البيروقراطية بعدد من الخصائص من "بينها تدرج الوظائف، قنوات الاتصال ذات المستويات المتدرجة، واستخدام الملفات والسرية والتحديد الواضح لمجالات ممارسة السلطة التي تحدها القواعد العامة، وتحكمها التعليمات والفصل الإداري بين الأنظمة الرسمية والشؤون الخاصة، وفي رأي فيبر أن الموظفين يعينون من قبل سلطة أعلى وليس عن طريق الانتخابات، كما أنهم يتمتعون باستمرارية وظائفهم طيلة حياتهم، وبارتفاع مكانتهم، وهم أصحاب الرسالة ويتسمون بالولاء لحياتهم العملية"(بلقوة، 2018، صفحة 26).

كما وضع المعايير والمبادئ التي تحكم التنظيم البيروقراطي المثالي، وتساعد المدير على تحقيق أهداف التنظيم فيما يلي(كنعان، 1999، الصفحات 67-68):

-تنظيم الوظائف الرسمية داخل التنظيم تحكمه قواعد معينة ويتمتع الموظفون الشاغلون لهذه الوظائف بحريتهم الشخصية في العمل عدا النشاطات الرسمية التي تحكمها القوانين.

-يقوم تنظيم المناصب على مبدأ التسلسل الرئاسي لتحديد علاقات واضحة بين الرؤساء والمرؤوسين.

-يتم اختيار الموظفين على أسس من القواعد أو المعايير الفنية، ويتم التأكد من المؤهلات الفنية بالاختيار وتلقي المترشح للتدريب.

-جميع الأنظمة والقواعد التي تحكم أنشطة العمل تصاغ بشكل قواعد ثابتة ومكتوبة

-يخضع الموظفون لنظام صارم وإشراف محكم أثناء قيامهم بمهامهم

-السلطة الشرعية في التنظيم يمسك زمامها الرئيس الإداري، يمكن أن تمارس في أشكال مختلفة ولكن في إطار من الشرعية.

وجديرا بالذكر؛ أنه في تناوله للتنظيم البيروقراطي؛ أقر فير أن هذا الشكل نفسه يميظ اللثام عن مظاهر لعدم المساواة بين البشر، فأساليب الالتحاق بالتنظيمات كالشهادات والامتحانات، تؤدي بطبيعتها إلى ظهور ضرب من التمييز والفرقة الاجتماعية(زايد، 1981، صفحة 94).

2/نظرية الدارة العلمية لفريدريك تايلور(Taylor Fredrik 1856-1915)

تطورت حركة الإدارة العلمية في الولايات المتحدة الأمريكية في العشرين من القرن، وأهم من يمثل هذا الاتجاه نجد فريدريك تايلور، لوثر غوليك، جيمس موني، فرانك جيلبرت، وقد كانت هذه النظرية أول أشكال الترشيذ لعملية العمل وللمبادئ التنظيمية، ظهرت حركة الإدارة العلمية نتيجة عدة عوامل هي:

- -اهتمام تايلور بدراسة المشاريع والتنظيمات الصناعية من أجل الوصول إلى أنجع السبل

لتحسين الكفاءة الإنتاجية، وزيادة الانجاز الوظيفي بعد ما لاحظته من مظاهر هدر والإسراف

في استعمال الموارد الأولية، وضعف تأهيل العمال وسوء تدريبهم،

- -رغبته في تأسيس علم الإدارة، كعلم يعتمد على التخطيط ويقوم على مجموعة من القوانين العلمية والمبادئ والقواعد المستمدة من نتائج الدراسات النظرية والتطبيقية، ولهذا قام بتأليف كتاب مبادئ الإدارة العلمية عام 1911، وخلص إلى صياغة مجموعة من المبادئ التي يمكن الاعتماد عليها وهي(بلقرة، 2018، صفحة 58):

- استخدام الأسلوب العلمي في الوصول إلى حلول للمشاكل الإدارية واتخاذ القرار
- اختيار الآلات والمواد والعمال بطريقة علمية
- بعد اختيار العامل المناسب يعهد إليه بعمل محدد على أن توفر له الإدارة التعليمات والإرشادات فيما يتعلق بكيفية الأداء الأمثل للعمل
- يجب أن يكون هناك تعاون كامل بين الإدارة والعمال، وأن يعاد توزيع العمل بينهم على أساس قيام الإدارة بمهام التخطيط والتنظيم وقيام العامل بمهام التنفيذ
- استخدام الحوافز المادية لتشجيع العمال على تأدية العمل بالكفاءة المطلوبة
- استخدام الخبراء المختصين لتحديد الشروط اللازمة لأداء العمل على أكمل وجه
- اهتم بصفات العامل التي تحقق الكفاءة للتنظيم وهي الطاقة والسرعة والاستمرارية.

أما صفات التنظيم التي تركز عليها الإدارة العلمية فتتمثل في:

أ-العمل

ب-تقسيم العمل والتخصص

ت-الهيكل التنظيمي الرسمي

ث-الرشد في العمال والإدارة

د-تحديد نطاق الإشراف

ذ-استخدام الحوافز الاقتصادية للتحفيز

لقد كان تايلور "مدركا لأهمية العنصر البشري في الإدارة والتنظيم، إلا أنه لم يدرسه دراسة علمية كما فعل مع الجانب الفني، ولم يعطيه الاهتمام اللازم من البحث والتحليل، ولقد كانت الفكرة الرئيسية التي انطلقت منها مدرسة الإدارة العلمية أنه يمكن تحقيق الزيادة الإنتاجية عن طريق إتباع أسلوب علمي قوامه (بن خالد، 2016، صفحة 57) ما يلي:

- التخصص.
- التدريب الفني.
- تحليل العمل إلى جزئياته على حدى، حتى تتحدد حركاتها الأساسية والزمن الذي يستغرقه أدائه.
- تصميم المصنع بالشكل الذي يضمن انسياب الخامات للآلات وتحرك العامل لأداء أعماله.
- تقرير الأجور الأساسية والإضافية بناء على نوع العمل المطلوب، ومستويات أدائه والزيادة التي يمكن أن يحققها العامل فيه.

إن اعتماد تايلور أسلوب الحركة والزمن في دراسته لأداء الأعمال الصناعية، من خلال تسجيل الزمن الذي تستغرقه كل حركة منها، فتقبل الحركات المناسبة وتستبعد الحركات غير اللازمة أو الطائشة، بغية الكشف عن الطريقة المثلى لأداء عملية من العمليات الإنتاجية التي تفرض على العامل أثناء تدريبه، فتحليل تايلور للعمليات الإنتاجية بأسلوب الزمن والحركة راجع لملاحظاته حول " الطرق التي يتبعها هؤلاء في أداء عملهم طرق عقيمة في أغلب الأحوال مما يترتب عليه خسارة الوقت وتبذير في الطاقة والمال" (بن خالد، 2016، صفحة 58).

كما استخلص تايلور أن العمال والمشرفين ليسوا مؤهلين لتخطيط وتنظيم العمل بطريقة عقلانية، مما جعلها من مهام الإدارة التي يجب عليها مساعدتهم بطرق ودية، فأنشأ مكاتب المناهج بهدف تطوير الطرق العلمية لإنجاز المهام وتحديد أهداف الإنتاجية وتدريب العمال على هذه الطرق، فالهدف الرئيسي للإدارة حسب "يجب أن يكون تأمين أقصى ازدهار لرب العمل (المؤسسة) مصاحبا لأقصى ازدهار لكل عامل" (بن خالد، 2016، صفحة 58).

وفيما يتعلق بالصراع التنظيمي يتصور تايلور أن بالإمكان الإدارة العلمية تسوية واحتواء هذه المشكلة من خلال اتساع هامش العمل التشاركي بين الإدارة والعمال، ما يجعل العمل النقابي أقل أهمية من ذي قبل، يقول في هذا الصدد: "إن العلم قادر على تحقيق الفكرة، فحينما يتم اكتشاف القوانين الطبيعية التي تحكم العمل والإنتاج، وتحديد الزمن الحقيقي للعمل، ثم وضع جدول الأجور على أسس موضوعية؛ فإن ذلك سوف يقضي على المساومة والنزاع، لأن المرء لا يستطيع أن يساوم فيما يتعلق بالحقائق العلمية" (محمد، 1998، صفحة 140).

3/ نظرية التكوين الإداري لهنري فايول:

وضع فايول "أسس وقواعد لكل من التنظيم والإدارة وقام بتحليل العملية الإدارية وقسم العمل، ورسم الخرائط الدقيقة لإنجاز الأعمال، ويعتبر فايول هو المؤسس الحقيقي لمدرسة البحوث والعمليات وهو رائد تحليل العمليات إلى أجزاء بسيطة محددة تحديدا زمنيا، ولقد حاول أن يعالج أيضا مشكلات إدارية أخرى كمشكلة الأجور والحوافز" (بن خالد، 2016، صفحة 61). حيث "أبرز وظيفة الإدارة كوظيفة متميزة تماما عن وظائف المشروع الأخرى كالتمويل، التأمين، المحاسبة والإنتاج، وأوضح أن وظائف الإدارة تتمثل في التخطيط، التنظيم، إصدار الأوامر، التنسيق والمراقبة" (بلقيرة، 2018، صفحة 59).

كما عدد فايول الأنشطة الإدارية داخل المؤسسة، وحددها في ستة أنشطة، حيث اعتبرها تمارس في كافة المنظمات وهي (محمد، 1998، صفحة 142):

-الأنشطة الفنية (الإنتاج والتصنيع)،

-الأنشطة التجارية (التبادل، الشراء والبيع)

-الأنشطة المالية (البحث عن أفضل استخدام لرأس المال)

-الأنشطة المتعلقة بالأمن،

-الأنشطة الحسابية،

-الأنشطة الإدارية (التخطيط، التنسيق، التنظيم، الرقابة، إصدار الأوامر).

لقد تعلم فايول من وحي خبرته العملية لخمسین سنة في أحد الشركات الفرنسية، متقلدا مناصبا متدرجة من مهندس إلى مدير، أن ثمة مبادئ إدارية تضمنها مؤلفه حول " الادارة العامة والصناعية" (1916)، هي قابلة للتطبيق في كافة المجالات وعلى كافة المستويات، يجب مراعاتها كي يتم الحصول على إنتاج أوفر وأفضل، تم تحديدها في النقاط الآتية(القريوتي، 2008، صفحة 78):

-توازن السلطات مع المسؤوليات وعدم الإخلال بهذا التوازن.

-الانضباط والالتزام مما يعني احترام الموظفين للقواعد والتعليمات.

-أولوية مصلحة العامل على المصالح الفردية.

-ضرورة دفع أجور عادلة للعاملين.

-اتباع درجة مناسبة من المركزية واللامركزية.

-التسلسل الرئاسي بما يضمن ربط كل مستوى إداري بمستوى إداري أعلى.

-التمسك بالنظام كأساس للعمل والتعامل مع الناس.

-ضرورة الاستقرار الوظيفي للعاملين من خلال التخطيط للقوى العاملة.

-تشجيع المبادرة الفردية.

-تشجيع روح الفريق.

-وحدة الأوامر ويعني ذلك أن يكون هناك مديرا واحدا مسؤولا عن توجيه النشاطات التنظيمية التي تخدم هدفا واحدا.

ويمكننا التفصيل في هذه المبادئ على النحو الآتي (بلقيرة، 2018، صفحة 60):

أ- **تقسيم العمل والتخصص:** الذي يهدف للحصول على أكبر قدر من الإنتاج بنفس الجهد يبذله العامل أين يمكن إعطاء كل عامل جزء من الوظيفة.

ب- **النظام والانضباط:** يعني ضرورة احترام النظم واللوائح وعدم الإخلال بالأداء

ت- **وحدة الأمر:** وتعني أن يتحصل كل موظف على أوامر من شخص واحد

ث- **وحدة الهدف:** هناك هدف رئيسي هو هدف المنظمة، وعلى الإدارة أن تحقق هذا الهدف، وعلى الأقسام التابعة لكل إدارة المساعدة في تحقيق الهدف الأعلى

د- **المركزية:** وتعني تركيز السلطة أو القرارات في يد الإدارة العليا

ذ- **التسلسل الرئاسي:** يجب أن يحترم العاملون خطوط انسياب السلطة من أعلى إلى أسفل، وأن تخضع الاتصالات لمبدأ التدرج حسب السلطة من أعلى إلى أسفل أو العكس

و- **الترتيب:** ويعني وضع الشخص المناسب في مكانه المناسب

ك- **العدالة:** وتعني المساواة بين الأفراد وتحقيق العدالة لكسب ثقتهم وزيادة إخلاصهم للعمل

استقرار الموظف في العمل: يجب اختيار العاملين وتوفيرهم وتدريبهم بشكل يقلل من احتمال تسريحهم ويحقق الاستقرار في العمل

ل- **المبادرة:** أي إعطاء الموظف الفرصة لممارسة قدرته على التصرف وتنمية روح الابتكار وتقديم أفكار جديدة

م- **روح الجماعة:** تنمية روح التعاون بين الأفراد وتشجيعهم على العمل الجماعي

ن - **خضوع مصالح الفرد لمصالح المنظمة:** التكامل بين مصالح الفرد ومصالح المنظمة مع تقديم أولوية مصالح المنظمة على المصالح الشخصية للعاملين بها.

ي-تفضيل مكافأة العاملين بعدالة: تلقي العاملين لأجور وحوافز مناسبة للمجهودات المبذولة.

4/مدرسة العلاقات الإنسانية:

تتضمن هذه المدرسة عديد النظريات التي عالجت موضوع المؤسسات خاصة التنظيمات الصناعية، منها نظرية العلاقات الإنسانية لالتون مايو، نظرية سلم الحاجات لإبراهيم ماسلو، ونظرية العاملين - نظرية العوامل الوقائية والعوامل الدافعية (لفريدريك هيرزبرغ):

أ-نظرية العلاقات الإنسانية لالتون مايو:

تعتبر نظريته حول العلاقات الإنسانية الأساس العلمي الأول لنشوء مثل هذا التصور القائم على تأكيد قيمة وأهمية البعد الإنساني في مجال التنظيمات، حيث ركزت على الجانب الإنساني (النفس - اجتماعي)، فقد مرت الدراسة بمراحل أربعة، اعتمدت المنهج شبه التجريبي (المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة) لتأكيد الفرضيات البحثية وخلصت إلى تسجيل هي:

-الحياة الاجتماعية السليمة بين العاملين ضرورة من أجل زيادة أدائهم وإنتاجهم، فالخبرات الاجتماعية هي التي تحدث بشكل مباشر أفق الطموح، والمكانة الاجتماعية، وأشكال السلوك، وأنواع العلاقات الاجتماعية والقيم المستساغة.

-إن العمل الصناعي هو العمل الجماعي، فالعامل ليس فردياً في المصنع، وإنما يتعامل ويعمل ضمن جماعات وأقسام.

-إن حفظ إنسانية العامل والاهتمام به وصون كرامته وتقديره واحترامه يساعد كثيراً في تعزيز حوافز الإنتاج في العمل، فالاهتمام بالعمال وإشباع حاجاتهم الاجتماعية والنفسية كفيل برفع مستوى الأداء والإنتاجية، كما يؤدي أيضاً إلى رفع الأجور وزيادة المكافآت .

ب- نظرية سلم الحاجات لأبراهام ماسلو:

تركز النظرية الحالية على أهمية العوامل والمحفزات النفسية والاجتماعية، ودورها في زيادة مستوى الدافعية لدى العاملين في التنظيمات الصناعية، حيث ركز ماسلو على مفهوم الحاجات الإنسانية وقسمها إلى خمس مجموعات أساسية (بلقرة، 2018، صفحة 64) هي:

-المرتبة الأولى: الحاجات الفيزيولوجية كالحاجة إلى الطعام، الشراب، التنفس، المسكن، النوم والجنس.

-المرتبة الثانية: حاجات الأمن وتشمل حاجات الشعور بالأمن والحاجة للتحرر من المرض

-المرتبة الثالثة: الحاجات الاجتماعية، وتشمل الحاجة للانتماء وللحب وهي تعني حاجات الشخص لأن يكون عضوا في جماعة

-المرتبة الرابعة: فهي الحاجة للشعور بالاحترام والتقدير من قبل الآخرين

-المرتبة الخامسة: وهي تحقيق الذات أو رسالة الإنسان في هذا الوجود.

ج-نظرية العوامل الوقائية والعوامل الدافعية لفريدريك هيرزنبيرغ:

لقد ساهمت دراسته حول موضوع العاملين سنة 1959 والمطبقة على 200 هندس ومحاسب، إلى التوصل إلى حقيقة مؤداها أن عدم رضا الفرد في غالب الأحيان إنما هو ناتج عن عدم توفر بيئة العمل المناسبة، كما أن شعور الفرد بالرضا عن عمله إنما يعود إلى العمل في حد ذاته، وبناء عليه، فقد وجد هيرزنبيرغ أن العوامل المؤثرة في بيئة العمل تندرج ضمن مجموعتين من العوامل (القريبوتي، 2009، صفحة 113) هي:

-مجموعة العوامل الوقائية: وتشمل: سياسة الشركة وإدارتها، نمط الإشراف، العلاقات بين الرؤساء، ظروف العمل، الراتب، المركز الاجتماعي، الأمن الوظيفي، التأثيرات على الحياة الشخصية. "ويدعو

هيرزنبرغ العوامل الوقائية بالعوامل اللاإشباعية لأنعدام وجودها يؤدي إلى حالة عدم الرضا، بينما وجودها وتوافرها لا يؤدي إلى تحفيز الأفراد" (غربي و آخرون، 2007، صفحة 113).

-مجموعة العوامل الدافعية (الحافزة): وهي التي يطلق عليها العوامل الاشباعية، وتتمثل في: الشعور بالإنجاز في العمل، الإدراك الشخصي لقيمة عمله نتيجة لإتقانه العمل، طبيعة الوظيفة ومحتواها، المسؤولية، فرض التقدم والتنمية، نمو الشخصية وتطورها، لقد بين هيرزنبرغ "أن وجود العوامل الدافعية هو الذي يؤدي إلى تحسين الإنتاج، لأنها دوافع ذاتية وتوفر شعورا إيجابيا لدى الأفراد، وتعطيهم فرصا للتطور الشخصي، مما يدفعهم لمزيد من العمل وتحسين الإنتاجية"

د- نظرية الدرفير:

تعتبر من المداخل الحديثة للدافعية التي تسعى إلى تأسيس حاجات إنسانية في أوضاع تنظيمية، تقوم على ثلاث فرضيات هي:

- كلما انخفضت درجة إشباع الحاجات زادت الرغبة فيها

- كلما تم إشباع حاجات على المستوى الأدنى اتجهت الرغبة إلى طلب حاجات المستويات العليا

- كلما تم إشباع حاجات في المستوى الأدنى اتجهت الرغبة إلى طلب حاجات المستويات الدنيا هذه النظرية تحتل سلم ماسلو ضمن ثلاث فئات للحاجات هي: البقاء، الانتماء والتطور:

-فحاجات البقاء: هي الأشكال المختلفة للرغبات الفيزيولوجية والمادية مثل الجوع والعكس والمأوى وتشمل في المحيط التنظيمي الأجر والمزايا المادية والظروف الفيزيائية للعمل وتقابل هذه الفئة الحاجات الفيزيولوجية وبعض حاجات الأمن والسلامة عند ماسلو.

