



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الجزائر 2 - أبو القاسم سعد الله -
كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية
قسم علم الاجتماع و الديموغرافيا

رأس المال الإجتماعي في المؤسسة الإقتصادية الجزائرية

دراسة تحليلية مقارنة لبنية ودور رأس المال الإجتماعي

(دراسة ميدانية لمجموعة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العائلية والغير عائلية بالشرق الجزائري)

رسالة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم الاجتماع.

التخصص: تنظيم وعمل.

إشراف الأستاذ الدكتور:

رميته أحمد.

إعداد الطالب:

ضيف ياسين.

أعضاء لجنة المناقشة:

رئيسا	جامعة الجزائر 2	أ.د. عبد اللاوي حسين
مشرفا و مقرا	جامعة الجزائر 2	أ.د. رميته أحمد
عضوا مناقشا	جامعة الجزائر 2	د. رمضاني صوراية
عضوا مناقشا	جامعة بجاية	د. حمود ليلي
عضوا مناقشا	جامعة البليدة 2	أ.د. طايبي رتيبة

السنة الجامعية: 2018 - 2019



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الجزائر 2 - أبو القاسم سعد الله -
كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية
قسم علم الاجتماع و الديموغرافيا

رأس المال الإجتماعي في المؤسسة الإقتصادية الجزائرية

دراسة تحليلية مقارنة لبنية ودور رأس المال الإجتماعي

(دراسة ميدانية لمجموعة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العائلية والغير عائلية بالشرق الجزائري)

رسالة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم الاجتماع.

التخصص: تنظيم وعمل.

إشراف الأستاذ الدكتور:

رميته أحمد.

إعداد الطالب:

ضيف ياسين.

أعضاء لجنة المناقشة:

رئيسا	جامعة الجزائر 2	أ.د. عبد اللاوي حسين
مشرفا و مقرا	جامعة الجزائر 2	أ.د. رميته أحمد
عضوا مناقشا	جامعة الجزائر 2	د. رمضاني صوراية
عضوا مناقشا	جامعة بجاية	د. حمود ليلي
عضوا مناقشا	جامعة البليدة 2	أ.د. طايبي رتيبة

السنة الجامعية: 2018 - 2019

إهداء

أيام مضت من عمرنا بدأناها بخطوة وها نحن اليوم نقطف ثمار مسيرة أعوام كان هدفنا فيها واضحا وكنا نسعى في كل يوم لتحقيقه والوصول إليه مهما كان صعبا وها نحن وصلنا وبيدينا شعلة علم نحرض عليها كل الحرص حتى لا تنطفئ.

وشكرا لله أولا وأخيرا على أن وفقنا وأعاننا على ذلك.

أهدي ثمرة جهدي هذا إلى كل من:

إلى القلوب الطاهرة الرقيقة إلى من آثروني على نفسيهما إلى من علماني علم الحياة الوالد و الوالدة الكريمين حفظهما الله و رعاهما و بارك في عمرهما.

إلى الروح التي سكنت روعي زوجتي الغالية سندي و قوتي وملاذي بعد الله حفظها الله و أدام عليها الصحة و العافية.

إلى قرة عيني و عزيزة قلبي إبنتي الجميلة والغالية سجي حفظها الرحمان و جعلها من عباده الصالحين.

إلى من تذوقت معهم أجمل اللحظات إلى من أظهرو لي ما هو أجمل من الحياة إخوتي و زوجاتهم و أبنائهم و بناتهم، أخواتي و أزواجهن و أولادهن و بناتهن حفظهم الله.

إلى أحبائي عائلتي الثانية صهري و حماتي أبنائهم و بناتهم حفظهم الله.

إلى الذين أحببتهم و أحبوني ولهم مكانة خاصة في قلبي أصدقائي الأعراء جميعا.

إلى كل الأهل والأقارب والاحباب وزملاء الدراسة والعمل من قريب أو بعيد.

تَشْكُر

كن عالما فإن لم تستطع فكن متعلما فإن لم تسطع فاحب العلماء فإن لم تستطع فلا تبغضهم.

لابد لنا ونحن نخطوا خطواتنا في الحياة الجامعية من وقفة نعود فيها إلى أعوام قضيناها في رحاب الجامعة مع أساتذتنا الكرام الذين قدموا لنا الكثير باذلين في ذلك جهودا كبيرة في سبيل بناء جيل الغد.

وقبل أن نمضي أتقدم بأسمى عبارات الشكر والإمتنان والتقدير والمحبة إلى الذين حملوا أقدس رسالة في الحياة إلى الذين مهدوا لنا طريق العلم والمعرفة إلى جميع أساتذتنا الأفاضل.

و أخص بالذكر والتقدير الأستاذ الدكتور الفاضل: أحمد رميته لما بذله من مجهودات وما تحمله معي من صبر وما بذله معي من وقت.

وكذلك أشكر كل من ساعد على إتمام هذا البحث وقدم يد العون ومد يد المساعدة.

الفهرس

مقدمة.....	أ-د.
الفصل الأول: الإطار النظري والمنهجي للدراسة.....	6-33.
1- إشكالية الدراسة.....	6-10.
1-1- فرضيات الدراسة.....	10.
2- أسباب إختيار الموضوع.....	11-12.
3- أهمية الدراسة.....	13.
4- أهداف الدراسة.....	14.
5- مفاهيم الدراسة.....	15-17.
6- الإطار المنهجي للدراسة.....	18-28.
6-1- الإطار العام للدراسة.....	18-21.
6-2- مجالات الدراسة.....	22-23.
6-3- المنهج المستخدم في الدراسة.....	24-25.
6-4- أدوات جمع البيانات.....	26-27.
7- الدراسات السابقة.....	28-33.
الفصل الثاني: سوسيولوجيا رأس المال الإجتماعي.....	36-87.
الباب الأول: رأس المال الإجتماعي في الفكر السوسيولوجي.....	36-60.
المبحث الأول: التطور التاريخي للمفهوم وإشكالية القياس.....	36-42.
المبحث الثاني: علاقة رأس المال الإجتماعي بآنماط رأس المال الأخرى.....	43-48.
المبحث الثالث: مدارس رأس المال الاجتماعي.....	49-60.
الباب الثاني: بناء رأس المال الاجتماعي.....	61-76.
المبحث الأول: العائلة ورأس المال الإجتماعي.....	61-66.

المبحث الثاني: دور المؤسسات الرسمية في تكوين رأس المال الإجتماعي.....	67-72.
المبحث الثالث: دور المؤسسات غير الرسمية في تكوين رأس المال الإجتماعي.....	73-77.
الباب الثالث: بنية رأس المال الإجتماعي.....	77-87.
المبحث الأول: القيم والمعايير ورأس المال الإجتماعي.....	77-80.
المبحث الثاني: شبكة العلاقات الاجتماعية ورأس المال الإجتماعي.....	81-84.
المبحث الثالث: التواصل ورأس المال الإجتماعي.....	85-87.
الفصل الثالث: سوسيولوجيا المؤسسة الاقتصادية.....	90-148.
الباب الأول: أنماط المؤسسة الاقتصادية الجزائرية.....	90-96.
المبحث الأول: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة - إشكالية المفهوم.....	90-93.
المبحث الثاني: أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.....	94-95.
المبحث الثالث: تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.....	96.
الباب الثاني: التاريخ الإجتماعي المؤسسة الجزائرية.....	97-110.
المبحث الأول: الفترة من 1962 إلى 1980.....	97-103.
المبحث الثاني: الفترة من 1980 إلى 1992.....	104-108.
المبحث الثالث: الفترة من 1992 إلى الوقت الحالي.....	109-110.
الباب الثالث: المؤسسة الاقتصادية في الفكر السوسيولوجي.....	111-148.
المبحث الأول: من علم إجتماع العمل إلى علم إجتماع التنظيم.....	111-123.
المبحث الثاني: من علم إجتماع التنظيم إلى علم إجتماع المؤسسة.....	124-145.
المبحث الثالث: علم إجتماع المؤسسة.....	146-148.
الفصل الرابع: دور رأس المال الإجتماعي في المؤسسة الاقتصادية.....	151-178.
الباب الأول: رأس المال الاجتماعي والتكامل وحفظ النمط.....	151-159.
المبحث الأول: المؤسسة الاقتصادية ككيان إجتماعي.....	151-154.
المبحث الثاني: روح الجماعة.....	155-156.
المبحث الثالث: تماثل القيم والأهداف.....	157-159.

الباب الثاني: رأس المال الإجتماعي والتكيف وتحقيق الهدف.....160-165.

المبحث الأول: المؤسسة الإقتصادية عون اقتصادي.....160-161.

المبحث الثاني: روح المؤسسة الإقتصادية.....162.

المبحث الثالث: العلاقات الإجتماعية كموارد إقتصادية.....163-165.

الباب الثالث: رأس المال الإجتماعي والتمكين التنظيمي.....166-178.

المبحث الأول: المؤسسة الإقتصادية كنسق فني إداري.....166-167.

المبحث الثاني: المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي.....168-174.

المبحث الثالث: الثقة التنظيمية والإلتزام التنظيمي.....175-178.

الفصل الخامس: الإطار الميداني للدراسة.....180-192.

1- عينة الدراسة.....180.

2- أساليب تحليل البيانات.....181.

3- خصائص عينة الدراسة.....182_192.

الفصل السادس: رأس المال الإجتماعي في المؤسسة الإقتصادية.....194-253.

1- بناء رأس المال الإجتماعي في المؤسسة الإقتصادية.....195-211.

2- بنية رأس المال الإجتماعي في المؤسسة الإقتصادية.....212-226.

3- رأس المال الإجتماعي وإنتاج وإعادة إنتاج المؤسسة الإقتصادية.....227-253.

الفصل السابع: دور رأس المال الإجتماعي في إنتاج و إعادة إنتاج المؤسسة

الإقتصادية.....255-262.

- مناقشة وتحليل نتائج الدراسة في ظل الفرضية الأولى.....256-257.

- مناقشة وتحليل نتائج الدراسة في ظل الفرضية الثانية.....258-259.

- مناقشة وتحليل نتائج الدراسة في ظل الفرضية الثالثة.....260-261.

- مناقشة وتحليل نتائج الدراسة في ظل الفرضية الرابعة.....262.

- إقتراحات وتوصيات.....263.

خاتمة.....264-265.

قائمة المصادر والمراجع.

قائمة الملاحق.

فهرس الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
1	تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.	83
2	تعداد قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لسنة 2016.	172
3	تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.	173
4	جنس أفراد عينة الدراسة.	182
5	سن أفراد عينة الدراسة.	183
6	المستوى التعليمي لأفراد عينة البحث.	185
7	الحالة المدنية لأفراد عينة البحث.	187
8	مكان منصب العمل بالنسبة لأفراد عينة البحث.	188
9	مدة العمل بالمؤسسة بالنسبة لأفراد عينة البحث.	189
10	العلاقة بصاحب العمل	191
11	قيمة الأجر المتحصل عليه من المؤسسة.	192
12	فرصة تحمل المسؤولية بالمؤسسة	196
13	الإعتقاد بأهمية الموظف وفائدته للمؤسسة.	197
14	دور المؤسسة في تعزيز روح المسؤولية والثقة عند الأفراد.	199
15	إتجاه المؤسسة نحو مراعات إقتراحات وأراء ومساهمات العمال عند إتخاذ القرارات.	203

206	طبيعة العلاقات الأسرية التي نشأ بها الموظف.	16
207	إعتقاد الأفراد حول الأثر الإيجابي للدين على سلوكياتهم.	17
208	رأي الأفراد حول تعزيز مراحل الدراسة المختلفة للقيم إيجابية.	18
210	دور وسائل الإعلام المختلفة في توجيه سلوكياتك.	19
213	تقييم مفردات عينة الدراسة لعلاقاتهم مع زملاء العمل.	20
215	إتجاهات عينة الدراسة حول قوة علاقاتهم بزملاء العمل.	21
217	آراء عينة الدراسة حول تخفيض الأجور ولو بصورة مؤقتة في حال تعرض المؤسسة لأزمة مالية.	22
220	آراء عينة الدراسة حول إستهلاك منتجاتهم.	23
221	المساهمة في التسويق لمنتجات المؤسسة.	24
223	طريقة التصرف في حالة التعرض لمشكل في العمل.	25
225	إحترام أوقات الدخول و الخروج من العمل.	26
228	الحصول على أجر منتظم أثناء فترة العمل بالمؤسسة.	27
229	وجود ضمانات للحصول على التقاعد.	28
230	الأمان في وعلى منصب عملك.	29
231	السبب المحدد للشعور بالإنتماء للمؤسسة.	30
233	أساس ترقية العمال بالمؤسسة.	31
234	الموجه لسلوك الفرد داخل المؤسسة.	32
237	إتجاهات عينة الدراسة حول مدى مساهمة العلاقات الجيدة مع زملاء العمل في تحقيق أهداف المؤسسة.	33

239	مدى مبادرة أفراد المؤسسة لتأدية عمل جماعي أو مساعدة بعضهم.	34
241	تصرف أفراد المؤسسة إتجاه ممتلكات المؤسسة و مصادر الطاقة. (ماء,كهرباء..) في أماكن العمل.	35
243	الموافقة على العمل لساعات إضافية أو العمل في عطل نهاية الأسبوع.	36
244	تصرفات أفراد العينة في حالة التعرض لمشكل تقني في العمل وهو يعرف إصلاحه.	37
246	يوضح مدى المعرفة بالقرارات المتخذة من طرف الإدارة.	38
247	الطريقة المتبعة من المؤسسة للتبليغ في حالة إتخاذ القرارات.	39
249	رأي الأفراد في حالة توفر فرصة عمل بمؤسسة أخرى.	40
250	علاقة قبول أفراد عينة البحث فرصة عمل بمؤسسة أخرى و مدة العمل بالمؤسسة (م ص م ع).	41
251	علاقة قبول أفراد عينة البحث فرصة عمل بمؤسسة أخرى و مدة العمل بالمؤسسة (م ص م خ).	42
252	علاقة قبول أفراد عينة البحث العمل لساعات إضافية طبيعة منصب العمل (م ص م ع).	43
253	علاقة قبول أفراد عينة البحث العمل لساعات إضافية طبيعة منصب العمل (م ص م خ).	44

فهرس الأثكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
74	طبيعة شبكة العلاقات الإجماعية.	1
77	العلاقة بين بنية و بناء رأس المال الإجماعي.	2
201	دور المؤسسة في تعزيز روح المسؤولية والثقة عند الأفراد م ص م خ	3
202	دور المؤسسة في تعزيز روح المسؤولية والثقة عند الأفراد م ص م ع.	4
235	الفعل الموجه لسلوك الفرد داخل المؤسسة م ص م خ.	5
236	الفعل الموجه لسلوك الفرد داخل المؤسسة م ص م ع.	6

مقدمة:

المؤسسة الاقتصادية الجزائرية وحتى يومنا هذا على الأقل لم تعرف السبيل نحو تحقيق أهدافها الاقتصادية منذ ما يزيد عن الخمسين (50) سنة، وهو عمر الدولة الجزائرية منذ الإستقلال، فرغم كل الجهود المبذولة من الحكومات الجزائرية المتعاقبة في فترة أولى من بعد الإستقلال وإلى غاية سنة 1989 وهي فترة القرارات المستقلة أو في الفترة الثانية من سنة 1989 إلى بداية الألفية الثانية وهي فترة القرارات الموجهة من طرف الهيئات والمنظمات الدولية، ثم الفترة الأخيرة وهي فترة الإنفتاح والتوجه نحو إقتصاد السوق من سنة 2000 إلى يومنا الحالي.

لم تتمكن الحكومات المتتالية من الوصول إلى تكوين نسيج إقتصادي قوي يكون بديلا عن الربيع البترولي، ففي كل مرة تكون هناك أزمة في إنخفاض أسعار النفط إلا وسمعنا تلك الخطابات التي تطالب بتوجهنا نحو التخلص من التبعية للنفط وضرورة بناء إقتصاد وطني قوي تتظافر فيه جهود الجميع من أجل الخروج من الأزمة وتحقيق الهدف المرجو الذي إستعصى علينا تحقيقه، رغم كل ما نملكه من رؤوس أموال مادية ورؤوس أموال بشرية ضخمة، إلا أنه ما إن تعود أسعار النفط إلى قمة مستوياتها، تختفي معها الخطابات وتذوب بفعل نار البترول المنطلقة من المدخات العالية في الصحراء الجزائرية.

وبنظرة حول واقع المؤسسات الاقتصادية الوطنية منذ بداية التسعينات وهي فترة أتذكر منها الكثير عندما كانت كل بلديات القطر الوطني بها مؤسسات إقتصادية وطنية وضمن مختلف النشاطات مثل أسواق الفلاح، مؤسسات أشغال البناء، مؤسسات إنجاز الأشغال العمومية وغيرها، وعلى الرغم من ما قدمته من إنجازات ونجاحات إلا أنه تمت تصفيتها وخصصت الكثير منها.

وعندما تسأل من كانوا يشتغلون بها يذكرون أن مؤسساتهم كانت ناجحة إلا أن مسؤوليها سواء المحليين أو الجهويين لم يريدوا لها التطور والإستمرار.

وخلال الفترة الحالية تشهد الساحة الإقتصادية الوطنية ثورة إقتصادية من خلال إنشاء عدد معتبر من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وصل عددها سنة 2013 إلى أكثر من 720000 (سبع مئة وعشرون ألف) مؤسسة تنشط في مختلف مجالات النشاط الإقتصادي، إلا أن واقعنا المعاش وحياتنا اليومية لا تعكس لنا هذا الكم الهائل من المؤسسات.

وعلى الرغم من وجود العديد من الدراسات العلمية سواءا ماجستير أ ودكتوراه وضمن مختلف التخصصات العلمية، علوم الإقتصاد، علوم التسيير، علم الإجتماع، علم النفس، والتي إهتمت بالمؤسسات الإقتصادية وكيفية تطويرها وشرح سبل تحقيقها للكفاءة والفعالية والميزة التنافسية، من خلال معالجة جميع جوانب حياة المؤسسة، إلا أننا في الأخير نصطدم بواقع مرير، نتيجة عدم إستغلال وعدم الإستفادة من كل ما أنجز من دراسات علمية.

هذه الدراسات قدمت حلول لخروجها من الأزمة فمجموعة منها ذهبت إلى تحليل مادي بمعنى أن المؤسسات يجب أن تحصل على التمويل المادي الذي يسمح لها بالتطور والعمل بشكل جيد، ومجموعة أخرى ركزت على الجانب التقني وضرورة الحصول على آخر أنماط التكنولوجيا المستعملة، في حين ركزت مجموعة ثالثة حول ضرورة الإهتمام بالجوانب التنظيمية للمؤسسة كالسلطة، والقيادة، القوة، نمط الإشراف وغيرها في حين ركزت مجموعة رابعة على ضرورة الإهتمام بالموارد البشري من خلال عمليات التكوين والتقييم والمتابعة وغيرها وآخر الدراسات ركزت على الجوانب الثقافية للتنظيم وكيفيات البحث عن ثقافة تنظيمية تمكن المؤسسات الإقتصادية من الحصول على مخرج لأزماتها، وسنحاول في هذه الدراسة محاولة الربط بين مفهوم رأس المال الإجتماعي وتحديد بنيته ودوره داخل المؤسسة الإقتصادية الوطنية.

رأس المال الإجتماعي الذي إعتبرته العديد من المؤسسات الدولية الحلقة المفقودة في مجال التنمية، وهذا نظير ما يقدمه من قيم إيجابية وحصوله على القبول من طرف جميع الفاعلين، فهو كما يقول إيميل دوركايم حول الضمير الجمعي بأنه موجود خارج ضمائر

الأفراد، فذلك رأس المال الإجتماعي موجود خارج ضمائر الأفراد، و يعتبره جيمس كولمان نتاج لعدد من الأنشطة الإجتماعية ويتمثل في عملية مفاضلة بين مجموعة من البدائل ومقارنتها ببعضها للتوصل إلى أنسبها لتحقيق الأهداف، ويعتبر أن رأس المال الإجتماعي لا يقتصر على بنية إجتماعية معينة ولكنه يتواجد ضمن مختلف البنى الإجتماعية ولكن بأشكال متفاوتة.

ومن أجل التطرق أكثر للموضوع إعتدنا على الخطة البحثية التالية والتي تتكون من فصول جاءت كمايلي:

الفصل الأول بعنوان المدخل العام وطرح الإشكالية طرحنا فيه الإشكالية وأسباب إختيار الموضوع، أهمية أهداف ومفاهيم الدراسة ثم الدراسات السابقة.

الفصل الثاني بعنوان سوسيولوجيا رأس المال الإجتماعي إحتوى على ثلاثة أبواب تطرقنا في الأول لرأس المال الإجتماعي في الفكر السوسيولوجي والباب الثاني حول بناء رأس المال الإجتماعي أما الباب الثالث فتطرقنا فيه لبنية رأس المال الإجتماعي.

الفصل الثالث جاء بعنوان سوسيولوجيا المؤسسة الاقتصادية حيث تطرقنا في الباب الأول للمؤسسة الاقتصادية في الفكر السوسيولوجي وفي الباب الثاني للتاريخ الإجتماعي للمؤسسة الجزائرية وضمن الباب الثالث تكلمنا عن أنماط المؤسسة الاقتصادية الجزائرية.

الفصل الرابع بعنوان دور رأس المال الإجتماعي في إنتاج وإعادة إنتاج المؤسسة الاقتصادية إحتوى على ثلاثة أبواب الباب الأول عنوانه رأس المال الإجتماعي والتكامل وحفظ النمط أما الباب الثاني فتطرقنا فيه إلى رأس المال الإجتماعي والتكيف وتحقيق الهدف والباب الثالث بعنوان رأس المال الإجتماعي والتمكين التنظيمي.

الفصل الخامس الإطار المنهجي للدراسة إحتوى على الإطار العام للدراسة، مجالات الدراسة، المنهج المستخدم في الدراسة، أدوات جمع البيانات، عينة الدراسة، أساليب تحليل البيانات و خصائص عينة الدراسة.

الفصل السادس بعنوان رأس المال الإجتماعي في المؤسسة الإقتصادية ضم مايلي: بناء رأس المال الإجتماعي في المؤسسة الإقتصادية، دور رأس المال الإجتماعي، و رأس المال الإجتماعي و إنتاج وإعادة إنتاج المؤسسة.

الفصل السابع بعنوان دور رأس المال الإجتماعي في المؤسسة الإقتصادية تضمن

مناقشة وتحليل نتائج الدراسة في ظل الفرضية الأولى، مناقشة وتحليل نتائج الدراسة في ظل الفرضية الثانية، مناقشة وتحليل نتائج الدراسة في ظل الفرضية الثالثة و مناقشة وتحليل نتائج الدراسة في ظل الفرضية الرابعة.

وفي الأخير قدمنا بعض التوصيات و الإقتراحات بالإضافة إلى خاتمه للدراسة.

الفصل الأول

1- الإشكالية:

كما هو متعارف عليه فإن مجتمعات اليوم باتت تصنف تصنيفا إقتصاديا، أي أن قوة الدولة تكمن في قوتها الإقتصادية المتمثلة في شبكة المؤسسات الإقتصادية الناشطة في مختلف المجالات، وما يهم فعلا هو ليس عدد المؤسسات الناشطة بل هو نجاعة هذه المؤسسات و إمكانية إستمرارها.

فقد إرتبط إستمرار المؤسسة الإقتصادية في النظام الرأسمالي بالعامل الإقتصادي الذي يلعب دورا فعالا ومهما في نجاح المؤسسات، إلا أن واقع المؤسسة الإقتصادية الجزائرية لا يمكن أن يرتبط بحتمية التفسير المادي فقط، حيث أن توافر إطار إقتصادي (مادي) لوحده بقي غير كافي لتفسير معوقات نمو وإستمرار المؤسسات الإقتصادية، فتوافر إطار إجتماعي (لا مادي) داخل المؤسسة الإقتصادية يظهر كحتمية للإهتمام به في تفسير نمو وإستمرار المؤسسات أو العكس من ذلك أي فشلها وزوالها.

تشكل هذه الدراسة خطوة إستكشافية أولى على طريق البحث عن مكونات رأس المال الإجتماعي، وتحديد مؤشرات وآليات قياسه، ودوره التنظيمي داخل المؤسسات ونسلط الضوء على الجوانب المختلفة لمفهوم رأس المال الاجتماعي.

وستمكننا من التعرف على الموارد الإجتماعية للمؤسسة التي تعمل على تكوين رأس المال الإجتماعي وتحديد الدور الذي تلعبه هذه الموارد في دورة حياة المؤسسة.

تزايد الإهتمام بمفهوم رأس المال الإجتماعي بإعتباره الحلقة المفقودة في التنمية حسب دراسات البنك الدولي وبعض المؤسسات الدولية الأخرى، وتشير مختلف الأدبيات التي تناولت المفهوم إلى غياب تعريف موحد بين ما يشمله المفهوم وما لا يشملها، وعدم تحديد العلاقة بينه وبين متغيرات إقتصادية وإجتماعية أخرى كالثقافة التنظيمية، ثقافة المؤسسة، الثقة التنظيمية وغيرها، وكذلك علاقته بباقي أنماط رأس المال البشري والمادي والثقافي.

وكننتيجة لوجود إشكالية في المفهوم إنعكس ذلك على إمكانية تحديد مؤشرات وأبعاد محددة لقياس رأس المال الإجتماعي وإمكانية مقارنته بين أمكنة وأزمنة مختلفة وحتى وإن

تم تحديد بعض الأبعاد كالثقة والعلاقات الإجتماعية والإتصال فإنه لا يمكن تكميمها بسهولة.

وقد إستخدم المصطلح من طرف العديد من علماء الإجتماع نخص بالذكر منهم **جيمس كولمان James Coleman**، **بيير بورديو Pierre Bourdieu**، **روبرت بوتنام Robert Putnam** و **فرانسيس فوكوياما Francis Fukuyama**، للدلالة على ما تمنحه نوعية وشكل وقوة شبكة العلاقات الإجتماعية من ميزات للجماعات (المؤسسات) بالمقارنة مع غيرها من الجماعات التي لا تتمتع بنفس نوعية وشكل وقوة العلاقات الإجتماعية، على غرار التفاوت الحاصل على مستوى رأس المال المادي والبشري.

جيمس كولمان يرى أن رأس المال الاجتماعي يتشكل عن طريق الفعل العقلاني، الذي يخلق الثقة والإلتزامات كمصادر يمكن إستثمارها وقت الحاجة، وعندما يتم التفاعل بإستمرار في ضوء الإلتزامات عبر المجتمع، فإنه يمكن الحصول على رأس مال إجتماعي معمم (1).

و يعتبر أن رأس المال الإجتماعي هو نتاج لعدد من الأنشطة الإجتماعية ويتمثل في عملية مفاضلة بين مجموعة من البدائل ومقارنتها ببعضها للتوصل إلى أنسبها لتحقيق الأهداف، ويعتبر أن رأس المال الإجتماعي لا يقتصر على بنية إجتماعية معينة ولكنه يتواجد ضمن مختلف البنى الإجتماعية ولكن بأشكال متفاوتة.

أما **بيير بورديو** فيعرفه بأنه مجموع الموارد الفعلية أو المحتملة المرتبطة بإمتلاك شبكة متينة من علاقات التعرف والإعتراف المتبادلة، أو بعبارة أخرى، فإنه يشير إلى العضويات في مجموعة تزود كل أعضائها بدعم رأس المال الذي تملكه المجموعة، ما يمنح كل عضو من أعضائها سندا من الثقة والأمان الجماعي (2).

ويتكون رأس المال الإجتماعي بالنسبة إليه من الإلتزامات الإجتماعية التي هي قابلة للتحويل في ظروف معينة إلى رأس مال إقتصادي، ويجادل **بورديو** بأن العلاقات بين

1- Coleman, James : **Social Capital and Creation of Human Capital** ,AJS, v94, 1988, p19.

2- Bourdieu, Pierre: **The Form of Capital** ,in John.G .Richard (edt) hand book of theory and research in sociology of education, New York, greenwald press, 1986, p 247.

أشكال رأس المال تتغير من خلال مسارات الفضاء الاجتماعي، وهذا يؤثر على ما سماه **بيير بورديو** "إستراتيجيات إعادة التحويل" التي من الممكن أن تحول الأصول من شكل لرأس المال إلى شكل آخر عبر الزمن ويناقش بأن حجم رأس المال الاجتماعي الذي يمتلكه الفرد يعتمد على حجم شبكة الإتصالات التي يمكنه تعبئتها بفاعلية وعلى حجم رأس المال (الإقتصادي، الثقافي، أو الرمزي) الذي يمتلكه بحكم حقه الشخصي بكل هؤلاء الذين يرتبط بهم.

أما **روبرت بوتنام** فعرف رأس المال الاجتماعي بأنه "إمكانية إكتساب الأفراد والجماعات للموارد نتيجة إتصال بعضهم بالآخر مع إمكانية استخدام تلك الموارد لإنتاج سلع معينة، وهو يدوم على المدى الطويل ويعيد تأكيد نفسه تحت ظروف مناسبة ويمكن أن يزداد مع الإستخدام ويتناقص مع قلة الاستخدام⁽¹⁾.

في حين أن **فرنسيس فوكوياما** يذكر أن رأس المال الاجتماعي ليس سوى قدرة تنبثق جراء تغلغل الثقة في المجتمع أو في بعض قطاعاته على أقل تقدير، وقد يتجسد في العائلة البنية الأساسية في المجتمع وأصغر جماعاته حجما، أو في الأمة أكبر هاته الجماعات، أو في الفئات الوسيطة القائمة بينهما⁽²⁾.

ويشير رأس المال الاجتماعي بشكل عام إلى مجموعة قواعد السلوك وشبكات التواصل، وهو يعني أيضا الإهتمام والثقة التي يوليها الفرد للجماعة وإستعداده للتقيد بمعايير السلوك التي تتحكم في الجماعة، ومدى إستعداده إلى معاينة الذين لا يتقيدون بتلك المعايير.

كما يشير رأس المال الاجتماعي إلى قيمة الشبكات الاجتماعية ومدى إستعداد أعضاء تلك الشبكات لخدمة بعضهم بعضا، كما يشير أيضا إلى مجموعة من الأعراف والقواعد

1 - Putnam, Robert ,**Making Democracy Work Civic Tradition in Modern Italy** ,U.S.A, Print on University Press, (1993) P 42. 1

2- فرانسيس فوكوياما، ترجمة معن الإمام و محاب الإمام، الفقة: الفضائل الاجتماعية ودورها في خلق الرخاء الإقتصادي، منتدى العلاقات العربية والدولية، ط1، 2015، ص 59.

غير الرسمية التي يشترك في إحترامها أفراد مجموعة ما بشكل يهيئ لهم مناخ التعاون فيما بينهم.

يتولد رأس المال الاجتماعي كنتيجة لعملية تفاعل بين الأفراد، وكأي عملية تفاعل فإن فهمها يتطلب معرفة ثلاثة عوامل.

العامل الأول هو المدخلات التي تقوم بالعملية وهذا يشمل بشكل رئيسي نوع الجماعات أو الهيئات أو التنظيمات وقدرتها وإمكاناتها التي ينشأ رأس المال الاجتماعي من تفاعل أعضائها، و العامل الثاني هو التوقعات التي يعتقد أعضاء الجماعة بإمكانية حدوثها، والعامل الثالث هو النتائج التي يحصل عليها أصحاب الجماعات في الواقع من جراء أنشطتهم.

إذا فنحن بصدد البحث عن متغير أساسي في دورة حياة المؤسسة، فكما هو معروف فالمؤسسة الجزائرية تعاني تنظيماً فيرى بعض الباحثين أن هناك أزمة عقلنة داخل المؤسسة الجزائرية، في حين يرى البعض الآخر أن الأزمة هي أزمة موارد بشرية وهناك رأي آخر يرى أن الأزمة هي إقتصادية مالية، وقد تعددت الآراء والدراسات حول المشكلة والأزمة الحقيقية التي تعيشها المؤسسة الجزائرية، ومن هنا سنحاول في هذه الدراسة التطرق إلى جانب أساسي ومهم داخل المؤسسة الإقتصادية وهو الجانب الإجماعي ومن هنا جاء تساؤلنا الرئيسي كالاتي:

- ما هي بنية ودور رأس المال الإجماعي في المؤسسة الإقتصادية الجزائرية؟

والذي إستخلصنا منه التساؤلات الفرعية التالية:

- 1- ما هي أهم عوامل بناء رأس المال الإجماعي في المؤسسة الإقتصادية الجزائرية ؟
 - 2- ما هي بنية رأس المال الإجماعي في المؤسسة الإقتصادية الجزائرية ؟
 - 3- هل هناك دور محدد لرأس المال الإجماعي داخل المؤسسة الإقتصادية الجزائرية ؟
 - 4- هل رأس المال الإجماعي حكر على مؤسسات محددة دون غيرها ؟
- أما فيما يخص فرضيات الدراسة فقد جاءت على النحو الآتي:

- الفرضية: 1- / هناك إرتباط بين رأس المال الإجتماعي ومختلف مؤسسات التنشئة. يرتبط توافر رأس المال الإجتماعي داخل المؤسسة الإقتصادية بالتنشئة الإجتماعية للأفراد، ضمن مختلف المؤسسات.
- الفرضية: 2- / تتماثل قيم المؤسسة وقيم الأفراد العاملين بصورة مباشرة. كلما إتسمت قيم المؤسسة بالعدالة والمساواة والشفافية تماثلت معها قيم الأفراد العاملين.
- الفرضية: 3- / هناك علاقة بين رأس المال الإجتماعي وإنتاج وإعادة إنتاج المؤسسة الإقتصادية. كلما توافرت المؤسسة الإقتصادية على سلوكات تنظيمية فعالة، شبكة من العلاقات الإجتماعية الجيدة و نمط إتصال مرن ساهم ذلك في إنتقال قيم العمل الإيجابية بين الأفراد ما يؤدي إلى تحقيق إستقرار وإستمرار المؤسسة.
- الفرضية: 4- / هناك علاقة بين توافر رأس المال الإجتماعي ونمط المؤسسة الإقتصادية. يرتبط توافر رأس المال الإجتماعي داخل المؤسسة الإقتصادية بنمط المؤسسة سواء مؤسسة إقتصادية عائلية أو مؤسسة إقتصادية غير عائلية.

2- أسباب إختيار الموضوع:

2-1- أسباب ذاتية:

لأنه في إعتبارنا أن المؤسسة الإقتصادية هي السبيل الأوحد لتحقيق التنمية في جميع نواحي الحياة الإجتماعية، ومنه فإن إستقرار وإستمرار هذه المؤسسات يعتبر حتمية إجتماعية قبل أن تكون حتمية إقتصادية، ونظرا لواقعنا المعاش فإن المؤسسات الإقتصادية الناشطة على المستوى الوطني لا توحى لنا بأنها مؤسسات يمكنها أن تحقق الأداء العالي والكفاءة الإنتاجية سواء فيما يتعلق بكفاءة الإنتاج أو جودة المنتج، وهي حالة نعيشها يوميا من خلال إقتنائنا لمختلف السلع الإستهلاكية فنحن غالبا ما نختار السلع المستوردة على السلع الوطنية، وكذلك نتيجة مرحلة عشتها في سنوات التسعينات عندما كان الوالد يشتغل بأحد المؤسسات الوطنية (المؤسسة الوطنية لصناعة البلاط والمواد الحمراء) والتي تم تسريحهم منها بطريقة تعسفية، فكما كان يقول لي الوالد حفظه الله أن مدير المؤسسة آنذاك هو من أراد حلها لأنه سيتحصل على منحة كبيرة نتيجة لذلك، وهذا رغم أن المؤسسة كانت إقتصادية بإمتياز وبها عدد معتبر من العمال يفوق 100 عامل، فإستنتجت من كلامه أن سبب حل المؤسسة وإعلان إفلاسها ليس متعلق بكفاءتها وإنما لأسباب خارجة عن إرادتهم ولا دخل لهم بها، فأحيلوا على البطالة بعد أن كانوا يتفخرون بالعمل ضمن هذه المؤسسة، وهو ما دفعني إلى مراجعة جزء يسير من الدراسات التي إهتمت بالمؤسسة الإقتصادية الوطنية، وإهتمت هاته الدراسات في الفترة الأخيرة بالثقافة وعلاقتها بالتسيير، هذا الإهتمام دفعني إلى محاولة التحقيق في دور رأس المال الإجتماعي كمنتج ثقافي إجتماعي في دورة حياة المؤسسة.

2-2- أسباب موضوعية:

رغبة منا في تسليط الضوء على مشكلة باتت تؤرق الباحثين في مختلف المجالات العلمية سواء في علم الإجتماع أو علم الإقتصاد وهي عدم إستقرار وإستمرار المؤسسات الإقتصادية أثناء مراحل حياتها وما يترتب عن ذلك من آثار سلبية على الإقتصاد الوطني، وكذلك من أجل إثراء الحقل المعرفي السوسيولوجي للمؤسسة الإقتصادية، ومحاولة منا للتعريف أكثر برأس المال الإجتماعي من خلال رصد التطور التاريخي

للمفهوم، ومحاولة تحديد مؤشرات تمكن من قياسه، ومحاولة توضيح أثره على المؤسسة الإقتصادية من خلال إعتباره قيمة مضافة.

3- أهمية الدراسة:

تحدد أهمية موضوعنا من خلال ما يعلن عنه إميل دوركايم في كتابه قواعد المنهج السوسيولوجي حيث يعتبر أن " التحليل السوسيولوجي لمؤسسة معينة ينبغي أن يحلل في آن واحد الأسباب التي أدت إلى نشوءها والوظيفة التي تسمح لها بالإستمرار".

وتتمحور دراستنا حول علاقة رأس المال الإجتماعي بإستقرار وإستمرار المؤسسة الإقتصادية فعلية إستقرار المؤسسة تتعلق أساسا بتحقيق أهداف المؤسسة على المدى القصير والمتوسط وذلك بتوفير مناخ تنظيمي يساعد على تحقيق الأهداف المحددة سابقا في حين أن إستمرار المؤسسة يتعلق بتحقيق الأهداف على المستوي البعيد أي عملية إعادة إنتاج المؤسسة الإقتصادية الجزائرية.

نظرا لأهمية التفسير الإجتماعي لدورة حياة المؤسسة الإقتصادية بمختلف أنماطها يتطلب منا كباحثين في علم الإجتماع محاولة إيجاد الحلول الكفيلة بإستمرار و إستقرار هذه المؤسسات حيث يكون للعلاقات الاجتماعية ونمط الإتصال وأنماط التفاعل الإيجابي تأثيرها على المؤسسة، وتكمن أهمية دراستنا في:

- 1- تمكنا من التعرف على مفهوم رأس المال الإجتماعي.
- 2- محاولة الإحاطة بمختلف مكونات رأس المال الإجتماعي ومؤشرات قياسه.
- 3- التعرف على دور رأس المال الإجتماعي في إنتاج وإعادة إنتاج المؤسسة الإقتصادية الوطنية.
- 4- تمكنا من الإحاطة المعرفية بخصائص المؤسسة الإقتصادية الوطنية.

4- أهداف الدراسة:

لدراستنا هذه أهداف وأبعاد نسعى إلى تحقيقها وبلوغها وهي كالاتي:

- 1- محاولة تقديم تعريفات وتوضيح مفهوم رأس المال الإجتماعي.
- 2- إبراز الدور الهام للمؤسسات الإقتصادية على الصعيدين الإقتصادي والإجتماعي.
- 3- التعرف على ما يمكن للمؤسسة الإقتصادية أن تقدمه للأفراد وتساهم من خلاله في تحقيق نجاحها وإستمرارها.
- 4- تحديد أهم ما يساهم في بناء رأس المال الإجتماعي مع محاولة وضع مؤشرات توضح بنيته.
- 5- محاولة التعرف على دور القيم والمعايير والعلاقات الإجتماعية القوية في دورة حياة المؤسسة.
- 6- تقديم دراسة لزاوية مظلمة من زوايا تسيير المؤسسة وهي شبكة العلاقات الإجتماعية.

5- مفاهيم الدراسة:

" المفاهيم هي مصطلحات تشير إلى طبيعة الموضوعات والظواهر التي يقوم الباحث بدراستها، كما تعتبر المفاهيم اللغة العلمية التي يتناولها المتخصص في فرع من فروع المعرفة" (1).

وتحتوي هذه الدراسات على جملة من المفاهيم التي سنتطرق إلى تحديدها كما هي مرتبة في عنوان الدراسة وذلك من أجل تحديد المسار الأساسي للدراسة:

5-1- رأس المال الإجتماعي:

هو مجموع الروابط والعلاقات الإجتماعية التي يكونها وينضم إليها مجموعة من الأفراد في إطار بناء إجتماعي لخدمة أهدافهم المشتركة (2).

وحسب دراستنا فرأس المال الإجتماعي هو " مجموع القيم والروابط والعلاقات الإجتماعية التي توجه سلوك الأفراد والجماعات نحو المصلحة المشتركة"

5-2- المؤسسة الإقتصادية:

- المؤسسة الإقتصادية هي " تنظيم للعمل المشترك من العاملين فيها، وتشغيل أدوات الإنتاج وفق أسلوب محدد لتقسيم العمل، بغية إنتاج وسائل الإنتاج، أو إنتاج سلع الإستهلاك، أو تقديم خدمات في مجال النقل والتجارة" (3).

فالمؤسسة الإقتصادية هي كل منشأة تنشط في مجال معين وتعمل على توفير سلع وخدمات، وهدفها تحقيق الإستمرار.

1 - حسين عبد الحميد رشوان، أصول البحث العلمي، الإسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة، 2003، ص215.

2 - إنجي محمد عبد الحميد، دور المجتمع المدني في تكوين رأس المال الإجتماعي، مرجع سابق، صص 24 25.

3 - صموئيل عبود، إقتصاد المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982، ص58.

5-3- المؤسّسات الصغيرة والمتوسطة:

" كل وحدة إنتاج أو وحدة خدمات صناعية ذات حجم صغير تتمتع بالتسيير المستقل وتأخذ شكل مؤسسة أو مؤسسة عامة وهذه الأخيرة هي مؤسّسات محلية " (1).

5-3-1- المؤسسة الصغيرة والمتوسطة العائلية:

يرى كل من بامس وهيرشون **Barnes et Herchon** أنه تكون المؤسسة عائلية إذا كان تسيير أو إدارة الملكية، بين أيادي فرد أو أفراد عائلة واحدة (2).

المؤسسة العائلية يمكن أن تعرف على أنها مؤسسة مملوكة ومسيرة، من طرف عضو أو عدة أعضاء من عائلة واحدة أو عدة عائلات (3).

وحسب دراستنا فالمؤسسة العائلية هي " كل مؤسسة مملوكة من طرف عائلة أو أكثر، ويشترك أفراد العائلة أو العائلات المالكة بشكل فعلي في تسيير وإدارة المؤسسة".

5-3-2- المؤسسة الصغيرة والمتوسطة الخاصة:

وبالنسبة للدراسة الحالية فإن مفهوم المؤسسة الخاصة هي كل " مؤسسة لها مواردها الخاصة سواءا المادية أو المعنوية، تنشط بالمجالات الاقتصادية المختلفة، فلاحية، صناعية أو خدماتية.

5-4- البنية:

يشير مفهوم البنية في الغالب إلى " العناصر الثابتة لنظام معين مقابل عناصره المتغيرة، وهو إما يشير إلى ثوابت النظام أو إلى مجمل الوظائف التي تربط المتغيرات فيما بينها، وإما أيضا إلى مجمل الثوابت والوظائف " (4).

1 - سامية عزيز، واقع المؤسّسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، أطروحة دكتوراه، جامعة بسكرة، قسم العلوم الإجتماعية، 2014/2013، ص 74.

2-Barnes, L, B, and Hershon, S, A, **Transferring Power in a Family Business**, Harvard Business Review 54, 1985, P 105.

3- José Allouche et Bruno Amann, **l'entreprise familiale: un état de l'art**, 2000, la Revue Finance, Contrôle, Stratégie, vol. 3 n°1, 2000, p 13.

4- ر. بودون و ف. بوريكو، المعجم النقدي في علم الاجتماع، ترجمة سليم حداد، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط1، 1986، ص 100.

ويعتبر كارل مانهيم أن " البنية هي نسيج القوى الإجتماعية في نشاطها المتبادل و الذي تخرج منه مختلف نماذج الملاحظة والفكر " (1).

وبالنسبة لهذه الدراسة فإن مفهوم البنية يشير إلى " أهم مكونات رأس المال الإجتماعي، كالقيم، شبكة العلاقات الإجتماعية والتواصل التي من خلالها يتمكن رأس المال الإجتماعي من إكتساب وظيفة داخل الأفراد وداخل المؤسسة".

5-5- الدور:

يعرف الدور بصفته أنظمة إلزامية معيارية يفترض بالفاعلين الذين يقومون به الخضوع لها، وحقوق مرتبطة بهذه الإلزامات، وهكذا يحدد منطقة موجبات وإلزامات (2).

ونقصد به في دراستنا هاته " مجموع الوظائف التي يؤديها رأس المال الإجتماعي داخل المؤسسة، سواءا من خلال الأفراد أو من خلال المؤسسة.

1- نفس المرجع، ص100.

2- ر. بودون و ف. بورتريكو، مرجع سبق ذكره، ص 288.

1- الإطار العام للدراسة:**1-1- المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (م ص م):****1-1-1- تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:**

الجزائر و كغيرها من الدول النامية لم تتبنى تعريفا رسميا للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة منذ الإستقلال سوى بعض المحاولات أبرزها:

1- التعريف الذي تقدمت به وزارة الصناعة في التقرير الخاص ببرنامج تنمية الصناعات الصغيرة و المتوسطة في بداية السبعينات (1972)، الذي يرى بأن المؤسسة الصغيرة والمتوسطة هي كل وحدة إنتاج مستقلة قانونا، وتشغل أقل من 500 عامل، وتحقق رقم أعمال سنوي أقل من 15 مليون دج ويتطلب إنشائها إستثمارات أقل من 10 مليون دج (1).

2- التعريف الذي تبنته المؤسسة الوطنية لتنمية الصناعات الخفيفة سنة 1983 والذي قام على أساس أن المؤسسة الصغيرة والمتوسطة هي المنشأة التي تشغل أقل من 200 عاملا وتحقق رقم أعمال أقل من 10 مليون دج (2).

إلا أن هذه المحاولات لم تقدم تعريف دقيق لـ م ص م إذ ظلت صيغة التعريف ناقصة ولم تضع الحدود الفاصلة بين المؤسسة الصغيرة والمتوسطة إلى غاية بداية الألفية الثالثة حيث أصدرت الوزارة الوصية سنة 2001 القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة رقم 01-18 والذي أبدت من خلاله الجزائر نيتها الجديدة في الإهتمام بهذا القطاع وهذا بعدما صادقت الجزائر على ميثاق بولونيا حول المؤسسات الصغيرة

¹ - لخلف عثمان، دور و مكانة الصناعات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية في الجزائر، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر، 1995، ص15.

² - قويقح نادية، إنشاء و تطوير المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة الخاصة في الدول النامية، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر غير منشورة، 2001، ص10.

والمتوسطة سنة 2000 وهو ميثاق يكرس التعريف الذي حدده الإتحاد الأوروبي و يرتكز هذا التعريف على ثلاثة معايير هي:

- عدد العمال في المؤسسة.
- رقم الأعمال السنوي الذي تحققه المؤسسة.
- الحصيلة السنوية المحققة واستقلالية المؤسسة.

فتعرف المؤسسة الصغيرة والمتوسطة مهما كان وضعها القانوني، بأنها مؤسسة إنتاج السلع والخدمات تشغل من 01 إلى 250 شخص، ولا يتجاوز رقم أعمالها ملياري دينار جزائري أو لا يتعدى إجمالي حصيلتها السنوية 500 مليون دينار جزائري، و هي تحترم معايير الإستقلالية.

- المؤسسة المتوسطة: هي المؤسسة التي تشغل من 50 إلى 250 شخص و يتراوح رقم أعمالها بين 200 مليون و ملياري دينار جزائري أو التي تتراوح حصيلتها الإجمالية بين 100 و 500 مليون دينار جزائري.
- المؤسسة الصغيرة: هي المؤسسة التي تشغل من 10 إلى 49 شخص ولا يتعدى رقم أعمالها السنوي 200 مليون دينار جزائري أو لا تتجاوز حصيلتها الإجمالية 100 مليون دينار جزائري⁽¹⁾.

1-1-2- تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب معيار الملكية:

يمكننا أيضا أن نميز بين مجموعة اخرى من أنواع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وذلك بالإستناد إلى معيار الملكية القانونية لرأسمالها فنجد الأنواع التالية:

• المؤسسات الصغيرة و المتوسطة العائلية:

هذا النوع من المؤسسات تعود ملكيته للعائلات، ففكرة إنشاء المؤسسة تكون عائلية، والعائلة هي من تدير وتنظم أعمال المؤسسة إلا أننا نشير إلى أن هذا

¹ - القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، رقم 01-18 الصادر سنة 2001، الجريدة الرسمية عدد 77.

الصف من المؤسسات الصغيرة و المتوسط يعتبر قليل جدا في جميع الدول خاصة المتطورة منها.

• المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة:

و هي المؤسسات التي تعود ملكيتها إلى القطاع الخاص سواء كان محليا أو عبارة عن إستثمار أجنبي، وهذه المؤسسات يمكن أن تكون شركات مساهمة، شركات ذات مسؤولية محدودة، أو شركات تضامن، كما يمكن أن تأخذ شكل مشاريع إستثمارية فردية أو جماعية.

1-1-3- بعض الإحصاءات حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر:

جدول رقم (02) يوضح تعداد قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لسنة 2016⁽¹⁾.

النسبة %	عدد المؤسسات عام 2016	طبيعة المؤسسة ص. م	
56.32 %	575906	أشخاص معنوية	المؤسسات الخاصة
43.65 %	446325	أشخاص طبيعية	
0.04 %	390	المؤسسات العمومية	
100 %	1022621	المجموع	

الملاحظ من الجدول أعلاه أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في غالبها هي مؤسسات خاصة، حيث لا تمثل المؤسسات العمومية إلا ما نسبته 0.04 % من مجموع

¹ - وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات التقليدية، نشرية معلومات إحصائية رقم 30، ماي 2017، ص 08.

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على مستوى الوطن، وهي نسبة جد متدنية وإذا ما قارنا بين عددها بالأرقام فالمؤسسات العمومية تمثل 390 (ثلاث مئة وتسعون) مؤسسة في حين تمثل المؤسسات الخاصة 1022231 (واحد مليون و إثنان وعشرون ألف ومئتان و واحد وثلاثون) مؤسسة، وهذا ما يبرز لنا الدور الكبير الذي تلعبه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الإقتصاد الوطني، ومنه ضرورة الإهتمام بها و مرافقتها.

جدول رقم (03) يوضح تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (1).

التطور	عدد المؤسسات عام 2016	عدد المؤسسات عام 2015	طبيعة المؤسسات ص.م
38005	575906	537901	أشخاص معنوية (مؤسسات)
50189	446325	396136	أشخاص طبيعية (المهن الحرة)
88194	455989	934037	المجموع

¹ - نفس المصدر، صص 14، 15.

2- مجالات الدراسة:

2-1- المجال المكاني للدراسة:

شملت دراستنا مجموعة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، التي تنشط على مستوى ولايات تبسة، أم البواقي، خنشلة، سوق أهراس وقالمة، حيث إعتدنا من بين هذه المؤسسات على المؤسسات ذات النمط الخاص والمؤسسات ذات النمط العائلي، وتمت الدراسة ضمن الخمسة ولايات بدراسة مؤسستان في كل ولاية، مؤسسة عائلية وأخرى خاصة وكان توزيع المؤسسات حسب الولايات كمايلي:

1- ولاية تبسة:

1- المؤسسة الأولى (عائلية): أنشأت سنة 1999 عدد عمالها 93 عامل.

2- المؤسسة الثانية (خاصة): أنشأت سنة 1998، عدد عمالها 81 عامل.

2- ولاية أم البواقي:

1- المؤسسة الأولى (عائلية): أنشأت سنة 2000، عدد عمالها 57 عامل.

2- المؤسسة الثانية (خاصة): أنشأت سنة 2001 عدد عمالها 108 عامل.

3- ولاية خنشلة:

1- المؤسسة الأولى (عائلية): أنشأت سنة 1996 عدد عمالها 28 عامل.

2- المؤسسة الثانية (خاصة): أنشأت سنة 2001، عدد عمالها 52 عامل.

4- ولاية سوق أهراس:

1- المؤسسة الأولى (عائلية): أنشأت سنة 2003، عدد عمالها 34 عامل.

2- المؤسسة الثانية (خاصة): أنشأت سنة 1994، عدد عمالها 117 عامل.

5- ولاية قالمة:

1- المؤسسة الأولى (عائلية): أنشأت سنة 1988، عدد عمالها 49 عامل.

2- المؤسسة الثانية (خاصة): أنشأت سنة 1996، عدد عمالها 102 عامل.

2-2- المجال الزمني: تمت الدراسة الحالية على فترتين :

الفترة الأولى: ودامت 22 يوما إمتدت من 25 أوت 2016 إلى غاية 15 سبتمبر 2016 وشملت الدراسة أربعة (04) مؤسسات.

الفترة الثانية: ودامت 25 يوما وإمتدت من 15 أكتوبر إلى غاية 08 نوفمبر 2017 وشملت الدراسة أربعة (06) مؤسسات.

2-3- المجال البشري:

بما أن الدراسة الحالية هي دراسة حول رأس المال الإجتماعي في المؤسسة الإقتصادية العائلية، فإننا إعتدنا على كل الفئات العمالية المتواجدة بالمؤسسات عينة الدراسة، وذلك كمحاولة منا للحصول على إجابات تمثل مجتمع الدراسة تمثيلا فعليا.

3- المنهج المستخدم في الدراسة:

إن إختيار المنهج المناسب يعتمد أساسا على طبيعة الظاهرة المدروسة، أو الموضوع المراد بحثه، فطبيعة الدراسة هي المحدد الأساسي لمنهج الدراسة الذي يتبناه الباحث، والمنهج هو " مجموعة من القواعد والأنظمة العامة التي يتم وضعها من أجل الوصول إلى حقائق مقبولة حول الظواهر موضوع الإهتمام " (1)، وبناءا عليه فإن المنهج الذي يصلح للبحث عن حقيقة ظاهرة معينة يختلف باختلاف الموضوع المطلوب بحثه.

وتماشيا مع طبيعة الظاهرة الحالية فقد إستخدم الباحث المنهج المقارن كمنهج أساسي لدراسة الموضوع، هذا المنهج الذي نقوم من خلاله بمقارنة جوانب التشابه والاختلاف لمتغير رأس المال الإجتماعي بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة العائلية.

والمنهج المقارن هو أحد المناهج الأساسية التي تستعمل في البحوث والدراسات الوصفية التي تقوم بالبحث عن أوصاف دقيقة للظاهرة المراد دراستها عن طريق مجموعة من الأسئلة وهي:

- ما الوضع الحالي لهذه الظاهرة ؟

- من أين نبدأ الدراسة ؟

- ما العلاقات بين الظاهرة المحددة والظواهر الأخرى ؟

- ما النتائج المتوقعة لدراسة هذه الظاهرة؟ (2).

والإجابة عن هذه الأسئلة تتم من خلال جمع الحقائق والبيانات الكمية والكيفية عن الظاهرة المحددة مع محاولة تفسير هذه الحقائق تفسيرا كافيا، ولا يقتصر الامر على جمع

¹ - محمد عبيدات وآخرون، منهجية البحث العلمي - القواعد والمراحل والتطبيقات - كلية الإقتصاد والعلوم الإدارية، الجامعة الأردنية، 1999، ص35.

² - فاطمة عوض صابر و ميرفت علي خفاجة، أسس ومبادئ البحث العلمي، الإسكندرية، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية، ط1، 2002، ص87.

البيانات والحقائق وتصنيفها وتبويبها، بالإضافة إلى تحليلها التحليل الكافي الدقيق المتعمق بل يتضمن أيضا قدرا من التفسير لهذه النتائج.

4- أدوات جمع البيانات:

إن استخدام منهج معين في أي بحث يتطلب من الباحث الإستعانة بأدوات بحث مساعدة تمكنه من الوصول إلى المعلومات اللازمة والتي يستطيع بواسطتها معرفة واقع ميدان الدراسة، وذلك لإرتباط النتائج المتوصل إليها في البحوث العلمية إرتباطا وثيقا بالمنهج المستخدم، والأدوات المستخدمة في جمع البيانات.

وفي الدراسة الحالية إستخدم الباحث الأدوات المنهجية التالية:

4-1- الملاحظة: تعتبر الملاحظة من الأدوات العلمية التي تقوم على توجيه الإنتباه والحواس والعقل إلى طائفة من الظواهر والوقائع، لإدراك ما بينها من روابط وعلاقات، وقد تم إستخدامنا لهذه الأداة من خلال الملاحظة المباشرة لمجموعة المؤسسات محل الدراسة، من أجل الحصول على بيانات ومعلومات تخدم موضوع البحث، فقام الباحث بملاحظة أساليب وطرق أداء المهام، وكذا علاقات السلطة، عمليات إتخاذ القرار، وتمت الملاحظة من خلال الزيارات التي قادت الباحث إلى المؤسسات عينة الدراسة، حيث كان يسمح للباحث بأن يبقى لبعض الوقت بالمؤسسات.

4-2- المقابلة: بالإضافة إلى الملاحظة فقد إعتد الباحث على المقابلة في جانب من جوانب الدراسة، وهذا من أجل جمع بعض المعلومات الضرورية التي تخدم موضوع البحث، والإكتشاف والقرب أكثر من ميدان البحث، حيث تمت المقابلة المباشرة مع بعض ملاك المؤسسات الذين هم مسيريها في كثير من الحالات، وكذلك المقابلة مع بعض الموظفين بالمؤسسات وذلك من أجل توضيح أهمية الدراسة وأهدافها، الحصول على بعض المعلومات حول كيف ومتى تم إنشاء المؤسسة، من هو منشئ المؤسسة...إلخ.

4-3- الإستمارة: تعد الإستمارة من أكثر الأدوات المستخدمة في جمع البيانات خاصة في العلوم الإجتماعية، فهي عبارة عن وثيقة تضم محاور تحتوي هذه المحاور على مجموعة من الأسئلة التي يتم إعدادها إعدادا محكما ودقيقا والإستمارة هي " نموذج يضم

مجموعة أسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف" (1).

ولقد إعتد الباحث في هذه الدراسة على تطبيق الإستمارة بطريقتين مباشرة وغير مباشرة ففي الحالة الأولى تم ملئ الإستمارة مع المبحوثين بتواجد الباحث، وفي الحالة الثانية تم تسليم الإستمارة إلى أصحاب المؤسسات ثم يعود الباحث في وقت لاحق لأخذها، وتملاً للإستمارة دون تواجد الباحث.

وقبل أن تصبح الإستمارة في صيغتها النهائية مرت بعدة مراحل وهي:

أولاً صياغة إستمارة أولية وبعد إستشارة الأستاذ المشرف وإتباع توجيهاته تم ضبط الإستمارة والنزول بها إلى ميدان الدراسة، وبعد تطبيقها على بعض مفردات عينة البحث من أجل معرفة مدى ملائمة أسئلة الإستمارة لأهداف البحث وتوجيهاته، تم في مرحلة لاحقة ضبط أسئلة الإستمارة بصورة نهائية من خلال توجيهات الأستاذ المشرف، واحتوت الإستمارة في صيغتها النهائية على 37 سؤالاً موزعة كالاتي:

1- المحور الأول: - البيانات الأولية: ويحتوي على 08 أسئلة من [من 01-08].

2- المحور الثاني: - بناء رأس المال الإجتماعي في المؤسسة الإقتصادية على 08 أسئلة [من 09-16].

3- المحور الثالث: - بنية رأس المال الإجتماعي في المؤسسة الإقتصادية: ويحتوي على 07 سؤالاً [من 17-23].

4- المحور الرابع: - دور رأس المال الإجتماعي في إنتاج وإعادة إنتاج المؤسسة الإقتصادية ويحتوي على 14 سؤالاً [من 24-37].

¹ - عدلي أبو طاحون، مناهج وإجراءات البحث الإجتماعي، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، ج2، 1998، ص304.

7- الدراسات السابقة.

7-1- دراسة جيلالي اليابس (1984) ⁽¹⁾:

لقد أجرى الباحث دراسة حول المؤسسة الصناعية الخاصة ومختلف علاقاتها وتأثيراتها على مجمل النظام الاقتصادي والاجتماعي الذي تنشط فيه، مؤكداً أنه من غير الممكن دراسة هذه المؤسسة دون دراسة ممارسات تقييم رأس مال المحول إلى عناصر صيرورة العمل، كما أنه لا يمكن إجراء الدراسة دون إعتبارها قاعدة مادية لبورجوازية صناعية، والتي انبثقت عن بورجوازية تجارية، نشطت خلال سنوات الإستعمار، ويرى الباحث أن المقاول هو ذلك الشخص الذي يجمع ويسير ويعيد بعدها إنتاج عوامل العملية الإنتاجية.

من جهة ثانية قام الباحث بتحليل تاريخي لخطاب الدولة الوطنية حول رأس المال الخاص، الملكية والبورجوازية والإستغلال، ونلخص فيما يلي أهم نتائج الدراسة:

لا بد من إدراج الآثار المترتبة عن سياسات الدولة على رأس المال الخاص عند محاولة تحليل هذا الأخير، فمن أهم النتائج المتوصل إليها أن البورجوازية الصناعية الخاصة جد مرتبطة بالدولة الوطنية، فلا يمكن دراسة القطاع الخاص دون الرجوع إلى ظروف إستغلال قوة العمل فلا يمكن لرأس المال الخاص أن يعيد إنتاج نفسه دون إستغلال قوة العمل والتي تتم بتشغيل النساء خاصة في البيوت لحساب ورشة خياطة أو حياكة مثلاً، تشغيل الأطفال، كما وجد الباحث أن " الخواص يستعملون السياسة التوافقية لتسيير الموارد البشرية " بحيث يقومون بالمزج بين الحديث والتقليدي، فالأول يخص المصنع والتكنولوجيا المستعملة والثاني يتعلق بعلاقات السيطرة التقليدية من علاقات قبلية وجهوية، والتوظيف الإنتقائي والتي تمثل وسائل أساسية للتخفيف من المقاومة العمالية، كما يتخذ صاحب المصنع من العوامل الدينية وسيلة لإدماج العمال في المصنع كأن يخصص مكاناً للصلاة أو منح العمال منحة عيد الأضحى.

1 - Liabes Djilali, *Entreprises et bourgeoisie d'industrie en Algérie*, in les cahier du CREAD, CREAD, Alger, 1984.

يلعب رأس مال العلاقات دورا كبيرا في نجاح المشروع فلا يمكن أن ينجح إلا الذي حضر أرضية للمؤسسة بتسيير أحسن لمصالح ورأس مال العلاقات وذلك بتزويج أولاده موظفين ساميين أو أبنائهم، والبحث عن حامين أو حلفاء من جهاز الدولة، وذلك بالإستثمار اليومي والمزدوج للإقتصادي والإجتماعي الرمزي وكذا النظام الإجتماعي والسياسي في مجمله.

فثمة علاقة بين رأس المال العلاقات والمؤسسة، فكلاهما يمد الآخر بإمميزات، ومن المستحيل أن يوجد رأس مال خاص دون الوجود النشط للعائلة، مكان التراكم والقاعدة المادية لتمرکز رأس المال.

في الأخير يربط الباحث بين القطاع العام والقطاع الخاص مبررا ذلك أن ظهور القطاع الثاني لم يكن ليتم بمعزل عن القطاع العام الذي هيئ له بطريقة ما أسباب النشأة والتوسع خاصة بتسهيل عملية التراكم (تدعيم الأسعار، حماية السوق، ...) وأهم ما يركز عليه الباحث وما يهمننا نحن هو رأس مال العلاقات الذي يسعى المقاول لخلقه وتدعيمه بما يساعد ويمكن من تحقيق فعالية المؤسسة.

