



٥٨ م ج ع ١
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي



كلية العلوم الاجتماعية و الانسانية
جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -

٥٨
٥٨

حول موضوع " الاغتراب في المنظمة الجزائرية "

دراسة ميدانية للمؤسسة العمومية الاستشفائية (ترشين ابواهم)
بولاية غرداية

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع الاتصال في المنظمات

تحت اشراف الاستاذ :

د. محمد المهدي بن عيسى

من اعداد:

- مهيري دليلة

أعضاء اللجنة المناقشة

الاسم و اللقب	الصفة	جامعة
1-	رئيسا	
2-	مشرفا و مقررا	
3-	عضوا مناقشا	
4-	عضوا مناقشا	

السنة الجامعية: 2011/2010.

أهلاً

إلى أمي و إخواني و أخواتي و أولادهم خاصة نسرين بنت أختي و هاجر.

و إلى روح أبي الطاهرة الذي تعلمت من أخلاقه حب الآخرين و التسامح.

حبيبتي

الفهرس

أ-د	مقدمة
1	I-الفصل الأول: الإطار المنهجي
1	I-1-أسباب اختيار الموضوع
2-1	-أهداف و أهمية الدراسة
5-3	I-2-المدخل العام و طرح الإشكالية
5	I-3-الفرضيات
6-5	I-4-تحديد المفاهيم
8-6	I-5-الدراسات السابقة
9	I-6-المنهج المستعمل
10-9	I-7-المنهج المعتمد و التقنيات المستعملة
10	-كيفية اختيار العينة
10	-وسائل جمع البيانات
11	-صعوبة البحث
12	I-8-خطة البحث
	II -الفصل الثاني: ماهية و تعريف الاغتراب و نظرياته
14-13	تمهيد
14	II-1- مفهوم الاغتراب
15	II-1-1-مصطلح الاغتراب في التراث اللغوي
17_16	II-1-2-الأبعاد اللغوية لمصطلح الاغتراب
18	-مصطلح الاغتراب في التراث الفكري السابق لهيجل
18	-مصطلح الاغتراب في التراث الفكري المعاصر لهيغل
19	-مفهوم الاغتراب بعد هيجل
20	II-2-المعالجة النظرية لمفهوم الاغتراب من منظور سوسيولوجي
22	II-2-1-تصور توكفيل للاغتراب (1805-1859)
24-23	II-2-2-تصور فردناند تونيز (1855-1936)
26-25	II-2-3-تصور زيمل للاغتراب (1858-1918)

27-26	II -2-4- تصور كار ماثيم (1893-1937)
29-28	II -2-5- تصور دور كاتم للاغتراب (1858-1917)
31-30	II -2-6- تصور الاغتراب عند ماكس فيبر (1864-1920)
36-32	II -2-7- تصور ميرتون للاغتراب
41-36	II -2-8- تصور الاغتراب عند كارل ماركس: (1818-1883)
41	II -2-9- نظرية النقدية (مدرسة فرانكفورت حول الاغتراب):
44-42	-9-1- تصور ماركس-وز للاغتراب 1898
45	-9-2- تصور ادورنو (1950) Adorno للاغتراب
45	-9-3- تصور "رايلى ميلز" للاغتراب
46	-9-4- تصور "لو كاتش" للاغتراب
46	-9-5- تصور هابرماس للاغتراب
47	II 3- الاغتراب في تصور ايرك فروم (1900)
51-48	II 4- أبعاد أو أنواع الاغتراب
53-52	II 5- طبيعة الاغتراب في العمل
54-53	II 6- مظاهر الاغتراب عن العمل:
55-54	1- فقدان السيطرة
56-55	2- العجز Powerlessness
57-56	3- اللامعنى: Meaninglessness
58-57	4- اللامعيارية: Normlessness
59-58	5- الاغتراب عن الذات: Self-estrangement
60-59	6- الانعزال الاجتماعي: Social Isolation
60	II 7- الاغتراب في التنظيمات الاجتماعية
61	- الاغتراب التنظيمي
62	خاتمة الفصل
63	III -الفصل الثالث : المنظمة الجزائرية المؤسسة العمومية الاستشفائية و مراحل تطورها
64-63	III 1- مفهوم و تعريف المنظمة
65	III 1-1- تصنيف المنظمات:
66	- تصنيف المنظمات (المؤسسات) العمومية حسب المعيار القانوني
66	- المنظمات العمومية
66	- المنظمة الخاصة

66	-المنظمات المختلطة
67	-تصنيف المؤسسات حسب المعيار الاقتصادي
67	-المنظمة الانتاجية
67	-المنظمة الصناعية
67	- المنظمات القطاع الثالث (الخدمات)
67	III-1-2- أهداف المنظمة (المؤسسة) العمومية
67	-الأهداف الاقتصادية
67	-الاهداف الاجتماعية
68	III-2- نظريات المنظمة:
68	-النظريات التقليدية (الكلاسيكية):
68-71	أ-1- نظرية الإدارة العلمية
74-72	أ-2- نظرية التكوين الاداري
76-77	أ-3- النظرية البيروقراطية
77-78	-نموذج ميرتون للبيروقراطية
78	-نموذج جولدنر حول التنظيمات البيروقراطية
	- النظريات الإنسانية (أو السلوكية)
78-80	ب-1- مدرسة العلاقات الانسانية
80-81	ب-2- المدرسة (السلوكية)
82-83	ج-1- النظرية الحديثة في الإدارة (مدرسة النظم)
83-85	ج-2- نظرية صنع القرار (مدرسة اتخاذ القرارات)
85-87	د- النظرية البنوية الوظيفية (تالكوت بارسونز)
190	هـ- المدرسة التفاعلية
88-89	- "ج. قوفمان" دراسته للمؤسسات الشمولية من الناحية التفاعلية
89-90	و- نظرية التحليل الاستراتيجي
90_91	III-3- التنظيم الرسمي
92	أ- مبدأ تفويض السلطة
93-94	ب- مبدأ وحدة الأمر أو الرئاسة
95	ج- مبدأ الرقابة

95	III-3-1- القيادة التنظيمية
96-97	أ- أنماط القيادة
98_97	ب- نظريات القيادة:
	III-3-2- مفهوم السلطة و نظرياتها في المنظمة:
102_98	ب- مفهوم السلطة و انواعها
105_103	ب-1- نظرية السلطة عند ماكس فيبر
108_106	ب-2- نظرية التحليل الإستراتيجي (للسلطة):
110-109	III-3-3- سوسيولوجيا السلطة :
	III-3-4- تحديد الوظائف والمهام (تقسيم العمل):
111	1- الهيكل التنظيمي
112_111	2- تقسيم العمل و أثره على عملية التنسيق:
112	2-1- تقسيم العمل (التخصص) عند (افلاطون)
113	2-2- تقسيم العمل (التخصص) عند ابن خلدون (1332-1406)
114_113	2-3- تقسيم العمل عند (اميل دوركايم)
115	2-4- تقسيم العمل عند (كارل ماركس)
116_115	3-4- مزايا و عيوب تقسيم العمل (التخصص)
117	III-3-5- نسق الاتصال داخل المنظمة
117	III-3-6- نسق الحوافز و المكافآت
118	III-4- مراحل تطور المؤسسات العمومية الجزائرية منذ الاستقلال:
133_118	III-5- المنظمة العمومية الاستشفائية و مراحل تطورها في الجزائر بعد الاستقلال
134	III-5-1- مفهوم المستشفى كمنظمة
134	III-5-2- تصنيف المستشفيات:
134	- المستشفيات الحكومية
135	- المستشفيات الخاصة
136	III-5-3 الوظائف الأساسية للمستشفيات
138_136	III-5-4- التنظيم في المستشفى
139	III-5-5- العلاقات الاجتماعية التفاعلية داخل المؤسسات الصحية
140	III-5-6- خصائص المستشفى كمنظمة
141_140	- حجم المؤسسة الكبير

142-141	-طبيعة السلطة في المؤسسة الاستشفائية
143_142	-تقسيم العمل في المستشفى
144	III-5-7- مراحل تطور المؤسسات العمومية (الاستشفائية) منذ الاستقلال
146_145	المرحلة الاولى: (1963-1973)
149_146	المرحلة الثانية: (1974-1989)
150_149	المرحلة الثالثة (1980-1989)
151	المرحلة الرابعة (1990-1997)
152_151	المرحلة الخامسة (1998-2001)
154_152	III-5-8- مظاهر أزمة تسيير المؤسسات الصحية الجزائرية
155_154	5-8-1- التنظيم في المجال الصحي الجزائري
155	5-8-2- الهيئات المسيرة لهذه المؤسسات
155	المجلس الاداري
156	المجلس الاستشاري
156	المدير
157	خاتمة الفصل
	IV- الفصل الرابع: الدراسة الميدانية (المؤسسة العمومية الاستشفائية)
158	IV-1- التعريف بميدان البحث
161	IV-1-1- مجالات الدراسة
163_161	IV-1-2- خصائص مجتمع البحث
184_164	IV-2- تحليل الفرضية الاولى و الاستنتاج
_185	V- الفصل الخامس
201_185	V-1- تحليل الفرضية الثانية و الاستنتاج
207_202	V-2- الاستنتاج العام
209_208	V-3- التوصيات و المقترحات
210	الخاتمة
215_211	قائمة المراجع

قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	توزيع العينة حسب السن	162
02	توزيع العينة حسب الجنس	163
03	توزيع العينة حسب الحالة العائلية	163
04	توزيع العينة حسب المستوى التعليمي	163
05	توزيع افراد العينة حسب المستوى المهني	163
06	توزيع افراد العينة حسب الاقدمية	163
07	يبيّن اختيار المسؤولين لطرق التي يركزون عليها في اشرافهم اثناء العمل.	164
08	يبيّن موقف العمال من مدى قدرتهم في السيطرة على قرارات المسؤول التي يعتمدونها بالمؤسسة.	166
09	يبيّن موقف العمال من عملية التوجيه والاشراف عليهم و علاقتها بمدى قدرتهم في السيطرة على توجيهات المسؤول او المشرف في عملهم.	169
10	يبيّن موقف العمال من القرارات التي تصدرها الادارة و علاقتها بمدى سيطرتهم على هذه القرارات.	173
11	يبيّن موقف العمال من عملية المشاركة في اتخاذ القرارات بالمؤسسة و علاقتها بمدى تأثير هذه المشاركة على العمال في أعمالهم.	176
12	يبيّن موقف العمال من طبيعة علاقة التفاعل التي بين الرئيس و المرؤوس .	180
13	يبيّن موقف العمال من تأثير تحديد المهام التي يقوموا بها بمؤسستهم وعلاقتها بفقدان السيطرة.	185
14	يبيّن موقف العمال من المهام التي يقوموا بها في المؤسسة وعلاقتها بمدى انتماءهم لجماعة العمل .	187
15	يبيّن موقف العمال من تأثير التخصصات على العلاقات الشخصية بين العمال داخل المصلحة الواحدة.	190
16	يبيّن موقف العمال من تأثير توزيع المهام والتخصصات بين المصالح على علاقتهم في العمل.	194
17	يبيّن رأي العمال في توزيع الحوافز و المكافآت على العمال بمؤسستهم.	196
18	يبيّن موقف العمال من تأثير طريقة توزيع الحوافز على علاقة انتمائهم في العمل.	196

الفصل الاول

● مقدمة:_____ة:

تعتبر المنظمات و المؤسسات سواء كانت عمومية او تابعة للقطاع الخاص انساق تضم مجموعة من الأنساق الفرعية في علاقات تفاعل اجتماعي تسعى الى تحقيق الدور و الوظيفة و غايات اقتصادية و اجتماعية و هذا من خلال الطريقة الأمثل في تقديم الخدمة من خلال الاستغلال الفعلي لمواردها المادية (الآلات، التقنيات التكنولوجية...)و المالية(رؤوس الأموال، الأجور ...)و البشرية (العمال، الأطارات).

فقد جاءت المجهودات عبر سيرة التاريخة لعلم الاجتماع الصناعي من طرف مجموعة من العلماء الاجتماع الصناعي قصد حل مشاكل المصنع، و ذلك بتنظيم و عقلنة العمل داخل التنظيمات الصناعية والمؤسسات و جعلها أكثر مرونة لرفع الإنتاجية و تحقيق الرضى لدى الأفراد، بالإضافة الى رفع الروح المعنوية للعمال من خلال تأثير الاتصال غير رسمي على علاقات الأفراد داخل المنظمات. ثم توسعت الدراسات و شملت كل التنظيمات، حيث عرفت هذه التنظيمات في بداياتها النموذج البيروقراطية (التنظيم الرسمي) حسب ما جاء به "ماكس فيبر" بنموذج مثالي كأحد الوسائل العقلانية للتنظيم، و كإطار تنظيمي للعمل الذي تحكمه القاعدة القانونية (العقلنة البيروقراطية) التي هي وسيلة لتحقيق الترشيح العقلاني. و حسب مبادئ التنظيم البيروقراطي «الذي هو وسيلة لتحقيق الرشاد و العقلانية التنظيمية، إذ تستمد السلطة شرعيتها من سلطة القانون و القواعد التنظيمية التي تكون في شكل تسلسل هرمي، و وجود تنظيم تدرجي لمكاتب رسمية و تحديد دقيق للسلطة و مسؤوليات كل مكتب بتحديد لنوع الاتصالات لهذه المكاتب بعضها ببعض. و من بين خصائص السلطة القانونية هو تحديد لأبعاد السلطة بين الأفراد الذين يشغلون مراكز وظيفية في التنظيم البيروقراطي و تقسيم العمل الاجتماعي، و تحديد واضح لنوع العلاقات و العمل بشكل دقيق، و طبيعة الاتصالات بين الأفراد الذين يشغلون لمراكز الوظيفة. كما تتميز الاتصالات داخل التنظيم البيروقراطي و القرارات المتخذة بأنها مكتوبة في سجلات رسمية¹»

تقوم السلطة القانونية أو العقلانية على أساس الرشد و العقلانية التي تنبع من الإيمان بالقواعد و المعايير الموضوعية بعيدة عن اعتبارات شخصية، ترجع طاعة الأفراد للقانون. لا لسلطة التقليدية التي تقوم على سلطة العائلة (الأب ، الأقارب...) التي تستمد شرعيتها من قوة العادات و التقاليد و الأعراف السائدة و مكانة الذي بيده السلطة.

و مركزية السلطة التي بيد الأقلية (الإدارة العليا، الجهات الوصية...) تجعلهم أكثر تسلطية لإحتكارها على إصدار القوانين و المعلومة ، يجعل التنظيم في هذه المؤسسات أكثر بيروقراطية مما يقلل فرص المشاركة لدى العمال في اتخاذ القرارات و هذا ينتج عنه حالات من الخضوع و سلب الإرادة لدى الأفراد في التنظيمات العمومية فيجعلهم يعيشوا حالة نفسية و اجتماعية نتيجة الفصل القاطع بينه و بين مشاركته في اتخاذ للقرارات التي تمس مصلحته الاجتماعية و المهنية بالمؤسسة التي يعمل بها. حتى و إن تواجد في مكانه بالعمل فهو دائما في جو من القلق و التوتر نتيجة فقدان السيطرة. و هذا يجعله في حالة من الاغتراب الذي يعرفه ماركس بأنه «هو الحالة النفسية و الاجتماعية التي يحس بها العامل نتيجة الفصل القاطع بينه و بين ملكية وسائل الإنتاج التي يعمل بها فهو ليس جزاء من عملية الإنتاج. و لكنه ترس في آلة الإنتاج الضخمة و يؤدي دورا و عملا أساسيا في عملية الإنتاج. و لذلك ينمو عنده شعور و إحساس بأنه لا يعمل لنفسه و إنما يعمل من أجل غيره، و لا يضيف على عملية الإنتاج..... او المهنة التي يقوم بها أي طابع عاطفي إنساني (الانتماء)¹ » .

ويتسم العصر الذي نعيشه الآن بالسباق المحموم بين البشر ، كما تنتشر الحروب الطاحنة ، والصراعات السياسية ، والمشكلات الاقتصادية و شيوع المادية ، وقصور الجوانب الوجدانية ، وإهمال العلاقات الشخصية والإسراف في الفردية والتنافس وتدهور القيم الراقية ، وتلوث البيئة وغلاء الأسعار مما جعلت الفرد يغترب عن بيئته و عن الطبيعة.

ب

وقد عرّف الاغتراب في أبحاث و دراسات علماء علم الاجتماع و علم النفس و حظي بدراسات و اهتمام كبير من علماء الاجتماع. كما اهتم به باحثين في هذه العلوم الإنسانية و الاجتماعية لمعرفة أسباب حدوث هذه الظاهرة في المجتمع الجزائري الذي يعد احد المجتمعات التي تمسهم هذه الظاهرة بعمق، نتيجة اختلاف الواقع المعاش في كل الميادين و القيم و عادات و اتجاهات الأفراد سواء في المجتمع ككل أو في المؤسسات الحكومية باعتبار أفراد هذه المؤسسات جزء من أفراد المجتمع الكلي و الجزائر دولة تعيش نفس أزمات و مشاكل الشعوب.

و باعتبار ذلك قد يكون الفاعل الاجتماعي في المؤسسات العمومية سواء كانت إنتاجية أو خدمية عرضة لظاهرة الاغتراب نتيجة التغيرات السريعة التي تشهدها هذه المؤسسات من خلال صدور قوانين خاصة و متطلبات المنافسة العالمية في تقديم الخدمات...

إن المؤسسات العمومية الإستشفائية رغم مراحل التطور التي شهدتها في عمليات التنظيم و التسيير بعد مرحلة الاستقلال ودخولها لمرحلة الاستقلالية التي تتمثل في اتخاذ القرارات بيد المسؤولين في المؤسسة الإستشفائية التي بدورها أعطت لهم هامش من الحرية، إلا أن الجهة الوصية تطلب من مسؤولي المؤسسات العمومية الإستشفائية أن تكون مخططاتها تتماشى وفق التنمية الاقتصادية للبلاد، بالإضافة الى أن المسؤول (المدير) لهذه المؤسسة تعينه الجهة الوصية و كذلك بالنسبة لمجلس الإدارة الذي يعين رئيسه ممثل عن الوالي يجعلها تعرف حالة من التناقض بين الاستقلالية و الرسمية في اتخاذ القرارات، مما يترتب على هذا درجة نمو التنظيم البيروقراطي الذي يعمل على تجسيد سلطة المسؤولين في تطبيق القرارات و التعليمات التنظيمية ورقابة الجهة الوصية من جانب آخر. و هذه الأخيرة تتحكم في توزيع المكافآت و المنح على العمال. إضافة الى دقة تحديد المهام و توزيع المسؤوليات له اثر كبير بهذه المستشفيات .