-حاجات الانتماء: هي الحاجات الخاصة بالعلاقات الشخصية مع الآخرين في مجال العمل ويتوقف هذا النوع من الحاجات على عملية تبادل المشاعر مع الآخرين للحصول على الرضا وتقابل هذه الفئة بعض حاجات الأمن والحاجات الاجتماعية وبعض حاجات تقدير الذات عند ماسلو.

-**حاجات التطور:** هي كل الحاجات التي تتضمن جهود الفرد الموجهة نحو تحقيق التطوع المبدع أو الذاتي في الوظيفة، ويتبع إشباع حاجات التطوع عن تولي الشخص لمهام لا تتطلب فقط استخدام الفرد لقدراته بالكامل، بل يتطلب أيضا مهارات جديدة لديه وتقابل حاجات تأكيد الذات وبعض حاجات تقدير الذات عند ماسلو.

"إن مواجهة الفرد لصعوبات بالغة في إشباع الحاجات قد يؤدي إلى نوع من التوتر الحاد أو ما يطلق عليه الإحباط، وفي مواجهة هذا الإحباط؛ قد يلجأ الفرد إلى بعض الحيل والأساليب الدفاعية عن نفسه، كي لا يؤثر ذلك على اختلالات نفسية حادة لديه، ومن ضمن ردود الفعل التي تمثل نوع من السلوك الدفاعي، نجد ما يلي: السلوك العدواني، التبرير، الإسقاط، التعويض والانسحاب".

لقد نظر ماركس إلى النزاع على أنه: "ضرورة ثورية اجتماعية لإحداث التغير الاجتماعي، تغذيه مشاعر الحقد والكراهية والبغضاء التي تكنها الطبقات الاجتماعية المتنازعة في كل حقبة من حقبات التاريخ"، كما اعتقد "أن جوهر الصراع يكمن في التضارب والتناقض بين مصالح الطبقات الاجتماعية، التي تقررهما طبيعة العلاقات الإنتاجية التي يكونها الإنسان مع وسائل الإنتاج والتي تقود إلى الصراع الطبقي الدائم".

5/نظرية الصراع(كارل ماركس):

"لقد نظر كارل ماركس والماركسيون من بعده إلى الصراع الاجتماعي باعتباره ظاهرة محورية، بمقتضاها يمكن تقديم التفسير الموضوعي للواقع الاجتماعي ليس فحسب المجتمع الراهن، وإنما أيضا لكل المجتمعات الإنسانية عبر الأحقاب الزمنية الغابرة. وعندما يتحدث ماركس عن الصراع الاجتماعي فإن ما يشير بوضوح إلى ما تنطوي عليه الطبقات الاجتماعية من تناقضات تحدد طبيعة العلاقة القائمة فيما بينهما حيث يشكل أحد أقطابها: الطرف المستغل فيما يشكل القطب الثاني الطرف المستغل. هذه العلاقة الاستغلالية غير المتكافئة هي التي تفرز الصراع الاجتماعي، والذي بدوره يؤدي إلى عملية التغير الاجتماعي الجذري، من خلال الانقلاب الذي تحدثه الطبقة البروليتارية الكادحة إزاء الطبقة البورجوازية المالكة لوسائل الإنتاج، فيتغير بذلك مجرى الحياة." (عيشور، 2013،

صفحة 23)" لعل أهم التناقضات التي أصبحت التي أصبحت سائدة على مستوى الاقتصاد في المراحل المتقدمة من الرأسمالية هي ما بين الدولة والاقتصاد، رأس المال نفسه، بين تراكم رأس المال وفائض القيمة، حيث سينعكس ذلك على تكوين وتحول كل التنظيمات"(غميض، 2018، صفحة 43)، وبهذا الصدد "يصف ماركس دور الإدارة بكونه لا يقتصر على مجرد التنسيق وتحقيق التكامل بين مختلف الأنشطة التعاونية بل يتحدد هذا النشاط من خلال السعي لهذا الأخير لزيادة الإنتاج والمحافظة على الاستقرار واستمرار عمليات الإنتاج، دون مراعاة لظروف ومطالب القوى العاملة".

إن قضية التغير التنظيمي تعد من أهم القضايا التي تناولها المدخل الماركسي وتحليله للتنظيم الصناعي، حيث تناول نقطتين أساسيتين في دراسته لمكونات التنظيم الرأسمالي واللذان تعدان عنصرا أساسيان في إحداث التغير التنظيمي، إذ تمحورت حول البيروقراطية والصراع، الذي ينشأ داخل التنظيمات الصناعية الرأسمالية، ويمكن تفسير ذلك على النحو الآتي:

أ-التنظيمات البيروقراطية: يرى ماركس أن التنظيمات الرأسمالية هي تنظيمات بيروقراطية بمعنى أنها تمثل فئة اجتماعية مميزة تستخدمها الدولة كأداة لممارسة سيطرتها واستغلالها للطبقات الأخرى، لأن وظيفتها الأساسية هي فرض نظام يكرس التقسيم الطبقي والمحافظة على الأوضاع الراهنة التي تؤكد استغلال الطبقة الحاكمة للطبقات المحكومة... بل تكون بمثابة آلة تقف إلى جانب الآلة الصناعية؛ فهي مجرد أداة لتحقيق الكفاءة الإنتاجية فقط وهذا يؤدي إلى وجود طبقتين في المجتمع هما: الطبقة البورجوازية والطبقة الكادحة البروليتارية.

ب-الصراع الطبقي: كشف (ماركس) عن علاقة وطيدة وقوية قائمة بين طبقات المجتمع بصفة عامة والطبقات المنتجة، والتي تتمثل في علاقة الصراع التي أطلق عليها اسم صراع الطبقات، والذي نشأ بفعل التناقضات التي تضمنها التنظيم الرأسمالي والتي نوضحها في النقاط الآتية(غميض، 2018، الصفحات 40-41):

-التنظيمات الصناعية كغيرها من الأبنية الاجتماعية يجب دراستها عن طريق العمليات التاريخية التي -تساعدنا على النمو، وتؤدي أيضا إلى حدوث تناقضات بين تنظيم العاملين.

-إن دراسة التنظيمات باعتبارها مكونة من مشاركين مندمجين مع بعضهم داخل نشاط معين يعد تجريدا يخفي وراءه خصوصية وأشكال الجماعات داخل التنظيمات، وكذلك خصوصيات المصالح بين الجماعات المختلفة التي تتخذ شكل مخرجات للتنظيمات.

-تعد التنظيمات مراكز لتطوير التناقضات كما أنها في الوقت ذاته جزء من اقتصاد سياسي واجتماعي وتاريخي أكثر اتساعا.

-تنوع التنظيمات تبعا لتنوع درجة التناقضات البنائية التي تتطور داخلها، كما أن المشاركين قد أصبحوا يشعرون بهذه التناقضات إلى درجة أنها تعكس على مستوى الأيديولوجيات من جهة، ومن جهة أخرى على مستوى المراكز السياسية.

-تعد التنظيمات مراكز لتطوير التناقضات، كما أنها في الوقت ذاته تعد جزءا من اقتصاد سياسي واجتماعي وتاريخي أكثر اتساعا، كما أنها تعد جزءا من تكوين سوسيو تاريخي الذي منح أسلوب الإنتاج القدرة على سيطرة الآخرين.

فيما يتعلق بالمؤسسات أو التنظيمات الصناعية، باعتبارها جزء من المجتمع واحد أهم قطاعاته الحيوية، فقد تم تناولها عبر متغير الصراع التنظيمي كمدخل للتغير التنظيمي، لقد "عمد ماركس إلى تحديد سببين رئيسيين لحدوث الصراع داخل التنظيمات الصناعية وهي:

-تنظر الرأسمالية إلى القوى العاملة أنها بمثابة سلعة أو عاملا للإنتاج يجب استخدامه بطريقة مربحة، شريطة ان تحديد العلاقة في ضوء سعي صاحب العمل لتحقيق الربح وكذا قوى السوق اي العرض والطلب.

-إذا كانت مصلحة الرأسمالي تتحقق فقط من خلال شراء القوى العاملة التي تحقق له الربح، فإن هذا الوضع سيؤدي إلى نتيجة الصراع أو التعارض بين مصالح العامل الذي يبيع قوة عمله، وصاحب العمل الذي يشتريها ويستغلها في تحقيق فائض القيمة.(غميض، 2018، صفحة 42)

حيث يوضح ماركس شكل هذا الاستغلال بقوله: "إذ يفقد العاملون في هذه التنظيمات القدرة على الإبداع والمهارة والابتكار الخلاق وتنتشر بينهم مظاهر التنصل من المسؤولية، وتظهر الخلافات والصراعات ضمن أجواء العمل بدافع السعي وراء المصالح الشخصية المكافأة واكتساب مكانة اجتماعية مرموقة، كل ذلك لتدعيم أوضاعهم ووجودهم غير المستقر، مما يسهم سلبا في تدهور مستويات أدائهم وإنتاجيتهم بسبب عدم الاستقرار الاجتماعي والنفسي ضمن التنظيمات ذات الطابع البيروقراطي، الذي يعامل الفرد العامل وكأنه شيء مجرد لا يعامله على أنه إنسان يعمل من الأحاسيس والمشاعر الشيء الكثير" (غميض، 2018، صفحة 40).

ومن جهة أخرى يتناول أيضا نتاج هذه الممارسات باسم الاغتراب التنظيمي بوصفه صورة من صور الاغتراب الاجتماعي أو الوعي المزيف، حيث أكد ماركس أن استخدام الآلات التكنولوجية سيؤدي إلى الحد من زيادة استغلال العمال ويقلل من حتمية الأيدي العاملة من جهة، وتدعم الضبط الذي تمارسه قلة من الملاك الرأسماليين المستغلين، مما يؤدي إلى حدوث المزيد من الحرمان والبؤس واغتراب العامل عن ذاته وعن غيره من أفراد مجتمعه (غميض، 2018، صفحة 42).

6/ سوسيولوجية المنشأة في تصور ألان توران:

يحدد ألان توران بدقة مجال اهتمام السوسيولوجيا فيما يتعلق بموضوع المؤسسة، خاصة ذات الطابع والهدف الاقتصادي على وجهها لتحديد، حيث يقتضي عمل رجل علم الاجتماع أن يجعل بؤرة انشغاله هو مضمون العلاقات الاجتماعية والظروف السوسيو نوعية لبيئة العمل في ارتباطها ببيئة المجتمع والمحيط العام، من حيث تناول الدراسة بنيتها وهيكلها وطرائق تفاعلها، وانعكاسات أشكالها على أهداف المؤسسة، وتواليها على مصير المجتمع ككل. ومن هنا يفسر ألان بروز هذا النوع من الاهتمام السوسيولوجي بقوله: "في البلدان ذات التصنيع الرأسمالي، قد تسبب الاستقلال الذاتي الكبير للمؤسسات الاقتصادية، خلال القرن التاسع عشر، في التقسيم إلى مضمارين: فدراسة المنشأة والإنتاج أو المبادلة تعود إلى عالم الاقتصاد، فيما تعود دراسة الحياة العمالية والمواقف في الشغل والعلاقات الاجتماعية في المنشآت إلى التفكير الاجتماعي ثم إلى السوسيولوجية، وإذا ما تحدثنا عن

المشكلات الاجتماعية في الصناعة؛ فمن الواضح للجميع تقريبا أننا نريد التذكير بحياة العمال وشغلهم، أو على نحو ثانوي، بحياة فئات أخرى من المأجورين وشغلهم" (توران، 1983، صفحة 169). "وإذا تمكنا من التحدث عن التعزيز المؤسسي للمنشأة؛ فذلك بمعنى مختلف كل الاختلاف، فكلما انتشرت النماذج المعقلنة في الحياة الاقتصادية، كلما تحدد الفاعلون الموجودون تحديدا متناميا بعلائقهم ومنظومة التسيير الاجتماعي للعقلانية الاقتصادية، التي تشكلها هذه العلائق. ويجعل هذا التكامل عينه كلا من الفاعلين أشد تعرضا للأذى، ويمنعه عن الانغلاق على نفسه ضمن فلكه الخاص" (توران، 1983، صفحة 195).

يتصور ألان توران، كذلك، أن أي المؤسسة لا ينبغي أن تخلو من هرم السلطة ومن التفرد باتخاذ القرار، كما لا ينبغي أن تستبعد تأثير تلك القوى العاملة داخل هذه المؤسسة وإن لم يكن لديها امتلاك المشاركة في صناعة القرار غير أن لها تمتلك القدرة على ممارسة الضغوط، يقول: "لا تفصل السلطة والقرار البتة كلياً، والقدرة على القرار تتحدد بالنفوذ، أعني بذلك: الإمكانية، بالنسبة إلى عامل ما في أن يعدل سلوك عامل آخر، دون أن يتحمل هو نفسه تعديلات مشابهة في سلوكه الخاص" (توران، 1983، صفحة 200). وقد استوضح هذه النقطة خلال تناوله للحركات الاحتجاجية العمالية وحتى الطلابية في كتابه المجتمع ما بعد الصناعي. حيث "ترتبط فعالية المنشأة على نحو متزايد بمحددات اجتماعية وسياسية، ويسير العمل العام في المنظومة الاقتصادية الذي يمتد بدوره إلى جملة مظاهر الحياة الاجتماعية: تهيئة الأرض، التدريب المهني، الاستثمارات الموضوعة في خدمة البحوث... الخ." (توران، 1983، صفحة 189).

وإذا كان الاتجاه إلى ساري في العموم يؤمن بالطبقية وهيمنة القوى الفاعلة في المجتمع الرأسمالي؛ فإن المؤسسة الاقتصادية هي بدورها تتمثل هذا الإجراء، حيث تسيطر عليها الدولة بفعل القوانين المعمول بها في بعض المجتمعات فيما يمكن أن تسيطر هي "أي المؤسسات" على الدولة بفعل ممارسة النفوذ الاقتصادي في مجتمعات أخرى، وكذلك، من حيث درجة المركزية في مقابل درجة

الاستقلالية، والمصلحة العامة للمواطنين في مقابل المصلحة الخاصة للمنتجين الخواص، ودرجة التقدم والوعي الاجتماعي في مقابل درجة متدنية منهما.

"فمنجهة، تبدو المنشأة على نحو متصاعد بمنزلة مؤسسة سياسية، هي في نفس الحين مركز تقرير وبرمجة، ومكان مفاوضات اجتماعية؛ تبحث في العلاقات بين التقدم التقني- الاقتصادي وتحسين شروط معيشة المأجورين وشغلهم. ومنجهة أخرى، فالدولة تمتلك وسائل عمل اقتصادي عظيمة الحجم يولجها فعاليات تنطبق عليها معايير المردودية انطباقا متضائلا. وليست المنشأة إذاك سوى أداة، سوى منظمة يشير استقلالها الذاتي في القرار إلى ضرورة كسر المركزية في منظومة اقتصادية معقدة"(توران، 1983، صفحة 197).

يمكن ل "ألان توران أن يحصر دور وأهمية "النظرية السوسيولوجية"، تحديدا، في مجال العمل التنظيري لغرض التأسيس لتنظيم الحياة المهنية داخل مؤسسة العمل. حيث يقول: "أن الهدف من تطبيق النظرية هو تنظيم العمل داخل المؤسسات أو المنظمات التي تعتبر كيان اجتماعي ترابطي توافقي؛ يجمع فيه المؤسسون على وحدة الرأي والاتفاق على عقد شراكة لمدة غير محددة"(بلقرة، 2018، صفحة 59) وهذه -ربما- إشارة منه فيما يبدو إلى أهمية الفعل التشاركي في مجال العمل الإداري والسلطوي في العموم، بين فئات مجتمع المؤسسة أيا كانت اقتصادية أو سياسية أو خدمية وغيرها، حيث تكمن أهمية القرار التشاركي و "الإدارة التشاركية" في توطيد أهداف المصلحة العامة التي تتوق إليها استراتيجية المؤسسة والمجتمع على حد سواء.

وبالطبع فإن التفاعل المتبادل وبصورة دائمة سيخلق نوعا من الثقافة المهنية تبدأ ملامحها في البروز عند تشكيل قدر من التماسك والتنازل والتفاهم والاستقرار في العلاقات. فمن جهة، تبدو المنشأة على نحو متصاعد بمنزلة مؤسسة سياسية، هي في نفس الحين مركز تقرير وبرمجة، ومكان مفاوضات اجتماعية؛ تبحث في العلاقات بين التقدم التقني- الاقتصادي وتحسين شروط معيشة المأجورين وشغلهم. ومن جهة أخرى، فالدولة تمتلك وسائل عمل اقتصادي عظيمة الحجم، يولجها فعاليات تنطبق عليها معايير المردودية انطباقا متضائلا، وليست المنشأة إذاك سوى أداة، سوى منظمة

يشير استقلالها الذاتي في القرار إلى ضرورة كسر المركزية في منظومة اقتصادية معقدة" (توران، 1983، صفحة 197).

حتما المنشأة المقصودة هنا، هي تلك التي توجد في الضفة الشمالية من البحر المتوسط، حيث التوافق الفكري والسياسي والثقافي بين بيئة المؤسسة والبيئة المجتمعية العامة حيث المجتمع ذو الفلسفة العقلانية.

لا ري بأن التطور التقني والتكنولوجي من شأنه ضمان قدرا لا بأس به من الشفافية، هذه التي عليها سيقع العبء الأكبر في ترسيخ مبدأ الإلزامية سبب تنامي روح المسؤولية والاعتمادية من جهة وبسبب التحفيز المستمر واحترام الفوارق الفردية بمنح المكافآت لمن يستحقها من جهة ثانية. وكذا توفير أفضل الظروف البيئية العامة من جهة ثالثة، حيث "ترتبط فعالية المنشأة على نحو متزايد بمحددات اجتماعية وسياسية، ويسير العمل العام في المنظومة الاقتصادية الذي يمتد بدوره إلى جملة مظاهر الحياة الاجتماعية: تهيئة الأرض، التدريب المهني، الاستثمارات الموضوعة في خدمة البحوث... الخ." (توران، 1983، صفحة 189) وهنا لا يقتصر دور النظرية السوسيولوجية على تقديم تفسير للمنظمة وحسب بل أيضا هو المساهمة في تطويرها. "إن الهدف من تطبيق النظرية هو تنظيم العمل داخل المؤسسات أو المنظمات التي تعتبر كيان اجتماعي ترابطي توافقي؛ يجمع فيه المؤسسون على وحدة الرأي والاتفاق على عقد شراكة لمدة غير محددة" (جوهر، 2011، صفحة 7).

7/مدخل النظم الاجتماعية:

في إطار الالتفات إلى تأكيد أهمية الجوانب والأبعاد الاجتماعية في المؤسسة الاقتصادية أو التنظيم الصناعي على وجه الخصوص؛ اتجهت العديد الدراسات إلى إبراز دور العوامل الاجتماعية على غرار العوامل المادية والنفسية، التي تناولتها النظريات الكلاسيكية (الماركسية والسلوكية).

