

الدراسات السوسولوجية وموضوع المؤسسة قراءة في أهم عوامل التأخر وتأسيس سوسولوجيا المؤسسة

د.سلمى حميدان، جامعة محمد الشريف مساعديّة سوق أهراس- الجزائر
أ. أمال موق، جامعة محمد الشريف مساعديّة سوق أهراس- الجزائر

Sociological studies and institution topic Reading in The most important reasons delay and the establishment of the sociology of the institution

Dr. Salma Hamidane - Lecturer, Faculty of humanities and social sciences,
Mohamed El cherif Messaadia University, Souk Ahras, Algeria.
Researcher: Amel Moug - Faculty of humanities and social sciences,
Mohamed El cherif Messaadia University, Souk Ahras, Algeria

ملخص: يتناول هذا المقال الدراسات السوسولوجية وموضوع المؤسسة حيث تأخر الاهتمام بسوسولوجيا المؤسسة نتيجة عوامل منها وجود تخصصات: سوسولوجيا العمل، سوسولوجيا المنظمة. وقد تم تأسيس سوسولوجيا المؤسسة نتيجة الدراسات النقدية للحقلين السابقين، فهي تتميز بالتأثير على المجتمع وكذا انفتاحها على المحيط وإنتاج قيم اجتماعية وهذا ما يثبت أن الاختلاف بين سوسولوجيا العمل، سوسولوجيا المنظمات وسوسولوجيا المؤسسة ليس اختلافا في التسمية بل هو اختلاف في المقاربات وطبيعة المشكلات.
الكلمات المفتاحية: سوسولوجيا المؤسسة، البيروقراطية، التحليل الاستراتيجي، القيم الاجتماعية، الهوية المهنية.

Abstract: This article treat the sociological studies and institution topic, where attention to the Sociology of the Institution is delayed as a result of reasons and of these reasons is the exist of specialities: Work sociology, Organization Sociology.

The Sociology of the Institution has been established as a result of the critical studies of the former two fields, it's characterized by it has an impact on society as well as its openness to the ocean and the production of social values, that which proves the difference between the Sociology of Work, Sociology of the Organization and Sociology of the Institution is not just difference of names but it's difference in approaches and the nature of problemes.

Keywords: Sociology of the Institution, Bureaucratic, Strategic Analysis, Social Values, Professional Identity.

مقدمة:

تلعب المؤسسات دورا بارزا في حياة الأفراد، وخصوصا أنها كانت ميدانا للعديد من التحقيقات والدراسات الميدانية، إلا أنه تأخر اهتمام الباحثين و علماء الاجتماع بها، وبقيت فاصلة وكما تشير "AnniBorzeix" فإن المؤسسة بقيت كإطار أو ديكور تلاحظ فيه التحولات والتطورات التكنولوجية واستراتيجيات أرباب العمل والنقابيين وتطورات تنظيم العمل، وعلاقات السلطة... فلم تشكل موضوع دراسة مستقل.

والمؤسسة بالأساس لم تكن سوسولوجية، بل هي اقتصادية ولها بعد اقتصادي وبقاؤها مرتبط بمدى نجاعتها، ولكن محددات النجاح ومحددات المردودية ليست فقط عوامل مادية وإنما خاصة إذا أخذناها كمؤسسة علاقات اجتماعية- هي عوامل مرتبطة بمنظومة العلاقات الاجتماعية. كما يرتبط أداء المؤسسة بالفاعلين وبطبيعة العلاقات أو طبيعة النسق الاجتماعي إذ أن تحقيق الفاعلية ليس مرهونا فقط بعوامل مادية بل مرتبط بعوامل اجتماعية، وبالتالي فهذا التشخيص يعطي إمكانية لتنفيذ العلاقات الاجتماعية واعتماد إمكانيات تدعم فاعلية العلاقات الاجتماعية وعلاقة المؤسسة بالمحيط.

وفي هذا الإطار يمكن طرح إشكالية بحثنا في السؤال الجوهرية التالي: ما هو موقع المؤسسة في الدراسات السوسولوجية؟

أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى ما يلي:

- معرفة موقع المؤسسة في الدراسات السوسولوجية.

- التعرف على عوامل تأخر سوسولوجيا المؤسسة كتخصص مستقل.

- التعرف على بدايات تأسيس سوسولوجيا المؤسسة لدى كل من سانسلويو، ومارك موريس.

أولا. عوامل تأخر سوسولوجيا المؤسسة كتخصص مستقل: تتمثل أهم عوامل هذا التأخر فيما يلي:

1. عوامل متعلقة بطبيعة الاهتمام (السياق): قبل الثمانينات لم تكن المؤسسة في المجتمع الفرنسي لها سمعة جيدة ولم تكن مركز اهتمام حتى السياسيين، ذلك لما شهدته تلك الفترة من استغلال الأفراد والسجن. فقد عرفت أوروبا عامة تجربة سياسية تمثلت في الأحزاب والنقابات والمؤسسات، مما زاد من الاهتمام بالحركات الاجتماعية وفي خضمها الحركات العمالية(مروان لمدير، 2017، ص72).