7-2- دراسة العقبي الأزهر (1):

الدراسة معنونة بـ: القيم الإجتماعية والثقافية المحلية وأثرها على السلوك التنظيمي للعاملين.

وكان الهدف من الدراسة هو التعرف على العناصر الإجتماعية والثقافية الواقعة خارج المؤسسة الصناعية الجزائرية، والتي تعد الإطار المجتمعي الذي يحيط بها وبشكل بيئتها الخارجية، و بيان دورها في تفسير سلوك العاملين داخلها.

وفي هذا السياق تناولت الدراسة في شقها النظري مفهوم البناء الإجتماعي بوصفه الإطار التصوري لفهم الأنساق الإجتماعية وما يرتبط بها من جماعات ومراكز وأدوار إجتماعية فضلا عن القيم والمعايير المختلفة، هذا بالغضافة إلى تحليل خصائص البناء الإجتماعي السائد في المجتمعات العربية المحلية، وإبراز اهم ما يميز العناصر البنائية الأساسية المشكلة له.

كما تناولت الدراسة أهم محددات السلوك التنظيمي الداخلية والخارجية كتتظيم وتقسيم العمل والقواعد والإجراءات التنظيمية كسلوكات داخلية و القيم الإجتماعية والعادات والأعراف كمحددات خارجية وتوضيح أثرها مجتمعة على ما تشهده المنظمة الصناعية من علاقات بين العاملين وأهم الخصائص والتفاعلات.

وفي الجانب الميداني قام الباحث بواسطة التحليل الإحصائي والعرض الكمي والكيفي للبيانات المجمعّة بتوضيح مدى إستناد العاملين على القيم والمعايير الاجتماعية المحلية فيما يقوم بينهم من تعاون وتضامن وما يتبعونه من أسلوب مراقبة وإشراف بغية بيان الدور الذي تلعبه البيئة الإجتماعية والثقافية فيما يسود المنظمة الصناعية من انماط السلوك المختلفة.

1- العقبي الأزهر، القيم الإجتماعية والثقافية المحلية وأثرها على السلوك التنظيمي للعاملين، جامعة الإخوة منتوري - قسنطينة-، الجزائر، أطروحة دكتوراه غير منشورة، 2008-2009.

لبلوغ ما سبق إستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي والمنهج المقارن، واللذان يجمعان الطريقة الكمية والكيفية، كما إستخدم ثلاث ادوات لجمع البيانات وهي، الوثائق و الإحصاءات، المقابلة الحرة غير المقننة والإستمارة التي إستخدمت في الدراسة الميدانية على عينة تتكون من 168 مفردة.

وتوصلت الدراسة للنتائج التالية:

- 1- التعاون بين أعوان التنفيذ وتضامنهم فيما بينهم داخل المصنع تتحكم فيه أساسا مراكزهم الرسمية والأدوار المهنية التي يؤدونها أكثر من أي إعتبرات أخرى.
- 2- الأسلوب الإشرافي للرئيس تتحكم فيه إلى حد بعيد الإلتزامات الإجتماعية والأخلاقية التي يتحملها تجاه مرؤوسيه أكثر من مسؤولياته الرسمية نحوهم.
- 3- نمط الإشراف السائد داخل المصنع يعكس مراعات الرؤساء للعادات والتقاليد والأعراف السائدة في المجتمع في تنظيم علاقاتهم بمرؤوسيه.

7-3- دراسة سامية عزيز (1):

إهتمت هذه الدراسة بموضوع واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، وذلك لأهمية هذا النوع من المؤسسات وبسبب إنتشارها الواسع والسريع، وكذا دورها الكبير في التنمية الإجتماعية والإقتصادية، بالإضافة إلى مزاياها وخصائصها.

كما هدفت الدراسة الى الكشف عن دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وذلك من خلال توفير مناصب العمل والتخفيف من حدة البطالة، وكذا توفيرها للإنتاج والحاجات المختلفة.

و تم الإعتماد على العينة العشوائية البسيطة في إختيار المؤسسات الصغيرة والمتوسطة موضوع الدراسة والتي كان عددها 60 مؤسسة، و عدد عمالها يتراوح بين 10 إلى 250 عامل، لم تكن تابعة لأي مؤسسة كبرى بالإضافة إلى تنوع النشاط حسب تصنيف القطاعات الإقتصادية (النقل والمواصلات - التجارة - البناء والأشغال العمومية -الصناعة الغذائية- صناعة الخشب والفلين والورق، صناعة النسيج - الفلاحة)

و تم الإعتماد على المنهج الوصفي الملائم لهذه الدراسة، وكذا على أداة الاستمارة لجمع البيانات كأداة أساسية.

إن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تلعب أهمية كبيرة في التنمية الإجتماعية وذلك بما توفره من مناصب عمل للأفراد ولخريجي الجامعات وذلك للتخفيف من حدة البطالة، حيث تسعى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عند إنشائها إلى توفير وإستحداث مناصب عمل جديدة للعمال الذين لا يلبون إحتياجات المؤسسات الكبرى، وأن داخل المؤسسة الصغيرة والمتوسطة نجد هناك نسبة كبيرة من المهارات والأيدي العاملة المؤهلة والتي تساهم هي بدورها في زيادة الإنتاج سواء كانت مؤسسة إنتاجية أو خدماتية وذلك من خلال توفير الخدمات للمواطنين، التي تساعد المؤسسة أثناء عملها وذلك من خلال مواكبة التطورات التي تحدث في المجتمع، كما تساهم في تطوير المؤسسة وزيادة الإنتاج.

1- سامية عزيز، واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، أطروحة دكتوراه، غير منشورة، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، السنة الجامعية 2013-2014.

إن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تقوم بتوفير الدخل للأفراد العاملين، ويقوم الأفراد بتوفير الاحتياجات الضرورية للأسرة.

تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية وتقوم بتوفير تشكيلة متنوعة من المواد المختلفة.

و المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تقوم بتلبية حاجات الفرد من خلال ما توفره من سلع و خدمات دون أن يضطر أهل المدينة إلى التسوق من مناطق أخرى وهذا لتوفر هذه المؤسسات على تشكيلة متنوعة من السلع و الخدمات وبسعر معقول وهذا ما تركز عليه النظرية البنوية والتي تقر بأن الوظائف التي تؤديها الجماعة أو المؤسسة أو يؤديها المجتمع إنما تشبع حاجات الأفراد المنتمين أو حاجات المؤسسات الأخرى ، والحاجات التي تشبعها المؤسسات قد تكون حاجات أساسية أو حاجات إجتماعية.

تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في كسر العزلة على المناطق النائية من خلال ما تنتجه من إنتاج أو توفير للخدمات التي يحتاجها الأفراد داخل المجتمع وهذا ما يساهم كذلك في التنمية الاقتصادية، كما تساهم في التنمية السياحية.

تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عدة عراقيل في أداءها لمهامها من أهم المشاكل التي تعاني منها هي مشكلة التمويل وصعوبة الحصول على القروض البنكية، ويؤدي سوء الرقابة و التخطيط إلى إعاقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الإجتماعية والإقتصادية رغم وجود العراقيل التي تعيقها عن أدائها لمهامها.

الفصل الثاني

تمهيد:

رأس المال الاجتماعي **capital sociale** هو مصطلح يدل على دور القيم الاجتماعية كالتعاون والثقة والإحترام والأمانة إضافة إلى فعالية العلاقات الاجتماعية وحجمها ومداهها، والتواصل الاجتماعي و أنماطه وسيرورته، في تحقيق الأهداف المشتركة للجماعات الاجتماعية المختلفة، فرأس المال الاجتماعي متاح للجميع وكذا الفوائد الناجمة عنه، فهو ليس حكرا على الأفراد ولا يمكن إستنفاره في لحظة معينة، كما أنه لا يتناقص مع الإستعمال بل يتزايد.

وقد إختلفت التعريفات حوله، كما جرت المقارنات بينه وبين باقي أنماط رأس المال، ولم تحدد له معايير معينة تمكن من قياسه وتكميمه، كما إختلف حول بنيته ومكوناته وهو ما سنحاول التطرق له بشئ من التفصيل خلال هذا الفصل وبطبيعة الحال مع ما يخدم دراستنا.

I - رأس المال الاجتماعي في الفكر السوسيولوجي.

1- التطور التاريخي للمفهوم وإشكالية القياس.

1-1- رأس المال الاجتماعي من ابن خلدون إلى فوكوياما:

يعد رأس المال الاجتماعي أحد أهم أنماط رأس المال، ويختلف إختلافا جذريا عن باقي أنماط رأس المال لأنه لا يوجد في الأشخاص ولا في الواقع المادي وإنما يتصور في العلاقات الاجتماعية بين الأفراد، فأساسه وجود جماعة إجتماعية في إطار بناء إجتماعي ومجموعة من العلاقات والروابط وقد ظهر مصطلح رأس المال الاجتماعي في ثمانينات القرن الماضي وذلك من خلال التساؤل المحير بين العلماء والمختصين والمخططين في مجال التنمية، فمهما بلغت مهارة وعبقورية أفراد المجتمع، فلن تكون هناك تنمية إذا لم يمتلك الأفراد نظاما للعمل الجماعي يتسم بالفعالية والكفاءة، فالتنمية البشرية هي تنمية الفعل (الفرد)، ومن ناحية أخرى تنمية التفاعل (الجماعة).

وبالعودة إلى أصل المصطلح فقد إختلف الباحثون حول نشأة مفهوم رأس المال الاجتماعي إلا أنه وبتتبعنا لما كتب حول الموضوع وجدنا أن هناك إشارة بسيطة إلى ما يسمى اليوم برأس المال الاجتماعي ضمن كتاب المقدمة لـ **عبد الرحمان ابن خلدون** فقد كتب في المقدمة " إن كل طبقة من طباق أهل العمران من مدينة أو إقليم لها قدرة على من دونها من الطباق، وكل واحد من الطبقة السفلى يستمد بذي الجاه من أهل الطبقة التي فوقه، ويزداد كسبه تصرفا فيمن تحت يده على قدر ما يستفيد منه، والجاه على ذلك داخل على الناس في جميع أبواب المعاش، ويتسع ويضيق بحسب الطبقة والطور الذي فيه صاحبه، فإن كان الجاه متسعا كان الكسب الناشئ عنه كذلك، وإن كان ضيقا قليلا فمثله" (1).

1- علي عبد الواحد وافي، مقدمة ابن خلدون الجزء الثاني، دار نضرة مصر، مصر، ط7، 2014 ص 845.

وهنا إشارة واضحة إلى أن من يكون له جاه متسع والمقصود به مصطلح الشبكات الاجتماعية في وقتنا الحالي يكون كسبه متسعا و العكس صحيح.

ويضيف ابن خلدون أن " وفاقدا الجاه، وإن كان له مال، فلا يكون يساره إلا بمقدار عمله أو ماله ونسبة سعيه ذاهبا وآيبا في تميمته، كأكثر التجار وأهل الفلاحة في الغالب، وأهل الصنائع كذلك إذا فقدوا الجاه وأقصروا واقتصروا على فوائد صنائعهم، فإنهم يصيرون إلى الفقر والخصاصة في الأكثر، ولا تسرع إليهم ثروة، وإنما يرمقون العيش ترميقا، ويدافعون ضرورة الفقر مدافعة وإذا تقرر ذلك، وأن الجاه متفرع وأن السعادة والخير مقترنان بحصوله، علمت أن بذله وإفادته من أعظم النعم وأجلها" (1).

والمتتبع لمفهوم رأس المال الاجتماعي في العصر الحديث يجد أن بواكر المفهوم ظهرت في كتابات المرشد التربوي ليذا جودسون هانيفان

(Lyda Judson Hanifan) فبالرجوع إلى الكتاب (2) الذي ربط بين رأس المال الاجتماعي وبين ممارسات اجتماعية محددة، وقد نظر هانيفان إلى رأس المال الاجتماعي على أنه الأصول المعنوية التي تحسب في الحياة اليومية للناس والتي تضم " حسن النية، الزمالة، التعاطف، والاتصال الاجتماعي بين الأفراد والعائلات والذين يشكلون وحدة اجتماعية، والمجتمع الريفي الذي يكون مركزه المنطقي في المدرسة". إلا أنه بالنسبة للعديد من الكتاب فإن تطور المفهوم جاء من خلال أربعة من الكتاب وهم:

1- علي عبد الواحد وافي ، مقدمة ابن خلدون الجزء الثاني ،مرجع سابق، ص 845.

2 -Hanifan, L. J. **The Rural School Community Centre.** Annals of the American Academy of Political and Social Sciences (1916).

1- بيير بورديو Pierre Bourdieu

وضع بورديو تعريفا لرأس المال الاجتماعي على أنه " مجموعة الموارد الحقيقية أو المحتملة التي ترتبط بامتلاك شبكة متينة لكثير أو قليل من العلاقات المؤسسية الإجتماعية نتيجة للعضوية في الجماعة"

ويرى أنه يتطلب أكثر من شبكة الروابط، فلا بد من تحويل العلاقات الطارئة كمكان العمل مثلا إلى علاقات تكون ضرورية وتقتضي إلتزامات معينة.

2- جيمس كولمان James Colman

ذكر "كولمان" أن رأس المال الإجتماعي "يعرف بوظيفته على أنه ليس كيانا واحدا ولكنه مجموعة متنوعة من مختلف الكيانات مع وجود عنصرين مشتركين، إنها جميعا تتألف من بعض جوانب البنى الإجتماعية وتسهل أفعال معينة للجهات الفاعلة سواء أكانوا أشخاصا أو شركات داخل البنى"⁽¹⁾.

3- روبرت بوتونام Robert Putnam

أما بوتونام فقد إعتد على أن رأس المال الإجتماعي هو " إمكانية إكتساب الأفراد والجماعات للموارد نتيجة إتصال بعضهم بالآخر مع إمكانية إستخدام تلك الموارد لإنتاج سلع معينة، وهو يدوم على المدى الطويل ويعيد تأكيد نفسه تحت ظروف مناسبة ويمكن أن يزداد مع الإستخدام ويتناقص مع قلة الإستخدام"⁽²⁾.

4- فرانسيس فوكوياما Francise Fukuyama

1- نادية أبو زاهر، محاولة لفهم إشكالية رأس المال الاجتماعي، مجلة علوم إنسانية السنة الثامنة (مجلة إلكترونية)، عدد46، 2010

ص06. WWW.ULUM.NL

2 - Putnam, Robert ,Making Democracy Work ,Ibid , P 42.

يعرف " فوكوياما " رأس المال الإجتماعي بأنه قدرة الناس على العمل سويا لتحقيق أهداف وأغراض مشتركة للجماعات والمنظمات"، وقارن فوكوياما بين عدد من الدول المتشابهة ثقافيا في محاولة شرح أسباب النجاح في التقدم الإقتصادي لبعض الدول، وإستخدم مصطلح الثقة كمرادف لرأس المال الإجتماعي مما يرفع من درجة إستجابة الأفراد للعمل والعمالة وهو ما ينشط الإقتصاد ويحقق الرفاه الإقتصادي.

من خلال ما سبق من تعريفات نستنتج أن رأس المال الإجتماعي كمصطلح أكاديمي سوسيولوجي ظهر مع كتابات بيير بورديو في تحليله وشرحه لمختلف أنماط رأس المال، في حين أن روبرت بوتنام كان له الفضل في إعطاء المفهوم توضيحات أكثر من خلال ربطه ببعض المظاهر الإيجابية في المجتمعين الإيطالي والأمريكي ثم نجد أن جيمس كولمان حاول ربط رأس المال الإجتماعي بنموذجه حول الإختيار العقلاني ونجد أخيرا فرانسيس فوكوياما والذي كان له التأثير البارز في ظهور المصطلح على الساحة الإقتصادية حيث ربط بين رأس المال الإجتماعي والرفاه الإقتصادي.

وبصورة عامة يكمن مفهوم رأس المال الاجتماعي في مدى فعالية العلاقات الاجتماعية والقيم والمعايير السائدة بالمجتمع والتي يمكن أن تسهل عملية الإنتاج وإعادة الإنتاج. إلا أن وضع مؤشرات محددة تمكن من قياس رأس المال الاجتماعي بدقة لم يكن بالأمر الهين لدى مختلف الباحثين في هذا المجال وهو ما سنحاول التطرق إليه من خلال العنصر التالي:

1-2- رأس المال الإجتماعي وإشكالية القياس:

كنتيجة لوجود إشكالية في المفهوم إنعكس ذلك على إمكانية تحديد مؤشرات أو أبعاد محددة لقياس رأس المال الإجتماعي وإمكانية مقارنته بين أمكنة وأزمنة مختلفة وحتى وإن

تم تحديد في بعض الدراسات مؤشرات وأبعاد كالثقة والعلاقات الاجتماعية والاتصال والشبكات والمعايير فإنه لا يمكن تكميمها بسهولة (1).

كانت هناك العديد من المحاولات البحثية الرامية إلى تحديد بعض المؤشرات التي يمكن من خلالها قياس رأس المال الاجتماعي أسوة بباقي أنماط رأس المال التي تخضع للقياس ولهذا كان من الأفضل أولاً تحديد أهم القنوات التي يتولد من خلالها رأس المال الاجتماعي كخطوة أولى تمكنا فيما بعد من تعيين مجموعة المؤشرات التي تمكنا من قياسه إلا أن الإشكالية في تحديد هذه الأخيرة نتجت عن التنوع النظري في استخدام المفهوم سواء من خلال التنوع في المجالات البحثية، أو التنوع في الإنتماءات الفكرية. وقد بذل الباحثون عدة محاولات لقياس رأس المال الاجتماعي، وذلك إستناداً للجهود الفكرية لمنظري هذا المفهوم، فعلى سبيل المثال حددت كريستيان جروتيرت **Christiaan Grootaert** وزملاؤها بعد مراجعتهم للتراث المتعلق برأس المال الاجتماعي ستة مؤشرات يستخدمها الباحثون لقياس رأس المال الاجتماعي وهي (2):

1- العضوية في الجماعات والشبكات **groups and networks**:

يركز هذا المؤشر على درجة وطبيعة مشاركة الأفراد في مختلف أنواع المنظمات الاجتماعية والشبكات غير الرسمية، ومدى الإسهام الذي يقدمه الفرد لها ومدى إستفادته منها، بالإضافة إلى تنوع العضوية في الجماعات، وكيفية إختيار قياداتها، وكيف يتغير إرتباط الفرد بها عبر الزمن.

1- إنجي محمد عبد الحميد، دور المجتمع المدني في تكوين رأس المال الاجتماعي، المركز المصري للحقوق الاجتماعية والاقتصادية، القاهرة، دون سنة نشر، ص 19.

2- حسني إبراهيم عبد العظيم و حسام جابر أحمد، دور العمل التطوعي في تنمية رأس المال الاجتماعي للمرأة، مجلة كلية الآداب، جامعة بني سويف مصر، صص 557-559.

2- الثقة والتضامن Trust and Solidarity:

يقيس هذا المؤشر درجة الثقة بين الجيران ومانحي الخدمات، والغرباء وكيف تتغير الثقة بين هؤلاء عبر الزمن.

3- الفعل الجمعي والتعاون Collective actions and Cooperation:

يكشف هذا المؤشر عن مدى عمل أفراد المجتمع مع الآخرين في المجتمع المحلي في مشروعات مشتركة، وفي مدى إستجابتهم عند وقوع أزمة ما، ويتناول كذلك النتائج المترتبة على إنتهاك التوقعات الإجتماعية فيما يتعلق بالمشاركة الإجتماعية.

4- المعلومات والتواصل Information and Communication:

إن الوصول للمعلومات يعد أمرا في غاية الأهمية فيما يتعلق بمساعدة المجتمعات المحلية الفقيرة، ومن خلال هذا المؤشر يتم التعرف على كيفية وصول الناس للمعلومات فيما يتعلق بظروف السوق والخدمات العامة وكيفية التواصل مع فيما بينهم.

5- التماسك الإجتماعي والاندماج Social Cohesion and Inclusion:

ليست المجتمعات المحلية كيانات منعزلة ساكنة، وإنما تتسم بالأحرى بالعديد من الإختلافات التي قد تؤدي للصراع، ويحاول هذا المؤشر تحديد درجة وطبيعة تلك الإختلافات، وآليات إدارتها، وأي الجماعات يتم إقصاؤها، كما يكشف عن صور التفاعل الإجتماعي الموجودة.

6- التمكين والسلوك السياسي Empowerment and Political action:

يتناول هذا المؤشر مدى تمتع الأفراد بالرفاهية وإحساسهم بالسعادة والفاعلية الشخصية والقدرة على التأثير في الأحداث السياسية المحلية والخارجية (1).

1- المرجع نفسه، ص 559.

وقدمت "ساندرا فرانك" Sandra Frank نماذج متعددة لقياس رأس المال الاجتماعي بعد قراءتها لعدد من التجارب في هذا السياق: (1).

1- النموذج الأول: يقيس رأس المال الاجتماعي وفق أربع مؤشرات هي: المشاركة الاجتماعية (الإنخراط في الجماعات والأنشطة الاجتماعية) والدعم الاجتماعي الرسمي وغير الرسمي، والشبكات الاجتماعية (الأصدقاء - الأقارب - الزملاء) والمشاركة المدنية والسياسية (الإنشغال بقضايا المجتمع المدني، ممارسة العمل التطوعي، التصويت في الانتخابات بمستوياتها المختلفة).

2- النموذج الثاني: يحدد سبعة مؤشرات لقياس رأس المال الاجتماعي، وهي: الثقة، والتبادلية، والإحساس بالفاعلية والتعاون، وقبول التنوع، والتسامح، والمشاركة الاجتماعية، والمشاركة السياسية.

3- النموذج الثالث: فيركز بشكل أساسي على الشبكات الاجتماعية، فيحدد عمق رأس المال الاجتماعي بحجم الشبكة، وكثافتها، وتنوعها، وإستمرار التواصل بين أعضاء الشبكة وقوته، والتقارب المكاني بين أعضاء الشبكة، ودور الشبكة في الإستفادة من الموارد المتاحة، التكامل داخل الشبكة، ثم المعايير الاجتماعية والقيم التي تحكم أعضاء الشبكة.

يتضح من النماذج السابقة لقياس رأس المال الاجتماعي أن عمق العلاقات الاجتماعية كما تتضح في شبكة العلاقات الاجتماعية، القيم والمعايير الاجتماعية، ومرونة التواصل الاجتماعي تمثل العناصر الأكثر بروزاً في قياس مفهوم رأس المال الاجتماعي وهي العناصر التي سنتطرق لها في توضيحنا لبنية رأس المال الاجتماعي (2).

1- ميسرة محمود الكفارنة، دور الجمعيات الأهلية في بناء رأس المال الاجتماعي في دولة فلسطين، دراسة تطبيقية لإتحاد لجان العمل الزراعي في قطاع غزة 2001-2014، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين ص 33.
2- المرجع نفسه، ص 35.

2- علاقة رأس المال الاجتماعي بأنماط رأس المال الأخرى:

يعتبر رأس المال الاجتماعي أحد أكثر أنواع رأس المال صعوبة سواء من جهة تحديد مفهومه أو إمكانية قياسه وهذا راجع بالأساس إلى أن المفهوم حديث النشأة إضافة إلى إرتكاز العديد من علماء الاجتماع في بناء نظرياتهم على المفهوم مع إختلاف إتجاهاتهم سواء النظرية أو البحثية، ونذكر على سبيل المثال روبرت بوتنام الذي إستخدم المفهوم لتفسير الظاهرة السياسية في المجتمع، بينما نجد أن كل من بيير بورديو و جيمس كولمان إستخدماه لتفسير الظاهرة التربوية و فرانسيس فوكوياما الذي إستخدمه لتفسير الظاهرة الإقتصادية، ورغم هذا التنوع في منطلقات الدراسة إلا أن هناك شبه إجماع على أن رأس المال الاجتماعي يتعلق أساسا بقيمة غير ملموسة أو مشاهدة، عكس باقي أنواع رأس المال التي يمكن تمييزها و أو قياسها بسهولة على غرار رأس المال المادي أو رأس البشري، ولكن على الرغم من إختلاف رأس المال الاجتماعي عن باقي صور رأس المال في مجال القياس إلا أنه يشترك معها في قواسم أخرى كالتراكم والإستغلال.

فبالنسبة لرأس المال المادي فيشير إلى الموارد العينية والنقدية التي يمتلكها الأفراد والجماعات، وتشمل الموارد المادية عناصر وأدوات الإنتاج الأساسية كالأرض والمباني والآلات بينما تشمل الموارد النقدية الأرصدة المالية والنقدية، ويتضح من ذلك أن رأس المال المادي هو الصورة الأكثر تجسدا من صور رأس المال، إذ أنه ينطوي على عناصر يمكن تمييزها وقياسها بصورة واضحة.

أما مفهوم رأس المال البشري فيشير إلى المهارات والقدرات التي يكونها الأفراد على مدار حياتهم والتي يحصلون عليها من خلال التدريب والتعليم، ويشمل ذلك المهارات الفنية والتكنولوجية والشهادات والدرجات العلمية، وكل مهارة أو مقدرة تمكن الأفراد من خلال إستخدامها وتطويرها من تحقيق مكاسب مادية أو ثقافية، ورأس المال البشري كما

هو واضح أقل في ماديته من رأس المال المادي، ويعود ذلك إلى إرتباط المفهوم، ببعض القيم والمعايير غير المادية، التي يصعب قياسها بالمقارنة مع رأس المال المادي.

أما فيما يتعلق برأس المال الاجتماعي فهو يعد أقل صور رأس المال تجسداً، إذ يشير إلى مجموعة العلاقات والروابط الاجتماعية التي تنمو في إطار شبكة اجتماعية معينة، تحكمها و توجهها مجموعة من القيم والمعايير كالثقة والتعاون والإلتزام، وهي في مجملها قيم مجردة يصعب قياسها كمياً، كما يصعب تمييزها بشكل دقيق.

وينطوي مفهوم رأس المال الاجتماعي على شقين رئيسيين: جانب رأس المال والجانب الاجتماعي، أما الجانب المتعلق برأس المال فيشير أساساً إلى أن رأس المال الاجتماعي يتكون من خلال التراكم عبر فترات طويلة من الزمن، ومن هنا فمن الصعب تخيل أن يتكون رأس مال اجتماعي بصورة وقتية أو سريعة لخدمة موقف مفاجئ أو حالة عارضة، وهذا حسب ما توصل إليه بيير بورديو فرصيد المجتمع من القيم والروابط الاجتماعية هو رأس مال متراكم عبر الزمن يعبر عنه بمفهوم رأس المال الاجتماعي (1).

ويشير الجانب الاجتماعي في المفهوم إلى حقيقة بديهية مؤداها أن رأس المال الاجتماعي لا يكونه فرد بذاته - كما هو الحال في رأس المال المادي أو البشري - وإنما يتكون في إطار جماعة اجتماعية يقبل الأفراد الإنضمام لها من أجل إستغلال ما توفره العضوية في هذه الجماعة من مزايا، ذلك أن الأفراد - عبر إستخدامهم لما توفره العضوية في الجماعة من قيم الإلتزام والثقة- إنما يستغلون الرصيد الاجتماعي الذي تولده العضوية في الجماعة، وليس هذا الرصيد في واقع الأمر سوى رأس مال اجتماعي تولده هذه الجماعة وتراكمه عبر الزمن (2).

وكما تمت الإشارة سابقاً، فإن ثمة جوانب تداخل بين رأس المال الاجتماعي وبين صور رأس المال الأخرى، فلا يكفي على سبيل المثال أن تتوفر أدوات إنتاج (رأس المال

1- إنجي محمد عبد الحميد، مرجع سبق ذكره، ص 19.

2- المرجع نفسه، ص 20.

المادي) في أيدي أفراد على درجة عالية من الكفاءة والتأهيل (رأس مال بشري)، دون أن تتوفر لهم بصورة أو بأخرى شبكة من العلاقات والروابط الاجتماعية أو منظومة واضحة من القيم التي تربط بين هؤلاء الأفراد وتنظم عملهم بما يتيح لهم إنجازهم على نحو أفضل⁽¹⁾.

وهذا ما ذكره مالك بن نبي بصورة واضحة ومفصلة في كتابه ميلاد مجتمع العلاقات الاجتماعية حينما ذكر أن صناعة التاريخ تتم تبعا لتأثير ثلاثة طوائف اجتماعية وهي عالم الأشخاص، عالم الأفكار وعالم الأشياء⁽²⁾. وهو المسار الذي سنحاول من خلاله تحليل مصطلحنا.

ويختلف رأس المال الاجتماعي عن غيره من صور رأس المال في العديد من الأوجه التي ترتبط بطريقة التكوين، والهدف من الإستخدام، والآثار التي تترتب عن هذا الإستخدام.

وفيما يخص طريقة التكوين فقد تمت الإشارة إلى أنه في حين يستطيع الفرد أن يكون رصيده من رأس المال المادي أو البشري بمفرده، ودون الحاجة إلى جماعة اجتماعية، فمن الصعوبة بمكان أن يكون رأس المال الاجتماعي إلا من خلال الإنتماء إلى جماعة.

ويختلف رأس المال الاجتماعي عن غيره من صور رأس المال الأخرى فيما يتعلق بالنتائج المتحقق من إستثماره، إذ يؤدي إستثمار الفرد لما يمتلكه من رأس مال مادي أو بشري إلى تحقق فائدة مباشرة، بينما يؤدي إستثمار رأس المال الاجتماعي إلى تحقيق فائدة، ليس فقط على مستوى الجماعة، وإنما أيضا على مستوى المجتمع⁽³⁾.

1 - Serageldin Ismail and Grootart, Christian, **Defining Social Capital**, An integrating review, Washington, D.C, The World Bank, ,1997, PP80-83.

2- مالك بن نبي، ميلاد مجتمع شبكة العلاقات الاجتماعية، ترجمة عبد الصبور شاهين، دار الفكر، الجزائر، ط3 1986، ص 26.

3 - Serageldin, Ismail and Grootart, Christian Ibid, p90.

وفيما يتعلق بهذه النقطة التي تخص استثمار رأس المال الاجتماعي، اختلفت الأدبيات فيما إذا كان يمثل سلعة خاصة أو سلعة عامة لا يمكن لفرد أو لمجموعة من الأفراد أن يحجبوا الاستفادة منها عن الآخرين ممن ينتمون إلى الجماعة الأوسع، مثله في ذلك مثل السلع العامة كما يعرفها علم الإقتصاد، فمن المستحيل مثلا تخيل أن يمنع المجتمع بعض الفئات من الاستفادة من الطرق والمنشآت العمومية التي تمثل مرافق عامة تعم فائدتها على المجتمع بجميع أفرادها، بغض النظر عن حجم إسهامهم فيها، وكذلك الحال، بالنسبة لرأس المال الاجتماعي إذ يستفيد منه الأفراد الذين ينتمون إلى الجماعة بحكم كونه رصيذا يراكمه المجتمع، بغض النظر عن إسهام كل فرد في تكوين هذا الرصيد.

ويتفق رأس المال الاجتماعي مع غيره من صور رأس المال الأخرى في أنه يفرز عند استخدامه حزمة من الآثار الإيجابية والسلبية على حد سواء (1).

وإذا كانت هذه الفكرة (الآثار السلبية) مفهومة في حالة رأس المال المادي إهدار موارد المؤسسة، أو رأس المال البشري (عدم إتقان بعض المهارات)، فقد أثارت الفكرة نفسها خلافا بين دارسي رأس المال الاجتماعي، فهل يمكن تخيل وضع تفرز فيه العلاقات والروابط الاجتماعية ورصيد الثقة المتوفر في الجماعة نواتج سلبية؟ وهل يمكن أن يسخر الفرد أو الجماعة هذه العلاقات والروابط في خدمة أغراض هدامة بما يؤدي إلى خلق نوع من الكراهية و العزلة بين أعضاء الجماعة والمجتمع على حد قول بعض الدارسين (2).

ويختلف رأس المال الاجتماعي عن غيره من صور رأس المال الأخرى في طريقة قياسه، وقد أشرنا سالفا إلى أن رأس المال المادي يعتبر أكثر صور رأس المال مادية لذا فإن قياسه يعتمد على حجم الموارد ووسائل الإنتاج المتوفرة، والتي يؤدي استخدامها إلى

1 - Fukuyama, Francis, **Trust: The Social Virtues and Creation of Prosperity**, Newyork, Free Press, 1995, pp87-90.

2 - Ibid, p101.

تحقيق فائدة سواء كان المستخدم فردا أو جماعة، ولا يختلف الأمر كثيرا في حالة رأس المال البشري الذي يمكن قياسه من خلال قياس القدرات والمهارات التي يكتسبها الفرد والتي يؤدي الحصول عليها إلى تحقيق مكاسب مادية وأدبية، وبطبيعة الحال يختلف الأمر بالنسبة لرأس المال الاجتماعي كونه أقل صور رأس المال مادية⁽¹⁾ حيث ينطوي على عناصر يصعب قياسها من خلال مؤشرات محددة مثل الثقة والتعاون والإلتزام بقواعد الجماعة.

يبقى القول أن العلاقة بين صور رأس المال الثلاثة جد وثيقة، فكما سبق وأن ذكرنا فإن عوامل مثل " الروابط والعلاقات الاجتماعية والثقة والإلتزام في إطار جماعة معينة" كلها تساعد أعضاء الجماعة على تكوين كل من رأس المال المادي والبشري ومن الأمثلة التي توضح هذه العلاقة نموذج تجارة الماس في الولايات المتحدة، والتي أشار إليها **جيمس كولمان** كدليل على الإرتباط بين رأس المال الاجتماعي والصور الأخرى لرأس المال، إذ يعتمد تجار الماس هناك في تسهيل معاملاتهم التجارية على العلاقات والروابط الاجتماعية والقيم المتعارف عليها (رأس مال اجتماعي) دون اللجوء إلى كتابة وتحرير عقود قانونية معقدة تستهلك الوقت والجهد والمال، الأمر الذي يمكنهم في النهاية من زيادة أرباحهم (رأس مال مادي)⁽²⁾.

ومن ناحية أخرى فإن كل من رأس المال المادي و رأس المال البشري يسهمان في تكوين رأس المال الاجتماعي، فهاتان الصورتان من صور رأس المال تمثلان الموارد والإمكانيات والمهارات التي يمتلكها أعضاء أحد الجماعات الاجتماعية، والتي لا يستطيع الأفراد الحصول عليها إلا من خلال إنتمائهم إلى هذه الجماعة.

1- إنجي محمد عبد الحميد، دور المجتمع المدني في تكوين رأس المال الاجتماعي، المركز المصري للحقوق الاقتصادية والاجتماعية، القاهرة،

العدد 1، دون سنة نشر، ص 21

2- المرجع نفسه، ص 22.

وتمثل رغبة الأفراد في الحصول على هذه المنافع والإمتيازات الدافع الأساسي وراء إنضمامهم إلى الجماعة (1).

3- مدارس رأس المال الاجتماعي:

تعددت إتجاهات رأس المال الاجتماعي و تشابكت و تعارضت مما أدى إلى وضع أصبح فيه المفهوم واسع جدا و عام، و هنا سيتم دراسة إتجاهين رئيسيين في دراستنا وهما:

3-1- المدرسة الفرنسية:

من أشهر منظريها (Pierre Bourdieu) بيير بورديو واعتمدت هذه المدرسة على فرضية أساسية تتمثل في أن الجماعة الاجتماعية هي أساس حصول الفرد على أية مزايا إجتماعية ثقافية أو إقتصادية و إنتماء الفرد للجماعة هو السبيل للحصول على مجموعة من الموارد، و منه نجد أنه كلما كانت الجماعة ذات نفوذ و قوة كلما إستطاع أفرادها الحصول على مكاسب مادية أو أدبية أكبر.

و يتجسد رأس المال الاجتماعي في مجموعة من الروابط والعلاقات الاجتماعية والمبادئ والقيم التي تحكم العلاقة بين أعضاء الجماعة.

وعرف بورديو رأس المال الاجتماعي " على أنه مجموعة الروابط والعلاقات الاجتماعية والقيم والأعراف لدى أعضاء أية جماعة مرتبطة بالموارد المتاحة أو المتوقع توافرها مستقبلا والتي تساعدهم على تحقيق أهدافهم" (1).

ووفقا لهذا التعريف، ينطوي رأس المال الاجتماعي على مجموعة من العناصر هي:

1- علاقات إجتماعية يقوم الأفراد بتكوينها فيما بينهم، للحصول على أو الإستفادة مما يمتلكونه من موارد مادية وغير مادية.

2 - موارد مادية وإجتماعية، والمقصود بالموارد المادية هي الموارد الإقتصادية، أما الموارد الإجتماعية فتتمثل في الوضع الطبقي، والمكانة الإجتماعية، ويتم تبادل هذه الموارد بين أعضاء الجماعة.

1- إنجي محمد عبد الحميد، مرجع سبق ذكره، ص 32.

3- بناء إجتماعي تتكون في إطاره هذه القيم، ويتم إستغلال وتبادل الموارد بين أعضائها في إطار مبدأ التبادلية أو المعاملة بالمثل.

و أكد أن تلك الشبكات لا تعمل من تلقاء نفسها وإنما تخضع لمجموعة من العمليات الإقتصادية والإجتماعية، ولكن بورديو لم يهتم بدراسة المفهوم المجرد لرأس المال الإجتماعي وإنما إهتم بآليات تفاعله مع غيره من صور رأس المال. و يعتبر بورديو رأس المال الإجتماعي كغيره من صور رأس المال، التي يؤدي التفاوت في إمتلاكها لإختلاف هياكل و آليات التفاعل الإجتماعي بين مختلف فئات المجتمع.

كما يؤكد أن شبكات العلاقات الإجتماعية، لا تعمل من تلقاء نفسها و إنما تخضع لمجموعة من العمليات الإقتصادية والإجتماعية، التي تتم لتوزيع المزايا والنفوذ، بين الفئات الإجتماعية بحيث يمتلك بعضها السلطة و النفوذ ولا يحصل الآخرون على شيء. و جاء حديثه عن رأس المال الإجتماعي في إطار التمييز بين رأس المال الثقافي وغيره من صور رأس المال وعلى رأسها رأس المال الإجتماعي، فصنف بورديو رأس المال إلى أربعة أصناف و هي (1) :

1- رأس المال الثقافي: هو مجموع المعارف الثقافية التي تدعم أوضاع التفاوت الطبقي بين جماعة إجتماعية وأخرى ومن أهمها التعليم.

2- رأس المال المادي: هو مجموع الموارد المادية و الرمزية التي تمتلكها جماعة إجتماعية معينة و تتفاوت أهميتها من جماعة إلى أخرى.

3- رأس المال الإجتماعي: مجموع الموارد و المزايا التي يحصل عليها الفرد نتيجة عضويته في جماعة معينة.

4- رأس المال الرمزي: الوضع أو المركز الاجتماعي ويعني المكانة الاجتماعية التي

تمنحها الجماعة للفرد نتيجة لما يتمتع به من مزايا.

وصنف بورديو رأس المال الثقافي إلى ثلاثة أنواع :

1-1- رأس مال ثقافي موروث:

ويقصد به رأس المال الثقافي الموروث والمنقول من خلال العادات والممارسات

الاجتماعية، و يتم إنتقاله عن طريق عملية التنشئة الاجتماعية.

1-2- رأس مال ثقافي مادي:

يتمثل في الأدوات والموارد التي يمكن إنتقالها من فرد إلى آخر ويمكن إعتبارها رأس مال

ثقافي و رأس مال مادي في نفس الوقت، كالأثار التاريخية واللوحات الفنية التي تتطوي

على قيمتين أحدهما مادية والثانية معنوية ترتبط بالمعنى الذي تجسده تلك الأشياء لبعض

الجماعات الاجتماعية دون غيرها.

1-3- رأس مال ثقافي مكتسب:

و ينصرف إلى ما يضيفه المجتمع من قيمة على ما يحققه أي فرد من إنجازات

أدبية - كالحصول على درجة علمية أو الترقية في العمل - و هناك إمكانية لتحول هذا

النوع من رأس المال الثقافي إلى رأس المال فيزيقي أو مادي، و مثال على ذلك إذا حصل

الفرد على درجة علمية يتحسن وضعه الاجتماعي - وهو ما يمثل زيادة في رصيده من

رأس المال الثقافي - أو يحصل على مقابل مادي في صورة زيادة في راتبه أو تقلده

منصبا براتب أعلى و يؤكد بورديو أن هذا الأمر يتوقف على طبيعة المجتمع و شكل

توزيع الثروات (1).

و قد إرتبط رأس المال الثقافي في كتابات بورديو بمفهومين هما:

الحقل: و يقصد به البناء والإطار الاجتماعي الذي تتوافر في داخله الموارد وهو بيئة الصراع أو المنافسة على هذه الموارد .

المركز: فهو المراكز التي يحققها الأفراد داخل الحقل - البناء الاجتماعي - و تتغير تلك المراكز بتغير وضع الفرد داخل الحقل.

وقد طبق بورديو نفس النظرية عند دراسته لرأس المال الاجتماعي، و أكد أن ما يجمع الرأس المال الثقافي و أي صورة من صور رأس المال بما فيها الاجتماعي هو الطابع الصراعي في إطار بيئة إجتماعية تركز أوضاع إجتماعية و إقتصادية لصالح الطبقة المهيمنة.

و يرى بورديو أيضا أن المقدار المتوفر لدى الفرد من موارد يعتمد على حجم و نوع الروابط الإجتماعية التي يمتلكها، و هي التي تحدد حجم الفرص المتاحة له للحصول على تلك الموارد، كما تتوقف قدرة الأبنية الإجتماعية في تحقيق أهداف من ينتمون إليها على السياق المحيط و الذي يجعلها في بعض الأحيان غير قادرة على ربط أعضائها بالفرص و الموارد المتاحة (1).

وحدد بورديو عاملين لهما تأثير أساسي في قدرة الفرد على الحصول على المزايا المتوفرة في إطار الجماعة وهما :

- بنية العلاقات الإجتماعية التي يكونها الأفراد، و يقصد بها شكل العلاقات الإجتماعية بين أعضاء الجماعة و ما إذا كانت تتسم بالهيراركية، أم أنها علاقات غير رسمية.
- المكانة أو الوضع الذي يحتله الفرد داخل هذا البناء، و ما إذا كان يسمح له بالوصول للموارد التي تتيحها العضوية في هذه الجماعة.

1 - Lin Nan, **social capital** : a theory of social structure and action, UK, Cambridge university press, 2001 .pp 224-226.

و في هذا الصدد أكد بورديو على الطابع الصراعى لرأس المال الإجماعى، فرأس المال الإجماعى - وفقاً لرأيه - هو إنعكاس لما تمتلكه الطبقة الإجماعية المسيطرة من القوة و النفوذ، و يعكس أيضاً استخدام أبناء الطبقة المسيطرة لما يتمتعون به من إمتيازات مادية أو أدبية، لتكريس أوضاعهم الإجماعية والإقتصادية، فيما يحرم من لا ينتمى لهذه الطبقة من الحصول على نفس الإمتيازات.

لذا فإن رأس المال الإجماعى يمثل مجموعة الإتصالات والعلاقات والمعارف والصدقات والسندات (ديون أو ديون رمزية) التى تعطى للفاعل تقريبا " سماكة " إجماعية كبيرة، فقدرة الفعل و رد الفعل تقريبا وفق نوعية و كمية (إرتباطاته و صلاته مع أفراد آخرين من حيث أن المظهر العام لرأس المال تحت مختلف أشكاله يمثل تشابهاً قوياً أو تماثلاً مع ذلك الخاص بالفاعل، فرأس المال الإجماعى هو مجموعة الموارد الحالية أو الكامنة التى تكون مرتبطة بحياسة شبكة دائمة لعلاقات ممارسه من معارف متداخلة وإعترافات متداخلة أو بعبارة أخرى الإلتواء إلى جماعة كمجموع فاعلين ليسوا فقط مخصوصين بملكيات مشتركة و لكن أيضاً موحدين بروابط دائمة و نافعة⁽¹⁾.

و الملاحظ مما سبق أن العلاقات التى يكونها الأفراد تمثل مصدراً قوياً للحصول على منافع و أرباح، ولذلك فإن هذا النمط من رأس المال يتشكل من العلاقات الإجماعية التى تنشأ بين الأفراد والأسر والجماعات، بحيث تنتج هذه العلاقات الفرصة للوصول إلى فوائد أو موارد قيمة.

إن شبكة العلاقات هى نتاج إستراتيجيات إستثمار إجماعى يظهره الفاعل عن وعى أولاً بهدف أن يخلق و يدعم و يصون و يرافق و ينشط، ثانياً من خلال الروابط التى يمكنه أن يطمح فى أى لحظة إلى أن يجلب منها منافع مادية أو رمزية إنه مدعوم فى هذا بعدد من الإجراءات المؤسسية يسعى إلى إتاحة التبادلات الشرعية و إلى إقصاء

1- ستيفان شوفالبييه و كرسيتيان شوفيري، معجم بورديو ، ترجمة، الزهرة إبراهيم، دمشق دار نايا، ط1، 2013، صص 163-164.

التبادلات غير الشرعية ليربط هكذا بين الفاعلين الذين لهم إهتمام أكثر برأسمالهم و بموقعهم ليكونوا على إتصال (1).

3-2- المدرسة الأنجلوساكسونية:

يعتبر هذا الإتجاه المسيطر في دراسة رأس المال الإقتصادي، إذ تأثرت به العديد من الدراسات التي إهتمت بدراسة الرأس المال الإقتصادي، و ينقسم إلى إتجاهين هما:

3-2-1- الإتجاه الوظيفي: يمثله جيمس كولمان - James Coleman-

يشير هذا الإتجاه إلى أن المجتمع يتكون من مجموعة من الأفراد، وظيفة هذا المجتمع هي خلق التواءم بينهم وفقا لرغباتهم و إحتياجاتهم .

و في هذا الإتجاه نجد مجموعة من الإسهامات في تعريف المفهوم و من أهمها إسهام جيمس كولمان في إطار دراسته لدور رأس المال الإقتصادي في تكوين رأس المال البشري، حيث عرف رأس المال الإقتصادي بأنه "مجموعة من العناصر الموجودة في إطار هيكل أو بناء إقتصادي محدد، وتتشترك تلك العناصر في خاصيتين هما:

1- تواجد هذه العناصر داخل بناء إقتصادي، يمتد من الأسرة إلى المؤسسات الحكومية ويشمل عددا كبيرا من الأبنية الإقتصادية الأخرى.

2- تساعد هذه العناصر الأفراد على القيام بمجموعة من الأنشطة المشتركة لتحقيق مجموعة من الأهداف.

ويتجسد رأس المال الإقتصادي في مجموعة من العناصر المنتجة الموجودة داخل جماعة إقتصادية قد تكون رسمية أو غير رسمية، و بذلك يشير مصطلح (رأس المال) إلى المدخلات التي تسهل عملية الإنتاج، أما مصطلح (الإقتصادي) فيشير إلى الروابط والعلاقات الإقتصادية في إطار أي شبكة إقتصادية.

1- المرجع نفسه، ص 164.

و إعتبر كولمان رأس المال الإجماعي هو المورد الأساسي للفئات الفقيرة، وهو في ذلك يختلف مع بورديو في أن رأس المال الإجماعي لا يرتبط بطبقة أو جماعة مهيمنة و إنما يرتبط بالوظيفة التي يؤديها لتحقيق أهداف مجموعة من الأفراد بغض النظر عن طبيعة أو نوع هذه الأهداف (1).

ولا يعتبر كولمان رأس المال الإجماعي نتاجا لعملية طويلة الأمد و إنما هو نتاج لعدد من الأنشطة الإجتماعية الأخرى، و تتمثل في عملية مفاضلة الأفراد بين مجموعة من البدائل ومقارنتها ببعضها للتوصل إلى أنسبها لتحقيق الأهداف (2).

و ركز كولمان في دراسته لرأس المال الإجماعي على كيفية إنتاج الفاعلين له، و طريقة إستخدامه حيث لم يهتم بدراسة الثقة المجتمعية كأحد مكونات رأس المال الإجماعي، وركز فقط على دراسة الثقة الخاصة التي تكون بين أعضاء الجماعة نتيجة للتفاعل المباشر بينهم وتقوم لخدمة أهداف محددة ولا تكون لها أهمية خارج نطاق الجماعة (3).

و يؤكد أيضا أن رأس المال الإجماعي لا يمكن الإستدلال على وجوده، إلا من خلال ما يؤديه من وظائف ويبرهن على ذلك بوجود بعض الجماعات التي تتمتع برصيد من الترابط والثقة المتبادلين بين أعضائها ولا يمكن تحديد ما إذا كان هذا المجتمع يمتلك رصيذا من رأس المال الإجماعي أم لا وهذا لعدم وضوح الأهداف التي يساهم في تحقيقها (4).

3-2-2- الإتجاه القيمي: و يمثله روبرت بوتنام Robert Putnam وفرانسييس

فوكاياما Francis Fukuyama.

1 -Coleman, James, **Social Capital in Foundations of Social Theory**, U.S.A, Harvard University Press,1994,PP.309-310.

2 - Ibid,pp 312.

3 - I bid ,pp 313.

4 - I bid ,pp 315.

على الرغم من الأهمية التي يعطيها هذا الإتجاه للقيم إلا أنه لا ينكر أهمية العناصر الأخرى التي تسهم في تكوين رأس المال الإجتماعي.

و يعرف فوكاياما رأس المال الإجتماعي على أنه " مجموعة من القيم والأعراف والمبادئ غير الرسمية التي يتفق حولها ويشترك فيها أعضاء الجماعة، وهي في حد ذاتها لا تمثل رأس المال الإجتماعي، ويساهم في تكوين الفضائل المدنية بين أعضاء الجماعة، و هو مجموعة من المبادئ المتعلقة بالعمل المشترك، وتختصر هذه المبادئ على هؤلاء الأفراد دون غيرهم" (1).

و تتجسد هذه القيم في الجماعة الإجتماعية، التي تمتد من العائلة - بإعتبارها البنية الأولى للمجتمع - إلى الدولة وتتضمن فيما بين ذلك أبنية إجتماعية أخرى كالمجتمع المدني، علاقات الجيرة و علاقات الصداقة.

و يؤكد فوكاياما أن ما يميز رأس المال الإجتماعي عن غيره من صور رأس المال، هو إمكانية إنتقاله عبر الأجيال، فهو لا يتكون بشكل تلقائي أو عرضي، وإنما يتكون عبر مجموعة من التفاعلات الإجتماعية و الثقافية، التي تفرز قيما مختلفة تميز المجتمعات عن بعضها.

و الملاحظ أن فوكاياما لم يركز على القيم بشكل مجرد، وإنما إهتم بالممارسات الإجتماعية المرتبطة بشكل هذه القيم، حيث يرى أن إمتلاك أي مجتمع لرصيد من رأس المال الإجتماعي، يعتمد على قدرة أفرادها على الإلتزام بالمعايير الأخلاقية لهذا المجتمع. وفي هذا الصدد صنف فوكاياما المجتمعات إلى ثلاثة أنماط هي:

1- مجتمعات تنعدم فيها الثقة بين الأفراد و بعضهم من ناحية، وبين الأفراد والدولة بمختلف مؤسساتها من ناحية أخرى، وبضرب مثلا على ذلك بالمجتمع الروسي الذي تنعدم فيه كافة أشكال الثقة المجتمعية.

1 - fuk yama Francis , Trust : Ibid pp 87-90.

2- مجتمعات أبوية وهي المجتمعات التي يكون السبيل الوحيد لتكوين النزعة الاجتماعية هو العائلة، وتتحكم القيم التقليدية في علاقة الأفراد ببعضهم البعض، وعلاقتهم بالآخرين خارج نطاق هذه الجماعة.

3- مجتمعات ترتفع فيها مستويات الثقة المجتمعية، وتتميز هذه المجتمعات بوجود نزعة قوية وعفوية نحو التواصل مع الآخرين، حيث تنتشر فيها شبكات واسعة من المؤسسات التطوعية و الأبنية الاجتماعية التي تخرج فيها العلاقات الاجتماعية عن الأنماط التقليدية.

و يؤكد فوكاياما أن كافة المجتمعات تقف على خط متواتر من حيث مدى إمتلاكها لرصيد مقبول من رأس المال الاجتماعي، ومن ثم درجة تقدمها على المستويات الإقتصادية والاجتماعية والسياسية، فعلى سبيل المثال: إذا إنتشرت الثقة بين العاملين في مشروع تجاري نتيجة لوجود مجموعة مشتركة من القواعد والمعايير، فإن هذا يؤدي إلى خفض تكاليف ممارسة الأنشطة الإقتصادية، وبناء على ذلك تتحسن قدرة المجتمع على إبتكار أشكال تنظيمية جديدة تعتمد في ممارستها لأنشطتها على الثقة⁽¹⁾.

ومما سبق ذكره يمكن إبداء ملاحظتين على دراسة فوكاياما لرأس المال الاجتماعي الأولى تتعلق بتركيزه على الصور الإيجابية لرأس المال الاجتماعي، إذ لا يتعامل مع الصور السلبية لرأس المال الاجتماعي على أنها جزء منه، و لكنه يتعامل معها بإعتبارها أحد المؤشرات الدالة على عدم وجود رأس المال الاجتماعي، أما الملاحظة الثانية فتتمثل في تركيزه على الشكل الرسمي للمؤسسات التي يتكون في إطارها رأس المال الاجتماعي، ففي تحليله لتجربة دول جنوب شرق آسيا لم يعط البعد غير الرسمي في تكوين الثقة أهميته بل أنه أكد أيضا أن العادات والتقاليد التي تشكل الفضائل المدنية لا تسهم كلها في تكوين رأس المال الاجتماعي إذ يمارس بعضها من قبل أفراد يتصرفون بصورة أحادية، بينما لا يظهر بعضها - الثقة المتبادلة على وجه الخصوص -

1 - I bid, p102.

إلا ضمن سياق معين⁽¹⁾، و يمكن القول أن فوكاياما على الرغم من إنتماءه للاتجاه القيمي إلا أنه تناول وظائف رأس المال الاجتماعي السياسية و الاقتصادية و لم يركز فقط على الوظيفة القيمية.

و يرى فوكاياما أن علماء الاجتماع قد لاحظوا أن الولايات المتحدة قد إمتلك تاريخيا العديد من البنى الاجتماعية القوية، التي أعطت مجتمعها المدني الديناميكية والمرونة، وهي في ذلك تتفق مع العديد من الدول الغربية الأخرى من حيث إمتلكها لشبكات معقدة من المؤسسات الاجتماعية، و يقصد بذلك أنها لا تعتمد على نمط واحد من الأبنية الاجتماعية التي يستمد منها الأفراد ثقهم في المحيطين بهم، و ذلك لتعدد إنتماءات الأفراد، و خروجها عن النطاق الضيق للجماعات والأبنية الاجتماعية التقليدية وبالتالي يكونون أكثر قدرة ورغبة في المشاركة في الحياة العامة والتعاون مع الآخرين .

ولا يختلف ما طرحه روبرت بوتنام كثيرا عما قدمه فوكاياما، فيما يتعلق بالبعد القيمي في دراسة رأس المال الاجتماعي، و يبدووا هذا واضحا في دراسته الأولى عن الديمقراطية في إيطاليا⁽²⁾ والتي قارن فيها بين الشمال والجنوب الإيطالي من حيث مدى التقدم والإزدهار على المستويين السياسي و الاقتصادي.

فعلى الرغم من إمتلك إقليم الشمال والجنوب لنفس أدوات الإنتاج، و المهارات البشرية، والموارد المادية، إلا أن أقاليم الجنوب حققت تقدما على محافظات الشمال من حيث درجة التقدم والإزدهار الاقتصادي.

و أرجع بوتنام ذلك إلى إمتلك أقاليم الجنوب لرصيد مرتفع من رأس المال الاجتماعي عن أقاليم الشمال، وفي هذا الصدد عرف بوتنام رأس المال الاجتماعي أنه: "الخصائص التي تمتلكها التنظيمات الاجتماعية، كالقيم و الشبكات الاجتماعية و الروابط

1 - I bid, pp105

2 - Putnam -D,Robert , **Bowling alone** : *The collapse and revival of American community* ,U.S.A.Harvard university Press ,2002, pp 25-28

التي تدفع الأفراد للعمل معا، " وقصد بها الفضائل المدنية التي تدفع الأفراد للانضمام إلى جماعات بعينها.

وعلى عكس كولمان لا يمثل رأس المال الاجتماعي بالنسبة لبوتنام متغير محايد فمدى ديمقراطية المجتمع ومستوى التقدم الإقتصادي الذي يستطيع أن يحققه يعتمدان على إمتلاك المجتمع لشبكة كثيفة من التنظيمات التطوعية، والمقصود بها المؤسسات الوسيطة التي تشغل مساحة بين الدولة والقطاع الخاص، كالجمعيات الأهلية والمؤسسات التطوعية بكافة أشكالها، والتي لا ينتمي إليها الفرد نتيجة لوجود رابطة دم أو عرق أو علاقات جيرة، و إنما ترتبط بها رغبة منه في القيام بعمل جماعي، قد يخدم المجتمع، أو يخدم أفراد هذه الجماعة فقط.

لهذا صنف بوتنام رأس المال الاجتماعي إلى نوعين هما :

1- Bouding social capital رأس مال إجتماعي خاص.

2- Bridging social capital رأس مال إجتماعي رابط.

و إعتد في هذا التصنيف على معيارين :

الأول يتعلق بطبيعة الرابطة التي تكون في إطارها القيم الأساسية المكونة لرأس المال الاجتماعي، أما الثاني فيرتبط بالآثار الناجمة عن إستخدام هذه القيم.

بالنسبة للمعيار الأول يتكون رأس المال الاجتماعي الخاص بين مجموعة من الأفراد الذين يشتركون في رابطة دينية أو عرقية أو إجتماعية، كجماعات الهنود الحمر في الولايات المتحدة، و الجماعات القبلية و العرقية في إفريقيا، و بعض الأسر الحاكمة في مجتمعات شبه الجزيرة العربية (1).

و بالنسبة للمعيار الثاني، فلا يؤدي إستخدام و توظيف رأس المال الاجتماعي الخاص خارج حدود الجماعات التي يتكون في إطارها إلى إستفادة المجتمع، و كما يرى بوتنام فقد يؤدي وجود هذا النوع إلى شيوع عدم الثقة بين أعضاء هذه الجماعات و باقي

1 إنجي محمد عبد الحميد، مرجع سبق ذكره، ص 38.

المجتمع مما يولد حالة من العزلة، وتفكك المجتمع الواحد إلى عدد من المجتمعات الأصغر.

أما النوع الثاني من رأس المال الاجتماعي فيتكون في إطار جماعات إجتماعية قوية، تتميز العلاقات فيها بالتشعب و التعقد، فلا يجد الفرد نفسه مجبرا على الإنضمام لها و لكنه ينضم لها طواعية، ومنها مؤسسات المجتمع المدني، و العضوية فيها غير إلزامية إذ يستطيع الفرد أن ينتقل من جماعة إلى أخرى و يستطيع أيضا أن يمتلك عضوية في أكثر من جماعة في وقت واحد.

وقد تمتد الآثار الإيجابية و السلبية لنشاط هذه الجماعات خارج نطاق حدودها إلى المجتمع الأوسع، و يؤكد بوتنام أن هذا النوع من الجماعات هو الذي يكون رأس مال إجتماعي إيجابي يسهم في تحقيق الديمقراطية، إذ يكتسب الأفراد من خلال عضويتهم مجموعة من المهارات و المعارف و العلاقات الإجتماعية، مما يولد لديهم نوعا من الثقة المجتمعية تدفعهم للمشاركة في الحياة العامة، وفي بعض الأحيان التأثير في صنع القرار بما يدعم الديمقراطية، وقد أكد بوتنام على هذه النقطة في دراسته الثانية عن أسباب التراجع الديمقراطي في الولايات المتحدة وأرجعه إلى إنخفاض رصيد هذا المجتمع من رأس المال الاجتماعي⁽¹⁾.

وقد إستدل على ذلك في إنخفاض مستويات المشاركة و العضوية في مؤسسات المجتمع المدني و يؤكد بوتنام على أهمية الإنضمام لهذه الجمعيات في تكوين الثقة المجتمعية اللازمة لتحقيق الديمقراطية، فمن وجهة نظره يؤدي العزوف عن الإنضمام لهذه المؤسسات إلى تآكل رصيد المجتمع من رأس المال الاجتماعي، بما يقود بدوره إلى تراجع الديمقراطية، والملاحظ أن بوتنام في دراسته ركز على البعد القيمي الإيجابي، دون النظر إلى الأبعاد السلبية.

1 - Putnam , Robert , Making democracy work , Ibid, pp 48-50

II - بناء رأس المال الاجتماعي:

1- العائلة ورأس المال الاجتماعي:

تعتبر العائلة من أهم الجماعات الاجتماعية و أكثرها تأثيرا على نمو الشخصية حيث تعد المصدر الأساسي لكل الأفعال والتصرفات والسلوكيات التي يقوم بها الأفراد وهذا ما أشار إليه شارلز كولي **Charles Cooley** حين قال أنه " كما يتشكل الوجود البيولوجي للإنسان من رحم الأم، يتشكل الوجود الاجتماعي للطفل في رحم الأسرة وخصنها والأسرة المضطربة تنتج أطفالا مضطربين، وأن أكثر اضطرابات الأطفال ما هي إلا أعراض من أعراض اضطرابات الأسرة المتمثلة في الظروف غير المناسبة في التنشئة الاجتماعية" (1).

ويشير المعنى الواسع للأسرة إلى مجموعة الأفراد الذين يعتقدون فيما بينهم أنهم ينتمون إلى جماعة مستقلة داخل المجتمع، ويرتبطون فيما بينهم بمجموعة روابط مختلفة كالدم أو الزواج، ويدركها بقية أفراد المجتمع حيث يرون أن هؤلاء يرتبطون ببعضهم البعض عن طريق علاقات خاصة تجمعهم، وطبقا لـ **ليوناردو بروم Leonardo Broom**

و **فيليب سلزنيك Philip Selznick** فالأسرة تتوسط بين الفرد والمجتمع وتساعد الفرد على أخذ مكانته في العالم الواسع (2).

" العائلة هي مجموعة أفراد أقرباء يرتبطون إما بالمصاهرة أو الزواج أو بالنسب أو إستثناء بالتبني (القربى) ويعيشون تحت سقف واحد (التواجد معا) " (3).

أما **بيتر بيرغر، وتوماس لوكمان Peter Berger et Thomas Luckmann** في كتابهما العائلة فيعرفانها بأنها " جماعة من الأشخاص يرتبطون، بروابط الزواج و الدم

1- سهر كامل أحمد، أساليب تربية الطفل بين النظرية والتطبيق، مركز الإسكندرية للكتاب، مصر، 1999، ص13

2- السيد رشاد غنيم، علم الاجتماع العائلي، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 2008، ص13.

3- بيار بورديو، أسباب علمية لإعادة النظر الفلسفة، ترجمة، أنور مغيث، لبنان، دار الأزمنة الحديثة، ط1، 1998، ص157.

أو التبنّي ويعيشون معيشة واحدة ويتفاعلون كل مع الآخر في حدود أدوار الزوج والزوجة، الأم والأب، الأخ والأخت، ويشكلون ثقافة مشتركة" (1).