من خلال دراستنا الإستطلاعية وجدنا السلطة بأشكالها تسلطية و الدقة في تحديد الوظائف من خلال زيادة التخصص في الوظائف وصعوبة التنسيق بين الوحدات داخل المستشفيات و كذا تعدد الأدوار التي تكون على عاتق بعض المسؤولين و العمال نتيجة تخصصهم قد ينتج لديهم عدم الانتماء بالمؤسسة العمومية الإستشفائية (توشين ابراهيم) بولاية غرداية قد يؤدي للإغتراب لدى الأفراد داخل المؤسسة الإستشفائية..

و يتركز موضوع بحثنا حول علاقة الأفراد من خلال هذه السلطة و كذا العلاقات الاجتماعية من خلال دقة تحديد المهام و توزيع المسؤوليات بالمؤسسة الاستشفائية وما علاقته بإغتراب العمال.

و لأجل بناء تصور معرفي حول موضوعنا، فقد إشتمل البحث على 05 فصول رئيسية :

الفصل الأول: خاص (بالجانب المنهجي للبحث)، و المتعلق بمنهج البحث، حيث يوضح مختلف الخطوات المنهجية المتبعة لتناول الموضوع من إشكالية، فرضيات، تحديد المفاهيم، الدراسات السابقة حول مبادئ البيروقراطية (التنظيم الرسمي) و كذا الاغتراب - صعوبات البحث.

الفصل الثاني: تم تخصيصه لمفهوم الاغتراب و نظريات الاغتراب. عوامله، مصادره و أبعاده.

الفصل الثالث: تم تخصيصه لمعالجة مفهوم المنظمة ونظريات التنظيم، السلطة و نظرياتها، تحديد الوظائف و المسؤوليات (التخصص)، القيادة و نظرياتها. مراحل تطور المؤسسة العمومية الجزائرية

الفصل الرابع: (دراسة ميدانية، تعريف المستشفى مجال الدراسة)

- خصّص لمعالجة علاقات السلطة داخل المؤسسة الاستشفائية و علاقتها بالاغتراب لدى

الأفراد بالمؤسسة العمومية الاستشفائية (ترشين ابراهيم).

الفصل الخامس: - خصّص لمعالجة تحديد الوظائف و توزيع المهام في العمل (التخصص) التي تؤدي لإغتراب

العامل و عرض نتائج الدراسة.

- المناقشة و تفسير النتائج - التوصيات ، الاقتراحات - الخاتمة.

1-1- أسباب اختيار الموضوع وأهميته وأهدافه

I-1- أسباب اختيار الموضوع: هناك أسباب دفعتنا لاختيار الموضوع و دراسته، تتمثل في:

أ-1- الأسباب الموضوعية:

نحاول معرفة كيف تؤدي علاقة السلطة و العلاقات الاجتماعية الناتجة من خلال دقة تحديد المهام و الوظائف داخل مؤسسة الإستشفائية العمومية للاغتراب لدى الفاعلين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية. فقد عملنا على تناول الموضوع بالدراسة، لامتلاك أكبر قدر ممكن من المعلومات حول ظاهرة الاغتراب لدى العمال في المؤسسة العمومية الاستشفائية.

- محاولة تقديم دراسة سوسيولوجية تساهم في معرفة كيف تؤدي علاقة السلطة و العلاقات الاجتماعية بين الأفراد الناتجة عن دقة تحديد المهام و الوظائف بالمؤسسة الاستشفائية لحالة الاغتراب لدى العمال .

- قلة البحوث و الدراسات التي تناولت هذه المؤسسات الاستشفائية فيما يخص ظاهرة الاغتراب في علم الاجتماع في المؤسسات الاستشفائية خاصة في مؤسسات العمومية الجزائرية .

أ-2- الأسباب الذاتية:

التوصل إلى الأسباب التي أدت بالعمال إلى حالة من الانعزال عن الإدارة و عدم سيطرتهم على قراراتها. بحكم أنني موظفة و طالبة في علم الاجتماع الاتصال في التنظيمات اخترت هذا الموضوع بعدما شاهدت جمود القواعد القانونية في الهيئات التنظيمية خاصة على مستوى المؤسسات العمومية ذات الطابع الخدماتي و تأكيد علاق السلطة الرسمية و كذا دقة تحديد المهام و توزيع للمسؤوليات داخل هذه المؤسسة و ما ترتب عنها من عدم القدرة لدى الفاعلين و وجود حالات عدم الانتماء لدى الأفراد بجماعتهم سواء في المصلحة الواحدة او بعلاقتهم مع المصالح المختلفة بالمؤسسة الاستشفائية.

ب)- أهمية و أهداف البحث :

ب-1- الأهمية العلمية للدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في أن المؤسسات الاستشفائية لها أهمية في الحياة الاقتصادية و الاجتماعية ككل. حيث تتفاعل بداخلها أفراد في علاقات اجتماعية مستمرة، مما ينتج من خلال علاقات التنظيم ممارسات داخل البنية التنظيمية .

فالمنظمات ذات القطاع العمومي يغلبها الرسمية و التعقيد في جهازها الإداري الذي بدوره يفرض على الفاعلين داخل التنظيم ممارسات تنظيمية محددة يؤدي الى (مركزية السلطة بيد المسؤولين و جمود القرارات و نقص مشاركة العمال في عملية اتخاذ القرارات ...) التي تجعل عدم قدرة العمال لسيطرتهم على القرارات التي تخصهم و تنظيم أعمالهم و تسهيل أدائهم، مما قد ينتج عندهم الخضوع لقوانين و قرارات السلطة الإدارية و قرارات

المسؤولين داخل المؤسسة، لدى جاء اهتمامنا بالموضوع و أخذته بالدراسة السوسيوولوجية لما يحمله من أهمية حول عملية التنظيم البيروقراطي و علاقتها باغتراب العامل في المؤسسة التي يقضي فيها معظم وقته.

أردنا معرفة كيف أن علاقة السلطة من خلال تأكيد على تطبيق القواعد القانونية التي تحكم الأفراد داخل المؤسسة و ما ينتج عن دقة التخصص في الوظائف من علاقات اجتماعية بين الأفراد يؤدي للاغتراب عند العمال. تعتبر ظاهرة الاغتراب ظاهرة إنسانية مست كل مجالات الحياة البشرية .

تخضع ظواهر الاغتراب الى التحليل و الدراسات الميدانية كما جاء في دراسة "ماركس" و غيره من العلماء في علم الاجتماع و علم النفس .

تكمن أهمية الدراسة لمعالجة طبيعة السلطة بين العمل و رؤسائهم و بين العمال فيما بينهم من خلال عمليات التفاعل، التي تنتج حالات الاغتراب لدى العمال كالاتمعية، و فقدان السيطرة ... حول القرارات الصادرة من الإدارة العليا ومركزية اتخاذ القرارات التي تعيق أداء و سلب الإرادة لدى الأفراد لتحقيق خدمة جيدة. حيث لوحظ على الصعيد الوطني لهذه السنوات ما شهده قطاع الصحة من إضرابات و رفع مطالبهم المتكررة للإدارة العليا (الجهة الوصية)، لنظر فيها و حل مشاكلهم التي مازالت جلها عالقة.

تكشف الدراسة هذه مستوى الاغتراب و علاقه بأشكال السلطة بالتأكيد على تطبيق الإجراءات التنظيمية و دقة الوظائف لدى عمال قطاع الصحة العمومية للمصالح الاستشفائية بدولة الجزائر ، لكون هذه الشريحة الهامة في حياة السكان و ما تقدمه من خدمات لسكان المنطقة، و هي بذلك أكثر عرضة للاغتراب و تدني مشاركة العمال في صنع القرارات، إذ يقتصر اهتمام المؤسسة بمتطلبات التنظيم من تجهيزات و حرصها على انجاز الأعمال أكثر من الاهتمام بمتطلبات العمال و مناقشة مشاكلهم و انشغالهم المهنية و الاجتماعية و كذا ظروف العمل الفيزيكية .