فبالنسبة لـ "جورج فريدمان" و"بيارنافيل" و"ألان توران" لم تكن المؤسسة في حد ذاتها مركز الاهتمام السوسولوجي، وإنما كان الاهتمام مُركزا على مصير المجتمع الصناعي الكبير بعد الحرب العالمية الثانية وتحت التأثيرات البنوية العميقة التي أحدثتها العمل الصناعي(مروان لمدير، 2017، ص73).

ولقد انصب اهتمام علماء الاجتماع في البداية على تقسيم العمل، الاغتراب، تطور صراعات عمل جديدة، الآثار الاجتماعية للتغيرات التقنية... واتجهت اهتمامات الباحثين إلى محاولة فهم العلاقات الاجتماعية الجديدة الناشئة، داخل مجتمع متحول وكانت هذه الإسهامات متأثرة بالتيار الماركسي المهيمن، حيث ينظر للمؤسسة كجهاز أو أداة لإنتاج الهيمنة والاعتراب.

الدراسات السوسولوجية وموضوع المؤسسة قراءة في أهم عوامل التأخر وتأسيس د.سلمى حميدان، أ. أمل موق
وإلى حدود السبعينيات، تم القيام بدراسات إيميريكية من طرف مجموعات بحث متعددة ولكن
دون وحدة فيما بينها.

2. عوامل متعلقة بطبيعة الموضوعات (الانقسام): تشير "AnniBorzeix" في هذا الإطار
وفي محاولتها لتفسير الاهتمام الضئيل بالمؤسسة وإلى غاية سنوات الثمانينات، إلى الانقسامات
الداخلية الخاصة بالحقل السوسولوجي، فسوسولوجيا العمل وسوسولوجيا المنظمات
كتخصصين أو كحقلين اشتغلا واهتما بالمؤسسة (كميدان للدراسة) قد تطور بطريقة مستقلة حول
مرجعيات وإشكالات دراسية مختلفة، إضافة إلى ذلك فقد تضاعف الانكسار الحاصل بين هذين
الحقلين بفعل التعارض الإيديولوجي، أي بين سوسولوجيا العمل المستلهمة من التحليل الماركسي
والمهتمة بدراسة الحركات العمالية وصراعات العمل، وسوسولوجيا المنظمة التي تنبعا الأعمال
الأنجلوسكسونية والتي تركز على علاقات السلطة والهيئات المسيرة، وعلى الرغم من ثراء
الإنتاجات العلمية الخاصة بالحقلين إلا أنهما لم يضعوا المؤسسة في مركز اهتماماتهم، وفيما يلي
سيتم عرض كلا التخصصين:

1.2 سوسولوجيا العمل: (المقاربة الماركسية): تعد سوسولوجيا العمل حسب "جورج
فريدمان" و"بيار نافيل" دراسة كل التجمعات الإنسانية التي تتشكل في إطار العمل في مختلف
أبعادها، وفيما يلي تقسيم سوسولوجيا العمل (ماكرو-مايكروسوسولوجي)¹:

ماكروسوسولوجي: (تيار تنظير) كارل ماركس: ترجع أولى ملامح النظر للعمل ولمسائله
المختلفة التي عرفها عصر بزوغ الرأسمالية الصناعية، إلى أطروحات "آدم سميث A."
Smith (1790-1723) الذي احتلت مسألة تقسيم العمل عنده مكانة رئيسية، فاعتبرها سر
التطور الذي طرأ على القوة الإنتاجية للعمل، كما يمكن أن تندرج في الإطار نفسه مجمل
إسهامات "ألكسيسدي توك فيل A. Tocqueville" (1859-1805)، و"كارل ماركس K."
Marx (1883-1818)، و"إميل دوركهايم E. Durkheim" (1917-1858)، وكذلك
"هربرت سبنسر H. Spencer" (1903-1820).

في هذا التيار اهتم ماركس بمسألة العمل ببعدها الفلسفي، وحسبه فإن في المجتمع الشيوعي
الاشتراكي فقط يستطيع الأفراد تحقيق وضعهم ومكانتهم الخاصة للابتكار، أما كل المجتمعات
الطبقية القائمة على الطبقات فهي تقوم على اغتراب أعضائها وتجريدهم من آدميتهم وحرمانهم
من فرصة تحقيق ذاتهم وكيانهم الخاص، وبالنسبة لماركس فإن الكائن البشري محروم من كونه
كائن بشري في مجتمع الطبقات (فليب جونز، 2010، ص113)، ونلاحظ أنه على مستوى هذا
التيار تبقى سوسولوجيا العمل في شكل تنظير.

ومن خلال ما سبق يمكن القول أن هذا التيار يرى أن الأفراد ما هم إلا جزء من المجتمع و
ليست لهم أي إرادة أمام قوته، وبهذا لا يمكن أن يكون الفرد منطلقا لدراسة المجتمع بأي شكل من
الأشكال.

¹ تطلق هذه التسمية على علم الاجتماع المصغر وعلم الاجتماع الكلي.