لقد تناول محمد عبد المولي الدقس (دقس، 2005، صفحة 17) أهم المدارس التي قدمت إسهامات نظرية في مجالات علم الاجتماع الصناعي، حيث قام بتصنيفها إلى أربعة اتجاهات هي: الاتجاه المادي، والاتجاه النفسي والاتجاه الاجتماعي، وهي "اتجاهات تحاول تفسير مقولة "العمل الصناعي" والنتائج المترتبة عليه، والدوافع التي تدعو إليه"، مؤكداً، وفي خضم هذا العرض، على دراسة العلاقة التفاعلية والجدلية بين المجتمع والمصنع كلاهما على حد سواء.

إننا أمام ظاهرة فرضت نفسها على الباحثين والاقتصاديين منذ الثورة الصناعية إلى غاية اليوم حيث تتزايد قيمة العوامل الاجتماعية وفعاليتها وأثرها في صناعة وبلورة طبيعة الفضاء الخاص داخل مختلف المؤسسات وربطه بالفضاء العمومي خارج جدرانها.

من بين أهم هذه المحاولات النظرية نجد نظرية الأنظمة أو مدخل النظم. "حيث يمكن ملاحظة تطور دراسات قام بها باحثون مثل سيلزنيك عام 1945 أو بيان عام 1955، انتهت إلى أنه يمكن اعتبار المنظمة نظاماً تقنياً واجتماعياً هادفاً، ويمكن حصر المزايا والفوائد التي تقدمها نظرية المنظمة في نقطتين أساسيتين هما (بلقرو، 2018، صفحة 25):

- اعتبار المنظمة مزيج من العوامل المختلفة مادية، بشرية، معنوية، روابط إدارية مختلفة، روابط غير رسمية، علاقات كمية بين العناصر، .. الخ. ف إن نظرية الأنظمة تأخذ بعين الاعتبار كل تلك العوامل والعناصر المختلفة، المعقدة والمتنوعة عند الدراسة، وهو ما يساعد في الأخير الحصول على نتائج قريبة من الواقع.

- تسمح بتحقيق تركيب حقيقي للمساهمات النظرية المتعلقة بدراسة المنظمة، كما تعتمد نظرية الأنظمة على مفهوم أساسي ألا وهو النظام."

وبهذا يمكننا استخلاص تفسيرات سوسيولوجية للأنساق المؤسسية بالنظر إلى مقدار الاختلافات ومدى التباين الذي يمكن أن نشهده على صعيد المؤسسات المجتمعية من مجتمع إلى آخر ومن قطاع إلى آخر وحتى من لحظة زمن إلى أخرى.

8/ النظرية الرمزية

أ-تعريف النظرية الرمزية:

التعريف: النظرية الرمزية هي نهج في دراسة التنظيمات والمؤسسات يركز على فهم كيفية استخدام الرموز والرموز الثقافية لبناء المعاني والتفاعلات داخل بيئتها (Blumer, H. 1969) .

ب-تعريف أسس النظرية الرمزية:

التعريف: النظرية الرمزية تستند إلى مفهوم البنيوية السوسيولوجية والبنيوية اللغوية، حيث تفترض أن المعاني والرموز تشكل جزءًا أساسيًا من الواقع الاجتماعي وتؤثر في تشكيل سلوك الأفراد والتفاعلات الاجتماعية. (Blumer, H. 1969).

ت-أسس نظرية الرمزية :

1/التفاعل الرمزي والمعنى:

تعتبر النظرية الرمزية التفاعل بين الأفراد والمجموعات من خلال الرموز والرموز الثقافية كمركز أساسي لفهم السلوك الاجتماعي وبناء المعاني. (Blumer, H. 1969).

2/التشكيل الاجتماعي للواقع:

تفترض النظرية الرمزية أن الواقع الاجتماعي يتشكل ويتغير من خلال التفاعلات الاجتماعية واستخدام الرموز والمعاني في البيئة الاجتماعية. (Berger, P., & Luckmann, T. 1966).

3/التفاعل الاجتماعي:

يعتبر التفاعل الاجتماعي المركزي في النظرية الرمزية، حيث يحدث التبادل الرمزي بين الأفراد والمجموعات داخل البيئة الاجتماعية. (Mead, G. H. 1934).

4/المعنى والتفسير:

تشير النظرية الرمزية إلى أن المعنى ليس موجودًا في الأشياء نفسها، بل يتم تفسيره وتعيينه من قبل الفرد بناءً على الرموز والمعاني التي ترتبط بها. (Goffman, E. (1959).

5/البنية الاجتماعية والتغير:

تعتبر البنية الاجتماعية والتغير جوانبًا مهمة في النظرية الرمزية، حيث تؤثر البنية الاجتماعية، مثل القيم والتوقعات الاجتماعية، على تفسيرات الرموز والمعاني وعلى سلوك الأفراد. (Berger, P., & Luckmann, T. (1966).

ث-رواد النظرية الرمزية

رواد النظرية الرمزية هم العلماء والباحثون الذين ساهموا في تطوير وتشكيل هذا التوجه الفكري في علم الاجتماع، بعض الرواد الرئيسيين للنظرية الرمزية:

1-جورج هيربرت ميد:(George Herbert Mead)

ميد يُعتبر واحدًا من أبرز رواد النظرية الرمزية. قدم مفاهيم مثل "الذات الاجتماعية" و"التفاعل الرمزي"، وساهم في فهم كيفية تطور الذات والتفاعل الاجتماعي.

2-هيربرت بلومر:(Herbert Blumer)

بلومر كان من العلماء الذين قاموا بتطوير وتوسيع النظرية الرمزية. قدم تفسيرات ومنهجيات جديدة لدراسة السلوك الاجتماعي والتفاعلات الرمزية.

3-تشارلز هورتن كولي:(Charles Horton Cooley)

كان كولي من بين أوائل الباحثين الذين قدموا مساهمات هامة في تطوير نظرية الرمزية، وخاصة من خلال مفهوم "المرآة الذاتية" الذي يفسر كيفية تطور الذات من خلال التفاعلات الاجتماعية.

4-إرفين غوفمان:(Erving Goffman)

غوفمان كان له تأثير كبير على فهم السلوك الاجتماعي والتفاعلات الرمزية من خلال أعماله المهمة مثل "عرض الذات في الحياة اليومية"، حيث استكشف كيفية تكوين الهويات والتفاعلات الاجتماعية في الحياة اليومية.

هؤلاء الرواد هم جزء من العلماء الذين قاموا بتأسيس وتطوير النظرية الرمزية وتحديد مفاهيمها الرئيسية، ومساهماتهم ساهمت في تطوير فهمنا للتفاعلات الاجتماعية وتشكيل الهويات الاجتماعية.

ج-أهم إسهامات رواد النظرية الرمزية

تتمثل مساهمات رواد النظرية الرمزية في تطوير فهمنا للسلوك الاجتماعي وتفاعلاتنا مع العالم من حولنا. إليك نبذة عن مساهمات كل منهم:

1-جورج هيربرت ميد:(George Herbert Mead)

-مساهماته: ميد ساهم في فهم عملية تطور الذات الاجتماعية، وأشار إلى أهمية التفاعل الرمزي في بناء الهويات الاجتماعية. كما قدم مفهوم "الذات الاجتماعية" الذي يشير إلى كيفية تشكل الهوية الفردية من خلال التفاعل مع المجتمع.

2-هيربرت بلومر:(Herbert Blumer)

-مساهماته: قدم بلومر العديد من المفاهيم الأساسية في النظرية الرمزية، مثل مفهوم التفاعل الرمزي والتأثير المتبادل بين الأفراد والمجتمعات. كما ساهم في تطوير منهجيات دراسة السلوك الاجتماعي من منظور رمزي.

3-تشارلز هورتن كولي: (Charles Horton Cooley)

-مساهماته: قدم مفهوم "المرآة الذاتية"، الذي يشير إلى كيفية تأثير التفاعلات الاجتماعية على تشكيل الذات الفردية. كما ركز على أهمية الاتصال والتفاعل مع الآخرين في بناء الهويات الاجتماعية.

4-إرفين غوفمان: (Erving Goffman)

-مساهماته: استكشف غوفمان دور الرموز والتفاعلات الاجتماعية في بناء الهويات الاجتماعية، وقدم فهمًا عميقًا لكيفية تكوين الهويات والأدوار الاجتماعية في الحياة اليومية من خلال أعماله المهمة مثل "عرض الذات في الحياة اليومية".

د-مساهمة النظرية الرمزية للمؤسسات

مساهمة النظرية الرمزية في فهم المؤسسات تكمن في التركيز على كيفية تشكيل المؤسسات للمعاني والرموز، وكيفية تأثير ذلك على سلوك الأفراد داخل هذه المؤسسات. إليك بعض المساهمات الرئيسية:

1/فهم البنية الاجتماعية للمؤسسات:

تساهم النظرية الرمزية في فهم كيفية بناء وتشكيل المؤسسات الاجتماعية، وذلك من خلال التركيز على الرموز والمعاني التي تمثلها المؤسسات وتشكل جوانب هويتها.

2/تحليل التفاعلات الرمزية داخل المؤسسات:

تسلط النظرية الرمزية الضوء على التفاعلات الرمزية التي تحدث داخل المؤسسات، مثل استخدام الرموز والعلامات للتواصل وتحديد الهوية الجماعية داخل المؤسسة.

4/ فهم تأثير المؤسسات على الذات والهوية:

توضح النظرية الرمزية كيفية تأثير المؤسسات على بناء الذات وتشكيل الهوية الاجتماعية للأفراد، وكيفية تكوين الانتماء والاندماج داخل بنية المؤسسة.

5/ تفسير التغير داخل المؤسسات:

تقدم النظرية الرمزية فهماً عميقاً لكيفية تغير المؤسسات عبر الزمن، وكيفية تأثير التغيرات التكنولوجية والاقتصادية والثقافية على هويتها وتفاعلاتها الاجتماعية.

6/ فهم التفاعلات الاجتماعية والثقافية داخل المؤسسات:

تشير النظرية الرمزية إلى كيفية تأثير التفاعلات الاجتماعية والثقافية على بناء المؤسسات وتشكيل سلوكها وهويتها.

بشكل عام، تساهم النظرية الرمزية في فهم عميق للمؤسسات ككيانات اجتماعية، وكيفية بنائها وتشكيلها للمعاني والرموز التي تؤثر في سلوك الأفراد وتفاعلاتهم داخلها.

كما تقدم أيضاً إسهاماً كبيراً في فهم الطريقة التي تشكل بها المؤسسات ككيانات اجتماعية وكيفية تأثيرها على سلوك الأفراد وتفاعلاتهم داخلها. إليك بعض الجوانب التي توضح كيفية هذا الإسهام:

1/ بناء المعاني والرموز:

تشير النظرية الرمزية إلى أن المؤسسات ليست مجرد هياكل مادية، بل هي مجموعات من الرموز والمعاني التي تُشكّل هويتها وتعبّر عن قيمها وأهدافها. على سبيل المثال، يمكن أن يتمثل رمز المؤسسة في شعارها أو قيمها المعلنة.

2/ تأثير المؤسسات على سلوك الأفراد:

تظهر النظرية الرمزية كيف يتأثر سلوك الأفراد داخل المؤسسات بالرموز والمعاني التي تمثلها هذه المؤسسات. على سبيل المثال، يمكن أن تؤثر قيم المؤسسة على سلوك الموظفين وتفاعلاتهم في بيئة العمل.

3/ التفاعلات الاجتماعية داخل المؤسسات:

تسلط النظرية الرمزية الضوء على التفاعلات الاجتماعية الرمزية داخل المؤسسات، مثل استخدام الرموز واللغة والمعالم الاجتماعية للتواصل وبناء العلاقات الاجتماعية داخل البيئة المؤسسية.

4/ تشكيل هويات الأفراد:

تشير النظرية الرمزية إلى كيفية تأثير المؤسسات على تشكيل هويات الأفراد، حيث يمكن أن تساهم القيم والمعاني التي تعبر عنها المؤسسات في تشكيل هوية الفرد وانتمائه الاجتماعي للمجموعة المؤسسية.

بهذه الطريقة، تقدم النظرية الرمزية فهمًا عميقًا لكيفية بناء وتشكيل المؤسسات للمعاني والرموز التي تؤثر في سلوك الأفراد وتفاعلاتهم داخلها، مما يساعد في تفسير دور المؤسسات في تشكيل الحياة الاجتماعية.

9/ أمثلة توضح كيفية تطبيق النظريات والمفاهيم على الواقع الاجتماعي:

لنقوم بتحليل دراسات حالة وأمثلة عملية لتوضيح كيفية تطبيق النظريات والمفاهيم على الواقع الاجتماعي، سنقوم بتحليل دراسة حالة واحدة ونقدم أمثلة عملية على تطبيق النظريات الاجتماعية عليها.

دراسة الحالة: التحولات الاقتصادية والاجتماعية في مجتمع قروي

1-الوصف: في هذه الدراسة، سنتحلل التحولات الاقتصادية والاجتماعية في قرية صغيرة في منطقة ريفية. تشهد هذه القرية تغيرات هامة في الهيكل الاقتصادي والاجتماعي بسبب عوامل مثل التحول من الزراعة التقليدية إلى الزراعة الحديثة وتطور قطاع الصناعة والخدمات، إضافة إلى تأثير التكنولوجيا والهجرة الداخلية والخارجية على تكوين السكان وسلوكهم الاجتماعي.

2-تطبيق النظريات والمفاهيم:

أ-نظرية الوظيفة الاجتماعية:

يمكن استخدام هذه النظرية لفهم كيفية تغير الوظائف الاجتماعية في المجتمع الريفي، ويمكننا توسيع تحليلنا لفهم كيفية تأثير التحولات الاقتصادية على التفاعلات الاجتماعية في المجتمع الريفي. على سبيل المثال، قد يؤدي انخفاض عدد الفرص العمل في الزراعة التقليدية إلى زيادة في البطالة وانخفاض في مستويات الدخل، مما يؤدي إلى زيادة التوتر والصراع في المجتمع.

ب-نظرية الصراع:

يمكن استخدام هذه النظرية لتحليل التوترات والصراعات الاجتماعية في المجتمع الريفي نتيجة للتغيرات الاقتصادية، من خلال توسيع التحليل، يمكننا فحص كيفية توزيع الموارد والسلطة في المجتمع الريفي وكيف يؤثر ذلك على العلاقات بين الطبقات الاجتماعية. على سبيل المثال، قد يؤدي تحكم الطبقات الأقوى اقتصاديًا في وسائل الإنتاج إلى تفاقم الفجوة بين الطبقات الاجتماعية وتصادم الصراعات بينها.

ت-نظرية الرمزية:

يمكن استخدام هذه النظرية لتحليل كيفية تغير معاني الرموز والرموزية في المجتمع الريفي، مثل القيم الثقافية والمعتقدات والطقوس والتقاليد. نظرية الرمزية:

يمكننا أيضًا توسيع التحليل لاستكشاف كيفية تغيير المعاني والرموز في المجتمع الريفي مع التحولات الاقتصادية. على سبيل المثال، قد يؤدي التحول من الزراعة التقليدية إلى الزراعة الحديثة إلى تغيير في القيم والمعتقدات المرتبطة بالعمل الزراعي، مما يؤثر على هوية المجتمع وطقوسه وممارساته الثقافية.

3- الأمثلة العملية:

-تغير دور الأسرة: قد تؤدي التحولات الاقتصادية إلى تغيير دور الأسرة في المجتمع الريفي، حيث قد تضطر النساء إلى العمل خارج المنزل بسبب زيادة تكاليف المعيشة.

-التوتر بين الطبقات: قد تتزايد التوترات بين الطبقات الاجتماعية في المجتمع الريفي نتيجة للتغيرات في التوزيع العادل للثروة والفرص.

-تغييرات في الاحتفالات والطقوس: قد يؤدي التغير في الثقافة الريفية إلى تغييرات في الاحتفالات والطقوس المحلية، مما يؤثر على الهوية الجماعية للمجتمع.

بهذه الطريقة، يمكن استخدام النظريات الاجتماعية لتحليل وفهم التحولات الاجتماعية والاقتصادية في المجتمعات الريفية وتوجيه السياسات والبرامج لتلبية احتياجات السكان وتعزيز التنمية المستدامة.

-تغير دور المرأة:

مع تطور الاقتصاد في المجتمع الريفي، قد تزداد فرص العمل للنساء خارج المنزل. يمكن أن يؤدي هذا التغير إلى تحول في دور المرأة في المجتمع، حيث قد تصبح المرأة أكثر اعتمادًا على النفس اقتصاديًا وتتغير دورها الاجتماعي والثقافي في المجتمع.

-توتر الأراضي:

قد ينشأ توتر بين المزارعين الذين يمتلكون الأراضي التقليدية والشركات الزراعية الكبيرة التي تسعى لتطوير الأراضي لأغراض تجارية. يمكن أن يتسبب هذا التوتر في صراعات اجتماعية وقانونية حول ملكية الأراضي والوصول إليها.

-تغيرات في الطقوس الدينية:

قد يتغير الدور الديني في المجتمع الريفي مع التحولات الاقتصادية، حيث يمكن أن تتغير الطقوس والممارسات الدينية المرتبطة بالزراعة والمواسم الزراعية وتطور التكنولوجيا الزراعية. من خلال هذا التوسيع في التحليل وتقديم الأمثلة العملية، نفهم أعمق كيفية تأثير التحولات الاقتصادية والاجتماعية على المجتمعات الريفية وكيفية تطبيق النظريات الاجتماعية لفهم هذه التحولات والتفاعلات في الواقع الاجتماعي.

وهناك أيضا بعض الأمثلة التوضيحية عن كيفية تطبيق النظريات والمفاهيم على الواقع الاجتماعي:

أ-نظرية البيروقراطية:

في بيئة العمل، يمكن رؤية تطبيق نظرية البيروقراطية في هيكل تنظيمي صارم، حيث يتم تقسيم العمل إلى وحدات صغيرة وتحديد الصلاحيات والمسؤوليات بشكل دقيق، مما يؤدي إلى زيادة الكفاءة وتحقيق الأهداف بفعالية.

على سبيل المثال، في المؤسسات الحكومية، توجد إجراءات واضحة لاتخاذ القرارات وتنفيذ السياسات، وتحديد السلطات والمسؤوليات لكل موظف.

ب-نظرية الصراع:

في المجتمعات ذات الطبقات الاجتماعية، يمكن رؤية تطبيق نظرية الصراع في المنازعات بين الفئات المختلفة للحصول على الموارد والسلطة.

على سبيل المثال، قد يحدث صراع بين طبقة العمال وأصحاب العمل بشأن الرواتب وظروف العمل، ويمكن أن تظهر صراعات اجتماعية بين مجموعات مختلفة بسبب الديانة أو العرق أو الجنس.

ت-نظرية الإدارة العلمية:

في الشركات والمصانع، يمكن رؤية تطبيق نظرية الإدارة العلمية في تحليل عمليات الإنتاج وتحديد الطرق الأمثل لزيادة الإنتاجية.

على سبيل المثال، يمكن استخدام أساليب الإنتاج الجديدة وتحليل البيانات لتحسين العمليات الإنتاجية وتقليل التكاليف.