ب-2- الهدف من الدراسة:

تهدف هذه الدراسة الى تحديد حجم معانات العمال بالقطاع الاستشفائي من ظاهرة الاغتراب ثم التعرف على طبيعة العلاقة التي تربط الإدارة بالأفراد من خلال علاقات السلطة و دقة تحديد المهام و توزيع المسؤوليات على الأفراد داخل المنظمة و ما يترتب عنها من اغتراب لدى الأفراد داخل المؤسسات الاستشفائية العمومية. لدى أردنا معرفة ذلك من خلال استطلاعنا للمؤسسة العمومية الاستشفائية (ترشين إبراهيم) بولاية غرداية حيث وقفت أمام هذه الإشكالية :

I-2- المدخل العام للموضوع و طرح الإشكالية:

تعتبر ظاهرة الاغتراب من اعقد الظواهر التي يعيشها الإنسان في عصرنا الحالي نتيجة عدة تغيرات و تطورات في شتى مجالات الحياة التي ينتمي إليها الفرد من خلال المؤسسات التي أنشأوها و أصبح موج فيها ، و نتيجة تعقد العلاقات بين الأفراد و الإدارة و بين الأفراد فيما بينهم من خلال تقسيم العمل و ظهور الآلة و التطور

التكنولوجي السريع لتقنية الآلة زاد من حدة الاغتراب الذي بات يظهر في سلوكيات الأشخاص، و حظي هذا الموضوع بالاهتمام من قبل علماء الاجتماع و علم النفس و الأدباء. كما أصبح يظهر مشكلة اجتماعية يعيشها الأفراد سواء داخل جماعات او خارجها .

لقد كان الاهتمام بدراسة ظاهرة الاغتراب في المنظمة الاستشفائية قليلة مقارنة بالدراسات التي حظي بها المجال التعليمي و المؤسسات الاقتصادية العمومية ، لكن هذا لا ينفي عدم وجود دراسات سابقة حول ظاهرة الاغتراب في ميدان العمل ، حيث جاءت أول كتابات في هذا الموضوع (داخل المصنع) من خلال علاقة الإنتاج في المجتمع الرأسمالي القائم على الطبقية بين أفراد المجتمع (المالكة و المملوكة في العملية الانتاجية) من خلال علاقة الإنتاج داخل المصنع بين العامل و رب العمل حسب "ماركس كارل" الذي أشار لإغتراب العامل عن وسائل الإنتاج و عملية الإنتاج.

ثم جاءت دراسات أعطت مفهوما أو تعريفا للاغتراب من بينها دراسة "ميلفن سيمان" حدد من خلالها « مجموعة من الأبعاد حول ظاهرة الاغتراب هي (الامعنى - الامعيارية - فقدان السيطرة - الانعزال الاجتماعي - اغتراب الذات) »¹

رغم أن هذه الدراسات كانت تصب في مجال الاغتراب في العمل، لكن بسبب الانتشار الواسع في قطاعات الدولة. احدث تغييرات و مستجدات و خلق معه مشاكل مهنية عديدة تحتاز المصنع و تتوسع لتشمل التنظيمات الحكومية و غير الحكومية، مؤسسات مالية و مؤسسات خدماتية خاصة منها العمومية ذات نشاط حساس. أجرى خالد احمد حسين (2006)، الاغتراب وعلاقته باحتياجات الموظفين دراسات تطبيقية على موظفي الدواوين الحكومية في أمانة العاصمة صنعاء، استمارة استبيان مقسمة على مجالين المجال الأول يقيس الاغتراب بالمحاور التي تم تحديدها (الاغتراب عن المنظمة، الاغتراب عن العمل، الاغتراب عن جماعة العمل) والمجال الثاني يقيس احتياجات الموظفين بالمحاور التي حددها الباحث (الاحتياجات المادية، الاحتياجات الاجتماعية، الاحتياجات المعنوية) وقد تم تطبيق أداة هذه الدراسة على عينة مكونة من (494) موظف أستعاد منها (303) استمارة وهي الاستمارات التي تم الاعتماد عليها عند عملية التحليل واستخراج نتائج هذه الدراسة. عدم وجود علاقة ذات دلالة اجتماعية محسوبة بين احتياجات الموظفين وفق محوري (الاحتياجات المادية، والاحتياجات الاجتماعية) مع مدة الخدمة.

وجود علاقة طردية ذات دلالة اجتماعية محسوبة بين احتياجات الموظفين وفق محور (الاحتياجات المعنوية) مع مدة الخدمة. الباحث أن هناك علاقة طردية ذات دلالة اجتماعية محسوبة عند مستوى دلالة (0.01) و (0.05) بين الاغتراب الوظيفي بمحاوره (عن الوظيفة و عن المنظمة وعن جماعات العمل مع احتياجات الموظفين (المادية، والاجتماعية، والمعنوية).

¹ أ.د. السيد علي الشنا، نظرية الاغتراب من منظور الاجتماع، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، مصر، 224، ص 1993

الفصل الاول: الاطار المنهجي

و بعد الدراسة النظرية لمراحل تطور تسيير المنظمات الجزائية العمومية ،خاصة منها المؤسسات العمومية الاستشفائية التي تعرض حالة البنية التنظيمية داخل المؤسسات العمومية الاستشفائية، والاطلاع على واقع هذه المؤسسة الاستشفائية بغيرداية، وجدنا رغم وصول هذه المؤسسات لمرحلة الاستقلالية في اتخاذ القرارات التي باتت تقتصر على مجال الميزانية كالتأمين للمؤسسة فقط، إلا ان ما يجده أفراد هذه المؤسسات (عمال و مسؤولين) غير كافي نتيجة بقائها تحت سيطرة و مراقبة الجهة الوصية (ممثل عن الوالي) الذي هو من تعيين السلطة، بالاضافة الى ظهور ممارسات تنظيمية حتمية بين العمال و الإدارة ينتجها التسلسل الهرمي للسلطة وفق ما يحدده الهيكل التنظيمي للمؤسسات.

و عدم قدرة المسؤولين في المؤسسات الاستشفائية التنسيق بين ما يتم في وجود استقلالية اتخاذ القرارات بالنسبة للجانب المالي و التجهيز و عمليات التمويل لهذه المؤسسة من جهة و مركزية السلطة الوصية التي تظهر في قرارات تنظيم عمليات التسيير بهذه المصالح (سياسة الأجور، التوظيف، التكوين، توزيع المكافآت... الخ.) التي تتحكم فيها الجهة الوصية بشدة و توجهها حسب أهدافها دون ترك الاستقلالية الكاملة للمسيرين في اتخاذ القرارات حول تسيير هذا الجهاز بصفة كاملة و متكاملة وفق متطلبات و احتياجات المجتمع الكلي (التوظيف، التجهيزات ، التكوين المستمر... الخ).

لتحقيق توافق بين مطالب العمال الداخلية و متطلبات البيئة الخارجية بهدف تحقيق توازن و استمرارية بصمة جيدة ، وليس الاستمرارية لأجل البقاء دون تحديد و تحديث قوانين تجعل هذه المؤسسات تقدم الخدمة الجيدة و تحقيق رضى لدى الأفراد.

من خلال التناقض الحاصل من جهة أن هذه المؤسسات وصلت الى مرحلة الاستقلالية في اتخاذ القرارات و من جهة أخرى المراقبة المستمرة و تخضع للمتابعة وفق ممثلي الجهة الوصية و مركزية السلطة من جهة أخرى. بقية تحافظ أو تحرص على بقاء الجهاز البيروقراطي، مما قد يؤدي ذلك لحالة الاغتراب لدى الأفراد داخل هذه التنظيمات ، فمن خلال ذلك إرتائنا معرفة العوامل والأسباب التي تؤدي لهذه الظاهرة الاجتماعية، حيث وجدنا أنفسنا نقف أمام التساؤل التالي لهذه الدراسة الذي يتمثل في:

- تساؤلات الدراسة:

و طرحت التساؤل العام.

- كيف هي علاقة السلطة و العلاقات الاجتماعية بين الأفراد الناتجة عن تحديد المهام و الوظائف داخل المؤسسة العمومية الاستشفائية التي تؤدي للاغتراب ؟

و الأسئلة الجزئية:

- هل علاقة السلطة الرسمية تؤدي لفقدان السيطرة لدى الأفراد في المؤسسة الاستشفائية؟

- هل تؤدي دقة تحديد المهام و الوظائف للإنعزال الاجتماعي لدى الأفراد بالمؤسسة الاستشفائية؟

لدى كانت الدراسة لمعرفة ما يلي :

I-3- فروض الدراسة:

- الفرضية العامة : - إن التأكيد على ممارسة علاقة السلطة الرسمية بين الأفراد الفاعلة ، و العلاقات الاجتماعية الناتجة عن دقة تحديد المهام و الوظائف في هذه التنظيمات قد يؤدي لإغتراب الأفراد في المؤسسة العمومية الاستشفائية .

- الفروض الجزئية:

- كلما كان التأكيد أكثر على علاقة السلطة الرسمية كلما أدى لفقدان السيطرة لدى الأفراد بالمؤسسة الاستشفائية؟

- كلما قلّت العلاقات الاجتماعية الناتجة عن دقة تحديد المهام و الوظائف كلما أدى للإنعزال الاجتماعي لدى الأفراد بالمؤسسة الاستشفائية؟

I-4- تحديد المفاهيم:

- مفهوم الاغتراب: Aliénation

« الاغتراب هو الحالة السيكولوجية الاجتماعية التي تسيطر على الفرد سيطرة تامة تجعله غريباً وبعيداً عن بعض نواحي واقعه الاجتماعي.¹ »

- مفهوم الانفصال: «هو تشقق جزء من كل، يحصل في الهيئات بإسحاب هيئة فرعية من هيئة أعلى تشترك في تكوينها نع غيرها، قد تكون هذه الهيئات خاصة بالمنظمات.² »

- مفهوم المنظمة: «هي كل وحدة اجتماعية أو جماعة يرتبط أعضائها فيما بينهم من خلال شبكة علاقات تنظمها مجموعة محددة من القيم الاجتماعية و المعايير . حيث يعرفها شسير برنارد بأنها نسق من الأنشطة المنسقة شعوريا منظمة من شخصين أو أكثر تقوم بإنجاز مجموعة من الأنشطة من خلال التنسيق الهادف المدروس و الشعوري³ »

- المفاهيم الاجرائية:

- مفهوم المنظمة: هي بناء تشكّل بفعل اجتماعي من خلال التنسيق و التعاون لتحقيق أهداف مشتركة.