مايكروسوسولوجي: (تيار تطبيقي) إلتون مايو: إن النشأة الفعلية لعلم اجتماع أو سوسولوجيا العمل تعود لثلاثينيات القرن العشرين، ففي عام 1944 استكمل "إلتون مايو" **E.Mayo** (1880-1949) وزملاؤه دراساتهم التي قاموا بإجرائها في عدة تنظيمات صناعية، من بينها مصانع الهاوثورن Hawthorne لإنتاج معدات التليفونات التابعة لشركة ويسترن إلكتریک Western Electric Company (طلعت إبراهيم لطفی، 2007، ص17).

ونشرت نتائج هذه الدراسة التي أجريت في مصانع الهاوثورن سنة 1939، وكانت نتائجها أن هناك مجموعة أخرى من العوامل التي تفوق في التأثير ذلك الذي تحدثه الظروف المادية للعمل، وعند البحث المعمق برز الجانب الاجتماعي في التأثير على علاقات العمل والإنتاج، واعتبروا من خلال ذلك أن المصنع يؤلف نظاما اجتماعيا Social System تظهر من خلاله علاقات جديدة، تتمثل في علاقات غير رسمية تتسم بتأثيرها في أنماط التفاعل الاجتماعي في وسط العملية الإنتاجية، ولا بد إذن أن ينظر إلى العامل باعتباره كائنا اجتماعيا له حاجاته ورغباته وميولاته واتجاهاته ومشاعره المؤثرة في مجمل أدائه الإنتاجي (خليل محمد حسن الشماخ، خضير كاضم حمود، 2007، ص65)، وفي هذا المستوى أصبحت سوسولوجيا العمل أكثر إجرائية وميدانية.

وعليه فإن الماكروسوسولوجي يهتم بدراسة الأنساق الاجتماعية الكبرى للعمل بينما المايكروسوسولوجي يركز على الجانب التطبيقي له أي التحليل على مستوى الأفراد أو الجماعات الصغيرة، وهذا لا يعني أن هناك تمييزا بينهما، بل أن هذين المنهجين الدراسيين مترابطان كل الترابط ويكمل أحدهما الآخر (أنتوني غدنز، 2005، ص160).

ومن خلال ما سبق يمكن القول أن التيار الماكروسوسولوجي أهمل الاهتمام بالفرد كجزء لدراسة المجتمع، في حين نجد أن التيار المايكروسوسولوجي أراد رد الاعتبار للفرد واتخاذ كمنبداً لفهم الظواهر الاجتماعية، ومع ذلك فقد بقيت المؤسسة مجرد مكان فقط تجرى فيه هذه الدراسات والتحليلات، ولم تكن تشكل موضوعاً مستقلاً للدراسة.

2.2 سوسولوجيا المنظمة: (المقاربة الوظيفية): تهتم سوسولوجيا المنظمة بتطبيق نظريات علم الاجتماع ومناهجه وأدواته التصويرية في دراسة التنظيمات ذات الأنماط المختلفة والأهداف المتباينة، ويستمد هذا الميدان أهميته من ارتباطه الوثيق بالنظرية العامة في علم الاجتماع، ومن أهمية التنظيمات كمواقع إستراتيجية أو مجتمعات صغيرة، يمكن اختبار هذه النظريات في نطاقها.

تستند دراسات هذا الميدان أساساً على الأسس النظرية التي قدمها عالم الاجتماع الألماني "ماكس فيبر M. Weber" (1864-1920) في دراسته للبيروقراطية، والتحليلات الاجتماعية للقوة والسلطة في المجتمع، وكافة التعديلات التي أدخلت على نموذج المثالي للبيروقراطية (طلعت إبراهيم لطفی، 2007، ص19).

فقد مثلت أفكار ماكس فيبر حول الظاهرة البيروقراطية، إلى جانب "التنظيم العلمي للعمل" الذي صاغه المهندس "فريدريك تيلور F. Taylor" (1856-1915) مرتكزات فعلية أسهمت

الدراسات السوسولوجية وموضوع المؤسسة قراءة في أهم عوامل التأخر وتأسيس د.سلمي حميدان، أ. أمل موق
في التأسيس لفكر سوسولوجي مختلف حول التنظيمات، طبعاً إلى جانب تفاعلها مع غيرها من
الرؤى.

ويمكن القول أن سوسولوجيا التنظيمات هي نتيجة الدراسات النقدية للنموذج البيروقراطي،
وهذه الدراسات النقدية اكتشفت عديد مظاهر الخلل الوظيفي²، مثل ما وجده "روبرت مارتن R.
Martin" (1952) من مظاهر الخلل.

وأيضاً نجد أن "ماكس فيبر" في دراسته للظاهرة البيروقراطية -وهي مفهوم السلطة الشرعية-
قد شدد على أهمية العلاقات الرسمية المرتبطة بقواعد السير الداخلية للمؤسسة، ولكنه لم يتطرق
إلى الروابط غير الرسمية والعلاقات الموازية التي تنشأ بين عناصر التنظيم، وهو ما انتبه إليه
فيما بعد علماء اجتماع التنظيم من أمثال عالم الاجتماع الفرنسي "ميشال كروزيي M. Crozier"
(1922-2013) الذي أثار الانتباه إلى ما تفرزه الظاهرة البيروقراطية من علاقات موازية
تتشكل على هامش البنى الرسمية المعلنة في تنظيم معين، وإلى أن التغيير الناجح هو نتاج
سيرورة جماعية يتم من خلالها خلق وتحريك الموارد قصد بناء مناورات جديدة تتمتع بحرية
التطبيق دون قيود، وتجعل النسق يضبط التوجه أو إعادة التوجيه كجماعة إنسانية وليس كآلة (عبد
القادر خريش، 2017، ص248).