ث-نظرية التكوين الإداري:

في المؤسسات التعليمية، يمكن رؤية تطبيق نظرية التكوين الإداري في تصميم هياكل تنظيمية تشجع على التواصل وتسهيل اتخاذ القرارات.

على سبيل المثال، يمكن تصميم مناهج تعليمية تشجع على التفاعل بين الطلاب وتعزز التعلم الفعّال.

ج-نظرية النظم:

في الشركات والمؤسسات الكبيرة، يمكن رؤية تطبيق نظرية النظم في فهم كيفية تفاعل الأجزاء المختلفة معًا لتشكيل نظام متكامل.

على سبيل المثال، يمكن أن تواجه الشركات تحديات في التنسيق بين الأقسام المختلفة مثل التسويق والمبيعات والإنتاج، وتحقيق التوازن بين الأهداف المختلفة.

رابعاً: المؤسسات الاجتماعية

1/ مؤسسة الأسرة:

1-1- تعريف الأسرة:

أوغست كونت: "هي الخلية الأولى في جسم المجتمع، وهي النقطة التي يبدأ منها التطور، ويمكن مقارنتها في طبيعتها، وجوهر وجودها بالخلية الحية في التركيب البيولوجي للكائن الحي. وهي أول وسط طبيعي واجتماعي ينشأ فيه الفرد ويتلقى عنه المكونات الأولى لثقافته وتراثه الاجتماعي" (عاشور، 1998).

تعريف محمد حسن: هي "عبارة عن جماعة اجتماعية تتميز بمكان إقامة مشترك، وتعاون اقتصادي ووظيفة تكاثرية، ويوجد بين اثنين على الأقل من ذكر بالغ وأنثى بالغة، وطفل. سواء كان من نسلها أو عن طريق التبني".

تعريف مصطفى فهمي: هي "عبارة عن وحدة إنتاجية بيولوجية، تقوم على زواج شخصين يترتب عليه نتاج من الأطفال. وعند ذلك تتحول الأسرة إلى وحدة اجتماعية" (عاشور، 1998، صفحة 51).

تعريف يوسف دلاندة: الأسرة من منظور القانون الجزائري: حسب المادة رقم (2) هي "الخلية الأساسية للمجتمع، وتتكون من أشخاص تجمع بينهم صلة الزوجية وصلة القرابة،" وحسب المادة رقم (3) "تعتمد الأسرة في حياتها على الترابط والتكافل، وحسن المعاشرة والتربية الحسنة، وحسن الخلق، ونبذ الآفات الاجتماعية" (عاشور، 1998، صفحة 52).

1-2- أهمية مؤسسة الأسرة:

فلا منأى من أن القول أن عملية التنشئة الاجتماعية وهي من أهم الوظائف التي تقوم بها الأسرة، العملية؛ تعتبر التنشئة الاجتماعية واحدة من عمليا تدعم البناء الاجتماعي، تسعى إلى تكوين أشخاص اجتماعيين، من خلال استثمار ما لجبل عليه الناس من استعدادات فطرية (عمليات التنشئة الاجتماعية)، تلك التي تمكنهم من اكتساب الطابع الإنساني، وتحقيق لهم القدرة على اندماجهم الكامل في المجتمع، من خلال عملية التطبيع الاجتماعي، من خلال غرس قيم ومعايير وعادات وتقاليد وأعراف تنمي اتجاهاتهم نحو كل ما يمكن أن يندرج ضمن نسق ما هو مستحسن اجتماعيا بوصفها لنموذج الصالح والمرغوب في مستوى الفكر والسلوك.

هذا الأمر الذي يتم التدريب عليه مرحليا داخل انساق المجتمع لاسيما الوسط الأسري، حيث يوفر فضاء التفاعل الاجتماعي، أين يتعلم الأفراد ويتشربون الاتجاهات السلوكية، ومن ثمة اكتساب القدرة على حسن الاندماج. من خلال توفير القدوة - النموذج، واستخدام آلية الثواب والعقاب، كما تعمل الأسرة بطريقة آلية على توفير عمليات عملية التنشئة الاجتماعية للأبناء، تلك العمليات المسؤولة عن تحويل الطفل من مجرد كتلة بيولوجية حية إلى كائن إنساني أو شخصية اجتماعية، وهذه العمليات تشمل: (آلية المحاكاة والتقليد، آلية الاتكالية - التعلق بوسيط، آلية لعب الأدوار أو تبلور مفهوم عن الذات، وأخيرا آلية الاستدخال والاستخراج).

من هذا المنطلق؛ ونظرا لما لها من أهمية بالغة في حياة الفرد واستمرار المجتمع على حد سواء، فقد استقطبت اهتمام العديد من الباحثين والعلماء والمفكرين ولا سيما في مجالات ثلاث هي: علم الاجتماع، علم النفس الاجتماعي، وعلم النفس. حيث ركز علماء الاجتماع على أهمية الأسرة؛ بوصفها من جهة نظام اجتماعي يتساند مع بقية الأنظمة للمحافظة على كيان المجتمع وحمايته من التشرذم والتصدع كما ويعمل كنسق عضوي ضمن نسق كلي للتقدم الاجتماعي لتعزيز الاستقرار العام والتقدم الحضاري، إذ تعتبر مؤسسة تربوية غير رسمية، تساعد في تحقيق التماسك والاستقرار الاجتماعي والتقدم الاجتماعي بمعية المؤسسات التكميلية الأخرى كالمدرسة والمؤسسة الدينية وغيرها،

ومن بين أهم هؤلاء العلماء، نذكر ايميل دوركايم، تالكوت بروسونز، جون بياجي، كارل منهايم، وجون ديوي.

لقد اهتم علماء عدة بالنظر إلى الأسرة كمؤسسة تتطلبها "طبيعة الإنسان" (هنا، 1999، صفحة 49).

فعملية تنشئة الطفل تهدف للإعداد لأداء الأدوار في المستقبل، وتحديد علاقات الطفل مع الآخرين سواء كانت علاقات ناجحة أم فاشلة، وبيان مدى قدرته على الإنجاز " وعليه تكون الشخصية "نتاج التفاعل بين الاستعدادات والقدرات الفطرية وبين التجارب والظروف التي يمر بها الإنسان في اتصالاته بالبيئة الاجتماعية التي يقدر له أن يعيش فيها، والمعنى المقصود من تنمية الشخصية هو ما يطرأ على شخصية الفرد من تطور أو تغير في أنماط السلوك وفي القيم التي بناها والاتجاهات التي تغلب على تصرفاته واستجاباته للمواقف المختلفة.

1-3-عوامل تغير أنماط الأسرة:

تعتبر الأسرة النظام الإنساني والخلية الأولى المسؤولة عن نشأة المجتمعات. وهي كغيرها من الأنظمة المختلفة قد عرفت تطورات في مختلف النواحي، ومرت بمراحل متعددة في التاريخ الإنساني، نتيجة التغيرات والتطورات التي شهدتها العالم في مختلف الميادين عبر كل العصور.

يقول لورانس: " تأخذ الأسرة أشكالا عديدة في مختلف المجتمعات، ولو أنها دائما تتركز على خط الإنسان الأبوي أو الأموي أو كلاهما". (عاشور، 1998، صفحة 59)

لقد تأثرت الأسرة بنائيا ووظيفيا بالتغيرات الاجتماعية، الثقافية، السياسية، الاقتصادية والصناعية والتكنولوجية، حيث انعكس ذلك على تغير أشكالها في كل العصور، وفي مختلف المجتمعات، وهذا يعني أن نظام الأسرة لا يمكن فهمه بمعزل عن الأنظمة الاجتماعية الأخرى.

فتطور الأسرة تحكمه عديد عوامل وظروف وأحداث تاريخية، فعلاقته علاقة جدلية وتلك التغيرات، الطبيعية وغير الطبيعية، ترتبط أساسا بالتغير الاجتماعي والتغير الثقافي والتكنولوجي.

وقد ذهب بعض المفكرين إلى تحديد أهم هذه العوامل المؤثرة في تغير أنماط الأسرة، والتي يمكن الإشارة إليها، حيث نجد(عاشور، 1998، الصفحات 64-67):

-العامل التكنولوجي

-العامل الجغرافي

-العامل السكاني الديموغرافي

-العامل البيولوجي

-العامل الإيديولوجي

-العامل الاقتصادي

1-4- خصائص الأسرة في العصر الحديث:

إن ظهور الأسرة النواة هو نتيجة حتمية للتغيرات التي طرأت على المجتمع في مختلف الميادين...والتي أثرت بصورة تدريجية على نمط الأسرة، وهي تختلف الأسرة في العصر الحديث عما كانت عليه في الماضي، من حيث السمات والخصائص وحتى الوظائف التي تؤديها نظرا لاختلاف الظروف البيئية المحيطة، وتتميز بجملة من الخصائص أشار إليها مصطفى الخشاب، هي:

-تمتع الأفراد بالحرية الفردية العامة

-تغير المركز الاجتماعي لعناصر الأسرة

-سيادة الاتجاهات الديمقراطية

-تقلص حجم الأسرة

العناية بمظاهر الحضارة والكماليات والعناية بتنظيم الناحية الترويحية

1-5- وظائف الأسرة ومهامها:

تضطلع الأسرة بالقيام بمجموعة من الوظائف، يوكلها لها المجتمع ضمن أطر مقبولة، دينيا وعرفيا وقانونيا، الغاية منها هو تحقيق القدر الكاف من استقرار المجتمع وتماسك بنياته وروابطه الاجتماعية، تتعلق هذه الوظائف بتنظيم عملية الإشباع الجنسي وفق الأصول المتفقة وخصائص الفطرة السليمة، كما وتدفع إلى تحقيق غاية التكاثر "السلوك الإنجابي" للمحافظة على النوع البشري، وهذه تمثل الوظيفة البيولوجية.

كما أن هناك الوظيفة التربوية، تهتم بارتقاء بسلوك الأبناء والأفراد إلى مصاف الكمال الحضاري والإنساني، وإكساب الأعضاء الطابع الاجتماعي المستحسن أي المطلوب كنموذج، والذي يقوم على أسس التدريب والتهديب السلوكي.

هناك الوظيفة الاقتصادية؛ المتضمنة لتوفير الرعاية المادية والمعنوية للأبناء ولأعضاء الأسرة في العموم، إذ تستهدف تحقيق إشباعات تتعلق بحاجات الاستهلاك الدائم خاصة، حسب ما تحدده ثقافة المجتمع ومستواه الاقتصادي، كما تأتي الوظيفة الثقافية لتؤكد على أهمية الأسرة بوصفها حلقة وصل بين الجيل السابق والجيل القادم من خلال نقل منظومة العادات والتقاليد والقيم والتصرفات المقبولة وقواعد الضبط الاجتماعي وغيرها وهذا لغرض تنظيم المجتمع ومنحه هوية خاصة تحدد له منبع أو موضوع الانتماء والولاء.

كما تعتبر الأسرة منبع اشباع الحاجات العاطفية وامتصاص حرمان الأفراد وحاجتهم إلى مشاعر الحب والحنان والشفقة والرحمة والدفء والاحتواء وغيرها، من خلال الوظيفة العاطفية التي تضطلع بالقيام بها، فيما تهتم الوظيفة الاجتماعية بتعليم الأبناء آليات بناء علاقات اجتماعية جيدة، من خلال دعم قدرتهم على التكيف والاندماج الاجتماعي والمشاركة بفعالية في الحياة العامة.

فيما تروم الوظيفة الأخيرة الدينية إلى نقل قيم وأحكام المعتقدات الدينية، إلى تنمية الوازع الديني والورع والاتجاهات الإيمانية في نفوس الأبناء، وتعليمهم احترام وأيضاً كفايات ممارسة العبادات

والطقوس والشعائر. هذا دون إغفال الوظيفة الوطنية من خلال تنمية مشاعر الانتماء والولاء الوطني، والدفاع عنه.

1-6- دور الأسرة وأهميتها في عملية التنشئة الاجتماعية في المجتمع.

دور الأسرة في التنشئة الاجتماعية وتكوين المجتمع لا يُمكن إهماله، فهي البيئة الأولى التي يتعرف فيها الأفراد على القيم والتقاليد والسلوكيات الاجتماعية. إليك بعض النقاط التي توضح أهمية دور الأسرة في هذا السياق:

أ- **تكوين الهوية الاجتماعية:** تعتبر الأسرة المصدر الرئيسي لتكوين هوية الفرد وانتمائه الاجتماعي. من خلال التفاعل مع أفراد الأسرة، يتعلم الشخص مفهوم الذات وعلاقته بالآخرين.

ب- **تعلم القيم والأخلاقيات:** تُعد الأسرة البيئة الأولى التي يتلقى فيها الفرد تعليمًا حول القيم والأخلاقيات الاجتماعية المهمة. وهذا يتضمن قيم مثل الاحترام والتعاون والصدق والتسامح.

ت- **تطوير المهارات الاجتماعية:** يكتسب الأفراد المهارات الاجتماعية الأساسية مثل التواصل الفعال وحل النزاعات والتعاطف من خلال تفاعلهم مع أفراد الأسرة.

ث- **التحضير للمشاركة في المجتمع:** من خلال الاستقرار والأمان الذي يوفره البيت، يمكن للأفراد أن يكونوا أكثر استعدادًا للمشاركة الفعالة في المجتمع.

ج- **توجيه السلوك الاجتماعي:** تُعد الأسرة مكانًا لتوجيه السلوك الاجتماعي للأفراد، حيث يتلقون التوجيه والإرشاد من قبل أفراد الأسرة حول كيفية التصرف والتفاعل مع الآخرين.

نستخلص أن للأسرة دور كبير في تكوين الفرد وتنمية قدراته الاجتماعية والنفسية حصر الزاوية في بناء مجتمع صالح ومتناسك.

2-1- تعريف التربية والتربية المدرسية:

يشير أيميل دوركايم إلى التربية بوصفها عملية تتم بين طرفين هما جيل الكبار وجيل الشباب (الصغار)، عبر نقل الخصائص المشتركة، حيث تأخذ (هذه العملية الممارسة) باتجاه واحد في عملية التأثير من الكبار إلى الصغار ولا يمكن تصور تفاعل وتبادل بينهما وعلّة هذا النحو ونظرا لتعدد الخصائص والمعاني فإن التربية تتعدد أيضا باختلاف الأوساط الاجتماعية (Durkheim, 1922)، تمثل التربية -حسبه- الوسيلة التي يعتمد عليها في إعداد الأطفال وفقا للشروط الأساسية الخاصة به الذي يمكن له أن يحدد في الوقت نفسه ملامح بنيته الأخلاقية والسياسية والدينية "العقل الذي تمارسه الأجيال الراشدة على الأجيال التي لم ترشد بعد، وذلك من أجل الحياة الاجتماعية (مصطفى، 2002).

في ضوء ما سبق، يمكن تسجيل ما تم استنتاجه في النقاط الآتية:

-عملية اجتماعية بناءة تهدف إلى النماء والازدهار على الصعيد الفردي (الشخصية) والصعيد الاجتماعي (الرقى).

-تندرج ضمن سياق مفهوم أعم هو التنشئة الاجتماعية المقصودة؛ تهدف إلى نقل التراث الثقافي والحضاري بين الأجيال السابقة واللاحقة.

-تهدف إلى عملية تكوين الفرد (الصغير) مع البيئة الطبيعية والاجتماعية و... المحيطة به والتي يعيش في إطارها.

-عملية التطبيع الاجتماعي والإعداد للقيام بالأدوار الاجتماعية في المستقبل (الواجبات والحقوق).

-عبر مؤسسات المجتمع التعليمية يسعى إلى التأهيل الاجتماعي للأبناء، بغرض التعامل بمرونة مع خصوصيات شبكة العلاقات الاجتماعية التي تشكل النسيج الاجتماعي ومن ثم البنى الاجتماعية للمجتمع ، بهذا؛تشكل التربية عملية اجتماعية وأسلوب فني ووسيلة حضارية في آن واحد، فهي:

-عملية استثمار حقيقي للرأسمال البشري في سد وإشباع حاجات المجتمع في مختلف القطاعات الأخرى. وأسلوب فني؛ بفضل طرائقه ومناهجه البيداغوجية يمكن المجتمع من نقل ثقافته وقيمه و...حفاظا على كيانه وهويته، من خلال مقارنة الثقافتين: ثقافة الأسرة وثقافة المجتمع، ووسيلة حضارية تخضع بمقتضاها لمعايير نظامية من مواصفاتها العمومية وسعة الانتشار، تتم عبر مختلف مؤسسات التعليم خاصة، مما قد يعجل بوتيرة التغيير الاجتماعي، وهذا باختزال التكاليف (الوقت والمال والجهد) تحقيقا للوصول بالمجتمع إلى مستوى أفضل " الرفاه المنشود" أي "التقدم البشري".

-والتربية المدرسية هي التربية المقصودة، التي تتم ضمن مؤسسات تعليمية رسمية، تخضع لسياسة تعليمية معينة، خلفها فلسفة إيديولوجية عقيدة ثقافية، للمجتمع ال ذي يحتضنها.

2-2- حاجة المجتمع إلى المدرسة:

تدخلت عدة عوامل في خلق النظام المدرسي وتحديد مهامها الوظيفية من هذه العوامل(شتا و الجولاني، 1997 ، الصفحات 144-145) نذكر:

-اتساع دائرة الأنشطة الاجتماعية والاقتصادية في المجتمع وتزايد متطلبات تلك الأنشطة من المهارات والقرارات...نشوء الهيئات التي تتولى بعض تلك المهام والمسؤوليات لتدريب الأفراد وإعدادهم.

-اختلاف نمط المجتمعات عن النمط التقليدي للأسرة والعشائر...فدائرة الحياة الاجتماعية في المجتمع واسعة وتجاوزت حدود المجتمع وحدود القبيلة والعشيرة وأصبحت تضم أكثر من طائفة عرقية وأكثر من نمط ثقافي فرعي، وهذا ما جعل الحاجة تتزايد لنشأة المؤسسات التربوية لتقوم مهامها الوظيفية ولكي تسهم في دعم الولاء والانتماء للمجتمع الكبير وتأكيد عوامل الضبط والاستقرار.

-تزايد التراث الثقافي للمجتمعات البشرية وحاجة المجتمع لهيئات تعمل على حفظ هذا التراث ونقله للأجيال.

-تعقد التراث الثقافي وتنوع عناصره من مكتشفات ومخترعات، ما ترتب عليه من تزايد المعرفة وتعقدتها... ما أدى إلى نشأة مؤسسة تربوية لتولي مسؤولية تبسيط التراث الثقافي ونقله إلى الأجيال.

-تزايد توقعات المجتمع من الأعضاء سلوكيا واتجاها، وخاصة بالنسبة لقضايا ومشكلات الأمة التي تواجه المجتمع وهي مشكلات وقضايا قد لا تعنى للروابط التقليدية رغم مالها من تأثير على نشأة المجتمع.

-يشكل الاتصال والاحتكاك بين المجتمعات البشرية إحدى العوامل الهامة التي دعت لوجود مؤسسات تربوية وذلك لأن الاتصال والاحتكاك بين المجتمعات يترك تأثيراته على ثقافة المجتمع واستقراره.