- مفهوم الإغتراب: هو عدم قدرة الفاعل الاجتماعي في السيطرة على قوى داخلية و خارجية التي تتحكم فيه و تجعله مسلوب حرية التنفيذ و المبادأة و مسلوب حرية المعرفة و يعيش حالة من الانعزالية داخل مجتمعه.

¹ الموقع الالكتروني أسامة عبدالرزاق الشحماني، مجلة معايير الالكترونية.

² معجم العلوم الاجتماعية .د. ابراهيم مذكور، الهيئة المصرية العامة للكتاب، مصر، 1975، ص 80

³ أ.د. احمد مصطفى خاطر و محمد محمد كشك، ادارة المنظمات الاجتماعية، و تقوم مشروعات الرعاية، دار المكتب الجامعي الحديث لنشر، 1999، الاسكندرية. ص 150

I-5-الدراسات سابقة في التنظيم البيروقراطي و كذلك في الاغتراب:

- أجرى فايز الحديدي (1990)، دراسة ميدانية حول مظاهر الإغتراب وعوامله لدى طلبة الجامعة الأردنية، حيث أعد الباحث إستبيان من جزئين أحدهما لقياس النسق الإجتماعي والثاني لقياس النسق التعليمي وتكون كل جزء من ستة أبعاد تمثل مظاهر الإغتراب وهي (فقدان المعايير، الإنعزال الإجتماعي، فقدان السيطرة، اللامبالاة، عدم الإلتزام وفقدان المعنى.

وتكونت عينة الدراسة من (275) طالباً وطالبة أختيرت عشوائياً وأسفرت النتائج عن إنتشار ظاهرة الإغتراب بدرجة ضعيفة لدى (1.8%) من أفراد العينة، ومتوسطة بنسبة (52.3%) وعالية بنسبة (45.8%)، وأظهرت النتائج أيضاً عدم وجود فروق دالة إحصائية في الإغتراب بالنسبة للجنس مع وجود فروق دالة إحصائية لإنتشار ظاهرة الاغتراب بالنسبة لمتغير المستوى الدراسي وذلك لصالح طلبة السنة الدراسية الأولى، وأن طلبة الكليات العلمية يعانون من الإغتراب أكثر من طلبة الكليات الإنسانية سواء في النسق الاجتماعي والتعليمي.

- أجرى خالد احمد حسين (2006)، الاغتراب وعلاقته باحتياجات الموظفين دراسات تطبيقية على موظفي الدواوين الحكومية في أمانة العاصمة صنعاء، استمارة استبيان مقسمة على مجالين المجال الأول يقيس الاغتراب بالمحاور التي تم تحديدها (الاغتراب عن المنظمة، الاغتراب عن الوظيفة، الاغتراب عن جماعة العمل) والمجال الثاني يقيس احتياجات الموظفين بالمحاور التي حددها الباحث (الاحتياجات المادية، الاحتياجات الاجتماعية، الاحتياجات المعنوية) وقد تم تطبيق أداة هذه الدراسة على عينة مكونة من (494) موظف أستعاد منها (303) استمارة وهي الاستمارات التي تم الاعتماد عليها عند عملية التحليل واستخراج نتائج هذه الدراسة.

عدم وجود علاقة ذات دلالة اجتماعية محسوبة بين احتياجات الموظفين وفق محوري (الاحتياجات المادية، والاحتياجات الاجتماعية) مع مدة الخدمة.

وجود علاقة طردية ذات دلالة اجتماعية محسوبة بين احتياجات الموظفين وفق محور (الاحتياجات المعنوية) مع مدة الخدمة. الباحث أن هناك علاقة طردية ذات دلالة اجتماعية محسوبة عند مستوى دلالة (0.01) و (0.05) بين الاغتراب الوظيفي بمحاوره (عن الوظيفة و عن المنظمة وعن جماعات العمل مع احتياجات الموظفين (المادية، والاجتماعية، والمعنوية).

- وتناولت شاديه أحمد مصطفى (1993) العلاقة بين الإغتراب والبطالة لدى الشباب الخريجين، حيث استخدمت أدوات جمع البيانات ومقياس الاغتراب (أحمد خيرى) وبلغ عدد العينة (352) من الخريجين العاملين والعاطلين عن العمل، وكانت النتائج تشير الى أن الخريجين العاملين أقل إحساساً بالاغتراب وكذلك تبين أن درجة الاغتراب الكلية لغير العاملين بعد التخرج أقل أو مساوية لمتوسط درجة الاغتراب الكلية لغير العاملين قبل التخرج.

وتوجد هنالك علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى (0.05) بالنسبة للبطالة التي تؤثر تأثيراً إيجابياً على درجة الإغتراب لدى الشباب الخريجين وتؤثر على متوسط درجة الإنعزال الاجتماعي والعدوانية واللامبالاة وعدم الإلتزام لدى الخريجين..

- وأجرى " إريكسون وولكر " (Erikson & Walker 1992) دراستهم حول البناء التنظيمي للمؤسسة التربوية " المدرسة " توصل الباحثان إلى أن الطلبة الذين كانت تربطهم علاقات رسمية وجامدة كانوا أقل إنتماء للبيئة المدرسية ، في حين أن أولئك الذين يتوصلون مع مدرسيهم ويشاركونهم الأنشطة ويناقشونهم في قضايا مختلفة كانوا أكثر شعوراً بالسعادة وانتماء لمدرستهم ومدرسيهم وزملائهم . كما توصلت الدراسة إلى أن العمل مع مجموعة من المدرسين بدلاً من مدرس واحد يزيد من اندماج الطالب وانتمائه للبيئة التربوية خاصة حينما يشارك في مسؤوليات المدرسة وأنشطتها مما يؤدي إلى القضاء على مشاعر الاغتراب لدى الطلاب .

- في دراسة ميدانية - (Mollona, 2005)، أجراها لأحد معاملي الحديد والصلب أظهر البحث السوسيولوجي استمرار الاغتراب من خلال علاقة العمال مع بعضهم بعضاً . ففي هذه الحالة الملموسة كان العمال موزعين في مجموعات منفصلة حسب الوظائف المناطة بهم . فكانت مجموعة تمارس عملاً متخصصاً وأخرى تؤدي عملاً رتيباً على خط التجميع . ولا يبدو التعارض بين طبيعة عمل المجموعتين في تقسيم العمل والأجور (أجور أعلى للعمال المتخصصين) فحسب بل وفي الامتيازات والصلاحيات الممنوحة للعمال المتخصصين تجاه أقرانهم غير المتخصصين وفي التعامل مع المتدربين . وتوصلت الدراسة إلى أن هذا يخلق تراتبية وإحساساً بالتناحر والتنافس غير الصحي بين العمال .

وعملها فإن هذا الوضع يخلق شريحتين من العمال المغتربين عن بعضهم بعضاً والمغتربين كلهم عن الحقيقة رغم اشتراكهم في بيع قوة عملهم وتشاطر البؤس الناجم عن حياة الكدح لحساب الرأسمالي دون مقابل يعادل مجهودهم . وبالتالي فإن هذه الدراسة تبين أن الاغتراب شرط مقيم على امتداد تاريخ الرأسمالية بصرف النظر عن تغير الظروف التي يحدث فيها .

- دراسة مقارنة (علي عبد الرازق الجلي) في صناعتي النسيج وجميع الدرجات البخارية حول الاغتراب بين العمال الصناعيين لتعرف على مدى تأثير متغيرين أساسيين هما المستوى التقني والمستوى الاندماجية لدى العامل في النظم المجتمعية وتفاعله مع الزملاء خارج التنظيم الرسمي نتائج كانت أن المستوى المنخفض للميكنة أتاح قدراً محدوداً من تحكم العامل في عملية التشغيل المباشر لكن الذين في مستوى أقل فكان تحكمهم على العمل قليل مما شعروا بالاغتراب .