و نتيجة للتغير الحاصل في المجتمع الجزائري إقتصاديا وإجتماعيا بسبب الإضطرابات الإقتصادية المتعددة المتمثلة في هبوط قيمة العملة وزيادة الأسعار وشح مناصب العمل صار حتما على الأفراد أو بالأحرى أعضاء الأسرة البحث عن مصادر رزق خاصة، بعد أن كانوا في الماضي القريب تحت وصاية رب الأسرة، إضافة إلى التغير الإجتماعي الذي حول العائلة الجزائرية من عائلة ممتدة إلى عائلة نووية، وسيطرة الدولة على مختلف مرافق الحياة وإتساع نطاق الوظائف البيروقراطية مما أدى إلى سلب العائلة العديد من الوظائف التي كانت في الماضي القريب من إختصاصها، لكن رغم ذلك مازالت العائلة في المجتمع الجزائري لها العديد من الوظائف، التي إن نجحت في أدائها بصورة سليمة فإن تأثيرها على باقي النظم الإجتماعية الأخرى سيكون كبير والعكس فإذا ما أدت العائلة ووظائفها بصورة سيئة إنعكس ذلك سلبا على الحياة الإجتماعية بصورة عامة، ويمكننا تعديد الوظائف الإجتماعية للعائلة فيما يلي:

- **الوظيفة البيولوجية:** هي أهم الوظائف والتي بقيت الأسرة محتفظة بها ولم يمسهما التغير وتتمثل في إنجاب الأطفال وهم الوحدات الإجتماعية التي يتكون ويقوم عليها المجتمع من أجل بقاءه وإستمراره فالأسرة هي منبع إستمرار المجتمع وبالتالي هي منبع إستمرار مؤسساته بمختلف أصنافها ومنها المؤسسة الإقتصادية موضوع الدراسة.

- **وظيفة التنشئة الإجتماعية:** تقوم الأسرة بشكل أساسي بعملية التنشئة الإجتماعية في المحيط الإجتماعي الأول الذي يحتضن الطفل، فالتنشئة الإجتماعية هي عملية إكساب الفرد شخصيته في المجتمع لمساعدته على تنمية سلوكه الإجتماعي

1- محمد عاطف غيث، قاموس علم الإجتماع، الإسكندرية، الهيئة المصرية للكتاب، 1979، ص31.

الذي يضمن له القدرة على إستجابات الآخرين وإدراك أهمية المسؤولية الاجتماعية (1).

• وإنطلاقاً من أداء الأسرة لمهمة التنشئة الاجتماعية، تكون معها مسؤولية تشكيل شخصية الفرد وفقاً لأنماط السلوك المتعارف عليها وكذا العادات والتقاليد والقيم الاجتماعية والتي من خلالها يتحدد المركز الاجتماعي للفرد وكذا دوره بالنسبة لعائلته ومؤسسته.

• **الوظيفة النفسية والعاطفية:** إن الجو النفسي السائد داخل الأسرة يعكس أهمية قصوى في تكوين شخصية الأبناء وتوافقها مع مراحل نموهم المختلفة، فالأسرة هي المكان الأول الذي يتلقى فيه الفرد كل المعاني والرموز، وهنا نذكر بما كتبه **سنا الخولي** حيث أكدت أن " الوظيفة النفسية والعاطفية للأسرة هي كل أجواء المنزل الغامرة بعواطف الحب والقبول الاجتماعي واللعب والتفاهم والتقبل بين الزوجين وإحتضان الأولاد والدفء العائلي وهذا يؤدي إلى وجود وحدة متغيرة تكون المصدر الرئيسي للإشباع العاطفي لجميع أعضاء الأسرة" (2).

• **الوظيفة الاقتصادية:** نعني بالوظيفة الاقتصادية مسؤولية العائلة على توفير مختلف الحاجات المادية لأعضائها حيث كانت الأسرة فيما سبق وحدة اقتصادية اجتماعية إنتاجية متضامنة يقوم فيها الأب بإعانة عائلته وقد تعمل الأم أو بعض الأبناء من أجل زيادة دخل العائلة ومن ثم فاعضاء العائلة يشكلون وحدة متعاونة و متساندة اقتصادياً.

1- حسين عبد الحميد رشوان، الأسرة والمجتمع: دراسة في علم اجتماع الأسرة، الإسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة، 2003، ص47.

2- سناء الخولي، الأسرة والحياة العائلية، دار النهضة العربية، بيروت، ط1، 1984 ص61.

وهو ما تطرق إليه **حليم بركات** في كتابه المجتمع العربي المعاصر حيث أورد " تشكل العائلة العربية تقليدياً وحدة إنتاجية إقتصادية إجتماعية أساسية، تفترض في أعضائها التعاون معاً والإعتماد على بعضهم البعض في جميع المجالات، كل حسب قدراته وعمره وجنسه من أجل تحسين معيشتها وتحسين أوضاعها ومكانتها في المجتمع" (1).

وهو ما ينطبق على الأسرة الجزائرية التقليدية أي قبل مجيء الإستعمار الفرنسي حيث كان أعضاء العائلة الواحدة يمارسون نشاطاً إقتصادياً واحداً، يتعاونون في إنجازهم ويضحون بوقتهم وجهدهم وسعادتهم الشخصية، من أجل خدمة مصلحة العائلة والجماعة وهذا الأمر يكون قد إستمر ولو بصورة جزئية في المناطق المختلفة من الجزائر وخاصة عند ملاك الأراضي، وأصحاب رؤوس الأموال الخاصة حيث أنشأت العديد من العائلات مقاولاتها الخاصة و تعمل لنفسها وبنفسها، فهذه العائلات تدير مشاريعها بطرقها الخاصة كما تعمل على توريث هذه الأعمال لأبنائها " فعصبية العائلة مبنية على أساس رابطة الدم إلا أن هذه الرابطة بدورها مبنية في الأساس على وحدة الملكية والتكامل العضوي أو وحدة الإنتاج والإستهلاك والدفاع عن المصالح أو كونها مركزاً للنشاط الإنساني، وعلى تقسيم العمل والتخصص حسب الجنس والعمر، وعلى التواكل الإقتصادي" (2).

وتتجلى هذه الوحدة بتوحد الهوية، **identification** فيشتركون معاً بإنجازاتها وإخفاقاتها بإنصارها وفشلها بأفراحها وأفراحها، بشرفها، وعارها، فيصير الأفراد منصهرين داخل الجماعة العائلية فيتشاركون هموم العائلة ويسعون جاهدين من أجل الحفاظ على مكانتها.

فالفرد في العائلة يكون عضواً أكثر منه مجرد فرد، فتسود علاقات عائلية مبنية على التعاون ونكران الذات، و العمل من أجل الجماعة، والحفاظ على وحدتها وملكيته،

1- حليم بركات، المجتمع العربي المعاصر، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، ط3، ص175.

2- نفس المرجع، ص175.

فكون العائلة وحدة إنتاجية إجتماعية وإقتصادية، يجعل من القرارات شأنًا عائليًا وليس شأنًا فرديًا، وبالنسبة لهذه القرارات فإنها تشمل كل القرارات المتعلقة بحياة الأفراد أو بحياة العائلة ككل، فالفرد بإمكانه الإعتماد على العائلة في كل حالاته، فالعائلة هي التي تنتج الفرد وتلبى له كل حاجياته، الإقتصادية والنفسية والإجتماعية، فيكون هناك إعتماد متبادل بين الأفراد والعائلة كل منها يعمل من أجل الآخر.

ويرى **بارسونز** أن الأسرة بوصفها وحدة بنائية، هي الوحيدة التي تستطيع القيام بمهمة التنشئة الإجتماعية، بواسطة غرس القيم إلى الجيل الجديد، وتضمن توافق الفرد مع متطلبات المجتمع وثقافته، وبذلك تعمل على ضمان إستمرار النظام الإجتماعي.

وهذا ما ينتج عنه ذلك الإنعكاس الإيجابي على الفرد داخل المؤسسة، فلما يكون الفرد حاملاً للقيم المذكورة سابقاً و أساسها المحافظة على الأسرة وإستمرارها، يكون حاملاً لنفس القيم من أجل المحافظة على إستمرار المؤسسة، فالعامل الجزائري له مثال واضح في هذا الصدد حيث يذكر أن " الوقت الذي يقضيه مع زملاء العمل أكثر من الوقت الذي يقضيه مع العائلة" وهو يعتبر أن العمل هو عائلته الثانية وبالتالي فالقيم المحمولة داخل العائلة تكون نفسها داخل العمل، إلا أن الإختلاف يكون فقط في قوة العلاقات الإجتماعية، فكما هو معروف فالفرد يعيش داخل نسيج من العلاقات، ولا يمكن أن ينظر إليه ويفكر فيه خارج جماعته التي ينتمي إليها، ويتوقف إدراك طبيعة العلاقات على مجموعة من المتغيرات، أهمها الحجم، نوع الأهداف، تقسيم الأدوار، طبيعة السلطة، وإمكانيات الأداء والإنجاز كما تتأثر طبيعة العلاقات بنوع البيئة الإجتماعية والثقافية والمهنية، وكذا المستوى الإقتصادي والثقافي، ولهذا تختلف قوة علاقة الفرد من العائلة مع زملاء العمل و علاقته بأعضاء العائلة نظرياً في حين أنه يمكنها أن تتماثل ميدانياً ويمكننا، تعريف العلاقات الأسرية بأنها " دراسة وفهم التفاعلات داخل الأسرة وتحديد الدور والوظيفة التي يقوم بها كل فرد من الأفراد المتفاعلين داخل التكوين الأسري، فكل

فرد منهم إعتباراً من الزوج والزوجة، والأبناء - الأبناء بعضهم ببعض - الأسرة ككل والمجتمع الخارجي كل منهم له دور خاص ووظيفة خاصة يقوم بها⁽¹⁾.

و تتميز العلاقات التي تربط بين مختلف الأطراف داخل بنية الأسرة بجملة من

الخصائص وهي:

- أنها علاقات تقوم بين أفراد تربطهم علاقة القرى الدموية، أو الزوجية فهي علاقة قوية ومتينة.
- إن العلاقات الإجتماعية الأسرية هي علاقات طويلة الأمد، فهي ليس ظرفية وإنما تلازم الأفراد طول فترة حياتهم.
- نظراً للقرب المكاني فهي تقوم على الإتصال الجماعي المباشر.
- علاقات شخصية، أي أنها متحررة من المراسيم والشكليات وتخضع للعواطف.
- تخضع لتوجيه القيم والعادات والتقاليد السائدة في المجتمع، فهناك تشابه كبير بين العلاقات في المجتمع وداخل الأسرة.

ومما سبق نستنتج أن الأسرة تحمل ثقافة المجتمع الذي تعيش فيه وتتنمي إليه، وتسعى إلى تنشئة أعضائها وفق القيم والمعايير الإيجابية السائدة في المجتمع كالثقة، الإحترام، الأمانة، الصدق، هذه القيم التي تشكل ما يسمى برأس المال الاجتماعي الذي يجعلهم قادرين على التفاعل مع الآخر وفق ما هو مكتسب من قيم ومعايير، هذه الأخيرة تكون الموجه الأساسي لأفعالهم من خلال إنتمائهم لمختلف المؤسسات الإجتماعية.

1- أميرة منصور يوسف علي، محاضرات في قضايا السكان والأسرة والطفولة، الإسكندرية، مصر، المكتب الجامعي الحديث، 1999، ص

2- مؤسسات التنشئة الاجتماعية الرسمية ورأس المال الاجتماعي:

بالنسبة للمجتمع الجزائري فإن مؤسسات التنشئة الاجتماعية الرسمية هي المدرسة بمراحلها الثلاثة، الابتدائية والمتوسطة والثانوية والتي يقضي فيها الفرد منا مدة لا تقل عن 12 سنة يكتسب خلالها من القيم والمعايير ما يمكنه من مواصلة حياته الاجتماعية بصورة طبيعية، ثم تليها الجامعة والتي تتلقى الفرد وقد أكمل 12 سنة من التربية والتعليم بنجاح، فتكمل دورها السيروية التاريخية وتمنح الأفراد المزيد من القيم والمعايير التي تساهم في تكملة نسق حياتهم الاجتماعية وتساهم بصورة مباشرة في بناء رأس المال الاجتماعي وهو ما سنحاول تفصيله من خلال التطرق إلى دور كلتا المؤسستين.

2-1- المدرسة:

تعتبر المدرسة المؤسسة الاجتماعية الرسمية الأولى التي تقوم بوظيفة التربية والتعليم وذلك من خلال توفير الظروف المناسبة للنمو جسميا وعقليا واجتماعيا للطفل، وهي مؤسسة أوجدتها الحتمية الاجتماعية من أجل تحقيق أهداف المجتمع، فالفرد يبدأ التنشئة الاجتماعية في الأسرة، وبالتالي يدخل المدرسة وهو مزود بالكثير من القيم والمعايير الاجتماعية وما تقوم به المدرسة هو توسيع شبكة العلاقات الاجتماعية للطفل، حيث يلتقي بمجموعة من الرفاق يكون معهم علاقات اجتماعية إضافة إلى إكتسابه مجموعة من القيم والمعايير كالتعاون و الثقة والأمانة، والانضباط كما يتعرف على الحقوق والواجبات فتتمو شخصيته الاجتماعية من كافة جوانبها.

وينظر **أرنولد كلوس** إلى المدرسة بوصفها " نسقا منظما من العقائد والقيم

والنقائيد، و أنماط التفكير والسلوك التي تتجسد في بنية المدرسة، وفي إيديولوجيتها الخاصة" (1).

1- علي أسعد وطفة، علي جاسم الشهاب، علم الاجتماع المدرسي - بنوية الظاهرة المدرسية ووظيفتها الاجتماعية-، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، 2004 ص 16.

ومن خلال هذا التعريف نكتشف أن المدرسة هي نسق إجتماعي فرعي ضمن المجتمع لها مجموعة من الأدوار التي تؤديها ومن خلالها يتلقى الفرد مجموعة من القيم والمعايير كما يتعلم ضروب التفكير والسلوك من خلال بنية المدرسة والتي تكون في الغالب بنية متعاونة ومتوازنة لها أهداف تتلخص في تهيئة الفرد لخوض الحياة الإجتماعية كفرد سوي مشبع بالقيم والمعايير والإلتزامات الإجتماعية، وتعرف أيضا بأنها " شبكة من المراكز والأدوار التي يقوم بها المعلمون والتلاميذ، حيث يتم إكتساب المعايير التي تحدد لهم أدوارهم المستقبلية في الحياة الإجتماعية" (1).

إذا فالمدرسة مرحلة إنتقالية للفرد من واقع العائلة إلى واقع المدرسة فما يكتسبه الفرد في الصغر وخلال مراحل حياته الأولى، يكون بشكل واضح شخصية الفرد الإجتماعية، فدور المدرسة تلقين وترسيخ مجموعة من القيم الجاهزة والمتفق عليها إجتماعيا من خلال المناهج والبرامج التعليمية، إذا فالمدرسة هي مؤسسة تربية إجتماعية توفر الوسائل والظروف الكفيلة بتربية النشء، بما يجعلهم قادرين على المشاركة الفعالة في المجتمع.

ولا تقتصر أهمية المدرسة على مناهجها الدراسية، ولا على ما تعلمه للتلاميذ من معارف ومهارات معرفية، بل في بنية التنظيم الإجتماعي للمدرسة نفسها، أي في بنية وشكل العلاقات الإجتماعية الهرمية داخل المدرسة، بين الإدارة والمدرس وبين المدرس والمدرس، وبين المدرس والتلميذ وبين التلميذ والتلميذ، وتعمل كل هذه التنظيمات داخل المدرسة على غرس قيم ومعايير مثل الولاء، الطاعة، التنافس والمثابرة، وهي قيم مطلوبة لإستقرار النظام (2).

1- نفس المرجع، ص 17.

2- حسين عبد الحميد رشوان، الأسرة والمجتمع، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 2003، ص 68.

كما تم تحديد وظائف المدرسة كمايلي (1):

- 1- إن وظيفة المدرسة منذ القديم تشير الى دورها في عملية التنشئة الإجتماعية والتربوية والأخلاقية للأطفال وصغار السن.
 - 2- تقوم المدرسة في العصر الحالي بتطوير قدرات التلاميذ، وذلك بتأهيلهم لإستيعاب المعارف من مختلف العلوم والتكنولوجيا الحديثة.
 - 3- تساهم المدرسة في نقل الثقافة وبقائها في الجيل الحالي وتناقلها للأجيال القادمة.
 - 4- تشارك المدرسة في تطوير قدرات التلاميذ على عملية النقد العقلاني بهدف توسيع مدارك التلاميذ.
- إن المدرسة تتفرد ببعض الوظائف الإجتماعية التي يكون لها الإنعكاس الكبير على الأفراد وعلى تكوينهم الإجتماعي ويمكن ذكر بعض من هذه الوظائف وهي:
- 1- تكوين وتدعيم العلاقات بين التلاميذ بحيث تقوم على أساس من التعاون والفهم المتبادل والثقة والأمانة.
 - 2- دعم القيم السائدة في المجتمع وتعليم القيم والإتجاهات و المعايير الإجتماعية و كذا الأدوار الإجتماعية.
 - 3- توجيه النشاط المدرسي بحيث يؤدي إلى تعليم الأساليب السلوكية والإجتماعية المرغوب فيها وتقديم نماذج للسلوك الإجتماعي السوي.
 - 4- تعليم التلميذ كيف يحقق أهدافه بطريقة ملائمة تتفق مع المعايير الإجتماعية.

1- السيد طارق، علم الاجتماع المدرسي، مؤسسة شهاب الجامعة، الاسكندرية، مصر، 2007، صص 18-20.

2-2- الجامعة:

كما هو معروف يلتحق الطالب بالجامعة بعد قضاءه فترة تقدر على الحد الأدنى ب: اثني عشر (12) سنة من التعليم مقسم وفق مراحل هي التعليم الابتدائي والمتوسط والثانوي، هذه المراحل تدرس في مؤسسات خاضعة لوصاية وزارة التربية والتعليم، وكما أشرنا فيما سبق فهاته المؤسسات، هدفها الأساسي هو تحقيق التربية المطلوبة، وحسب مجتمعنا فإنه يشار إلى أن الجامعة هي مكان للتعليم فقط دون التربية وهذا مستتب من تسمية الوزارة الوصية (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي) إلا أنه ما يعاب على الجامعة الجزائرية فعلا هو عدم إهتمامها بالجانب التربوي أو دعنا نطلق عليه الجانب الأخلاقي والذي يعتبر أساسيا في تكوين الأفراد، فكما تقوم الجامعة بتلقين طلبتها المعارف العلمية المختلفة وفق التخصصات والمهارات التي تحتاجها مختلف المؤسسات المجتمعية من مؤسسات إقتصادية و صحية وتعليمية ...إلخ، كان لزاما عليها الإهتمام بالجانب الأخلاقي والتعريف الآتي يوضح لنا التكامل بين المعرفة العلمية والمعرفة الخلقية وهو يعرف الجامعة بأنها " حرم العقل والضمير فهي حرم العقل لأنها تؤمن به، وبالحقيقة التي ينشدها ولأنها تؤمن أيضا بأن المعرفة الإيجابية مهما غزرت تظل ناقصة بل تتقلب فسادا ما لم تؤيدها مناعة خلقية ويزكيها سمو ذاتي (1).

ومنه فالتكوين داخل الجامعة لا بد أن لا يقتصر على ما يلقن من دروس علمية، صحيح أنها تنمي المعارف العلمية للأفراد من خلال التكوين العلمي لكن يجب أن يصاحبه بالتوازي تكوين خلقي ينمي الروح الإجتماعية للأفراد، من خلال نشر القيم والمعايير المقبولة إجتماعيا وترسيخ قيم التعاون والثقة والأمانة وبذلك نستطيع تكوين منتج لأبأس به من رأس المال الإجتماعي يكون موجها للتفاعلات الإجتماعية للأفراد مستقبلا فالجامعة نتاج للحياة الإجتماعية و وجودها وإستمرارها مرتبط بإستمرار المجتمع

1- سامية كواشي، العلاقة بين التكوين بالجامعة والمؤسسة الإقتصادية، مذكرة ماجستير، غير منشورة، السنة الجامعية 2004/2005

الموجودة فيه، فهي تعرف بأنها "مؤسسة للتكوين لتحديد أهدافها واتجاهاتها من جانب واحد، ومن داخل جهازها، بل تتلقى أيضا أهدافها من مجتمعها الذي تقوم على أسسه والذي يعطيها وحده حياة ومعنى و وجود"⁽¹⁾.

وبالتالي تعتبر مخرجات الجامعة الجزائرية أهم الأهداف التي تسعى بمختلف هياكلها إلى تحقيقه، فكما تمنح الجامعة الطلبة المعارف والمعلومات التي تيسر لهم التفكير والإبداع والتكيف، وكذلك المعرفة المتخصصة والمعلومات، و تمنحه التمكن من قراءة المعطيات بدقة لإنجاز المهام وإيجاد الحلول الأكثر فعالية، والتحليل للوصول إلى النتائج المرجوة وتحقيق الأهداف المطلوبة، وهو ما يدعى بعملية التكوين والذي يعرفه بـ **بوفلجة غياث** بأنه " تنمية منظمة وتحسين للاتجاهات والمعرفة والمهارات ونماذج السلوكيات المتصلة بمواقف العمل المختلفة، من أجل قيام الأفراد بمهامهم أحسن قيام وفي أقل وقت ممكن "⁽²⁾.

إذا فالجامعة لها دور في التكوين الإجتماعي للفرد من خلال إكسابه جملة من المعارف العلمية، والمهارات الإجتماعية ونماذج السلوك المقبولة ضمن المجتمع، وهذا من أجل إنتاج أفراد يؤمنون بالعمل الجماعي وبالأهداف السامية للمجتمع.

فالجامعة ومن خلال مختلف أنساقها تعمل على إحداث التغيير الإيجابي على الفرد من خلال إكسابه المعرفة العلمية والمعرفة الإجتماعية التي تمكنه من الاندماج في المجتمع وتحقيق النجاح في الحياة العملية، فالجامعة هي الدافع الأساسي والموجه الفكري والقيمي للأفراد داخل المؤسسات التي سينتمون لها بعد نهاية دراستهم.

وعلى إعتبار أن المدرسة والجامعة من أهم وأقوى مؤسسات التنشئة الإجتماعية، فإن تأثيرهما على تكوين الأفراد من النواحي العلمية والقيمية، أمر واضح وجلي

1- سامي سلطي عريفج، الجامعة و البحث العلمي، دار الفكر، عمان، الأردن، ط 1، 2001، ص 30.

2- بوفلجة غياث، الأسس النفسية للتكوين ومناهجه، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص 5.

والإستثمار فيهما من أجل تكوين الأفراد بالشكل المقبول علميا واجتماعيا أي إكتساب رأس المال الفكري ورأس المال الإجتماعي ضرورة مجتمعية على حد كبير من الأهمية.

3- رأس المال الإجماعي ومؤسسات التنشئة غير الرسمية:

3-1- الدين و رأس المال الإجماعي:

يلعب الدين دورا محوريا في تكوين هوية الأفراد والجماعات في كافة المجتمعات، وبالنظر إلى المجتمع الجزائري فإن الدين لعب دورا أساسيا في الحفاظ على تماسك المجتمع خلال المراحل التاريخية التي مر بها وصولا إلى مرحلة الإستعمار وقيام ثورة التحرير الوطنية التي إرتبط بها إستقلال البلاد فتوحد صفوف إرادة الشعب الجزائري كان للدين الأثر البارز فيه، من خلال جمعية العلماء المسلمين وما زرعت في عقول الأفراد من قيم دينية كالإيمان، التسامح، التعاون وإحترام الآخر... إلخ. وينظر إلى الدين على أساس أنه مصدر من مصادر القيم لدى الجماعة، على إعتبار أن:

1- الدين مؤسسة إجتماعية ثقافية.

2- الدين مجموعة من السنن و التشريعات الواجب و المفروض إتباعها.

3- الدين نظام من المعتقدات و الممارسات السلوكية و الأخلاقية.

4- الدين نسق من الرموز.

وتؤدي النظم الدينية وظائف التماسك الإجماعي والتضامن والإجماع أما النظم التعليمية فإنها تؤدي وظيفة نقل الميراث الثقافي من جيل إلى جيل⁽¹⁾. و التماسك الإجماعي هو ما يطلق عليه ابن خلدون العصبية، فالعصبية تعني التماسك الإجماعي أو روح التضامن ويذهب ابن خلدون أكثر من ذلك فيقول " لا يتعامل أبناء العصبية بالقهر بل يتساوون أمام واجباتهم ومغانمهم وغير ذلك ويتشاورون والسلطة فيهم منتشرة"⁽²⁾. إن العلاقة بين الدين والقيم والمعايير هي علاقة تكامل في

1- محمد عودة، أسس علم الاجتماع، بيروت، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، ص91.

2- خليل شرف الدين، في سبيل موسوعة فلسفية، دار مكتبة الهلال، 1983، ص164.

أغلب الأحيان فالأفراد داخل العائلة يرثون دينهم وينشئون على تعاليمه، فالولاء للعائلة والولاء للدين متكاملان ويؤلفان جزءاً لا يتجزأ من وعي الأفراد، فيمكن للدين أن يلعب دوراً هاماً في تحديد المكانة الاجتماعية للشخص وكذا درجة قبوله الاجتماعية، فالفرد المتدين المطبق لتعاليم الدين، هو إنسان فاضل ومميز عن غيره فالدين يطبع على الأفراد صفات يمكن أن لا تكون موجودة فيهم أصلاً، وعادة ما يستعمل الدين كوسيلة أكثر منه غاية، فنجد أن الفرد إذا ما أراد بلوغ أمر ما ولم يتمكن بواسطة قيمه العائلية فإنه سيلجأ للدين ويتبع قيمه، من أجل الحصول على القبول، فدرجة القبول مرتبطة بصفة مباشرة بدرجة التدين، وهو ما ذهب إليه ماكس فيبر Max Weber في كتابه الأخلاق البروتستانتية وروح الرأسمالية حينما أشار إلى أن الأفراد يعلنون إيمانهم من أجل تحقيق منافع اقتصادية لا يحظى بها غيرهم من غير المؤمنين، ويمكن أن يأخذ التدين صورتين، إما تدين قبلي أو بعدي، وأفراد العائلة بشكل عام كما ذكرنا سابقاً يقدسون قيمة التفاخر العائلي ولذلك كان لزاماً على رب العائلة وكذلك أبنائه من بعده، التمسك بالدين الإسلامي وضرورة تطبيقه وحمل قيمه والحفاظ عليها، وكما هو متعارف عليه فديننا الحنيف فيه الكثير من التوجيهات والتنبيهات لضرورة التحلي بقيم العمل والتعاون وحسن المعاملة والثقة والصدق والأمانة، بما يعمل على توجيه سلوك الأفراد توجيهاً قيمياً صحيحاً، ومنه فالدين ينطلق من نماذج روحانية فكرية محددة ثم ينتقل إلى نماذج أخلاقية وسلوكية فهو " يفرض على مؤمنيه الذين يعتبرهم رعية سلسلة من المعتقدات ذات الطابع الروحاني، يفترض بها أن تلعب دور الموجه بالنسبة إلى أعمال الأفراد في الإطار الاجتماعي والإنساني، إنه ينطلق من فرضيات الإيمان وعلّة من يقبل بها، بما أنه يعمد إلى تبني سلسلة من الفرائض التي تقيد مسلكه الاجتماعي (1).

1- فريدريك مونتوق، المعرفة والمجتمع والتاريخ، جروس برس، طرابلس لبنان، 1991، ص 112.

وبالنسبة لرأس المال الإجماعي والذي يعتبر كنسق كلي في دراستنا الحالية، فالدين هنا هو عنصر فعال ضمن منظومة القيم والمعايير المكونة لرأس المال الإجماعي، فوجود أمثلة شعبية دينية في مجتمعنا تتعلق بأداء العمل بكفاءة وإعتباره عبادة والثقة بالآخر، وإحترام الغير.

3-2- وسائل الإعلام والاتصال ورأس المال الإجماعي :

هي مؤسسات إجتماعية تربية إعلامية تكون في العادة مرئية، أو مسموعة، أو مقروءة، وتعد هذه الوسائل على إختلاف أنواعها من أهم وأبرز الوسائط المساهمة في عملية التنشئة الإجتماعية في عصرنا الحاضر، وأكثرها تأثيرا على تربية وثقافة ووعي الأفراد، حيث تقدم برامج مختلفة وثقافات متنوعة من خلال وسائلها الجماهيرية المختلفة التي منها : الإذاعة، التلفزيون، الجرائد، وشبكة الإنترنت، وغيرها من الوسائل الأخرى التي تخاطب جميع الفئات، ومختلف الأعمار، وتدخل كل بيت، وتصل إلى كل مكان.

وتمتاز وسائل الإعلام بقدرتها الفائقة على جذب إهتمام الناس من مختلف الأعمار والثقافات والبيئات وتوجيههم، كما تمتاز بأن لها تأثيرا قوي على الرأي العام وعلى فئات عريضة من المجتمع، وهذا يعني أنه من المهم جدا إستثمارها، والإستفادة منها، والعمل على تسخيرها بشتى الطرق والكيفيات لخدمة أهداف وأغراض المجتمع.

إن وسائل الإعلام سريعة الإستجابة لنشر المستحدثات في مجال العلم والمعرفة، والإعلام هو وسيلة تفاهم تقوم على تنظيم التفاعل بين الناس، ويقوم الإعلام على الإتصال بواسطة اللغة اللفظية ويذكر بأن الإعلام ككل قد بدأ وتكون مع الصحافة في القرون السابقة، فإن ظهور وسائل إعلامية جديدة قد مكنت كل الناس من التعرف على أشياء وأماكن كثيرة قد يصعب الوصول إليها مباشرة مما يثير حماسهم ونشاطهم وإهتمامهم.

وهي بذلك ذات تأثير قوي على الرأي العام وتكوينه وتوجيهه في القضايا المصيرية والمعاصرة والقضايا الاجتماعية والقومية الهامة.

وهي تختلف عن وسائط الثقافة الأخرى في أنها تنقل إلي الناس خبرات ليست في مجال تفاعلاتهم البيئية والاجتماعية المباشرة، كما أنها تنقل موادا ثقافية متنوعة جدا مما يكون له أثره على تربية الأجيال ولذلك فهي في حاجة إلي أن تتكامل مع وسائط التربية الأخرى في أهداف عامة مشتركة حتى لا تؤكد إتجاهات قد تكون مختلفة عما تؤكد الأسرة أو المدرسة مثلا ولذلك فمن الضروري مشاركة المجتمع في تخطيط برامجها.

ومما يزيد من أهمية هذه الوسائل أن التربية المدرسية نفسها أصبحت في كثير من دول العالم تعتمد عليها في تنفيذ كثير من برامجها وأهدافها.

إن كافة وسائل الإعلام المسموعة والمرئية والمطبوعة تلعب دورا بارزا في تكوين شخصية الفرد وتطبيعها الاجتماعي على أنماط سلوكية معينة (1).

1- صالح محمد علي أبو جادو، سيكولوجية التنشئة الاجتماعية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن، ط6، 2007، ص 234.

III- بنية رأس المال الاجتماعي.

1- القيم والمعايير ورأس المال الاجتماعي:

تعتبر بنية رأس المال الاجتماعي من أكثر ما اختلف حوله الباحثون، ولكن خلال بحثنا الراهن حاولنا تحديد ثلاثة مكونات لبنية رأس المال الاجتماعي أولها القيم والمعايير، والتي نعتبرها أحد أبرز مكونات رأس المال الاجتماعي وهذا بالرجوع إلى أعمال فرانسيس فكويا ما من خلال كتابه المعنون *بالثقة - الفضائل الاجتماعية ودورها في تحقيق الرخاء الاقتصادي* - ولو أنه ركز على قيمة وحيدة تتمثل في الثقة، إلا أن الجانب القيمي هو أحد أهم مكونات رأس المال الاجتماعي، وهو ما توصلنا إليه بعد إطلاعنا على مجموعة معتبرة من البحوث والدراسات حول رأس المال الاجتماعي، حيث ركزت هذه الأخيرة على قيم أخرى كالتعاون والتضامن، التماسك، والأمانة وغيرها من القيم.

فالقيم الاجتماعية من خصائص البشر، وليدة المجتمع، وهي ترجمة للواقع فالقيم حقائق واقعية توجد في المجتمع، ولها علاقة وطيدة بحياة الأفراد والجماعات، فالجماعات تتمسك بالقيم لأنها تعطي لوجودهم الإنساني معانيه التي تميزه عن وجود الكائنات الأخرى "فالإنسان مهما كان مستواه لا يستطيع أن يعيش بدون قيم وأن يترك البحث عما هو أسمى في نظره من القيم الحاصلة له، لأن القيمة في النهاية هي كل شيء بالنسبة له" (1).

يجد الأفراد أنفسهم أمام منظومة قيمية ومعيارية تتعلق بجميع مناحي الحياة الاجتماعية وتكون موجهة للأفعال والتفاعلات على حد سواء، وكيف تدعم هذه القيم طرق وأساليب الاحتفاظ بالمجتمع بحيث يشكل وحدة مترابطة ومتكاملة، فالأفراد يخضعون لها لما لها من سلطة مستمدة من العادات، التقاليد، الأعراف، الدين، والثقافة السائدة في

1- الربيع ميمون، نظرية القيم في الفكر المعاصر بين النسبية والمطلقية، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1980، ص 327.

المجتمع فهي موجودة خارج الأفراد وتمارس عليهم كما يقول إيميل دوركايم نوع من القهر والإلزام، يجعل من لا يلتزم بها عرضة لوسائل الضبط الاجتماعي.

ويرتبط رأس المال الاجتماعي بالقيم من خلال ما توصل له فرانسيس فوكوياما، فيعرفه بأنه " مجموعة من القيم والمعايير الغير رسمية والمشاركة بين أعضاء المجموعة والتي تتيح الفرصة لهم للمشاركة والتعاون مع بعضهم البعض " (1).

كما يعرفه بأنه " رأس المال الاجتماعي عامل أساسي لتوضيح العديد من المفاهيم المنظمية مثل خلق رأس المال الفكري، وتحقيق منافع التآزر والتضامن، وتحقيق المستويات العالية من الثقة، وتحسين أداء المنظمة، ورفع الروح المعنوية للمنظمة، والمساعدة في حل الصراعات، وفي تطوير المنتج وخلق المناخ التعاوني " (2).

هذا ومن زاوية مخصصة تعتبر القيم بمثابة الميثاق الأخلاقي للمؤسسة، هذا الميثاق الذي يجب على كل الأفراد أن يتبنوه بصورة جماعية ومشاركة، فنقام العلاقات الاجتماعية وتحدد الأسس والمعايير وتتخذ الإجراءات وتحدد الهياكل والسياسات بما يحقق الأهداف الجماعية، فالمؤسسة التي تعمل بدون قيم كالجسد بلا روح و كلما كانت القيم مشتركة بين كل أعضاء التنظيم كلما كان ذلك مدعما للإنسجام والتوافق والوحدة بينهم ووجود تصور مشترك يجمعهم ومن ثم العمل على تحقيق أهداف التنظيم بصورة جماعية.

وكلما كانت قيم الفرد منسجمة مع قيم التنظيم في العمل كلما كان ذلك مؤشرا للإندماج والإنصهار في الجماعة والعمل من أجل المؤسسة، لأن أهداف المؤسسة معتنقة ومؤمن بها من طرف الأفراد، فمعرفة نسق القيم من طرف الأفراد والجماعات يساعد على تحديد هوية المؤسسة و الإتجاه الذي تريد أن تسلكه، فالقيم في التنظيم يكمن دورها في

1 - Fukuyama, F, **The great disruption: human nature and the reconstitution of social order**, New York, The Free Press, 1999, p16.

2 - Cohen, D. and Prusak, L.. **In good company: how social capital makes organizations work**, Boston, Harvard Business School Press, 2001, p4.

تحديد توجهات أفعال الأفراد التي تكون غالبا وفق توجيه القيم والمعايير المشتركة، وهو ما يؤثر في فعالية التنظيم، فالأفراد يدخلون المؤسسة وهم مشبعون بالقيم والمعايير الاجتماعية الخاصة بكل فرد، وما على المؤسسة إلا أن تحدد مجموعة قيمها ومعاييرها وفق ما هو مقبول اجتماعيا وما هو متفق عليه ومؤمن به جماعيا، من أجل بلوغ أهدافها. أما **ماكس فيبر** فيرى أن القيم هي سلوك يصدر أصلا لتحقيق قيمة اجتماعية معينة بالذات، ذلك أنه حينما يسلك الفاعل الاجتماعي سلوكا وفقا لقيمة ما أو طبقا لمثل أعلى، إنما تفرض عليه هذه القيمة أن يوجه نمط سلوكه وفقا لها (1).

وتعرف القيم أيضا على أنها " عبارة عن تنظيمات لأحكام عقلية إنفعالية معممة، نحو الأشخاص والأشياء والمعاني وأوجه النشاط، توجه إختيارات الفرد بين بدائل السلوك في المواقف المختلفة، وهي التي تحدد له نوع السلوك المرغوب فيه في موقف ما توجد فيه عدة بدائل سلوكية (2).

وحيث إن القيم لها سمة الانتشار والعمومية داخل المجتمع الواحد أو المجتمعات المختلفة فإنها تتصل وتتفاعل مع كافة النظم الاجتماعية الأخرى السائدة لأن لها في هذه الحالة وظيفة اجتماعية، فهي تساعد النظام على أن يؤدي الأفراد أعمالهم في إطاره بصورة ناجحة فضلاً عن معاونة الأفراد للعمل بروح الفريق، أي بشكل تفاعلي نظرا لمشاركة هؤلاء الأفراد بعضهم البعض القيم المشتركة التي توحد أهدافهم، فضلا عن أنها تضع إطارا في حرية التعامل مع الجميع وبذلك فهي تتميز بأن لها طابعا اجتماعيا، بحيث

1- حميد خروف و آخرون، الإشكالات النظرية الواقع (مجتمع المدينة نموذجا)، منشورات جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 1999، ص 119.

2- موسى عبد الفتاح حافظ وآخرون، مقدمة في علم النفس الاجتماعي، مكتبة زهراء الشرق، القاهرة-مصر، سنة 1997 م، ص ص 209-210.

لا تقتصر على طائفة من الناس على حساب طائفة أخرى أو منطقة معينة على حساب منطقة أخرى وبذلك تحمي القيم النظم القائمة وتعمل على إستمرارها" (1).

• خصائص القيم:

يمكن أن تكون للقيم العديد من الخصائص التي تتصف بها على النحو التالي:

- 1- تنتمي القيم إلى عالم المثل، فهي تعبير أخلاقي يستمدده الإنسان من فلسفة أو تصور أو عقيدة دينية.
- 2- تعتبر القيم قواعد عامة تحدد وتوجه السلوك في المواقف المختلفة وتفرق بين السلوك المقبول وغير المقبول.
- 3- ترتبط القيم بالأفكار والمبادئ والاتجاهات المقبولة في المجتمع ومن ثم فهي توضح الطرق والوسائل المختلفة التي يجب أن يسلك في ضوءها الإنسان حتى يحقق أهدافه.
- 4- يأخذ البعض بنسبية القيم من حيث إختلافها من فرد لآخر أو من مكان لآخر أو من ثقافة إلى أخرى، أو من زمان إلى زمان، ونحن نؤمن إيماننا قويا بثبات القيم من حيث إعتقادنا في صدق المصدر الذي عن طريقه نأخذ قيمنا (2).

1- إسماعيل حسن عبد الباري، الديمجرافيا الاجتماعية، عين للدراسات والبحوث الإنسانية والاجتماعية، القاهرة، مصر، 2000، صص 135-136.

2- محمود فتحي عكاشة، محمد شفيق، مدخل إلى علم النفس الاجتماعي، بل برنت للطباعة والنشر، القاهرة، 1997 ص 247.

2- شبكة العلاقات الاجتماعية و رأس المال الاجتماعي:

مثلما رأينا في هذا الفصل عند وضعنا لمفاهيم رأس المال الاجتماعي، ومن خلال دراستنا الحالية قسمنا رأس المال الاجتماعي إلى ثلاثة بنى فرعية تكون في تكاملها رأس المال الاجتماعي، وسنحاول هنا التطرق لبنية شبكة العلاقات الاجتماعية فكما هو متعارف عليه ومن زاوية أكثر تجريدا يمكن أن نفهم شبكة العلاقات الاجتماعية على شكل علاقات وروابط، تضمن إستمرار المجتمع و تحفظ كينونته و دوره، فشبكة العلاقات الاجتماعية تربط أفراد المجتمع فيما بينهم، و توجه ألوان نشاطهم المختلفة في إتجاه وظيفة عامة، هي خلق حالة توازن من أجل الحفاظ على المجتمع، و تكمن محورية شبكة العلاقات الاجتماعية في أنها تشكل القاعدة التي تمكن مصادر الفعل الإنساني الثلاثة (الإنسان والوقت والتراب) حسب مالك بن نبي من العمل و التأثير في صناعة التاريخ، وفي أنها تتشكل من التأثير في عوالم ثلاث : عالم الأشخاص و عالم الأفكار و عالم الأشياء، و التي لا تعمل متفرقة بل يفعلها ويسير عملها عالم رابع من شبكة العلاقات الاجتماعية.

أما على صعيد أكثر تحديدا فإن مالك بن نبي يذهب في مواضع معينة إلى تعيين ملموس لمفهوم شبكة العلاقات، يتمثل عنده في جميع صور التجمع من مظاهرة أو مدرسة أو مصنع أو نقابة أو سينما، و يقابل هذا الوصف لتمظهرات شبكة العلاقات تعبير جذري لها يقر أنها إنما تكمن في أنها " النتيجة الأولى والرئيسية ل (روح) المجتمع".

وكما يذكر مالك بن نبي " ففعالية الأفكار تخضع إذن لشبكة العلاقات، أي أننا لا يمكن أن نتصور عملا متجانسا من الأشخاص والأفكار، دون هذه العلاقات الضرورية، وكلما كانت شبكة العلاقات أوثق كان العمل فعالا ومؤثرا (1).

1- مالك بن نبي، ميلاد مجتمع شبكة العلاقات الاجتماعية، ترجمة عبد الصبور شاهين، دار الفكر، الجزائر، ج1، ط3، 1986، ص28.

هناك من الباحثين من يربط بشكل مباشر بين رأس المال الاجتماعي وما يملكه الفرد من شبكة علاقات إجتماعية على غرار **بيير بورديو** و **جيمس كولمان**، وتعتبر شبكة العلاقات الإجتماعية عن قوة و وحدة القيم والمعايير المتبعة من طرف الجماعات داخل المجتمع وهذا من أجل تحقيق الأهداف المشتركة، وهذا نابع من الفكرة التي أساسها أن الإنسان كائن إجتماعي بالفطرة يحب العيش والعمل في جماعات مع باقي الأفراد ولا يستطيع أن يلبي جميع رغباته وإحتياجاته بنفسه فهو في حاجة إلى الشعور بالأمن والثقة وإثبات ذاته...إلخ وهذا لا يكون إلا في وسط جماعة يتفاعل أعضاؤها لكي يحقق كل منهم رغباته وإحتياجاته، والجماعة هي النسق الذي يتفاعل بداخلها الأفراد، وطريقة العمل مع الجماعات بجانب كونها تساعده على تنمية قدرات إجتماعية فهي أيضا أسلوب يساعد الجماعة وأعضاؤها على تحقيق رغباتهم وإحتياجاتهم وأهدافهم.

وكما يذكر **مالك بن نبي** " ففعالية الأفكار تخضع إذن لشبكة العلاقات، أي أننا لا يمكن أن نتصور عملا متجانسا من الأشخاص والأفكار، دون هذه العلاقات الضرورية، وكلما كانت شبكة العلاقات أوثق كان العمل فعالا ومؤثرا" (1).

بمعنى أن الأفراد لابد لهم من أن يكونو متعاونين ومتضامنين، من أجل تأدية مهامهم بصورة متجانسة وبالتالي تحقيق الأهداف المسطرة جماعيا وفرديا، ويذهب **مالك بن نبي** أكثر من ذلك حين يؤكد على أن الفعالية مرتبنا أساسا بقوة شبكة العلاقات الإجتماعية وتتأثر بها بصورة مباشرة صعودا ونزولا.

ويضيف أنه " إذا كانت ثروة مجتمع معين يتوقف تقديرها على كمية أفكاره من ناحية، فإنها مرتبطة بأهمية شبكة علاقاته من ناحية أخرى" (2).

وهنا يقدم توضيح أكثر على أهمية شبكات العلاقات الإجتماعية حين يشير إلى أنه مهما كانت ثروة المجتمع الفكرية (بمعنى إكتساب المجتمع للعلوم والتقنيات الحديثة)

1- نفس المرجع ، ص 28.

2- نفس المرجع، ص28.

فلا بد لها من شبكة من العلاقات الاجتماعية تكون قوية وفعالة من أجل بلوغ أهداف المجتمع المسطرة، إذ تملك العلاقات الاجتماعية تأثير واضح حول وحدة الفعل والأهداف، ولا يمكن لهاته العلاقات أن تتكون بمعزل عن الجماعات، فالجماعة هي مجموعة من الأفراد تحكمهم مجموعة من الخصائص تتمثل في، العلاقات الاجتماعية، التفاعل، والقيم والمعايير المشتركة، ولا توجد الجماعات في فراغ ولكنها تعمل في سياق اجتماعي، هذا السياق الاجتماعي تتصهر فيه الأنا الفردية داخل الأنا الجماعية وتعرف الجماعة بأنها " وحدة اجتماعية تتكون من فردين أو عدد من الأفراد بينهم علاقة صريحة على النحو الذي يسمح بأن يدرك الأنا الآخر كعضو في الجماعة، و لكل فرد من أفراد الجماعة دوره الذي يؤديه" (1).

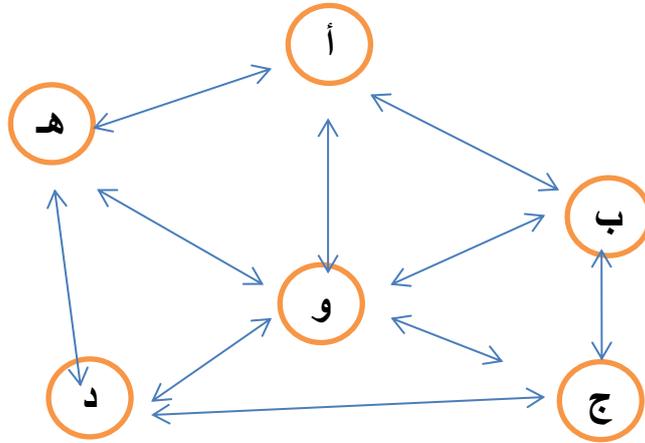
وتعرف أيضا الجماعة بأنها كيان يشمل فردين أو أكثر متفاعلين مع بعضهم البعض، يملكون نمط ثابت من العلاقات، ويسعون لتحقيق أهداف مشتركة. ويرتبط نجاح أي جماعة بمدى معرفة أعضائها ماهية هذه الجماعة وأهميتها وخصائصها وبنائها وتماسكها وأهدافها وديناميتها والتفاعل الاجتماعي داخلها، وبينها وبين الجماعات الأخرى، ومنه فإنه يتوجب على كل فرد أو بالأحرى كل عضو داخل الجماعة أن يعمل على تحقيق الإنتظام مع أعضاء الجماعة الآخرين في أدوار متدرجة، حيث يقوم كل عضو بدور معين للوصول إلى هدف الجماعة، هذا التدرج في الوظائف الجماعية ينظم علاقات التفاعل بين الأعضاء فيؤدي إلى تماسك وقوة الجماعة. وتعتبر شبكة العلاقات الاجتماعية نسق اجتماعي يتكون من مجموعة من الأفراد بينهم تفاعل اجتماعي متبادل وعلاقة صريحة، ويتحدد فيها للأفراد أدوارهم الاجتماعية ومكانتهم الاجتماعية، ولهذه الجماعة مجموعة من المعايير والقيم الخاصة بها والتي تحدد سلوك أفرادها.

1- محمد إبراهيم عيد، علم النفس الاجتماعي، مكتبة زهراء الشرق، القاهرة، 2000، ص 64.

وتكون شبكة العلاقات الإجتماعية وفقا للشكل التالي:

شكل رقم (01) يوضح طبيعة شبكة العلاقات الإجتماعية.

شبكة العلاقات الإجتماعية



1- المصدر: إعداد الطالب.

3- التواصل الاجتماعي و رأس المال الاجتماعي:

يؤكد علماء الاجتماع أن التواصل الاجتماعي ضرورة إجتماعية ونفسية للجماعات الاجتماعية ولأفراد كذلك، فالإتصال يقوي العلاقات الاجتماعية ويساهم في نشر قيم الجماعة بسهولة كالتعاون والثقة والالتزام، ويعتبر الإتصال من أهم مكونات رأس المال الاجتماعي ذلك أن الإتصال يلعب دور مهم في حياة الأفراد والجماعات، فكلما كان الإتصال سهل وممكن الحدوث كلما كانت الجماعة أكثر تماسك وتوازن وهو ما أشار إليه **ابن خلدون** حين قرن قوة وإستمرار المجتمع أو ما أطلق عليه (العمران البشري)، بمؤسسة الإتصال الإنساني المرتكزة أساسا على اللغة، فهو يعتبر اللغة إحدى مقومات العمران البشري في إنتقاله من حالة البداوة إلى الحضارة، ويرى أن اللغة إحدى أهم وسائل الحفاظ على روح العصبية بين أفراد المجتمع، فاللسان الواحد هو عنصر الإستمساك بالقيم الرواسخ، ووسيلة بث روح العصبية والإنتماء الجامع.

إذا فالإتصال هو مقياس لعملية تظافر الأفراد وتفاعلهم مع بعضهم البعض، والإتصال الجيد يضمن الحفاظ على تقوية ونوعية وعدد العلاقات التي تربط الفرد بأفراد الجماعات التي ينتمي إليها فالإتصال يمثل واحدا من العديد من عوامل التماسك في المجتمع وأهمها، فهو ظاهرة إجتماعية لها دور في تماسك المجتمع وبناء العلاقات الاجتماعية " فالمجتمع الإنساني يقوم على مجموعة من العلاقات قوامها الإتصال وأن ما يجمع الأفراد ليس قوى غيبية أو سحر أو قوى مطلقة وإنما هي علاقات الإتصال⁽¹⁾. ويعرف بأنه العملية أو الطريقة التي تنتقل بها الأفكار والمعلومات بين الناس داخل نسق إجتماعي معين يختلف من حيث الحجم ومن حيث محتوى العلاقات المتضمنة فيه⁽²⁾.

1- محمد صبري فؤاد النمر، أساليب الإتصال الاجتماعي، المكتب العلمي للكمبيوتر والنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر، 1996، ص 10.

2- نفس المرجع ص 11.

الإتصال هو عملية إذن فهو يتضمن مجموعة من الخطوات المتسلسلة والمترابطة ببعضها البعض الآخر، بحيث تؤدي مجتمعة في النهاية إلى تحقيق هدف أو مجموعة أهداف، إذا فهو عملية تفاعل تقوم على عملية التأثير والتأثر بين الفاعلين.

وبشير يورغان هابرماس إلى هذا التوجه حين يقول " أن هذا العقل يتجاوز العقلانية الغربية التي أعطت أولوية مطلقة للعقل الغائي والتي تهدف إلى تحقيق مصالح وغايات معينة، فهذا العقل يبني على فعل خلاق يقوم على الإتفاق وبعيدا عن الضغط والتعسف، وهدفه بلورة إجماع يعبر عن المساواة داخل فضاء عام ينتزع فيه الفرد جانبا من ذاتيته ويدمجها في المجهود الجماعي الذي يقوم بالتفاهم والتواصل العقلي"⁽¹⁾.

إذن فالإنتقال حسب هابرماس هو من العقلانية الأداة حسب ما تنادي به نظريات الفكر الإقتصادي المتأثرة بالتوجه الرأسمالي إلى عقلانية تواصلية يكون فيها لجميع الأفراد أدوار مشتركة ومتكاملة من أجل تحقيق الأهداف المشتركة. ونستطيع أن نستنتج أن الإتصال من أهم مكونات رأس المال الإجماعي وذلك لأنه عملية إجتماعية لا يمكن لأي جماعة أو منظمة أن تحقق البقاء والإستمرار دون إتصال من خلال مايلي:

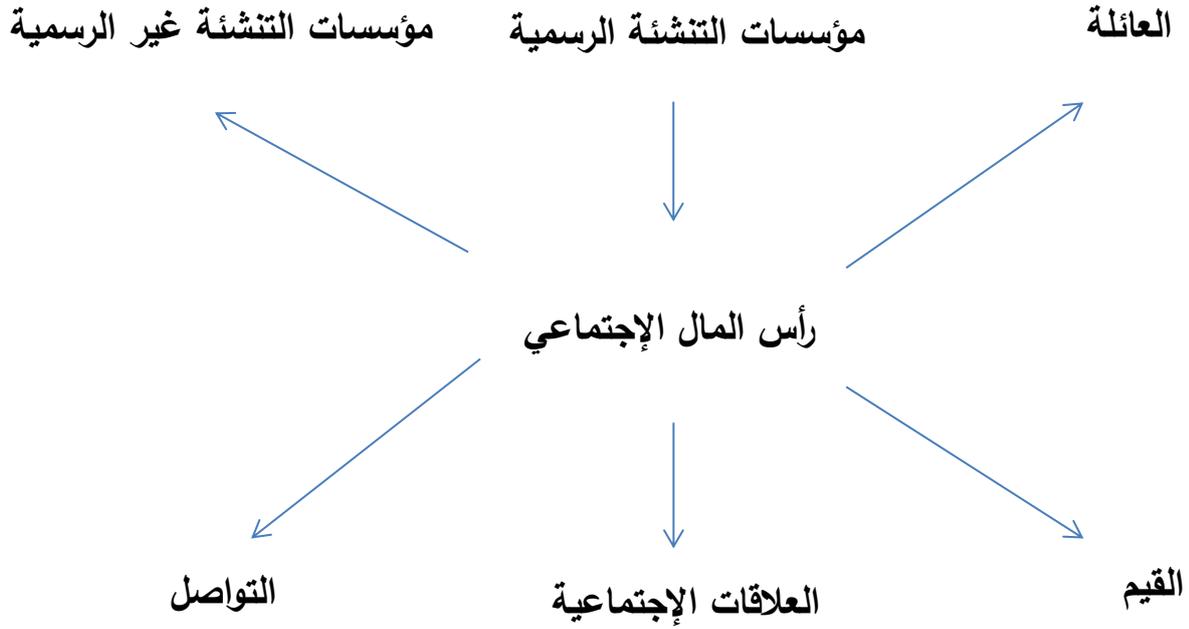
- 1- يساهم الإتصال في إكساب الفرد أنماط السلوك المقبولة إجتماعيا.
- 2- يساهم الإتصال في توفير سبل التفاعل بين الأفراد والجماعات وبالتالي تماثل قيم الأفراد مع قيم الجماعات التي ينتمون لها.
- 3- تنمية قيم الإلتزام والولاء للجماعة من خلال عملية الإتصال المستمرة.
- 4- يمكن الإتصال الفرد من تحقيق الإنسجام والتكيف مع الجماعة.

ويمكننا تقديم النموذج التالي:

1- يورغان هابرماس، الاخلاق والتواصل، ترجمة أبو النور حمدي أبو النور حسن، التنوير للطباعة والنشر، بيروت لبنان 2012.

شكل رقم (02) يوضح العلاقة بين بنية و بناء رأس المال الإجتماعي.

العلاقة بين بناء و بنية رأس المال الإجتماعي



1- المصدر: إعداد الطالب.

الفصل الثالث

تمهيد:

أشار عالم إجتماع التنظيم "ميشال كروزبي" إلى أننا اليوم نشهد ثورة فعلية إنقلاب فيها بشكل كامل تمثلنا للعملية الإنتاجية ولأساليب التسيير والإدارة و أضحي يتطلب جهودا مهمة لمعاودة النظر في جل ما ألفناه في تلك المجالات من أسس ومرتكزات، وبعد أن كان تصورنا للإقتصاد، مثلا، قائما على العقلانية، وعلى الكمية، وعلى معاني الإستقرار وإنتاج مادة محسوسة، فإننا نتحول اليوم نحو حضارة التجديد والبحث عن الكيف و إنتاج اللامادة.

I- أنماط المؤسسة الاقتصادية الجزائرية.

1- المؤسسات الصغيرة والمتوسطة و إشكالية المفهوم:

عرف مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الكثير من المحاولات لوضع تعريف موحد ومتفق عليه، إلا أن ذلك لم يعرف طريق النجاح نتيجة للعديد من الإعتبارات نذكر منها الإختلاف في درجات النمو بين البلدان فما يعتبر مؤسسة كبيرة في إقتصاد نامي هو مؤسسة متوسطة في إقتصاد متطور، إختلاف حجم وطبيعة النشاط الإقتصادي، فبعض الأنشطة الإقتصادية تحتاج إلى مؤسسات كبيرة كالصناعات الحديدية وغيرها بينما بعض المؤسسات الخدمائية مثل الفنادق والخدمات الصحية تحتاج إلى حجم مؤسسات صغير أو متوسط، ومن ثم تم وضع بعض المعايير الكمية نذكر منها حجم رأس المال المؤسسة، أرباحها، عدد العمال، ومعايير كيفية نذكر منها نمط الملكية والمسؤولية، من أجل تحديد ووضع تعريف متفق عليه وهي المعايير التي إعتدتها الجزائر في وضع تعريف محدد لهذا النمط من المؤسسات وسنحاول الإعتداد على السيرورة التاريخية في صياغة المفهوم وطنيا. حيث بدأت المحاولات من خلال بعض الجهات المهمة بدراسة هذا القطاع والتي نذكر منها ما جاء في التقرير الخاص ببرنامج تنمية الصناعات الصغيرة والمتوسطة التي قامت بإعداده وزارة الصناعات في بداية السبعينات والذي إعتبر أن المؤسسة الصغيرة والمتوسطة هي كل وحدة إنتاج تشغل أقل من 500 عامل مستقلة قانونيا وتحقق رقم أعمال سنوي أقل من 15 مليون دج، وقد تأخذ هذه المؤسسة أشكال مختلفة مثل :

- مؤسسات الجماعات المحلية.
- فروع المؤسسات الوطنية.
- الشركات المختلطة.
- التعاونيات.

- المؤسسات الخاصة (1).

ثاني محاولة لتعريف هذه المؤسسات جاءت من قبل المؤسسة الوطنية للهندسة وتنمية الصناعات الخفيفة بمناسبة الملتقى الأول حول الصناعات الصغيرة والمتوسطة وقد عرفت على أنها " كل مؤسسة تشغل أقل من 200 عامل وتحقق رقم أعمال أقل من 10 مليون دج " (2).

أما المحاولة الثالثة للتعريف صدرت خلال ملتقى حول تنمية المناطق الجبلية وهو التعريف المقترح من طرف السيد رابح محمد بلقاسم في مداخلته التي عنوانها : عناصر التفكير حول مكانة المؤسسات الصناعية الصغيرة والمتوسطة في الإقتصاد الجبلي وعرفها كما يلي " كل وحدة إنتاج أو وحدة خدمات صناعية ذات حجم صغير تتمتع بالتسيير المستقل وتأخذ شكل مؤسسة أو مؤسسة عامة وهذه الأخيرة هي مؤسسات محلية " (3).

وفي سياق هذه الاجتهادات والمحاولات يمكن أن ندرج تعريف المؤسسة الوطنية لتنمية الصناعات الخفيفة المختلفة (E.D.I.L) والتي عرفت الصناعات الصغيرة والمتوسطة على أنها " كل وحدة تشغل أقل من 200 عامل وتحقق رقم أعمال يصل إلى 10 مليون دج " (4).

ما عدا هذه المحاولات يمكن أن نقول أن تعريف المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في القوانين الجزائرية يبقى غائبا إلى أن تم إصدار القانون رقم 01 - 18 في 12 ديسمبر 2001م والمتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الذي جاء ليعالج هذا النقص الفادح ويعطي تعريفا واضحا للمؤسسة الصغيرة والمتوسطة ويحدد

1 - الطيف عبد الكريم، واقع وآفاق تطور المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في ظل سياسة الإصلاحات، رساله ماجستير، غير منشورة، جامعة الجزائر، قسم العلوم الاقتصادية، 2014/2015، ص 7.

2 - سامية عزيز، واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، أطروحة دكتوراه، جامعة بسكرة، قسم العلوم الاجتماعية، 2013/2014، ص 74.

3 - نفس المرجع، ص 74.

4 - المرجع السابق، ص 8.

التدابير الكفيلة لمساعدتها ودعم ترقيتها في ظل التوجه الجديد للإقتصاد الوطني نحو اقتصاد السوق.

حسب المادة 4⁽¹⁾ من القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تعرف المؤسسة الص و م مهما كانت طبيعتها القانونية بأنها كل مؤسسة إنتاج السلع أو الخدمات تستوفي معايير الإستقلالية، تشغيل من 01 إلى 250 شخص، لا يتجاوز رقم أعمالها السنوي 2 مليار دج ولا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية 500 مليون دج.

-**المؤسسة المتوسطة:** حسب المادة 5⁽²⁾ تعرف بأنها مؤسسة تشغل ما بين 50 الى 250 شخص ويكون رقم أعمالها ما بين (200) مليون ومليارين دينار جزائري، أو يكون مجموع حصيلتها السنوية بين مائة (100) وخمسمائة مليون دينار جزائري.

المؤسسة الصغيرة حسب المادة 6⁽³⁾ : تعرف بأنها مؤسسة تشغل من 10 الى 49 شخص ولا يتجاوز رقم أعمالها السنوي مائتي (200) مليون دينار جزائري و لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية مائة مليون دينار جزائري.

-**المؤسسة المصغرة:** حسب المادة 7⁽⁴⁾ تعرف بأنها مؤسسة تشغل من 01 الى 09 أفراد ولها رقم أعمال أقل من 20 مليون دينار جزائري أو يكون مجموع حصيلتها السنوية لا يتجاوز عشرة ملايين دينار جزائري.

1 - قانون رقم 18/01 مؤرخ في 27 رمضان 1422 الموافق لـ 2001/12/12 يتضمن، القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ص5.

2 - نفس المرجع، ص 6.

3 - نفس المرجع، ص 6.

4 - نفس المرجع، ص 6.

سنحاول من خلال الجدول الآتي توضيح طبيعة هاته التعريفات:

جدول رقم (01) يوضح تعرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر⁽¹⁾.

الصف	عدد العمال	رقم الأعمال	مجموع الميزانية السنوي
مؤسسة مصغرة	1-9	> 20 مليون دج	> 10 مليون دج
مؤسسة صغيرة	10-49	> 200 مليون دج	> 100 مليون دج
مؤسسة متوسطة	50-250	200 مليون - 2 مليار دج	100 - 500 مليون

المصدر: قانون رقم 18/01 مؤرخ في 27 رمضان 1422 الموافق لـ 2001/12/12 يتضمن، القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، صص 5 و 6.

1- قانون رقم 18/01 مؤرخ في 27 رمضان 1422 الموافق لـ 2001/12/12 يتضمن، القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، صص 5 و 6.

2- أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

مع إنتشارها الكبير وتكوينها للغالبية العظمى من المؤسسات الناشطة في المجال الإقتصادي الوطني تلعب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دورا هاما في بناء الإقتصاد الوطني وتحظى هاته المؤسسة بأهمية بالغة تمثلت في:

2-1- الأهمية الاقتصادية:

2-1-1- القضاء على البطالة:

تعتبر مشكلة البطالة من بين أكبر المشاكل على الصعيد الاجتماعي والإقتصادي وقد أخذت حيزا كبيرا من أفكار وإهتمامات الإقتصاديين والسياسيين من خلال البحث عن حلول وبرامج تؤدي إلى القضاء على هذه الظاهرة، وتعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كحل يساعد في القضاء على مشكلة البطالة، حيث أنها تتيح العديد من فرص العمل وتستقطب عدد لا بأس به من طالبي العمل، إن إستقطاب نسبة كبيرة من قوة العمل يعود إلى الإنتشار الكبير لهذا النمط من المؤسسات وإستخدامها لتقنيات تستلزم الكثير من العمالة، وكذا الجانب الاجتماعي المرتبط بها من حيث تشغيل الأقارب والأصدقاء دون الإلتزام بمؤهلات علمية أو عملية معينة.

2-1-2- المساهمة في تنويع الإنتاج الوطني:

تعمل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على تنويع إنتاجها حيث تعمل على توفير السلع والخدمات المبتكرة ويمثل الإبداع جانبا من إدارة هذه المؤسسات والملاحظ أن كثيرا من السلع والخدمات ظهرت وتبلورت وأنتجت داخل هذه المؤسسات، وهذا يرجع إلى معرفتها لإحتياجات زبائنها بدقة ومحاولة تقديم المنتجات المطلوبة.