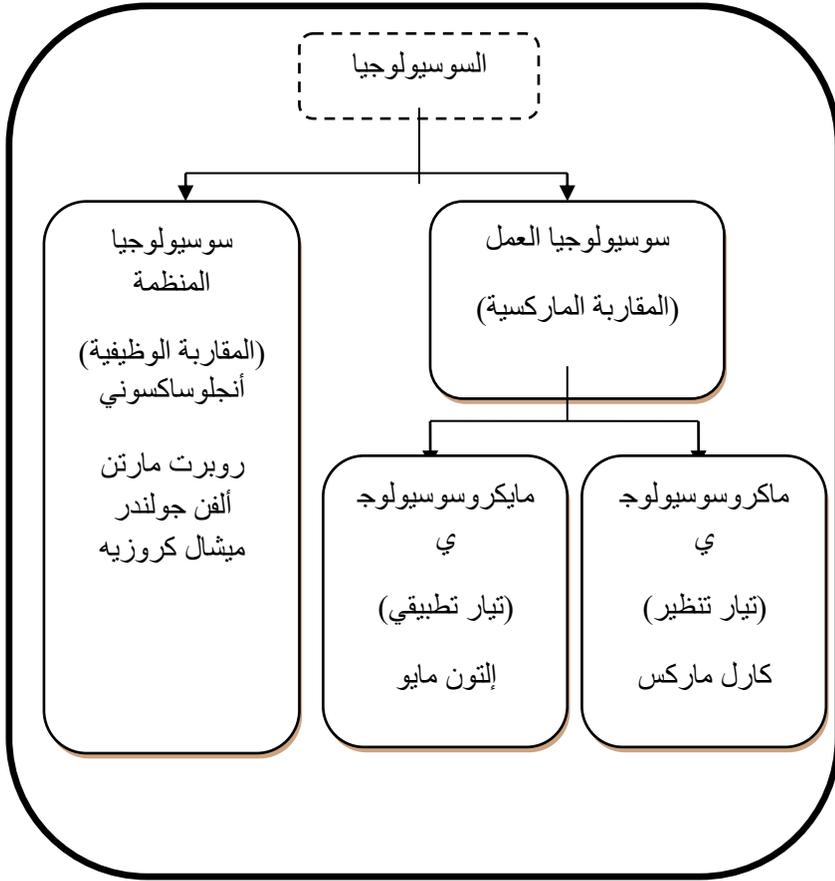
كما أكد "كروزيي" أن كل علاقة تنظيمية داخل المنظمة هي علاقة سلطة، وهنا تغير مفهوم
السلطة، فكل فرد داخل المنظمة يعتبر فاعلاً اجتماعياً بمعنى كل فرد داخل المنظمة له إمكانية
للتصرف ومن المستحيل السيطرة على الأفراد بصورة مطلقة، حيث يمكنه وجود مساحة لتنفيذ ما
يريد حتى داخل القواعد الرسمية، فالتنظيم الرسمي لا يمكنه مراقبة الأشخاص أو العمال في كل
الحالات، أي أن ما يحدد طبيعة السلطة مرتبط بمصادر السلطة فنجد "أ" يمارس السلطة على
"ب" في حالة، وفي حالات أخرى يحدث العكس فيصبح "ب" من يمارس السلطة على
"أ" (Dominique Martin, 2016, p11)، فالمثال الذي قدمه عن مهندس الصيانة يبرر ذلك،
حيث يقول أنه إذا وقع عطب على مستوى الصيانة فلا يمكن للرئيس أو المدير أن يتصرف في
مدة الإصلاح أو غيرها، فقط مهندس الصيانة له الحق في ذلك، أي أنه يمارس سلطة في عمله
رغم أن مستواه في السلم التنظيمي متدني.

ويضيف "كروزيي" أن الواقع التنظيمي سيتجاوز كل ما تم التخطيط له، فالسلطة أو المنظمة لا
يمكنها أن تتنبأ بالعمليات المستقبلية، حتى وإن تم وضع قواعد، فالفاعلين سوف يتجاوزون هذه
القواعد ويسعون لتحقيق أهدافهم واستراتيجياتهم وهذا ما عبر عنه بمصطلح "ألعاب فاعلين" -
نظرية بارزة لـ كروزيي وهي نظرية التحليل الاستراتيجي- أي أن السلطة حسبها هي محصلة
علاقة اجتماعية تفاوضية ترتبط بالسياق وبموارد السلطة، ليخلص إلى اسم "سوسولوجيا الفعل
المنظم" بدل المنظمات، فهو مؤسس مركز سوسولوجيا المنظمات Centre De Sociologie
.Des Organisations

² الخلل الوظيفي: مفهوم جاء به روبرت مارتن R. Martin، ويقصد به (النموذج البيروقراطي لا يشتغل بالطريقة
المثلى ليحقق أهداف المنظمة).