- أما دراسة برون (Brown, 2000) فكانت الشعور بالاغتراب وعلاقته بالحاجة إلى الاتصال مع الآخرين والتي أجريت في أميركا وكان الهدف منها معرفة العلاقة بين مستويات الاغتراب وما يقابلها من مستويات الحاجة إلى الاتصال مع الآخرين . وتألفت عينة الدراسة من (1739) طالباً وتوصل الباحث إلى أن العلاقة كانت طردية بين الاغتراب والحاجة إلى الاتصال مع الآخرين أي كلما زادت الحاجة إلى الاتصال مع الآخرين زاد الشعور بالاغتراب ، وقد استخدم الباحث مقياس الاغتراب بمستوياته المختلفة الذي تألف من ثلاثة مقاييس فرعية وأعدده مجموعة من المتخصصين في موضوع الاغتراب وقاموا بتطبيقه على عينات واسعة وحسبوا له الصدق والثبات ، أما مقياس الحاجة إلى الاتصال مع الآخرين والذي يتألف من ثلاث مقاييس فرعية أيضاً فقد أعدده مجموعة من

فير للبيروقراطية، نقطة انطلاق لنظريته النقدية للمجتمع التنظيمي الحديث و يعتقد ماركيز « ان فير أطلق لفظ الترشيده على شكل معين من السيطرة السياسية الخفية، و يمتد الترشيده عند فير ليشمل الاختيار الصحيح بين الاستراتيجيات و التطبيق المناسب للتكنولوجيا و الإرساء للأنساق كما يمتد لعلاقات الضبط و التحكم الفني داخل التنظيمات و خارجها لدى يتطلب الترشيده نوعا من الفعل الذي يعني السيطرة.¹» بهذا يعتبر مفهوم الفكر الفني مفهوما ايديولوجيا و تعتبر تطبيق التكنولوجيا بل و التكنولوجيا ذاتها سيطرة و هيمنة للضبط التنظيمي و التحكم العلمي و الآلي. و يعتبر التكنولوجيا دائما منظورا اجتماعيا و تاريخيا اذ يمكن من خلالها التعرف على ما ينوي المجتمع فعله بالأفراد و الأشياء. رأى ماركيز ان الأنظمة الرأسمالية تحاول إخفاء طابعها الاستغلالي من خلال الترشيده التنظيمي، و لم توفق في إخفاء طابع السيطرة السياسية التي تتصف بها.

فنظام إنتاجية و طاقة تقودان المجتمع الى الاستقرار و تحبسان التقدم التكنولوجي في مخطط السيطرة و بالتالي غدت العقلانية التكنولوجية الى عقلنة سياسية مما جعل إنسان أحادي البعد ، مهما تكن شروط مناسبة للانقلاب في الموقف ، مما تؤدي لتلافي هذا الانقلاب طالما يعيش هذا الإنسان حالة الاغتراب المرتبط بالسيطرة السياسية و التكنولوجية ، أي فقدان السيطرة القائم على بعدي المعرفة و الحرية. مما يجعل اغتراب الإنسان متسم بعقلانية سلوكه وظيفه من شأنها تبقى على توازن النسق و تحافظ على استمراره.

كما ناقش قضية الاغتراب «بالتكلم عن انهيار القيم الثقافية الذي بدأ بظهور اقتصاديات السوق التجارية ، في ظروف الرأسمالية الصناعية جعلت الناس مجرد سلع حيث إعادة الرأسمالية المتقدمة تعريف البيئة ، الفن، التعليم... كل بعد من وجود الإنسان الى لغة الربح و المبادلة. مما قلل الاكتفاء الذاتي و الاعتماد على النفس ، أصبح قضية الاكتفاء الذاتي و استقلالية تدبر أمورها لدى الفرد كايديولوجية.

وجد العلاقة بين كيفية المعرفة و بين الانتاجية المربحة المسيطرة تساعد على احتواء التحرر ، حيث ربط الاغتراب الاحتواء بسلب المعرفة بالذات الحقيقية أي حرمان وجداني في العلاقات الإنسانية و ذلك من خلال تجريد البيانات الثقافية و الاجتماعية من الصفة الشخصية مما يؤدي الى قيام هذا الحرمان»²

أما فيما يتعلق ببعد سلب الحرية حيث غدت الآلة المنهج أداة سياسية لسلب حرية الإنسان ، رغم أنها تمثل جوهرها قوة الإنسان المتراكمة ، إلا أنها قد غدت منفصلة عنه و مهيمنة عليه و بالتالي سلته حرته التي أدت لإنتاج الجماعة الجماهيرية.

9-2- تصور أدورنو (Adorno 1950) للاغتراب: " ناقش موضوع الاغتراب أيضا من زاوية ضياع المغزى بالنسبة للفرد كما يتضح في بعض بحوث العالم الألماني ادورنو عن موضوع التحيز و الحقد العرقي Racial Prejudice حيث تناول في دراسة له مشكلة تطلع الأفراد الى تحقيق مغزى و غاية في حياتهم و يرى بعض

¹د. رايح كعباش، علم اجتماع التنظيم ، مرجع سابق، ص 209.

²د. السيد علي الشنا، نظرية الاغتراب من منظور الاجتماع، نفس المرجع السابق، ص 176.

الباحثين ان ظروف الصناعة و التخصص المهني تدفع الناس الى ابتغاء الغايات و المعاني الحياتية البسيطة نتيجة لصعوبة الاختيار بين الإمكانيات الاجتماعية المعقدة.¹

9-3- تصور "رايلت ميلز" للاغتراب: المتأثر بالماركسية دون ان يعتنقها ، ففي دراسة له عن الياقات البيضاء حاول أن يبرز فيها الوعي الزائف لهذه الطبقة، الذي يعمي الفرد عن الإدراك الصحيح لواقعه المعاش، و الذي يدفعه في نهاية الأمر الى قبول و تصديق المعاني الرسمية للواقع الاجتماعي. من خلال هذه الرؤية حاول الربط بين الوعي الزائف و قضية الاغتراب في هذا المجتمع يرى "أن الناس تغترب عن واقعها الإنساني و يغدون أسرى الخداع الذي تبثه وسائل الإعلام الغربي بغرض استنزافهم اقتصاديا من خلال الأسواق. لذا فإن القدرات الإبداعية للإنسان الأمريكي سوف تنتفي. فرغم تركيزه على الطبقة الوسطى "ذوي الياقات البيضاء فانه لم يهمل في نفس الوقت ذوي الياقات الزرقاء أي العمال فهو يرى أنهم ليسوا بمنأى عن الاغتراب باعتبارهم جزء أساسيا من المجتمع".²

9-4- تصور "لو كاتش" للاغتراب هي: " في النظرية الاجتماعية اهتم بمعالجة الاغتراب و التشيؤ التي اعتبرهم أهم العناصر التي تسهم في عملية تكوين الوعي، لم يستطع هو و لا زملائه في الماركسية المحدثه تحليل معنى الاغتراب ، لكنه تبنى المنهج الهيغلي لتفسير العديد من إسهامات ماركس لقد انتقد لو كاتش الرعة الشيئية التي سيطرت على الثقافة الرأسمالية و هذا ما زيف الوعي الكلي للعقل و الفكر الرأسمالي ، و تسائل كذلك لو كاتش حول مدى إمكانية الطبقة العمالية (البروليتاريا) في فهم و إدراك طبيعة سيطرة فكرة التشيؤ داخل الثقافة اذ يرى أن البروليتارية ما هي إلا سلعة و تجسيد ظاهر لعملية التشيؤ ولكنها بالرغم من ذلك تسعى لتوجيه وضعها الطبقي نحو الوعي الذاتي الذي يمكنها بعد ذلك من اختراق التشيؤ الذي يوجد في المجتمع الرأسمالي، بالتالي يرى انه لم يتم تحويل العمال الى أشياء و لا موضوعات رغم دفعهم كراهية الى إدراك و فهم المجتمع على انه حقيقة مادية، و لكن لم يتم ذلك نظرا لوجود قوى أخرى حالت دون حدوث التشيؤ عند العمال".³

9-5- تصور هابرماس للاغتراب: استخدم مفهومين في تحليله لتنظيم و التحكم هما "الفعل الهادف و الاختيار الرشيد بحيث يصبح الفعل الهادف محكوم بواسطة القواعد الفنية المبنية على المعرفة المستقاة ميدانيا، كما وجد ان المصالح التي تدعم المحافظة على أسلوب الإنتاج أصبحت غير واضحة المعالم في النظام الاجتماعي مثل مصالح الطبقة و لكنه ما زال يعتقد ان هذا لا يعني انه قد تم التغلب على العداء الطبقي بل أصبح متخفيا حيث تتغلف الفوارق الطبقية في اغلفة من التقاليد الثقافية و تتمظهر الاختلافات في مستوى المعيشة و نمط الحياة و

¹د.صلاح الدين احمد الجماعي. الاغتراب النفسي و الاجتماعي و علاقته بالتوافق النفسي و الاجتماعي، مكتبة دبولي. 2007. القاهرة. ص 46

²نفس المرجع، ص 88-89

³د.عبد الله محمد عبد الرحمن. النظرية في علم الاجتماع. النظرية السوسيولوجية المعاصرة. الجزء الثاني. دار المعرفة الجامعية للنشر و التوزيع، دون ذكر السنة. بيروت. ص- ص 134-135

الموقف السياسي. و يرى مرسى بدر حسب هابرماس " أن الجماعات المحرومة و الجماعات التي تتمتع بالامتيازات لم تعد تواجه بعضها البعض كطبقات اقتصادية اجتماعية في المجتمع الرأسمالي المتقدم، والعلاقة الأساسية التي كانت في المجتمع التقليدي و هي العداء الطبقي خفت حدتها مع بقاء الاستغلال الاقتصادي و الظلم السياسي الذي في ظله يكون الاتصال مزيفا إذ لا يمكن الاستفادة من الأوضاع الشرعية لأنها أصبحت تستخدم كغطاء و ستار ايدولوجي بالتالي أصبح الوعي التكنوقراطي ذا طابع ايدولوجي و إن كان أقل من الايدولوجيات الرأسمالية السابقة، حيث لا ترتبط به قوة الخداع و التضليل التي تغير شكل المصالح. يؤكد ان الايدولوجية التي تستغل العلم لا يمكن التخلص منها، لأن إخفاء المشكلات الحقيقية يبرر مصلحة الطبقة الموغلة في السيطرة و يخفي حاجة الطبقة الضعيفة التي تناضل من اجل التحرر من السيطرة و الاستغلال، حيث كان في الماضي تركز القوة الاجتماعية على أساس العلاقة بين الرأسمالي و الطبقة الشغيلة .