-التقدم الصناعي والتكنولوجي وارتفاع مستوى التقنية المعاصرة وما ترتب عليها من تقدم المجتمع وتخلفه واتساع دائرة التخصص... ما جعل دور المدرسة يتعاظم فضلا عن انه اقتضى ترشيد المؤسسات التربوية وتطوير برامجها وتنميتها بالصورة التي تجعلها تستوعب تقنيات العصر المتطورة.

في إطار تحديد موضوع علم اجتماع التربية يلاحظ روشيه وبيلونجي(زمام، 2011)، أن موضوع (محتوى) علم اجتماع التربية غير محدود، فهو في تزايد مضطرب بفضل الدراسات الامبيريقية العديدة التي تتناول مختلف مظاهر النظام المدرسي وصيرورة التعليم. ويعتبر تبني المنظور السوسيولوجي الواحد القاسم المشترك بين هذه الدراسات وهو المنظور الذي يتناول النظام التعليمي والتعليم في إطار المجتمع. ويلاحظ الباحثان أن الإشكال الاستيمولوجي الأول الذي ينبغي تجاوزه عند تدريس التربية لطلبة الاجتماع هو بذل أقصى جهد لتزويدهم بمنظور يتوافق مع تخصصهم السوسيولوجي، ويعصمهم من الإنزلاق المعرفي إلى حقول أكاديمية أخرى نفسية وتاريخية وبيداغوجية، وحتى سياسية .

يحصّر مجال سوسيولوجية التربية في ثلاث محاور أساسية هي:

-دراسة التفاعل بين المدرسة والمجتمع

-تحليل النظام المدرسي كنسق اجتماعي، أي بما يمثله من سمات للنظام الاجتماعي

-استكشاف المدرسة والقسم، بوصفهما يمثلان نسقا للتفاعل، يقع ضمن جماعة ضيقة تضم عددا من الفاعلين الاجتماعيين.

حسب الباحثان فإن النموذج النسقي لتحليل الفعل الاجتماعي يسمح بتزويد علم اجتماع التربية برؤية منسقة ومنظمة وعلمية، وهما يعتبرانه النموذج السوسيولوجي المعاصر الوحيد الأقدر على تقديم تحليل صارم ومنهجي للواقعة الاجتماعية.

2-3- المدرسة الحديثة:

يكن هدف المدرسة الحديثة منذ إرسائها في اكتساب المعارف؛.. المعرفة لها وجهان، يفيد أحدهما أن الأمر يتعلق بفعل سيكولوجي يتأسس على تمثل معين، يحتوي على كم متغير من التجريد، ومن شأنه أن يكون محط استثمارات شهوانية -الرغبة في المعرفة- متنوعة؛ أما الوجه الآخر بفعل يمكن الفرد من التأثير على العالم وعلى نفسه وعلى الأشخاص الآخرين، كما يمكنه من تغيير مصيره ومن البقاء والتقدم، أي من الحياة أو الموت. على مستوى الوجه الأول، تشكل المعرفة عاملا للسعادة والتطور؛ أما على مستوى الوجه الثاني فهي عامل للنجاح والتكيف؛ ويحظى المظهران بأهمية بالغة...إنهما وجهان لعملة واحدة يتلازمان بالضرورة؛ فالمظهر الثقافي والمظهر البارغماتي غير قابلين للفصل.

تجد المدرسة نفسها محرجة إذن؛ عندما تفتن إلى أن التوصل إلى الهدف الذي تنشده يفرض عليها بالضرورة أن تأخذ بعين الاعتبار سيكولوجية الفرد المتعلم، ورغباته الداخلية وتمرداته واختلالاته الإدراكية، وحاجياته وآماله وكذا خيبات آماله (غريب، 2009، الصفحات 11-12).

إن المجتمع الحديث...هو مجموعة واسعة وغاية في التعقيد حيث يرتكن كل عنصر-فرد أو جماعة- بدرجة عالية بكافة باقي العناصر؛ ويتعلق الأمر بارتكاز متواجد في كل لحظة وعلى كافة المستويات؛

فما هو وزن السعادة الشخصية للطفل في مواجهة كل هذا؟ إن المسألة واضحة، ذلك انه لا مجال للتردد إذا ما وضعنا في كفة ميزان سعادة الطفل التي تبدو بخسة، وفي الكفة الأخرى مصلحة المجتمع.

فالدولة هي التي تحدد في أغلب الأحيان الشواهد المطلوبة لولوج مهنة معينة، والمستوى المطلوب والمباريات، التي تمكن من الحصول عليها. فكل فرد ملزم بالضرورة بجائزة شهادة وبأن يكون موضوع تحقق من مستواه كي يكون بإمكانه العمل، أي أن يحقق الكينونة الاجتماعية؛... وتتمثل غاية النظام المدرسي بشكل أساسي وقبل كل شيء في الإعداد لهذا الغرض؛ وهو ما يمثل مضمون نظرية الأمريكي سوروكين التي استعادها بودون في كتابه " لا تكافؤ الفرص " والتي يلخص فيها وظيفة المدرسة: "لا تتمثل وظيفة المدرسة في إكساب الكفايات الضرورية للمجتمعات فحسب، بل وتتمثل كذلك في انتقاء الأفراد وتوجيههم نحو المواقع الاجتماعية المتواجدة"

2-4- المدرسة الحديثة والبيداغوجيا:

تقوم المدرسة بوضع نظام يتسم بدرجة عالية من العقلانية، سواء على مستوى الدعامات (الفصول الدراسية، توزيع التلاميذ، .. الخ) أو على مستوى المضامين (المقررات، المناهج... الخ) غير أنه لكل مدرسة غاية تنشدها (الابتدائية، الثانوية، الجامعية)، ومن مصلحتها أن نعرف إن كانت هذه الغاية قد تحققت أم لا؛ والحال أن المدرسة تحظر على نفسها القيام بهذا التحقق؛ لأنها تحدد بدورها غايتها بمفاهيم تقنية؛ فعوض أن تقوم بتحديد غايتها كتكوين حقيقي للعقول الموكولة إليها، فهي تحددها بمفاهيم شكلية، من قبيل النجاح في الامتحانات والحصول على شواهد... إذن المدرسة تنغلق على نفسها وتشكل بالتالي عالما مغلقا عاجزا عن فهم نفسه والتحكم في ذاته، ومحكوما عليه بمتابعة سباقه بطريقة عشوائية، ومن ثم فهي تقبع في التحجر والعجز عن التطور. وإذا كانت المدرسة الحديثة قد تخلت عن العقوبات الجسدية، فهي تلجأ اليوم إلى عقوبات اشد خطورة، تتمثل على الخصوص في شبح الفشل الذي يؤدي إلى الفشل في الحياة.

2-5- تقييم النظام المدرسي:

في محاولته لمناقشة هذه النقطة يقترح عبد الكريم غريب(غريب، 2009) فرضيات للدراسة في صورة اقتراحات هي:

-**الاقتراح الأول:** أن المدرسة بكافة أشكالها(الطور الابتدائي والثانوي والجامعي) تظل عاجزة عن خلق المتعة والرغبة في المعرفة، بمعنى آخر الاستعداد السيكولوجي العميق للبحث والمعرفة؛ وهو استعداد يبقى رهينا بالأسرة في المقام الأول ثم بالمحيط الخارج مدرسي في المقام الثاني وعلى وجه الخصوص بوسائل الإعلام.

-**الاقتراح الثاني:** تجد المدرسة نفسها مرتبطة بشكل وثيق بالأسرة والمحيط؛ وهو الأمر الذي يعني إنها لا تتمتع بالاستقلالية؛ ومن هذا المنطلق، فهي تختلف بشكل كبير تبعا للأصول الجغرافية والثقافية لجمهور المتعلمين الذين تحتضنهم.

-**الاقتراح الثالث:** في ظل وسط فقير اقتصاديا وثقافيا، لا يسمح للمدرسة إلا أن تقود إلى الفشل والجهل، مع تقوية مقاومة المعرفة، والتي قد تكون متواجدة في الأصل؛ وعلى هذا الأساس فالمدرسة تخلق إعاقات ثقافية حقيقية.

-**الاقتراح الرابع:** في ظل محيط ميسور اقتصاديا وثقافيا، تبقى المدرسة ذات نفعية معينة من حيث كونها تتيح الاتصال ما بين النخب، والعديد من قنوات الإعلام، والتي تتقدم بفضل المدرسة؛ وبالمقابل لا تخلق الرغبة في المعرفة، بل تنزع في هذه الحالة إلى تقليصها بسبب إطار الإكراه الذي تقوم بوضعه.

2-6- الحکامة والنظام المدرسي:

أ- مفهوم الحکامة:

-الحکامة الجيدة: مصطلح يرمز لأنظمة التدابير والإجراءات الناجعة والفعالة والمنتجة التي تقوم بتنشيط مختلف بنیات الإنتاج في مختلف المجالات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية، وبواسطتها يتحول التدبير إلى فعل مبدع ومعقلن، سواء على مستوى التنظير أو مستوى الممارسة الفعلية؛ وهي أيضا السبيل المفضي إلى التمكن والتحكم في آليات الإنتاج في أفق تحقيق التنمية المنشودة؛ وبعبارة أخرى، فإن الحکامة الجيدة هي صياغة جديدة لمفهوم تدبير المصالح العمومية بالاعتماد على تفويض الصلاحيات والاختصاصات من المستوى المركزي إلى المستوى المحلي، مروراً بالجهوي والإقليمي، مع الإبقاء على الوصاية المركزية.

ب-الحکامة الجيدة والشأن التربوي: من أبرز شروط الحکامة الجيدة لتدبير الشأن التربوي ما يأتي:

-الإرادة السياسية.

-توفير وتأهيل الموارد المادية والبشرية لتفعيل الحکامة الجيدة.

-العمل على استقطاب انخراط الفاعلين التربويين والاجتماعيين والاقتصاديين والجمعويين والإعلاميين والحقوقيين وغيرهم للاشتغال -على أساس منظومة القيم الوطنية والإنسانية المشتركة.

-نبذ ثقافة التئیس واللامبالاة والافتناع بإمكانية تحقيق الإصلاح.

-الاستناد إلى المرجعيات والمقاربات النظرية الرسمية المشكلة لفلسفة مشروع إصلاح منظومة التربية والتكوين، الذي يستلهم روحه من التوجيهات الملكية السامية.

-تفعيل مشاريع المخطط الاستعجالي.

-التدبير القائم على إستراتيجية اللاتمرکز واللاتركيز والتدبير التشاركي والتدبير باعتماد النتائج -للمتوفر من الموارد البشرية والمادية.

-تحسين منظومة التكوين والتكوين المستمر؛

-اعتماد نظام تقويم وتتبع مأسس ودقيق من حيث تدابير ومؤثراته؛

استحضار المدرسة كنقطة ارتكاز للمنظومة وتديرها ب"مشروع المؤسسة" كآلية منهجية للنهوض بالشأن التربوي محليا وإقليميا، في أفق الارتقاء بجودة وفعالية الخدمات المنتطرة من المدرسة الوطنية؛

الشراكة المنظمة والمهادفة إلى دفع التربية والتكوين في اتجاه تحقيق أهدافها...

3/المؤسسة الاقتصادية:

3-1- العوامل المحيطة بالمؤسسة

يمثل محيط المؤسسة حسب بلفلهو Blfihو يعرفه بأنه المحيط الذي تعمل فيه المؤسسة ينطوي على ثلاثة مجموعات من المتغيرات: المجموعة الأولى تضم متغيرات على المستوى الوطني، مثل العوامل الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية، أما المجموعة الثانية، فهي متغيرات تشغيلية خاصة بكل مؤسسة، ترتبط بمجموعة المتعاملين معها مثلا الهيئات والتنظيمات الحكومية، والإدارية ومؤسسات التوزيع، المجموعة الثالثة فتظم المتغيرات المتعلقة بمحيط المؤسسة الداخلي من عمال ومديرين وغيرهم" (كعبش، 2006، صفحة 15)

-العامل الجغرافي

-العامل الديموغرافي

-العامل الاتصالي (الخاص بالنقل ووسائله)

-العامل السياسي والقانوني

-العامل العلمي والتقني

3-2- تصنيف المؤسسة حسب الشكل القانوني:

• تصنف المؤسسة الاقتصادية حسب هذا المعيار:

أ/شركة الأشخاص: وهي المؤسسات التي يكون فيها الخطر المتعلق بتوظيف الأموال غير المحدود، يقوم هذا النوع من الشركات على الاعتبار الشخصي للشركاء والمتمثل في العلاقات الشخصية من معاملة حسنة، سمعة جيدة، ثقة متبادلة، ويتضمن هذا الصنف: المؤسسة الفردية، شركة تضامن، شركة التوصية البسيطة، شركة المحاصلة (نظام التخطيط يعد من قبل المسؤول الأول عن المؤسسة، وفي أغلب الحالات تسير هذه المؤسسات بالركون إلى التجارب الشخصية دون الاعتماد على الدراسات التحليلية للمعطيات).

ب- المؤسسة الفردية: تمثل المؤسسات التي يمتلكها شخص واحد أو عائلة، وتتميز بسهولة التأسيس والتنظيم، وصاحبها هو المسؤول الوحيد عن نتائج نشاطها (خموش، 2001، صفحة 3).

ت- شركة التضامن (*société en nom collectif*): تتميز بالمسؤولية غير المحدودة للشركاء والتضامن بينهم، ويقسم رأس المال إلى حصص توزع على الشركاء بصفة متناسبة، مع مساهمتهم، التي تكون نقدية أو عينية، ويعتبر كل شريك تاجر.

ث- شركة التوصية البسيطة: تتكون من فئتين: الأولى مسؤولة مسؤولية كاملة عن التزامات الشركة، أما الفئة الثانية، فيقتصر دورها على تقديم جزء من رأس المال.

ج- شركة المحاصلة: تتكون من مجموعة أشخاص بموجب اتفاق شخصي، ليس لها شخصية قانونية وليس لها ذمة مالية، ويحدد عقد تأسيس المدة الزمنية للشركة، موضوع عملها وإدارتها وكيفية توزيع الأرباح والخسائر بين الشركاء (خموش، 2001، صفحة 3).

د- شركات الأموال: تقوم أساساً على الاعتبار المالي، بهدف جمع أكبر قدر ممكن من الأموال، وينقسم هذا الصنف إلى ثلاثة أقسام:

-الشركة ذات المسؤولية المحدودة (**Société responsabilité limitée**): يمثل وسيطا بين شركات الأشخاص وشركات الأموال، ويتراوح عدد الشركاء ما بين (2 إلى 5) شريك، لا يعتبر الشريك تاجر، ولا تتجاوز مسؤوليته قيمة الحصص التي ساهم بها، ويتميز بسهولة التأسيس.

-شركة المساهمة (**Société par actions**): يخصص هذا الشكل للمؤسسات كبيرة الحجم نظرا لتعقده وللتكاليف المرتفعة، ويكون عدد الشركاء في أغلب الأحيان مرتفع، وينقسم رأس المال إلى أسهم متساوية. (صخري، 2006، الصفحات 26-28)

-شركة التوصية بالأسهم: (**Société commandite par actions**): تتميز بنفس الخصائص التي تتميز بها شركة التوصية البسيطة، إلا أن المساهمين، أي الفئة الثانية من الشركاء، لهم الحرية المطلقة في الت صرف بأسهمهم دون استشارة أو موافقة باقي الشركاء.

● * تصنيف المؤسسة حسب طبيعة الهيكلة:

أ-المؤسسات الخاصة (**Privant Firms**): وهي المؤسسات التي تعود ملكيتها للخواص أي تنتمي للقطاع الخاص.

ب-المؤسسات العمومية (**Public Firms**): وهي المؤسسات التي تعود ملكيتها للدولة، ولا يحق للمسؤولين عنها التصرف بها، كيفما يشاءون، ولا يحق لهم بيعها أو إغلاقها إلا إذا وافقت الدولة على ذلك...وتهدف إلى تحقيق نصيبها المحدد في الخطة الوطنية .

3-3- أهداف المؤسسة الاقتصادية الأهداف الاقتصادية:

-تحقيق الربح، تعظيم الفائدة.

-تحقيق متطلبات المجتمع(تحقيق رغبات المجتمع "صناعية، تجارية وخدمائية)

-عقلنة الإنتاج، ترشيد النفقات وحوكمة الإدارة.

* الأهداف الاجتماعية:

- ضمان مستوى مقبول من الأجور هو ما يسمح بتحسين مستوى معيشة العمال.
- الدعوة إلى تنظيم وتماسك العمال(إقامة علاقات إنسانية).
- توفير التأمينات والمرافق: التأمين الصحي، التأمين ضد حوادث العمل، فضلا عن المرافق العامة (التعاونيات الاستهلاكية.) الأهداف الثقافية والرياضية:
- تدريب العمال المبتدئين ورسكلة القدامى
- تخصيص أوقات للرياضة الأهداف التكنولوجية:
- قيام المؤسسة بالبحث والتطوير، وذلك بتوفير إدارة خاصة بعملية تطوير الوسائل والطرق الإنتاجية علميا، وترصد مبالغ مالية كبيرة لها.

4- المؤسسة الدينية:

تتطلب عوملة المجتمعات المعاصرة بذل مجهودات مكثفة تهدف من خلالها إلى تحقيق قدر من الشعور بالتوحد، الذي يفترض أن توفره منظومة قيمية معيارية مشتركة. ويبدو كما هو ظاهر ان هذا القدر يواجهنا آنيا، وسيواجهه مستقبليا تحديات كبرى من شأنها عرقلة مساره وإخفاقه في تجسيد تطلعاته، لا لشيء فقط لأن الهوية والخصوصيات النوعية، التي تؤمنها الثقافات الأم والثقافات الفرعية، والخطوط الحضارية لا تزال تمارس اليوم سلطانها في الحياة الاجتماعية عبر العديد من الأدوار الهامة. التي تقوم بها عبر مؤسساتها الرسمية التنشئية، والتي تتسم عادة بالعمق والفعالية من جهة وبالمرونة والمطاطية من جهة أخرى.

ولعل للدين التأثير الأقوى في صناعة السلوك الثقافي لدى العامة والخاصة كفلسفة حياة، وكماراسات عتيادية يومية، واصطبغ جوهر الحضارات بملامح تجعل للمجتمعات صورتها المميزة لها عبر التاريخ الإنساني. فالظاهرة الدينية بوصفها ظاهرة اجتماعية عريقة ومتجذرة، أضحت اليوم

تشكل مثارا لاستقطاب اهتمامات الباحثين من رجال العلم والدين والسياسة والثقافة. وهذا لقوة ارتباطها بمجريات العصر، وعلاقتها المباشرة وغير المباشرة بالأحداث الأخيرة، التي طغت على الساحة الدولية، والتي ارتبط بعضها بالظاهرة الدينية كالتطرف والتعصب وأعمال العنف والإجرام والإرهاب... الخ.