الدراسات السوسولوجية وموضوع المؤسسة قراءة في أهم عوامل التأخر وتأسيس د.سلمى حميدان، أ. أمل موق
ومنه يمكن القول أن سوسولوجيا المنظمات تركز على الجانب الداخلي، أي كل ما هو تنظيم،
قواعد، أطر... بما يدل على كيفية اشتغال المنظمات بعلاقات السلطة، وهذا لا يوفر إمكانية إعطاء
الطابع الخاص أو النوعي للمؤسسة.
ويمكن تلخيص ما سبق في المخطط التالي:

الشكل رقم (1): عوامل التأخر المتعلقة بطبيعة الموضوعات (الانقسام)



المصدر: من إعداد الباحثتين انطلاقاً من الأدبيات الواردة في الصفحات السابقة.
إن الموضوعات الأولى لسوسولوجيا العمل تختلف إلى حد ما عن موضوعات سوسولوجيا
المنظمات التي تهتم بالأساس بدراسة السلوكيات الفردية واشتغال الجماعات الإنسانية المشكّلة في
التنظيمات، غير أن التمييز بشكل واضح ودقيقين التخصصين لم يبرز إلا في حدود الستينيات،
وقد كانت عملية التمييز هذه على علاقة بما طوره وأنتجه "كروزيه" طوال نفس الفترة من
كتابات ومقالات نظرية حول سوسولوجيا المنظمات وبإنشاء مركز سوسولوجيا المنظمات

Centre Des Sociologie Des Organisations(Rot, G. & Segrestin, D., 2016, p.2)

وبما أن الواقع يثبت -طبعاً مع اعتبار الأهمية الاقتصادية- أنه لا يمكن إبعاد إنتاج ألعاب الفاعلين، أيضاً فهو يثبت أنه لا يمكن إبعاد نقل قواعد وقيم إلى المجتمع أي انفتاحها على المحيط الخارجي، وبهذا أصبحت المؤسسة كفاعل و تؤثر في المجتمع وتسهم في تشكيل القيم الاجتماعية، فهي مثل الأسرة، المدرسة، المسجد..ولذلك انضمت إلى المؤسسات المشكلة للقيم والتنشئة الاجتماعية.

والمؤسسة أصبحت تمثل قدرة على إنتاج قيم لا تقتصر فقط على المستوى الداخلي، بل لها إمكانية في التأثير في المجتمع وتشكيل نموذج ثقافي للمجتمع، وهذه القيم التي تنقل للمجتمع جاءت بها سوسولوجيا المؤسسة، حيث أن المؤسسة الاقتصادية لا تلغي التنشئة الاجتماعية للفرد بل تعدها وتضيف عليها الجديد فهي -أي التنشئة- مستمرة وليست مرتبطة بالطفولة.

إن المؤسسة بهذا المعنى وبأنها منتجة لمجتمع جديد، لم تكن تشكل موضوع دراسة مستقل في ظل سوسولوجيا العمل أو حتى سوسولوجيا التنظيمات، لكن ومع تغير التوجهات في سنوات الثمانينات، والتي بدت في فرنسا على أنها مرحلة إعادة التأهيل الاجتماعي والسياسي للمؤسسة، لم يكن بمقدور علماء الاجتماع البقاء بعيداً ومن دون اهتمام بهذه الظاهرة وكان عليهم إثبات مساهمتهم فيها، حيث لوحظ على الدراسات المركزة على المؤسسة، وبرزت حول باحثين مثل "رونوسانسوليو R. Sainsaulieu" و"مارك موريس M. Mouris" محاولة لتأسيس سوسولوجيا مؤسسة تهتم بالظواهر الهوياتية والثقافية التي تشكل المؤسسة مكاناً لها.

ثانياً. ظهور وتأسيس سوسولوجيا المؤسسة:

قد يُنظر للمؤسسة كتجميع لآليات الإنتاج والتوليف بين عناصر العمل ورأس المال، وهي نظرة اختزالية، أو على أن لديها مكانة أساسية وباعتبارها قادرة على الانفتاح والتأثير في محيطها، وعلى إنتاج القواعد والثقافة والقيم والسلوكيات الخاصة بها، أي باعتبارها وحدة مستقلة تؤثر على النسق الاجتماعي، ولاشك أن هذه الرؤية أي الثانية تسمح بدراسة المؤسسة كموضوع مستقل كما هو الحال بالنسبة للأسرة أو المدرسة.

إن طموح سوسولوجيا المؤسسة هو بناء أدوات مفاهيمية تسمح في نفس الوقت بالتفكير بوحدة المؤسسة (كبناء اجتماعي قائم حول مشروع) وبتنوعها (في كونها تجمع عقلانيات مختلفة وتضم تحالفات للمصالح وباعتبارها مكان للصراعات الاجتماعية) والتفكير في استقلاليتها وانفتاحها على المحيط أو العالم، وفي وظيفتها كتتظيم اقتصادي وفي طبيعتها كهيئة بالنسبة للعالم الاجتماعي، وفيما يلي سيتم تناول مثالين كتجسيد لسوسولوجيا المؤسسة:

1. سانسوليو والهوية المهنية: يعتبر هذا التيار استلهاماً لـ **انثروبولوجيا**، فهو يركز على تحليل الهويات الجماعية، ويستند "سانسوليو" في تحديد مفهوم الهوية المهنية على المقاربة الثقافية والتي لا تنتظر للمؤسسة كـ مجال مختصر حول عملية الإنتاج، بل انطلاقاً من كون المؤسسة مجالاً للتنشئة الاجتماعية.