أصبح اليوم الاعتماد على أساس الظروف و الشروط البنائية التي تحدد مسبقا متطلبات المحافظة على النظام للإستحواذ على رأس المال و طريقة المناسبة المعتمدة هي توزيع المنح و المكافآت الاجتماعية التي بواسطتها تضمن عطف و ولاء الجماهير للنظام القائم. التي تخفي الاستغلال الاقتصادي و الظلم السياسي ، فاصبح الوعي التكنوقراطي لا يقوم على القمع الجمعي كما كان في الايدولوجيات القديمة كما تقوم الخدمات و المكافآت بدور ضمان إرضاء و كسب ولاء الجماهير كتبرير تكنوقراطي لثبات النظام و استقراره.¹

تصور هابرماس "ان إضفاء الطابع العقلاني على العلم و التكنولوجيا قد أضحت أهم ايدولوجيات المجتمعات الرأسمالية المتقدمة ، التي بها فرض على الجماهير قبول التحليل العلمي و التكنولوجي كأساس لأفعاله كأسلوب للمحافظة على النظام الرأسمالي ، فهنا يتجاهل جوهر السيطرة الطبقية و الأساس اللاعقلاني للمجتمع الصناعي المتقدم."²

II-3-الاغتراب في تصور اريك فروم (1900): اهتم في كتاباته حول "اغتراب الذات" حيث يرتبط الاغتراب عند فروم « بفكرة التخلي عن الوجود الإنساني الأصيل و الضياع في الحشد ، أي خضوع الإنسان للأشياء الى الحد الذي تصبح معه هذه الأشياء آلهة ، لها يخضع الإنسان و يقدم لها نفسه قربانا³ » ، و هذا الاغتراب يتجسد في مصدره علاقة الفرد بالآخرين من « خلال انفصال الإنسان عن ذاته و ضياعها في الحشد⁴ »

¹ د. رايح كعياش ، علم اجتماع التنظيم،خير علم اجتماع الاتصال،مطبعة سیرتا،جامعة منتوري قسنطينة الجزائر،2006، ص-216-217

² د. شحاتة صيام. نفس المرجع السابق.ص 134

³ اريك فروم، الاغتراب، ترجمة د. حسن محمد حسن جبار، المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر و التوزيع،بيروت،1995ص 74

⁴ نفس المرجع السابق،ص 106

سار إيرك فروم على وتيرة ماركس في تناوله لمفهوم الاغتراب اهتم بقضية الانفصال خلال الخضوع. في مؤلفه الهروب من الحرية عام 1941 ، يوضح فيها لهذا المفهوم و مشتقاته المتمثلة في فقدان السيطرة . حيث تمثل الكتاب دراسة واقعية تهتم ببناء شخصية الإنسان الحديث. و مشكلات التفاعل بين العوامل السيكولوجية و العوامل الاجتماعية. موضحا بذلك فروم المعنى المزدوج للحرية «ان الحرية من الروابط التقليدية، مع انما تعطى الفرد شعورا جديدا بالاستقلال فإنها في نفس الوقت تجعله يشعر بالوحدة و العزلة، و تشحنه بالشك و القلق، و توقع به في خضوع جديد و في نشاط ملزم و غير رشيد.¹»

يتحدث هنا فروم عن اغتراب الانعزال و الوحدة الناجم عن تحرير الإنسان من روابطه التقليدية. و هذا يوقع الإنسان في حالة من الشك و القلق و بالتالي هذا الاغتراب سيفضي بالضرورة بالإنسان إلى نوع آخر من الاغتراب .

و هو اغتراب الخضوع حيث يلتمس الفرد به الأمن بخضوعه لقائد أو للدولة و من ثم يوقع بنفسه في حبال اغتراب جديد مصحوب بنشاط لا عقلي و إجباري أو قسري و من ثم يترتب على هذا الخضوع فقدان الإنسان للسيطرة. بقدر مماثل لفقدانه للسيطرة التي يتعرض لها الإنسان جانب الحرية المرتبطة بالانعزال.²

و في تحليله لمظاهر الاغتراب المصاحبة للنسق البيروقراطي و ما ترتب عليها من "اغتراب العلاقات. فالناس الذين يخضعون للإدارة ليسوا سوى أشياء ينظر إليهم البيروقراطي نظرة غير شخصية، و غير إنسانية أي مثل نظرهم للأرقام و الرموز"³. لم تتغلغل في العمل و الإدارة و الحكومة فحسب بل شملت نقابات العمال و الأحزاب الديمقراطية . و مجالات الحياة الأخرى.

يعرف فروم الاغتراب "بأنه أسلوب الخيرة الذي تكون فيه ميزات الشخص نفسه موضوعا غريبا عنه. فهو قد يصير غريبا عن نفسه، و لا يشعر انه مركز العالم أو انه خالقا لعمله و يتحكم فيه. و لكن أعماله و ما ينجم عنها صارت متسيدة عليه، و متحكممة فيه يطيعها و ربما يقدها بل و يعبدها. فالمغترب تتحكم في أعماله و لا يمتلكها."⁴

II-4- أبعاد أو أنواع الاغتراب:

¹أ.د. السيد علي الشتا، نظرية الاغتراب من منظور الاجتماع، مرجع سابق، ص 143

²نفس المرجع سابق، ص 143

³نفس المرجع ، ص 154

⁴نفس المرجع، ص 155

المتخصصين في موضوع الحاجة الى الانتماء وقاموا بتطبيقه على عينات واسعة أيضا وحسبوا له الصدق كما حسبوا له الثبات بطريقة إعادة الاختبار...

- دراسة (روبرت بلونر) لأحد التنظيمات الصناعية حول ظاهرة الاغتراب و علاقتها بالتنظيم البيروقراطي ، وجد ان فقدان السيطرة و نقص السيطرة في صنع القرارات تتسم بصورة عامة علاقة الاستخدام الحديثة. و ذلك لأن التنظيمات الواسعة ذات السلطة المتسلسلة و القوة المتمركزة في القمة لا تتيح للعاملين الا فرص ضئيلة للسيطرة على القرارات الرئيسية للمشروع. لكن وجد ان معظم المستخدمين غير مستأين من هذا الجانب المتعلق بفقدان السيطرة و لكن الذي يشغلهم هو الجانب المتعلق من تلك القرارات بما يخصهم.

كما ربط بعد سلب الحرية المبادأة في النسق الاجتماعي بمدى التمرکز في السلطة المتعلقة باتخاذ القرارات. قد وضع من خلال معطيات الدراسة ان نسبة من لديهم حرية المبادأة هم المدراء بنسبة عالية، أما بقية العمال فهم مسلوبو الحرية بنسب كبيرة مما يرجع ذلك لطبيعة التمرکز في اتخاذ القرارات في البناء البيروقراطي للنسق حيث تتمتع قلة تتربع على قمة الإدارة بسلطة اتخاذ القرارات.

سلب حرية التنفيذ وجدها بنسب عالية عند العمال في هذه التنظيمات و ذلك يرجع لزيادة الاعتماد على اللوائح المنظمة للواجبات و اتساع السلطة الرقابية في العمل.

نستنتج من عرض الدراسات السابقة حول الاغتراب اهتم بها علماء النفس أكثر من علماء الاجتماع فهي بذلك قليلة خاصة الدراسات السوسولوجية حول الاغتراب في التنظيمات العمومية الخدمية.

I-6- الاقتراب المنهجي: و حسب طبيعة موضوع البحث و مقاربتنا لميدان الدراسة فيطبق عليه المقاربة الوظيفية البيروقراطية "لماكس فيبر" «فالبيروقراطية هي ذلك التنظيم الذي يأخذ شكلا هرميا للتدرج الوظيفي، و تعتمد التنظيمات البيروقراطية على العلاقات العقلانية و التنظيم و القانون و العلاقات الاشخصية و يدعمها بناء القوة الذي يستمد شرعيته من السلطة التي حددها فيبر هي (السلطة التقليدية ، السلطة الكارزمية، السلطة القانونية) تحدّد نوع و شكل التنظيم ، تستند البيروقراطية على ظاهرة التخصص و تقسيم العمل مما يمكن من تحقيق الكفاءة الإنتاجية و هي ليست العمل بل هي تنظيم العمل و تسجيل أعمال الآخرين.¹»

يؤكد فيبر بإمكانية الاسترشاد بهذا النموذج المثالي للتنظيم البيروقراطي في دراسة العديد من المجالات الكبرى، و التنظيمات المعقدة و التنظيمات الخاصة مثل الكنائس و الأحزاب و المدارس...، فالنموذج المثالي قادر على التطبيق بسهولة في التنظيمات بأنواعها سواء كانت بنية خيرية ، سياسية، أو عسكرية، ام اقتصادية. كما يظهر أيضا في القيادات الخاصة و المستشفيات، و أنظمة الجيش و يتضح من هذه الرؤية الداخلية للتنظيم البيروقراطي المثالي، و طبيعة العلاقات و المعاملات بين أفراد التنظيم أنفسهم، او بين الأفراد و تنظيماتهم، لأهمية وجود الجهاز الإداري الذي يقوم على خصائص الترشيح و التخصص و العقلانية.