2-2 - الأهمية الاجتماعية:

إلى جانب الأهمية و الأدوار الإقتصادية التي تلعبها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هناك أدوارا على الصعيد الاجتماعي يمكن تلخيص أهمها في النقاط التالية:

2-2-1- تكوين علاقات وثيقة مع المستهلكين في المجتمع:

إن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بحكم قربها من المستهلكين تسعى جاهدة للعمل على إكتشاف إحتياجاتهم مبكرا والتعرف على طلباتهم بشكل تام، وبالتالي تقديم السلع والخدمات، إن ربط العلاقات مع المستهلكين ينتج عنه ربط علاقة بين المنتج والمستهلك، ويعطى درجة كبيرة من الولاء لهذه المؤسسة المنتجة، خاصة إذا توافقت المنتج مع ما يتوقعه المستهلك من حيث النوع والسعر.

2-2-2- التخفيف من المشكلات الاجتماعية:

ويتم ذلك من خلال ما توفره هذه المؤسسات من مناصب للعمل، وبذلك تساهم في حل مشكلة البطالة، كما تساهم في إنتاج سلع وخدمات موجهة إلى الفئات الاجتماعية الأقل دخلا، إن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أقدر على إحتواء مشكلات المجتمع مثل البطالة والتهميش والفقر وما يترتب عليها من آفات اجتماعية خطيرة عن طريق منح الأفراد مناصب عمل قارة تؤمن لهم الاستقرار المادي والإجتماعي.

2-2-3- خدمة المجتمع:

تؤدي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خدمة جليلة للمجتمع من حيث ما تقدمه من سلع وخدمات متناسبة مع قدراته وإمكانيات أفراده المادية، وكذا مع زيادة قدراتهم ومتطلباتهم الإستهلاكية وتحسين مستوى معيشتهم وتعزيز العلاقات الاجتماعية.

3- تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

مرت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر بالعديد من المراحل وانتقلت من مراحل اللجوء إلى مراحل السيطرة على الإقتصاد الوطني. في سنوات الإستقلال الأولى ركزت الحكومة الجزائرية على الصناعات الثقيلة وأهملت تمام المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ففي ظل تبني الخيار الإشتراكي وإعطاء القطاع العام الدور الأساسي على حساب القطاع الخاص والإعتماد على سياسة الصناعات المصنعة وما يرتبط بها من مؤسسات كبرى مرافقة في القطاعات الإقتصادية المختلفة، شهدت هذه المرحلة ضعفا كبيرا لمنظومة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التابعة للقطاع العام ووجود عدد محدود من المؤسسات المملوكة للقطاع الخاص.

وإستمر الحال إلى غاية وضع إطار تشريعي وتنظيمي للإستثمار الوطني الخاص وذلك بصدور القانون رقم 11-82 المؤرخ في 21 أوت 1982 القانون المتعلق بالإستثمار الاقتصادي الخاص الوطني إلا أن ذلك لم يكن له المفعول الإيجابي في عملية تطور هذا النمط من المؤسسات.

ومع فتح المجال للإستثمار للقطاع الخاص والذي تعتبر المؤسسات الصغير والمتوسطة القاعدة الأساسية له، وهذا راجع لسهولة إنشائها وكذا سهولة تمويلها، ظهر جليا إهتمام الحكومة الجزائرية بهذا النمط من المؤسسات من خلال إنشاء وزارة خاصة سميت بـ

وزارة الصناعات الصغيرة والمتوسطة وكان ذلك سنة 1994، إضافة إلى إعطائها حيزا في السياسة الإقتصادية بإنشاء عدد من المؤسسات الرسمية خصيصا لترقية ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في قطاعات إقتصادية متعددة، مما أدى إلى حدوث زيادة ملحوظة في عدد هذه المؤسسات ومع صدور القانون الخاص بتطوير الإستثمار رقم 01-03 الصادر في 20 أوت 2001، إضافة إلى تشجيع خلق المؤسسات من خلال تقديم الدعم التقني والمادي للشباب الراغبين في الإستثمار عرفت م ص م طفرة نوعية حيث تجاوز عددها المليون مؤسسة سنة 2016.

II- التاريخ الإجتماعي للمؤسسة الصغير والمتوسطة الجزائرية:

تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ذات أهمية كبرى في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ويعود ذلك لسهولة إنشائها وتسييرها، و لمردودها الإقتصادي الإيجابي على الاقتصاد الوطني من حيث دورها الرائد في توفير فرص عمل جديدة، وتحقيق زيادة متنامية في حجم الإستثمارات، بجانب دورها التنموي الفعال بتكاملها مع المنشآت الكبيرة في تحقيق التكامل بين الأنشطة الاقتصادية وذلك من خلال تزويدها بالمواد الأولية الضرورية لسيرورة العملية الإنتاجية، و تمثل ما نسبته (80-90 %) من إجمالي المنشآت الاقتصادية بمختلف أصنافها في معظم دول العالم.

وبالنسبة للجزائر فقد عرفت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة سيرورة تاريخية إبتدأت من عدم الإهتمام الحكومي بهذا النمط من المؤسسات في بداية مراحل التخطيط الإقتصادي، وصولا إلى الإهتمام المعتبر بهذه المؤسسات خلال مراحل إستقلالية المؤسسات، وصولا إلى التركيز بشكل كبير على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال العقدين الأخيرين مع إنتهاج الدولة الجزائرية لسياسة السوق الحر وهو ما سنحاول سردده من خلال التالي:

1- المرحلة الاشتراكية من 1962 إلى 1980

خضعت المؤسسة الاقتصادية الجزائرية بعد الإستقلال لمجموعة معتبرة من السياسات التسييرية، والتي لم تكن نتيجة دراسات أو أبحاث وإنما كانت نتيجة لواقع إقتصادي وإجتماعي معقد وكرد فعل حول السياسات الإستعمارية التي كانت متبعة في تسيير هذه المؤسسات، فالبحت عن إيجاد قطيعة مع كل ما يمت بصلة للماضي الإستعماري دفع بالحكومات الجزائرية المتعاقبة إلى إتباع النظام الإشتراكي، والذي بدأ بنظام التسيير الذاتي للمؤسسات مرورا بالمؤسسات الوطنية وصولا إلى التسيير الإشتراكي، والجدير بالذكر أنه خلال هذه المرحلة من التسيير لم يعرف النسيج الإقتصادي الوطني نمط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلا في نشاطات معينة وبالطبع تحت وصاية الدولة. ورغم إختلاف التسميات إلا أن النهج الإشتراكي كان هو الحلقة المشتركة وسنحاول التطرق لهاته الفترة الزمنية بمراحلها الثلاثة كيميالي:

1-1- مرحلة التسيير الذاتي:

ظهر التسيير الذاتي للمؤسسات كنتيجة حتمية للأوضاع الإقتصادية الإجتماعية والسياسية بعد الاستقلال، فالهجرة الكثيفة للمعمربين خلقت أزمة حادة تمثلت في شغور معظم المؤسسات الإقتصادية، مما دفع العمال وعلى إختلاف فئاتهم إلى شغلها قصد النهوض بالنشاط الإقتصادي الوطني وحمایته من جهة، والتأكيد على حقهم في الإمتلاك من جهة أخرى، فنتج عن ذلك أول أسلوب تسيير للمؤسسة الجزائرية ألا وهو التسيير الذاتي.

إذ يعد إنتقالا من تنظيم إقتصادي إستعماري قائم على الإستغلال إلى تنظيم إقتصادي جديد يقوم على المشاركة الجماعية للعمال في تسيير المؤسسات، فكما هو معروف فإن أسلوب التسيير الذاتي لم يكن نتيجة لسياسات إقتصادية أو إجتماعية محددة

بقدر ما كان أسلوب فرضه الواقع الإجتماعي المعاش هذا الواقع الإجتماعي الذي تمثل أساسا في مايلي:

1- الرحيل الجماعي للمعمرين الفرنسيين وتركهم للمؤسسات شاغرة ودون أي رقابة مما إستوجب على مجموعات العمال الذين كانوا ينشطون بهاته المؤسسات إلى تسييرها جماعيا من أجل الحفاظ على مصادر رزقهم من جهة، ولرفع التحدي والقدرة على إتمام طريق هذه المؤسسات والمحافظة عليها من جهة ثانية.

2- محاولة الحفاظ على نمط الملكية الجماعية لوسائل الإنتاج مع منع الطبقة البرجوازية الوطنية من الإستلاء على هذه الأملاك الشاغرة، وهو ما دفع بالحكومة الجزائرية آنذاك إلى إصدار بعض التشريعات المتعلقة بتسيير وحماية الأملاك الشاغرة نذكر منها على سبيل المثال، الأمر رقم 62-02 المؤرخ في 1962/08/21 المتعلق بتسيير وحماية الأملاك الشاغرة، وكذلك المرسوم رقم 62-38 المؤرخ في 1962/11/23 المتعلق بلجان التسيير في المؤسسات الصناعية الشاغرة.

3- غياب سلطة الدولة حيث أنه وغداة الإستقلال واجهت الحكومة الجزائرية العديد من الأزمات السياسية والإقتصادية والإجتماعية، والتي كان لها تأثير كبير في عدم فرض الدولة لسلطتها وهيبتها، ما أدى إلى ظهور نمط التسيير الذاتي والذي كان مرحبا به من قبل الدولة الجزائرية نظرا لعجزها في جميع المجالات.

و يعرف محمد السويدي التسيير الذاتي على أنه " تسيير العمال الديمقراطي للمنشآت والمستثمرات التي هجرها الأوروبيون " (1).

ويعرفه عبد اللطيف بن أشنهو " هو حركة نمت في الصناعة كما حصل في الزراعة لمجابهة رحيل المسؤولين الأجانب من وحداتهم، و هجرهم لمنشآتهم و الذي كان

1 - محمد السويدي، التسيير الذاتي في التجربة الجزائرية والتجارب العالمية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1980، ص 139.

رد العمال عليه هو الانتظام في تعاونيات مسيرة ذاتيا لمتابعة النشاط في كل وحدة من هذه الوحدات⁽¹⁾.

و قد جاء الإعتراف الرسمي للدولة بنموذج بالتسيير الذاتي في القرار الصادر في 23 أكتوبر 1962 في حين أن تنظيمه كان في المرسوم رقم 63-95 الصادر في 22 مارس 1963،

و لقد شهدت هذه المرحلة مجموعة من المعوقات تمثلت فيمايلي:

- 1- نقص في الإطارات واليد العاملة المؤهلة.
 - 2- نقص رؤوس الأموال وغياب الموارد المالية.
 - 3- صعوبة إتخاذ القرارات نتيجة لتداخل الصلاحيات وتعدد مصادر إتخاذ القرار.
- إن الدولة الجزائرية لم تتبنى التسيير الذاتي بمفهومه الواسع الحقيقي حيث لم يكن هدفا في حد ذاته و إنما وسيلة لتحقيق الاشتراكية، وكانت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في هذه المرحلة وعلى قلتها تخضع لرقابة وملكية الدولة.

1-2-1- مرحلة المؤسسة الوطنية:

عرفت المؤسسات العمومية خلال هذه المرحلة تحولات تنظيمية مهمة حين إعتمدت الحكومة الجزائرية على التخطيط كوسيلة ضرورية لإدارة وتنظيم المؤسسات الوطنية، ومن أجل إحلال سلطة الدولة و تغيير نمط الملكية بالنسبة للمؤسسات المكونة لنسيج الإقتصادي الوطني، إتبعته الحكومة الجزائرية سياسة إقتصادية وإجتماعية تمثلت أساسا في تحويل ملكية المؤسسات الإقتصادية لتصبح خاضعة لسلطة الدولة، حيث عملت على تقليص حجم المشاركة العمالية من جهة، والإنتقال من نمط المؤسسة العامة إلى نمط المؤسسة الإشتراكية، حيث طبقت مبادئ النظام الإشتراكي الذي يركز على الملكية العامة لوسائل الإنتاج، وعلى إزدواجية مكانة ودور العامل في المؤسسة وهي العامل

1 - عبد اللطيف بن أشنهو، التجربة الجزائرية في التنمية و التخطيط، 82/62، الديوان الوطني للطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982، ص

المنتج والمسير، حيث أصبح للعامل مساهمة فعالة وإيجابية في تسيير المؤسسة وزيادة الإنتاج وتحقيق الأهداف المسطرة ومن أهم مبادئ سياسة المؤسسة الوطنية نذكر مايلي:

- 1- العمل على إستغلال الثروات الوطنية التي تزخر بها البلاد.
- 2- قطع دابر التبعية الإقتصادية من خلال بعث قطاع صناعي قوي يأخذ على كاهله إنتاج الصناعات المختلفة.
- 3- بعث تكامل منسجم بين القطاعات المشكلة للإقتصاد الوطني لا سيما بين القطاع الصناعي والزراعي⁽¹⁾.

1-3-1 مرحلة التسيير الإشتراكي:

في هذه المرحلة المؤسسات الوطنية لم تكن لها وظيفة إقتصادية فقط، لكن لكل منها كان هناك سياسة إجتماعية ديناميكية تتبين من خلال تأسيس مراكز التكوين لعمالها، و إنشاء التعاونيات الإستهلاكية وغيرها⁽²⁾.

فالمؤسسات في هذه المرحلة (التسيير الإشتراكي) لم تركز جهودها وطاقاتها على الجانب الإقتصادي بل كان التركيز على الجوانب الإجتماعية للعمال، لقد تبنت الجزائر الإشتراكية كوسيلة لتحقيق التنمية الوطنية وتحسين الظروف الإجتماعية، والقضاء على التفاوت الطبقي بين أفراد المجتمع، وذلك من خلال القضاء على النظام الرأسمالي القائم على الإستغلال، والذي كان سائدا إبان فترة الإستعمار، " وبهذا فإن المؤسسة الإشتراكية تعد بمثابة الوسيلة الأساسية لتحقيق أهداف التنمية الوطنية، على جميع الأصعدة الإجتماعية، الإقتصادية، السياسية والثقافية، ومن أهم مبادئ هذه السياسة مايلي:

- وضع الهياكل العاملة لها ولوحداتها بمراعاة الطرق التي تحقق أعلى درجات الفعالية والكفاءة والإنتاجية.

1 - بن عنتر عبد الرحمان، مراحل تطور المؤسسة الإقتصادية الجزائرية وأفاقها المستقبلية، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة بسكرة، العدد 02، ص3.

2 - Ali El kenz, **Au fil de la crise: cinq études sur l'Algérie et le Monde Arabe**, Alger, ENAL, 1993, p 49

- القضاء على التبذير.
 - توزيع المهام بين مختلف وحدات المؤسسة.
 - تحديد أهدافها في إطار مخططات سنوية تتماشى مع المخططات الوطنية.
 - العمل على التنسيق بين نشاطات الوحدات في ميدان الإنتاج والتسويق.
 - وفي الجانب المالي والاجتماعي، تقوم بوضع جدول للمرتبات داخل المؤسسة يتماشى مع السياسة الوطنية للأجور⁽¹⁾.
- إن المتأمل لهاته المرحلة يجد بأن الأمية كانت منتشرة بصورة كبيرة في أوساط العمال، مما حال دون مشاركتهم بصورة فعلية في تسيير وإتخاذ القرارات، الأمر الذي فتح المجال أمام البيروقراطيين لسيط نفوذهم وسلطتهم وتحقيق مصالحهم الشخصية، إنفرادهم بزمام الأمور، إقصاء العمال من المشاركة الحقيقية، و حتى إن وجدت مجالس عمالية فإن ذلك لا يعدو أن يكون مجرد إجراء شكلي، وقد أدى ذلك إلى زيادة التعقيدات البيروقراطية وانتشار التهاون في صفوف العمال ونمو طبقة من الإداريين الإنتهازيين، الذين حولوا المؤسسات لخدمة أغراضهم الشخصية.
- إذا عرفت المؤسسة العامة خلال هذه المرحلة نوعا جديدا من التنظيم والإدارة يسمى بالتسيير الإشتراكي، إلا أنه تعرض للعديد من العوائق والمشاكل من أبرزها، الصراعات والخلافات بين العمال و الإداريين، وزيادة العبء المالي للمؤسسة العامة على خزينة الدولة، وعدم تمكنها من الإعتماد على نفسها، الأمر الذي دفع بالدولة في التفكير في أسلوب جديد لإدارة هذه المؤسسات.
- فيما يخص الإستثمارات الصناعية الصغيرة والمتوسطة المقررة في المخططات الوطنية، فقد إرتكزت على تلبية الإحتياجات المحلية والوطنية خاصة منها المرتبطة

1 - زغدود علي، المؤسسات الاشتراكية ذات الطابع الاقتصادي في الجزائر، المؤسسة الجزائرية للطباعة، ط2، الجزائر، 1987، ص 28.

بإنجازات الإستثمارات الصناعية الكبرى، كمعاد البناء التي إحتلت مكانة هامة بين قائمة المشاريع المبرمجة إلى جانب الوحدات الصناعية الصغيرة التحويلية.

وصاحبت العديد من المشاكل والعيوب التنظيمية والتسييرية، الناجمة أساسا من عدم تحسيس مسيري المؤسسات العمومية بالدور الرئيسي للمؤسسة والمتمثل في خلق الثروة والنمو، وكذلك إهمال المخططات الثلاثية والرابعة من سنة 1964 إلى غاية 1978 لمفهوم المرودية الإقتصادية للمؤسسة، وعدم الإهتمام بمراقبة التدفقات المالية للمؤسسات العمومية بغض النظر عن نتائجها.

ما يمكن إستخلاصه أنه خلال هذه المرحلة كان قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ملك للدولة، فقد تطورت هذه المؤسسات من خلال المخططات التتموية و التي كانت لها أبعاد سياسية تهدف إلى التوازن الجهوي على حساب الأبعاد الاقتصادية التي يجب من خلالها المحافظة على التتمية الاقتصادية ورفع الإنتاجية، وخلال هذه المرحلة كان يسمى قطاع الصناعات الخفيفة.

2- من إعادة الهيكلة إلى إستقلالية المؤسسات من 1980 إلى 1992:

عرفت هذه المرحلة الإقتصادية الحساسة إنتهاج الحكومة الجزائرية سياسة إعادة هيكلة المؤسسات الوطنية الكبرى، وهذا نتيجة لمردودها الإقتصادي الضعيف من جهة، وصعوبة مراقبتها من جهة ثانية، وهذا نتيجة لتوسع هاته المؤسسات وزيادة عدد عمالها وإعتمادها شبه الكلي على دعم الدولة من أجل إستمرارها، وشملت عملية إعادة الهيكلة جانبين هما إعادة الهيكلة العضوية و إعادة الهيكلة المالية، وقد أفرزت هاته السياسة العديد من النتائج السلبية التي أدت بالحكومة الجزائرية إلى إنتهاج سياسة جديدة تتمثل في إستقلالية المؤسسات العمومية، بمعنى إنعزالها شيء فشيء عن الدولة من خلال عمليات الخصخصة وغيرها، وقد عرفت هذه المرحلة بداية ظهور نمط المؤسسات الصغير والمتوسطة بصورة واضحة، غير أنها لم تمثل في المرحلة الأولى أي إعادة الهيكلة سوى المؤسسات العمومية فيما إتضحت في الثانية صورة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة، وهو ما سنحاول التطرق له:

2-1- مرحلة إعادة الهيكلة:

تعرف إعادة الهيكلة بأنها سياسة تهدف إلى التعجيل بالتقدم الإجتماعي والإقتصادي وإشاعة التجديد في جميع نواحي الحياة⁽¹⁾.

هي أيضا " إعادة تنظيم المؤسسات الوطنية العمومية بما يؤدي إلى تجنب التشوهات والنقائص في ظل إعادة صياغة الأهداف المتوخاة من عملية التنمية الإقتصادية والإجتماعية وإعادة ترتيب أولويات المهام المنوطة بهذه المؤسسات في إطار التوجه الجديد⁽²⁾.

نلمس من خلال التعاريف السابقة أن إعادة الهيكلة تعني أن اللجوء لهاته السياسة كان نتيجة عدم فعالية المؤسسات الإقتصادية، وعدم تحقيقها المردودية الإقتصادية

1 - ضياء مجيد الموسوي، الخصخصة والتصحيحات الهيكلية- آراء و اتجاهات-، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988، ص 87.

2 - أحمد طرطار، الترشيد الاقتصادي للطاقت الإنتاجية في المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1993، ص 124 .

المخطط لها، وبالتالي يجب إعادة تنظيمها وخلق مؤسسات جديدة تعمل على تحقيق الفعالية المطلوبة منها، وذلك بالتركيز على تغيير الوظائف والأقسام والأنشطة نتيجة الدمج والحذف وإضافة وظائف وأنشطة أخرى بشكل يتيح تصغير حجم المؤسسة ويفضي إلى تقليص عدد العمال وذلك بهدف تطوير قدرة المؤسسة على الاستجابة للتغيرات الاقتصادية والاجتماعية.

فالإعتماد على نسيج إقتصادي يضم مؤسسات صغيرة ومتوسطة الحجم يمكن من التحكم في تسييرها وإزالة العراقيل التي تحد من تحقيقها لنتائج إيجابية. وقامت فكرة إعادة هيكلة المؤسسات العمومية من خلال مخططات التنمية الخماسية وتمثلت في إعادة هيكلة مؤسسات القطاع العام من جانب البنية العضوية في مرحلة أولى ثم البنية المالية في مرحلة ثانية.

2-1-1- إعادة الهيكلة العضوية:

تمت عملية إعادة الهيكلة العضوية بعد صدور المرسوم رقم 242/80 المؤرخ في 04 أكتوبر 1980، والذي يتعلق بإعادة الهيكلة العضوية للمؤسسات، وتمثلت هذه العملية في تفكيك هياكل القطاع العام والوحدات الاقتصادية الضخمة التابعة للدولة وعددها 150 مؤسسة عام 1982، وإمتد هذا التقسيم إلى المؤسسات الولائية والبلدية ليرتفع عددها إلى 504 مؤسسة ولائية و 1079 مؤسسة بلدية (1).

ويقصد بالهيكلة العضوية تعميم إستعمال أدوات التسيير الناجحة على كافة الوحدات الاقتصادية المجزأة، وقد فرض هذا التقسيم على الدولة القيام بإعادة الهيكلة المالية للمؤسسات المهيكلة حديثا ومساعدتها على مواصلة نشاطها الإقتصادي، ففي سنة 1981 تم إنشاء لجنة خاصة بالهيكلة المالية للمؤسسات وذلك لدراسة أسباب إختلال التوازن المالي الذي إنجر عن إعادة الهيكلة العضوية لهذه المؤسسات.

1 - صيرينة رماش، المؤسسة الاقتصادية الجزائرية (نظرة سوسيولوجية تحليلية)، مجلة العلوم الإنسانية، عدد43، جوان 2015، ص 669.

2-1-2- إعادة الهيكلة المالية :

تتمثل في تطهير وإعادة النظر في الوضعية المالية للمؤسسات، بهدف تأمين التوازن المالي للمؤسسة حتى تضمن إستمراريتها، فكل مؤسسة تستطيع العمل و ممارسة نشاطها إذا وفرت لها موارد مالية من أجل تمويل مختلف مصالحها إلى غاية خلق عملية التوازن ما بين إيراداتها ونفقاتها، وقامت عملية إعادة الهيكلة المالية على مجموعة مبادئ هي:

1- تخصيص رأس مال عام للمؤسسة العمومية.

2- إعادة هيكلة الديون المستحقة من حيث الأجل ونسب الفوائد ومسح بعض الديون.

3- محاولة بناء توازن مالي للمؤسسات.

وكنتيجة لعدم جدوى عمليات إعادة الهيكلة، وكمحاولة من الفاعلين الإقتصاديين للتخلص من عبئ المؤسسات العمومية، قامت الحكومة الجزائرية بإنتهاج أسلوب إقتصادي جديد تمثل في منح المؤسسات الإقتصاية العمومية إستقلالية تسييرية ومالية.

2-2- مرحلة المؤسسة المستقلة:

قدمت إحصائيات نهاية الثمانينات بيانات توضح فيه المدى الذي توصلت إليه المؤسسة الوطنية العمومية من خسائر متزايدة، فالمؤسسة ليست حرة في علاقاتها الإقتصادية والتجارية، إضافة إلى الأزمة التي عاشها الإقتصاد الجزائري سنة 1986 والتي كانت ظاهرة خطيرة على الإقتصاد الوطني حيث إنخفض سعر البترول، وهو ما حرم الحكومة الجزائرية من مواصلة خطتها الإقتصادية، حيث كان المتأثر الأكبر من إنخفاض سعر البترول هي المؤسسات الإقتصادية العمومية، حيث أن التمويل المالي لهاته المؤسسات يتم من خلال الخزينة العمومية، ما نتج عنه إنهيار مالي لهاته المؤسسات بالإضافة إلى التسيير السيئ للمؤسسة ولأجل هذه النتائج سعت الجزائر إلى البحث عن أحسن السبل لبناء إقتصاد وطني عصري و إخراج المؤسسة الوطنية من

البيروقراطية وإعطائها الحرية اللازمة لإصدار قراراتها الخاصة لتسيير مواردها المادية والبشرية، ومن ثمة بدأت مناقشة قضية إستقلالية المؤسسة، و في بداية 1988 بدأت مرحلة التطبيق، بعد دراسة مشاريع القوانين حددت الحكومة شروطها ومخططاتها.

ومثل صدور قانون إستقلالية المؤسسات رقم 88/01 المؤرخ في 12 جانفي 1988 نقطة البداية حيث بموجبه تصبح المؤسسات العمومية على الشكل التالي، إما على شكل شركات ذات المسؤولية المحدودة، وإما على شكل شركات أسهم تكون ملكية أسهمها للدولة الجزائرية بصورة كاملة.

و الإستقلالية تعني حرية الإدارة في التصرف دون الخضوع إلى أي إجراء من الإجراءات البيروقراطية، كما تحررت من الضغوطات والتدخلات المختلفة للسلطات ويترتب عليها حرية إدارة المؤسسة بتمتع هذه الأخيرة بالذمة المالية وحرية التسيير والتنظيم، ومنه فالإستقلالية ترمي أساسا إلى :

- تشجيع اللامركزية في السلطة وإتخاذ القرار.
- إعطاء المؤسسة المسؤولية المباشرة في القيام بعملياتها الإقتصادية التجارية وتنظيم علاقاتها الإقتصادية.
- الحرية في تسيير مواردها المادية والبشرية.

وقد عرفت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة منها على وجه الخصوص تأخرا كبيرا خلال هذه المرحلة حيث سيطر القطاع العام على معظم المجالات الإقتصادية، فقد إحتكرت الدولة التجارة الخارجية، إضافة إلى أن الأسعار لم تكن تحدد على أساس اقتصادي وإنما تحدد من طرف الجهاز الإداري مما لم يترك الفرصة للقطاع الخاص للظهور وإنشاء المؤسسات الخاصة، فمعظم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الناشطة على المستوى الوطني كانت مؤسسات عمومية تنشط في مجالات محددة وفق توجيه مركزي وهو ما ساهم في عدم نجاحها وإكتفائها بلعب أدوار محددة ضمن الإقتصاد

الوطني، إلى أن إقتنعت الحكومة الجزائرية بعدم جدوى هذه المؤسسات نتيجة الإملاءات الخارجية، فما كان منها إلا أن قامت بتصفية وحل العدد الأكبر من هاته المؤسسات، والتوجه نحو نمط إقتصادي جديد يتمثل في خوصصة المؤسسات العمومية.

3- مرحلة إقتصاد السوق من 1992 إلى وقتنا الحالي:

بعد 30 سنة من الإستقلال نستطيع تلخيص وضعية المؤسسات الإقتصادية الوطنية، فقد عاش الإقتصاد الوطني خلال هذه المرحلة هزات عدة نتيجة الوضع الإقتصادي والإجتماعي المتأزم، الذي كانت من نتائجه، تخريب العديد من ممتلكات الدولة كحرق المصانع، هجرة الإطارات و الكوادر من جهة، وإفلاس المؤسسات وغلقها، وكذا تسريح العمال من جهة أخرى، ولكن رغم هذا وذاك بقيت الدولة صامدة أمام هذا الوضع، وإستمر مسؤولي القطاعات الاقتصادية في البحث عن أنظمة جديدة تخرج البلاد من الأزمة الخانقة، وفي سنة 1990 أصدرت الدولة قانون 10/90 المؤرخ في 14/04/1990 الخاص بالقرض والنقد، وبموجبه أنشئ مجلس النقد والقرض والذي يعتبر مجلس إدارة البنك المركزي، فمن خلال هذا القانون أرادت الدولة أن تبرز نية توجيهها السياسي نحو إقتصاد السوق، فالقانون 10/90 السابق الذكر مهد الطريق لإصدار قانون الإستثمار 12/93 المؤرخ في 05/10/1993، والذي بموجبه أصبح المستثمر حر وله إمتيازات وتشجيعات.

ويمكن القول أن قانون 10/90 جاء بتسهيلات و إمتيازات للمستثمرين الخواص إلا أنها لم تكن واضحة و يصدر قانون 12/93 إتضحت الصورة والسبل أمام المستثمرين الخواص حيث يسمح هذا القانون بترقية الإستثمار بصورة أوسع.

وهكذا دخلت الجزائر في عملية تعديل وتغيير لتشريعاتها الاقتصادية وهذا تماشيا والمحيط الإقتصادي والإجتماعي بإعتبار أنها انتقلت من الإقتصاد المغلق إلى الإقتصاد المفتوح، وقد شهدت هذه الفترة تطور منظومة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وذلك من خلال تصحيح الوضعية بإعطاء الإستقلالية للمؤسسات من جهة وتمهيد الأرضية نحو الإنتقال إلى إقتصاد السوق تبعا للآثار السلبية التي مست الإقتصاد الجزائري عقب الصدمة البترولية سنوات الثمانينات والتي بينت وكشفت عن مدى هشاشة الإقتصاد

الجزائري، فإنه تعين القيام بإصلاحات عميقة وجذرية تهدف أساسا إلى إعطاء الإستقلالية للمؤسسات العمومية.

وبذلك صدرت في الجزائر مجموعة من القوانين المنظمة لعملية خصخصة المؤسسات العامة منها الأمر رقم 22/95 المؤرخ في 26 أكتوبر سنة 1995 حيث حددت هذه القوانين القواعد العامة لخصخصة المؤسسات التي تمتلك فيها الدولة أو الأشخاص التابعون للقانون العام بصفة مباشرة أو غير مباشرة جزءا من رأسمالها أو كله. وقد نصت هذه القوانين صراحة على معنى الخصخصة ومفهومها، وقد أكدت أن الخصخصة تعني القيام بمعاملة أو معاملات تجارية تتجسد في:

- تحويل ملكية الأصول المادية أو المعنوية كلها في مؤسسة عامة، أو في جزء منها أو رأسمالها كله، أو جزء منه لصالح أشخاص طبيعيين أو معنويين تابعين للقانون الخاص.

- تحويل تسيير مؤسسات عامة إلى أشخاص طبيعيين أو معنويين تابعين للقانون الخاص، وذلك بواسطة صيغ تعاقدية يجب أن تحدد كيفية تحويل التسيير، وممارسته وشروطه.

كما أكدت القوانين الصادرة آنذاك والمنظمة لعملية الخصخصة أن الدولة ستبقى ضامنة لإستمرار الخدمة العامة عندما تخصص المؤسسة العامة التي كانت تضطلع بمهمة الخدمة العامة.

إذا نلاحظ أن الخصخصة بهذا المعنى تتجسد في عملية الإنتقال من الملكية العامة إلى الملكية الخاصة لوسائل الإنتاج، وذلك بتحويل نشاطات المؤسسات العامة إلى أشخاص خواص أو بتعبير آخر هي إنتقال إحتكار المؤسسات من الدولة إلى الخواص.

III- من علم إجتماع العمل إلى علم إجتماع المؤسسة:

إختلفت القراءات الفكرية في تحليلها لتطور النظريات المتعلقة بتفسير وتحليل الظواهر الإجتماعية المتعلقة بالعمل والمنظمات أو ما يعرف بنظريات التنظيم، وسنحاول في هذه الدراسة أن نتطرق وبإيجاز لأهم النظريات السوسيولوجية، التي تكاملت من ظهورها مع نشأت علم إجتماع العمل مروراً بعلم إجتماع التنظيم ثم وصولاً إلى علم إجتماع المؤسسة، ومن خلال هذه الرحلة النظرية سنستعرض التكامل العلمي لهاته النظريات.

1- علم إجتماع العمل:

حاول منظري هذا التوجه فهم عالم العمل وسلوك العامل من خلال البحث والتجربة داخل المصانع التي واكب إنتشارها هاته الحقبة الزمنية، وتم هذا التأطير النظري من خلال المراقبة المباشرة لسيرورة العمل داخل المصانع حيث أن أغلب منظري هاته المرحلة كانوا موظفين يشغلون مناصب نوعية تتعلق بالإستشراف والتسيير نذكر منهم **فريدريك تايلور Fredrick Taylour** ، **هنري فايول Henry Fayoul** ، أو كانوا عبارة عن باحثين أوكلت لهم مهمة تحليل سيرورة العمل داخل المصانع وإيجاد حلول لمشكلات ضعف الإنتاجية والتأخر والغيابات رغم ما توفره المصانع من خدمات إجتماعية للعمال، ونذكر منهم كذلك رواد مدرسة العلاقات الإنسانية **إلتون مايو Elton Mayo**، **لويد وارنر Lloyd Warner**، و **دوجلاس ماك جريجور Douglas Macgregor**.

1-1- حركة الادارة العلمية:

فقد وضع **فريدريك تايلور** مؤلف كتاب **مبادئ الإدارة العلمية principles of scientific management** سنة 1911 رائد ومؤسس مدرسة الإدارة العلمية التي تشترك مع التنظيم البيروقراطي لماكس فيبر في الكثير من الخصائص⁽¹⁾.

و قد كانت دراسات **تايلور** من أشهر الدراسات التي أجريت على التنظيمات فقد كانت قائمة على أسلوب علمي بالإعتماد على الملاحظة و التجربة، وقد كان **تايلور** أول من حاول إستخدام دراسة الحركة والزمن لمعرفة أسباب تدني إنتاجية العامل وإيجاد الحلول اللازمة من أجل الوصول إلى أعلى مستويات الإنتاجية.

1 - مصطفى عشوي، أسس علم النفس الصناعي التنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992، ص73.

و قد إستندت نظرية الإدارة العلمية على مرتكزات ومضامين يمكن حصرها فيمايلي⁽¹⁾:

1- إستخدام الأسلوب العلمي في الوصول إلى حلول للمشاكل الإدارية وإتخاذ القرارات.

2- إختيار الموارد سواءا المادية منها أو البشرية بطريقة علمية وسليمة.

3- بعد إختيار العامل المناسب، يعهد إليه عمل محدد على أن توفر له الإدارة التعليمات والإرشادات فيما يتعلق بكيفية الأداء الأمثل للعمل.

4- يجب أن يعاد توزيع المهام بين الإدارة والعمال والتعاون بينهما، بحيث تتولى الإدارة مهام التخطيط والتنظيم والرقابة، ويتولى العمال مهام التنفيذ.

ويمكن تلخيص المبادئ الأساسية لنظرية الإدارة العلمية فيمايلي⁽²⁾:

1- إختيار العمال يكون مطابقا لمستلزمات ومتطلبات الأعمال التي يقومون بها.

2- تقسيم العمل و تحديده كليا إن أمكن، وهذا التحديد يكون بتوزيع عمل ما على عدد من العمال لتحقيق أعلى مستوى من تبسيط العمل و الفعالية في الأداء.

3- تدريب العمال لأداء أعمالهم وفق ما تتطلبه خطط تحليل العمل والمراقبة المباشرة للعمال ولكيفية أداء الأعمال من طرف المشرفين والمسيرين.

4- المكافاة المالية اليومية للعمال كحافز مادي للعمال لتحقيق إمتثالهم للأوامر والإجراءات المفصلة المتعلقة بالأداء.

فخلاصة القول هي أن تايلور حاول أن يتوصل إلى أن تهيئة الظروف المادية والتنظيمية من شأنها أن تزيد من كفاءة العامل، كما توصل إلى أنه لا بد على العامل من الاهتمام بالعمل من حيث الإنجاز والتنفيذ، في حين تهتم الإدارة بالتخطيط والتنظيم

1 - علي غربي وآخرون، تنمية الموارد البشرية، دار الهدى للنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر، 2002، صص 34، 35.

2 - الفضيل رتيمي، المنظمة الصناعية بين التشعبة و العقلانية، بن مرابط، الجزائر، الجزء الأول، 2009، صص 157، 158.

والرقابة، بالإضافة إلى أن هذه النظرية أولت اهتماما كبيرا لطبيعة الهيكل التنظيمي والتسلسل الرئاسي، والاعتماد على التنظيم الرسمي والعلاقات الرسمية من أجل تحقيق أهداف المؤسسة.

أما هنري فايول والذي يعتبر أول من حاول بجد كتابة نظرية تهتم بالأسس العامة للإدارة، بشكل يكاد يكون متكامل وذلك في كتابه الإدارة العامة الصناعية، وقد جاءت هذه النظرية كفكرة ملازمة تقريبا لما عالجه تايلور، وهي فكرة الدور الذي تلعبه الإدارة في المؤسسة، من أجل تحسين أداء المؤسسات الاقتصادية، فالنظريتان تكادا تكونان متكاملتين ففي حين ركز تايلور على دراسة الإدارة عند المستويات الدنيا من التنظيم من خلال تحليل الوظائف ودراسة الحركة والزمن، تقسيم العمل...إلخ، فإن فايول ركز على دراسة مستويات الإدارة العليا والإهتمام بالجانبين الإداري والتنفيذي.

ومن خلال سعيه لتحليل أنشطة المؤسسات قسمها فايول إلى ستة مجموعات وهي⁽¹⁾:

- 1- نشاطات فنية: (التصنيع والإنتاج).
- 2- نشاطات تجارية (البيع و الشراء).
- 3- نشاطات مالية (البحث عن أمثل إستخدام لرأس المال).
- 4- نشاطات أمنية (حماية الممتلكات و الأفراد).
- 5- نشاطات محاسبة (إعداد الميزانيات، التكاليف و الإحصائيات).
- 6- نشاطات إدارية (التخطيط، التوجيه، التنظيم، الرقابة، التنسيق).

ومن خلال تحليل كتابه حول الإدارة العامة الصناعية قسمت أفكاره إلى ثلاثة أفكار

1- حسين محمود حريم، مبادئ الإدارة العامة: (النظريات- العمليات الإدارية- وظائف المنظمة)، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن،

أساسية هي (1):

1- القيم الإدارية:

ركز فايول على عدد من القيم العقلانية التي يجب توفرها لدى العاملين داخل المؤسسة والتنظيمات الإدارية والصناعية، وهي قيم فيزيولوجية وقيم فكرية، وأخرى أخلاقية، كما أعطى فايول أهمية كبيرة للخبرة العلمية، وقدرات العامل الفنية والتي تماثل في أهميتها، القدرات الإدارية لدى فئة المسيرين والمديرين، وحرص على أن كل من العامل والمدير يحتاجان بصورة مستمرة إلى تعزيز هذه القدرات سواء الفنية أو الإدارية.

2- المبادئ العامة للإدارة:

أكد فايول على أن هناك عدد من المبادئ العامة للإدارة التي توجد في المؤسسات والمنشآت أي كان نوع نشاطها في المجتمع، وهي لا تتسم بالجمود والثبات، ولكنها تتسم بالمرونة ويمكن تحديثها ومن أهم هذه المبادئ ما يلي:

1- **تقسيم العمل:** ويقوم هذا المبدأ يقوم على أساس التخصص ويؤدي إلى تعظيم الإنتاج.

2- **السلطة والمسؤولية:** أي السلطة الرسمية التي تمد المديرين بالقوة الرسمية والتنفيذية، وتحمل المسؤولية العامة.

3- **النظام:** ويشكل إحترام القواعد والنظم واللوائح، و العمل على طاعة الأوامر الرسمية وتطبيق الجزاءات.

4- **وحدة الأمر:** تلقي الأوامر من الرئيس المباشر.

1 - الفضيل رتيمي، مرجع سابق، ص154.

- 5- وحدة التوجيه: تركيز وتوجيه وتنسيق جهود كل أفراد المؤسسة نحو تحقيق أهدافها.
- 6- الخضوع: بمعنى إخضاع المصلحة العامة للمؤسسة على المصالح الشخصية للأفراد، ويجب على الإدارة التوفيق بين المصالح الفردية والمصالح العامة، في حالة وجود تعارض بينهما.
- 7- المكافأة: يرى فايول هنا إلى ضرورة المكافأة المادية للعاملين من أجل تحفيزهم، ولا بد من توافر هذا المبدأ كعنصر أساسي للقيام بالأعمال.
- 8- المركزية: يجب تركيز السلطة في قمة هرم السلطة من أجل تنفيذ الأعمال والأوامر، من أجل تحقيق الأهداف العامة.
- 9- تدرج السلطة: بمعنى تسلسل السلطة بين المستويات العليا والسفلى للتنظيم، ويجب الإلتزام بالتسلسل عند تحديد العلاقات المهنية والإدارية بين الرؤساء والمرؤوسين.
- 10- الترتيب (النظام): يقصد بهذا المبدأ تحديد أماكن محددة لعمل الأفراد.
- 11- المساواة: تكون العلاقة بين الرؤساء و المرؤوسين مبنية على أساس المساواة والإختلاف في الأعمال.
- 12- ثبات الأفراد: ضرورة ثبات الأفراد في أماكن عملهم قدر الإمكان، من أجل تحقيق الإستقرار الوظيفي والتخصص والخبرة للعامل.
- 13- الإبتكار: يجب أن تتسم كل من الخصائص الفردية للعاملين، والخصائص الإدارية للتنظيم بروح الإبتكار أو المبادأة، وذلك من أجل وضع الخطط والأهداف وتنفيذها بصورة عامة.

14- روح التعاون: يؤكد هذا المبدأ على أهمية وجود عنصر التعاون، والتنسيق بين الأفراد والعمل بروح الجماعة أو فريق العمل، بما يؤدي إلى التناسق والوحدة داخل المؤسسة.

وكإمتداد لهذا التوجه النظري ظهرت حركة العلاقات الإنسانية كرد فعل علمي للمآخذ أو النقائص التي شابته نظرية حركة الإدارة العلمية.

1-2- مدرسة العلاقات الإنسانية:

نتيجة للانتقادات الموجهة للمدرسة الكلاسيكية ظهرت مجموعة من النظريات صنفنا ضمن ما يطلق عليه المدرسة السلوكية، والتي كان منظرها مهتمين بالجانب الإنساني للفرد العامل داخل التنظيم، إستمدت هذه المدرسة أسسها من تجارب هاوثرن Hawthorne التي قام بها إلتون مايو **Elton Mayo** وفريقه الباحث تحت رعاية شركة ويسترن إلكترىك **Western Electric Company**.

وإذا حاولنا تتبع التطور التاريخي والفكري لحركة العلاقات الإنسانية نجد أن هناك حركة العلاقات الإنسانية الكلاسيكية و حركة العلاقات الإنسانية المحدثه، وشمل الإتجاه الكلاسيكي ثلاث تيارات فكرية تمثلت في الإتجاه الكلاسيكي الذي يمثله إلتون مايو وفريق بحثه، ثم تتأتى مدرسة شيكاغو التي يمثله لويد وارنر **Lloyd Warner** و زملائه، وثالثا نجد الإتجاه التفاعلي الذي يمثله بعض الباحثين نذكر منهم إليوت شابل **Eliot Chapple** وكونارد أرنسبرغ **Conard Arensberg**.

وبالنسبة للإتجاه المحدث والذي يسمى أيضا بحركة التصميم التنظيمي فمن أبرز منظره نجد دوجلاس ماك جريجور **Douglas Macgregor**.

1-2-1- الإتجاه الكلاسيكي:

دامت الدراسة التي قام بها إلتون مايو 05 سنوات من سنة 1927 إلى 1933 وشملت الدراسة 05 تجارب كان الهدف منها مايلي:

التجربة الأولى: دراسة تأثير العوامل الفيزيائية (درجة الحرارة، نسبة الرطوبة، شدة الإضاءة...) في مواقع العامل على إنتاجية العمال.

التجربة الثانية: إهتمت بدراسة طبيعة الإشراف السائد داخل المصنع،

التجربة الثالثة: التأكد من العلاقة بين زيادة الإنتاجية والعلاقات بين العاملات في ظل إقتراح نظام للحافز.

التجربة الرابعة: دراسة العلاقة بين الروح المعنوية للعمال وزيادة الإنتاجية، وإلى أي مدى تؤثر الحافز المادية في زيادة الكفاية الإنتاجية.

التجربة الخامسة: دراسة سلوك العمال داخل جماعة العمل في ظل ظروف معينة لبيئته والتعرف على مدى تأثير تصرفات العامل ومشاعره بتلك الظروف⁽¹⁾.

تقوم هذه المدرسة على جملة من المبادئ يمكن تلخيصها في :

- التركيز على الأفراد أكثر من التركيز على الجوانب المادية في الأداء.
 - احترام شخصية كل فرد من الأفراد العاملين وتحسيسهم بأهميتهم داخل التنظيم.
 - أخذ الفروقات بين الأفراد بعين الاعتبار عند التعامل معهم.
 - اشباع الحاجات الأساسية للأفراد وتحقيق أهداف التنظيم.
 - العمل على تحقيق المصلحة المشتركة
 - التخصص وتقسيم العمل والتوجه إلى الآلة تفقد العمل معناه وجوانبه الاجتماعية.
- ويرى كل من ميللر **D C Miller** وفورم **W H Form** أنه يمكن أن نخرج من دراسات مايو وزملائه من الباحثين بعدة نتائج أهمها⁽²⁾.

1- أن العمل نشاط جمعي.

2- تتمركز حياة الراشد الاجتماعية حول نشاط العمل وتتشكل وفقا له.

1- اعتماد محمد علام، دراسات في علم الإجتماع التنظيمي، ط1، مكتبة الأنجلو المصرية، مصر، 1994، صص 87-90.

2- نفس المرجع، ص 102.

3- أن الحاجة إلى التقدير والأمن والشعور بالإنتماء لها أهمية كبيرة في تحديد الروح المعنوية للمال وإنتاجيتهم من الظروف الفيزيائية التي يعملون بها.

4- أن الشكوى لا تكون بالضرورة تقريراً موضوعياً للحقائق، فهي في الغالب عرض يفصح عن اضطراب في مكانة الفرد.

5- أن العامل شخص تتحكم في اتجاهاته ومدى فاعليته المطالب الإجتماعية التي تأتي من داخل مكان العمل أو خارجه.

6- تمارس الجماعات غير الرسمية داخل مكان العمل ضبطاً إجتماعياً قوياً على عادات العمل واتجاهات العامل الفرد.

1-2-2- مدرسة شيكاغو:

إهتم لويد وارنر بالظروف الإجتماعية الخارجية المحيطة بالتنظيم ومنح مشكلات المجتمع المحلي والتدرج الإجتماعي قيمة خاصة في دراسة التنظيم الإجتماعي للعمل، وبذلك أصبح من الممكن الإستعانة بالمفاهيم السوسيولوجية المستخدمة في دراسة المجتمع المحلي مثل الدور، المكانة، والثقافة في تحليل البناء الإجتماعي للمصنع وتحقيق صلة وثيقة بين الإهتمام بالمتغيرات الداخلية والخارجية، بالتنظيم لا يوجد من فراغ ويتوقف على قدر كبير من فهمنا للبناء التنظيمي وطابع الحياة الإجتماعية فيه، وعلى إدارتنا للغطاء المجتمعي الذي يحيط به، والقوى العديدة التي تربطه ببناء المجتمع (1).

وتعتبر دراسة وارنر عن النسق الإجتماعي للمصنع الحديث بمثابة إسهام رئيسي في التطور التاريخي و الفكري لحركة العلاقات الإنسانية، ففي هذه الدراسة حاول وارنر دراسة العلاقة بين الصناعة و المجتمع المحلي، وحاول تفسير الظواهر الإجتماعية في المجتمع

1- طلعت إبراهيم لطفى، علم إجتماع التنظيم، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2007 ص 104

الصناعي بوضعها في السياق الإجماعي الأكثر شمولاً، دون النظر إلى المنظمة على إعتبار أنها نسق مغلق، و قد حاول وارنر في دراسته لليانكي سيتي Yankee City أن يفسر ظاهرة إتحاد عمال الأحذية بالرجوع إلى التغيرات العديدة التي شهدتها بناء المصنع من جهة و المجتمع المحلي من جهة أخرى⁽¹⁾.

و بهذا فقد تقادى وارنر معالجة التنظيم على أساس أنه نسق مغلق كما فعل مايو، بل على درس وحلل التنظيم على أساس علاقته بالإطار المجتمعي المحيط به، فالتنظيم لا يوجد في معزل عن المجتمع المحلي الذي يحتوي على العديد من المتغيرات الاقتصادية، الإجتماعية، السياسية و القانونية، التي من شأنها التأثير على التنظيم و تحقيق أهدافه.

1-2-3- الإتحاد التفاعلي:

أسهم في ظهوره إليوت شابيل Chpple و أرنسبرج Arensberg بجامعة هارفارد، اللذان إستعاننا بمفهوم التفاعل في دراسة الصناعة.

و على الرغم من وجود بعض الإختلافات الداخلية بين ممثلي الإتحاد التفاعلي فإنهم يتفقون على أنه يجب في دراسة التنظيم الإهتمام بما يشعر به الأفراد و ما يفكرون فيه (العواطف)، و إلى التفاعل بين العواطف و أنواع النشاط التي يمارسونها بالفعل.

وهنا يدعوا أصحاب هذا الإتحاد إلى الإهتمام بالأفراد ليس ككيانات منفصلة، وإنما كوحدة واحدة تحكمها علاقات متبادلة تقوم على التفاعل.

ويمكن التعرف أكثر على الإتحاد التفاعلي في ضوء دراسة جورج هومنز George Homans للجماعة الإنسانية، حيث يحلل السلوك الإنساني في ضوء ثلاثة مفهومات أساسية وهي: التفاعل، الإحساسات أو العواطف والأنشطة، بإعتبارها تشير إلى الإعتماد

1- نفس المرجع، ص 105.

المتبادل بين جوانب العلاقات الإنسانية بحيث يؤدي التغير في أحد هذه العناصر إلى تغير في العناصر الأخرى.

ويشير التفاعل إلى الإتصالات الشخصية المتبادلة كما تشير الإحساسات أو العواطف إلى الحالات النفسية الإنفعالية حول الموضوعات أو الأشخاص، بينما تشير الأنشطة إلى الأفعال الفيزيقية التي يتم ملاحظتها بين أعضاء الجماعة.

1-3- العلاقات الإنسانية المحدثة:

لم تنته الإهتمامات نحو جعل المنظمات والقادة فيها متوجهين نحو العلاقات الإنسانية، بل أن هناك حركة كبيرة أطلق عليها الإنسانية التنظيمية Organizational Humanism وذلك أثناء عقدي الستينات والسبعينات من القرن الماضي (1).

ففي الوقت الذي أراد فيه رواد حركة العلاقات الإنسانية الكلاسيكية جلب إهتمام أرباب العمل بالأفراد العاملين عندهم، فإن رواد حركة العلاقات الإنسانية المحدثة أرادوا إحداث تكامل بين حاجات الأفراد العاملين مع حاجات المنظمة.

ومن أهم المرتكزات الأساسية للإنسانية المحدثة نذكر مايلي (2):

1- أن الأفراد بحاجة إلى الشعور بأنهم يؤدون أعمالاً مفيدة، وأن العمل يقدم لهم فرصة الإبداع والإبتكار.

2- التشجيع على صياغة الأهداف بمشاركة المرؤوسين لأن ذلك من شأنه أن يحقق الولاء لتلك الأهداف من جانب المرؤوسين أنفسهم.

3- مشاركة المرؤوسين بنشاط حل المشكلات التي تواجه المنظمة.

1- إحسان دهب جلاب، إدارة السلوك التنظيمي في عصر التغير، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2011، ص 46.

2- نفس المرجع، ص 47 بتصرف.

4- إتخاذ الإتصالات التنظيمية أشكالاً مختلفة (عمودية و أفقية).

5- إن الأفراد يمثلون موردا مهما من موارد المنظمة (الموجودات الإنسانية) وبالتالي يجب المواضبة من جانب المنظمة على تدريبهم وتطويرهم.

وقد صاغ دوغلاس ماكريغور نظريته الشهيرة بـ (X) و (Y) على إفتراض أن النظريات الكلاسيكية في الإدارة إعتمدت على إفتراضات نظرية (X) والتي تقوم على الأسس التالية:

1- الأفراد سلبيون ولا يحبون العمل.

2- الأفراد لا يرغبون في تحمل المسؤولية.

3- يبحث الأفراد دائما عن من يقودهم ويوضح لهم أعمالهم.

4- يعتبر التهديد والعقاب من الوسائل الأساسية لدفع الأفراد للعمل.

5- الأجر والمزايا المادية أهم من حوافز العمل.

وقام بناء على ذلك بصياغة نظريته (Y) والتي تتمثل مرتكزاتها فيمايلي:

1- الأفراد يرغبون في العمل ويبذلون مجهودهم من أجل إنجازه.

2- يميل الأفراد للبحث عن المسؤولية وليس قبولها فقط.

3- يمارس الأفراد الرقابة الذاتية من أجل توجيه جهودهم نحو تحقيق أهداف

المؤسسة.

4- يعمل الأفراد من أجل إشباع الحاجات المادية والمعنوية.

5- يميل الأفراد إلى الإبتكار والإبداع.

2- من علم إجتماع العمل إلى علم إجتماع التنظيم:

كنتيجة للانتقادات الموجهة لحركة الإدارة العلمية وحركة العلاقات الإنسانية وانطلاقاً مما توصلت إليه هذه الأخيرة، ظهر توجه فكري جديد يهتم بالمصانع والمؤسسات كتنظيمات تخضع لمجموعة من المبادئ تحدد فيها أنماط السلطة، ونطاق الإشراف، والتسلسل الهرمي وكل مظاهر التنظيم ومن رواد هذا التوجه النظري نجد **ماكس فيبر** **.Max Weber**

قبل **فيبر** كان مصطلح البيروقراطية يستخدم بشكل عام كمرادف لبيروقراطية الدولة أي الإشارة إلى أجهزة الدولة، واستمرت كتابات **فيبر** من بعد للإهتمام بالدولة في المقام الأول، ولكنه أي **فيبر** وسع المفهوم بحيث أصبح يشير إلى صورة من صور التنظيم الواسع النطاق، وزعم أن البيروقراطية ترتبط أوثق إرتباط بإتساع النظام الرأسمالي، وتوجد الرابطة بين الإثنين فيما أسماه " المعايير القانونية الرشيدة " .

فأحد الملامح المميزة للمشروع الإقتصادي الرأسمالي كما يرى **فيبر** هي طبيعته الروتينية، فالإنتاج يعتمد على حساب الأرباح والتكاليف في علاقاتها بمدخلات المواد الخام، قوة العمل، ومخرجات السلع، ولا تظهر هذه الصورة القائمة على الروتين إلا من خلال تبني معايير وقواعد لا شخصية، تحدد الإجراءات وتجعل عملية الحساب الإقتصادي الدقيق أمراً ممكناً، وأكد **فيبر** على أن البيروقراطية هي خاصية غريبة فالبيروقراطية تقوم على سلطة القانون وهو أرفع أنواع السلطات التي وصل إليها الفكر الغربي، وذلك بفعل ظهور ثلاث خصائص في المجتمعات الغربية وهي:

1- العقلانية. 2- السببية. 3- الحرية والمساواة.

ويرى أن هذه الخصائص هي التي غيرت الفكر الغربي، وهي لم تظهر في أماكن أخرى، ولذلك فهي خاصية غريبة تماماً، ويعطي مثالا لذلك بأنها لم تظهر في الشرق، لأن تاريخ

الشرق لم يعرف ظهور أو نمو هذه الخصائص الثلاث (العقلانية، السببية، الحرية والمساواة) (1).

حيث يرى فيبير أن السلطة في الشرق دائماً روحية أو تقليدية أو مزيج بين الإثنين، فهذه الخصائص الحضارية والفكرية لم يعرفها الشرق أبداً، ومن هنا يمكننا التساؤل حول نوع التنظيم الذي يسير به الشرق تنظيماته المختلفة.

فيجب فيبير بأنه ليس هناك بديل ممكن عن البيروقراطية، فالحاجة إلى الإدارة الكلية تجعل الإستغناء عنها مستحيلاً، يكون الإختيار فقط بين البيروقراطية أو عدم الجدية في مجال الإدارة.

فالبيروقراطية تهدف إلى إلغاء الطابع الشخصي من حيث توزيع الأعمال أو طرق أدائها، وبمعنى آخر فإن البيروقراطية هي مجموعة النظم واللوائح التي تحدد السلوك التنظيمي كما يجب أن يكون إعتقاداً بأن هذا السلوك يمثل أفضل سلوك يمكن التنظيم من تحقيق أهدافه.

ويتمثل إسهام فيبير في أمرين أساسيين هما بنية السلطة والنظام البيروقراطي المثالي:

1- بنية السلطة:

بدأ فيبير تحليله لبنية السلطة بطريقة منسجمة، حيث يحدد السلطة بكونها علاقة، ويقيم تحليله على طبيعة هذه العلاقة بغية معرفة الظروف التي تتولد السلطة فيها تتأسس وتضمحل، إن السلطة كميزان قوى تقاس بالنفوذ وبالتأثير الذي يمارسه فرد على أفراد آخرين، كما يعرفها على أنها إحتمال طاعة بعض الأوامر المحددة أو كل الأوامر من طرف مجموعة من الأفراد، حيث تمثل السلطة لدى فيبير شكل من أشكال الهيمنة

1 - علي الخوات، علم إجتماع التنظيم دراسات أساسية، منشورات المنشأة العامة للنشر والتوزيع والإعلان، طرابلس، ط1، 1985، ص134.

الشرعية وفي تعريف آخر يعرف السلطة بأنها الفرصة التي تحظى فيها قرارات نوعية أن تكون مطاعة من جانب مجموعة محددة من الأفراد.

وإستنادا لهذا الفهم حاول فيبر تصنيف وتحديد أنماط السلطة، وهي الكاريزمية، التقليدية، والقانونية، التي تعتبر أسس شرعية تتمفصل حول الصيغ الثلاث النقية وهي، سلطة الإنسان، سلطة الزمن، سلطة العقل، هذه النماذج الثلاث لا تلتقي معزولة لأن الحقيقة التاريخية تقدمها في صيغ مركبة.

1- السلطة الكاريزمية: تقوم السلطة الكاريزمية على صفات وقدرات شخصية نادرة يمتلكها شخص معين يستطيع بناء عليها أن يحضى بخضوع الأفراد التابعين له.

2- السلطة التقليدية: يقوم هذا النوع من السلطة على الأعراف والتقاليد والعادات الجماعية المتعارف عليها حيث يستطيع الأفراد بحكم مكانتهم الإجتماعية مثل: السن والجنس، من أن يمارسوا نفوذا أو تأثير على الآخرين، إلا أن فيبر رأى أن بنية السلطة التقليدية بكل أشكالها تعيق ظهور وتطور العقلانية.

3- السلطة القانونية: السلطة القانونية يمكن أن تأخذ عددا من الأشكال البنائية لكن الشكل الذي أثار إهتمام فيبر على نحو خاص هو البيروقراطية، والتي إعتبرها أنقى ممارسة للسلطة القانونية، فبواسطة التعقيد القانوني تكون المؤسسة قادرة على تحقيق أعلى درجات الفعالية، فهي تقوم على الإيمان بشرعية الأنظمة والقوانين.

إذن فالسيطرة العقلانية أو (العقلانية المشروعة) أو كذلك البيروقراطية المشروعة أو الشرعية القانونية، تقوم على الإيمان بشرعية الأنظمة والقوانين والأشخاص الذين يطبقونها، هنا تتجو الشرعية لتكون مطابقة للمشروعية، فالإيمان بقانونية النظام وشرعيته تحايل إلى قوة القانون، كقاعدة شاملة مجردة لا شخصية، إن الإدارة الحديثة تمثل صيغة النموذج المثال للسيطرة العقلانية المشروعة⁽¹⁾.

ومن خلال ما قدمه فيبير لأنماط السلطة الثلاث مكنه من مناقشة عددا من القضايا الأساسية التي تمثل لب دراسة التنظيم، فلقد درس النمو التنظيمي في المجتمع الحديث وكشف عن العلاقة بين الرأسمالية والتنظيمات البيروقراطية، فالشيء الواضح هو أن فيبير، يقر ويعترف في غير موضع من كتاباته أن التنظيم البيروقراطي يعد أكثر الأشكال التنظيمية التي إبتدعها الإنسان حتى اليوم كفاءة.

ب - النموذج البيروقراطي المثالي:

إن التنظيم البيروقراطي المثالي له جملة من الخصائص وضعها فيبير كمبادئ أساسية وهي كالآتي:

- 1- تقوم ممارسات التنظيم البيروقراطي على ممارسات من المعرفة الموضوعية، وهذه القاعدة المهمة هي التي تجعل التنظيم البيروقراطي عاقلا و رشيدا.
- 2- نشاطات التنظيم البيروقراطي و وظائفه ذات طابع رسمي.
- 3- وجود تقسيم عمل محدد وواضح داخل التنظيم.
- 4- وجود تخصص وظيفي مما يسمح بوجود درجة عالية من التخصص، ذلك التخصص الذي يزيد من الخبرة والمعرفة الفنية بالنسبة للأفراد العاملين بالتنظيم.
- 5- وجود تسلسل رئاسي كتعبير عن السلطة حيث تخضع مختلف التنظيمات البيروقراطية إلى وجود تسلسل هرمي للسلطة من أجل تحديد المسؤوليات بدقة و وضوح.
- 6- توافر نسق مستقر نسبيا من القواعد و اللوائح التي تحكم و تنظم قرارات الفرد وأعماله في التنظيم.
- 7- ضرورة التنسيق بين نشاطات أعضاء التنظيم.
- 8- إستمرار أداء النشاطات بغض النظر عن تغير الأفراد.
- 9- الإتجاه الشخصي الموضوعي في التعامل مع زملاء العمل والعملاء الذين يترددون على المؤسسة.

10- يكون الإلتحاق بالتنظيم بناء على معايير موضوعية مثل/ الإمتحانات، الشهادات العلمية أو الكفاءة ولا يخضع هذا الإلتحاق للإعتبارات الأسرية، القرابية، الشخصية أو للعادات والتقاليد.

11- التجانس بين العاملين في المستوى ثقافي والمهني.

12- عدم الفصل التعسفي.

13- المرتب المنظم للعاملين حتى بعد التقاعد.

14- يعتمد التقدم الوظيفي والترقية للعاملين في التنظيم على الأقدمية والإنجاز⁽¹⁾.

تلك عموما هي الخصائص التي يتضمنها النموذج البيروقراطي المثالي، وهي خصائص تزيد من فرصة إتخاذ قرارات رشيدة، كما أنها تزيد من الكفاءة الإدارية التي هي الهدف الأسمى للتنظيم البيروقراطي، والواقع أننا بالإضافة إلى ذلك يمكننا أن نلمس عنصرا مشتركا بين هذه الخصائص وهو وجود نسق ضبط مستند إلى قواعد رشيدة، قواعد تحاول تحديد أبعاد البناء التنظيمي ككل.

فإذا كان فيبير قد إهتم عموما بدراسة العقلنة وتوضيح النموذج المثالي كحل وحيد لجميع التنظيمات من أجل الوصول إلى أعلى مستويات الأداء، لأنه يعتمد بشكل أساسي على القاعدة القانونية، فإن روبرت ميشيلز **Michels Robert** قد إهتم في الأساس بالسلطة داخل التنظيم وتساءل حول السياسة الداخلية في التنظيمات الكبيرة الحجم، ولكي يكشف ميشيلز عن أبعاد مشكلة الديمقراطية في التنظيمات الحديثة الكبيرة الحجم، درس عددا من الأحزاب الإشتراكية ونقابات العمال في أوروبا فيما قبل الحرب العالمية الأولى، ثم قدم قانونا شهيرا أطلق عليه القانون الحديدي للأولجارية⁽²⁾.