الدراسات السوسولوجية وموضوع المؤسسة قراءة في أهم عوامل التأخر وتأسيس دسلمي حميدان، أ. أمل موق
وتشكل الهويات الفردية والاجتماعية، حسب القيم والمعايير التي تشكلت عليها بنية المؤسسة، فهو
ينظر للعامل ليس كعنوان منفذ بل كفاعل منتج ومبدع يسهم في إنتاج وإعادة إنتاج ثقافة المؤسسة،
لذلك فالهوية المهنية حسب "سانسوليو" لها سمات وبصمات البع الدلثافي (Robert Holcman, p21).

بمعنى أننا أمام مجتمع مؤسسة الفاعل فيه ملتزم بقواعد وضوابط إذ أن سلوكياته تعكس امتثاله
للقيم والمعايير المنتجة جماعيا عبر التفاعل اليوم يبين مختلف الفاعلين الاجتماعيين، وبالتالي
نحن أمام مؤسسة اجتماعية تسهم في التنشئة الاجتماعية لأفرادها والخروج عن قيمها يعد سلوكا
غير مناسب للنسق العام، ولأن تحقيق الذات مرهون بإعتراف الآخر، فقد قدم "سانسوليو" أربعة
شروط للاعتراف بالذات والآخر تتمثل في ما يلي:
-الانتماء للمؤسسة.

-تحقيق إنجاز فردي وجماعي.

-المسار الشخصي المهني.

-القدرة على مقاومة كل أشكال الهيمنة التي تفرض في مجال العمل (Robert Holcman, p21)
وتعتبر ثقافة المهنة حسب "سانسوليو" من المفاهيم الأساسية إذ تعد إسهاما اجتماعيا في تأسيس
الهوية الجماعية، حيث أن المشكل الثقافي للتنمية الاجتماعية يؤدي إلى بروز المعايير و القيم و
الرموز التي تجعل من الممكن التقاء الفاعلين في فعل جماعي، فالاعتراف بالهويات الجديدة
يتحول إلى ضرورة ثقافية مركزية لهذه الحقيقة الاجتماعية المتعددة، لأن كل فاعل سيخاطر بقوة
ووسائل هويته الشخصية في اللعب الخطير للاستراتيجيات التفاعلية (Renaud Sainsaulieu, 1987, p350).

ويهتم "سانسوليو" بالتجارب العلائقية و الاجتماعية للسلطة داخل الوسط المهني لأن هوية
البالغ تبقى أكثر ارتباطا بالوسائل الاجتماعية التي يملكها من أجل دعم تميزه في الصراع، وبهذا
يتبين أن "سانسوليو" يركز على التجارب العلائقية للفرد داخل الفضاء المهني، فالوسائل
الاجتماعية التي يزود بها الفرد تلعب دورا كبيرا في عمليات التفاعل داخل الوسط المهني حيث
يتم استدعاؤها أثناء عمليات الصراع من أجل تحقيق الاعتراف للفاعلين بنوع من القوة الفعلية أو
الرمزية.

فبواسطة السلطة التي يمتلكها الفاعل، أو من أجل السلطة التي يريد أن يمتلكها يدخل مع
الفاعلين الآخرين في صراع أو في تحالفات أو تعاون، أو استراتيجيات سلوكية من أجل تحقيق
الاعتراف بالفاعل أو بمجموعة الفاعلين كمالكين لسلطة معينة تسمح لهم بالتأثير في آليات و
ميكانيزمات عمل المنظمة التي ينشطون فيها، وبهذا تتحول هذه التجربة العلائقية إلى مصدر
مليء بالسبل الموصلة إلى الهوية، فالوسط المهني يتحول انطلاقا من هذا المنظور إلى مجال
واسع و مفضل للتنشئة المهنية التي تؤدي في نهاية المطاف إلى بناء الهوية المهنية الجماعية و
الفردية (طبيبي غماري، بركات عمر، ص338-339).

كما يهتم "سانسوليو" أيضا بالصراع الذي يرى بأن الفاعل يجد نفسه في مواجهة حلقة مستمرة
من الصراعات مع مسؤوليه وزملائه، وشركائه لدرجة أن التجارب العلائقية تختلط مع التجارب

الدراسات السوسولوجية وموضوع المؤسسة قراءة في أهم عوامل التأخر وتأسيس د.سلمى حميدان، أ. أمل موق
التصارعية حتى التساوي أحيانا، ليصبح الصراع بذلك في قلب سيرورة الاعتراف بالأنا، فأثناء
البحث عن اعتراف الآخر بحاجاتنا يكون الهدف الأساسي فرض القدرة المطلقة برغبتنا في
الوجود (Renaud Sainsaulieu, 1988, p350).