واقعيًا، تجليات السلوك الديني تكشف عن درجة ومدى فعاليته في إحداث التغيير الاجتماعي، وهذا بصرف النظر عن طبيعته وأهدافه (سواء كان إيجابيًا أو سلبيًا)، لذا فإن العقلانية الرشيدة والتسيير الحكيم لأجهزة الدولة المعاصرة يركز على أهمية الوقوف على عوامل وشروط الاستقرار، تحقيقًا لمطلب التنمية الشاملة والوصول بالمجتمع إلى مستوى "الرفاهية" إذ يطرح الدين كأحد الركائز الهامة في تعزيز درجة التماسك الاجتماعي، وتنمية الشعور بالانتماء ومن ثم الولاء والانسجام والتكافل والتآزر والتكامل الاجتماعي وكلها عوامل مدعمة للبناء الاجتماعي للمجتمع، وتدعيم الوحدة الوطنية وتجاوز أسباب التصدع والانقسام الدين ومسوغاته الاجتماعية:

من هنا يحيلنا تناول موضوع الممارسة الدينية إلى ضرورة التركيز على مجمل تجلياته على صعيد العلاقات الاجتماعية، فالدين¹ هو نظام متكامل من المعتقدات، وأسلوب حياة، وشعائر ومؤسسات يمكن للأفراد من خلالها أن يعطوا، أو يجدوا معنى لحياتهم بالتوجه إلى -والالتزام بما- يعدونه مقدسًا أو/ له قيمة نهائية. ولهذا التعريف صلة بالعلوم الاجتماعية، إذ إنه يتناول السلوك الإنساني داخل الجماعات، كما يتناول الشعائر والمعتقدات التي تساعد على تحديد تلك الجماعات، كما أن له صلة أيضًا بالعلوم الإنسانية، إذ أنه يؤكد على معنى الدين بالنسبة لمعتنقيه.

وحسب المنظور السوسيولوجي الديني فإن أهم هذه المسوغات الاجتماعية نجد: السلطة والطبقية والفقر، وهي مسوغات متداخلة بعضها مع بعض، لا يمكن بأي حال الفصل الدقيق فيما بينها. وفي الواقع يمكن القول أن فهم الناس للدين يأتي من منطلق مواقعهم في البناء الاجتماعي للمجتمع. حيث يحاولون تفسيره وفق ما تقتضيه مصالحهم وطموحاتهم مستندين في ذلك على ما يدعم مواقفهم من نصوص دينية قطعية. فالسلطة بوصفها تسند إلى الطبقة الحاكمة توظف الدين

الرسمي عبر مؤسساتها الرسمية المختلفة في خدمة أغراضها وأهدافها لمطالب فلسفتها في الحياة. حيث يتم توظيف بعض تعاليم الدين ومبادئه في إضفاء الشرعية على النظام القائم والتمكين لامتيازاته ومصالحه وتجسيد برامج ودساتيره، هذا وإن كان يجسد مسعا لتكريس التبعية لدى العامة من الناس واستغلالهم وفق رؤية التجار والطبقة الارستوقراطية من وجهة النظر الماركسية؛ فإن أهميته بالنسبة لاستقرار المجتمع وتحقيق درجة عالية من التماسك والوحدة في الشعور والقيم يعد أمرا مهما وإيجابيا لدى أنصار الاتجاه الوظيفي. حيث تميل إلى تبني الفهم القائل بسنة الاختلاف وعدم المساواة بين الناس، من حيث الإمكانيات والطاقات والممتلكات.

على صعيد القاعدة الشعبية، حيث السواد الأعظم من أفراد المجتمع وأدناهم مستوى معيشي "الفقر"، نلمس للدين نصيبه في أذهان هؤلاء، فهو يعني لهم الخلاص والهروب من الواقع لأجل العودة إليه، تحقيقا لاستمرارية الوجود. فالدعوة إلى حياة التواضع والزهد وتمجيد حياة الكفاف والعفاف والولوع بمنازل الصابرين... كلها من شأنها أن تخفف من وطأة عبء مطالب الدنيا وأتاعها وصعوباتها المستعصية، فهو -أي الدين- كما قال صمويل: "فيتامين الضعفاء." فالوسائل الربانية من البشر تعد ركيزة جد هامة في تحقيق مشاعر الغم والحزن والأسى والإحباط، وتلبية بعض الحاجات النفسية والاجتماعية كالأمل والطمأنينة، لذلك يلجأ عامة الناس إلى اعتناق فكرة -الوسيط -أي خليفة الله في أرضه من الأولياء الصالحين والعلماء والمشايخ... من اجل التوسط لهم عند الله تعالى تحقيقا لقضاء حوائجهم التي يعجزون عن تحصيلها بمجرد الاعتماد على طاقاتهم الذاتية.

ويمكننا استخلاص أن لدور العبادات دورا مساندا لمؤسسات التنشئة الاجتماعية في أي مجتمع، حيث تستهدف التخفيف الضغوطات وتقديم تفسيرات غيبية لإشكالات حيرت جموع الناس وأثارت لديهم التساؤلات، كما تسهم في نقل التراث الحضاري والإرث الإنساني الروحي من جيل الآباء إلى جيل الأبناء لاسيما من حيث ترسيخ المبادئ والأخلاق الإنسانية الفاضلة والنبيلة. كما تحث على الوحدة والتضامن والتآزر والتكافل الاجتماعي بين الأفراد من خلال نبذ العنف، والظلم والفساد والانحراف.

كما يمكن أن تتدخل في بعض المجتمعات لتكريس الخطاب الأيديولوجي والسياسي للنظام الحاكم.

4-1 تعريف المؤسسة الدينية

المؤسسات الدينية هي الهيئات أو الهياكل التنظيمية التي تعمل على تعزيز العقائد والقيم والممارسات الدينية لدى المؤمنين وتقديم الخدمات الدينية والاجتماعية والتعليمية للمجتمع، نذكر بعض التعريفات :

-تعريف من موقع مركز الدراسات الإسلامية بجامعة القاهرة" :المؤسسات الدينية هي الهيئات التي تعمل على تقديم الخدمات والنشاطات ذات الطابع الديني، والتي يتم إدارتها وتنظيمها بشكل يتماشى مع القوانين والأنظمة الدينية المعتمدة. (:الموقع الرسمي لمركز الدراسات الإسلامية بجامعة القاهرة)

-تعريف من مجلة البحوث الإسلامية" :المؤسسات الدينية هي المنظمات والجمعيات والمراكز التي تعنى بتعزيز الممارسات والقيم والتقاليد الدينية وتقديم الخدمات والنشاطات الدينية للمسلمين".

-تعريف من كتاب "المؤسسات الدينية ودورها في الحياة الاجتماعية" للباحث أحمد الشاعر" :المؤسسات الدينية هي الهيئات والجمعيات والمنظمات التي تعمل على تعزيز القيم والعقائد والممارسات الدينية لدى أتباع الديانات المختلفة، وتقديم الخدمات والنشاطات الدينية والاجتماعية والتعليمية للمجتمع(الشاعر،2018).

4-2 أنواع المؤسسات الدينية

هناك مجموعة متنوعة من المؤسسات الدينية التي تخدم مختلف الاحتياجات الدينية والاجتماعية في المجتمع، هذه بعض أهم أنواع المؤسسات الدينية :

أ-المساجد :تُعتبر المساجد مراكز العبادة الرئيسية في الإسلام، حيث يتجمع المسلمون لأداء الصلوات الخمس اليومية والجمعة والاجتماعات الدينية الأخرى، بالإضافة إلى ذلك، فإن المساجد تلعب دورًا مهمًا في تعليم الدين وتقديم المشورة والدعم للأفراد في المجتمع.

ب-المدارس والجامعات الإسلامية :تقدم هذه المؤسسات التعليم الديني والعلمي للطلاب، بما في ذلك تعليم القرآن والسنة والدراسات الإسلامية الأخرى، بالإضافة إلى المناهج العامة، تهدف هذه المؤسسات إلى تأسيس جيل متعلم ومتزن.

ت-الجمعيات الخيرية والمؤسسات الإنسانية :توفر هذه المؤسسات الدعم المالي والإغاثة للمحتاجين والمتضررين في مختلف أنحاء العالم، يقوم العديد من المجتمع بالتبرع لهذه المؤسسات لمساعدة الفقراء والمحتاجين.

ث-المجالس الدينية والفقهية :تقدم هذه المؤسسات الاستشارات الشرعية والفتاوى الدينية في مختلف المسائل الدينية والشرعية، تعتمد هذه المجالس على العلماء والفقهاء لتقديم التوجيه الديني والقانوني.

ج-المستشفيات والمراكز الطبية الإسلامية :توفر هذه المؤسسات الرعاية الصحية والخدمات الطبية للمجتمع .

تلعب هذه المؤسسات الدينية دورًا حيويًا في تحقيق الغايات الدينية والاجتماعية والثقافية للمجتمع وفي تقديم الخدمات اللازمة للمجتمعات التي يعيشون فيها.

4-3- أهمية المؤسسات الدينية

تُعتبر المؤسسات الدينية من العناصر الأساسية في الحياة الاجتماعية والثقافية للمجتمعات في مختلف أنحاء العالم، ولها عدة أهميات من بينها:

-توجيه القيم والأخلاق: تلعب المؤسسات الدينية دورًا هامًا في تعزيز القيم الأخلاقية والأخلاق الإنسانية في المجتمع، وتشجيع الناس على العيش بتلك القيم في حياتهم اليومية.

-تعزيز التضامن والتكافل الاجتماعي: تقدم المؤسسات الدينية الدعم النفسي والاجتماعي لأفراد المجتمع، وتشجع على التكافل والتعاون بين الأفراد والمجتمعات المختلفة.

-تقديم الدعم الروحي والنفسي: توفر المؤسسات الدينية بيئة للناس لتعزيز رفاهية روحية ونفسية، وتقديم الدعم والراحة في الأوقات الصعبة والتحديات الحياتية.

-تقديم الخدمات الاجتماعية والإغاثية: تقدم المؤسسات الدينية العديد من الخدمات الاجتماعية والإغاثية للمحتاجين والمتضررين، مما يساهم في تحسين جودة حياتهم وتقديم الدعم اللازم لهم.

-الحفاظ على التراث الثقافي والتقاليد: تساهم المؤسسات الدينية في الحفاظ على التراث الثقافي والتقاليد الدينية والعادات والتقاليد التي تميز كل ديانة وتاريخها.

-تعزيز التواصل والتفاهم الديني: تعمل المؤسسات الدينية على تعزيز التواصل والتفاهم بين الأديان المختلفة وتعزيز السلام والتعايش السلمي بين مختلف المجتمعات الدينية.

4-4- أهداف المؤسسات الدينية

هناك بعض الأهداف الشائعة التي يمكن أن تجدها في المؤسسات الدينية:

-خدمة المجتمع: تسعى المؤسسات الدينية لخدمة المجتمع من خلال تقديم المساعدة والدعم للمحتاجين وتحسين ظروف الحياة للناس في المجتمع.

-تعليم الدين: تهدف إلى تعليم ونشر المعرفة والفهم بشأن الدين والعقيدة والقيم الخاصة به، وتعليم الناس كيفية التفاعل مع هذه القيم في حياتهم اليومية.

-المحافظة على التراث الديني :تسعى للمحافظة على التراث الديني والتقاليد والعادات والقيم ، والحفاظ على الهوية الدينية للمجتمع.

-تعزيز القيم الأخلاقية :تعمل على تعزيز القيم الأخلاقية والسلوكيات الصالحة والإيجابية في المجتمع، وتشجيع الناس على العيش بمبادئ النزاهة والعدالة والرحمة.

-العمل الخيري والإغاثة :تقدم المساعدة والدعم للمحتاجين والمتضررين من خلال برامج العمل الخيري والإغاثة، سواء داخل المجتمع .

4-5- دور المؤسسات الدينية في التنشئة الاجتماعية

تلعب المؤسسات الدينية دورًا بارزًا في التنشئة الاجتماعية على عدة أصعدة، وتؤثر بشكل كبير على قيم وسلوكيات الأفراد والمجتمعات، ونذكر بعض الأمثلة عن دور المؤسسات الدينية في هذا السياق:

أ-نقل القيم والأخلاق :تعمل المؤسسات الدينية على نقل وتعزيز القيم والأخلاق الإنسانية الأساسية، مثل الصدق، والعدل، والرحمة، والتسامح. يتم تعزيز هذه القيم من خلال الخطب والدروس الدينية والنصائح التي يقدمها قادة الدين.

ب-تشجيع العمل الخيري والتطوعي :تعزز المؤسسات الدينية الروح الخيرية والتطوعية بين أتباعها، وتشجعهم على المساهمة في الأعمال الخيرية والإغاثة وخدمة المجتمع.

ت-تعزيز الوحدة الاجتماعية والتكافل :تسعى المؤسسات الدينية إلى تعزيز الوحدة والتكافل بين أفراد المجتمع، وتشجعهم على العمل المشترك ودعم بعضهم البعض في الأوقات الصعبة.

ث-تعزيز الشعور بالهوية والانتماء :تساهم المؤسسات الدينية في تعزيز الشعور بالهوية الدينية والانتماء للفرد والمجتمع، وتوفير لهم بيئة ثقافية واجتماعية تعزز هذا الشعور.

ج-تحفيز الانخراط المجتمعي: تشجع المؤسسات الدينية على الانخراط المجتمعي والمشاركة في الأنشطة الاجتماعية والثقافية والتعليمية، مما يعزز الاندماج والتفاعل بين أفراد المجتمع.

نستخلص أن المؤسسات الدينية تعمل على تعزيز القيم الإنسانية الأساسية وبناء مجتمعات أكثر ترابطاً وتكافلاً، وتوفير الدعم الروحي والاجتماعي لأفرادها في مختلف جوانب حياتهم.

5- المؤسسة الإعلامية:

تتعدد أشكال وسائل الإعلام والاتصال وتتطور بتعدد وتطور المجتمعات في مجال التكنولوجيا والإبداع التقني، إذ أن وتيرة التغير الاجتماعي فائقة السرعة؛ هي من لدن فعالية دور وسائل الإعلام هذه. تلك التي جعلت من العالم الرحب قرية صغيرة، تنتشر فيها الأحداث والأخبار بسرعة هيب النار في الهشيم. فلا ريب أن ثمة اتفاق جمعي (ضمني وصريح) حول التأثير الكبير والمتزايد لتكنولوجيات الاتصال والإعلام وبخاصة الفضائيات المختلفة ومن هنا يكتسي أهميته الكبرى في عملية التنشئة الاجتماعية والتطبيع الاجتماعي تماماً كالأسرة، إن لم نقل أكثر حالياً. وبالتأكيد فإن أثر هذه الوسائل يتعدى حدود التقارب الجغرافي إلى التقارب الثقافي والتعايش الحضاري، حيث تسهم بفعالية في تنمية معارف جموع الناس في العالم بالمعلومات المفيدة في عديد المجالات؛ التي تتطلب اشباعاً معنوية معينة ووفق حدود وأطر سوسيو نوعية معينة، كما تسهم في التواصل والتعارف بين هؤلاء الناس، بغض النظر عن لغاتهم وأديانهم وجنسياتهم ومستويات أعمارهم وجنسهم، عبر الوسائل التقليدية كالهاتف والوسائل الحديثة كمواقع التواصل الاجتماعي عبر الانترنت.

لقد ساهمت تكنولوجيا الاتصال في زيادة تعقد بنية الروابط والعلاقات الاجتماعية، حيث تمخض عن واسع استخداماتها، والتي تتجاوز نصف سكان العالم حسب آخر الإحصائيات (قناة فرانس 24 يوم الجمعة الموافق لـ 8 ديسمبر 2018 الساعة 56، 20د)، بروز أشكال جديدة غير معهودة سابقاً. في هذا الصدد يقول لوك بولتانسكي: "استطعنا، مع تيفنو، أن نبني ستة عوالم أو مواطن، يمثل كل منها عالم مشروعية مختلفاً. ففي "عالم المنزل"، تكتسب الأفعال مشروعيتها عن طريق الصلات الشخصية. وفي عالم "المواطنة" يكون مبدأ المشروعية المسيطر هو الصالح العام. أو "المصلحة

العامة". أما "عالم الصناعة" فيشدد على المردود والإلتقان. وبخصوص "عالم التجارة" وحدها المصالح الفردية، التبادل والتنافس، هي صاحبة المشروعية. أما "عالم الرأي" فتكون السمعة والشهرة ونظرة الآخرين هي التي تشرعن الأفعال" (دورتيه و كaban، 2010، صفحة 345).

ومما لا ريب فيه أيضا أن هناك من المزايا والسلبيات التي تتفرد بها الفضائيات عن غيرها من الوسائل التكنولوجية معلومة ومعروفة في جميع الأوساط المتخصصة وغيرها. فالأكيد كذلك أن التطور الضخم والسريع في هذا المجال يعكسه التأثير الخطير والعميق على القدر ذاته. ومن هنا فإن التلفزيون كأبرز هذه الوسائل على الإطلاق له من الأهمية (ربما) ما يجعله يتفوق على غيره من الوسائل، وبخاصة إذا أدركنا أهميته وقيمه في تكريس نمط معين من القيم والأفكار والاتجاهات، تحقيقا لأهداف ترسمها سياسات وتغذيها أيديولوجيات، ومن ثم يتحتم على صناع القرار وأهل المشورة، ممن ت سول لهم أنفسهم قيادة العالم، أن تستنجد بمثل هذه الوسائل (التلفزيون) في التعجيل بتعبيد الطرق أمامها تكريسا لأهدافها وتحقيقا لمصالحها الإستراتيجية.

يمثل التلفزيون "بالنسبة لمعظمنا صندوقا قابعا على الرف أو على المنضدة، وهو ذلك الجهاز الذي يلهينا ويسلينا، وفي بعض الأحيان يدفعنا إلى النوم، وينظر علماء الاجتماع إلى التلفزيون نظرة أكثر عمقا، وهنا نجدهم يستعينون بالمنظورات الرئيسية الثلاثة في علم الاجتماع:

- الرؤية الوظيفية: يؤكد الوظيفيون في دراستهم لأي جانب من جوانب المجتمع - بما فيها التلفزيون - على إسهامه في الاستقرار الاجتماعي الكلي، ويرى الوظيفيون في التلفزيون عاملا قويا في نشر القيم الشائعة في المجتمع وتقوية الشعور العام بالوحدة والتضامن الاجتماعي.

- ينقل التلفزيون الأخبار الحية المهمة على المستويين: الوطني والدولي. وينشر التلفزيون على المستوى المحلي معلومات على كل شيء، من التحذير من هبوب عاصفة وإغلاق مدرسة إلى مواقع مأوى الطوارئ" (عبد الجواد، 2009، صفحة 290).

5-1- تعريف المؤسسة الاجتماعية

-التعريف سلمان العودة: المؤسسات الإعلامية هي الهيئات التي تعمل على جمع الأخبار والمعلومات وتحريرها ونشرها للجمهور من خلال وسائل الإعلام المختلفة.

-التعريف محمد الرطيان: المؤسسات الإعلامية هي المنظمات والشركات التي تقوم بإنتاج وتوزيع المحتوى الإعلامي للجمهور، سواء كان ذلك عبر الصحف والمجلات أو وسائل الإعلام الرقمية مثل الإنترنت والتلفزيون .