1 - نفس المرجع ، ص68.

2 - السيد الحسيني، علم إجتماع التنظيم، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 1994. ص62.

ومن خلال هذه النتيجة قدم ميشيلز إستنتاجا مؤداه أن كل التنظيمات الكبيرة الحجم تشهد نموا كبيرا في جهازها الإداري نموا يستبعد تحقيق ديمقراطية داخلية حقيقية، برغم ما تعتنقه هذه التنظيمات من إيديولوجيات تؤكد المساواة وتكافؤ الفرص والديمقراطية.

ف ميشلر يوضح كيف تستأثر مجموعة صغيرة من أصحاب المراكز الوظيفية العليا السلطة من الناحية العملية، ولقد أوضح ميشيلز أن الديمقراطية الحقيقية عسيرة التحقيق في التنظيمات الكبيرة الحجم، خاصة إذا ما كانت هذه الديمقراطية تعني مشاركة كل أعضاء التنظيم في العمل المتعلق بإصدار القرارات فمشاركة هؤلاء الأعضاء مستحيلة لأن كثيرا منهم ينتمون إلى طبقتي العمال وصغار الموظفين، فضلا عن أن كثيرا من مشكلات التنظيم تتطوي على تعقيدات تفترض ضرورة وجود معرفة متخصصة لا تتوفر لدى هؤلاء العمال والموظفين ويقابل ذلك موقف قادة التنظيم، فبحكم موقفهم هذا يتحكمون في قنوات الاتصال وما يرتبط بها من سلطة وقوة مما يدعم في النهاية أوضاعهم ويزيدها رسوخا واستقرارا وما يلبث هؤلاء القادة أن يكتسبوا من خلال ممارستهم لوظائفهم معرفة متخصصة ومهارات تنظيمية تبعدهم بالتدرج عن المشكلات الحقيقية لتنظيماتهم، وتشجعهم على السعي لتحقيق مصالحهم وأهدافهم الخاصة، وهكذا يحدث تحول عن الأهداف العامة للتنظيم.

كما أكد ميشلر على أن أفراد النخبة أو الصفوة ينسقون فيما بينهم، لأنهم يملكون المعلومة، وينفردون بإتخاذ القرارات في المستويات العليا للإدارة فقط، وبوصولهم إلى مراكز القوة، يصبحون جزءا منها، وسوف يسعون إلى تحقيق مصالحهم المتعارضة مع مصالح العمال، والأخطر من ذلك أنهم يسعون إلى تحقيق مصالحهم و تثبيت أوضاعهم حتى ولو كان ذلك على حساب التنظيم نفسه خاضعين بذلك إلى ضغوطات البنية. ونتيجة لما سبق ذكره يمكننا أن نلخص أهم النقاط التي حاول ميشلر إيضاها وهي:

• الأليجارية هي نتيجة التخصص وتقسيم العمل حيث أن تباين الوظائف والأدوار داخل التنظيم يؤدي إلى وجوب تحديد الوظائف، وبالتالي ظهور جماعة عمل تتولى الجانب القيادي في التنظيم، وتعمل على تركيز السلطة أعضائها.

• يرى ميشلز أن الأقلية الحاكمة تعمل على تمركز المعلومات والسيطرة على قنوات الاتصال، حتى تتمكن من المحافظة على مناصبها لتحقيق الإستقرار والبقاء في مراكز القيادة، بإعتبار أن ممارسة السلطة تغير من السمات النفسية للقادة، ويبدو ذلك واضحا من خلال محاولتهم إثبات ذواتهم وتأكيد عظمتهم وتفردهم (1).

يعتبر **تالكوت بارسونز Talcott Parsons** رائد المدرسة البنائية الوظيفية من خلال إسهاماته الهامة في نظرية التنظيم، حيث طبق نظريته الشهيرة في دراسة النسق الإجتماعي على دراسة التنظيم.

إنطلق بارسونز في دراسته للتنظيم بوصفه نسقا إجتماعيا يتكون من عدة أنساق فرعية (كالأقسام، الإدارات... إلخ) ويعد هذا التنظيم بدوره نسقا فرعيا في النسق الكلي (المجتمع)، فقد عرف بارسونز التنظيم بأنه "نسق إجتماعي منظم أنشئ من أجل تحقيق أهداف محددة" (2).

كما إعتبر بارسونز أن النسق القيمي في التنظيم هو الذي يحدد كل الظروف الداخلية والخارجية التي يواجهها التنظيم، فالقيم السائدة في التنظيم هي التي تضيء صفة الشرعية على الأهداف، والقيم أيضا هي التي تؤكد إسهام النسق التنظيمي في تحقيق المتطلبات الوظيفية التي يسعى النسق الكلي (المجتمع) لتحقيقها، وهذا ما يتطلب نوع من الإنسجام بين قيم التنظيم (كنسق فرعي) وقيم المجتمع (كنسق كلي).

1 - إعتقاد علام، دراسات في علم الاجتماع التنظيمي، مرجع سبق ذكره، ص 204.

2 - السيد الحسيني، مرجع سبق ذكره، ص 73.

ومن هنا يتوجب على التنظيم:

1- أن يضع أن أولوية أهدافه تسبق أهداف الأنساق الفرعية المكونة له (تماهي التنظيم).

2- أن يحدد مكانته في المجتمع.

3- أن يحدد مواقفه أمام أية منافسة داخلية أو خارجية.

فالتنظيم عند بارسونز يتميز بأن له أهداف محددة وواضحة نسبياً يسعى إلى تحقيقها مما يتطلب وجود إجراءات تنظيمية تضمن تحقيق هذه الأهداف، وهذا ما يمنح التنظيم صورة تميزه عن المجتمع، فأهداف التنظيم بالإضافة إلى النسق القيمي للأفراد هما الذين يحققان التكامل للأفراد والجماعات في التنظيم، ويتحقق هذا التكامل تصبح الأدوار التنظيمية ملائمة

لتوقعات أعضاء التنظيم، كما يميز بارسونز بين ثلاث مستويات من التنظيم وهي:

1- المستوى الفني: ويتعلق بالأنشطة والترقيات المادية التي تساهم في تحقيق الأهداف الرئيسية للتنظيم.

2- المستوى الإداري: ويتعلق بإدارة المسائل الداخلية المتعلقة بالتخطيط و التنسيق والمراقبة

والإتصال، وتوفير الموارد والتسويق.

3- المستوى النظامي: يسعى إلى تحقيق التكامل والإرتباط بين التنظيم والبيئة الخارجية⁽¹⁾.

ويذهب بارسونز إلى تحديد أربعة متطلبات وظيفية أساسية يتوجب على كل نسق (تنظيم) أن يحققها إذا ما أراد الإستمرار وهي، مطلب المواءمة، ومطلب تحقيق الهدف وهما ذو

1 - محمد علي محمد، مجتمع المصنع - دراسة في علم إجتماع التنظيم، الهيئة المصرية العامة للكتاب، الإسكندرية، مصر، ط2، 2003، ص59.

طابع آلي ويتعلقان أساسا بعلاقة النسق ببيئته الخارجية، ومطلب التكامل، ومطلب الكمون، ويعبران عن البيئة الداخلية للنسق⁽¹⁾.

1- مطلب الموائمة: ويقصد بها وظيفة تدبير الموارد البشرية والمادية لتحقيق أهداف النسق، وكذا وظيفة إيجاد الأنماط المعيارية المنظمة لعمليات التمويل وضمان الحصول على المهارات الضرورية وما يتطلبه النسق من موارد.

2- مطلب تحقيق الأهداف: ويقصد بها وظيفة حشد الموارد التنظيمية من أجل تحقيق أهداف النسق، ويعني ذلك ملائمة الوسائل والأساليب للغايات والأهداف العليا للنسق، وتعتبر الإجراءات التنظيمية والإدارة وسائر الهيئات الأخرى هي الوسائل، ويعرج بارسونز هنا إلى مشكلة السلطة فيرى ضرورة إيجاد آليات لإتخاذ القرارات ويقسمها إلى ثلاثة أنواع من القرارات:

- قرارات متعلقة بسياسة النسق وتحديد الأهداف.
- قرارات متعلقة بتوزيع الموارد المالية والمسؤوليات.
- قرارات متعلقة بتنسيق مختلف النشاطات الواقعة في إطار النسق وهيئاته التنظيمية.

3- مطلب التكامل: يقصد به تكامل وترابط العلاقات بين الوحدات التي يحتويها النسق، وخاصة العلاقات التي تضمن تحقيق أعلى مستوى من التضامن والتماسك بين الأنساق الفرعية للتنظيم.

4- مطلب الكمون: يشير بارسونز في هذا المطلب إلى أمرين وهما: تدعيم النمط: فلا بد من وجود آليات تحقق وظيفة الإنسجام بين الأدوار التي يقوم بها الفرد في النسق، والأدوار التي يقوم بها الفرد خارج النسق، أي خلق ميكانيزمات تساعد

1 - فاروق مداس، التنظيم وعلاقات العمل، دار مداني، الجزائر، 2002، ص 21.

وتزيد من هذا الإنسجام، وبعبارة أخرى خلق إنسجام وتوافق بين التوقعات التنظيمية، والتوقعات التي تحدث خارج نطاق التنظيم.

حل مشكلات التوتر: ويقصد به إيجاد دافعية كافية لدى الفرد، لكي يستطيع أداء مهام تنظيمية في النسق، وذلك بمراعات النسق في علاقاته وتفاعله مع البيئة الخارجية، فمشكلات التوتر قد تأتي من مؤشرات صادرة من النمط نفسه أو النسق ككل⁽¹⁾.

وإنطلاقاً من ما توصل إليه بارسونز، حاول روبرت كينغ ميرتون **Robert King Merton** المساهمة في نظرية التنظيم كرد فعل لنظريتي ماكس فيبر في التنظيم البيروقراطي، وتالكوت بارسونز في تحليله النسقي، حيث أنه وصف التنظيم البيروقراطي بالقصور أو الذمور نظراً لصرامة وظائفه الرسمية " خاصة حين تهبط القاعد الرسمية، التي تتصف دائماً منذ عصر فيبر وما بعده، بأنها قواعد ضاغطة تتصف بالجمود، مما يعوق وظيفة التنظيم البيروقراطي، وهذا هو السبب الذي من أجله يتصف البناء البيروقراطي، بالقصور والضمور، نظراً لسكونه المستمر وانعدام الحركة فيه"⁽²⁾.

ولقد قدم ميرتون إسهاماً متميزاً في نظرية التنظيم يختلف عن أغلب الإسهامات التي قدمها علماء التنظيم الذين تأثروا كثيراً بالإنسجام البنائي الوظيفي في علم الاجتماع، فميرتون كان مهتماً في الأصل بتطوير وتنقيح ما أطلق عليه بالنظرية المتوسطة المدى، ولكي يقيّمها إستحدث ثلاث مفاهيم أساسية وهي، الوظيفة الكامنة مقابل الوظيفة الظاهرة، والمعوقات الوظيفية مقابل الوظيفة، وأخيراً البدائل الوظيفية، حيث أوضح أن العناصر البنائية في التنظيم التي أشار إليها فيبر مثل الضبط الدقيق الذي تمارسه القواعد واللوائح قد تكون لها نتائج وظيفية مثل القدرة على التنبؤ، في نفس الوقت الذي تتطوي أيضاً على نتائج غير وظيفية مثل الجمود وذلك في ضوء مدى تحقيق التنظيم للأهداف التي يسعى

1 - علي الحوات، النظرية الاجتماعية، مرجع سبق ذكره، صص 137، 138.

2 - إسماعيل محمد قياسي، المدخل إلى علم الاجتماع المعاصر : مشكلات التنظيم والإدارة والعلوم السلوكية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1988، ص 291 .

إليها كما أوضح أن الكفاية الإدارية لا تتحقق بالضرورة وفقا للطريقة التي حددها فيبر فهناك معوقات وظيفية تتمثل في النتائج غير المتوقعة للأفعال.

وقد أكد ميرتون على فكرة أساسية هي أن أعضاء التنظيم يستجيبون لمواقف معينة في التنظيم، ثم يعممون الإستجابة على مواقف مماثلة، وحينما يحدث ذلك تنشأ نتائج غير متوقعة أو غير مرغوب فيها بالنسبة للتنظيم، كما أكد ميرتون على أن التغير الذي يطرأ على شخصية أعضاء التنظيم، ينشأ عن عوامل كامنة في البناء التنظيمي ذاته، وتقوم نظرية ميرتون على مجموعة من القضايا هي:

1- ضرورة وجود ضبط تمارسه المستويات الرئاسية العليا في التنظيم، وتتخذ هذه الضرورة صورة تفرض بطبيعة الحال تحديد المسؤولية والإختصاص.

2- إن توفر قواعد ولوائح قانونية مع متابعة تنفيذها، يمكن من ضمان ثبات السلوك والتنبؤ به.

3- إن تحديد المسؤوليات والإختصاص يكون كنتيجة لثبات السلوك داخل التنظيم. وقد رتب ميرتون على ذلك ثلاث نتائج وهي (1):

1- تناقض وتضاؤل العلاقات الشخصية لأن التنظيم البيروقراطي هو مجموعة العلاقات التي تنشأ بين الوظائف أو الأدوار وذلك لأن الموظف يتفاعل مع الآخرين في التنظيم بإعتباره ممثلا وشاغلا لوضع إجتماعي يتضمن حقوقا وواجبات.

2- زيادة إستيعاب أعضاء التنظيم لقواعده ومعاييره، وذلك لأن القواعد توضع في الأساس لتحقيق أهداف معينة.

3- إستخدام التنظيم لمقولات محددة يستند إليها في إتخاذ القرارات، والواقع أن التنظيم لا يستطيع أن يصل إلى تحديد هذه المقولات إلا بعد حصر كل المقولات التي يمكن تطبيقها وإختيار الملائمة منها.

1 - السيد الحسيني، مرجع سبق ذكره، ص71.

مثله مثل روبرت مرتون حاول فليب سلزنيك Philip Selznick، تقديم إسهام في نظرية التنظيم يكشف بوضوح تأثره البالغ بالاتجاه البنائي الوظيفي في علم الاجتماع، ويرتكز إسهامه على فكرة تفويض السلطة، يقصد بعملية تفويض السلطة نقل حق التصرف في إتخاذ القرارات في نطاق محدد وبالقدر اللازم للقيام بالعمل، وذلك من خلال منح المدير بعض إختصاصاته لمساعديه (1).

ويعرف البعض التفويض على أنه الإجراء الذي يتم بواسطته تعيين السلطة الرسمية والمسؤولية للمرؤوسين لإنجاز أعمال محددة (2).

فعملية تفويض السلطة إذن هي نتيجة لمطلب الضبط الذي تفرضه المستويات الرئاسية في التنظيم، حيث يتخذ هذا التنظيم طابعا نظاميا مما يترتب عنه نتائج مباشرة تتمثل في زيادة فرص التكوين والتدريب على الوظائف والتخصصات الجديدة نتيجة تفويض السلطة، مما يمكن أفراد التنظيم من مواجهة المشكلات ومعالجتها، ويتم توزيع أو تفويض السلطة داخل التنظيم، من المستويات العليا في التنظيم إلى المستويات الفرعية، وذلك بالتنازل على جزء من المسؤولية وإتخاذ القرار من أجل فعالية أكثر في التنظيم، ولكي يؤدي التنظيم وظائفه يتعين على هذه الأقسام أن تتعهد وتلتزم بتحقيق الأهداف التي يسعى إليها التنظيم، وبرغم ما يؤديه هذا الموقف من وظائف، إلا أنه يتيح الفرصة لظهور صراعات بين الأقسام الفرعية في التنظيم، كما تؤدي زيادة ونمو الوحدات والأقسام الفرعية إلي تفتيت التنظيم، مما يؤدي إلى تنوع وتعدد وظائف ومصالح الأقسام الفرعية، فعملية تفويض السلطة حسب سلزنيك هي عملية حتمية، نتيجة تعقد النشاطات لتنظيمية

1 - عمر السعيد وآخرون، مبادئ الإدارة الحديثة، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط 1، 2003، ص 81.

2 - حسين محمود حريم، تصميم المنظمة- الهيكل التنظيمي وإجراءات العمل، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006، ص 163.

وتنوعها، كما إستخدم سلزنيك مفهوم حاجات النسق في تفويض السلطة والتي عددها كما يلي (1):

- الحاجة إلى إستمرار السياسة التنظيمية القائمة وإستمرار القيادة الموجودة.
 - الحاجة إلى وجود نظرة متجانسة بين مختلف مستويات التنظيم من أجل بلوغ الأهداف.
 - الحاجة إلى قبول ما هو قائم بالنسبة للسياسة التسييرية وكذا الرضا بما هو موجود من وسائل وأدوات أي ظروف العمل.
 - الحاجة إلى مشاركة أعضاء التنظيم.
- ونتيجة لدراساته الإمبريقية حاول سلزنيك ككل الوظيفيين تحديد الجوانب الوظيفية والجوانب اللاوظيفية في عملية تفويض السلطة فتوصل إلى مايلي:
- 1- الجوانب الوظيفية:

- مشاركة مستويات التنظيم المختلفة في عملية إتخاذ القرار.
 - خلق جو من الديمقراطية في التنظيم، يساعد على تحقيق الرضا الوظيفي لأعضاء التنظيم.
 - زيادة الفعالية من خلال تدريب وتكوين أعضاء التنظيم للمهام الجديدة.
- 2- الجوانب اللاوظيفية:

- تعدد مراكز إتخاذ القرار في التنظيم.
 - تعدد الأقسام الفرعية في التنظيم
 - تفاوت بين الأهداف الرئيسية للتنظيم والإنجاز الفعلي لها.
- كما إهتم سلزنيك بالجانب التنظيمي للمعوقات الوظيفية، وكذا النتائج المترتبة عنها وأهمها هو التأقلم مع البيئة الخارجية للتنظيم، وكذلك نشر إيديولوجية خاصة بالمؤسسة

1 - السيد الحسيني، مرجع سبق ذكره، ص 88.

من أجل ضمان وتحقيق القدر الأدنى الضروري من الإمتثال لقواعد التنظيم والولاء لسياسته.

وقد أوضح أنه من أجل تحقيق أهداف التنظيم وجب الجمع بين الإعتماد على ميكانيزمات لا شخصية وكذا الإعتماد على الدافعية التي يجب أن تتوفر لأعضاء التنظيم، فهو يفسر السلوك في التنظيم من خلال مستويين الأول يتعلق بتفسير السلوك في ضوء دافعية الأفراد، والثاني يتعلق بتفسير السلوك بإرجاع الدافعية إلى حاجات الأفراد.

وقد أوضح أهمية البناء غير الرسمي داخل التنظيم عامة، حيث يكون البناء غير الرسمي ضروريا وجوهريا في النسق الرسمي، من أجل عمليتي التفويض والضبط ذاتها ولما كان من المرغوب فيه أن يتحكم التنظيم في إستجابات الأفراد، فإن دراسة التنظيم التلقائي للولاء والمصالح أمر لا مناص منه، ذلك أن معرفة أبعاد البناء غير الرسمي يفيد القيادة عند التطبيق باعتباره وسيلة فعالة للاتصال والإقناع (1).

مستعينا ببعض الأفكار التي طرحها كل من ميرتون وسلزنيك يرى ألفن جولدنر Alven Gouldner أن " الخصائص المميزة للتنظيمات البيروقراطية لا يمكن أن تكون خصائص عقلية فقط بل إن هناك جوانب تستحق الإهتمام وتبدو واضحة في كافة التنظيمات، مثل الحاجة إلى الإلتناء والولاء، والتناقضات بين الأهداف العامة والخاصة، وهذه سمات تشترك فيها التنظيمات مع غيرها من الجماعات الإجتماعية" (2).

حاول جولدنر صياغة ووضع إطار نظري بسيط لدراسة التنظيمات، يساعد على تحسين عمل التنظيمات البيروقراطية، حيث نلاحظ تأثره بـ ميرتون من خلال توضيح النتائج المترتبة عن إستخدام القواعد البيروقراطية في الإدارة، كما إهتم بتوضيح كيف أن وسائل

1 -علي عبد الرزاق جبلي، علم اجتماع التنظيم. مدخل للتراث والمشكلات والموضوع والمنهج-، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1998، ص 164.

2 - الفضيل رتيمي، مرجع سبق ذكره، ص 174.

الضبط التي تفرض لكي تحقق التوازن بين الأنساق الفرعية في التنظيم يمكن أن تؤدي في نفس الوقت إلى إحداث اضطراب في توازن النسق الكبير⁽¹⁾.

يرى جولدنر أنه كلما كانت القواعد التنظيمية واضحة ودقيقة كلما قلت علاقات السلطة وكان الاتصال سهل وسريع ويزيد ولاء و إنتماء أعضاء التنظيم له. ويوضح جولدنر في كتابه " أنماط البيروقراطية الصناعية "

« **paterns of industrial bureaucracy** » قضية أساسية هي أن إستعانة التنظيم بالقواعد الموضوعية المنظمة لإجراءات العمل تعد جزءا من إستجابة التنظيم لمطلب الضبط الذي تفرضه المستويات الرئاسية العليا، فعملية إتخاذ القرارات في التنظيم تحدث نتائج متوقعة، كما أن بقاء التنظيم يزداد رسوخا إذا ما وجدت قواعد موضوعية عامة تحكمه، حيث تمثل أساسا يقيم عليه أعضاء التنظيم توقعاتهم، وتحدد مسؤوليات الوظائف الكبرى في التنظيم، فالقواعد البيروقراطية هي مجموع القوانين واللوائح والإجراءات التي تنظم سير الجهاز الإداري للتنظيم.

ومن خلال دراسته لوظيفة القواعد البيروقراطية في التنظيمات الصناعية توصل جولدنر إلى تحديد ثلاث أنماط من القواعد البيروقراطية وهي⁽²⁾:

1- القواعد البيروقراطية الجزائية (العقابية):

هي تلك القواعد التي تنشأ إستجابة لضغط الإدارة أو العمال كمحاولة لإجبار الطرف الآخر على الإمتثال⁽³⁾، فهي قواعد تتدعم بذاتها وتمنح نفسها طابع الشرعية دون أن يكون هناك إتفاق أو إجماع عليها من جانب كل الأطراف المعنية، فالرؤساء يستخدمونها لأغراض عقابية، والمرووسين يستعملونها كأداة للمقاومة، ووجد جولدنر أن هذا النوع من القواعد هو السائد في المصنع الذي درسه.

1 - السيد الحسيني، مرجع سبق ذكره، ص 92.

2 - نفس المرجع، ص 93.

3 - عبد الهادي الجوهري، علم إجتماع الإدارة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 1998، ص 145.

2- القواعد البيروقراطية التمثيلية:

تظهر هذه القواعد من خلال المشاركة الجماعية لأفراد التنظيم، فهي تظهر بعد أن يتم الإتفاق عليها، وتحظى بالتأييد الجماعي، فهي تتأسس بطريقة ديمقراطية، عكس القواعد الجزائية، فالتنظيمات التي يسودها هذا النوع من القواعد البيروقراطية هي تنظيمات تستطيع أن تتجنب بسهولة ظهور الصراعات، كما أن هذه القواعد لا تتضمن أي معوقات وظيفية فقط لأن القيم والقوانين السائدة تحظى بالقبول الجماعي لأنها في الأساس نشأت من خلال مشاركة كل الأفراد.

3- القواعد البيروقراطية المزيفة:

سميت بالقواعد المزيفة لأنها تفرض على التنظيم من الخارج نتيجة أوضاع معينة، ولكنها سرعان ما تلقى الرفض و المقاطعة من طرف العمال و المشرفين على حد سواء.

ولقد تمت دراسته للقواعد في ضوء ثلاث تصورات أساسية وهي:

الحلقة المفرغة: والتي تدور حول مشكلات الإشراف و الضبط، فالقواعد البيروقراطية الموضوعية تنمو لأنها تخفف من التوترات التي يخلقها التسلسل الرئاسي للسلطة، أي علاقات التبعية، و لكنها في نفس الوقت أي القواعد البيروقراطية تدعم تواجد و بقاء التوترات الحادة لأنها ضمنت وجودها و تضمن إستمرارها.

• **الوظيفة الكامنة:** تعتبر الوظيفة الكامنة للقواعد البيروقراطية الموضوعية في أنها

تقلل من النزاعات في العمل بين الفاعلين و الحد منها إن أمكن، وسبب هذه التوترات كما أشرنا من قبل ناتج عن تضارب المصالح و تعارض القيم و إستحالة التوصل إلى معايير مقبولة لدى الجميع.

• **تعاقب قادة التنظيم:** وصف **جولدنر** مسألة تعاقب القادة بأنها حادثة عرضية في

تاريخ التنظيم، إلا أنه أشار إلى مشكل أساسي قد يصيب التنظيم عند وصول

القائد الجديد، فبحكم جهله بالإجراءات الغير رسمية فإنه يضطر إلى الإعتماد

المفرط على الإجراءات الرسمية، حتى يضمن تنفيذ التعليمات و التوجيهات بدقة مما يؤدي إلى مزيد من النمو البيروقراطي، كنتيجة حتمية للإفراط في التمسك بالقواعد واللوائح التنظيمية.

ويذهب **جولدنر** إلى أن النتائج المترتبة على إستقرار القواعد ووضوحها يقابلها نوع من عدم التوازن الراجع إلى إنخفاض معدل الأداء، وهذا يفرض بطبيعة الحال إشرافا وثيقا ومراقبة مباشرة لجماعات العمل.

ومن الواضح أن الإطار الذي قدمه **جولدنر** يمثل جدلا وحوارا حول وظيفة القواعد في التنظيم البيروقراطي، فلقد أشار إلى أن وضوح هذه القواعد له نتائج وظيفية (1) تتمثل فيما يلي:

- كلما كانت هذه القواعد موضوعية مكن ذلك التنظيم من الإستقرار والإستمرار، وبالتالي الأفراد كذلك.
- كلما إتسمت القواعد بالوضوح زادت درجة إستيعاب الأفراد لها وبالتالي إمكانية الدفاع عن سلوكياتهم ورسم توقعاتهم بالعودة إلى القواعد نفسها.
- تحدد الوظائف الكبرى للتنظيم وتساعد المشرفين على تحديد الحد الأدنى المقبول لسلوك الفاعلين.
- ومن خلال الجوانب الوظيفية للقواعد البيروقراطية حدد **جولدنر** الجوانب اللاوظيفية للقواعد البيروقراطية وهي:
- إستقرار القواعد ووضوحها يؤدي إلى نوع من عدم التوازن الراجع إلى إنخفاض معدل الأداء.
- زيادة الإشراف المباشر والمراقبة الوثيقة لأداء العاملين مما يؤثر سلبا على الإنتاجية.
- إرتفاع مستويات التوتر وظهور الصراعات نتيجة الإشراف المستمر.

1 - السيد الحسيني، مرجع سبق ذكره، ص93.

بعض الجوانب التي أراد **جولدنر** نفسه أن يكشف عنها، لا تكشف عن سبب تعارض قيم الجماعات المختلفة، كما أنها لا تكشف عن سبب إستحالة التوصل إلى معايير مقبولة، ولكي يتجنب **جولدنر** هذا القصور بحث عن بعد آخر هو تعاقب قادة التنظيم، ذاهبا إلى أن هذا التعاقب يشكل تصوره الثالث لوظيفة القواعد البيروقراطية ولكي يؤكد **جولدنر** ذلك، أشار في ختام دراسته إلى أن موضوعية القواعد البيروقراطية ما هي إلا إستجابة تنظيمية عامة لمشكلة تعاقب الرؤساء.

وأن الإسهام الحقيقي الذي قدمه **جولدنر** يتمثل في تفسيره للقواعد البيروقراطية الجزائية أو العقابية على وجه الخصوص، فالرؤساء يستخدمونها لأغراض عقابية والمرؤوسين يستخدمونها كأداة للمقاومة، ويرى أنه يمكن أن تطفوا إلى السطح مشاكل نتيجة الصراع القائم بين سلطة رجال التنفيذ والهيئة الإستشارية داخل التنظيم، ويشير إلى أن وسيلة التغلب على هذه المشاكل هي أن يتنازل المدير عن ممارسة الضبط على العمليات الفنية لمرؤوسيه، ويتخذ من نجاح المرؤوسين أو فشلهم في تحقيق أهداف التنظيم محور إهتماماته (1).

وبرغم ما ينطوي عليه هذا الإسهام من قيمة عظيمة، إلا أن **جولدنر** لم يفد منه في توسيع نطاق تحليلية الوظيفي، بحيث ظل تحليله جزئيا إلى حد ما، لأنه لم يربطه بمشكلة القوة في التنظيم ربطا مباشرا وما تفرزه من وظائف عكسية.

ميشال كروزيه Michel Crozier يعتبر كروزيه من بين علماء الإجتماع المعاصرين الذين إهتموا بدراسة التنظيمات البيروقراطية، وذلك من خلال دراساته الإمبريقية حول مجموعة من المؤسسات العمومية في فرنسا، حيث كانت دراساته إمتدادا لدراسات سابقه ممن إهتموا بدراسة التنظيمات البيروقراطية، ولكن تأثيره الكبير كان بـ **ماكس فيبر** حيث حاول أن يجيب عن الكثير من الأسئلة التي خلفها **فيبر** ونموذجه المثالي للتنظيمات

1 - علي عبد الرزاق جبلي، مرجع سبق ذكره، ص 173.

البيروقراطية وكذا التحقق من مدى ملائمة التنظيم البيروقراطي للمؤسسات، وقد توصل كروزيه بعد إنتهاء دراساته الميدانية إلى مجموعة من النتائج العلمية، حيث ركز كروزيه على ثلاث مسلمات.

1- المسلمات الأساسية لنظرية كروزيه (1):

1-1- المسلمة الأولى :

أن الأفراد لا يقبلوا أبدا أن يعاملوا كوسائل في خدمة الأهداف التي يضعها المسيرين للمنظمة هذا يعني أن لكل منهم أهدافه الخاصة ولا يعني بالضرورة أن هذه الأهداف الخاصة متناقضة أو متعارضة مع أهداف المنظمة.

1-2- المسلمة الثانية :

إن الحرية التي يتمتع بها الفاعل داخل المنظمة تمنح له درجة من الإستقلالية عن التنظيم وتعطيه القدرة على الإختيار على الأقل بأن يساهم ويشارك أو لا حتى ولو كان مفروض عليه أن يشارك فهذه الاستقلالية تمكنه من تحديد مستوى المشاركة، فالمنظمة تسعى دائما للحد من درجة هذه الإستقلالية والفاعل يسعى بكل قدراته بأن يعظم من هذه الإستقلالية أو على الأقل أن يحافظ عليها.

1-3- المسلمة الثالثة :

إن الاستراتيجية التي يختارها الفاعلون سواء في علاقتهم ببعضهم البعض أو في علاقتهم بالمنظمة تتمتع دائما بالعقلانية لكنها عقلنة نسبية لأنها أمام استراتيجيات مضادة وكذا عوائق المحيط المتعددة ولا يمكن لأي فاعل مهما كان مستواه المعرفي كبير أن يجد الوقت والوسائل التي تمكنه من الوصول إلى الحل العقلاني.

1 - بن عيسى محمد المهدي، علم إجتماع التنظيم - من سوسيولوجية العمل إلى سوسيولوجية المؤسسة - ، إمبا بلاست، الجزائر، 2010، صص 211،213.

2- المفاهيم الأساسية للتحليل الاستراتيجي للمنظمة⁽¹⁾:

يقوم التحليل الاستراتيجي للمنظمة على ثلاثة مفاهيم أساسية وهي:

1-2- السلطة:

إن السلطة بالنسبة لـ **كرزويه** هي سلطة نسبية فمهما كانت سلطة القائد مطلقة فإن هناك دائماً هامش من الحرية بالنسبة للفاعلين، كما أنها نابعة من الواقع التنظيمي فالسلطة حسب **كرزويه** تتميز بمايلي:

➤ السلطة ليست إمتداد لعلاقة خارجية عن الواقع التنظيمي.

➤ السلطة نسبية فهي ناتجة عن الواقع التنظيمي أو نابعة من المنظمة.

2-2- منطقة الارتباب:

هي المصدر الذي يستمد منه الفاعل سلطته على الآخرين بمفهوم السلطة السابق على أنها علاقة التبعية بين الأطراف المتفاعلة في المنظمة، وهي في نفس الوقت النقطة أو المجال الذي لم يتمكن التنظيم الرسمي أن يقننه أو يهيكله لأنه مهما عمل هذا التنظيم الرسمي على أن يدقق في كل الجزئيات والتفاصيل التنظيمية للحد من حرية العامل والتفويض من إستقلاليته، فإنه لا يستطيع ذلك أبدا وهذا ما يترك فراغ أو منفذا يستغله العامل في بناء إستراتيجيته الدفاعية أو الهجومية، إذن فإن إستغلال هذه المنطقة من طرف العامل يعطي له أسبقية وميزة عن الأطراف المتفاعلة معه في الإطار التنظيمي، وتصبح تشكل بالنسبة إليه مصدر للسلطة وقد وضع **كرزويه** أربع مصادر للسلطة وهي:

- الكفاءة والقدرة المهنية العالية داخل التنظيم.
- القدرة والكفاءة العالية و نوعية علاقة الفاعل بالبيئة الخارجية للمنظمة.
- إمتلاك المعلومة وتسييرها بشرط أن تكون هذه المعلومة تشكل رهان حقيقي بالنسبة للأطراف الأخرى.

- التشبث بالتطبيق الحرفي للقانون يعطي للفاعل قدرة دفاعية أو هجومية.

2-3- النسق الفعلي للأفعال:

النسق الفعلي للأفعال هو الطريقة والكيفية التي يهيكل بها هذا الكيان البشري المتواجد في المنظمة بصفتهم فاعلين إجتماعيين في علاقاتهم الداخلية، أي يعني الكيفية التي ينظم بها الفاعلون نسق علاقاتهم التفاعلية من أجل معالجة كل الإشكالات التنظيمية والتسييرية والإنتاجية وغيرها، فهم يقومون بذلك ليس بصورة حيادية ومجردة وإنما وفق أهدافهم التي تكون دائما تسير بدرجة من التوافق الضمني أو العلني مع أهداف المؤسسة.

فهذا النسق الفعلي للأفعال يشمل بدوره نسقين فرعيين وهما:

2-3-1- النسق الفرعي لضبط العلاقات:

هو نسق من القواعد التي ينتجها الأفراد داخل المنظمة، من أجل معالجة وحل المشاكل اليومية للمنظمة، وتضبط وتوجه سلوكياتهم في علاقاتهم ببعضهم البعض، أو في علاقاتهم بعملهم أو موضوعاتهم اليومية، إذن هناك نسق من القواعد والقوانين مهما كانت جزئية وغير مشكلة بصورة رسمية، فهي تعمل على ضبط العلاقة بين الفاعلين المتواجدين داخل المنظمة وهذا ما يطلق عليه بالنسق الفرعي لضبط العلاقات.

2-3-2- نسق التحالفات:

وهو النسق الذي يحكم التحالفات بين الفاعلين داخل المنظمة، إن الميزة الأساسية للتحالفات داخل المؤسسة أنها ظرفية ومرتبطة بقضية محددة وعلى أساسها يتم تحديد كيف أن المجموعة تعالج قضاياها المطروحة عليها، إنطلاقا من أهدافها الخاصة وأهداف المجموعة المنتمية إليها.

الفرق بين النسق الفرعي الأول و النسق الفرعي الثاني هو أن نسق التحالفات يتميز بالظرفية ويكون عادة مرتبط بحالات خاصة وطارئة، أما نسق ضبط العلاقات يتميز بالديمومة ويقوم بتنظيم وهيكله العلاقات المستقرة (1).

1 - نفس المرجع، صص 216، 223.

3- علم إجتماع المؤسسة:

كما لاحظنا من خلال تتبعنا للتطور النظري حول موضوع التنظيمات فإن الانتقال من علم إجتماع العمل وصولاً إلى علم الإجتماع التنظيم كان سببه ضيق الرؤية لسوسيولوجيا العمل للتنظيمات وإقتصارها على نشاط العامل والعمل المؤدى وكيفيات تحقيق أعلى معدلات الإنتاجية، ثم جاءت نظريات سوسيولوجيا التنظيم لتحاول التركيز حول التنظيمات وكيفية الحفاظ عليها وإعتبارها نسق إجتماعي إقتصادي يتمثل مع النسق الكلي أي المجتمع، حيث إهتم المنظرون في حقل سوسيولوجيا التنظيم بظواهر العقلانية والسلطة والتبعية والصراع والكفاءة، في حين إهتم المنظرون في حقل سوسيولوجيا المؤسسة بدراسة المؤسسة ككيان إجتماعي، تتفاعل فيه كيانات إجتماعية تؤثر وتتأثر قبل أن تكون وحدة إقتصادية غاية الجماعات فيها التجمع من أجل الإنتاج والتوزيع والإستثمار، فصار الإهتمام بثقافة المنظمة أو المؤسسة كوحدة تحليل أساسية.

وفي هذا الإطار يقول فيليب برنو **Philippe Bernoux** أن المؤسسة هي مكان مستقل عن المحيط أو المجتمع منتج للضوابط التي تحكم العلاقات الإجتماعية هذه الضوابط هي التي تشكل نقطة إرتكاز في التحليل الإستراتيجي للفعل عند كروزيه لكن المؤسسة الإقتصادية الآن أصبحت مكان أين تنشأ وتتشكل فيه الهوية والثقافة (1).

ونعني بثقافة المؤسسة بأنها " شيئاً مشابهاً لثقافة المجتمع إذ تتكون ثقافة المنظمة من قيم وإعتقادات ومدركات وإفتراضات وقواعد ومعايير وأشياء من صنع الإنسان وأنماط سلوكية مشتركة، إن ثقافة المنظمة هي شخصيتها ومناخها أو الإحساس، وثقافة المنظمة تحدد السلوك والروابط المناسبة وتحفز الأفراد" (2).

ويعرفها كيرت لوين **Kurt Lewin** " بأنها مجموعة من الإفتراضات والإعتقادات والقيم والقواعد والمعايير التي يشترك بها أفراد المنظمة وهي بمثابة البيئة الإنسانية التي يؤدي

1 - نفس المرجع، ص 246.

2 - حسين حريم، السلوك التنظيمي، ط3، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2009، ص 309.

الموظف عمله فيها، ويمكن الحديث عن ثقافة المنظمة بصورة عامة، أو ثقافة وحدة تنظيمية والثقافة شيء لا يشاهد ولا يحس ولكنه حاضر ويتواجد في كل مكان وهي كالهواء يحيط بكل شيء في المنظمة ويؤثر فيه " (1).

من خلال التعريفات السابق نستخلص أن لثقافة المؤسسة دور محوري خلال دورة حياة المؤسسة لما لها من تأثير على المؤسسة بصورة عامة وعلى الأفراد بصورة خاصة، في توجه وتنمط سلوكيات الأفراد نحو تحقيق أهداف المؤسسة، وتبنيها على أنها أهداف خاصة، كما تساعد الأفراد على إكتساب جملة من القيم والمعايير التي تساهم في تكوين الروابط والعلاقات الإجتماعية لما لها من دور إيجابي في توجيه الفعل الإجتماعي.

وبرزت العديد من الدراسات حول ثقافة المؤسسة نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر أعمال نادين لوماتر **Nadine Lemaitre** حيث حاولت هذه الأخيرة إعطاء تعريف علمي واضح يحدد الطريقة المثلى لتوجيه هذه الثقافة ثقافة المؤسسة في الوجهة المناسبة وتعرفها على أنها " نظام من التمثلات والقيم المشتركة بين جميع أعضاء المؤسسة، هذا يعني أن كل فرد داخلها يشترك في رؤية محددة حول ماهية المؤسسة، دورها الاقتصادي والإجتماعي، المكانة التي تحتلها بين منافسيها، مهمتها مع زبائنها، الأفراد العاملين بها ومع مموليها " (2).

و تؤثر ثقافة المؤسسة على نتائج وأهداف التسيير داخل المؤسسة، فالمؤكد وفي ظروف معينة يمكن للثقافة أن تساهم في تطوير أداء الأفراد من خلال جملة القيم الموجودة داخل الجماعات.

1 - نفس المرجع، ص 309.

2- كاري نادية أمينة، العامل الجزائري بين الهوية المهنية وثقافة المجتمع، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة تلمسان، 2012/2011 ص

فالمؤسسة كما يقول رونو سان سوليو **Renaud Sainsaulieu** لها كيانها الاجتماعي التنظيمي والإستراتيجي الذي يحكم الممارسات الجماعية والفردية يتفاعل معها ويؤثر فيها وتؤثر فيه بدورها⁽¹⁾.

1 - بن عيسى محمد المهدي، مرجع سبق ذكره، ص 46.

الفصل الرابع

تمهيد:

المؤسسة وحدة اجتماعية واقتصادية تقوم على التفاعل لتحقيق الأهداف المرجوة، هذا التفاعل يشمل الأفراد كما يشمل المواد الأولية، فالتفاعل الذي يشمل الأفراد فيما بعضهم يعطي المؤسسة صبغة إجتماعية، أما تفاعل الأفراد مع عالم الأشياء والأفكار كما يقول مالك بن نبي يمنح المؤسسة الطابع الإقتصادي وتفاعل الطابعين الإقتصادي والإجتماعي هو ما يمنح المؤسسة الإقتصادية خصوصيتها، فيكون الأفراد نسق واحد من الأفعال والأفكار وهو ما يجعل الأفراد يشعرون أنهم ينتمون إلى مؤسسة يسودها مناخ الثقة المتبادلة فيما بينهم، ومن ثمة الشعور بالإنتماء للمؤسسة وهو ما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية و جودة عالية ومميزة تعكس هوية المؤسسة.

I- رأس المال الاجتماعي والتكامل وحفظ النمط.

1- المؤسسة الاقتصادية ككيان اجتماعي:

هناك شبه إجماع من طرف علماء الاجتماع على أن التنظيمات ما هي إلا مجتمعات صغيرة أو بعبارة أخرى نسق فرعي من أنساق المجتمع الكلي يحمل جميع خصائص النسق الكلي ويتضمن جميع أنماط الفعل الاجتماعي من تعاون وصراع واتصال وعلاقات اجتماعية تتماثل مع ما يوجد في المجتمع الكلي.

فالمؤسسة عبارة عن مجموعة من الأفراد يحملون قيم ومعايير مختلفة كما يحملون مستويات مختلفة من رؤوس الأموال المادية والبشرية والاجتماعية، التي تحدد تراتبيتهم داخل البناء الاجتماعي للمنظمة هذا الترتيب يكون وفق نمط من العلاقات السائدة بين الأفراد هذه العلاقات التي تكون مختلفة جذريا عن علاقات الأفراد ضمن باقي أنساق المجتمع.

ويرى فيليب سلزنيك أنه " يجب دراسة التنظيمات باعتبارها مجتمعات محلية طبيعية تتعرض لجميع أشكال المؤثرات والضغوط والتحييزات التي يتعرض لها المجتمع، ولا تعتبر البنية الرسمية للسلطة وعلاقاتها كافية عند وصف التنظيم"⁽¹⁾.

هنا يشير فيليب سلزنيك إلى أن دراسة التنظيمات يجب أن تتماثل مع دراسة المجتمعات المحلية، بمعنى أنه لا يتم إغفال طبيعة العلاقات السائدة في التنظيم بإرتكازنا على العلاقات الرسمية وكفى وإنما يجب دراسة كافة أنماط العلاقات في تأثرها بالبيئة الداخلية للتنظيم بصورة عامة، بمعنى أن نتجاوز التفكير الميكانيكي في دراستنا للعلاقات الاجتماعية، فهذه الأخيرة تبنى وتتكون وفق شبكة من العلاقات الرسمية وأخرى غير رسمية تكون موازية للشبكة الرسمية.

وهو ما أشار إليه إلفن جولدنر عند دراسته للتنظيم البيروقراطي حين ميز بين نوعين من القواعد (القواعد المحددة للسلوك الجماعي داخل التنظيم) يوصف الأول بأنه جزائي أو عقابي ويقوم على القواعد التي تمنح نفسها طابع شرعي دون أن يتفق عليها كل الأطراف

1 - اعتماد محمد علام، مرجع سبق ذكره، ص 22.

المعنية بها، ويطلق على النوع الثاني بأنه تمثيلي حيث يتم الإتفاق على القواعد المرتبطة به بين الإدارة والعمال وتتأسس بطريقة ديمقراطية وتستند إلى تأييد جماعي. ويلاحظ أن التنظيم الذي يقوم على هذا النوع من القواعد يستطيع تجنب الكثير من الصراعات التي تنشأ فيه، والتناقضات التي يمكن أن تظهر نتيجة التطبيق المستمر للقواعد الجزائية.

فالقواعد القانونية لوحدها لا تضمن فاعلية المؤسسة فالمطلوب من الأفراد قانونا هو العمل لمدة ثمانية (8) ساعات يوميا، إلا أن الفرد يستطيع أن يخضع للقوانين ويعمل لثمانية ساعات يوميا ولكن يقتصر حضوره على الحضور الذهني فقط دون تأدية أي مهام أو القيام بأي عمل، وهنا تكون الفاعلية أساسها بين ما هو قانوني وما هو متفق عليه.

فالمؤسسة نسق إجتماعي لأنها تضم مجموعة من الأفراد المتفاعلين ضمنها بصورة مباشرة ومستمرة لتحقيق أهداف جماعية محددة، هذا التفاعل تنتج عنه شبكة من العلاقات الإجتماعية تكون التركيبية الإجتماعية للتنظيم بشقيه التنظيم الرسمي وغير الرسمي سواء بسواء، التنظيم الرسمي يحصل فيه تفاعل، كما يحدث ضمن التنظيم غير الرسمي ومنه فالتنظيم هو " نسق إجتماعي مميز له، طابع جمعي، وفئة معينة من الأعضاء وبرامج من النشاطات والإجراءات والنظام الإجتماعي هو مجموعة من الأفراد لهم خصائص وصفات معينة بالإضافة إلى مجموعة من العلاقات التي تقوم بين هؤلاء الأفراد بواسطة التفاعل⁽¹⁾.

إذا التنظيمات كيانات إجتماعية منظمة بشكل هادف تتميز بتقسيم العمل والقوة والسلطة والمتأمل في التنظيم يجده تدرجا من الإختصاصات من القمة إلى القاعدة فهو أي التنظيم " ظاهرة مصاحبة للتخصص وتقسيم العمل وموازية لها من حيث الأهمية، لأنه من خلاله فقط يمكن تحقيق التكامل والوحدة بين أنماط السلوك، وضروب النشاط الإنساني، فالتنظيم في الصناعة -مثلا- يحقق التنسيق بين الهيئة العاملة، والموارد في بناء يتألف من

1 - عبد الله محمد عبد الرحمن، علم الاجتماع التنظيم، دط، دار المعرفة الجامعية الاسكندرية، مصر، 2003، صص 13-14.

عناصر أساسية هي: القيادة، والخبرة الفنية، وقوة العمل، وأدوات الإنتاج والمواد الخام... إلخ⁽¹⁾.

ويرتبط تقسيم العمل مباشرة بشكل العلاقات داخل التنظيم ونسق السلطة والقيادة، أي مصادر القوة، وبشكل تمايز أو تفاضلا متدرجا داخل التنظيم يعبر عن بناء رسمي يحدد المسؤوليات والواجبات بطريقة تسمح بأداء الوظائف ويسهل إدراكها لأنه يمثل خريطة التنظيم، التي تكشف عن علاقات متبادلة بين مختلف الوظائف والإدارة، كما تصور هذه الخريطة التسلسل الرئاسي للسلطة والنطاق المحدد لمسؤوليات المكانة الرسمية وقنوات الإتصال بين كافة المستويات المتدرجة⁽²⁾.

ونجد في الأخير أن آرثر بيديان "Arthur Bedeian" قد حدد خصائص أربع مرتبطة بالجانب الاجتماعي للتنظيم حيث لخصها فيما يلي⁽³⁾.

- 1- التنظيمات مؤسسات إجتماعية أي تفاعل مجموعة أفراد.
- 2- تنمو المؤسسات لتحقيق أهداف محددة، لهذا فالتنظيمات مستويات إجتماعية تتطلب النظام والتعاون.
- 3- تحتاج التنظيمات إلى تنسيق واع وهيكله مقصودة والتنسيق يتطلب تقسيم واجبات ومنح سلطات.
- 4- التنظيمات وسائل إجتماعية لها حدود واضحة إلى حد ما متواجدة بصورة دائمة (استمرارية التنظيم).

يشكل التفاعل ضمن التنظيم شكلا من التعاون هذا الأخير هو نموذج من نماذج التضامن المجتمعي الذي تنبه له الكثير من علماء الاجتماع أمثال **إبن خلدون** عندما يشير إلى العصبية، أو **إيميل دوركايم** الذي أشار إلى شكل التضامن بنوعيه العضوي والآلي.

1 - محمد علي محمد، علم إجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1986، ص 31.

2 - مجدي أحمد بيومي و محمد السيد لطفي، الكفاءة التنظيمية والسلوك الإنتاجي (مدخل في علم الاجتماع الصناعي)، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2009، ص 119.

3 - بوفلجة غياث، مقدمة في علم النفس التنظيمي، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 2006، ص 16-17.

فالتعاون والتضامن بين أفراد التنظيم ما هو إلا مؤشر على محدودية القدرة الفردية وعن الإحتياج المتبادل بين الأفراد، ويظهر التعاون من خلال تقسيم العمل والتخصص وتأدية المهام بصورة جماعية في حين يظهر التضامن من خلال الدفاع عن الحقوق المشتركة فالتنظيم " وحدة إجتماعية تقوم بأداء مهام معينة وتحقق أهدافا محددة، وتتضمن المهام عمليات جزئية منفصلة تتألف مع وحدات فرعية، يمكن التنسيق فيما بينها عن طريق البناء الرسمي للتنظيم والضبط والإتصال وتطوير التفاعل والسلوك ومواقف الأعضاء" (1).

كما أكد شيستر برنارد **Chester Barnard** على أن التنظيم " نسق واع ينسق القوى والنشاطات للأفراد، وتلك النشاطات تكون محدودة وموزعة داخل البناءات التنظيمية ولها نوع محدد من الخصائص والسمات العامة مثل الوعي، والقصد، أو العمد، والغرض التعاوني" (2).

من هنا يتبين أن التعاون في التنظيم يتناسب وتقسيم العمل أين تتشكل الأدوار وتتدرج السلطات ضمن نسق من المكانة والقوة وهكذا "تمثل التنظيمات كيانات إجتماعية منظمة بطريقة هادفة من أجل تحقيق أهداف محددة، وتتميز بتقسيم العمل والقوة والسلطة لأن مراكز القوة هي التي تتحكم وتضبط الجهود والنشاطات في التنظيمات وتوجهها نحوالأهداف، وتقوم مراكز القوة بمراجعة أداء و وظائف التنظيم" (3).

1 - رايح كعباش، علم إجتماع التنظيم، مخبر علم الإجتماع و الإتصال، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2006، ص 39 .

2 - عبد الله محمد عبد الرحمن، علم اجتماع التنظيم، مرجع سبق ذكره، ص 14 .

3 - المرجع السابق، ص ص 36-37.

2- روح الجماعة:

أهم ما تمتاز به الجماعة وجود روح عامة تجعل جميع أفرادها يشعرون ويفكرون ويعملون بكيفية تخالف تمام المخالفة الكيفية التي يشعر ويفكرو ويعمل بها كل واحد منهم على إنفراد وذلك كيف ما كان أولئك الأفراد وكيف ما تباينوا أو إتفقوا في أحوال معيشتهم وفي أعمالهم اليومية وفي أخلاقهم وفي مداركهم وعلّة ذلك مجرد إنضمامهم إلى بعضهم وسيورتهم جماعة واحدة (1).

وهذا ما نسميه بروح الجماعة فكما هو متعارف عليه فالجماعة تتكون من مجموعة من الأفراد أقلها فردين وأكثرها لا يمكن تحديده، وما نسميه بروح الجماعة هو إنصهار الوحدات الجزئية أي الأفراد ضمن الوحدة الكلية وهي الجماعة فيصبح ضمير المتكلم هو نحن بدلا من الأنا، وبذلك تصبح أهداف الجماعة، أفعال الجماعة، توجهات الجماعة هي أهداف وأفعال وتوجهات كل فرد من الجماعة.

ومن هذه الزاوية ويرى هيربرت سبنسر **Herbert Spencer** أنه لا يوجد بين العناصر التي تتكون منها الجماعة حد وسط إنما الذي يوجد هو مزيج وتولد صفات جديدة كما يحدث ذلك في الجواهر الكيماوية ألا ترى أنك إذا جمعت جوهرين مثل القواعد والأحماض تولد عن إجتماعهما جسم جديد ذو خواص تخالف تماما عن خواص كل واحد من الجوهرين (2).

وهو ماذهب إليه إميل دوركايم في كتابة قواعد المنهج السوسولوجي حينما وضح أن الجماعة هي أهل للإخلاص في العمل والتضحية بالمنافع والأهداف الذاتية بدرجة أرقى مما يستطيع الفرد، ولكي تتكون الجماعة لابد أن تتوفر عوامل منها الإرتباط بين الأعضاء بطريقة واضحة وأن يكون الإلتناء إلى الجماعة مجزيا كما أن لكل جماعة خصائص معينة منها:

1- أن تتكون من شخصين أو أكثر بينهم نوع من التفاعل الإجتماعي.

1 - جوستاف لوبون، روح الجماعة، ترجمة احمد فتحي زغلول، مصر، 1909، صص 27، 28

2 - نفس المرجع، ص 28.

- 2- وأن يكون لها تركيب أو بناء مستقر .
- 3- وأن يجمع بين أعضائها أهداف أو مصالح مشتركة.

3 - تماثل القيم والأهداف:

يقيم روبرت مرتون تفسيره للسلوك الاجتماعي بشكل عام على مقدار التطابق بين الأهداف الثقافية السائدة في عصر ما والمعايير المستخدمة كوسائل مشروعة لتحقيق تلك الأهداف، وهو بذلك يميز بين الأهداف الثقافية والحضارية من جهة والقيم والمعايير النازمة لتحقيق تلك الأهداف من جهة أخرى (1).

إن تحقيق أهداف المؤسسة يكون في غاية الصعوبة ما لم تتطابق القيم والمعايير المحمولة من طرف أفراد التنظيم مع هذه الأهداف.

فأهداف التنظيم يجب أن تكون معروفة لدى الأفراد كخطوة أولى وأن تكون متبناة من طرفهم كخطوة ثانية، ففي ما يخص التعريف بالأهداف فهي مسؤولية تقع على قائد أو مسير المؤسسة والذي يجب عليه أن يوضح أهداف التنظيم لمختلف الفاعلين داخل التنظيم بالصورة التي تسمح للأفراد بمختلف مستوياتهم التنظيمية من معرفة أهداف المؤسسة، أما الخطوة الثانية فتتحقق من خلال ما تقدمه المؤسسة ككيان اجتماعي للأفراد من قيم تمكنهم من إعتناق هذه الأهداف وتمكنها من توجيه أفعال الأفراد نحو هذه الأهداف وهو ما عرفناه خلال هذه الدراسة برأس المال الاجتماعي.

وكمثال على ذلك فالتأكيد على قيمة إيجابية للسلوك التنظيمي من طرف أحد أفراد جماعة العمل سواء مدير المؤسسة أو أحد المشرفيين أو حتى من العمال يجب أن تكون مطابقة لما هو متعارف عليه من العادات والتقاليد، إضافة إلى إلتزام هذا الأخير بها أولاً ليكون لها صدى وقبول من طرف باقي أعضاء الجماعة فالإمتثال للقيم والمعايير الموجهة للفعل الاجتماعي ينتج من خلال القبول الجماعي لها إضافة إلى الإمتثال الجماعي.

ويرى ميرتون أن السلوك الاجتماعي للعاملين في المؤسسات لا يرتبط بالدوافع الذاتية للأفراد ولا بمصالحهم الإقتصادية والمعيشية بقدر ما يرتبط بالأبعاد البنائية في التنظيم ذاته ف

1 - François Chazel, *normes et valeurs sociale*, encyclopédie universalise, corpus 13, paris, 1985, pp 125-126 .

مرتون يذهب إلى التأكيد على أثر الكل الاجتماعي على السلوك والممارسات المهنية للعاملين داخل التنظيم⁽¹⁾.

وفي نفس الصدد نجد أن **إلفن جولدنر** عند دراسته للتنظيم البيروقراطي ميز بين نوعين من القواعد (القواعد المحددة للسلوك الجماعي داخل التنظيم) يوصف الأول بأنه جزائي أو عقابي ويقوم على القواعد التي تمنح نفسها طابع شرعيًا دون أن يتفق عليها كل الاطراف المعنيون بها، ويطلق على النوع الثاني بأنه تمثيلي حيث يتم الإتفاق على القواعد المرتبطة به بين الإدارة و العمال وتتأسس بطريقة ديمقراطية وتستند إلى تأييد جماعي. ويلاحظ أن التنظيم الذي يقوم على هذا النوع من القواعد يستطيع تجنب الكثير من الصراعات التي تنشأ فيه، والتناقضات التي يمكن أن تظهر نتيجة التطبيق المستمر للقواعد الجزائية⁽²⁾.

ولا يجد **جولدنر** للقواعد التمثيلية أية معوقات وظيفية لأنها تستند على قيم مشتركة بين الجميع وتلقى قبولًا من كل الأفراد⁽³⁾.

ويرى **جولدنر** أن زيادة معدل الأداء أو ضعفه يرتبط إلى حد كبير بنمط القواعد البيروقراطية المعتمدة في التنظيم حيث تقوم القواعد التمثيلية التي تقوم على مشاركة الأعضاء وقبولهم لها في تعزيز مستويات الأداء المهني ورفع إنتاجية العمل في التنظيم، بينما تؤدي القواعد القائمة على الطابع الجزائي والعقابي إلى نتائج مختلفة⁽⁴⁾.

ويوضح **تالكوت بارسونز** مسألة التكامل بين الأفراد والجماعات في التنظيم فيشير إلى أن هذا التكامل يتحقق من خلال النسق القيمي السائد في المجتمع ومن خلال أهداف التنظيم نفسه، وتتأكد عملية التكامل من خلال أنماط معيارية محددة تنظم العمليات المختلفة التي يتم من خلالها مواجهة المتطلبات الوظيفية التي تفرضها المنظومة⁽⁵⁾.

1 - أحمد الاصغر، أديب عقيل، علم إجتماع التنظيم ومشكلات العمل، منشورات جامعة دمشق، سوريا، 2002/2003، ص 130.

2 - نفس المرجع، ص 132

3 - الحسيني السيد محمد، النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم، دار المعارف، مصر، ط1، 1985، ص 100.

4 - نفس المرجع، ص 132.

5 - نفس المرجع، ص 135.

أما المتطلبات الوظيفية التي يتعين على كل منظمة مواجهتها بغية المحافظة على بقائها فتتمثل بالعناصر التالية: المواءمة وتحقيق الهدف وهما مطلبان يتعلقان مباشرة بعلاقة النسق بالبيئة المحيطة به، ثم التكامل والكمون وهما مطلبان يتعلقان مباشرة بالظروف الداخلية للنسق، وتعمل كل منظومة وبمختلف المستويات على تلبية هذه المتطلبات وضمان تحقيقها للمحافظة على الأداء الوظيفي في إطار المنظومة الأوسع.

إن استخدام مفهوم البنية المعيارية للفعل يجعل التنبؤ ممكناً فالتفاعل يستلزم تنبؤاً بتوقعات الآخرين ورغباتهم وحتى بسلوكهم.

II- رأس المال الإجتماعي والتكيف وتحقيق الهدف.

1- المؤسسة كعون إقتصادي:

مرت المؤسسة أو التنظيم بعدد من الإشكالات النظرية التي تنوعت معها المفاهيم، فكل توجه نظري أعطى المؤسسة التعريف الذي يتماشى وخدمة العمل المقدم، ولذلك فإن المحاولات لصياغة المفهوم المقدمة للمؤسسة تعددت واختلقت بتعدد واختلاف المشارب النظرية والتوجهات العلمية بين علماء الاجتماع وعلماء الإقتصاد، لعل أبرز هذه المحاولات تمثلت في إعتبار المؤسسة كعون إقتصادي تنحصر وظيفتها في الجانب الإقتصادي من إنتاج وتوزيع وإستثمار... إلخ وما يعاب على هذا التوجه هو إهماله للجوانب الإجتماعية والفنية للمؤسسة فيعرف المؤسسة بأنها " تنظيم إنتاجي معين، الهدف منه هو إيجاد قيمة سوقية معينة من خلال جمع عوامل إنتاجية معينة، ثم تتولى بيعها في السوق لتحقيق الربح المتحصل من الفرق بين الإيراد الكلي، الناتج من ضرب سعر السلعة في الكمية المباعة منها، و تكاليف الإنتاج"⁽¹⁾.

هذا التعريف إهتم بقيمة المؤسسة السوقية كتنظيم يهدف إلى إنتاج سلعة معينة الهدف منها تحقيق الربح والفائدة بناء على قانون العرض والطلب هذا القيمة السوقية تتحدد من خلال عملية محاسبية تتمثل في طرح كلفة الإنتاج من سعر البيع (للسلعة المنتجة) دون أن ينطرق إلى دورها الإجتماعي المتكون من العلاقات الفردية التي تحقق هذه الأهداف، أو دورها التنظيمي من خلال التقسيم الهيكلي المحدد لمجموع الوظائف والمهام المؤداة من أجل الوصول إلى إنتاج السلع، وهناك تعريف آخر وهو " المؤسسة هي الوحدة الاقتصادية التي تمارس النشاط الإنتاجي و النشاطات المتعلقة من تخزين و شراء و بيع من أجل تحقيق الأهداف التي أوجدت المؤسسة من أجلها"⁽²⁾.

1 - عدنان كركور، التخطيط المعمل، مؤسسة الأمان الجامعية، حلب، سوريا، 1974، ص95.

2 - زكي حنوش، مروان المسماة، الرقابة والتخطيط في المشروع، مديرية الكتب والمطبوعات، دمشق، سوريا، 1981، ص9.

هذا التعريف ركز على القيمة الإقتصادية للمؤسسة من حيث الإنتاج و التخزين و الشراء و البيع لتحقيق الأهداف المسطرة و المتمثلة في الربح المادي بالدرجة الأولى مع إغفالها وإهمالها للجانب الإجتماعي والبشري للمؤسسة بإعتباره أهم جزء فيها، كما أنه لم يتطرق ولم يشر إلى الجانب التنظيمي والإداري الذي تسير بواسطته المؤسسة إن هذا التعريف قد ركز على الأهداف و النشاطات الإقتصادية للمؤسسة والتي لها صلة بتحقيق الربح والفائدة.

2- روح المؤسسة الاقتصادية:

إن المؤسسة الاقتصادية كيان يحتوي بداخله جملة من الخصائص والميزات التي تميزها عن غيرها من المنظمات، هاته الخصائص تشتمل على جانب لامادي يمكن المؤسسة من التأثير على الأفراد المنتمين لها بالصورة التي تمكنها من إستخراج أفضل ما لديهم، والذهاب إلى أبعد من ذلك بأن تجعل الأفراد العاديين يفعلون أشياء فوق عادية وذلك من خلال التحفيز المستمر والدعم المتواصل وبشقيه المادي والمعنوي.

فروح المؤسسة هي ما يحدد إن كان الفرد سيفعل ما ينبغي عليه فعله أم لا، فهي تستثير مخزون الجهد والآداء لديه، وهذا يحدد إن كان سيبدل أقصى ما يستطيع من أجل تحقيق أهداف المؤسسة أم يكتفي بأداء عادي ومقبول لكن لا يؤدي إلى تحقيق الأهداف.