فالهوية انطلاقا من مصطلح التجارب العلائقية ومصطلحي القوة والصراع هي نتيجة تنشئة
مهنية تتم داخل الفضاء المهني وتستخدم فيها كل المصادر والوسائل الاجتماعية سواء تلك
المرتبطة بالتنظيم الرسمي، وغير الرسمي داخل المنظمة، أو تلك التي ترتبط بالمجتمع الكلي
الذي ينتمي إليه كل من الفاعلين و المنظمة، لتصبح الهوية بذلك شاملة لكل ما يتم داخل الوسط
المهني من عمليات اقتصادية، وتقنية وتنظيمية وعلائقية من جهة، و كل ما يتم في المجتمع من
عمليات ثقافية وسياسية وإيديولوجية من جهة ثانية، ليتم الانتقال من هوية مهنية إلى هوية
العمل (طبيي غماري، بركات عمر، ص34).

2. مارك موريس ودراسة أشكال العلاقة بين المؤسسة والمجتمع:

يعتبر السياق السوسيواقتصادي للمجتمع الفرنسي عاملا رئيسيا ساعد سوسولوجية المؤسسة
في أخذ مكانتها ضمن الميادين المهمة بدراسة التنظيمات الاقتصادية، التي تجسدت في الشركات
الكبرى المتضمنة لعدد كبير من مأجوري المجتمع الفرنسي، و قد شهد هذا السياق المجتمعي
المتغير باستمرار خاصة خلال سنوات الثمانينات ارتفاعا متزايدا للبطالة نتيجة الأزمات المتتالية
في هذا المجتمع، خاصة جراء نتائج الأزمة البترولية الثانية سنة 1979، فكل هذه الظروف دفعت
بالعديد من المؤسسات إلى العمل بنظام البريكاريا لعقد العمل المأجور، و بتغيير مكان عمل
وحدات الإنتاج الفرعية، وتوازيا مع تشكل الوعي لدى العمال الأجراء باعتبار المؤسسة هي
السيبل الوحيد لإنقاذ ما يمكن إنقاذه في هذه الأزمة، ظهرت خطابات سياسية كونت نظرة مغايرة
عن المؤسسة الاقتصادية، التي أصبحت تعتبر كوحدة مجتمعية لضمان التوازن الاجتماعي،
وليس كأداة إنتاجية فقط، وهي السبل للحفاظ على الوظائف التي تضمن العيش للعديد من
العائلات والمواطنين (ميلودي عادل، 2015، ص36).

وقد أدت التحولات التي مست المجتمع في مستوى المؤسسات إلى التساؤل حول العديد من
الإشكاليات المتعلقة بالعلاقة بين المجتمع و المؤسسة في ذاتها، كما فرضت ضرورة صياغة
نظرية اجتماعية تحلل وضعية المؤسسة الحالية في سيرورة تحولها، حيث قامت المؤسسات بفتح
المجال لمفكري علم الاجتماع للولوج إلى واقعها الداخلي، خاصة مع التدعيم القانوني المقدم من
طرف الحكومة الفرنسية (Marc Maurice, p331).

وعلى هذا الأساس أصبحت المؤسسة قادرة على بناء قيمها الخاصة وإنتاج معايير للسلوكيات
التي تؤثر على المجتمع، فالمؤسسة لديها تاريخ خاص بها مبني من طرف الفاعلين بلعهم في
المؤسسة للاستجابة للضغط المضاعف سواء من المحيط أو الثقافة الماضية الخاصة بهم، كما أنها
أصبحت وحدة مستقلة وجب على عاتقها تحمل مسؤوليات مجتمعية (ميلودي عادل، 2015،
ص37).

وبهذا المعنى فسوسولوجيا المؤسسة هي ليست تسمية جديدة لسوسولوجيا المنظمات أو هي
تحيين لهذه الأخيرة، فسوسولوجيا المنظمات وان كانت تسمح بفهم طريقة اشتغال المؤسسة، فهي

مع ذلك تزيل الطابع الخاص أو النوعي للمؤسسة، إذ لا يمكن استبدال فاعل اقتصادي حقيقي بمبادئ عامة (وقد أشار ألان توران إلى الخط الحاصل ولمدة طويلة بين الحقلين)، فالمؤسسة ليست تنظيماً كالتنظيمات الأخرى، وليست صنفاً خاصاً من المنظمات.

نتائج الدراسة: من خلال ما تم عرضه سابقاً فقد توصلنا إلى النتائج الآتية:

-تمثلت عوامل تأخر ظهور سوسولوجيا المؤسسة في عوامل متعلقة بالسياق وطبيعة الاهتمام، وعوامل متعلقة بطبيعة الموضوعات والانقسام الحاصل بين التيارات المختلفة، خصوصاً التيار الماكروسوسولوجي، والتيار المايكروسوسولوجي.

-تركز سوسولوجيا المنظمات على الجانب الداخلي، أي كلما هو تنظيم، قواعد، أطر... وهذا لا يوفر إمكانية لإعطاء الطابع الخاص أو النوعي للمؤسسة.