-التعريف عبد الكريم الجهني: المؤسسات الإعلامية تشمل الشركات والمؤسسات الصحفية والإذاعية والتلفزيونية التي تعمل على توفير الأخبار والمعلومات والتحليلات للجمهور، وتلعب دورًا حيويًا في تشكيل الرأي العام ونقل المعرفة .

-تعريف مؤسسات الإعلام: مؤسسات الإعلام هي الهيئات أو الشركات أو الهيئات الحكومية التي تعمل على جمع وتحليل وتحرير ونشر المعلومات والأخبار للجمهور. تشمل هذه المؤسسات الصحف والمجلات ووسائل الإعلام التلفزيونية والإذاعية، فضلاً عن وسائل الإعلام الرقمية مثل المواقع الإلكترونية والتطبيقات الذكية.

يمكن تعريف مؤسسات الإعلام أيضًا بأنها الكيانات التي تلعب دورًا حاسمًا في نقل المعلومات والأخبار والتحليلات والآراء للجمهور، وتؤثر بشكل كبير على شكل الرأي العام والثقافة والسياسة والاقتصاد في المجتمع.

5-2- أنواع المؤسسات الإعلامية

تتنوع مؤسسات الإعلام بحسب الوسائل التي تستخدمها لنقل المعلومات والأخبار وحسب طبيعة التمويل والتنظيم، وفيما يلي بعض الأنواع الرئيسية لمؤسسات الإعلام:

أ-**الصحف والمجلات** :تعتبر الصحف والمجلات وسائل إعلامية مطبوعة توفر معلومات وأخبار وتحليلات متنوعة حول مواضيع مختلفة، وتصدر بشكل دوري أو غير دوري.

ب-**وسائل الإعلام التلفزيونية** :تشمل القنوات التلفزيونية التي تبث برامج وأخبار ومسلسلات وبرامج ترفيهية، سواء كانت عامة أو خاصة، وتتضمن هذه الفئة القنوات الفضائية والتلفزيون الأرضي.

ت-**وسائل الإعلام الإذاعية** :تشمل الإذاعات التي تنقل البرامج والأخبار والموسيقى عبر الأثير، سواء كانت إذاعات عامة أو إذاعات متخصصة في مجالات معينة مثل الرياضة أو الثقافة.

ث-**وسائل الإعلام الرقمية** :تشمل المواقع الإلكترونية والتطبيقات الذكية التي تنقل المعلومات والأخبار والترفيه عبر الإنترنت، وتتيح التفاعل مع الجمهور من خلال التعليقات والمشاركات.

ج-**وسائل الإعلام الاجتماعية** :تتضمن منصات التواصل الاجتماعي التي تسمح للأفراد بمشاركة المحتوى والتفاعل معه، مثل فيسبوك وتويتر وإنستغرام وغيرها، والتي أصبحت تلعب دورًا مهمًا في نقل الأخبار وتشكيل الرأي العام.

تتميز كل من هذه المؤسسات بخصائصها الفريدة وتقديم محتوى متنوع يلبي احتياجات الجمهور المختلفة، مما يساهم في تنوع وتعدد الوسائط الإعلامية في المجتمع.

5-3- أهمية مؤسسات الإعلام:

مؤسسات الإعلام تحمل أهمية كبيرة في المجتمعات الحديثة لعدة أسباب:

-**نقل المعلومات والأخبار** :تساهم مؤسسات الإعلام في نقل المعلومات والأحداث الهامة للجمهور بشكل سريع وفعال، مما يساهم في توعية الناس وتثقيفهم وتمكينهم من اتخاذ القرارات الصحيحة.

-تشكيل الرأي العام: تؤثر مؤسسات الإعلام بشكل كبير في تشكيل آراء الناس وفهمهم للأحداث والقضايا المختلفة، وهذا يؤثر بدوره على السياسة والاقتصاد والثقافة في المجتمع.

-التواصل والتواصل الاجتماعي: تُعتبر وسائل الإعلام وسيلة هامة للتواصل الاجتماعي والتفاعل بين أفراد المجتمع، حيث تُمكنهم من مشاركة الأفكار والآراء والتجارب.

-ضمان الحرية الصحفية: تعتبر مؤسسات الإعلام عمودًا أساسيًا في ضمان حرية التعبير والصحافة، حيث تلعب دورًا مهمًا في رصد الفساد والتجاوزات والتوعية بالحقوق والحريات.

-تعزيز الديمقراطية: من خلال توفير المعلومات وتشجيع الحوار العام، تساهم مؤسسات الإعلام في تعزيز مبادئ الديمقراطية والمشاركة المدنية.

نستخلص أن مؤسسات الإعلام تعتبر عنصرًا أساسيًا في بناء المجتمعات المدنية والمعرفية، وتلعب دورًا حيويًا في تعزيز الحوار والتفاهم بين أفراد المجتمع وتحقيق التقدم والتنمية.

5-4- أهداف المؤسسات الإعلامية في المجتمع

أهداف مؤسسات الإعلام تتنوع وتتعدد بحسب طبيعة وميول كل مؤسسة، ولكن يمكن تلخيص الأهداف الرئيسية لمؤسسات الإعلام في النقاط التالية:

-توفير المعلومات: تُعدّ توفير المعلومات والأخبار الصحيحة والموثوقة هدفًا أساسيًا لمؤسسات الإعلام، حيث تسعى إلى نقل الأحداث والمعلومات الهامة للجمهور بشكل سريع ودقيق.

-تثقيف وتوعية الجمهور: تسعى مؤسسات الإعلام إلى تثقيف الجمهور وتوعيته بالقضايا المختلفة، سواء كانت سياسية أو اجتماعية أو ثقافية، من خلال تقديم معلومات وتحليلات تساعد الناس على فهم القضايا بشكل أفضل.

-تكوين الرأي العام: تُسهم مؤسسات الإعلام في تشكيل الرأي العام وتوجيه آراء الناس حيال القضايا المختلفة، وهذا يتم من خلال تقديم التحليلات والتعليقات والآراء التي تعكس مواقف المؤسسة الإعلامية.

-الترفيه والتسلية: تعدّ وسائل الإعلام مصدرًا هامًا للترفيه والتسلية للجمهور، حيث توفر البرامج التلفزيونية والراديوية والمواقع الإلكترونية محتوى متنوع يلبي احتياجات الناس للترفيه والاسترخاء.

-رصد الفساد والتجاوزات: تُعدّ مؤسسات الإعلام عاملاً مهمًا في رصد الفساد والتجاوزات في المجتمع، وتسليط الضوء على القضايا والمشاكل التي تؤثر سلبيًا على المجتمع، وهذا يساهم في تعزيز الشفافية ومكافحة الفساد.

كما تكمن أهداف مؤسسات الإعلام في توفير المعلومات وتوعية الجمهور وتشكيل الرأي العام وتقديم الترفيه، بالإضافة إلى دورها الهام في رصد الفساد والتجاوزات وتعزيز الشفافية في المجتمع.

5-5- دور مؤسسات الإعلام في التنشئة الاجتماعية والمجتمع:

مؤسسات الإعلام تلعب دورًا حيويًا في التنشئة الاجتماعية وتشكيل المجتمع بشكل عام من خلال العديد من الطرق:

أ-تشكيل الوعي الثقافي والاجتماعي: تساهم مؤسسات الإعلام في توسيع آفاق الناس وتعريفهم بثقافات وآراء مختلفة، مما يعزز التسامح والتفاهم بين أفراد المجتمعات المتنوعة.

ب-نقل القيم والأخلاق: تعمل مؤسسات الإعلام على نقل القيم الإنسانية والأخلاقية، وتعزيزها في المجتمع، وذلك من خلال تقديم البرامج التي تشجع على العدالة والنزاهة وحقوق الإنسان.

ت-تعزيز الديمقراطية والمشاركة المدنية: يمكن لمؤسسات الإعلام تعزيز الديمقراطية والمشاركة المدنية من خلال توفير المعلومات وتشجيع الحوار العام حول القضايا الهامة في المجتمع.

ث-تقديم نماذج إيجابية: يمكن أن تلعب المؤسسات الإعلامية دورًا هامًا في تقديم نماذج إيجابية وملهمة من خلال تسليط الضوء على أفراد ومجتمعات تسهم في التنمية والتقدم.

ج-مكافحة التمييز والتحريض: تساعد مؤسسات الإعلام في مكافحة التمييز والتحريض من خلال نقل رسائل تشجع على المساواة واحترام حقوق الإنسان لجميع فئات المجتمع.

د-تعزيز الوعي البيئي: تساهم مؤسسات الإعلام في زيادة الوعي بالقضايا البيئية وتشجيع السلوكيات المستدامة من خلال نشر المعلومات والحملات التوعوية.

يمكن القول إن مؤسسات الإعلام تلعب دورًا فعالًا في تشكيل الثقافة والقيم والتصورات الاجتماعية للمجتمع، وتؤثر بشكل كبير على سلوكيات الأفراد وآرائهم وتصرفاتهم.

6- المؤسسات الصحية والطبية :

6-1-أنواع المؤسسات الصحية:

المؤسسات الصحية والطبية هي جزء أساسي من البنية التحتية الصحية في أي مجتمع، وتلعب دورًا حيويًا في توفير الرعاية الصحية والعلاج للأفراد والمجتمعات. إليك بعض الأنواع الرئيسية للمؤسسات الصحية والطبية:

أ-المستشفيات: توفر الرعاية الصحية والعلاج للمرضى المحتاجين للعناية الطبية الفورية والدخول للمستشفى لفترات محددة أو طويلة، وتشمل مستشفيات العامة والخاصة ومستشفيات التخصص.

ب-العيادات الطبية: تقدم الخدمات الطبية للمرضى في أماكن قريبة من منازلهم، وتشمل العيادات الطبية العامة والتخصصية مثل عيادات الأطباء العامين وأطباء التخصصات المختلفة.

ت-المراكز الصحية المجتمعية: توفر الخدمات الصحية الأساسية للمجتمعات في مناطق محددة، وتركز على الوقاية من الأمراض وتوعية الناس بممارسات صحية صحيحة.

ث-مراكز الرعاية الطويلة الأجل: تقدم الرعاية والدعم للمرضى الذين يعانون من حالات مزمنة أو تأثيرات طويلة الأمد للأمراض أو الإعاقات، وتشمل دور رعاية المسنين ومراكز العلاج والتأهيل.

ج-مراكز البحوث الطبية والجامعات الطبية: تعمل على البحث العلمي وتطوير التقنيات الطبية وتدريب الكوادر الطبية الجديدة، وتلعب دورًا حيويًا في تقدم مجال الطب وتحسين الرعاية الصحية.

هذه بعض الأنواع الرئيسية للمؤسسات الصحية والطبية، وتختلف في الحجم والمدى والخدمات المقدمة حسب البلد والنظام الصحي المحلي.

6-2-أهمية المؤسسات الصحية والطبية:

-تقديم الرعاية الصحية: تلعب المؤسسات الصحية والطبية دورًا حيويًا في تقديم الرعاية الصحية الأساسية والعلاج للأفراد والمجتمعات، مما يساهم في تحسين جودة حياتهم وزيادة الأمل في الشفاء من الأمراض.

-الوقاية من الأمراض: تعمل هذه المؤسسات على تعزيز ثقافة الوقاية من الأمراض والتوعية بالأمراض المنتشرة والوقاية منها، مما يقلل من انتشار الأمراض ويحد من انتشار الأوبئة.

-تقديم العلاج المتقدم: تساهم المؤسسات الطبية في تطوير وتقديم التقنيات والإجراءات الطبية المتقدمة والعلاجات الجديدة التي تساعد في علاج الأمراض المعقدة والمحتملة للعلاج.

-توفير الرعاية الصحية الأساسية: تقدم المؤسسات الصحية الأساسية خدمات الرعاية الصحية الأولية والتشخيص المبكر والرعاية الوقائية للأفراد، مما يساهم في تحسين صحة المجتمع بشكل عام.

-تعزيز البحث الطبي: تساهم المؤسسات الطبية في دعم البحث العلمي وتطوير المعرفة الطبية من خلال الأبحاث العلمية والدراسات الطبية، مما يساهم في تطوير التقنيات الطبية وتحسين معالجة الأمراض.

6-3- أهداف المؤسسات الصحية والطبية:

-**تحسين صحة الأفراد والمجتمعات:** تهدف المؤسسات الصحية والطبية إلى تحسين الصحة العامة والوقاية من الأمراض وتقديم الرعاية الصحية الشاملة للأفراد والمجتمعات.

-**توفير الرعاية المتميزة:** تسعى المؤسسات الطبية إلى تقديم الرعاية الصحية بجودة عالية وبمعايير متميزة، وتحقيق رضا المرضى والمراجعين.

-**الابتكار والتطوير:** تهدف المؤسسات الصحية إلى دعم الابتكار وتطوير التقنيات الطبية وتحسين الإجراءات الطبية لتحقيق أفضل النتائج للمرضى.

-**التوعية والتثقيف الصحي:** تسعى المؤسسات الصحية إلى نشر الوعي بالصحة والتوعية بالأمراض والوقاية منها وتعزيز السلوكيات الصحية بين الأفراد والمجتمعات.

-**المساهمة في تحقيق العدالة الصحية:** تعمل المؤسسات الصحية على تحقيق العدالة الصحية وتوفير الخدمات الطبية لجميع شرائح المجتمع دون تمييز أو تفريق.

هذه بعض الأهداف الرئيسية للمؤسسات الصحية والطبية، وتهتم هذه المؤسسات بضمان توفير الرعاية الصحية.

6-4- دور المؤسسات الصحية والطبية في المجتمع

دور المؤسسات الصحية والطبية في المجتمع له أهمية كبيرة، حيث تلعب هذه المؤسسات دورًا حيويًا في تحسين الصحة العامة ورفاهية الأفراد والمجتمعات. وسنخرج على الأدوار الرئيسية التي تقوم بها المؤسسات الصحية والطبية في المجتمع:

-**تقديم الرعاية الصحية الأولية:** توفير خدمات الرعاية الصحية الأولية مثل الفحوصات الروتينية، والتشخيص المبكر للأمراض، وتوجيه العلاج الأولي، وتقديم النصائح الطبية والوقاية من الأمراض.

- تقديم الرعاية الطبية المتخصصة: تقديم الخدمات الطبية المتخصصة والعلاجات المتقدمة للأمراض المعقدة والحالات الطبية الخاصة، مما يساهم في تحسين نوعية الحياة للمرضى وتعزيز فرص شفائهم.
- التوعية الصحية والتثقيفية: تقديم النصائح والمعلومات الصحية والتثقيفية للمجتمع بشأن الوقاية من الأمراض، وتعزيز السلوكيات الصحية الإيجابية، وتشجيع الممارسات الصحية السليمة.
- البحث الطبي والابتكار: دعم الأبحاث الطبية والابتكارات الطبية التي تساهم في تطوير علاجات جديدة وتقنيات طبية متقدمة، وتحسين تشخيص الأمراض وعلاجها.
- التدريب والتعليم: تقديم برامج التدريب والتعليم الطبي للكوادر الطبية والعاملين في المجال الصحي، مما يساعد في تأهيل كوادر طبية مؤهلة لتقديم الخدمات الطبية ذات الجودة.
- المشاركة في مكافحة الأوبئة والأمراض الوبائية: التعاون مع السلطات الصحية المحلية والمؤسسات الحكومية لمكافحة الأوبئة والأمراض الوبائية والحد من انتشارها والحفاظ على سلامة المجتمع.
- في الأخير يمكن القول أن المؤسسة الصحية والطبية، تلعب دورًا حيويًا في الحفاظ على صحة المجتمع ورفاهيته، وتساهم في تعزيز جودة الحياة وتحقيق التنمية المستدامة.

7- المؤسسات البيئية وحماية البيئة

7-1-تعريف مؤسسات البيئة وحماية البيئة

مؤسسات البيئة وحماية البيئة هي الهيئات والمنظمات والوكالات التي تعمل على الحفاظ على البيئة الطبيعية والموارد الطبيعية وحمايتها من التدهور والتلوث والتغيرات الضارة. تهدف هذه المؤسسات إلى تعزيز الوعي البيئي وتشجيع الممارسات البيئية المستدامة، وتعتبر عاملاً أساسياً في تحقيق التنمية المستدامة والحفاظ على جودة الحياة على الأرض.

تعمل مؤسسات البيئة وحماية البيئة على تحقيق أهدافها من خلال العديد من الأنشطة والمبادرات، مثل البحث العلمي والتطوير التقني، وتنظيم الحملات التوعوية والتثقيفية، وتطوير السياسات والقوانين البيئية، وتقديم الدعم الفني والاستشارات.

تعريف: مؤسسات البيئة وحماية البيئة تشير إلى الهيئات والمنظمات والوكالات التي تعمل على حفظ وحماية البيئة والموارد الطبيعية والترويج للتنمية المستدامة. تهدف هذه المؤسسات إلى الحد من التلوث والتدهور البيئي والحفاظ على التنوع البيولوجي والاستدامة البيئية للأجيال الحالية والمستقبلية. Barry, J., & Proops, J. (1999).

7-2- أهمية مؤسسات البيئة وحماية البيئة:

-الحفاظ على التوازن البيئي: تساهم هذه المؤسسات في الحفاظ على التوازن البيئي والاستدامة البيئية من خلال حماية الموارد الطبيعية وتقليل الضرر البيئي.

-صحة الإنسان: تؤثر البيئة المحيطة بالإنسان مباشرة على صحته وجودتها، لذا تعمل مؤسسات حماية البيئة على تحسين جودة الهواء والمياه والتربة لضمان صحة الأفراد.

-الحفاظ على التنوع البيولوجي: تعمل هذه المؤسسات على حماية الحياة البرية والبحرية والنباتات والحفاظ على التنوع البيولوجي الذي يعتبر أساساً لاستدامة الحياة على الأرض.

-التنمية المستدامة: تشجع مؤسسات البيئة وحماية البيئة على تبني نماذج تنمية مستدامة تحقق التوازن بين احتياجات الإنسان وحماية البيئة.

-مكافحة التغير المناخي: تسعى هذه المؤسسات إلى الحد من انبعاثات الغازات الدفيئة وتعزيز الاستدامة البيئية للحد من تأثيرات التغير المناخي السلبية.

7-3- أهداف مؤسسات البيئة وحماية البيئة:

-الحفاظ على البيئة الطبيعية: تهدف هذه المؤسسات إلى الحفاظ على البيئة الطبيعية والموارد الطبيعية المتنوعة والحيوية.

-التوعية والتثقيف البيئي: تسعى هذه المؤسسات إلى نشر الوعي بأهمية البيئة وتثقيف الجمهور بالممارسات البيئية الصحيحة.

-تطوير السياسات البيئية: تهدف إلى تطوير وتنفيذ السياسات والقوانين البيئية لضمان حماية البيئة والموارد الطبيعية.

-البحث العلمي والتقنيات البيئية: تسعى إلى دعم البحث العلمي في مجال البيئة وتطوير التقنيات البيئية المبتكرة.

-التعاون الدولي: تعمل هذه المؤسسات على تعزيز التعاون الدولي في مجال حماية البيئة وتبادل المعرفة والتجارب الناجحة في هذا المجال.