تتعدد أهداف المؤسسة وتختلف لكن الهدف الأسمى هو كيف تجعل الأفراد العاديين يفعلون أشياء فوق عادية من خلال قدرتها على تحسين أداء الأفراد العاديين وتحسين قدراتهم وإستخراج أفضل ما لديهم وزيادة أدائهم.

إن روح المؤسسة وعلى الرغم من عدم إمكانية ملاحظتها ماديا فإنه يمكن تحديد أهم مقوماتها وأسسها والتي نذكر بعضها:

- 1- إحساس الفرد العامل بها بأنه في أمان على منصب عمله.
- 2- الإحساس بالمساندة والمساعدة في حالة ما إذا كان بحاجة لذلك.
- 3- الإحساس بشرف الإنتماء والكينونة للمؤسسة.
- 4- الإهتمام بجميع المشاكل التي يتعرض لها الفرد في حياته الإجتماعية داخل وخارج المؤسسة.
- 5- تغليب المصلحة الجماعية على المصالح الخاصة.

فالروح المؤسسة تتطلب التركيز على الأفراد ومواضع قوتهم وكيفية إستنفار أفضل ما لديهم والتركيز على ما يستطيعون والمبادرة إلى تعلم ما لا يستطيعون فعله والتحسين الدائم لنمط وطبيعة العلاقات بين الأفراد.

3- العلاقات الاجتماعية كموارد اقتصادية:

يشير فيليب برونو Philippe brunou لذلك حين يقول أن العامل يحقق معدلات إنتاجية منخفضة إذا كان ينتمي إلى مجموعة عمل لها معدلات إنتاجية ضعيفة وترتفع معدلات إنتاجيته عندما يلتحق بمجموعة عمل أخرى لها معدلات إنتاجية مرتفعة⁽¹⁾. من هنا نستنتج أن للعلاقات الاجتماعية دور فعال في العملية الإنتاجية داخل المؤسسة الاقتصادية، و أن لها تأثير كبير في تحسين الدالة الإنتاجية للمؤسسة وبالتالي ترجمة العلاقات الاجتماعية إلى موارد مادية.

وكما يذكر فيليب كابان Philippe Cabin و جان فرانسوا دورتيه Jean François Dortier " فإنه لا يكفي أن توجد علاقة كي يكون هناك رأس مال، بل يجب أيضا أن تكون هذه العلاقة قابلة للإستنفار"⁽²⁾.

وهذا يعني أن العلاقات الاجتماعية لا يمكنها أن تكون رأس مال اجتماعي أو حتى رأس مال مادي إلا إذا كانت هذه العلاقة قابلة للإستنفار ويقصد بالإستنفار هنا الإستغلال أي ترجمة هذه العلاقة من شكلها اللامادي إلى شكلها المادي وهو ما عرضه فرانسيس فوكوياما في كتابه الثقة حين ذكر العديد من الأزمات الاقتصادية التي أصابت مؤسسات وشركات كبيرة لكن هاته الشركات إستنفرت علاقاتها الاجتماعية من أجل ترجمتها إلى رأس مال مادي يمكنها من تجاوز أزماتها ونذكر على سبيل المثال ثلاثة أمثلة لثلاثة مؤسسات إستطاعت تجاوز أزماتها من خلال إستنفار رأس مالها الاجتماعي.

المثال الأول يتعلق بشركة ديمر بنز (Daimler –Benz) الألمانية التي تصنع سيارات مرسيدس الفخمة حيث تعرضت لخطر الإفلاس إثر الإنخفاض الحاد في المبيعات، أثناء أزمة النفط التي شهدها العالم في بداية السبعينات، لكن أنقذت الشركة إئتلاف من

1 - Philippe Brenoux, *sociologie de l'organisation* , 3eme éd, Seuil FRANCE, 2005 p 19 .

2 - فيليب كابان - جان فرانسوا دورتيه، ترجمة إلياس حسن، علم الاجتماع من النظريات الكبرى إلى الشؤون اليومية - أعلام وتواريخ وتيارات، دار الفرقد، دمشق سورية، 2010، 323.

الشركات التي كانت تتعامل معها لمدة طويلة بقيادة أحد المصارف الضخمة وهو " البنك الوطني الالمانى " حيث تمت التضحية بالأرباح الآنية من أجل إنقاذ المؤسسة⁽¹⁾.

والمثال الثاني يتعلق بشركة مازدا (Mazda) اليابانية والتي تعرضت أيضا لخطر الإفلاس إثر الإنخفاض الحاد في المبيعات، أثناء أزمة النفط التي شهدها العالم في بداية السبعينات، لكن أنقذ الشركة إئتلاف من الشركات التي كانت تتعامل معها لمدة طويلة بقيادة أحد المصارف الضخمة وهو " بنك سوميتو المركزي " حيث تمت التضحية بالأرباح الآنية من أجل إنقاذ المؤسسة⁽²⁾.

أما المثال الثالث فيتعلق بشركة نوکور (NUCOR) تنشط في مجال صناعة الفولاذ خلال حقبة الركود الإقتصادي التي إجتاحت مراكز الصناعة الأمريكية بين عامي 1983-1984 أصيبت الشركة بأضرار بالغة وهي شركة حديثة آنذاك وفي محاولة من الشركة لمعالجة إنخفاض العائدات قررت الشركة عدم تسريح العمال، وإستعاضت عن ذلك بتخفيض أيام العمل إلى يومين أو ثلاثة أسبوعيا، مع ما يقتضيه ذلك من تخفيض في رواتب العاملين كلهم بدءا بأكبر المديرين التنفيذيين و إنتهاءا بأدنى عمال الصيانة، وحين إستراد الإقتصاد عافيته سادت روح جماعية عالية بين العمال أسهمت في جعل المؤسسة قوة رئيسية في صناعة الفولاذ و التعدين في أميركا⁽³⁾.

ويضيف فيليب كابان و جان فرانسوا دورتيه أنه " يمكن للمصادر التي يمتلكها كل واحد أن تفيد في تحقيق الغايات الفردية تماما كما الجماعية، وبإمكان رأس المال الإجماعي أن يسمح بإنتاج منفعة فردية، كما يمكن لرأس المال الإجماعي أن يسمح بإنتاج منفعة جماعية تعود بالفائدة على كل الأعضاء، وتعتبر هذه المصادر عوامل تسهيل للفعل الجماعي بل للآداء الإقتصادي⁽⁴⁾.

1 - فرانسيس فوكوياما، مرجع سبق ذكره، ص 27.

2 - نفس المرجع، ص 27.

3 - المرجع نفسه، ص 27.

4 - فيليب كابان - جان فرانسوا دورتيه، ترجمة إلياس حسن، مرجع سبق ذكره، ص 324.

ولقد لخصت دراسة حديثة للبنك الدولي هذا الإهتمام عندما زعمت أن التركيز على العلاقات الاقتصادية والعلاقات التكنولوجية بين عوامل الإنتاج يقود إلى تكوين صورة ناقصة عن عملية النمو الاقتصادي، وأن الحلقة الناقصة هي العلاقات الاجتماعية القائمة بين الناس والتي تؤثر إلى حدود كبيرة على تنظيم عملية الإنتاج وكفاءتها، والدراسة ترى أن مفهوم رأس المال الاجتماعي معني بفهم طبيعة تلك العلاقات وإمكاناتها وقدراتها على زيادة كفاءة العملية الإنتاجية، وبالتالي زيادة معدل النمو الاقتصادي.

III- رأس المال الاجتماعي والتمكين التنظيمي.

1- المؤسسة الاقتصادية كنسق فني إداري:

اختلف الزوايا التي درست من خلالها التنظيمات بصورة عامة، فتنوعت المفاهيم بين الأنساق المغلقة والمفتوحة والأنساق الاجتماعية والإقتصادية وغيرها، لكن تبقى الميزة الأساسية لأي تنظيم هو أنه نسق فني إداري يتمكن من خلاله التنظيم ممارسة جميع وظائفه فالتنظيم " يتألف من بناءات مكانة Status – Structures وأنماط تفاهم وتعاون بين الأفراد المشتركين في أداء النشاط التنظيمي، وتربطهم علاقات إجتماعية مع وجود نسق فني إداري يتولى إنجاز الواجبات والمهام التنظيمية "(1).

نستشف من هذا التعريف أن التنظيم يتكون من بناءات مكانة أي مناصب عمل ومكاتب وغيرها، تجمعها أنماط من التفاهم بين الأفراد المنتظمين إجتماعيا، المتعاونين والمشاركين من أجل تحقيق أهداف محددة، يكون هذا التعاون والتنسيق من خلال جهاز فني إداري يحدد الأدوار والوظائف، ويسهل العمليات التنظيمية، ويضيف شستر برنارد **Chester Barnard** بأن المؤسسة أنساق فرعية تتدخل في نطاق يعرف بالنسق التعاوني ويتكون من عناصر مركبة فيزيقية بيولوجية شخصية وإجتماعية تنشأ بينهما علاقة منظمة من نوع خاص كنتيجة للتعاون بين شخصين أو أكثر من أجل تحقيق هدف واحد على الأقل(2). الأنساق الفرعية المقصودة في هذا التعريف هي مختلف أجزاء التنظيم التي تعمل بصورة تكاملية " فالتنظيم هو وحدة اجتماعية تقام بطريقة مقصودة لتحقيق أهداف محددة تتخذ طابع بنائيا يتلائم وتحقيق هذه الأهداف "(3).

ويعرف ماكس فيبر التنظيم بأنه " جماعة متضامنة Corporate Group التي تتصف بعلاقات إجتماعية تقوم على قواعد منظمة تحدد شروط العضوية كما يتم تقوية

1 - باركر و آخرون، علم الاجتماع الصناعي " ترجمة محمد علي محمد و آخرون " دون طبعة، منشأة المعارف الإسكندرية، مصر، دون سنة طبع ص 11.

2 - اعتماد محمد علام، دراسات في علم إجتماع التنظيمي، مرجع سبق ذكره، ص 35.

3 - السيد الحسيني، علم إجتماع التنظيم، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 1994، ص 14.

النظام الملزم لأفراد الجماعة من خلال الدور الذي يقوم به أفراد معينين في وظائف رئاسية وقيادية وقد يجمع هؤلاء جهاز معين يتخذ شكل الجهاز الإداري Administrative Staff (1).

ويمكن أن نشير إلى أن التنظيم يعني مكونين أساسيين وهما: وظيفة و بناء: فالوظيفة هي عملية جمع المعاملين في منظمة وتقسيم العمل فيما بينهم وتوزيع الأدوار حسب إختصاصاتهم وإمكانياتهم وتحديد الوظائف المطلوب منهم أدائها والتنسيق بين جهودهم وإنشاء شبكات الإتصال بينهم حتى يستطيعوا أن يصلوا إلى أهداف مشتركة على المستويين الجماعي والفردى تكون معروفة لدى الجميع. و البناء هو مجموعة المصالح (هيكل المؤسسة) التي يؤدي فيها العاملون وظائفهم وكذا العلاقات واللوائح التي تنظم أعمالهم بطريقة متعاونة منسقة ليصلوا إلى تحقيق أهداف التنظيم، هذه الأهداف التي يجب على التنظيم أن يصوغها بصورة محددة واضحة ترسم أبعاد نشاطاته، وأهمية هذه الأهداف تكمن في أنها السند الذي يبرر وجوده والأساس الذي ينظم معايير وأحكامه، والمحك الذي يمكن في ضوءه قياس فعاليته وقدرته على تحقيق هذه الأهداف.

إذن فأهم ما يميز التنظيمات هو أنها تأسيسية فهي ليست وليدة الصدفة وإنما هي تجسيد مجموعة أفكار وهي تتكون من بناء ووظيفة تمكن الفاعلين داخلها من تأدية وظائفهم داخل أطر منظمة ووفق قواعد وقوانين محددة بغية الوصول إلى تحقيق الأهداف المسطرة. ومن هنا فخاصيتي التنظيم هم النشأة المقصودة المتعمدة (التأسيس) والأهداف الواضحة الصريحة وهذا ما تتصف به المؤسسة الاقتصادية.

2- الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي:

سنحاول من خلال هذا المبحث الربط بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي، فكما هو معلوم فإن الثقة التنظيمية هي من مدخلات التنظيم بينما الالتزام التنظيمي هو من مخرجات الأفراد، وتعتبر الثقة بنية أساسية ضمن نسق رأس المال الاجتماعي، وقد تطور مفهوم الثقة مع تطور الفكر الإداري والتنظيمي، من خلال تركيز مدارس الفكر الإداري الكلاسيكية ممثلة في حركة الإدارة العلمية لدى كل من فريدريك تايلور، هنري فايول، هنري فورد على الجوانب الرسمية في العلاقات من خلال بحث أنماط السلطة، تقسيم العمل، نطاق الإشراف داخل أماكن العمل من مصانع وغيرها والتي حدثت من تطور مفهوم الثقة التنظيمية على اعتبار أن الأفراد يميلون إلى تأدية مهامهم والحصول على المقابل المادي الجيد دون البحث عن إنشاء علاقات بينهم أو مع المنظمة، في حين أن مدرسة العلاقات الإنسانية إهتمت بالجوانب غير الرسمية وأولت عناية خاصة للعنصر البشري وكما أكد كل من شستر برنارد، ورنسيس ليكرت على أهمية النشاط التعاوني بين الأفراد والجماعات على اعتبار أنه يمثل المتغير الرئيسي في تحقيق الأهداف المسطرة.

ومع تطور الأبحاث والنظريات حول الفكر التنظيمي نجد أن المداخل الحديثة إهتمت أكثر بالسلوكات التنظيمية وعلى رأسها مفهوم الثقة التنظيمية ويتجلى ذلك بوضوح من خلال المدرسة النسقية وتحليلها للأنساق الاجتماعية على أساس التوازن والتساند بين مختلف أفراد النسق، وقد تناولت النظريات اللاحقة في دراسة التنظيمات موضوع الثقة كعنصر من عناصر رأس المال الاجتماعي التنظيمي يمكن إستثماره في خلق وتكوين القيمة المضافة للمنظمة مثله مثل باقي أنماط رأس المال فقد ركز بعض الباحثين في تفسير مفهوم الثقة على أنها درجة إيمان وتقبل الفرد للقرارات والسياسات التي تضعها إدارة المنظمة والتي تقوم بتنفيذها وإدارتها بشكل عادل لجميع الأطراف وبنفس الاتجاه وتأسيسا على ما سبق يمكن القول إن تكوين وبناء الثقة في المنظمة يعد شرط أساسي لضمان التفاعل والتبادل المشترك

بين جميع الأطراف لإنجاز المهام والأعمال المختلفة للمؤسسة وذلك لما تسهم به في تحقيق نجاح المنظمة ونموها وإستمرارها.

فقد أكدت دراسة (Cook & Wall,1980) والمعنونة - توجهات العمل الجديد ومقاييس الثقة والإلتزام التنظيمي - على وجود علاقة إيجابية ما بين الثقة والالتزام التنظيمي، إذ أن الثقة بين الأفراد والجماعات داخل المنظمة هي عنصر مهم للغاية في تحقيق الإستقرار الطويل الأمد للمنظمة وتحقيق رضا ورفاهية أعضائها وهذا ينعكس على زيادة الثقة للمنظمة إذ أن تصور العاملين بوجود درجة عالية من التعاون والثقة المتبادلة سيترتب عليها تحقيق مستويات عالية من الإلتزام والتزام الأفراد العاملين⁽¹⁾.

ويرى(الساعدي 2000) إلى أن المعضلة الأساسية التي تواجه المنظمات اليوم والتي تكون كلفتها باهضة هي فقدان الثقة والتي هي في الحقيقة الجزء الأكثر أهمية من مكونات رأسمالها الإجماعي التنظيمي سواء كانت الثقة بالعاملين، أو ثقة العاملين بالادارة، أو ثقة جمهور المستهلكين بالمنظمة فإن التقنية بمفردها لايمكنها إدارة أمور المنظمة وسيبقى الإنسان الأهمية الكبرى في العمل والتطوير والإبتكار، إذ أن نقص الثقة يجعل العاملين بلا قيمة، وتجعل الأفراد يفضلون مصالحهم الشخصية على مصالح المنظمة ومن ثم إنخفاض ولائهم والتزامهم⁽²⁾.

وتعرف الثقة التنظيمية بأنها " إحساس وإيمان شخصي مبني على إدراك تام لمفهوم المشاركة والمصارحة الكاملة، ومصحوبا بإستعداد عال لتقبل نقد وملاحظات الطرف الآخر، علاوة على الرغبة بتداول المعلومات المهمة مع ذلك الطرف⁽³⁾.

فالثقة التنظيمية ترتبط في الأساس بما تقدمه المؤسسة أو المنظمة للأفراد المنتمين لها، من خلال مخرجاتها وتتعلق أساسا بما يتحكم في المسار المهني للأفراد من ناحية العقوبات والترقيات، فهي كل ما هو منتظر من طرف الأفراد عند إنتمائهم للمؤسسة، وهي

1 - HADI ATHAB SALMAN , *The Role of the Contemporary Leadership Styles in the Achievement of the Organisational Commitment*, Baghdad, Iraq, 2013, p 86

2 - Ibid, p 87.

3 - حمد بن سليمان البدراي، إدراك العدالة التنظيمية وعلاقتها بالثقة لدى العاملين في المنظمات الأمنية، أطروحة دكتوراه، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية، 2010، ص 48.

كل ما هو متبع من طرف المؤسسة نحو الأفراد، وعند حديثنا عن المؤسسة فنحن لا نقصد قيادة المؤسسة فقط ولكن كل ما تكونه المؤسسة من إدارة، وزملاء ومشرفين وهم أهم أبعاد الثقة التنظيمية وهي:

1- الثقة بالإدارة العليا (المنظمة) :

إن المعضلة الأساسية التي تواجه المنظمات والتي تكون تكاليفها باهظة والتي ربما تؤدي بحياتها هي فقدان الثقة بإدارة المنظمة من قبل العاملين، فالتقنية بمفردها لا يمكنها إدارة أمور المنظمة وسيبقى للأفراد العاملين الأهمية الكبرى في العمل والتطوير والإبتكار، وإذا ما أريد للمنظمات النجاح في تحقيق أهدافها، وإدارتها بكفاءة ومعنوية عالية لابد من وجود الثقة المتبادلة، فنقص الثقة يجعل العاملين بلا قيمة، كما أن إنعدام الثقة يجعل الأفراد يفضلون مصالحهم الشخصية على مصالح المنظمة ومن ثم إنخفاض ولائهم (1).

والثقة هي سمة رئيسية مرتبطة بالقيادة، إذ أن الأمانة والإستقامة هي سمة أساسية وحتمية للقيادة فعندما يثق الأفراد بالقائد فإنهم يرغبون أن يكونوا تحت طوع أو امره لأنهم على ثقة بأن كل من حقوقهم ومصالحهم سوف لن يساء لها، إذ أنه من غير المحتمل أن يتبع الأفراد ما يرونه غير أميناً أو يعمل على استغلالهم (2).

2- الثقة بالمشرفين:

عرفها الطائي، بثقة الأفراد بمشرفهم في العمل من حيث درجة إهتمامه ودعمه وتحفيزه لهم وتلبية حاجاتهم الشخصية ومدح جهودهم ورفع روحهم المعنوية فضلاً عن ذلك إمتلاكه للمهارات والقدرات التي تمكنه من إنجاز المهام الملقاة على عاتقه وأكد على الطريقة التي يتصل بها المشرف مع المرؤوسين قد تلعب دوراً هاماً في التأثير على مستويات الثقة

1 - حكمت محمد فليح، تحليل العلاقة بين الثقة التنظيمية والإلتزام التنظيمي، مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد الثالث والثمانون، العراق، 2010، ص176.

2 - أميرة خضير كاظم، الثقة التنظيمية ودورها في تعزيز الولاء التنظيمي، مجلة الغرى للعلوم الاقتصادية والإدارية، العدد 31، العراق 2014، صص 232-233.

العامة (1).

الثقة بزملاء العمل: المقصود بها تلك العلاقات التعاونية المتبادلة والميل الموقفي الإيجابي بين الأفراد العاملين من حيث الإعتماد المتبادل والإشتراك في الأفكار والمعلومات والاتصالات المفتوحة بين جميع الأطراف وذلك بما يسهم في تحقيق الأهداف والغايات المشتركة، وقد أصبحت الثقة بين زملاء العمل مسألة مهمة في منظمات اليوم والتي تعتمد بشكل كبير على مجموعة او فرق العمل الذين يتمتعون بمهارات تكاملية وهم يكونون ملتزمين بالتساؤل بغرض هدف مشترك، فالثقة تؤثر في أداء الفريق نحو الوصول للاهداف المطلوبة (2).

أما الالتزام التنظيمي فهو " حالة نفسية واجتماعية تدل على تطابق أهداف العاملين مع أهداف المنظمة وشعور كل طرف بواجباته إتجاه الطرف الآخر، والتمسك بقيم وأهداف المنظمة والشعور القوي بالإنتماء إليها والدفاع عنها والرغبة في الاستمرار فيها (3). ويمر الإلتزام التنظيمي بثلاثة مراحل رئيسية وهي: (4).

1- مرحلة الإلتزام: حيث أن إلتحاق الفرد بالمنظمة يكون مبنيا على الفوائد التي يحصل عليها من المنظمة وتبعاً لذلك فهو يتقبل سلطة الآخرين ويلتزم بما يطلب منه سعياً للحصول على الفوائد المختلفة من المنظمة.

2- مرحلة التطابق بين الفرد والمنظمة: حيث يتقبل الفرد سلطات الآخرين لرغبته في

الإستمرار في العمل بالمنظمة، فهو يشعر بالفخر والإعتزاز لإنتمائه لها.

3- مرحلة التبنى: أي قبول الفرد بأهداف وقيم المنظمة كما لو كانت أهدافه وقيمه الخاصة.

أما بوشنان (Buchanan 1974) فينظر إلى الإلتزام التنظيمي بوصفه مناصرة الفرد وتأبيده للمنظمة وانه نتاج تفاعل ثلاثة عناصر وهي:

1 - نفس المرجع، ص 233.

2 - المرجع السابق، صص 175-176.

3 - ناصر قاسمي، دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، صفحة 20.

4 - HADI ATHAB SALMAN , Ibid, p 88.

التطابق: Identification ويعني تبني أهداف وقيم المنظمة باعتبارها أهدافا وقيما للفرد العامل فيها.

الإنهماك: Envolement ويقصد به الاستغراق أو الانهماك النفسي للفرد في أنشطة المنظمة .

الولاء: Loyalty والمقصود به شعور الفرد بالارتباط العاطفي القوي تجاه المنظمة (1). وأيضا يعتبر إلتزام الأفراد لمنظماتهم عاملا هاما في ضمان نجاح تلك المنظمات وإستمرارها كما تكمن أهمية الإلتزام في ترجمة الرغبات والميول والإعتقادات التي تكون داخل الفرد تجاه منظمته إلى سلوك إيجابي يدفع بالمنظمة إلى التقدم والبقاء، وأوضحت العديد من الدراسات أهمية الإلتزام التنظيمي، حيث أن إرتفاع مستوى الإلتزام التنظيمي في بيئة العمل ينتج عنه إنخفاض مستوى مجموعة من الظواهر السلبية وفي مقدمتها ظاهرتي الغياب والتهرب عن أداء المهام، ويعتبر إلتزام الأفراد لمنظماتهم عاملا هاما في ضمان نجاح تلك المنظمات وإستمرارها وزيادة إنتاجها، كما تكمن أهمية الإلتزام في ترجمة الرغبات والميول والإعتقادات التي تكون داخل الفرد تجاه منظمته إلى سلوك إيجابي يدفع بالمنظمة إلى التقدم والبقاء. ويعبر الإلتزام التنظيمي على مستوى الشعور الإيجابي المتولد لدى الفرد تجاه المنظمة التي يعمل فيها، والإخلاص لها وتحقيق أهدافها مع شعوره المستمر بالإرتباط والإفتخار بالعمل فيها وأهم تمثلات الإلتزام التنظيمي هي:

- 1- إيمان قوي بالمنظمة وقبول لأهدافها وقيمها.
 - 2- الإستعداد لبذل أقصى جهد ممكن في خدمة المنظمة.
 - 3- الرغبة القوية في المحافظة على إستمرار عضويته في المنظمة.
 - 4- زيادة تماسك الأفراد وثقتهم بالمنظمة وبالتالي تحقيق الاستقرار التنظيمي.
- وللإلتزام التنظيمي 3 ثلاثة أبعاد تتمثل في:

1- الإلتزام العاطفي:

الذي اقترحه ألن وماير (Allen & Meyer, 1990) حيث رأوا أن الإلتزام العاطفي للفرد يتأثر بدرجة إدراكه للخصائص التي تميز عمله من إستقلالية وأهمية، ومهارات مطلوبة وقرب المشرفين وتوجيههم له، كما يتأثر هذا الجانب من الإلتزام بدرجة إحساس الفرد بأن البيئة التنظيمية التي يعمل بها تسمح له بالمشاركة الفعالة في إتخاذ القرارات سواء ما يتعلق منها بالعمل أو ما يخصه، أي هو الإرتباط المحدود، وأصحاب هذا التوجه هم الذين يعملون وفق تقييم ذاتي للمتطلبات التي تتطلبها ظروف العمل المختلفة فيكون الإرتباط بين الفرد والمنظمة وفق ما تقدمه لهم منظماتهم، ويرجع الإلتزام العاطفي إلى الشعور بالإلتزام والإلتصاق النفسي بالمنظمة (1).

2- الإلتزام المستمر:

وقد إقترح هذا كل من الن و ماير (Allen & Meyer, 1990)، وينبثق هذا البعد بأن ما يتحكم في درجة التزام الفرد تجاه المنظمة التي يعمل فيها هي القيمة الإستثمارية التي من الممكن أن يحققها لو إستمر بالعمل مع المنظمة، مقابل ما سيفقده لو قرر الإلتحاق بجهات أخرى ، أي أن هذا إرتباط مصلحي يقوم بالدرجة الأولى على المنفعة التي يحصل عليها من المنظمة ، فما دامت المنظمة التي يعمل فيها تقدم له من المنافع والعوائد، ما يفوق ما يمكن أن تقدمه المنظمات الأخرى فيستمر بالإرتباط بها، أما إذا لاحت بالأفق أي عوائد أفضل من التي تقدمه له المنظمة التي يعمل فيها فإنه لن يتردد بالإنتقال الى الوضع الآخر، وأصحاب هذا الإرتباط هم النفعيون الإلتهازيون و أصحاب الطموحات العالية (2).

3- الإلتزام المعياري:

ويعكس شعور الفرد بالمسؤولية والواجب تجاه المنظمة والعاملين فيها الذي يحتم عليه الوفاء لتلك المنظمة، وللقيم الشخصية التي يؤمن بها الفرد دور كبير في بلورة هذا النوع من الإلتزام

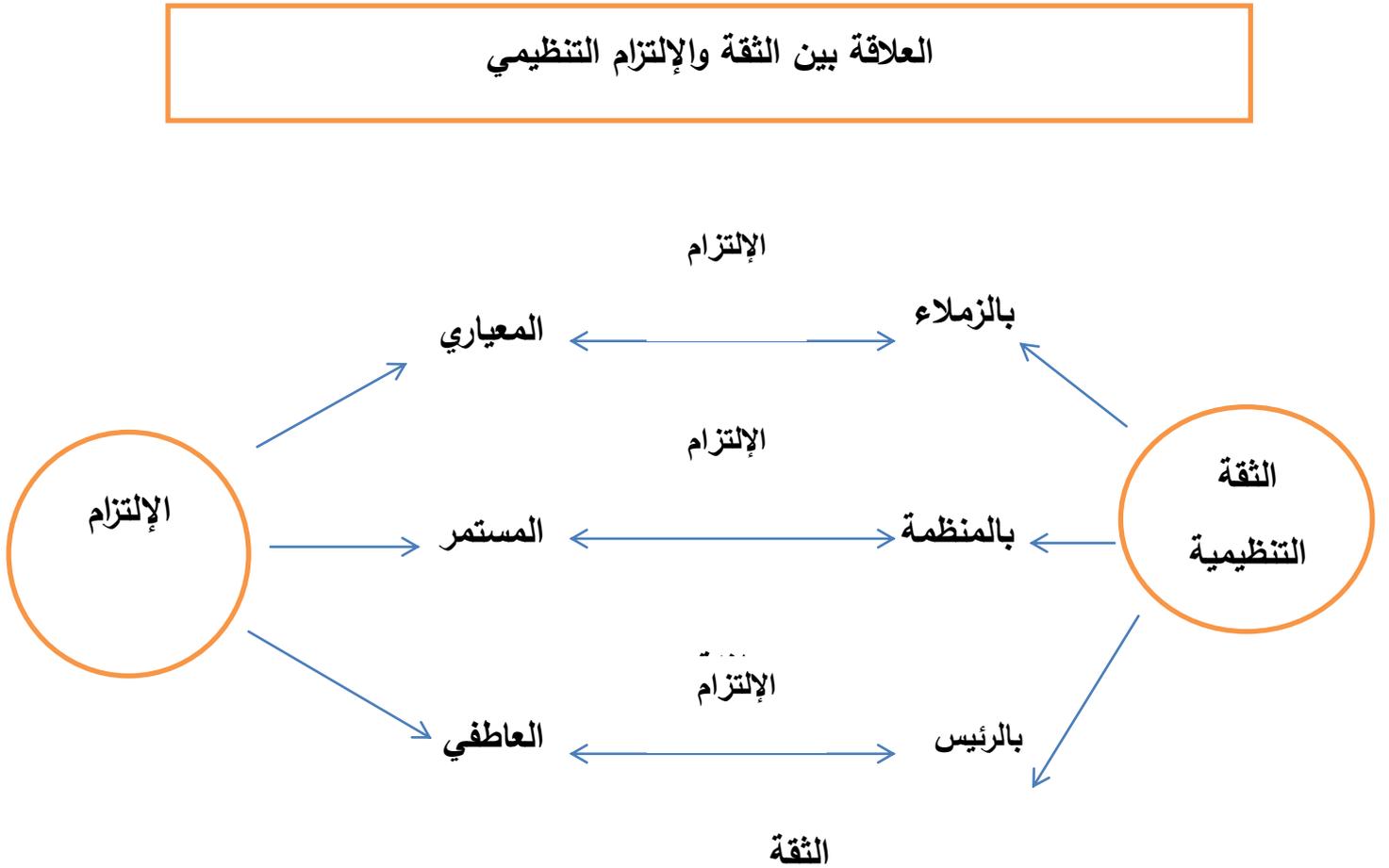
1 - ماجدة العطية، سلوك المنظمة سلوك الفرد والجماعة، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2003، ص 252.

2 - نفس المرجع، ص 253.

فشعور الفرد بالالتزام والواجب بالبقاء مع المنظمة قد ينبع من القيم والمبادئ الشخصية التي يحملها الفرد قبل دخوله المنظمة (التوجه الثقافي أو العائلي) أو بعد دخوله المنظمة (التوجه التنظيمي) وقد يكون للقيم العائلية أو الأعراف أو الدين الذي يؤمن به الفرد الأثر في تكوين الالتزام المعياري (1).

ويمكننا تلخيص ما ذكرناه سابقا من خلال الشكل التالي:

شكل (03) يوضح العلاقة بين الثقة والالتزام التنظيمي:



1- حكمت محمد فليح، تحليل العلاقة بين الثقة التنظيمية و الالتزام التنظيمي، مجلة الإدارة والاقتصاد العدد الثالث والثمانون، العراق، 2010، ص179.

3- المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي:

المناخ التنظيمي هو ذلك المجال المتضمن للطرق والأساليب والأدوات والعناصر والعلاقات المتفاعلة داخل بيئة المنظمة بين الأفراد، وبناء على ذلك يمكن النظر للمناخ التنظيمي على أنه يمثل شخصية المنظمة الناجحة وأن نجاحها يعتمد على جو العمل السائد، فالمناخ التنظيمي الجيد يشجع على خلق جو عمل إيجابي يعمل على تحقيق الإستقرار للأفراد والتنظيم على حد سواء، ومن خلاله يشعر الأفراد بأهميتهم من حيث المشاركة في إتخاذ القرارات ورسم السياسات والشعور بوجود درجة عالية من الثقة المتبادلة، ولأن تمتع العاملين بمناخ تنظيمي ملائم من حيث الوفاق والتعاون والعدالة والمساواة للوصول إلى تحقيق الأهداف التنظيمية يعزز الثقة المتبادلة، ويرفع الروح المعنوية، ويزيد درجة الرضا الوظيفي وهو ما سنحاول توضيحه خلال هذا المبحث.

ويعرف المناخ التنظيمي بأنه " مجموعة القواعد والسياسات والإجراءات والنظم السائدة داخل المنظمة والتي تؤثر على فعالية أداء العاملين في المنظمة " (1)

والمناخ التنظيمي يعبر عن الخصائص التي تتميز بها البيئة الداخلية للعمل والتي تتصف بدرجة من الثبات النسبي، بحيث تؤثر في سلوك العاملين وإتجاهاتهم وأدائهم " (2).

ويرى جورج لتون **George Litwin** أكد على أن للمناخ التنظيمي تأثيرا بالغا على دوافع الفرد (3).

ويعرفه تاجيري **Tagiuri** على أنه الجودة الثابتة نسبيا للبيئة الداخلية للمنظمة التي يعمل ضمنها أعضاء التنظيم والتي تؤثر بدورها على سلوكهم (4).

1 - فاروق عبده فليه والسيد محمد عبد المجيد، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1،

2005، ص 292

2 - نفس المرجع، ص 291.

3 - عبد الله عبد الغني الطحجم و طلق بن عوض الله السواط، السلوك التنظيمي، دار حافظ للنشر والتوزيع، السعودية، ط 4، 2002 ص 113.

4 - نفس المرجع، ص 249.

وبصورة عامة يشمل المناخ التنظيمي العديد من المتغيرات على غرار الهيكل التنظيمي، قواعد العمل، نمط القيادة، وسنحاول التطرق إليها على اعتبار أنها أكثرها تأثيراً على الرضى الوظيفي:

1- الهيكل التنظيمي: وهو الشكل العام للمؤسسة الذي يحدد إسمها وشكلها وإختصاصها ومجال عملها وتقسيمها الإداري وتخصصات العاملين بها وطبيعة العلاقات الوظيفية بين العاملين وبين الرؤساء والمرؤوسين وبين الإدارات المختلفة⁽¹⁾.

2- قواعد العمل: هي مجموعة القرارات والأوامر والتعليمات الدائمة التي تنظم تنفيذ المهام المختلفة التي تقع على عاتق المنظمة، وتبين كيفية العمل والتسلسل الوظيفي وبدء الدوام وإنتهائه والإجازات الأسبوعية⁽²⁾.

3- نمط القيادة: ونعني به أسلوب القيادة المتبع داخل التنظيم وإلى أي مدى يساهم في زيادة شعور الأفراد بوجود قيادة عادلة تدفعهم إلى زيادة الإنتاجية ورفع الروح المعنوية للأفراد، وتشجيع العلاقات الإجتماعية.

وكما ذكرنا سابقاً فالمناخ التنظيمي له بالغ الأثر حول الرضى الوظيفي كمخرج سلوكي ومع أنه لا يوجد إتفاق حول مفهوم الرضى الوظيفي إلا أنه مفهومه يشير إلى مجموعة من إتجاهات الفرد ناحية عمله وهو ميل الفرد لأن يكون راضي بدرجات متفاوتة عن الأوجه المختلفة للمهام الموكلة له والمحيط الذي يعمل داخله، ويتعلق الرضى ببعض المتغيرات داخل المؤسسة نذكر منها: نمط الوظيفة، الدافع، الترقيات، التقدير، ظروف وشروط العمل، نطاق الإشراف، العلاقات الإجتماعية وزملاء العمل، نمط القيادة وغيرها.

وحيث أنه لا يوجد تعريف محدد أو مفهوم متفق عليه للرضا الوظيفي، و هذا يرجع إلى تعدد الكتابات و تناوله من أكثر من جهة اختصاص، ولقي مفهوم الرضى الوظيفي إهتمام منقطع النظير من ظرف منطري مدرسة العلاقات الإنسانية والمدرسة السلوكية، على اعتبار أنهم ينتمون إلى حقل علم النفس الاجتماعي، فنجد على سبيل المثال أبراهام ماسلو

1 - المرجع السابق، (بتصرف)، ص 296.

2 - نفس المرجع، (بتصرف)، ص 298.

حاول ربط المفهوم بنظريته للحاجات، في حين نجد أن فريدريك هرزبيرج قد أكد على ضرورة أهمية التمييز بين العوامل الدافعة وهي الخاصة بالعمل نفسه والعوامل الوقائية وهي الخاصة بمحيط العمل و البيئة والتي تؤثر على الرضا الوظيفي، وخلص إلى أن أسباب الرضى تختلف عن أسباب عدم الرضى (1).

ونجد أن ستاسي آدمز يرى بأنه " لا يكتفي الأفراد ببذل الجهد والحصول على العوائد المقابلة له، و إنما يحرصون على الشعور بعدالة هذه العوائد ومناسبتها للعطاء الذي بذلوه (2).

ومنه فإن تحقيق الرضى الوظيفي مرتبط أساسا بالمناخ التنظيمي السائد في المؤسسة وبالنسبة لدراستنا الحالية حاولنا ربط متغيرات المناخ التنظيمي المتمثلة في الهيكل التنظيمي، قواعد العمل، ونمط القيادة بمتغيرات الرضى الوظيفي الرضى عن جماعة العمل، الرضى عن محتوى العمل، والرضى عن المسار المهني على التوالي وسنشرح بإقتضاب متغيرات الرضى الوظيفي:

1- الرضى عن جماعة العمل:

يحدد الهيكل التنظيمي للمؤسسة طبيعة ونوع العلاقات الإجتماعية التي تربط بين أفرادها، فإذا كان الهيكل التنظيمي للمؤسسة يوفر مرونة في الإتصال وتشجيع للعمل الجماعي أثر ذلك بشكل إيجابي على رضى الأفراد عن جماعة العمل والعمل بصورة عامة فكلما كان تفاعل الفرد مع الأفراد الآخرين مرن وسهل في العمل حقق ذلك تبادل للمنافع بينهم كلما كانت جماعة العمل مصدرا لرضى الفرد عن عمله.

2- الرضى عن المسار المهني:

يعتبر نمط القيادة أحد أهم أسس التنظيمات الحديثة وغالبا ما يكون لنمط القيادة تأثير كبير على المسار المهني للموظف من خلال وجود وجود قواعد ديمقراطية تعنى بالعدالة في الترقيات وتحديد المهام وتفويض السلطة بين الأفراد.

1- محمد سعيد أنور سلطان، السلوك التنظيمي، الدار الجامعية الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2003، ص 195

2- عبد الغفار حنفي، حسين القزاز، السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1996، ص 232.

3- الرضى عن محتوى العمل:

تسهل قواعد العمل من خلال توزيع المهام بصورة متساوية بين الأفراد حسب الوظائف المشغولة وحسب رأس المال المعرفي لكل فرد في تحقيق الرضى عن محتوى ومكونات العمل.

الفصل الخامس

5 الإطار الميداني للدراسة:

1- عينة الدراسة:

1-1- إختيار عينة الدراسة وتحديدھا:

بعد أن يلجأ الباحث إلى إختيار منهج البحث المناسب وكذلك أدوات جمع البيانات التي سيستخدمها في جمع المعلومات التي ستوصله إلى حل مشكلة البحث عليه أن يحدد عينة بحثه وكيفية إختيارها.

وبالنسبة لدراستنا الحالية فقد لجأ الباحث في عملية إختيار عينة البحث على العينة العشوائية البسيطة حيث تم إختيار المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ذات النمط الخاص وذات النمط العائلي من خلال بعض المؤشرات كإسم المؤسسة، وجود أفراد من نفس العائلة يعملون بالمؤسسة، من طرف من تسيير المؤسسة، وقد شملت الدراسة 10 مؤسسات موزعة على خمس ولايات محل الدراسة، وبعد التعرف على عدد عمال كل مؤسسة تم إختيار مفردات عينة عشوائية بسيطة تقدر بـ 25% من تعداد كل مؤسسة، وبذلك قدرت مفردات العينة المبحوثة بـ 114 مفردة بالنسبة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة، و 64 مفردة للمؤسسات العائلية.

2- أساليب تحليل البيانات:

بعد القيام بعملية جمع البيانات والمعطيات المتعلقة بالبحث بواسطة الأدوات المذكورة سابقا، ومن أجل ترجمتها إلى قضايا لها مدلولاتها المعرفية والعلمية، إعتد الباحث في عملية عرض وتحليل البيانات المتحصل عليها على الأسلوبين الكمي والكيفي.

- **الأسلوب الكمي:** وذلك من خلال عرض البيانات في جداول بسيطة وأخرى مركبة لوصف العلاقة بين متغيرات البحث، مع إستخدام النسب المؤوية للتعبير عن توجهات مفردات العينة، كما إستعان الباحث بالنموذج التجميعي رنسييس ليكارت.
- **الأسلوب الكيفي:** يتمثل في ترجمة الأرقام والنسب المتوصل إليها إلى معلومات ومدلولات كيفية، وكذلك تحليل النتائج المتوصل إليها في ضوء الجانب النظري للدراسة.

3- خصائص عينة الدراسة:

سنقوم في هذا الجزء من البحث بتحليل البيانات المتعلقة بخصائص عينة البحث.

الجدول رقم (04) يحدد الجنس.

النسب المئوية		التكرار		العينة	الجنس
59,38 %	69,30 %	38	79	1- ذكور.	
40,62 %	30,70 %	26	35	2- أنثى.	
100 %	100 %	64	114	المجموع	

نلاحظ من خلال الجدول السابق أنه بالنسبة لـ م ص م خ * فقدت نسبة الذكور بـ 69.30% من مجمل مفردات عينة البحث في حين لا تمثل الإناث سوى نسبة 30.70% وهي نسبة جد متدنية إذا ما قورنت بنسبة النساء العاملات في المجالات الإدارية والخدماتية العمومية. ونستنتج أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة تفضل توظيف الذكور بدلا من الإناث وهذا نظرا لكون نشاطات هاته المؤسسات تتطلب جهد بدني يتماشى وطبيعة المهام المسندة للأفراد.

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن نسبة الذكور في م ص م ع * تمثل 59.38% من مجمل مفردات عينة البحث في حين لا تمثل الإناث سوى نسبة 40.62% وهي نسبة مقبولة إذا ما قورنت بنسبة النساء العاملات في المجالات الإدارية والخدماتية العمومية،

* م ص م خ: مؤسسات صغيرة ومتوسطة خاصة.

* م ص م ع: مؤسسات صغيرة ومتوسطة خاصة.

ويتضح أن هذه المؤسسات ربما بسبب أنشطتها الإقتصادية تركز على توظيف الذكور بدلا من الإناث، وهذا بالرغم من أن المرأة الجزائرية إختزقت التخصصات المختلفة وعملت بشتى المجالات إلا أن درجة الثقة والإطمئنان من تشغيل المرأة غير موجودة لدى أصحاب هذا النمط من المؤسسات.

الجدول رقم (05) يحدد السن.

النسب المؤوية %		التكرارات		العينة	السن
م ص م ع	م ص م خ	م ص م ع	م ص م خ		
00.00 %	00.00 %	00	00	1- أقل من 18 سنة.	
35.94 %	34.21 %	23	39	2- من 18 إلى 27 سنة.	
29.68 %	26.31 %	19	30	3- من 28 إلى 37 سنة.	
21.88 %	20.18 %	14	23	4- من 38 إلى 47 سنة.	
12.50 %	19.30 %	08	22	5- أكثر من 48 سنة.	
100 %	100 %	64	114	المجموع	

نلاحظ أن ما نسبته 35.94% من أفراد عينة البحث م ص م خ تتراوح أعمارهم بين 18 و 27 سنة، في حين تمثل ما نسبته 29.68 % الفئة العمرية بين 28 و 37 سنة، ثم تليهما الفئة العمرية من 38 إلى 47 سنة بنسبة تقدر بـ 21.88 % ، وتأتي الفئة العمرية أكثر من 48 سنة التي لاتمثل سوى 12.50 % في حين أن الفئة العمرية أقل من 18 سنة جاءت بنسبة 00.00%.

وبقراءة هذه النتائج نجد أنها مؤشر إيجابي بالنسبة لهذه المؤسسات لأن مانسبته 60.52 % من أفراد عينة البحث أعمارهم تقل على 37 سنة، وهي مرحلة الإنجاز والعطاء وهذا ما يساهم بشكل أساسي في بلوغ الأهداف المسطرة بالإستفادة من الطاقات البشرية المتوفرة إلا أن ذلك مرتبط بالمستوى التعليمي للأفراد.

وفي م ص م ع أن ما نسبته 34.21% من أفراد عينة البحث تتراوح أعمارهم بين 18 و 27 سنة، في حين تمثل ما نسبته 26.31 % الفئة العمرية بين 28 و 37 سنة، ثم تليهما الفئة العمرية من 38 إلى 47 سنة بنسبة تقدر بـ 20.18 % ، وتأتي الفئة العمرية أكثر من 48 سنة تمثل نسبة 19.30 %، في حين أن الفئة العمرية أقل من 18 سنة جاءت بنسبة 00.00 %.

وبقراءة هذه النتائج نجد أنها مؤشر إيجابي بالنسبة لهذه المؤسسات لأن مانسبته 65.62 % من مجموع أفراد عينة البحث أعمارهم تقل على 37 سنة وهو ما يساهم بشكل أساسي في بلوغ الأهداف المسطرة بالإستفادة من الطاقات البشرية المتوفرة والتي تعتبر نسبتها مرتفعة جدا بالنسبة للأفراد المنتمين للتنظيم.

الجدول رقم(06) يحدد المستوى التعليمي لأفراد عينة البحث.

النسب المؤوية %		التكرارات		العينة
م ص م ع	م ص م خ	م ص م ع	م ص م خ	
%12.50	%08.77	08	10	1- دون مستوى.
%14.06	%13.17	09	15	2- ابتدائي.
%09.37	%26.31	06	30	3- متوسط.
% 20.31	% 26.31	13	30	4- ثانوي.
% 43.75	% 25.44	28	29	5- جامعي.
% 100	% 100	64	114	المجموع

للمستوى التعليمي الأثر البالغ على توجهات الأفراد، ومن خلال البيانات المتعلقة بأفراد عينة الدراسة م ص م ع نلاحظ من خلال الجدول أن أعلى نسبة من أفراد العينة المبحوثة لهم مستوى جامعي وتقدر نسبتهم بـ 43.75 %، ثم تليهم نسبة عينة البحث من ذوي المستوى الثانوي بـ 20.31 %، وتليهما نسبة الأفراد ذوي المستوى الابتدائي بـ 14.06 % في حين أن ما نسبته 12.50 % من أفراد عينة البحث لا يملكون أي مستوى تعليمي، أما نسبة ذوي المستوى المتوسط فتقدر بـ 09.37 %.

وفيما يخص م ص م خ نلاحظ من خلال الجدول أن أعلى نسبة من أفراد العينة المبحوثة لهم مستوى متوسط وثانوي وتقدر نسبتهم بـ 26.31 % على التوالي ثم تليهم نسبة عينة البحث من ذوي المستوى الجامعي بـ 25.44 %، وتليهما نسبة الأفراد ذوي المستوى الابتدائي بنسبة 13.17 % في حين أن ما نسبته 08.77 % من أفراد عينة البحث لا يملكون أي مستوى تعليمي.

يعتبر المستوى التعليمي أحد أهم المؤشرات التي تمكن من تحديد توجهات الأفراد، ومن خلال البيانات المتعلقة بأفراد عينة الدراسة وبالنسبة لـ م ص م خ نلاحظ من الجدول أن نسبة أفراد العينة المبحوثة الذين يملكون مستوى تعليمي يمكنهم من ممارسة مختلف أنماط المهام وهم الأفراد أصحاب المستويين الثانوي والجامعي بنسبة بلغت 51.75 % أما الأفراد أصحاب المستوى المتوسط وتقدر نسبتهم بـ 26.31 %، أما نسبة ذوي المستوى الابتدائي فتقدر بـ 13.16 %، في حين أن ما نسبته 08.77 % من أفراد عينة البحث لا يملكون أي مستوى تعليمي.

من خلال البيانات السابقة يمكننا إستنتاج أن هذين النمطين من المؤسسات يسعى إلى إنتقاء وتوظيف الأفراد أصحاب الكفاءات العلمية من أجل الدفع بالمستوى العام للمؤسسة ورفع رأس مالها المعرفي.

إن البيانات المتحصل عليها من خلال هذا الجدول تعتبر مؤشر إيجابي، لأن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العائلية تعتمد على الأفراد أصحاب الكفاءات العلمية بنسبة معتبرة، وهذا من أجل الإرتقاء بالمستوى المعرفي العام للمؤسسة، كما يشير تناقص الأفراد العاملين من ذوي المستويات التعليمية المتدنية مؤشر إيجابي أيضا يدل على خروج المؤسسة من مراحل التوظيف العشوائي.

الجدول رقم (07) يحدد الحالة المدنية لأفراد عينة البحث.

النسب المئوية %		التكرارات		العينة
م ص م ع	م ص م خ	م ص م ع	م ص م خ	
18.75 %	36.84 %	12	42	1- أعزب.
75.00 %	57.02 %	48	65	2- متزوج.
04.69 %	05.26 %	03	06	3- مطلق.
01.56 %	00.88 %	01	01	4- أرمل.
100 %	100 %	64	114	المجموع

من خلال الجدول رقم (06) نلاحظ أن النسبة الأكبر من أفراد العينة المبحوثة متزوجون وقد قدرت نسبة هذه الفئة بـ 57.02 %، وهذا ما يعطي الانطباع أن أغلبية أفراد العينة المبحوثة يتمتعون بالإستقرار العائلي والإجتماعي ويتمتعون بروح المسؤولية، ومن ناحية أخرى قدرت نسبة فئة غير المتزوجين بـ: 36.84 %، ومع أنها نسبة مرتفعة إلا أنه بالنظر لأعمار أفراد المؤسسة فالأمر يكون منطقياً بعض الشيء، في حين أنه لم تتجاوز نسبة كل من فئة المطلقين والأرامل سوى 05.26 % و 00.88 % على التوالي بالنسبة لـ م ص م خ.

من خلال ما ذكرناه في الجدول نستنتج أن نسبة كبيرة من أفراد عينة البحث يتمتعون بالإستقرار الإجتماعي مما يساهم في الإستقرار الوظيفي للأفراد.

من خلال الجدول نلاحظ أن أغلبية أفراد العينة المبحوثة لـ م ص م ع متزوجون وقد قدرت نسبة هذه الفئة بـ: 75.00 %، وهذا ما يعطي الانطباع أن أغلبية أفراد العينة المبحوثة يتمتعون بالإستقرار العائلي والإجتماعي ويتمتعون بروح المسؤولية في العمل النابعة من المسؤولية الإجتماعية، ومن ناحية أخرى قدرت نسبة فئة غير المتزوجين بـ: 18.75 %،

في حين لم تتجاوز نسبة كل من فئة المطلقين والأرامل سوى 04.69% و 01.56% على التوالي.

من خلال ما ذكرناه في الجدول نستنتج أن معظم أفراد عينة البحث يتمتعون بالإستقرار الإجتماعي، مما يساهم في تكون إستقرار وظيفي، فكما هو معلوم فإنه من الصعب الفصل بين الحياة الإجتماعية والحياة المهنية.

الجدول رقم (08) يحدد مكان منصب العمل بالنسبة لأفراد عينة البحث.

النسب المؤوية %		التكرارات		العينة
م ص م ع	م ص م خ	م ص م ع	م ص م خ	
26.56%	33.33%	17	38	1- إداري.
43.75%	36.84%	28	42	2- إنتاجي.
10.94%	19.30%	07	22	3- تقني.
18.75%	10.53%	12	12	4- عام.
100%	100%	64	114	المجموع

نلاحظ من الجدول أن ما نسبته 36.84% من مفردات عينة البحث م ص م خ يمثلون عمال الإنتاج، في حين أن ما نسبته 33.33% هم من العمال الإداريين وأما العمال التقنيين فيمثلون 19.30% من عينة البحث، أما 10.53% لهم مناصب عمل عامة تتمثل في مهام بسيطة لا تتسم بأي نوع من التعقيد وهو ما يتلائم وطبيعة نشاط المؤسسات.

من خلال هذه البيانات يتضح لنا أن هذه المؤسسات تتمتع بتنوع عمالي، إلا أن نسبة كبيرة من عمال هذه المؤسسات هم من ذوي التخصص البسيط وهو مؤشر عن أن هذه المؤسسات

لا تملك التكنولوجيا المعقدة كما أن نشاطاتها وأساليب عملها بسيطة وفق لنشاطها الإقتصادي.

كما نلاحظ من الجدول أنه في م ص م ع ما نسبته 43.75% من مفردات عينة البحث لهم مناصب عمل إنتاجية وهو ما يتلائم وطبيعة نشاط المؤسسات العاملين بها، في حين أن ما نسبته 26.56% يمثلون الإداريين و 10.94% يمثلون التقنيين أما العمال العاميين فيمثلون 18.75% من عينة البحث.

من خلال هذه البيانات يتضح لنا أن هذه المؤسسات تتمتع بتنوع عمالي، إلا أن نسبة كبيرة من عمال هذه المؤسسات هم من ذوي التخصص البسيط وهو مؤشر عن أن هذه المؤسسات لا تملك التكنولوجيا المعقدة كما أن نشاطاتها وأساليب عملها بسيطة.

الجدول رقم (09) يحدد مدة العمل بالمؤسسة بالنسبة لأفراد عينة البحث.

النسب المؤوية %		التكرارات		العينة
م ص م ع	م ص م خ	م ص م ع	م ص م خ	
18.75%	59.65%	12	68	1- أقل من 10 سنة.
37.50%	40.35%	24	46	2- من 10 إلى 20 سنة.
32.81%	17.54%	21	00	3- من 21 إلى 30 سنة.
10.94%	00.00%	07	00	4- أكثر من 30 سنة.
100%	100%	64	114	المجموع

بالنسبة لـ م ص م خ ما نسبته 32.81% من مفردات عينة البحث تتواجد ضمن الفئة العمالية التي تتراوح مدة عملهم بالمؤسسة بين 21 و 30 سنة، ثم تأتي فئة العمال الذين لهم مدة عمل 10 و 20 سنة بنسبة 26.56%، في حين أن نسبة 21.87% تمثل

العمال الذين لهم مدة عمل تقدر بأكثر من 30 سنة عمل بالمؤسسة، أما العمال الذين تقدر مدة عملهم بأقل من 10 سنوات، فقدرت نسبتهم بـ 18.75 %

ومن خلال هذه النتائج نلاحظ أن أفراد العينة المدروسة تتضمن مزيج بين العمال أصحاب الخبرة المهنية وفئات العمال ممن لا يملكون خبرة، فمن خلال إحتكاك العمال ونقل الخبرات المهنية وبهذا تكون المؤسسة مستعدة لأي تحديات مستقبلية بما يعود بالنفع على المؤسسة.

أما م ص م ع فنسبة 59.65 % من مفردات عينة البحث تتواجد ضمن الفئة العمالية التي تقدر مدة عملهم بالمؤسسة بأقل من 10 سنوات، ثم تأتي فئة العمال الذين لهم مدة عمل ضمن المجال من 10 إلى 20 سنة بنسبة 40.35 %، في حين أن نسبة العمال الذين لهم مدة عمل بين 21 و30 سنة، وأكثر من 30 سنة، فقدرت نسبتهم بـ 00.00 %.

ومن خلال هذه النتائج نلاحظ أن أفراد العينة المدروسة على العموم هم من الفئات التي ليست لها خبرة طويلة في العمل وكذلك أن هذه المؤسسات لا تملك قاعدة عمالية تتمتع بالخبرة الكافية حيث أن نسبة 59.56 % هم من العمال الذين لهم مدة عمل أقل من عشرة سنوات، وهو ما يمكن أن يكون بسبب تاريخ إنشاء هاته المؤسسات.

الجدول رقم (10) يحدد العلاقة بصاحب المؤسسة.

النسب المؤوية %		التكرارات		العينة
م ص م ع	م ص م خ	م ص م ع	م ص م خ	
% 26.56	%14.91	17	17	1- صلة قرابة بالدم.
% 17.19	% 06.14	11	07	2- قرابة بالمصاهرة.
% 10.94	% 15.79	07	18	3- أحد المعارف.
% 45.31	% 63.16	29	72	4- ليست هناك أي علاقة.
% 100	% 100	64	114	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 63.16 % من مفردات عينة البحث في م ص م خ لا يملكون أية علاقة بصاحب المؤسسة، في حين أن نسبة 15.79 % من المفردات هم أحد معارف صاحب المؤسسة، وتمثل نسبة 14.91 % مفردات عينة البحث الذين يملكون صلة قرابة مع صاحب المؤسسة في حين أن من لهم قرابة بالمصاهرة مع صاحب المؤسسة يمثلون ما نسبته 06.14 % من مفردات عينة البحث.

من النتائج الخاصة م ص م ع نلاحظ أن نسبة 63.16 % من مفردات عينة البحث لا يملكون أي علاقة بصاحب المؤسسة في حين أن ما نسبته 36.84 % يملكون صلة قرابة إما بالدم أو المصاهرة أو يكونون أحد المعارف، وهذا يدل على أن هذه المؤسسات تعتمد على توظيف أفراد يملكون القرابة في مختلف التخصصات، فأفراد العائلة والأقرباء يحظون بفرص معتبرة للتوظيف داخل هذه المؤسسات وتواجههم يكون بنسب وأعداد مختلفة من مؤسسة لأخرى، كما أن هذه المؤسسات تعتمد في عمليات التوظيف على إستقطاب الكفاءات التي تحتاجها المؤسسة من خارج نطاق القرابة.

الجدول رقم (11) - ما هي قيمة الأجر المتحصل عليه من المؤسسة

النسب المئوية %		التكرارات		العيينة قيمة الأجر
م ص م ع	م ص م خ	م ص م ع	م ص م خ	
09.38%	11.40%	06	13	1- أقل من 15 ألف دج.
50.00%	48.25%	32	55	2- من 15 إلى 30 ألف دج.
31.25%	26.32%	20	30	3- من 30 إلى 50 ألف.
09.37%	14.03%	06	16	4- أكثر من 50 ألف دج.
100%	100%	64	114	المجموع

يوضح الجدول رقم (10) قيمة الأجر المتحصل عليه من م ص م خ فكانت نسبة 50.00 % من إجابات مفردات عينة البحث من 15 إلى 30 ألف دج. أما ما نسبته 31.25 % من الإجابات فتمثل من 30 إلى 50 ألف، وجاءت الإجابات حول أقل من 15 ألف دج 09.38 %، أما نسبة 09.37 % من إجابات مفردات العينة فكانت أكثر من 50 ألف دج.

يوضح الجدول قيمة الأجر المتحصل عليه من م ص م ع فكانت نسبة 50.00 % من إجابات مفردات عينة البحث من 15 إلى 30 ألف دج، أما ما نسبته 31.25 % من الإجابات فتمثل من 30 إلى 50 ألف، وجاءت الإجابات حول أقل من 15 ألف دج 09.38 %، أما نسبة 09.37 % من إجابات مفردات العينة فكانت أكثر من 50 ألف دج.

الفصل السادس

سنحاول في الدراسة الحالية والمعونة بـ:

I- رأس المال الإجتماعي في المؤسسة الإقتصادية.

التعرف على بناء، بنية، ودور رأس المال الإجتماعي في إنتاج وإعادة إنتاج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

سنتناول بالمناقشة والتحليل البيانات المتحصل عليها من خلال الدراسة الميدانية والتي تشمل متغيرات الدراسة، ومن ثم الوصول إلى إختبار صدق فروض الدراسة أو عدمه وذلك من خلال النقاط التالية:

- عرض منظم للبيانات التي جمعت من خلال الدراسة الميدانية، وذلك من خلال العرض الكمي للمعطيات والبيانات المتحصل عليها، وتفريغها في جداول بسيطة وأخرى مركبة، وبعدها نتم ذلك بعرض كفي يتضمن تحليل إجابات أفراد العينة المبحوثة.
- تحليل سوسيولوجي وتفسير معمق لبيانات الجداول سواء البسيطة أو المركبة، والربط بين متغيرات الدراسة لكل فرضية من الفرضيات.
- إجراء دراسة مقارنة لمتغيرات الدراسة بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة العائلية.

ومن هنا سنستعرض في هذا الفصل المحاور الآتية:

- 1- بناء رأس المال الإجتماعي داخل المؤسسات الإقتصادية الصغيرة والمتوسطة.
- 2- بنية رأس المال الإجتماعية في المؤسسات الإقتصادية الصغيرة والمتوسطة.
- 3- دور رأس المال الإجتماعي في إنتاج وإعادة إنتاج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

1- بناء رأس المال الإجتماعي في المؤسسة الاقتصادية:

تعتبر المؤسسات الاقتصادية ذات مكتسبة لهوية وثقافة، ومن خلالهما يمكن للمؤسسة أن توجه وتتمط سلوكات وأفعال أفرادها من خلال إكسابهم مجموعة من القيم والمعايير، التي قد تكون متوافقة مع ما يحمله هؤلاء الأفراد من خلال مراحل تنشئتهم المختلفة، هذه القيم والمعايير تقدم للمؤسسة أسباب نشوءها وهي التي من الممكن أن توفر لها أسباب إستمرارها وبقائها، فالمؤسسة وأعضائها في عملية تفاعل دائم ومستمر، ومن جملة ما تستطيع المؤسسة أن تسهم به في دورة حياتها حددنا في دراستنا الراهنة أن مختلف مؤسسات التنشئة الإجتماعية وعلى وجه الخصوص المؤسسة الاقتصادية لها القدرة على إنتاج القيم والمعايير الإجتماعية والإقتصادية للأفراد وذلك من خلال التفاعل مع ما يحمله الافراد من قيم ومعايير سابقة و أخرى لاحقة وسندرس ثلاثة متغيرات هي توافق الموجهات الخارجية مع الموجهات الداخلية، ثانيا الثقة بالمؤسسة، وأخيرا التحفيز على إقامة وتقوية شبكة العلاقات الاجتماعية ووضوح قنوات الإتصال وسندرس مجموعة من المؤشرات تتمثل فيمايلي:

- بعث وتنمية روح المسؤولية.
 - نشر وتعزيز قيم المسؤولية والثقة بين الأفراد والمؤسسة.
 - توحيد الأهداف وتنمية قيم الثقة بين الأفراد والمؤسسة.
 - تعزيز قيم المشاركة وإبداء الرأي و وضوح وقوة قنوات الإتصال.
 - الحفاظ على قوة الروابط الإجتماعية بين الأفراد.
 - الحفاظ على نسيج العلاقات الإجتماعية وتدعيمها.
 - توفير المعلومات في الوقت والمكان المناسبين.
- وسنستعرض البيانات والنتائج المختلفة لهذا المحور من خلال الجداول والتحليلات التالية:

الجدول رقم (12) هل أتيحت لك الفرصة لتحمل المسؤولية داخل المؤسسة.

النسب المئوية		التكرار		العينة هل أتيحت لك الفرصة لتحمل المسؤولية
م ص م ع	م ص م خ	م ص م ع	م ص م خ	
39.06 %	44.74 %	25	51	نعم
60.94 %	55.26 %	39	63	لا
100 %	100 %	64	114	المجموع

يتبين لنا من خلال هذا الجدول الذي يوضح حالة إتاحة الفرصة لتحمل المسؤولية داخل المؤسسة أن أفراد م ص م خ كانت إجاباتهم بنسبة 44.74 % من إجابات أفراد عينة الدراسة أنه أتيحت لهم فرصة تحمل المسؤولية داخل المؤسسة، في حين أن نسبة 55.26 % من الإجابات أوضحوا عدم إتاحة الفرصة لتحمل المسؤولية داخل المؤسسة. في حين أن م ص م ع يتبين لنا من خلال الجدول أن ما نسبته 39.06 % من إجابات أفراد عينة الدراسة أوضحوا أنه أتيحت لهم الفرصة لتحمل المسؤولية، في حين أن نسبة 60.94 % من الإجابات أوضحوا أنه لم تتح لهم الفرصة على الإطلاق لتحمل المسؤولية داخل المؤسسة.