-لم تشكل المؤسسة موضوع دراسة مستقل في ظل سوسولوجيا العمل والتنظيمات، لكن ومع تغير التوجهات في سنوات الثمانينات، برزت محاولات تأسيس سوسولوجيا مؤسسة تهتم بالظواهر الهوياتية والثقافية.

-اهتم سانسوليو بثقافة المهنة والتجارب العلائقية والاجتماعية للسلطة داخل الوسط المهني، بالإضافة إلى الصراع الذي يرى بأنه يختلط مع التجارب العلائقية إلى حد التساوي أحياناً.

-يرى مارك موريس أن المؤسسة قادرة على بناء قيمها الخاصة وإنتاج معايير للسلوكيات التي تؤثر على المجتمع، فهي حرة مستقلة وجب على عاتقها تحمل مسؤوليات مجتمعية.

خاتمة:

شهد الاهتمام بالمؤسسة كموضوع سوسولوجي تأخراً نسبياً، ولم تنضج فكرة تناول المؤسسة كبناء اجتماعي مستقل إلا حديثاً، إذ ظلت جهود علماء الاجتماع لفترة طويلة مرتبطة بتناول ممارسة العمل في ذاتها دون ما يتصل بها من مجالات وظواهر أخرى، ونظر المختصون كثيراً للعمل كممارسة ذات غايات اقتصادية ينجزها الفرد لهدف الكسب المادي، ولم تكن المؤسسة الاقتصادية تمثل غير ذلك المكان الذي تتم فيه تلك الممارسة.

خلال النصف الثاني من القرن العشرين برزت سوسولوجيا المؤسسة كأحد فروع علم الاجتماع العام واختصاص استقل عن سوسولوجيا العمل وسوسولوجيا التنظيمات، نتيجة عوامل منها الأزمة الاقتصادية والاجتماعية مما حتم ضرورة إعادة التفكير في المؤسسة باعتبارها طرفاً قادراً على الإسهام في حل تلك الأزمة، والإسهام في توفير الأمن والاستقرار الاجتماعيين.

وبناء على ذلك أسهم التناول العلمي الجديد للمؤسسة من قبل سوسولوجيا المؤسسة، في تجديد النظرة للسلوك والفعل الإنساني، عبر محاولة فهم البنية الداخلية للمؤسسة الاقتصادية، باعتماد مقاربة المؤسسة كنظام اجتماعي متكامل يرتبط مصيره بعلاقة جدلية وتفاعل بين البنية الداخلية للمؤسسة وبين بيئتها ومحيطها الذي تنتمي إليه، والذي يمكن أن يكون محلياً أو إقليمياً أو دولياً.

قائمة المراجع:

1. أنتوني غدنز(2005)، علم الاجتماع، ترجمة فايز الصياغ، ط1، المنظمة العربية للترجمة، بيروت، لبنان.

- الدراسات السوسولوجية وموضوع المؤسسة قراءة في أهم عوامل التأخر وتأسيس د.سلمى حميدان، أ. أمل موق
2. خليل محمد حسن الشماخ، خضير كاضم حمود(2007)، نظرية المنظمة، ط3، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.
3. طلعت ابراهيم لطفى(2007)، علم اجتماع التنظيم، ط1، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
4. طيبي غماري، بركات عمر(دس)، التحولات الاجتماعية والثقافية في الجزائر من منظور العلوم الاجتماعية، فرقة بحث الممارسات الدينية في الجزائر، مخبر البحوث الاجتماعية والتاريخية، جامعة مصطفى اسطنبولي، معسكر، طباعة مكتبة الرشاد، الجزائر.
5. عبد القادر خريش(2017)، التحليل الاستراتيجي عند ميشال كروزيي النظرية والمفاهيم، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، م8، ع16، الجزائر.
6. فليب جونز(2010)، النظريات الاجتماعية والممارسات البحثية، ترجمة محمد ياسر الخواجة، ط1، مصر العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
7. مروان لمدير(2017)، سوسولوجيا التنظيمات من ماكس فيبر إلى ميشيل كروزيي، مجلة جيل العلوم الانسانية والاجتماعية، ع34، مركز جيل البحث العلمي، الجزائر.
8. ميلودي عادل (2015)، المؤسسة و العمال الصناعيين-دراسة ميدانية بالمؤسسة الجزائرية للسباكة وهران-آفون- رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران2.
9. Dominique Martin(2016), « L'analyse stratégique en perspective », *Revue européenne des sciences sociales* [En ligne], 50-2 | 2012, consulté le 05 février 2019. URL : <http://journals.openedition.org/ress/2255> ; DOI : 10.4000/ress.2255.
10. Mark Maurice(1992), les sociologue et l'entreprise, paris, press de la FNSP.
11. Renaud, Sainssaulieu(1987), sociologie de l'organisation et de l'entreprise, Paris.
12. Renaud, Sainssaulieu(1988), l'identité au travail, Paris.
13. Robert Holcman(2006), Elément structurant de l'organisation du travail , thèse de doctorat de science de gestion présente par, CNAM.
14. Rot, G. & Segrestin, D(2016), La sociologie des organisations : cheminements et situation présente. *Entreprises et histoire*, 84(3), 5-10. <https://doi.org/10.3917/eh.084.0005>.