تلعب مؤسسات البيئة وحماية البيئة دورًا حيويًا في الحفاظ على جودة البيئة والمحافظة على استدامتها لتحقيق التنمية المستدامة وضمان الرفاهية البشرية.

7-4- دور المؤسسات البيئية وحماية البيئة في المجتمع

دور المؤسسات البيئية وحماية البيئة في المجتمع يتعدى الحفاظ على البيئة الطبيعية، إذ تلعب دورًا أساسيًا في تحسين جودة الحياة للأفراد والمجتمعات بشكل عام. إليك بعض الأدوار الرئيسية التي تقوم بها هذه المؤسسات في المجتمع:

1-التوعية والتثقيف البيئي: تقوم المؤسسات البيئية بتوعية الناس بأهمية البيئة وضرورة حمايتها، وذلك من خلال تنظيم الحملات التوعوية والتثقيفية وإقامة الفعاليات والورش العمل.

2-الحفاظ على الصحة العامة: من خلال مكافحة التلوث وتحسين جودة الهواء والمياه والترية، تساهم هذه المؤسسات في الحفاظ على صحة الإنسان ومكافحة الأمراض المرتبطة بالبيئة.

3-التنمية المستدامة: تعمل المؤسسات البيئية على تعزيز التنمية المستدامة التي تأخذ بعين الاعتبار الاحتياجات البيئية والاقتصادية والاجتماعية للأجيال الحالية والمستقبلية.

4-الحفاظ على التنوع البيولوجي: تسعى هذه المؤسسات إلى حماية التنوع البيولوجي والأنواع الحيوانية والنباتية من الانقراض والتدهور.

5-التنظيم والرقابة: تقوم المؤسسات البيئية بوضع القوانين والتشريعات اللازمة لحماية البيئة، ومراقبة تطبيقها وفرض العقوبات على المخالفين.

6-البحث والابتكار: تدعم هذه المؤسسات البحث العلمي في مجال البيئة وتشجع على ابتكار التقنيات البيئية للحفاظ على البيئة وتحسين جودة الحياة.

7-تعزيز التعاون الدولي: تعمل المؤسسات البيئية على تعزيز التعاون الدولي في مجال حماية البيئة وتبادل المعرفة والتجارب الناجحة.

نستنتج أن المؤسسات البيئية وحماية البيئة تسعى إلى تحقيق توازن بين استخدام الموارد الطبيعية وحمايتها، وتعزيز الاستدامة البيئية والاجتماعية والاقتصادية في المجتمع.

8- المؤسسات الثقافية والفنية

1-8-تعريف المؤسسات الثقافية

تعد المؤسسات الثقافية مجموعة من الهيئات والمنظمات التي تعمل على تعزيز وتنمية الثقافة في المجتمع، بما في ذلك الفنون الجميلة، والتراث الثقافي، والعادات والتقاليد. تتنوع هذه المؤسسات بين المتاحف، والمكتبات، والمراكز الثقافية، والمسارح، والمعاهد الثقافية، والمنظمات غير الحكومية التي تعمل في مجال الثقافة والفنون. (UNESCO, 2009).

8-2-تعريف المؤسسة الفنية:

المؤسسة الفنية تشير إلى الهيئات والمنظمات التي تهتم بتعزيز وتطوير الفنون والثقافة الفنية في المجتمع. تتنوع المؤسسات الفنية بين المعارض الفنية، والجمعيات الفنية، والمسارح، والمعاهد الفنية، والمعاهد الثقافية، وغيرها، وتهدف جميعها إلى دعم وتعزيز الفن والإبداع في مختلف المجالات الفنية مثل الرسم، والنحت، والموسيقى، والسينما، والأدب، والفنون التشكيلية، وغيرها.

8-3-أهمية المؤسسات الثقافية والفنية:

المؤسسات الثقافية والفنية تلعب دوراً حيوياً في المجتمعات على عدة مستويات:

-الحفاظ على التراث والهوية الثقافية: تساهم المؤسسات الثقافية في الحفاظ على التراث الثقافي والتاريخي للمجتمعات، وتعزز الوعي بالهوية الثقافية للأُمم والشعوب.

-تعزيز التعليم والتثقيف: توفر هذه المؤسسات بيئة للتعلم والتثقيف، حيث يمكن للناس اكتساب معرفة جديدة حول الفنون والثقافات المختلفة، وتعزز فهمهم وتقديرهم للعالم من حولهم.

-تعزيز الابتكار والإبداع: توفر المؤسسات الفنية بيئة للفنانين والمبدعين للتعبير عن أنفسهم وتطوير مواهبهم، مما يساهم في تعزيز الابتكار والإبداع في المجتمع.

-دعم الاقتصاد: تلعب المؤسسات الثقافية والفنية دوراً في دعم الاقتصاد من خلال خلق فرص عمل في قطاعات الفن والثقافة، بالإضافة إلى جذب السياح وتعزيز النشاط الاقتصادي المحلي.

-تعزيز التواصل والتفاهم الثقافي: تعمل هذه المؤسسات على تعزيز التواصل والتفاهم بين الثقافات المختلفة، مما يساهم في بناء جسور الفهم والتعاون بين الشعوب.

نستخلص المؤسسات الثقافية والفنية تشكل جزءاً أساسياً من نسيج المجتمعات، حيث تعزز الهوية وتعمق الفهم وتعزز التواصل، مما يساهم في بناء مجتمعات أكثر تقدماً وتعاوناً.

8-4- أهداف المؤسسات الثقافية والفنية

تتنوع أهداف المؤسسات الثقافية والفنية وفقاً لمساهمتها المحددة في المجتمع. ومن بين هذه الأهداف:

-الحفاظ على التراث الثقافي :تهدف المؤسسات الثقافية والفنية إلى الحفاظ على التراث الثقافي

للمجتمع، وحمايته من الاندثار أو التلاشي، وتوثيقه ليظل موروثاً يستفيد منه الأجيال القادمة.

-تشجيع الإبداع والابتكار :تعمل المؤسسات الفنية على تشجيع الفنانين والمبدعين وتوفير البيئة

المناسبة لهم للتعبير عن أنفسهم بحرية وتطوير مواهبهم الفنية.

-تعزيز التعليم والتثقيف :تسعى المؤسسات الثقافية والفنية إلى تعزيز التعليم والتثقيف من خلال

تقديم برامج تثقيفية وتعليمية تناسب جميع شرائح المجتمع.

-تعزيز التفاهم الثقافي :تهدف المؤسسات الثقافية والفنية إلى تعزيز التفاهم والتواصل الثقافي بين

الأفراد والمجتمعات المختلفة، وبناء جسور الفهم والتعاون.

-دعم النمو الاقتصادي :يمكن للمؤسسات الثقافية والفنية أن تسهم في دعم النمو الاقتصادي من

خلال خلق فرص عمل، وتنمية السياحة الثقافية، وتعزيز الابتكار والإبداع.

-تعزيز الهوية الوطنية والانتماء :تهدف المؤسسات الثقافية والفنية إلى تعزيز الهوية الوطنية والانتماء

لدى أفراد المجتمع، وتعزيز الشعور بالانتماء إلى ثقافتهم وتاريخهم الوطني.

تتمثل أهداف المؤسسات الثقافية والفنية في تحقيق التنمية الشاملة للمجتمعات من خلال

الحفاظ على التراث وتشجيع الإبداع وتعزيز التعليم والتثقيف وتعزيز التفاهم ودعم النمو الاقتصادي

وتعزيز الهوية الوطنية والانتماء.

8-5- دور المؤسسات الثقافية والفنية في المجتمع

تلعب المؤسسات الثقافية والفنية دوراً حيويًا في المجتمع على عدة مستويات، ومن بين أهم هذه

الأدوار:

-**تعزيز الهوية الثقافية**: تساهم المؤسسات الثقافية والفنية في تعزيز الهوية الثقافية للمجتمع، حيث تعكس قيمه وتقاليده وتعبيراته الثقافية من خلال الفنون المختلفة مثل الأدب والموسيقى والفنون التشكيلية.

-**تعزيز التعليم والثقيف**: تقدم هذه المؤسسات برامج تعليمية وثقافية متنوعة تساهم في تعزيز المعرفة والوعي لدى الأفراد، وتساهم في تثقيف الجمهور حول مختلف القضايا والمواضيع الثقافية والفنية.

-**تشجيع الإبداع والتفكير النقدي**: توفر المؤسسات الثقافية والفنية منصات للفنانين والمبدعين للتعبير عن أنفسهم بحرية وتطوير مهاراتهم الفنية، وتشجع على التفكير النقدي والابتكار في المجتمع.

-**تعزيز التواصل والتفاهم الثقافي**: تلعب المؤسسات الثقافية والفنية دوراً في تعزيز التواصل والتفاهم بين أفراد المجتمع وبين الثقافات المختلفة، مما يساهم في بناء جسور الفهم والتعاون بين الشعوب.

-**تحفيز النمو الاقتصادي**: تساهم المؤسسات الثقافية والفنية في تحفيز النمو الاقتصادي من خلال خلق فرص عمل في قطاعات الفن والثقافة، وتعزيز السياحة الثقافية وجذب الاستثمارات.

تعزيز الصحة النفسية والعافية: تقدم المؤسسات الثقافية والفنية مساحات للتعبير الإبداعي والاسترخاء، مما يساهم في تحسين الصحة النفسية والعافية العامة للأفراد في المجتمع.

نستنتج أن المؤسسات الثقافية والفنية تلعب دوراً متعدد الأوجه في المجتمع، حيث تساهم في إثراء الحياة الثقافية والاجتماعية والاقتصادية للأفراد والمجتمعات.

الخاتمة:

بهذه الخاتمة، نصل إلى نهاية رحلتنا في مطبوعة الدروس في علم الاجتماع المؤسسة. كانت هذه الرحلة فرصة لاكتشاف عالم جديد من المفاهيم والنظريات والتحليلات التي تشكل أساس دراسة المؤسسات ودورها في المجتمع.

خلال هذه المطبوعة، تعرفنا على أهم المفاهيم في علم الاجتماع المؤسسة مثل الهيكل الاجتماعي، والسلطة، والتغيير، والهوية، والعولمة، وغيرها. كما قمنا بتحليل العديد من النظريات التي تفسر دور المؤسسات في المجتمع، مثل نظرية الوظيفة الاجتماعية البيروقراطية والنظرية الرمزية، ونظرية النظم..... وغيرها.

لقد كانت هذه الرحلة فرصة لنمتلك فهمًا أعمق للمؤسسات ككيانات اجتماعية وكيفية تأثيرها على حياة الأفراد والمجتمعات. والآن، بعد اكتسابنا لهذه المعرفة، نتطلع إلى تطبيقها في الحياة اليومية وفي تحليل التحديات الاجتماعية التي تواجهها.

فلنعلم أن هذه الخبرات والمعارف التي اكتسبناها ليست نهاية الرحلة، بل هي بداية لمغامرات جديدة في استكشاف عالم الاجتماع المؤسسة وفهم أعمق للتفاعلات الاجتماعية وتحليل الظواهر الاجتماعية المعقدة.

قائمة المراجع

المراجع العربية

- احسان محمد الحسن. (2015). *النظريات الاجتماعية المتقدمة*. عمان: دار وائل للنشر، ط3.
- أحمد زايد. (1981). *علم الاجتماع بين الاتجاهات الكلاسيكية والنقدية*، الطبعة الأولى. القاهرة: دار المعارف.
- ألان توران. (1983). *المجتمع ما بعد الصناعي*. (جلال موريس، المترجمون) دمشق - سورية: وزارة الثقافة والإرشاد القومي.
- تعريف مؤسسات الإعلام. "الموسوعة العربية الميسرة". تاريخ الوصول: 29 أبريل 2024. الرابط:
- مؤسسات-الإعلام <http://arab-ency.com.sy/media>
- جان فرانسوا دورتيه، و فيليب كابان. (2010). *علم الاجتماع من النظريات الكبرى إلى الشؤون اليومية أعلام وتواريخ وتيارات*. (حسن إياس، المترجمون) دمشق: دار الفرقد للطباعة والنشر والتوزيع.
- جمال بن خالد. (2016). *الخدمات الاجتماعية العمالية والثقافة التنظيمية في ظل التغير التنظيمي للمؤسسة الصناعية الجزائرية*، أطروحة دكتوراه علوم، تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل. سطيف: قسم علم الاجتماع، جامعة سطيف2.
- حياة بلقرة. (2018). *تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية في اطار الجودة الشاملة- دراسة سوسيولوجية*، أطروحة دكتوراه علوم، تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل. باتنة: جامعة الحاج لخضر.

- رابح كعبش. (2006). علم الاجتماع والتنظيم. قسنطينة، الجزائر: جامعة منتوري.
- الشاعر، أحمد. "المؤسسات الدينية ودورها في الحياة الاجتماعية". مركز الدراسات والبحوث الاجتماعية - جامعة الأزهر. 2018.
- طلال عبد المعطي مصطفى. (2002). أبحاث في علم الاجتماع، نظريات ونقد. دمشق: دار هادي، .
- عبد الكريم غريب. (2009). سوسيولوجية المدرسة. الدار البيضاء: منشورات عالم التربية.
- عبد الله حسين جوهر. (2011). استراتيجيات الإدارة الحديثة؛ التخطيط- التطوير- الرقابة. الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة.
- العربي خموش. (2001). محاضرات اقتصاد المؤسسة. قسنطينة: مطابع جامعة منتوري.
- علي شتا، و فادية عمر الجولاني. (1997). علم الاجتماع التربوي. القاهرة : مكتبة و مطبعة الاشعاع الفنية.
- علي غربي، و آخرون. (2007). تنمية الموارد البشرية. مصر: دار الفجر للنشر والتوزيع.
- عمر صخري. (2006). اقتصاد المؤسسة، الطبعة الرابعة. الجزائر: ، ديوان المطبوعات الجامعية.
- غانم هنا. (1999). بناء المجتمع، الطبعة السادسة. دمشق: منشورات جامعة .
- فوزية غميص. (2018). أثر العوامل المادية والإنسانية في الوقاية من حوادث العمل بالمؤسسة الاقتصادية العمومية، أطروحة دكتوراه علوم غير منشورة، تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل. سطيف: قسم علم الاجتماع، جامعة سطيف2.

- محمد الغيور. (بلا تاريخ). حول تجربة في حكمة التدبير التربوي الإقليمي. لجهة الدار البيضاء الكبرى. منشورات مجلة عالم التربية، 20.
- محمد عبد المولى دقس. (2005). علم الاجتماع الصناعي، ط5. عمان: دار المجدلاوي.
- محمد علي محمد. (1998). علم اجتماع التنظيم: مدخل للتراث والمشكلات والموضوع والمنهج. الاسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
- محمد قاسم القريوتي. (2008). نظرية المنظمة والتنظيم، الطبعة الثالثة. عمان - الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.
- محمد قاسم القريوتي. (2009). مبادئ الإدارة (التنظيمات والعمليات والوظائف)، الطبعة الرابعة. مصر: دار وائل للنشر والتوزيع.
- مصطفى أمل عصفور. (2008). قيم ومعتقدات الأفراد وأثرها على فاعلية التطوير التنظيمي، المنظمة العربية للتنمية الإدارية. القاهرة، جمهورية مصر العربية: بحوث ودراسات، مصر الجديدة.
- مصطفى خلف عبد الجواد. (2009). نظرية علم الاجتماع المعاصر. الأردن، عمان: دار المسيرة.
- الموقع الرسمي لمركز الدراسات الإسلامية بجامعة القاهرة
- نادية سعيد، عيشور. (2013). الصراع الاجتماعي، الاتجاهات النظرية: التقليدية والسوسيولوجية، الطبعة الأولى. عمان - الأردن: دار مجدولاي للنشر والتوزيع.
- نادية عاشور. (1998). التنمية الصناعية وأثرها في الأسرة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع التنمية. قسنطينة: قسم علم الاجتماع، جامعة الاخوة منتوري.
- ناصر قاسيمي. (2011). دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.

- نواف كنعان. (1999). *لقيادة الادارية، الطبعة الأولى*. عمان، الأردن: مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع.

- نور الدين زمام. (2011). *مجلة دفاتر المخبر، مخبر المسألة التربوية في الجزائر في ظل التحديات الراهنة، 6(2)، الصفحات 185-195*.

المراجع الأجنبية

- Barry, J., & Proops, J. (1999). Seeking sustainability discourses with Q methodology. *Ecological Economics*, 28(3), 337-345.
- Bell, J. (2012). "Governance Organization and Political Institutions". Cambridge University Press.
- Berger, P., & Luckmann, T. (1966). *The Social Construction of Reality: A Treatise in the Sociology of Knowledge*. Anchor Books.
- Berger, P., & Luckmann, T. (1966). *The Social Construction of Reality: A Treatise in the Sociology of Knowledge*. Anchor Books.
- Blumer, H. (1969). *Symbolic Interactionism: Perspective and Method*. University of California Press.
- Blumer, H. (1969). *Symbolic Interactionism: Perspective and Method*. University of California Press.
- DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. *American Sociological Review*, 48(2), 147-160.
- Durkheim, E. (1922). : *Education et sociologie*, 9e édition. librairie Félix Alcan.
- Durkheim, E. (1997). "The Social Institutions". Oxford University Press.
- Ferrante, J. (2019). *Sociology: A Global Perspective*. Cengage Learning.
- Gibson, M. (2004). "The Social Construction of Reality: A Treatise in the Sociology of Knowledge". Peter Berger.
- Goffman, E. (1959). *The Presentation of Self in Everyday Life*. Anchor Books.
- Greenwood, J. (2007). "Institutional Application in Higher Education". *Educational Research Review*.
- Harrison, B. C., & Ballantine, J. H. (2017). *Power and Society: An Introduction to the Social Sciences*. Cengage Learning.

- Hirsch, E. (1983). "The Concept of Corporate Culture". *Administrative Science Quarterly*.
- Holman, P. (2005). "Institutional Policies: Analysis, Design, and Evaluation". Sage Publications.
- Mead, G. H. (1934). *Mind, Self, and Society: From the Standpoint of a Social Behaviorist*. University of Chicago Press.
- Meyer, J. W., & Rowan, B. (1977). Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. *American Journal of Sociology*, 83(2), 340–363.
- Molina, M. (2007). "Institutional Interaction and Economic Transformation". New York University Press.
- Nelson, R. (2002). "Institutional Adaptation and Sustainability in Business". Edward Elgar
- North, D. (1990). "Institutions, Institutional Change, and Economic Performance". Cambridge University Press.
- Parsons, T. (1951). "The Social System". Routledge.
- Scott, R. (2001). "Institutionalization and Political Stability". Cambridge University Press.
- Scott, W. R. (2014). *Institutions and Organizations: Ideas, Interests, and Identities*. Sage Publications.
- Singh, J. (2010). "Institutional Representation and Leadership". Sage.
- UNESCO. (2009). UNESCO Framework for Cultural Statistics (FCS), Revised version. Paris: UNESCO Institute for Statistics.
- Wenger, D. (2008). "Institutional Change: A Conceptual Framework". Cambridge University Press.
- Zillico, D. (2009). "Institutional Values and Employee Behavior". *Harvard Business Review*.