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن م ص م خ تعتبر أفضل نسبياً في عملية إتاحة المسؤولية لأفرادها مقارنة ب م ص م ع، وهو ما يساهم بشكل كبير في زيادة رغبة ودافعية الأفراد نحو العمل والإيمان بقيم المنظمة.

الجدول رقم (13) هل تعتقد أنك موظف مهم وما تقوم به مفيد للمؤسسة.

النسب المئوية %		التكرارات		العينة	هل تتم مراعات إقتراحاتكم عند إتخاذ القرارات
م ص م ع	م ص م خ	م ص م ع	م ص م خ		
65.63%	40.35%	42	46	1- دائما.	
11.40%	16.67%	13	19	2- غالبا.	
10.94%	27.19%	07	31	3- أحيانا.	
00.00%	05.26%	00	06	4- نادرا.	
03.13%	10.53%	02	12	5- أبدا.	
100%	100%	64	114	المجموع	

نلاحظ من الجدول الذي يمثل إعتقاد الموظفين بأهميتهم وفائدة ما يقدمونه للمؤسسة، أن ما نسبته 40.35% من إجابات أفراد عينة البحث بالنسبة لـ م ص م خ، يعتبرون أنهم مهمين وما يقدمونه ذو فائدة للمؤسسة، في حين أن ما نسبته 27.19% من الإجابات أشاروا إلى أنهم أحيانا فقط ما يشعرون بأهميتهم، وأفادت نسبة 16.67% من الإجابات بأنهم غالبا ما يشعرون بأهميتهم داخل المؤسسة، وتشير نسبة 10.53% من آراء عينة الدراسة أنهم لا يشعرون بأهميتهم أبدا، وتمثل نسبة 05.26% أنه نادرا ما يشعرون بأهميتهم وفائدة ما يقدمونه للمؤسسة.

في حين أن الم ص م ع مثلت ما نسبته 65.63 % من الإجابات إعتقاد الموظفين في أهميتهم وفائدة ما يقدمونه لمؤسستهم بشكل دائم، في حين أن نسبة 11.40 % إعتقادهم بأهميتهم وفائدة ما يقدمونه لمؤسستهم المؤسسة يكون غالباً، أما نسبة 10.94 %، فتمثل الشعور أحياناً بالأهمية داخل المؤسسة، وتمثل نسبة 03.13 % و00.00 % على التوالي ندرة الشعور أو الإعتقاد بالأهمية داخل المؤسسة وكذا فائدة ما يقدمونه.

ما نستنتجه من البيانات السابقة هو أن م ص م خ يسودها جو عام يشعر فيه الموظفين بأهميتهم داخل المؤسسة وكذلك فائدة ما يقدمونه بنسبة تقدر بـ 84.21 %، وهو نفس الأمر الملاحظ داخل م ص م ع بنسبة تقدر بـ 96.87 % ما يعني أن نمطي المؤسسات يعلي من قيمة الأفراد وبالتالي تحقيق معدلات جيدة من الإلتزام التنظيمي.

الجدول رقم (14) يوضح دور المؤسسة في تعزيز روح المسؤولية والثقة عند الأفراد.

النسب المئوية %		التكرارات		العينة
م ص م ع	م ص م خ	م ص م ع	م ص م خ	
48.43%	38.60%	31	44	1- روح المسؤولية و تحملها
29.69%	32.45%	19	37	2- الثقة بالمؤسسة والمسؤول المباشر.
06.25%	07.02%	04	08	3- الشعور بالضعف والخوف من المستقبل.
15.63%	21.93%	10	25	4- تأدية المهام دون زيادة ولا نقصان.
100%	100%	64	114	المجموع

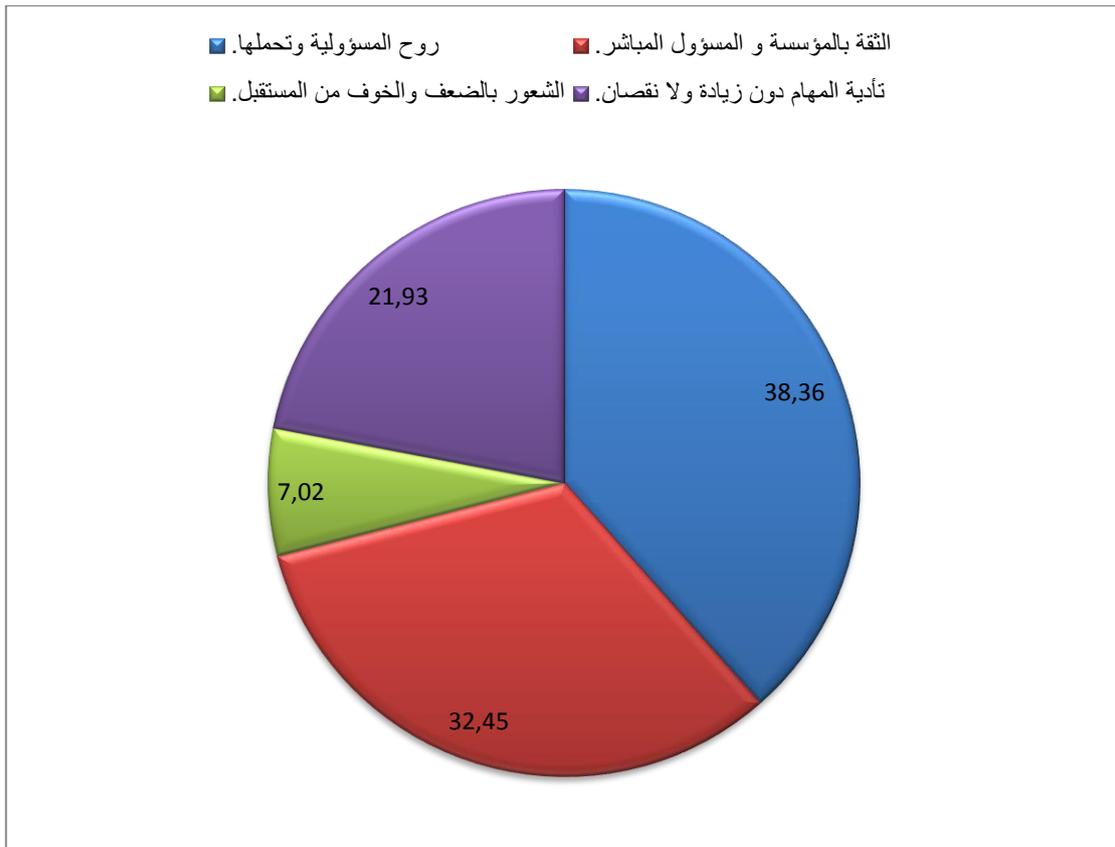
يوضح الجدول آراء عينة البحث حول القيمة التي تعززها فيهم المؤسسة من خلال سياستها التنظيمية، فبالنسبة لـ م ص م خ تشير نسبة 38.60 % من إجابات مفردات عينة البحث أن المؤسسات المنتمين لها تعزز فيهم قيمة روح المسؤولية وتحملها، أما نسبة 32.45 % من الإجابات أجابو بأن المؤسسة تعزز فيهم قيمة الثقة بالمسؤول المباشر والمبادرة، أما ما نسبته 21.93 % من الإجابات فجاءت إجاباتهم بأن المؤسسة توجههم نحو تأدية المهام دون زيادة ولا نقصان، في حين أن نسبة 07.02 % من إجابات أفراد العينة المبحوثة أشاروا إلى أن العمل بالمؤسسة يشعرهم بالضعف والخوف من المستقبل.

في حين أن م ص م ع توضح عينة الدراسة أن المؤسسات المنتمين لها تعزز فيهم روح المسؤولية وتحملها في منصب العمل، بنسبة 48.43 % من إجابات مفردات عينة الدراسة، أما نسبة 29.69 % من الإجابات فتعتبر أن المؤسسة التي ينتمون لها تعزز فيهم الثقة بالمسؤول المباشر، أما ما نسبته 15.63 % من الإجابات فتمثل مفردات عينة الدراسة الذين يرون أن المؤسسة تعزز فيهم ضرورة تأدية المهام دون زيادة ولا نقصان، في حين أن نسبة 06.25 % كانت إجاباتهم بأن المؤسسة التي ينتمون لها تشعرهم بالضعف والخوف من المستقبل.

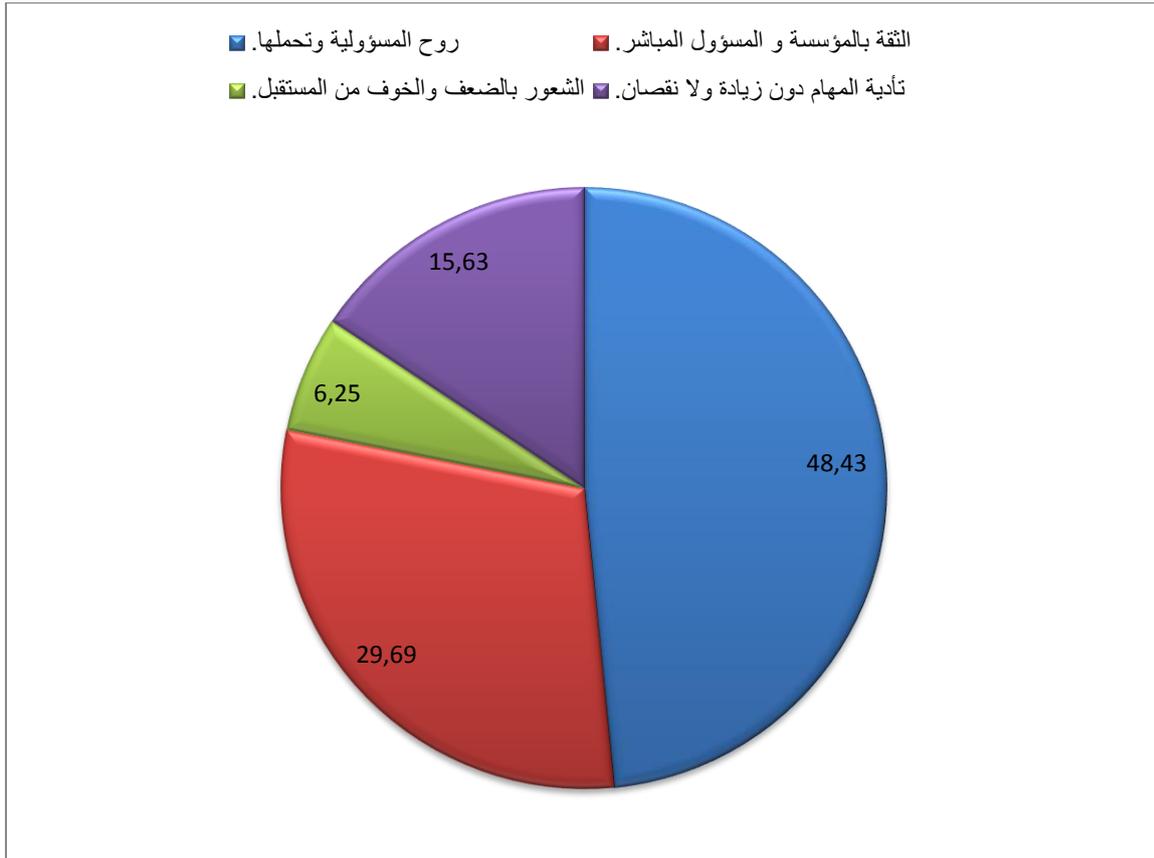
من خلال نتائج الجدول السابق يتضح أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة تعزز لدى أفرادها القيم التنظيمية المتمثلة في روح المسؤولية وتحملها وكذا الثقة بالمسؤول المباشر والمؤسسة من خلال مجموعة من الإجراءات التنظيمية بقيمة تمثل ما نسبته 71.05 % من إجابات عينة الدراسة، في حين مثلت ما نسبته 78.12 % المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العائلية نحو تعزيز روح المسؤولية والثقة بالمسؤول المباشر ومنه الثقة بالمؤسسة وهي نسبة متقاربة مع ما هو موجود في م ص م خ، في حين أن ما نسبته 29.95 % من الإجابات تشير إلى أن م ص م خ لا تعزز القيم السالفة الذكر في أفرادها وما نسبته 22.88 % بالنسبة لـ م ص م ع وهي أيضا نسب متقاربة، حيث تحت هذه المؤسسات أفرادها على أداء المهام دون زيادة ولا نقصان إضافة إلى عدم وجود ثقة بين الأفراد والمؤسسة.

ونستخلص مما سبق أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة سواء العائلية أو الخاصة توفر ميكانيزمات تنظيمية من أجل تحقيق ثقة الأفراد وقبولهم لأهدافها. وسنحاول عرض الجدول السابق من خلال الرسم البياني الآتي:

الشكل رقم (3) دائرة نسبية توضح دور المؤسسة في تعزيز روح المسؤولية والثقة عند الأفراد م ص م خ.



الشكل رقم (4) دائرة نسبية توضح دور المؤسسة في تعزيز روح المسؤولية والثقة عند الأفراد م ص م ع.



الجدول رقم (15) يوضح إتجاه المؤسسة نحو مراعات إقتراحات آراء و مساهمات العمال عند إتخاذ القرارات.

النسب المئوية %		التكرارات		العينة
م ص م ع	م ص م خ	م ص م ع	م ص م خ	
65.63%	40.35%	42	46	1- دائما.
11.40%	16.67%	13	19	2- غالبا.
10.94%	27.19%	07	31	3- أحيانا.
00.00%	05.26%	00	06	4- نادرا.
03.13%	10.53%	02	12	5- أبدا.
100 %	100 %	64	114	المجموع

نلاحظ من الجدول الذي يمثل مدى مراعات إقتراحات وآراء ومساهمات العمال عند إتخاذ القرارات داخل المؤسسة أن ما نسبته 40.35 % من إجابات أفراد عينة البحث بالنسبة لـ م ص م خ، يعتبرون أن المؤسسة دائما ما تأخذ بإقتراحاتهم وآرائهم ومساهماتهم عند إتخاذ القرارات، في حين أن ما نسبته 27.19 % من الإجابات أشارت إلى أن المؤسسة أحيانا فقط ما تأخذ بآراء أعضائها عند إتخاذ القرارات، وأفادت نسبة 16.67 % من الإجابات بأن إقتراحات آراء و مساهمات العمال غالبا ما يؤخذ بها عند إتخاذ القرارات

داخل المؤسسة، وتشير نسبة 10.53 % من آراء عينة الدراسة أنه لا يأخذ بآراءهم أبداً في حالة إتخاذ القرارات، وتمثل نسبة 05.26 % أنه نادراً ما يؤخذ بآراء ومساهمات الأفراد عند إتخاذ القرارات داخل المؤسسة.

في حين أن الم ص م ع تمثل مراعات إقتراحات آراء ومساهمات العمال عند إتخاذ القرارات داخل المؤسسة بصفة دائمة ما نسبته 65.63 % من إجابات أفراد عينة البحث، في حين أن نسبة 11.40 % تمثل الإجابات التي أفادت بأن إقتراحات آراء ومساهمات العمال عند إتخاذ القرارات داخل المؤسسة يكون غالباً، أما إتخاذ القرارات أحيانا فلا تمثله سوى نسبة 10.94 %، وتمثل نسبة 03.13 % و 00.00 % على التوالي ندرة وعدم الأخذ بمساهمات وآراء العمال عند إتخاذ القرارات داخل المؤسسة.

ما نستنتجه من البيانات السابقة هو أن م ص م خ يسودها نوع من عدم وضوح الرؤية حول عملية إتخاذ القرارات فهي تكون في كثير من الأحيان بعد الأخذ بآراء ومساهمات العمال بنسبة تقدر بـ 57.02 % في حين تمثل نسبة 43.98 % من آراء عينة الدراسة أنه لا يأخذ بآراءهم إلا في حالات قليلة أو نادرة عند إتخاذ القرارات، في حين أن م ص م ع يسودها نوع من الشفافية ووضوح الرؤية حول عملية إتخاذ القرارات فهي تكون في أغلب الأحيان بعد الأخذ بآراء ومساهمات العمال بنسبة تقدر بـ 77.03 % في حين تمثل نسبة 23.97 % من آراء عينة الدراسة أنه يأخذ بآراءهم إلا في حالات قليلة أو نادرة عند إتخاذ القرارات.

وبالنظر إلى النسب السابقة نجد أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العائلية تتميز بتوفر جو من التشاور يسمح لها بالإختيار بين عديد البدائل من أجل إختيار القرار العقلاني والملائم، كما يعلي من قيمة الأفراد وبالتالي تحقيق معدلات جيدة من الإنتماء التنظيمي في حين أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة تبدو أكثر غموضاً في عمليتي صنع وإتخاذ القرار وهو ما يؤثر سلباً على توفر البدائل وإمكانية الإختيار بين عدة بدائل،

ما يؤدي إلى تركيز عملية إتخاذ القرار بين مجموعة قليلة من الموظفين وهذا ما يؤثر سلبا على عملية الإنتماء التنظيمي.

وتعتبر عمليتي صنع وإتخاذ القرار من أهم وظائف المؤسسة وفي حالة المؤسسات موضوع الدراسة نعتبر أن هناك توجه نحو حصر عملية صنع وإتخاذ القرارات في مستويات هرمية محددة دون وجود مشاركة عمالية مقبولة بالنسبة لـ م ص م خ، في حين تتم هذه العملية بمشاركة معتبرة من الأفراد بالنسبة لـ م ص م ع، فعملية إتخاذ القرار لها أهمية بالغة بالنسبة للمؤسسة، وفي العادة يستحسن أن تتم مشاركة أغلبية أعضاء المؤسسة في عملية صنع وإتخاذ القرارات لما لذلك من أثر إيجابي على درجة الإنتماء للمؤسسة مما يساهم في تكوين ثقة متبادلة بين الأفراد والمؤسسة.

الجدول رقم (16) ما هي طبيعة العلاقات الأسرية التي نشأت فيها.

النسب المئوية %		التكرارات		العينة طبيعة العلاقات الأسرية التي نشأت فيها
م ص م ع	م ص م خ	م ص م ع	م ص م خ	
79.69 %	74.56 %	51	85	1- قوية جدا.
10.94 %	13.16 %	07	15	2- قوية.
07.81 %	02.63 %	05	03	3- متوسطة.
01.56 %	06.14 %	01	07	4- ضعيفة.
00.00 %	03.51 %	00	04	5- ضعيفة جدا.
100 %	100 %	64	114	المجموع

نلاحظ من الجدول أن أفراد م ص م خ أجابوا عن السؤال المتضمن طبيعة العلاقات الأسرية التي نشأوا وترعرعوا بها، حيث أشارت نسبة 74.56% من الإجابات أن علاقاتهم الأسرية قوية جدا في حين مثلت نسبة 13.16% من المفردات الأفراد الذين يعتبرون أن علاقاتهم الأسرية قوية، ومثلت نسبة 02.63% من الإجابات أن علاقاتهم الأسرية متوسطة، أما باقي مفردات العينة فهم يرون أن علاقاتهم الأسرية ضعيفة وضعيفة جدا بنسبة بلغت 06.14% و 03.51% على التوالي.

أما أفراد م ص م ع أجابوا عن السؤال المتضمن طبيعة العلاقات الأسرية التي نشأوا وترعرعوا بها بنسبة 79.69% من الإجابات للاختيار الأول أي أن علاقاتهم الأسرية قوية جدا، في حين مثلت نسبة 10.94% من الإجابات أن علاقاتهم الأسرية قوية، ومثلت نسبة 07.81% من الإجابات أنهم نشأوا ضمن علاقات أسرية متوسطة، أما بقية مفردات عينة البحث الذين أجابوا بأن علاقاتهم الأسرية ضعيفة وضعيفة جدا فكانت بنسبة 01.56% و 00.00% على التوالي.

من خلال الجدول السابق نلاحظ أم موظفي وعمال م ص م خ و م ص م ع وبنسبة تجاوزت 90.00% يتمتعون بعلاقات أسرية مقبولة إلى جيدة جدا، وهذا ما له أثر جد إيجابي على إكتساب الأفراد لقيم مشتركة تعمل على توجيه وتنميط سلوكياتهم،

الجدول رقم (17) هل تعتقد أن للدين أثر إيجابي على سلوكياتك.

النسب المئوية		التكرار		هل تعتقد أن للدين أثر إيجابي على السلوك
م ص م ع	م ص م خ	م ص م ع	م ص م خ	
% 90.63	% 93.86	58	107	نعم
% 09.37	% 06.14	06	07	لا
% 100	% 100	64	114	المجموع

يتبين لنا من خلال هذا الجدول الذي يوضح إجابات عينة الدراسة حول إعتقادهم بإيجابية تأثير الدين على سلوكياتهم، حيث أن أفراد م ص م خ كانت إجاباتهم بنسبة 93.86 % بنعم أي أن للدين أثر إيجابي وموجه قيمي لسلوكياتهم، في حين أن نسبة 06.14 % من الإجابات أوضحت أنهم لا يعتقدون بأثر الدين على تحسين وتوجيه سلوكياتهم.

في حين أن م ص م ع يتبين لنا من خلال الجدول أن ما نسبته 90.63 % من إجابات أفراد عينة الدراسة أوضحت أن للدين الأثر الإيجابي على الأفراد وعلى تنمية وتوجيه سلوكياتهم وجعلها إيجابية، في حين أن نسبة 09.37 % من الإجابات أوضحت أنه ليس للدين أي أثر على سلوكياتهم.

من خلال ما سبق يتضح لنا أن نمطي المؤسسات المدروسة يتفق غالبية منتسبيها حول رأيهم في التأثير الإيجابي للدين على سلوكياتهم وهذا يرجع أيضا لوحدة الدين المعتقد من طرفهم من جهة ولمجمل التعاليم والتوجيهات الإيجابية التي يحرص على ترسيخها بينهم.

الجدول رقم (18) هل عززت فيك مراحل الدراسة المختلفة قيم إيجابية.

النسب المئوية %		التكرارات		العينة هل عززت فيك مراحل الدراسة قيم إيجابية
م ص م ع	م ص م خ	م ص م ع	م ص م خ	
%65.63	%51.76	42	59	1- دائما.
%12.50	%19.30	08	22	2- غالبا.
%04.69	%17.54	03	20	3- أحيانا.
%01.56	%00.00	01	00	4- نادرا.
%15.62	%11.40	10	13	5- أبدا.
% 100	% 100	64	114	المجموع

نلاحظ من الجدول الذي يمثل مدى تأثير مراحل الدراسة المختلفة (المدرسية أو الجامعية) على إكتساب الأفراد لقيم إيجابية داخل المؤسسة حيث أن ما نسبته 51.76 % من إجابات مفردات عينة الدراسة بالنسبة لـ م ص م خ، يعتبرون أن مراحل الدراسة المختلفة دائماً ما عززت فيهم قيم إيجابية، في حين أن ما نسبته 19.30 % من الإجابات أشارت إلى أن المؤسسات التعليمية غالباً فقط ما يكون لها تأثير على القيم المحمولة، وأفادت نسبة 17.54 % من الإجابات بأن مؤسسات التعليم أحياناً ما كان لها الأثر على إكتسابهم لقيم إيجابية، وتشير نسبة 11.40 % من آراء عينة الدراسة أنهم لم يكتسبوا أبداً قيم إيجابية من خلال ما تلقوه في المؤسسات التعليمية، وتمثل نسبة 00.00 % أن المؤسسات التعليمية نادراً ما أثرت في سلوكياتهم أو إكتسبوا منها قيم إيجابية.

في حين أن الم ص م ع كانت إجابات عينة الدراسة بأن المؤسسات التعليمية بمختلف أطوارها دائماً عززت فيهم القيم الإيجابية بنسبة بلغت 65.63 %، في حين أن نسبة 12.50 % تمثل الإجابات التي أفادت بأن المؤسسات التعليمية غالباً ما إكتسبوا منها قيم إيجابية، أما 04.69 % فتمثلت إجابات عينة الدراسة حول أن المؤسسات التعليمية بمختلف أطوارها أحياناً فقط ما إكتسبوا منها قيم إيجابية، وتمثل نسبة 01.56 % و 15.62 % على التوالي ندرة وعدم إكتسابهم لقيم إيجابية من خلال مراحل التعليم المختلفة.

وبالنظر إلى النسب السابقة نجد أن م ص م خ و م ص م ع تشترك في كون الإجابات المتعلقة بالسؤال حول مدى تعزيز مراحل الدراسة المختلفة للقيم الإيجابية لديهم، تجاوزت نسبتها 80.00 % وهو مؤشر إيجابي حول إيجابية ما يتلقاه الفرد خلال مختلف مراحل التعليم، أما باقي الأفراد والذين يشكلون حوالي 20.00 % فالبرجوع إلى الجدول الخاص

بالمستوى التعليمي نجد أنهم الأفراد الذيم لا يكتسبون أي مستوى تعليمي أو الذين تركوا الدراسة في مراحلها الأولى.

الج

دول رقم (19) هل تعتقد أن لوسائل الإعلام المختلفة دورا في توجيه سلوكياتك.

النسب المئوية %		التكرارات		العينة
م ص م ع	م ص م خ	م ص م ع	م ص م خ	
60.94%	40.35%	39	34	هل تتم مراعات إقتراحاتكم عند إتخاذ القرارات
14.06%	16.67%	09	18	1- دائما.
17.19%	27.19%	11	41	2- غالبا.
04.69%	05.26%	03	12	3- أحيانا.
03.12%	10.53%	02	09	4- نادرا.
100%	100%	64	114	5- أبدا.
				المجموع

نلاحظ من الجدول الذي يمثل مدى مراعات إقتراحات وآراء ومساهمات العمال عند إتخاذ القرارات داخل المؤسسة أن ما نسبته 40.35 % من إجابات أفراد عينة البحث بالنسبة لـ م ص م خ، يعتبرون أن وسائل الإعلام دائما ما أثرت في توجيه سلوكياتهم، في حين أن ما نسبته 27.19 % من الإجابات أشارت إلى أن وسائل الإعلام المختلفة أحيانا فقط ما أثرت في إتخاذ قراراتهم، وأفادت نسبة 16.67 % من الإجابات بأنه غالبا ما تؤثر وسائل الإعلام في توجيه سلوكهم، وتشير نسبة 10.53 % من آراء عينة الدراسة أن وسائل الإعلام لم تؤثر أبدا في توجيه سلوكهم من خلال ما يتلقوه من مختلف البرامج، وتمثل نسبة 05.26 % أنه نادرا ما أثرت وسائل الإعلام ووجهت سلوكهم داخل المؤسسة او خارجها.

في حين أن الـ م ص م ع تمثل الإجابات التي أقرت بأنه و بصفة دائمة أثرت وسائل الإعلام المختلفة في توجيه سلوكهم ما نسبته 60.94 %، في حين أن نسبة 14.06 % تمثل الإجابات التي أفادت بأن تأثير وسائل الإعلام يكون غالبا على توجيه سلوكياتهم، أما نسبة 17.19 % فتمثلت الإجابات التي أقرت بأنه أحيانا فقط ما أثرت وسائل الإعلام على توجيه سلوكهم، وتمثل نسبة 04.69 % و 03.12 % على التوالي ندرة وعدم مساهمة وسائل الإعلام بصورة مطلقة في توجيه سلوكياتهم وخاصة داخل المؤسسة.

تلعب مختلف مؤسسات الإعلام دور بارزا في توجيه سلوكيات الأفراد وتنميطها وذلك من خلال مختلف البرامج سواء التلفزيونية الإذاعية أو المكتوبة، وبالنسبة للمؤسسات موضوع الدراسة بنمطها فأفرادها يتأثرون بشكل مستمر لتوجيه سلوكياتهم من خلال وسائل الإعلام المختلفة.

2- دور رأس المال الإجتماعي:

يساهم رأس المال الإجتماعي من خلال بنيته في تكوين جماعة عمل تتسم بقوة وإتساع ومرونة شبكة علاقاتها الإجتماعية، وعلى إعتبار أن جماعات العمل، تتعلق أساسا بمجموع أفراد المؤسسة كذات واعية، تعتبر أفعالهم وسلوكاتهم داخل المؤسسة حجر الزاوية، من خلال تمكين المؤسسة من أن تحافظ على وجودها وتحقق إستمرارها ويمكن لأفراد التنظيم أن يكونوا نسقا تعاونيا مع المؤسسة، ومن خلال دراستنا هاته سنحاول بالتحليل التطرق لثلاثة متغيرات إقتصادية و إجتماعية وتنظيمية يساهم من خلالها رأس المال الإجتماعي في تطوير وتحسين أداء المؤسسة من خلال مجموعة من المؤشرات تتضح لنا من خلال مايلي:

- الحفاظ على موارد المؤسسة وتمييتها.
- الإلتزام وإحترام أوقات العمل.
- الحفاظ على صورة المؤسسة ومساعدتها على الإنتشار.
- تكوين علاقات إجتماعية مع الزملاء والحفاظ عليها.
- تأدية المهام المطلوبة وفق ما هو محدد قانونا.
- إحترام اللوائح والقوانين التنظيمية.

الجدول رقم (20) يبين تقييم مفردات عينة الدراسة لعلاقتهم مع زملاء العمل.

النسب المئوية %		التكرارات		العينة
م ص م ع	م ص م خ	م ص م ع	م ص م خ	
43.75%	51.75%	28	59	1- جيدة جدا.
29.69%	22.81%	19	26	2- جيدة.
18.75%	17.54%	12	20	3- متوسطة.
03.13%	09.65%	02	11	4- ضعيفة.
04.68%	07.02%	03	08	5- ضعيفة جدا.
100%	100%	64	114	المجموع

يوضح الجدول الحالي آراء أفراد عينة الدراسة لـ م ص م خ حول علاقتهم مع زملاء العمل، حيث تشير نسبة 51.75 % من إجابات مفردات عينة الدراسة أن العلاقات مع زملاء العمل جيدة جدا، أما نسبة 22.81 % من الإجابات توضح أن العلاقات مع الزملاء جيدة، أما ما نسبته 17.54 % من الإجابات تشير بأنها متوسطة، أما العلاقات الضعيفة فقدرت نسبتها بـ 09.65 % في حين أن ما نسبته 07.02 % من المفردات يعتبرون أن علاقتهم بزملائهم ضعيفة جدا.

وبالنسبة لـ م ص م ع فإن آراء عينة الدراسة حول تقييمهم لعلاقتهم مع زملاء العمل تشير أن نسبة 43.75 % من الإجابات توضح أن العلاقات جيدة جدا مع زملاء العمل، أما نسبة 35.94 % من إجابات مفردات عينة البحث يرون أن العلاقات مع زملاء

العمل جيدة، و ما نسبته 18.75 % من الإجابات تشير بأنها علاقات متوسطة، أما العلاقات الضعيفة جدا فقدرت نسبتها بـ 04.68 % في حين أن ما قدرت نسبته بـ 03.13 % من الإجابات فإعتبروا أن العلاقات مع الزملاء ضعيفة.

يتضح لنا من خلال البيانات السابقة أن العلاقات الإجتماعية بين الأفراد داخل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العائلية تعتبر جيدة بنسبة بلغت 65.59 %، وبلغت النسبة 74.56 % للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة ما يعني أن إمكانية التعاون والتنسيق بين الأفراد موجودة فعليا، وإذا ما أضفنا نسبة من يعتبرون أن علاقاتهم متوسطة القوة مع زملائهم فستبلغ نسبة العلاقات المقبولة إجمالي 92.19 % في م ص م ع و نسبة 83.33 % وهي نسبة ممتازة حيث أن كلما كانت العلاقات الإجتماعية بين الأفراد مقبولة فذلك يعني أن المؤسسة ستنجح من الوصول إلى أهدافها.

وتلعب العلاقات الإجتماعية دورا أساسيا في سيرورة المؤسسة، ولتصورات أفراد الجماعة حول علاقاتهم مع باقي الأفراد كبير الأثر حول نوعية وقيمة العلاقات، فمن المطلوب من المؤسسات العمل أكثر على تقوية العلاقات بين الأفراد من خلال توفير جو من العمل الجماعي والتحفيز على تأدية المهام والوظائف بصورة مشتركة من أجل بلوغ أهداف التنظيم، فتكون تصور مشترك حول قوة وطبيعة العلاقات الإجتماعية من شأنه أن يساهم في تماثل الأهداف بين مختلف الأفراد.

الجدول رقم (21) يوضح إتجاهات عينة الدراسة حول قوة علاقاتهم بزملاء العمل.

النسب المئوية %		التكرارات		العينة	في حالة تعرضك لحادث مهني هل يتصل بك زملاؤك
م ص م ع	م ص م خ	م ص م ع	م ص م خ		
32.81%	13.16%	21	15	1- دائما.	
40.63%	36.84%	26	42	2- غالبا.	
14.06%	33.34%	09	38	3- أحيانا.	
09.38%	11.40%	06	13	4- نادرا.	
03.12%	05.26%	02	06	5- أبدا.	
100%	100%	64	114	المجموع	

من خلال الجدول نلاحظ أن ما نسبته 36.84 % من إجابات مفردات عينة البحث يرون أنه في حالة التعرض لحادث مهني غالبا ما يتصل أحد زملاءهم للإطمئنان على صحتهم، في حين أن نسبة 33.34 % مثلت الإجابة المتعلقة بأن إتصالهم كان أحيانا، في حين أن ما تمثله نسبة 13.16 % هو الإجابة على أن إتصالهم كان دائما، أما فيما يخص ندرة أو عدم إتصالهم فهي إجابات كانت بـ 11.40 % و 05.26 % على التوالي بالنسبة لـ م ص م خ.

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن ما نسبته 40.63 % من إجابات مفردات عينة البحث يرون أنه في حالة التعرض لحادث مهني غالبا ما يتصل أحد زملاءهم للإطمئنان

على صحتهم، في حين أن نسبة 32.81 % مثلت الإجابة المتعلقة بأن إتصالهم كان دائماً، في حين أن ما تمثله نسبة 14.06 % هو الإجابة على أن إتصالهم كان نادراً، أما فيما يخص ندرة أو عدم إتصالهم فهي إجابات كانت بـ 09.38 % و 03.12 % على التوالي بالنسبة لـ م ص م ع.

وعلى إعتبار أن الخيارات الثلاثة الأولى تحمل قيمة إيجابية فإن ما نسبته 87.50 % من الإجابات بالنسبة لـ م ص م ع و ما نسبته 83.34 % من الإجابات بالنسبة لـ م ص م خ تعتبر أن هناك إتصال من الزملاء حالة وقوع حادث أو طارئ وهو ما يعتبر مؤشر إيجابي حول قوة العلاقات الإجتماعية وكذا إستمراريتها حتى عندما يكون الأفراد خارج أماكن العمل.

ومن خلال المقارنة بين القيم المتحصل عليها بالنسبة لنمطي المؤسسات المدروسة فإن هناك تقارب في آراء مفردات عينة الدراسة حول موضوع إتصال الزملاء بهم في حالة التعرض لحوادث، وهو مؤشر جيد حول نوعية وقيمة العلاقات بين الأفراد فإستمرار العلاقات خارج محيط العمل يدل على تماسك الجماعة وجودة السلوك الجماعي.

الجدول رقم (22) يوضح آراء عينة الدراسة حول تخفيض الأجور ولو بصورة مؤقتة في حال تعرض المؤسسة لأزمة مالية.

النسب المئوية %		التكرارات		العينة
م ص م ع	م ص م خ	م ص م ع	م ص م خ	
%75.00	%71.05	48	81	1- موافق تماما.
%18.75	%14.04	12	16	2- موافق.
%04.69	%08.77	03	10	3- لا أدري.
%01.56	%03.51	01	04	4- غير موافق.
%00.00	%02.63	00	03	5- غير موافق تماما.
% 100	% 100	64	114	المجموع

نلاحظ أن هذا الجدول يمثل إمكانية الموافقة بتخفيض الأجور ولو بصورة مؤقتة في حال تعرض المؤسسة لأزمة مالية فما نسبته 71.05 % من إجابات المبحوثين بالنسبة لـ م ص م خ توضح الموافقة تماما، أما نسبة 14.04 % من مفردات عينة البحث فهم يوافقون ولكن بشروط أو مع تحفظات، أما نسبة 08.77 % فتمثل عدم معرفة أفراد عينة البحث برأيهم بشأن القرار المتخذ، في حين أن ما نسبته 03.51 % تمثل عدم الموافقة على التخفيض، بينما تمثل النسبة 02.63 % من أفراد العينة مجموعة الأفراد الغير موافقون بصورة مطلقة.

نلاحظ أن إجابات عينة الدراسة بالنسبة لـ م ص م ع حول إمكانية الموافقة على تخفيض الأجور ولو بصورة مؤقتة في حال تعرض المؤسسة لأزمة مالية أن ما نسبته 75.00 % من إجابات المبحوثين، توضح الموافقة تماما على تخفيض الأجور، أما نسبة 18.75 % من مفردات عينة البحث فهم يوافقون، أما نسبة 04.69 % فتمثل عدم إبداء أي رأي من طرف أفراد عينة البحث بالقرار الذي من الممكن أن يتخذه، في حين أن ما نسبته 01.56 % تمثل عدم الموافقة على التخفيض في الأجر، بينما تمثل النسبة 00.00 % من أفراد العينة غير موافقون تماما على إمكانية تخفيض أجورهم.

نستنتج من خلال ما ذكر سابقا أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة أو العائلية تحضى بدعم من طرف أفرادها في حالة إتخاذ قرارات لا تكون في صالحهم وهذا ربما يرجع إلى وضوح أهداف المؤسسة وتوفر هامش معتبر من الثقة المتبادلة بين الأفراد والمؤسسة حيث تمثل نسبة 85.09 % و 93.75 % على التوالي من إجابات عينة الدراسة موافقتهم على تخفيض الأجور في حالة تعرض المؤسسة لأزمة إقتصادية، ولكن يبقى أن هذا النمط من المؤسسات لم يصل إلى درجة 100 % من الثقة المتبادلة بين المؤسسة وبين أعضائها حيث تمثل نسبة 14.91 % و 06.25 % على التوالي مجموع أفراد المؤسسات الذين لا يوافقون على تخفيض أجورهم في حالة تعرض المؤسسة لأزمة إقتصادية، ولكن يبقى كذلك شح مناصب العمل وقلتها ربما من أبرز الأسباب التي تدفع بالأفراد إلى قبول إجراءات المؤسسة حتى ولو لم يكونوا مقتنعين بها، وسنتأكد من هذا التخمين من خلال جدول مركب يبين آراء العينة حول تخفيض الأجور و مدى قبولهم للخروج من المؤسسة في حالة توفر عروض عمل أخرى.

ومن خلال المقارنة بين النتائج المتحصل عليها نجد أن كلا النمطين من المؤسسات يتوفر على درجة جيدة جدا من ثقة أفرادها بالمؤسسة وقرارات المسيرين بما يخدم مصالح المؤسسة والأفراد على حد سواء.

نستنتج من خلال ما ذكر سابقا أن الأفراد المنتمين لهاته المؤسسات تتوفر لديهم ثقة ومسؤولية إجتماعية تجاه المؤسسة، مبنية أساسا على ما تقدمه المؤسسة وتزود به الأفراد، فالمؤسسة تلعب دور أساسي في توجيه سلوكيات الأفراد، وتوحيد الرؤى والأهداف، وتحفيز الأفراد للإلتفاف حول أهداف المؤسسة والإيمان بها، والعمل على الوصول إليها، بما يعمل ويساعد على تجاوز المؤسسة للأزمات في حالة ما تعرضت لها. فالأفراد من خلال تخفيض أجورهم فهم لا يساعدون المؤسسة على تخطي أزماتها وحسب وإنما يساهمون في الحفاظ على مناصب عملهم كذلك.

الجدول رقم (23) يوضح آراء عينة الدراسة حول إستهلاك منتجاتهم.

النسب المئوية		التكرار		العينة هل تستهلك منتجات المؤسسة التي تعمل بها
م ص م ع	م ص م خ	م ص م ع	م ص م خ	
%95.31	%88.60	61	101	1- نعم.
% 04.69	% 11.40	03	13	2- لا.
% 100	% 100	64	114	المجموع

نلاحظ من الجدول أن ما نسبته 88.60 % من مفردات عينة البحث في م ص م خ يستهلكون منتجات المؤسسة التي يعملون بها، أما ما نسبته 11.40 % من مفردات عينة البحث فلا يستهلكون منتجات المؤسسة التي يعملون بها.

وبالنسبة لأفراد م ص م ع نلاحظ من الجدول أن ما نسبته 95.31 % من مفردات عينة البحث يستهلكون منتجات المؤسسة التي يعملون بها، أما ما نسبته 04.69 % من مفردات عينة البحث فلا يستهلكون منتجات المؤسسة التي يعملون بها.

وبالمقارنة بين نمطي المؤسسات نجد أن أفرادها لهم نفس التوجه وذلك من خلال إستهلاكهم لمنتجات المؤسسة التي يعملون بها، ما يعتبر مؤشر إيجابي حول توافر قدر كبير من ثقة الأفراد بمنتجات مؤسساتهم ومنه ثقتهم بمؤسساتهم، وهذا نتيجة وجود توجه واضح من المؤسسة نحو بناء ثقة مع أفرادها تكون متمحورة حول وضوح الأساليب التنظيمية، التسييرية، والإنتاجية.

الجدول رقم (24) يوضح المساهمة في التسويق لمنتجات المؤسسة.

النسب المئوية		التكرار		هل تساهم في التسويق لمنتجات مؤسستك
م ص م ع	م ص م خ	م ص م ع	م ص م خ	
81.25 %	76.32 %	52	87	1- نعم.
18.75 %	23.68 %	12	27	2- لا.
100 %	100 %	64	114	المجموع

يتبين لنا من خلال هذا الجدول الذي يوضح إمكانية التسويق لمنتجات المؤسسة من طرف الأفراد أن م ص م خ مثلت بها نسبة 76.32 % من إجابات أفراد عينة الدراسة إمكانية التسويق لمنتجات المؤسسة، في حين أن نسبة 23.68 % من الإجابات أوضحت عدم إمكانية التسويق لمنتجات مؤسستهم.

وبالنسبة م ص م ع يتبين لنا من خلال الجدول أن نسبة 81.25 % من إجابات أفراد عينة الدراسة أوضحت إمكانية التسويق لمنتجات المؤسسة، في حين أن نسبة 18.75 % من الإجابات أوضحت عدم إمكانية التسويق لمنتجات مؤسستهم لدى معارفهم.

من خلال ما سبق نلاحظ أنه في هذا السؤال يتقاسم مفردات عينة الدراسة بالنسبة للمؤسسات م ص م خ و م ص م ع نفس التوجه من خلال التسويق لمنتجات المؤسسة وهو ما يساهم بصورة واضحة المؤسسة في إيجاد مستهلكين جدد ومن ثم توسيع إنتاجها وتوزيعها بما يساهم في نمو المؤسسة والمحافظة على إستقرارها، فوجود هاته النظرة المشتركة بين الأفراد والمؤسسات من خلال البحث عن تحقيق أهم أهداف المؤسسة

المتمثل في تسويق المنتج وبيعه وتحقيق الأرباح، هو دليل على إكتساب المؤسسة لثقة أفرادها.

إن توجه الأفراد نحو الحديث عن المؤسسة بصورة إيجابية خارج أوقات العمل هو نتيجة علاقة متجاوزة لجدران المؤسسة، فعمل الأفراد على التسويق لمنتجات المؤسسة يدل على ولاءهم وإيمانهم بمؤسستهم وأن إستمرارها هو إستمرار لوظائفهم وأن تحقيق أهداف المؤسسات هو تحقيق لأهدافهم كذلك.

الجدول رقم (25) يوضح طريقة التصرف في حالة التعرض لمشكل في العمل.

النسب المئوية		التكرارات		العينة كيف تتصرف عند تعرضك لمشكل في العمل
م ص م ع	م ص م خ	م ص م ع	م ص م خ	
12.50 %	13.15 %	08	15	1- تتصرف على حسب ما تنص عليه اللوائح والقوانين.
29.68 %	23.68 %	19	27	2- تتصرف حسب خبراتك الشخصية في العمل.
50.00 %	40.35 %	32	46	3- تتصرف بعد إستشارة أحد الزملاء.
15.62 %	18.42 %	10	21	4- تتصرف بعد إستشارة المسؤول المباشر.
100 %	100 %	64	114	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن ما نسبته 40.35 % من إجابات مفردات عينة البحث، في م ص م خ حول طريقة التصرف في حالة التعرض لمشكل في العمل، أشارت إلى تصرفهم بعد إستشارة أحد الزملاء، في حين أن نسبة 23.68 % مثلت الإجابة المتعلقة بتصرفهم حسب خبراتهم الشخصية في العمل، في حين أن التصرف بعد إستشارة المسؤول المباشر تمثله نسبة 18.42 %، أما التصرف على حسب ما تنص عليه اللوائح والقوانين فكانت نسبته لا تتعدى 13.15 %.

نلاحظ من خلال الجدول السابق أنه بالنسبة لـ م ص م ع تشير ما نسبته 50.00 % من إجابات مفردات عينة البحث حول أسلوب التصرف في حالة التعرض لمشكل في

العمل أنهم يتصرفون بعد إستشارة أحد الزملاء، في حين أن نسبة 29.68% مثلت الإجابة المتعلقة بتصرفهم حسب خبراتهم الشخصية في العمل في حين أن التصرف بعد إستشارة المسؤول المباشر تمثله نسبة 15.62% أما التصرف على حسب ما تنص عليه اللوائح والقوانين فكانت نسبته 12.50% .

إن المقارنة بين م ص م خ و م ص م ع من خلال هذا السؤال تشير إلى توافق الإجابات بين أفراد المؤسسات موضوع الدراسة، فالأفراد يميلون إلى الإستعانة بأحد زملاء العمل خلال التعرض لمشكل في العمل والبحث عن حلول من خلال التشاور مع من يملكون ربما الخبرة أو الحكمة، وهذا من أجل تفادي أي مشاكل مع المؤسسة.

إن الإلتزام بالقوانين واللوائح التنظيمية الرسمية الخاصة بالمؤسسات موضوع الدراسة، لا توفر للأفراد المنتمين للمؤسسات هامش الثقة المرجو من خلالها، ولذلك يذهب الأفراد للبحث عن حلول خارج الإطار التنظيمي، ومنه فإن على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تحاول تكييف وتحديث وإثراء قوانينها ولوائحها التنظيمية بما يعمل على إكتساب الأفراد للثقة التنظيمية وبالتالي اللجوء للمؤسسة حال وقوعهم في أي مشاكل مهنية.

الجدول رقم (26) هل تحترم أوقات الدخول و الخروج من العمل.

النسب المئوية		التكرارات		العينة هل تحترم أوقات الدخول والخروج من العمل
م ص م ع	م ص م خ	م ص م ع	م ص م خ	
76.56%	60.53%	49	69	1- دائما.
21.88%	31.58%	14	36	2- غالبا.
01.56%	06.14%	01	07	3- أحيانا.
00.00%	01.75%	00	02	4- نادرا.
00.00%	00.00%	00	00	5- أبدا.
100%	100%	64	114	المجموع

يتبين لنا من خلال هذا الجدول الذي يوضح إحترم أوقات الدخول و الخروج للعمل أن نسبة 60.53 % من إجابات أفراد عينة الدراسة بالنسبة لم ص م خ أوضحو دوام المواظبة و إحترام أوقات العمل، في حين أن نسبة 31.58 % من الإجابات أوضحت أنها غالبا ما تحترم أوقات العمل، في حين أن نسبة 06.14 % من إجابات مفردات عينة البحث تشير إلى أن إحترام أوقات الدخول والخروج من العمل يكون أحيانا، ومثلت ما نسبته 01.75 % من إجابات أفراد عينة البحث ندرة إحترام أوقات العمل، في حين مثلت نسبة من لا يحترمون أوقات الدخول والخروج للعمل بصورة دائمة نسبة 00.00% . وبالنسبة لم ص م ع يتبين لنا من خلال الجدول أن نسبة 76.56 % من إجابات أفراد عينة الدراسة أوضحو دوام المواظبة وإحترام أوقات الدخول والخروج من العمل، في حين أن نسبة 21.88 % من الإجابات أوضحت أن إحترامها لأوقت العمل يكون في الغالب،

في حين أن نسبة 01.56 % من إجابات مفردات عينة البحث تشير إلى أن إحترام أوقات الدخول و الخروج للعمل يكون أحياناً، في حين أن ما نسبته 00.00 % من إجابات أفراد عينة البحث تشير إلى ندرة وعدم إحترام أوقات العمل. تتشابه المؤسسات محل الدراسة سواءاً منها الخاصة أو العائلية في إحترام أفرادها لأوقات الدخول والخروج من العمل بنسبة بلغت 92.11 % بالنسبة لـ م ص م خ و 98.44 % بالنسبة لـ م ص م ع، للإختيارين الأول والثاني وهي نسبة جد مرتفعة تدل على إحترام الافراد للإجراءات التنظيمية المتعلقة بالعمل.

3- دور رأس المال الإجتماعي في إنتاج وإعادة إنتاج المؤسسة الاقتصادية:

تمر المؤسسة الاقتصادية في مراحل حياتها المختلفة بالعديد من التحديات والصعوبات التي تعترض طريق إستقرارها و نموها و إستمرارها، وما على المؤسسة إلا أن تبحث عن الحلول التي تمكنها من تجاوز مختلف العقبات، تمثل الحلول للمؤسسة ضرورة التوفيق بين كيانات المؤسسة المختلفة، الإجتماعية الاقتصادية والتنظيمية، وكما رأينا في المحاور السابقة أن المؤسسة تحاول بناء رأس مالها الإجتماعي من خلال كسب الثقة مع أفرادها والعمل على شفافية إجراءاتها التنظيمية وعدالتها، وتحفيزها لبناء شبكة من العلاقات الإجتماعية القوية بين أفرادها، فإن الأفراد كذلك من خلال بنية رأس المال الإجتماعي يحاولون العمل على تبني أهداف المؤسسة وتحقيقها، ويكون دور رأس المال الإجتماعي في المؤسسة كمرافق ومساهم في مختلف كيانات المؤسسة من خلال النقاط التالية:

- توفير المناخ التنظيمي الجيد يساهم في تحقيق الرضى الوظيفي.
- العمل على نشر وترسيخ الثقة التنظيمية يساهم في الإلتزام التنظيمي.
- عمل الأفراد على تحقيق أهداف المؤسسة من خلال بناء علاقات إجتماعية قوية.
- مساهمة الأفراد في حل مشاكل المؤسسة ومساعدتها على مجابهة التغيرات الداخلية والخارجية.

➤ إهتمام المؤسسة بمختلف المتطلبات الاقتصادية والإجتماعية للأفراد.

وسنحاول من خلال تحليل البيانات المتعلقة بهذا المحور شرح هذه النقاط المختلفة:

الجدول رقم (27) هل تحصل على أجر منتظم أثناء فترة عملك بالمؤسسة.

النسب المؤوية		التكرار		هل
م ص م ع	م ص م خ	م ص م ع	م ص م خ	تتصل هلأ أجر منتظم
% 100	% 100	64	114	1- نعم.
% 00.00	% 00.00	00	00	2- لا.
% 100	% 100	64	114	المجموع

يوضح الجدول الحالي الإجابة على سؤال حصول الأفراد على أجر منتظم أثناء فترة العمل بالمؤسسة، وبالنسبة لـ م ص م خ تشير نسبة 100.00 % من الإجابات أن حصولهم على الأجر يكون بشكل منتظم أثناء فترة العمل بالمؤسسة، أما نسبة 00.00 % من الإجابات تشير إلى عدم الحصول على أجر منتظم أثناء فترة العمل بالمؤسسة. في حين أن م ص م ع تشير ما نسبة 100.00 % من إجابات مفردات عينة الدراسة أن حصولهم على الأجر يكون بشكل منتظم أثناء فترة العمل بالمؤسسة، أما نسبة 00.00 % من الإجابات فتشير إلى عدم الحصول على أجر منتظم أثناء فترة العمل بالمؤسسة.

نستخلص من الجدول أن المؤسسات موضوع الدراسة تشترك وتتقاطع في عملية الأجور، حيث يتم منحها بصورة منتظمة وهو ما يعمل على خلق جو من التساند والثقة بين الأفراد والمؤسسة.

الجدول رقم (28) هل هناك ضمانات للحصول على التقاعد.

النسب المئوية %		التكرار		هل هناك ضمانات للحصول على التقاعد
م ص م ع	م ص م خ	م ص م ع	م ص م خ	
79.69 %	72.81 %	51	83	1- نعم.
20.31 %	18.42 %	13	21	2- لا.
100 %	100 %	64	114	المجموع

يوضح الجدول إجابات مفردات عينة الدراسة حول وجود ضمانات من طرف المؤسسة بالحصول على التقاعد، و بالنسبة لـ م ص م خ حيث تشير نسبة 72.81 % من إجابات مفردات عينة البحث تشير إلى وجود ضمانات بالحصول على التقاعد أما نسبة 18.42 % من الإجابات فقالت بعدم إمكانية الحصول على التقاعد. أما م ص م ع فنسبة 79.69 % من إجابات مفردات عينة البحث أشارو إلى وجود ضمانات من طرف المؤسسة للحصول على تقاعد، أما نسبة 20.31 % من الإجابات تنفي وجود ضمانات للحصول على التقاعد.

الجدول رقم (29) هل تشعر بالأمان في وعلى منصب عملك.

النسب المئوية %		التكرار		العينة هل تشعر بالأمان في وعلى منصب عملك
م ص م ع	م ص م خ	م ص م ع	م ص م خ	
% 87.50	% 92.11	56	105	1- نعم.
% 12.50	% 07.89	08	09	2- لا.
% 100	% 100	64	114	المجموع

يوضح الجدول الشعور بالأمان في وعلى منصب العمل، وقد جاءت إجابات مفردات عينة البحث بالشكل الآتي، تمثل نسبة 92.11 % الشعور بالأمان في وعلى منصب العمل، وجاءت نسبة 07.89 % بعدم الشعور بالأمان في وعلى منصب العمل بالنسبة لـ م ص م خ.

وقد جاءت إجابات مفردات عينة البحث م ص م ع حيث مثلت نسبة 87.50 % الشعور بالأمان في وعلى منصب العمل، وجاءت نسبة 12.50 % بعدم الشعور بالأمان في وعلى منصب العمل.

نستنتج أنه بالنسبة لنمطي المؤسسات المدروسة فإن الموظفين يحملون نفس المعتقدات والتوجهات الفكرية في الاعتقاد بالأمن في وعلى منصب العمل.

الجدول رقم (30) ما هو السبب المحدد للشعور بالإنتماء للمؤسسة.

النسب المئوية %		التكرارات		العينة	ما هو السبب المحدد للشعور بالإنتماء للمؤسسة
م ص م ع	م ص م خ	م ص م ع	م ص م خ		
26.56 %	20.17 %	17	23	1- المكانة المكتسبة داخل المؤسسة من خلال طبيعة العمل أو الوظيفة التي تؤديها.	
15.63 %	22.81 %	10	26	2- الأجر المتحصل عليه من الوظيفة.	
46.88 %	50.88 %	30	58	3- المكانة الإجتماعية المكتسبة داخل المجتمع من خلال المؤسسة.	
10.94 %	06.14 %	07	07	4- ما تقدمه من إنجازات تفيد المؤسسة و المجتمع.	
100 %	100 %	64	114	المجموع	

نلاحظ من خلال الجدول أن رأي مفردات عينة البحث حول السبب المحدد للشعور بالإنتماء للمؤسسة، بالنسبة لـ م ص م خ كانت بنسبة 50.88 % للمكانة الإجتماعية المكتسبة داخل المجتمع من خلال المؤسسة، أما ما نسبته 22.81 % من الإجابات فتوضح أن السبب الأساسي هو الأجر المتحصل عليه من الوظيفة، أما نسبة 20.17 % من إجابات مفردات العينة فإعتبروا أن المكانة المكتسبة داخل المؤسسة من خلال طبيعة العمل أو الوظيفة التي يؤديها، وجاءت الإجابات حول السؤال المتعلق بما يقدمه الفرد من إنجازات تفيد المؤسسة و المجتمع بنسبة 06.14 %.

نلاحظ من خلال الجدول أن رأي مفردات عينة البحث حول السبب المحدد للشعور بالإنتماء للمؤسسة كانت بنسبة 46.88 % للمكانة الإجتماعية المكتسبة داخل المجتمع من خلال المؤسسة أما ما نسبته 26.56 % من الإجابات فتوضح أن السبب الأساسي هو المكانة المكتسبة داخل المؤسسة من خلال طبيعة العمل أو الوظيفة التي يؤديها أما نسبة 15.63 % من إجابات مفردات العينة فإعتبروا أن الأجر المتحصل عليه من الوظيفة هو سبب الشعور بالإنتماء للمؤسسة وجاءت الإجابات حول ما تقدمه من إنجازات تفيد المؤسسة و المجتمع بنسبة 10.94 % فيما يخص م ص م ع.

الجدول رقم (31) على أي أساس يتم ترقية العمال بالمؤسسة.

النسب المئوية %		التكرارات		العينة	على أي أساس تتم الترقية
م ص م ع	م ص م خ	م ص م ع	م ص م خ		
26.56 %	65.79 %	17	75	1- بالإعتماد على المسار المهني للعامل أو الأقدمية.	
18.75 %	21.93 %	12	25	2- بالإعتماد على الكفاءة و الإنجاز.	
31.25 %	07.02 %	20	08	3- بالإعتماد على ما يملكه العامل من علاقات شخصية مع مسير المؤسسة.	
25.04 %	05.26 %	16	06	4- بالإعتماد على إنتماء العامل.	
100 %	100 %	64	114	المجموع	

نلاحظ من خلال الجدول والذي يوضح أساس ترقية العمال بالمؤسسة فما نسبته 65.79 % من إجابات مفردات عينة البحث كانت بالإعتماد على المسار المهني للعامل أو الأقدمية، في حين أن نسبة 21.93 % مثلت الإجابة المتعلقة بالإعتماد على الكفاءة والإنجاز، أما بالإعتماد على ما يملكه العامل من علاقات شخصية مع مسير المؤسسة فمثلته نسبة 07.02 %، أما فيما يخص الإعتماد على إنتماء العامل فكانت بنسبة لا تتعدى 05.26 % وهذا بالنسبة لـ م ص م خ.

و نلاحظ بالنسبة لـ م ص م ع أن ما نسبته 31.25 % من إجابات مفردات عينة البحث أشاروا إلى أن الترقية تكون بالإعتماد على ما يملكه العامل من علاقات شخصية مع مسير المؤسسة في حين أن نسبة 26.56 % مثلت الإجابة المتعلقة بالإعتماد على المسار المهني للعامل أو الأقدمية، أما الإعتماد على إنتماء العامل فمثلته نسبة 25.04 %، أما فيما يخص الإعتماد على الكفاءة والإنجاز فكانت بنسبة لا تتعدى 18.75 %.

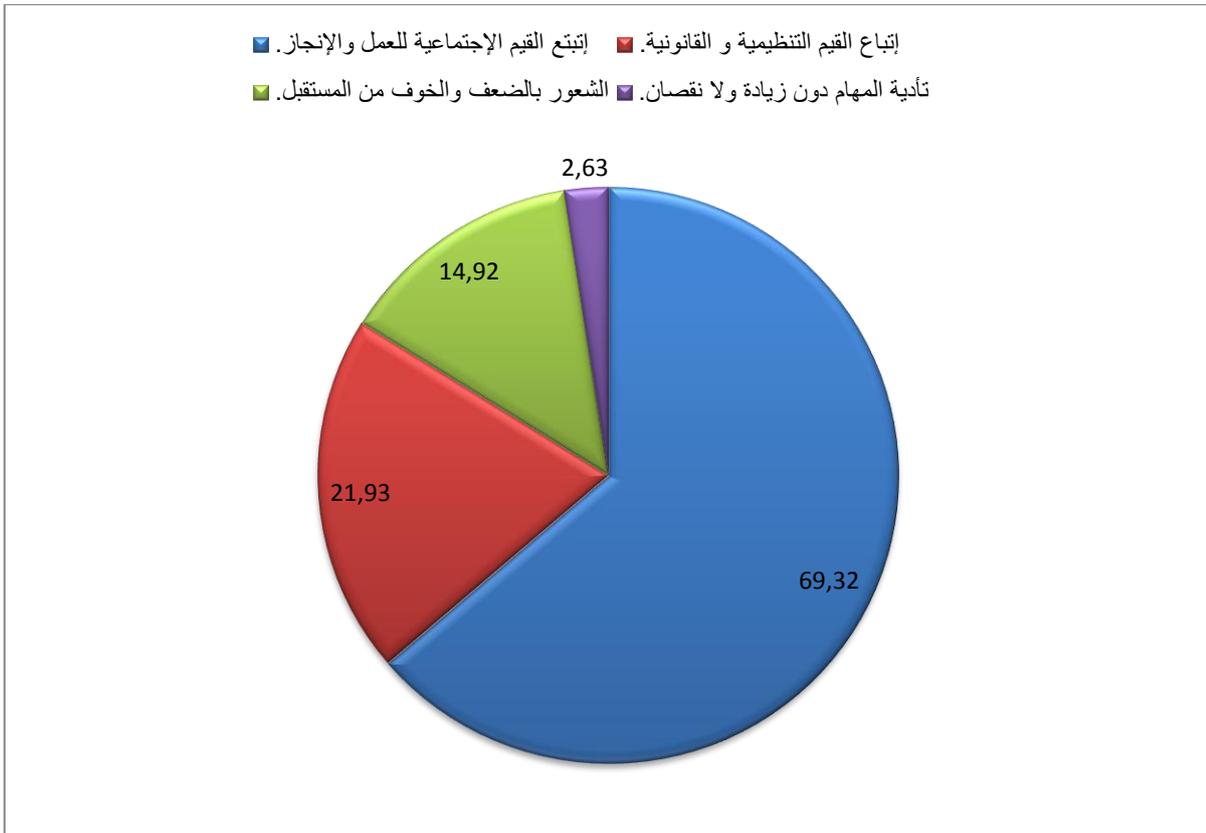
الجدول رقم (32) ما هو الموجه لسلوك الفرد داخل المؤسسة.

النسب المئوية %		التكرارات		العينة	ما هو موجه سلوكياتك داخل المؤسسة
م ص م ع	م ص م خ	م ص م ع	م ص م خ		
59.38 %	69.32 %	38	79	1- إتباع القيم الإجتماعية للعمل والإنجاز.	
18.75 %	21.93 %	12	25	2- إتباع القيم التنظيمية و القانونية.	
21.87 %	14.92 %	14	17	3- العمل من أجل الجماعة ونكران الذات.	
00.00 %	02.63 %	00	03	4- العمل من أجل تحقيق المصالح الفردية.	
100 %	100 %	64	114	المجموع	

يوضح الجدول المحدد الأساسي لسلوك الفرد داخل المؤسسة، وقد جاءت إجابات مفردات عينة البحث بالنسبة لـ م ص م خ بالشكل الآتي، تعتقد نسبة 69.32 % بإتباع القيم الإجتماعية للعمل والإنجاز، وجاءت نسبة 21.93 % لتعبر على إتباع القيم التنظيمية و القانونية، وتمثل نسبة 14.92 % أن العمل من أجل الجماعة و نكران الذات هو المحدد الأساسي لسلوك الفرد داخل المؤسسة، ومثلت نسبة 02.63 % خيار أن العمل من أجل تحقيق المصالح الفردية هو المحدد الأساسي لسلوك الفرد داخل المؤسسة. وقد جاءت إجابات مفردات عينة البحث بالشكل الآتي حيث يعتقد نسبة 59.38 % بإتباع القيم الإجتماعية للعمل و الإنجاز، وجاءت نسبة 21.87 % لتعبر على إتباع القيم التنظيمية والقانونية وتمثل نسبة 18.75 % أن العمل من أجل الجماعة ونكران الذات هو المحدد الأساسي لسلوك الفرد داخل المؤسسة ومثلت نسبة 00.00 % العمل

من أجل تحقيق المصالح الفردية يكون المحدد الأساسي لسلوك الفرد داخل المؤسسة بالنسبة لمفردات عينة البحث م ص م ع. وسنستعرض الجدول السابق من خلال الدائرة النسبية:

الشكل رقم (5) دائرة نسبية توضح الفعل الموجه لسلوك الفرد داخل م ص م خ.



الشكل رقم (6) دائرة نسبية توضح الفعل الموجه لسلوك الفرد داخل م ص م ع.



الجدول رقم (33) يوضح إتجاهات عينة الدراسة حول مدى مساهمة العلاقات الجيدة مع زملاء العمل في تحقيق أهداف المؤسسة:

النسب المئوية %		التكرارات		العينة
م ص م ع	م ص م خ	م ص م ع	م ص م خ	
				هل تؤدي العلاقات الجيدة مع الزملاء إلى تحقيق الأهداف
75.00%	76.32%	48	87	1- موافق تماما.
15.63%	11.40%	10	13	2- موافق.
06.25%	09.65%	04	11	3- لا أدري.
03.12%	00.88%	02	01	4- غير موافق.
00.00%	01.75%	00	02	5- غير موافق تماما.
100%	100%	64	114	المجموع

يتبين لنا من خلال هذا الجدول الذي يوضح تحقيق أهداف المؤسسة من خلال إمتلاك شبكة من العلاقات الجيدة مع زملاء العمل، ففي م ص م خ جاءت الإجابات بما نسبته 76.32 % من إجابات أفراد عينة الدراسة بأنهم موافقون تماما على أن العلاقات الجيدة مع الزملاء تساهم في تحقيق أهداف المؤسسة، في حين أن نسبة 11.40 % من الإجابات أوضحت موافقتهم، في حين أن نسبة 09.65 % من إجابات مفردات عينة البحث يشيرون إلى عدم معرفتهم بمدى مساهمة العلاقات مع الزملاء في تحقيق الأهداف في حين أن ما نسبته 00.88 % من الإجابات تشير إلى عدم موافقتهم على الرأي، بينما تمثل نسبة 01.75 % عدم موافقتهم تماما على الأمر.

أما بالنسبة لـ م ص م ع يتبين لنا من خلال الجدول أن ما نسبته 75.00 % من إجابات أفراد عينة الدراسة أوضحت موافقتهم تماما على الرأي القائل بأن العلاقات الجيدة مع زملاء العمل تؤدي إلى تحقيق أهداف المؤسسة في حين أن نسبة 15.63 % من

الإجابات أوضحت موافقتهم، في حين أن نسبة 06.52 % من إجابات مفردات عينة البحث يشيرون إلى عدم وجود آراء لديهم حول الموضوع، وتمثل ما نسبته 03.12 % من الإجابات إلى عدم موافقتهم، بينما تمثل نسبة 00.00 % عدم موافقتهم تماما.

وبالمقارنة بين م ص م خ و م ص م ع نلاحظ أن أفراد المؤسسات يتفوقون على أن العلاقات الجيدة مع زملاء العمل تؤدي إلى تحقيق الأهداف بنسبة بلغت 87.72 % و 90.63 % على التوالي ومنه فعلى المؤسسات أن تضاعف جهودها من أجل تقوية وتعزيز العلاقات بين أفرادها بما يساهم بصورة مباشرة في تحقيق أهداف المؤسسة، فمن خلال الجماعة يتمكن الأفراد من التعبير عن أفكارهم ومشاعرهم بكل حرية، ويكتسب الأفراد ثقة متبادلة بينهم إضافة إلى تقاسمهم قيم مشتركة تشكل تكاملا فيما بينهم، هذا التكامل يكون دافعا للإلتزام بالقيم وتحقيق الأهداف الجماعية.

إن توفير المؤسسة للمتطلبات التنظيمية التي تساهم في خلق تقوية والحفاظ على العلاقات بين أفرادها يعود بصورة إيجابية على المؤسسة من خلال التعاون والتنسيق بين الأفراد من أجل إنجاز المهام والوظائف بصورة جماعية.

الجدول رقم (34) يوضح مدى مبادرة أفراد المؤسسة لتأدية عمل جماعي أو مساعدة

بعضهم:

النسب المئوية %		التكرار		العينة هل تشارك بتأدية عمل جماعي
م ص م ع	م ص م خ	م ص م ع	م ص م خ	
92.19 %	92.98 %	59	106	1- نعم.
07.81 %	07.02 %	05	08	2- لا.
100 %	100 %	64	114	المجموع

يوضح الجدول مدى مبادرة الأفراد لتأدية عمل جماعي أو مساعدة بعضهم، فبالنسبة لـ م ص م خ تشير نسبة 92.98 % من الإجابات أنهم يميلون إلى تأدية عمل جماعي أو مساعدة بعضهم، أما نسبة 07.02 % من الإجابات تنفي إمكانية المبادرة لتأدية عمل جماعي أو مساعدة بعضهم.

وفيما يخص م ص م ع يوضح الجدول أن نسبة 92.19 % من الإجابات يوضح فيها المستجوبون أنهم يأدون الأعمال الجماعية أو يساعدون بعضهم، أما نسبة 07.81 % من الإجابات تنفي إمكانية القيام بتأدية عمل جماعي أو مساعدة بعضهم.

ومن خلال المقارنة بين النتائج الواردة في الجدول أعلاه يتبين لنا أن الأفراد في نمطي المؤسسات يحملون نفس الأفكار والتصورات حول العمل الجماعي، وهي بالتأكيد نتيجة تستمد خاصيتها من تكوين الفرد الجزائري الذي يميل إلى التجمع والجماعات بدلا من الفردانية، وهو ما يساهم إذا ما تم إستغلاله بالشكل المطلوب في تحقيق مستويات عالية من الإنتاجية، ونقصد بالإستغلال هنا تمييط وتنظيم هاته الجماعات وفق أسس ومبادئ

مشتركة تكون بمثابة الحافز للأفراد من أجل الإنضمام لها بما يخدم أهدافهم و أهداف المؤسسة.

إن توفر الأفراد على فضيلة المؤنسة الإجتماعية، يساهم بشكل مباشر في تقوية العلاقات الإجتماعية لدى أعضاء المؤسسة حيث أن أغلب مفردات عينة الدراسة سواء في م ص م خ أو م ص م ع يميلون إلى تأدية المهام والوظائف في جماعات، حيث توفر جماعات العمل علاقات وثيقة وتماسك بين الأفراد، حيث تكون جميع الأنشطة تبادلية بين الأفراد ويتم حل المشكلات في جو من التساند والتآزر ما ينتج عنه الشعور بالإنتماء للجماعة ومنه العمل على تحقيق أهداف الجماعة والتي هي أساسا أهداف المؤسسة.

الجدول رقم (35) يوضح تصرف أفراد المؤسسة إتجاه ممتلكات المؤسسة و مصادر الطاقة (ماء, كهرباء..) في أماكن العمل.

النسب المئوية %		التكرار		العينة هل تعمل على الحفاظ والإستغلال الأمثل لموارد المؤسسة
م ص م ع	م ص م خ	م ص م ع	م ص م خ	
% 79.69	% 84.21	51	96	نعم
%20.31	%15.79	13	18	لا
% 100	% 100	64	114	المجموع

نلاحظ أن الجدول يمثل إجابات عينة الدراسة حول سؤال يتعلق بحفاظهم على موارد المؤسسة فكانت إجابات أفراد م ص م خ بنسبة 84.21 % من مفردات عينة البحث يعملون على الحفاظ على ممتلكات المؤسسة و كذا الإستغلال الأمثل لمختلف مصادر الطاقة، في حين عبر ما نسبته 15.79% من المفردات عن عدم إهتمامه لا بالحفاظ على ممتلكات المؤسسة ولا بالإستغلال الأمثل لمصادر الطاقة. أما مفردات م ص م ع فكانت إجاباتهم كالتالي ما نسبته 79.69 % كانوا إيجابيين ويعملون للحفاظ على مصادر الطاقة وحسن إستغلالها، أما ما نسبته 20.31 % من مفردات عينة البحث فأجابوا بعدم إهتمامهم بمصادرة الطاقة ولا بكيفية إستهلاكها ولا بالحفاظ على ممتلكات المؤسسة.

من خلال الجدول يتضح لنا أن أفراد م ص م خ و م ص م ع يتفقون حول ضرورة الحفاظ على ممتلكات المؤسسة وكذا ضرورة الحفاظ على مصادر الطاقة لأن كل منهما يساهم بشكل مباشر في تحقيق إستمرارية إقتصادية للمؤسسة من خلال تخفيض التكاليف، إضافة إلى أن هذه العملية نابعة من فكرة أساسية مفادها أن إستمرار المؤسسة يعني لهم إستمرار وظائفهم كما أن الإدارة العليا للمؤسسة في الغالب هي من تبادر إلى مثل هاته الإجراءات فكان لها الصدى من طرف الأفراد.

الجدول رقم (36) يوضح مدى الموافقة على العمل لساعات إضافية أو العمل في عطل نهاية الأسبوع في حالة طلب ذلك من طرف المؤسسة.

النسب المئوية %		التكرار		العينة
م ص م ع	م ص م خ	م ص م ع	م ص م خ	
				هل تعمل لساعات إضافية
87.50%	80.70%	56	92	1- نعم.
12.50%	19.29%	08	22	2- لا.
100%	100%	64	114	المجموع

يتبين لنا من خلال هذا الجدول الذي يوضح إمكانية العمل لساعات إضافية أو العمل في عطل نهاية الأسبوع، أن نسبة 80.70% من إجابات أفراد عينة الدراسة في م ص م خ أوضحوا قبولهم بالعمل لساعات إضافية أو في عطل نهاية الأسبوع في حالة طلب المؤسسة لذلك، في حين أن نسبة 19.29% من الإجابات أوضحوا عدم قبولهم العمل لساعات إضافية أو العمل في عطل نهاية الأسبوع.

وبالنسبة لم ص م ع يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 87.50% من إجابات أفراد عينة الدراسة أوضحوا قبولهم بالعمل لساعات إضافية أو في عطل نهاية الأسبوع، في حين أن نسبة 18.75% من الإجابات أوضحوا عدم قبولهم العمل لساعات إضافية أو العمل في عطل نهاية الأسبوع.

وبالمقارنة بين م ص م خ و م ص م ع نجد أن كلا النمطين من المؤسسات يحظى أفرادهم بإنتماء كبير للمؤسسة، واستعدادهم للعمل من أجلها ومساعدتها كلما استدعت

الضرورة ذلك، وهذا ما يؤكد ما توصلنا إليه من خلال أسئلة المحور الأول من التحليل، فبناء الثقة التنظيمية من طرف المؤسسة وعملها على تقوية علاقاتها بأفرادها، تكون له نتائج إيجابية على الصعيدين التنظيمي والإقتصادي بالنسبة للمؤسسة في حالة حاجتها للأفراد من أجل مجابهة أي تحديات خارجية أو داخلية.

الجدول رقم (37) يوضح تصرفات أفراد العينة في حالة التعرض لمشكل تقني في العمل وهو يعرف إصلاحه.

النسب المئوية %		التكرار		العينة
م ص م ع	م ص م خ	م ص م ع	م ص م خ	
94.29 %	92.19 %	33	59	مبادرة الأفراد لحل المشاكل التقنية للعمل 1- نعم.
05.71 %	07.81 %	02	05	2- لا.
100 %	100 %	35	64	المجموع

إستجوبنا من خلال هذا السؤال أفراد المؤسسات المشتغلين بالوظائف التقنية والإنتاجية، ونلاحظ من الجدول أن أفراد م ص م خ أجابوا بما نسبته 92.19 % من مفردات عينة البحث إلى أنهم يبادرون بحل المشاكل التقنية للعمل في حالة التعرض لها، أما ما نسبته 07.81 % من مفردات عينة البحث فلا يبادرون لحل المشاكل التقنية حال تعرضهم لها أثناء أداء مهامهم.

وبالنسبة لم ص م ع فإن ما نسبته 94.29 % من مفردات عينة البحث أجابوا أنه في حالة التعرض لمشكل تقني في العمل و يمكنهم حله فإنهم يبادرون لإصلاحه، أما ما

نسبته 05.71 % من مفردات عينة البحث فلا يبادرون إلى حل المشكلات في حال ما تعرضوا لها أثناء تأدية مهامهم.

وبالمقارنة بين المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة والعائلية نجد أن هناك تماثل في إجابات الأفراد حول السؤال، حيث عبروا عن توجههم نحو إصلاح الأعطاب أو المشاكل التقنية التي تواجههم أثناء أداء مهامهم، وهو ما يساهم بصورة مباشرة في إستمرار العمليات الإنتاجية المرتبطة أساسا بالتقنية المستعملة في المؤسسة.

نستنتج مما سبق أن مبادرة الأفراد إلى مساعدة المؤسسة في حالة تعرضهم لمشاكل تقنية أثناء تأدية مهامهم، نابع أساسا من رغبة الأفراد وإستعدادهم لمساعدة مؤسستهم، وتكون هذه الرغبة والإستعداد كرد فعل من الأفراد نحو المؤسسة نظير ما تقدمه لهم من مساعدة ومساندة خلال مساهم المهني ولثقتهم بأن المؤسسة تستحق أن يبذلوا من أجلها مجهودات إضافية، تساهم في تحسين الجانب الإقتصادي للمؤسسة وعدم إستغلال المشاكل التقنية والأعطاب من أجل الحصول على عوائد مادية أو معنوية أو كما أطلق عليها ميشال كروزييه مصطلح " منطقة الإرتياب" أين يستغل الأفراد مثل هاته المشاكل التقنية من أجل عقد مساومات مع المؤسسة وتحقيق عوائد خارج إطار التنظيم، ومنه فالثقة بين المؤسسة والأفراد تساهم في وضوح الأهداف المشتركة.

الجدول رقم (38) يوضح مدى المعرفة بالقرارات المتخذة من طرف الإدارة.

النسب المئوية %		التكرار		العينة الإعلام بإتخاذ القرار
م ص م ع	م ص م خ	م ص م ع	م ص م خ	
90.63 %	91.01 %	58	108	1- نعم.
09.37 %	08.99 %	06	06	2- لا.
100 %	100 %	64	114	المجموع

نلاحظ من الجدول أن ما نسبته 91.01 % من مفردات عينة البحث بالنسبة لـ م ص م خ يتم إعلامهم في حالة إتخاذ القرارات، أما ما نسبته 08.99 % من مفردات عينة البحث فأجابوا بأنه لا يتم إعلامهم بإتخاذ القرارات.

أما فيما يخص م ص م ع نلاحظ من الجدول أن ما نسبته 90.63 % من مفردات عينة البحث يتم إعلامهم في حالة إتخاذ القرارات، أما ما نسبته 09.37 % من مفردات عينة البحث فلا يتم إعلامهم بإتخاذ القرارات.

وبإجراء مقارنة نجد أن المؤسسات موضوع الدراسة بنمطها الخاص والعائلي تعمل على إيصال المعلومة لأعضائها وتبليغهم بالقرارات المتخذة، ومنه فإن المؤسسات المدروسة تعبر الإهتمام الكافي لعملية تبليغ القرارات والمتمثلة في إعطاء توجيهات حول أداء العمل، إعطاء معلومات حول المستجدات التنظيمية، توضيح بشأن القرارات المتخذة وغيرها فالإتصال الهابط بالمؤسسة له فعالية كبيرة، كما يؤثر ذلك على إنتماء وثقة العامل، فهو على علم بما يتخذ من قرارات داخل المؤسسة.

الجدول رقم (39) يوضح طريقة المتبعة من المؤسسة للتبليغ في حالة إتخاذ القرارات.

النسب المئوية %		التكرارات		العينة طرق التبليغ عند إتخاذ القرار
م ص م ع	م ص م خ	م ص م ع	م ص م خ	
34.48%	64.82%	20	70	1- الهيئة الإدارية عن طريق الإعلان.
44.83%	18.52%	26	20	2- من طرف مسير المؤسسة بطريقة مباشرة.
20.69%	16.66%	12	18	3- من طرف المشرفين المباشرين على العمل.
100%	100%	58	108	المجموع

نلاحظ من هذا الجدول أن ما نسبته 64.82 % من إجابات المبحوثين في م ص م خ، توضح أن طريقة تبليغ القرارات تكون عن طريق الهيئة الإدارية أي من خلال قنوات الإتصال الرسمية في حين مثلت نسبة 18.52 % من الإجابات بأنه يتم إعلامهم بالقرارات بطريقة مباشرة بواسطة مسير المؤسسة، أما نسبة 16.66 % من مفردات عينة البحث فهم يبلغون بالقرارات من طرف المشرفين المباشرين على العمل. وبالنسبة لـ م ص م ع نلاحظ أن ما نسبته 34.48 % من إجابات المبحوثين توضح أن طريقة تبليغ القرارات تعتمد على الهيئة الإدارية، في حين أن ما نسبته 44.83 % من الإجابات يقرون بأن تبليغهم بالقرارات يكون من طرف مسير المؤسسة بطريقة مباشرة والذي هو في الغالب مالك المؤسسة أو أحد أفراد العائلة، أما نسبة 20.69 % من مفردات عينة البحث فهم يبلغون بالقرارات من طرف المشرفين المباشرين على العمل.

يتضح من خلال النتائج السابقة أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة تمتاز عن نظيرتها العائلية بتوافرها على قنوات إتصال رسمية تعنى بعملية تبليغ القرارات والمعلومات الخاصة بالعمل بنسبة بلغت 64.82 % في حين أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العائلية تعتمد على طرق إتصال تقليدية من خلال الإتصال المباشر وكذا إقتصار المعلومة وإنحصارها بين مسير المؤسسة والمشرفين على العمل والأفراد المعنيين بالقرارات بنسبة بلغت 65.52 %.

يتضح لنا أن المؤسسات العائلية لا تملك قنوات إتصال واضحة وصريحة، فالمعلومة مقتصرة على مجموعة معينة من العمال ولا تصل إلى المستويات التنظيمية المختلفة، وهذا ما يؤثر سلبا على إنتماء العامل وعلى مستويات الرضا الوظيفي، عكس المؤسسات الخاصة فإحساس العامل بالإنتماء للمؤسسة وكذلك الرضا الوظيفي للعامل، ينتج من خلال معرفته بكل القرارات المتعلقة بالمؤسسة بصورة متساوية.

الجدول رقم (40) إذا أتاحت لك فرصة العمل بمؤسسة أخرى هل تقبل بذلك.

النسب المئوية %		التكرار		العينة هل تقبل العمل بمؤسسة أخرى
م ص م ع	م ص م خ	م ص م ع	م ص م خ	
% 12.50	% 14.91	08	17	1- نعم.
% 87.50	% 85.09	56	97	2- لا.
% 100	% 100	64	114	المجموع

بالنسبة لإتاحة فرصة العمل بمؤسسة أخرى يوضح الجدول الحالي، أن نسبة 85.09 % من إجابات مفردات عينة البحث في م ص م خ لا يوافقون على العمل بمؤسسة أخرى في حالة توفر فرصة عمل، أما ما نسبته 14.91 % من الإجابات فتشير إلى قبول فرصة العمل بمؤسسة أخرى.

وبالنسبة لـ م ص م ع فإن نسبة 87.50 % من إجابات مفردات عينة البحث تشير إلى عدم إمكانية قبول فرصة العمل بمؤسسة أخرى، أما ما نسبته 12.50 % من الإجابات فهم يوافقون في حالة وجود فرصة العمل بمؤسسة أخرى.

الجدول رقم (41) يوضح علاقة قبول أفراد عينة البحث فرصة عمل بمؤسسة أخرى و
مدة العمل بالمؤسسة (م ص م ع).

المجموع		لا		نعم		فرصة العمل بمؤسسة أخرى مدة العمل بالمؤسسة
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%19.41	12	%06.25	04	%12.50	08	أقل من 10 سنة
%39.25	24	%37.50	24	%00.00	00	من 10 إلى 20 سنة
%32.81	21	%32.81	21	%00.00	00	من 21 إلى 30 سنة
%10.93	07	%10.94	07	%00.00	00	أكثر من 30 سنة
%100	64	% 87.50	56	%12.50	08	المجموع

الجدول رقم (42) يوضح علاقة قبول أفراد عينة البحث فرصة عمل بمؤسسة أخرى و مدة العمل بالمؤسسة (م ص م خ).

المجموع		لا		نعم		فرصة العمل بمؤسسة أخرى مدة العمل بالمؤسسة
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%59.65	68	%46.49	53	%13.16	15	أقل من 10 سنة
%40.35	46	%38.60	44	%01.75	02	من 10 إلى 20 سنة
%00.00	00	%00.00	00	%00.00	00	من 21 إلى 30 سنة
%00.00	00	%00.00	00	%00.00	00	أكثر من 30 سنة
%100	114	% 85.09	97	%14.91	17	المجموع

نلاحظ من خلال الجدولين السابقين أن رغبة العمل في مؤسسة أخرى مرتبط إرتباط طردي بعدد سنوات العمل بالمؤسسة، فكلما كان عدد سنوات العمل بالمؤسسة قليل ظهرت الرغبة في البحث عن فرصة عمل بمكان آخر، وكلما زاد عدد سنوات العمل كلما توجه الأفراد نحو الحفاظ على منصب عملهم بالمؤسسة دون التفكير في البحث عن فرصة عمل بمؤسسة أخرى وهذا بالنسبة لمنطقي المؤسسات المدروسة. م ص م خ و م ص م ع.

الجدول رقم (43) يوضح علاقة قبول أفراد عينة البحث العمل لساعات إضافية طبيعة

منصب العمل (م ص م ع).

المجموع		لا		نعم		العمل لساعات إضافية منصب العمل
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%26.56	17	%07.81	05	%18.75	12	1- إداري.
%43.75	28	%04.69	03	%39.06	25	2- إنتاجي.
%10.94	07	%00.00	00	%10.94	07	3- تقني.
%18.75	12	%00.00	00	%18.75	12	4- عام.
%100	64	% 12.50	08	%87.50	56	المجموع

الجدول رقم (44) يوضح علاقة قبول أفراد عينة البحث العمل لساعات إضافية

طبيعة منصب العمل (م ص م خ).

المجموع		لا		نعم		العمل لساعات إضافية	منصب العمل
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار		
%59.65	38	%46.49	12	%13.16	26		1- إداري
%40.35	42	%38.60	05	%01.75	37		2- إنتاجي.
%00.00	22	%00.00	00	%00.00	22		3- تقني.
%00.00	12	%00.00	05	%00.00	07		4- عام.
%100	114	% 85.09	22	%14.91	92		المجموع

نلاحظ من خلال الجدول السابق، أن الأفراد المنتمين للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة موضوع دراستنا بنمطها، يتقاسمون نفس التوجه الفكري فيما يخص مساعدة المؤسسة والعمل لساعات إضافية، حيث يشير أغلبهم إلى ضرورة مساعدة المؤسسة في حالة واجهتها مشاكل وهذا الأمر غير مرتبط تماما بطبيعة المنصب المشغول، ولكن من خلال ما هو مشبع به الفرد من قيم ومعايير إيجابية.

الفصل السابع

بعد المعالجة النظرية لموضوع الدراسة المعنون بـ رأس المال الاجتماعي في المؤسسة الاقتصادية - وبعد الإطلاع على التراث النظري الخاص بمجالات التفاعل داخل المؤسسات مجال الدراسة وبعد تجميع البيانات التي تم الحصول عليها من خلال الدراسة الميدانية وترتيبها كمياً وتفرغها في الجداول وتحليلها كيفياً، من أجل إضفاء صفات الموضوعية والواقعية على الدراسة الحالية، وإعطاء معنى أشمل لنتائجها وتحديد العلاقات بين المتغيرات، سنحاول في هذا الفصل مناقشة وتحليل النتائج التي توصلنا إليها وتوضيح مدى الصدق الإمبريقي لفروض الدراسة.

1- مناقشة وتحليل نتائج الدراسة في ظل الفرضية الأولى:

إفترضنا أن هناك إرتباط بين رأس المال الاجتماعي و مختلف مؤسسات التنمية الاجتماعية، من خلال مناقشة وتحليل بيانات هذه الفرضية توصلنا إلى مجموعة من النتائج أدت إلى تحقق صدق الفرضية، فمعظم إن لم نقل كل نتائج الدراسة الميدانية المتعلقة بالفرضية الأولى جاءت بصورة إيجابية وينسب جد مرتفعة، تؤكد وجود علاقة بين تكون رأس المال الاجتماعي ومختلف مؤسسات التنشئة الاجتماعية.

حيث كانت إجابات عينة الدراسة حول الأسئلة المتعلقة بهذه الفرضية طبقا للجداول التحليلية من رقم 12 إلى رقم 19 تؤكد على مساهمة مختلف مؤسسات التنشئة الاجتماعية سواء الرسمية منها أوغير الرسمية في بناء رأس المال الاجتماعي، إلا أن هذه المساهمة تكون بنسب مختلفة أو بالأحرى بقدر مختلف فما تساهم به العائلة من خلال مراحل التنشئة المختلفة يكون هو الأساس الذي تتمحور حوله باقي مؤسسات التنشئة كمؤسسات التعليم وسائل الإعلام ومؤسسات العمل، فهذه الأخيرة تحاول صقل ما يحمله الأفراد حسب توجهاتها و أهدافها.

فبناء رأس المال الاجتماعي يكون بمساهمة مختلف مؤسسات التنشئة وذلك من خلال إكساب الأفراد والجماعات قيم إيجابية مشتركة بما يعمل على حسن سيرورة المؤسسة وتحقيق أهدافها بالإضافة إلى ترسيخ قيم الثقة التعاون وكذا الحفاظ على شبكة العلاقات الاجتماعية والعمل على تقويتها وتوسيعها.

ومن أهم النقاط المستخلصة من هذه الفرضية نذكر مايلي:

- 1- تعمل مؤسسات التنشئة الرسمية و الغير رسمية على إحتواء الافراد وتوجيههم بما يخدم الصالح العام ويعمل على تكوين رأس المال الاجتماعي.
- 2- تلعب مختلف مؤسسات التنشئة الاجتماعية دورا محوريا في بناء رأس المال الاجتماعي.

- 3- المؤسسات الاقتصادية تعمل على رسكلة وتوجيه أنماط السلوك المحمولة من طرف الأفراد بما يساهم في تحقيق أهدافها.
- 4- تمارس المؤسسة سلطة ثقافية وإجتماعية ورمزية، توجه قيم أفرادها العاملين إلى التماثل مع قيم المؤسسة.
- 5- الثقة قيمة أساسية موجهة للعلاقات الإجتماعية بين الأفراد، التي هي في الأساس علاقات روحية ورمزية.
- 6- شفافية الإجراءات التنظيمية المتبعة ضمن تسيير الحياة المهنية للأفراد تساهم في تحقيق الإنتماء التنظيمي.
- 7- تلعب القيم والمعايير الإجتماعية للمؤسسة، دور حاسم في توجيه سلوكات أعضائها وكذلك طبيعة العلاقات السائدة بينهم فقيم الثقة، الطاعة، الإحترام تعتبر محددات لتوقع سلوكات أفراد المؤسسة.

2- مناقشة وتحليل نتائج الدراسة في ظل الفرضية الثانية:

إفترضنا أن هناك علاقة بين توفر رأس المال الاجتماعي داخل المؤسسة وتمائل قيم الأفراد مع قيم المؤسسة.

نستخلص من البيانات والنتائج المتعلقة بالفرضية الثانية تحقق صدق هذه الفرضية، فتوافر رأس المال الاجتماعي بالمؤسسة يكون موجها ومحددا لنماذج سلوكيات الأفراد، فالأفراد غالبا ما يبحثون عن ذواتهم داخل المؤسسة وما ذوات الأفراد إلا إنعكاس لذات المؤسسة.

فالأفراد المنتمين لنمطي المؤسسات م ص م ع و م ص م خ وبفروق إحصائية بسيطة بينهم يتضح تماثل قيمهم مع قيم المؤسسة، فقيم الأفراد والتي إما تكون محمولة مسبقا من خلال العائلة أو تكون مصقولة لاحقا من خلال توجهات المؤسسة تتماثل مع قيم المؤسسة فالأفراد غالبا ما يميلون إلى الحفاظ على موارد المؤسسة وخاصة المادية منها، كما يلتزمون باحترام أوقات العمل المحددة قانونا، و يساهمون بصورة كبيرة في الحفاظ على المؤسسة ومساعدتها على الانتشار من خلال التعريف بها و بمنتجاتها، كما يعمل الأفراد على إحترام اللوائح والقوانين التنظيمية المعتمدة من طرف المؤسسة وكذا تأدية المهام المطلوبة.

فالمؤسسة ومن خلال عملها على بناء الثقة داخل الأفراد والجماعات وكذلك بين الأفراد والجماعات والمؤسسة تكون قد شكلت مجال من التعاون يساهم في تحقيق أهدافها وكذا ضمان عمل الأفراد على تحقيق ذلك، فعلاقات العمل القوية مع الزملاء، والشعور بالإنتماء للمؤسسة والميل إلى إستهلاك منتجات المؤسسة والعمل على الترويج لها والغضبباط من خلال غتباع الإجراءات التنظيمية كلها عوامل تعمل بصورة متكاملة على تحقيق أهداف المؤسسة.

أما فيما يخص النتائج الفرعية لهذه الفرضية الثانية فكانت كالتالي:

- 1- يعتبر رأس المال الاجتماعي أحد أهم الأسس التي يمكن للمؤسسة أن تستغلها في توجيه وتنميط سلوكيات الأفراد.
- 2- يوفر رأس المال الاجتماعي مخزون من القيم تظهر في حالة إحتاجتها المؤسسة.
- 3- يلعب الأفراد دور مهم وحاسم حالة تعرض المؤسسة لأزمات مالية من خلال ما يحملونه من قيم إيجابية.
- 4- تعتبر العلاقات الجيدة مع زملاء العمل أحد المكونات الأساسية لرأس المال الاجتماعي.
- 5- شبكة العلاقات الاجتماعية تمكن الأفراد من التعرف أكثر على بعضهم ومنه مشاركة وتحقيق أهداف المؤسسة.
- 6- تشجع الأفراد بقيم المؤسسة يعمل على تماثل قيمهم مع قيم المؤسسة.
- 7- تماثل قيم الافراد مع قيم المؤسسة يمكن من توقع السلوكيات و توجيهها.

3- مناقشة وتحليل نتائج الدراسة في ظل الفرضية الثالثة:

إفترضنا أن هناك علاقة دالة بين رأس المال الاجتماعي و إنتاج وإعادة إنتاج المؤسسة الاقتصادية.

من خلال الشواهد الإحصائية المتعلقة بهذه الفرضية وكذلك النتائج المتحصل عليها نستخلص تحقق صدق الفرضية فإنتاج وإعادة إنتاج المؤسسة كما يخضع لضرورة توافر عوامل اقتصادية وتنظيمية لا بد من توافر نسق قيمي اجتماعي.

وكانت إجابات المبحوثين حول الاسئلة المتعلقة بموضوع الفرضية والتي كانت ضمن الجداول من 27 إلى 40 تتخذ منحى إيجابي بالنسبة لنمطي المؤسسات موضوع الدراسة فقد إتفق معظم أفراد عينة الدراسة حول الدور الإيجابي والفعال لرأس المال الاجتماعي في تحقيق أهداف المؤسسة فتوفر مناخ تنظيمي إيجابي يساهم في تحقيق الرضى الوظيفي للأفراد وبالتالي الوصول إلى درجات قوية من الإنتماء التنظيمي، كما أن عمل المؤسسة على ترسيخ الثقة التنظيمية التي هي أحد أسس رأس المال الاجتماعي يساهم في تحقيق الإلتزام التنظيمي الذي يعتبر من أهم المتطلبات الوظيفية في دورة حياة المؤسسة بما يعني إنتاج وإعادة إنتاج المؤسسة.

وتعتبر العلاقات الإجتماعية الجيدة والقوية بين الأفراد عامل اساسي في بلوغ أهداف المؤسسة و كذا حل مشكلاتهم الداخلية بصورة أنية ومنه توفير مناخ عمل صحي يساهم في مواجهة وحل مشكلات المؤسسة الخارجية.

ورأس المال الاجتماعي يعمل كموجه للمؤسسة من أجل العمل على تحقيق مختلف المتطلبات الوظيفية للأفراد العاملين بها وبمختلف أنماطها إقتصادية، إجتماعية، ثقافية أو سياسية.

أما فيما يخص النتائج الفرعية للفرضية الثالثة فكانت كالتالي:

- 1- تتسجم المكونات الثلاث للمؤسسة إقتصادية تنظيمية وإجتماعية في دور موحد أثناء إنشاء المؤسسة الإقتصادية.
- 2- يلعب رأس المال الإجماعي دورا واضحا في إنتاج إعادة إنتاج المؤسسة الإقتصادية من خلال عمليات إستنفاره.
- 3- توافر المناخ التنظيمي يؤدي إلى خلق نمط من الرضى الوظيفي لدى الأفراد داخل التنظيم.
- 4- توافر الثقة التنظيمية بمختلف توجهاتها يؤدي إلى الإلتزام التنظيمي على جميع المستويات داخل المؤسسة الإقتصادية.
- 5- الإلتزام التنظيمي يوجه سلوكيات الأفراد بما يعمل على تحقيق أهداف المؤسسة.
- 6- رأس المال الإجماعي يوجه وينمط سلوكيات الأفراد بما يخدم أهداف وتوجهات المؤسسة.

مناقشة وتحليل نتائج الدراسة في ظل الفرضية الرابعة:

إفترضنا أن هناك علاقة دالة بين توافر رأس المال الاجتماعي ونمط المؤسسة الاقتصادية.

من خلال الشواهد الإحصائية المتعلقة بهذه الفرضية والتي تعتبر خلاصة لكل ما سبق التطرق إليه ضمن الفرضيات السابقة، وكذلك النتائج المتحصل عليها نستنتج عدم صدق هذه الفرضية، فرأس المال الاجتماعي ليس حكرا على نمط من المؤسسات دون الآخر، وبالنسبة لدراستنا الحالية توجد العديد من المؤشرات المشتركة حول توفر رأس المال الاجتماعي بانسبة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة أو العائلية.

وعلى الرغم من وجود العديد من الفروقات الإحصائية بالنسبة للعديد من الإجابات المقدمة من أفراد عينة الدراسة بالنسبة لنمطي المؤسسات من حيث تفضيل الأفراد لنمط من السلوكيات دون غيره أو لنمط من التسيير أو التنظيم، إلا أنها تكون متوازنة في المجمل وفي العموم، حيث يميل الأفراد وضمن نمطي المؤسسات موضوع الدراسة إلى الإعلاء من قيمة المؤسسة و العمل على تحقيق أهدافها من خلال ما يحملونه من قيم إيجابية ومن ما يتميزون به من رضى وظيفي و إلتزام تنظيمي الذي هو في الأساس إنعكاس لما تقدمه المؤسسة من ثقة تنظيمية وما تغذي به الأفراد من قيم إيجابية إضافة إلى توفير مناخ عمل صحي و سليم.

فالإختلاف في نمط المؤسسة لا يكون له ذلك التأثير السلبي على سلوكيات وتوجهات الأفراد وعلى إكتسابهم لرأس المال الاجتماعي طالما هناك سياسة واضحة من المؤسسة للعمل على تحسين مختلف الجوانب الاقتصادية الاجتماعية والتنظيمية بمايخدم الأهداف العامة و المشتركة بن المؤسسة والأفراد المنتمين لها.

الإقتراحات والتوصيات:

من جملة التوصيات التي يمكن تقديمها بعد إتمام هاته الدراسة نذكر مايلي:

- 1- ضرورة الإهتمام برأس المال الإجتماعي و بجميع مكوناته و تبسيط المفهوم و تحليله.
- 2- خلق شبكة من العلاقات الإجتماعية المبنية على الثقة و التعاون بين الأفراد العاملين بالمؤسسة.
- 3- الإستثمار في رأس مال العلاقات المتوفر وتطويره بما يعمل على تكوين نسق إجتماعي متكامل.
- 4- إعطاء الجوانب الإجتماعية داخل المؤسسات القدر الوافي من الإهتمام و التطوير.
- 5- العمل على زرع القيم الإجتماعية الإيجابية داخل المؤسسة و تشجيع الأداء الجماعي للأعمال.
- 6- تكريس الثقة التي هي في الأساس علاقات روحية ورمزية كقيمة أساسية موجهة للأفعال الإجتماعية و التفاعلات بين الأفراد.
- 7- توفير شبكة إتصالات داخلية بين الأفراد تمكنهم من سهولة الوصول المعلومة تلقيها و تبادلها.
- 8- توفير جو من العمل يساعد على الإبداع مع منح الأفراد قدر من المسؤولية تتوافق و منصب العمل.
- 9- التوفيق بين الجوانب التنظيمية، الإقتصادية، الثقافية و الإجتماعية داخل التنظيم.
- 10- الإهتمام بالدراسات المنجزة في الحقل السوسولوجي و المهمة بالمؤسسات و التنظيمات.

خاتمة:

حاولت الدراسة الراهنة إيجاد العلاقة القائمة بين إنتاج وإعادة إنتاج المؤسسات الإقتصادية الصغيرة والمتوسطة من جهة ورأس المال الإجماعي من جهة ثانية. ولأجل ذلك حوت هذه الدراسة سبعة فصول قسمت بين الجانبين النظري والميداني للدراسة، فقد تم التعرض إلى كل ما يحيط بموضوع الدراسة من جانبها النظري، وبعدها تم المرور إلى الجانب التطبيقي أو الميداني للدراسة، ولأجل الحصول على إجابات موضوعية للتساؤلات والفروض التي تمت صياغتها، حاول الباحث إخضاعها للاختبار ميدانيا ضمن إستراتيجية منهجية متكاملة.

حيث تناولنا في الجانب النظري من الدراسة إشكالية مفهوم رأس المال الإجماعي، ثم تطرقنا إلى أهم الإتجاهات النظرية والمدارس الفكرية التي إهتمت بالموضوع، ثم تطرقنا إلى أهم المؤسسات الإجماعية التي تساهم في عملية إنتاج وتكوين رأس المال الإجماعي، وكذلك أهم مكوناته من قيم ومعايير وشبكة علاقات إجماعية. بعدها تطرقنا إلى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر وإشكالية تعريفها وكذا مراحل تطورها التاريخية.

ومن خلال ما سبق فإن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمختلف أصنافها تعتبر أهم ركائز الإقتصاد الوطني، وعملية إنتاجها وإعادة إنتاجها تتطلب الإهتمام بجميع الجوانب الإجماعية، الإقتصادية، والتنظيمية، دون إهمال أو إقصاء أي جانب منها، لأن تفاعل هاته الجوانب الثلاثة يعطي المؤسسة أكثر مرونة في مواجهة كل المتطلبات الوظيفية.

ويبقى الإهتمام بالجانب الإجماعي يمثل حلقة الوصل بين الجوانب الأخرى للمؤسسة، فقيمة العلاقات الإجماعية وقيمة شبكة العلاقات بين الأفراد هي المحدد الأساسي لنمو وإستمرار المؤسسة ولهذا يجب الإهتمام برأس المال الإجماعي داخل المؤسسات من خلال نشر القيم الإيجابية بين الأفراد وحثهم وتوجيههم نحو بناء علاقات قوية فيما بينهم داخل وخارج محيط المؤسسة بما يعمل على تحقيق أهداف التنظيم وأهدافهم الخاصة.

فرأس المال الإجماعي وما ينتجه من إلتزامات للتنظيم تجاه الأفراد، وما يوفره للتنظيم من قيم ومعايير توجه سلوكيات الأفراد بما يتمشى وسياسة التنظيم، فهذا يكون حلقة ربط بين متطلبات التنظيم ومتطلبات الأفراد ضمن نسق واحد يشمل الحقوق والواجبات ويوحد الأفكار والتوجهات.

فكلما كان رصيد المؤسسة مرتفع من رأس المال الإجماعي كلما ساهم ذلك في الحفاظ على التنظيم إستمراره وإعادة إنتاجه.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

1- القوانين والمراسيم:

1- قانون رقم 18/01 مؤرخ في 27 رمضان 1422 الموافق لـ 2001/12/12 يتضمن، القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

2- القواميس:

1- ر. بودون و ف. بوريكو، ترجمة سليم حداد، المعجم النقدي في علم الاجتماع، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط1، 1986.

3- المراجع باللغة العربية:

1- إحسان دهش جلاب، إدارة السلوك التنظيمي في عصر التغيير، ط1، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2011.

2- أحمد طرطار، الترشيد الاقتصادي للطاقات الإنتاجية في المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1993.

3- إسماعيل حسن عبد الباري، الديمجرافيا الاجتماعية، عين للدراسات والبحوث الإنسانية والاجتماعية، القاهرة، مصر، 2000.

4- إعتامد محمد علام، دراسات في علم إجتماع التنظيمي، ط1، مكتبة الأنجلو المصرية، 1994.

5- الفضيل رتيمي، المنظمة الصناعية بين التنشئة و العقلانية، بن مرابط، الجزائر، الجزء الأول، 2009 .

6- أميرة منصور يوسف علي، محاضرات في قضايا السكان والأسرة والطفولة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 1999.

7- الربيع ميمون، نظرية القيم في الفكر المعاصر بين النسبية والمطلقية، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1980.

8- السيد الحسيني، علم إجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية 1994.

9- الحسيني السيد محمد، النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم، دار المعارف، مصر، ط1، 1985.

- 10- السيد رشاد غنيم، علم الاجتماع العائلي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2008.
- 11- إسماعيل محمد قيارى، المدخل إلى علم الاجتماع المعاصر: مشكلات التنظيم والإدارة والعلوم السلوكية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1988.
- 12- السيد طارق، علم الاجتماع المدرسي، مؤسسة شهاب الجامعة، الإسكندرية، مصر، 2007.
- 13- إنجي محمد عبد الحميد، دور المجتمع المدني في تكوين رأس المال الاجتماعي، المركز المصري للحقوق الاجتماعية والاقتصادية، القاهرة، دون سنة نشر.
- 14- باركر و آخرون، ترجمة "محمد علي محمد و آخرون"، علم الاجتماع الصناعي، منشأة المعارف الإسكندرية، مصر، دون سنة طبع.
- 15- بوفلجة غياث، الأسس النفسية للتكوين ومناهجه، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.
- 16- بوفلجة غياث، مقدمة في علم النفس التنظيمي، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 2006.
- 17- بيار بورديو، ترجمة أنور مغيث، أسباب علمية لإعادة النظر الفلسفة، دار الأزمنة الحديثة، لبنان، ط1، 1998.
- 18- جوستاف لوبون، ترجمة أحمد فتحي زغلول، روح الجماعة، مصر، 1909.
- 19- حسين عبد الحميد رشوان، الأسرة والمجتمع: دراسة في علم اجتماع الأسرة، الإسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة، 2003.
- 20- حسين محمود حريم، مبادئ الإدارة العامة: (النظريات - العمليات الإدارية - وظائف المنظمة)، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2006.
- 21- حسين محمود حريم، تصميم المنظمة - الهيكل التنظيمي وإجراءات العمل -، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006.
- 22- حسين محمود حريم، السلوك التنظيمي، ط3، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2009.
- 23- حميد خروف و آخرون، الإشكالات النظرية الواقع (مجتمع المدينة نموذجاً)، منشورات جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 1999.
- 25- خليل شرف الدين، في سبيل موسوعة فلسفية، دار مكتبة الهلال، 1983.
- 26- زغود علي، المؤسسات الاشتراكية ذات الطابع الاقتصادي في الجزائر، المؤسسة الجزائرية للطباعة، ط2، الجزائر، 1987.

- 27- زكي حنوش، مروان المسماة، الرقابة والتخطيط في المشروع، مديرية الكتب والمطبوعات، دمشق، سوريا، 1981.
- 28- سامي سلطي عريفج، الجامعة و البحث العلمي، دار الفكر، عمان، الأردن، ط 1، 2001.
- 29- ستيفان شوفالييه وكريستيان شوفيري، ترجمة الزهرة إبراهيم، معجم بورديو، دمشق، دار نايا، ط1، 2013.
- 30- سناء الخولي، الأسرة و الحياة العائلية، دار النهضة العربية، بيروت، ط1، 1984.
- 31- سهير كامل أحمد، أساليب تربية الطفل بين النظرية والتطبيق، مركز الإسكندرية للكتاب، مصر، 1999.
- 32- صالح محمد علي أبو جادو، سيكولوجية التنشئة الإجتماعية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن، 2007.
- 33- صلاح الدين عبد الباقي، السلوك الفعال في المنظمات، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2004.
- 34- صموئيل عبود، إقتصاد المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1982.
- 35- ضياء مجيد الموسوي، الخصوصية والتصحيحات الهيكلية- آراء و اتجاهات-، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988 .
- 36- طلعت إبراهيم لطفي، علم إجتماع التنظيم ، دار غريب للطباعة النشر والتوزيع، القاهرة ، 2007.
- 37- عبد اللطيف بن أشنهو، التجربة الجزائرية في التنمية و التخطيط 82/62، الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982.
- 38- عبد الهادي الجوهري، علم إجتماع الإدارة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 1998.
- 39- علي أسعد وطفة و علي جاسم الشهاب، علم الإجتماع المدرسي - بنيوية الظاهرة المدرسية ووظيفتها الإجتماعية-، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، 2004.
- 40- علي الحوات، علم إجتماع التنظيم- دراسات أساسية-، ط1، منشورات المنشأة العامة للنشر والتوزيع والإعلان، طرابلس، 1985.
- 41- علي عبد الرزاق جبلي، علم اجتماع التنظيم -مدخل للتراث والمشكلات والموضوع والمنهج-، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1998.
- 42- علي عبد الواحد وافي، مقدمة ابن خلدون الجزء الثاني، دار نهضة مصر، مصر، ط7، 2014.
- 43- علي غربي وآخرون، تنمية الموارد البشرية، دار الهدى للنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر، 2002.

- 44- عمر السعيد وآخرون، مبادئ الإدارة الحديثة، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2003.
- 45- عبد الغفار حنفي و حسين القزاز، السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1996.
- 46- عبد الله محمد عبد الرحمن، علم اجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1994.
- 47- عدلي أبو طاحون، مناهج وإجراءات البحث الإجتماعي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ج2، 1998.
- 48- عدنان كركور، التخطيط المعلمي، مؤسسة الأمانى الجامعية، حلب سوريا، 1974.
- 49- فرانسيس فوكوياما، ترجمة معين الإمام و مجاب الإمام، الثقة: - الفضائل الإجتماعية ودورها في خلق الرخاء الإقتصادي-، منتدى العلاقات العربية والدولية، ط1، 2015.
- 50- فريدريك معتوق، المعرفة والمجتمع والتاريخ، جروس برس، طرابلس لبنان، 1991.
- 51- فاروق مداس، التنظيم وعلاقات العمل، دار مداني، الجزائر، 2002.
- 52- فاروق عبده فليبه والسيد محمد عبد المجيد، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2005.
- 53- فاطمة عوض صابر و ميرفت علي خفاجة، أسس ومبادئ البحث العلمي، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية، الإسكندرية، ط1، 2002.
- 54- فيليب كابان و جان فرانسوا دورتيه، ترجمة إلياس حسن، علم الاجتماع من النظريات الكبرى إلى الشؤون اليومية - أعلام وتواريخ وتيارات-، دار الفرقد، دمشق سورية، 2010.
- 55- محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، الهيئة المصرية للكتاب، الإسكندرية، 1979.
- 56- محمود فتحى عكاشة، محمد شفيق، مدخل إلى علم النفس الاجتماعي، بل برنت للطباعة والنشر، القاهرة، 1997.
- 57- مالك بن نبي، ميلاد مجتمع شبكة العلاقات الإجتماعية، ترجمة عبد الصبور شاهين، دار الفكر، الجزائر، ج1، ط3، 1986.
- 58- محمد إبراهيم عيد، علم النفس الاجتماعي، مكتبة زهراء الشرق، القاهرة، 2000.
- 59- محمد السويدي، التسيير الذاتي في التجربة الجزائرية والتجارب العالمية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1980.

- 60- محمد عودة، أسس علم الاجتماع، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1995.
- 61- موسى عبد الفتاح حافظ وآخرون، مقدمة في علم النفس الاجتماعي، مكتبة زهراء الشرق، القاهرة- مصر، 1997.
- 62- محمد صبري فؤاد النمر، أساليب الإتصال الاجتماعي، المكتب العلمي للكمبيوتر والنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر، 1996.
- 63- مصطفى عشوي، أسس علم النفس الصناعي التنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992.
- 64- محمد علي محمد، مجتمع المصنع- دراسة في علم إجتماع التنظيم-، الهيئة المصرية العامة للكتاب، الإسكندرية، مصر، ط2، 2003.
- 65- محمد المهدي بن عيسى، علم إجتماع التنظيم - من سوسيولوجية العمل إلى سوسيولوجية المؤسسة-، إمبا بلاست، الجزائر، 2010.
- 66- عبد الله محمد عبد الرحمن، علم الاجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية الاسكندرية، مصر، 2003.
- 67- محمد علي محمد، علم إجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1986.
- 68- مجدي أحمد بيومي و محمد السيد لطفي، الكفاءة التنظيمية والسلوك الإنتاجي -مدخل في علم الاجتماع الصناعي-، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2009.
- 69- رابح كعباش، علم إجتماع التنظيم، مخبر علم إجتماع الإتصال، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2006.
- 70- ماجدة العطية، سلوك المنظمة سلوك الفرد والجماعة، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2003.
- 71- محمد سعيد أنور سلطان، السلوك التنظيمي، الدار الجامعية الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2003.
- 72- محمد عبيدات وآخرون، منهجية البحث العلمي - القواعد والمراحل والتطبيقات - كلية الإقتصاد والعلوم الإدارية، الجامعة الأردنية، 1999.
- 73- ناصر قاسمي، دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011.
- 74- يورغن هابرماس، ترجمة أبو النور حمدي أبو النور حسن، الأخلاق والتواصل، التتوير للطباعة والنشر، بيروت لبنان 2012.

4- المجالات والدوريات:

- 1- أحمد الاصفر، أديب عقيل، علم إجتماع التنظيم ومشكلات العمل، منشورات جامعة دمشق، سوريا، 2003/2002.
- 2- أميرة خضير كاظم، الثقة التنظيمية ودورها في تعزيز الولاء التنظيمي، مجلة الغرى للعلوم الإقتصادية والإدارية، العدد 31، العراق 2014، صص 232-233.
- 3- بن عنتر عبد الرحمان، مراحل تطور المؤسسة الإقتصادية الجزائرية وأفاقها المستقبلية، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة بسكرة، العدد 02، ص3.
- 4- حسني إبراهيم عبد العظيم و حسام جابر أحمد، دور العمل التطوعي في تنمية رأس المال الاجتماعي للمرأة، مجلة كلية الآداب، جامعة بني سويف مصر، صص 557-559
- 5- حكمت محمد فليح، تحليل العلاقة بين الثقة التنظيمية و الالتزام التنظيمي، مجلة الإدارة والاقتصاد العدد الثالث والثمانون، العراق، 2010، ص179.
- 6- صبرينة رماش، المؤسسة الإقتصادية الجزائرية (نظرة سوسيولوجية تحليلية)، مجلة العلوم الإنسانية، عدد43، جوان 2015، ص 669.

5- المذكرات والرسائل:

- 1- الطيف عبد الكريم، واقع وآفاق تطور المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في ظل سياسة الإصلاحات، رساله ماجستير، غير منشورة، جامعة الجزائر، قسم العلوم الإقتصادية، 2015/2014، ص 7.
- 2- العقبي الأزهر، القيم الإجتماعية والثقافية المحلية وأثرها على السلوك التنظيمي للعاملين، جامعة الإخوة منتوري - قسنطينة-، الجزائر، أطروحة دكتوراه غير منشورة، 2008-2009.
- 3- حمد بن سليمان البدراي، إدراك العدالة التنظيمية وعلاقتها بالثقة لدى العاملين في المنظمات الأمنية، أطروحة دكتوراه، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية، 2010، ص 48.
- 4- سامية عزيز، واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، أطروحة دكتوراه، جامعة بسكرة ، قسم العلوم الإجتماعية، 2014/2013.
- 5- سامية كواشي، العلاقة بين التكوين بالجامعة والمؤسسة الإقتصادية، مذكرة ماجستير، غير منشورة، السنة الجامعية 2005/2004 ص 25.
- 6- قويقح نادية، إنشاء و تطوير المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة الخاصة في الدول النامية، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر غير منشورة، 2001، ص 10.
- 7- كاري نادية أمينة، العامل الجزائري بين الهوية المهنية وثقافة المجتمع، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة تلمسان، 2012/2011 ص 80.
- 8- لخلف عثمان، دور و مكانة الصناعات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الإقتصادية في الجزائر، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر، 1995، ص 15.
- 9- ميسرة محمود الكفارنة، دور الجمعيات الأهلية في بناء رأس المال الإجتماعي في دولة فلسطين، دراسة تطبيقية إتحاد لجان العمل الزراعي في قطاع غزة 2001-2014، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين 2015.

6- المراجع باللغات الأجنبية:

- 1- Ali El kenz, **Au fil de la crise: cinq études sur l'Algérie et le Monde Arabe**, Alger, ENAL, 1993.
- 2-Barnes, L, B, and Hershon, S, A, **Transferring Power in a Family Business**, Harvard Business Review 54, 1985.
- 3- Bourdieu, Peirre: **The Form of Capital** ,in John.G .Richard (edt) hand book of theory and research in sociology of education, New York, greenwald press, 1986.
- 4- Cohen, D. and Prusak, L.. **In good company: how social capital makes organizations work**, Boston, Harvard Business School Press, 2001,
- 5- Coleman, James : **Social Capital and Creation of Human Capital** ,AJS, v94, 1988.
- 6- François Chazel, **normes et valeurs sociale**, encyclopédie universalise, corpus 13, paris, 1985.
- 7- Fukuyama, Francis, **Trust: The Social Virtues and Creation of Prosperity**, Newyork, Free Press, 1995.
- 8- Fukuyama, F, **The great disruption: human nature and the reconstitution of social order**, New York, The Free Press, 1999.
- 9- HADI ATHAB SALMAN , **The Role of the Contemporary Leadership Styles in the Achievement of the Organisational Commitment**, Baghdad, Iraq, 2013.
- 10- Hanifan, L. J. **The Rural School Community Centre**. Annals of the American Academy of Political and Social Sciences, 1916.
- 11- José Allouche et Bruno Amann, **l'entreprise familiale: un état de l'art**, 2000, la Revue Finance, Contrôle, Stratégie, vol. 3 n°1, 2000.
- 12 - Liabes Djilali, **Entreprises et bourgeoisie d'industrie en Algérie** , in les cahier du CREAD, CREAD, Alger, 1984.
- 13- Lin Nan, **social capital: a theory of social structure and action** , UK, Cambridge university press, 2001.
- 14- Philippe Brenoux, **sociologie de l'organisation** , 3^{eme} éd, Seuil FRANCE, 2005 .
- 15- Putnam, Robert, **Making Democracy Work Civic Tradition in Modern Italy**, U.S.A, Printon University Press, 1993.
- 16- Serageldin Ismail and Grootart, Christian, **Defining Social Capital, An integrating review**, Washington DC, The World Bank, 1997.

7- المواقع الإلكترونية:

1- نادية أبو زاهر، محاولة لفهم إشكالية رأس المال الاجتماعي، مجلة علوم إنسانية السنة الثامنة

(مجلة إلكترونية)، عدد46، 2010. WWW.ULUM.NL

2- وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات التقليدية، نشرية معلومات إحصائية رقم 30، ماي

2017. www.mdipi.gov.dz

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الجزائر 2 - أبو القاسم سعد الله -

كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

إستمارة البحث الميداني حول:

رأس المال الإجتماعي في المؤسسة الإقتصادية الجزائرية

دراسة تحليلية مقارنة لبنية ودور رأس المال الإجتماعي

(دراسة ميدانية لمجموعة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العائلية والغير عائلية بالشرق الجزائري)

رسالة مكملة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم شعبة علم الاجتماع: تخصص تنظيم وعمل.

إشراف الأستاذ الدكتور:

- رميتة أحمد.

إعداد الطالب:

- ضيف ياسين.

نرجو منكم ملئ هذه الإستمارة بدقة وعناية وذلك بوضع الإشارة (X) مكان الإجابة التي تراها مناسبة.

وأحيطكم علما أن المعلومات المتضمنة في هذه الإستمارة ستحاط بالسرية التامة، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

كما أشكركم على إهتمامكم وحسن تعاونكم وتقبلوا مني تحياتي الخالصة.

I- محور البيانات الأولية:

- 1- الجنس: 1- ذكر 2- أنثى
- 2- السن: 1- أقل من 18 سنة 2- من 18 إلى 27 3- من 28 إلى 37
4- من 38 إلى 47 5- أكثر من 48
- 3- المستوى التعليمي: 1- دون مستوى 2- ابتدائي 3- متوسط
4- ثانوي 5- جامعي
- 4- الحالة المدنية: 1- أعزب 2- متزوج 3- مطلق 4- أرمل
- 5- مكان منصب العمل:
1- إداري 2- إنتاجي 3- تقني 4- عامل مهني 5- أخرى تذكر:
- 6- مدة العمل بالمؤسسة:
1- أقل من 10 سنة 2- من 10 إلى 20 سنة
3- من 21 إلى 30 سنة 4- أكثر من 30 سنة
- 7- طبيعة العلاقة بصاحب المؤسسة:
1- صلة قرابة 2- صلة قرابة بالمصاهرة
3- أحد المعارف 4- ليست هناك أية علاقة
- 8- ما هي قيمة الاجر المتحصل عليه من المؤسسة:
1- أقل من 15 ألف دج 2- من 15 ألف إلى 30 ألف دج
3- من 30 ألف إلى 50 ألف دج 4- أكثر من 50 ألف دج

II- بناء رأس المال الإجماعي في المؤسسة الاقتصادية:

09- هل أتاحت لك الفرصة لتحمل المسؤولية داخل المؤسسة:

- 1- نعم. 2- لا.

10- هل تعتقد أنك موظف مهم وما تقوم به مفيد بالنسبة للمؤسسة:

- 1- دائما.
2- غالبا.
3- أحيانا.
4- نادرا.
5- أبدا.

11- في منصب عملك هل تعزز فيك روح المسؤولية والثقة بالمؤسسة:

- 1- روح المسؤولية وتحملها.
2- الثقة بالمسؤول المباشر والمبادرة.
3- الشعور بالضعف والخوف من المستقبل.
4- تأدية المهام دون زيادة ولا نقصان.

12- عند إتخاذ القرارات داخل المؤسسة هل تتم مراعاة إقتراحاتكم ومساهماتكم:

- 1- دائما.
2- غالبا.
3- أحيانا.
4- نادرا.
5- أبدا.

13- ماهي طبيعة البيئة الأسرية التي نشأت فيها :

- 1- جيدة جدا.
- 2- جيدة.
- 3- متوسطة.
- 4- ضعيفة.
- 5- ضعيفة جدا.

14- هل تعتبر أن للدين أثر إيجابي على سلوكياتك :

- 1- نعم. 2- لا.

15- هل عززت فيك مراحل الدراسة العلمية المختلفة قيم إيجابية:

- 1- دائما.
- 2- غالبا.
- 3- أحيانا.
- 4- نادرا.
- 5- أبدا.

16- هل تعتقد أن لوسائل الإعلام المختلفة دورا في توجيه سلوكك:

- 1- دائما.
- 2- غالبا.
- 3- أحيانا.
- 4- نادرا.
- 5- أبدا.

III - بنية رأس المال الإجماعي في المؤسسة الاقتصادية:

17- كيف تقيم علاقاتك مع زملاء العمل:

- 1- جيدة جدا.
- 2- جيدة.
- 3- متوسطة.
- 4- ضعيفة.
- 5- ضعيفة جدا.

18- في حالة تعرضك لحادث مهني هل تتوقع أن يتصل بك زملاءك للإطمئنان على صحتك:

- 1- دائما.
- 2- غالبا.
- 3- أحيانا.
- 4- نادرا.
- 5- أبدا.

19- في حال تعرض المؤسسة لأزمة مالية هل توافق بتخفيض الأجور ولو بصورة مؤقتة:

- 1- موافق تماما.
- 2- موافق.
- 3- لا أدري.
- 4- غير موافق.
- 5- غير موافق تماما.

20- هل تستهلك منتجات المؤسسة التي تعمل بها:

1- نعم. 2- لا.

21- هل حاولت أن تسوق لمنتجات مؤسستكم :

1- نعم. 2- لا.

22- في حالة تعرضك لمشكل في العمل:

1- تتصرف حسب ما تنص عليه اللوائح والقوانين.

2- تتصرف حسب خبراتك الشخصية في العمل.

3- تتصرف بعد إستشارة أحد الزملاء.

4- تتصرف بعد إستشارة المسؤول المباشر.

5- أخرى تذكر.....

23- هل تحترم أوقات الدخول والخروج من العمل:

1- دائما.

2- غالبا.

3- أحيانا.

4- نادرا.

5- أبدا.

IV- دور رأس المال الإجتماعي في إنتاج وإعادة إنتاج المؤسسة الاقتصادية:

24- هل تحصل على أجر منتظم أثناء فترة عملك بالمؤسسة :

- 1- نعم. 2- لا.

25- هل هناك ضمانات للحصول على التقاعد:

- 1- نعم. 2- لا.

26- هل تشعر بالأمن في وعلى منصب عملك:

- 1- نعم. 2- لا.

27- ما هو السبب المحدد للشعور بالانتماء للمؤسسة:

- 1- المكانة المكتسبة داخل المؤسسة من خلال طبيعة العمل أو الوظيفة التي تؤديها.
- 2- الأجر المتحصل عليه من الوظيفة.
- 3- المكانة الإجتماعية المكتسبة داخل المجتمع من خلال المؤسسة.
- 4- ما تقدمه من إنجازات تفيد المؤسسة المجتمع
- 5- أخرى تذكر.....

28- على أي أساس يتم ترقية العمال بالمؤسسة :

- 1- بالإعتماد على المسار المهني للعامل والأقدمية.
- 2- بالإعتماد على الكفاءة والإنجاز.
- 3- بالإعتماد على ما يملكه العامل من علاقات شخصية مع مسير المؤسسة.
- 4- بالإعتماد على إنتماء العامل.
- 5- أخرى تذكر.....

29- ماهو الموجه الأساسي لسلوك الأفراد داخل المؤسسة:

- 1- إتباع القيم الإجتماعية للعمل والإنجاز.
- 2- إتباع القيم التنظيمية والقانونية.
- 3- العمل من أجل الجماعة ونكران الذات.
- 4- العمل من أجل تحقيق المصالح الفردية.

30- العلاقات الجيدة مع زملاء العمل تؤدي إلى تحقيق أهداف المؤسسة:

- 1- موافق تماما.
- 2- موافق.
- 3- لا أدري.
- 4- غير موافق.
- 5- غير موافق تماما.

31- هل تبادر إلى تأدية عمل جماعي أو مساعدة زملائك :

- 1- نعم. 2- لا.

32- هل تعمل على الحفاظ على ممتلكات المؤسسة و الإستهلاك الأمثل لمصادر الطاقة

(ماء كهرباء... إلخ) في أماكن العمل:

- 1- نعم. 2- لا.

33- إذا طلب منك العمل لساعات إضافية أو العمل في عطل نهاية الأسبوع هل توافق:

- 1- نعم. 2- لا.

34- في حالة تعرضك لمشكل تقني في العمل وكنت تعرف حله هل تبادر بإصلاحه:

- 1- نعم. 2- لا.

35- في حال إتخاذ القرارات هل يتم إعلامكم بها :

- 1- نعم. 2- لا.

36 - إذا كان نعم فهل يتم تبليغكم عن طريق:

- 1- الهيئة الإدارية عن طريق الإعلان.
- 2- من طرف مسير المؤسسة بطريقة مباشرة.
- 3- من طرف المشرفين المباشرين على العمل.
- 4- أخرى تذكر.....

37- إذا اتاحت لك فرصة العمل بمؤسسة أخرى هل تقبل بذلك:

- 1- نعم. 2- لا.