¹ د. حسين عبد الحميد احمد رشوان، علم الاجتماع الصناعي، دار النشر و التوزيع سبراميكيا كيلوترا، الاسكندرية، 2005، ص 165 ص 166

I-7- المنهج المعتمد و التقنيات المستعملة :

يعبر المنهج عن الطريقة التي سيتناول بها الباحث مختلف الأسئلة التي أثارها في إشكاليته، و يتمثل عموماً في الإجابة عن تساؤل (كيف سيحلّ الباحث إشكاله، في حين أن الأداة هي وسيلة لجمع المعلومات). « المنهج هو الطريق المؤدي الى الكشف عن الحقيقة في العلوم بواسطة طائفة من القواعد العامة التي تهيمن على سير العقل و تحدد عملياته حتى يصل الى نتيجة معلومة¹ » .

أ- الإجراءات المنهجية للدراسة:

تدخل دراستنا ضمن البحوث الوصفية الكيفية التي تهدف إلى اكتشاف الوقائع والظواهر ووصفها وصفاً دقيقاً، وتحديد خصائصها تحديداً كيفياً، والتي تهدف إلى:

- الاستكشاف: والذي نقوم به عند رغبتنا في خلق أفكار وحقائق جديدة عن مشكلة.

- الوصف: وهذا بوصف مميزات وخصائص الظاهرة موضوع الدراسة والأسباب الموجهة لها والعوامل المتحكمة فيها. ونتعدى هذا إلى.

- التحليل والتفسير: وهنا نكون مهتمين بتوضيح ماهية (الطبيعة والمضمون)، والفاعلين، إلى متى (المدة الزمنية)، ولماذا أن الظاهرة حدثت بهذا الشكل في هذا المجال ولم تحدث في غيره.

- الفهم: وهو الفهم الدقيق لمجريات الظاهرة موضوع الدراسة ولظواهرها ولباطنها. وحينها نصل.

- التنبؤ والتوقع: وهو إذا توفرت ظروف محددة إلى ماذا آلت وستؤول إليه الظاهرة، وبالتالي نصل إلى.

- التأثير: وهذا بمعنى تطبيق نتائج البحث إذا سنحت لنا الفرصة.

المنهج العلمي هو الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة لاكتشاف الحقيقة للإجابة على الأسئلة والاستفسارات التي يثيرها موضوع البحث، وهو البرنامج الذي يحدد لنا السبيل إلى تلك الحقائق وطرق اكتشافها.² ولأن المنهج العلمي أسلوب للتفكير فقد اعتمدناه لتنظيم الأفكار وتحليلها وعرضها من أجل الكشف عن المعارف والحقائق، وبالتالي الوصول إلى حقائق معقولة وإلى إنتاج معرفة علمية.

وعليه فإن موضوع البحث هو الذي يفرض على الباحث استخدام منهج دون غيره، لذلك تختلف المناهج باختلاف طرح المواضيع، وحتى تتمكن من دراسة مشكلتنا دراسة علمية، فإن تحديد المنهج يعتبر خطوة هامة وضرورية. ونظراً لطبيعة المشكلة فإن المنهج الوصفي هو المنهج الملائم للدراسة .

و اتبعنا في سبيل الكشف عن الحقائق على منهجية علمية نراها محكمة من منهج ومجموعة أساليب وتقنيات لجمع المعلومات نوردها في العناصر التالية:

■ المنهج المستخدم:

¹ أ.د. بلقاسم سلاطية ود. حسان الجليلي، منهجية العلوم الاجتماعية، دار النشر و التوزيع عين مليلة الجزائر، 2004، ص 31

² محمد شفيق، البحث العلمي، (الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية)، الإسكندرية: المكتبة الجامعية للنشر والتوزيع، 2001، ص 86.

اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي في تحليل المعلومات والبيانات والمعطيات الكيفية والكمية، وترتيبها وتحليلها وتبيان الحقائق، استعملناه لإيضاح السبيل وتنظيم الأفكار. يعرف المنهج أو الأسلوب الوصفي "هو طريقة لوصف الظاهرة المدروسة و تصويرها كمياً، عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة و تصنيفها، و تحليلها، و اخضاعها للدراسة الدقيقة."¹

و مقاربتنا للواقع و لمجتمع البحث تمت على أساس التحليل الكيفي بما يشمل هذا المنهج من خطوات علمية، و ذلك من خلال الدراسة الاستطلاعية التي قمت بها. تساهم في فهم موضوع دراستنا بالشكل الواضح، و نظراً لطبيعة موضوع الدراسة فقد تم استخدام التحليل الوصفي من زاويتين الأولى تحديد الظاهرة كفيماً من خلال وصفها و معرفة علاقاتها بظواهر الأخرى و تحديد خصائصها . اما الزاوية الثانية فتتمثل في تحديد الظاهرة موضوع الدراسة تحديداً كمياً بالاستعانة ببعض الجداول الإحصائية البسيطة و النسب المئوية و الوسط الحسابي.. الخ.

و باستطلاعنا و معرفتنا لطبيعة البناء التنظيمي و طبيعة الضبط التنظيمي و هذا لمعرفة العلاقة التي تربط الأفراد داخل هذه المنظمة ، التي نحاول الاقتراب منها و التصورات التي نكونها من خلال معرفة كيف هو دور السلطة و كيف يؤدي تقسيم الوظائف بالاغتراب لدى العمال داخل المؤسسة الاستشفائية العمومية بولاية غرداية، فقد تم توظيف تقنية الاستمارة كأداة رئيسية في عملية البحث، و هذا من اجل فهم الواقع و التأكد من صحة الفروض المنطلق منها.

الملاحظة: كتقنية تسمح للباحث الرؤية عن قرب لمعرفة سلوك و اتصالات و علاقات المبحوثين فيما بينهم و مع الفئات المهنية الأخرى . و خلال الزيارات الميدانية التي قمنا بها و للتقرب أكثر، اعتمدنا على الملاحظة المباشرة ، و هذا ما سمح لنا تكوين نظرة عن محيط العمل و العلاقات بين العمال .

«هي احد أدوات جمع البيانات تستخدم في البحوث الميدانية لجمع البيانات التي لا يمكن جمعها عن طريق الاستمارة أو المقابلة أو الوثائق و السجلات الإدارية أو الإحصاءات الرسمية و التقارير أو التجريب و يمكن للباحث تسجيل ما يلاحظه من المبحوث سواء سلوك أو كلام كما يمكن تبويب الملاحظة²»

اعتمدنا في محاولة فهم مجتمع الدراسة على الملاحظة المنظمة والقصدية، والملاحظة بالمشاركة في بعض المواقف، حينما قمنا بجولاتنا العلمية بين مصالح المؤسسة، بهدف إبراز الإطار الذي يتفاعل فيه العمال من خلال علاقة السلطة و علاقتهم الاجتماعية من خلال تحديد لوظائفهم ، والذي اعتقدنا أنه يتولد عنه وفيها حالات من الاغتراب . بحيث تم استخدام المشاهدة أثناء البحث الاستطلاعي والميداني في كل المصالح بالمؤسسة.

التقنية المستعملة في البحث لجمع المعطيات هي :

¹ أ.د. بلقاسم سلاطية ود. حسان الجيلاني، منهجية العلوم الاجتماعية، دار النشر و التوزيع عين مليلة الجزائر، 2004، ص 31

² د. محمد شفيق، البحث العلمي، الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية، ط 1، الاسكندرية، المطبعة العصرية، 1985، ص 80

■ المقابلة : كانت منع بعض المسئولين طرحنا عليهم بعض الأسئلة في موضوع الدراسة.

«هي تقنية مباشرة تستعمل من اجل مساءلة الأفراد ، كما يتم من خلالها مساءلة جماعات بطريقة نصف موجهة تسمح بأخذ معلومات كيفية بهدف التعرف العميق على الأشخاص المبحوثين و هي أفضل التقنيات لكل من يريد استكشاف الحوافز العميق للأفراد و اكتشاف الأسباب المشتركة لسلوكهم من خلال خصوصية كل حالة¹»

و المقابلة كانت مفتوحة مع رؤوساؤ المصالح و بعض الاطارات و كذلك مع بعض العمال و اعطاء الحرية للمبحوث لمعرفة الأسباب التي أدت بهم لحالات من الاغتراب و قلة التفاعل مع بعض سواء في المؤسسة او على مستوى المصلحة الواحدة.

■ الاستمارة :هي « مجموعة من الاسئلة تطرح على مبحوث ما و هي تتعلق بآرائه و اعتقاداته و مخلق المعلومات الشخصية بالذات أو حول محيطه... الاستمارة هي الوسيلة القاعدية لكل بحث ميداني... و هي وسيلة لا يمكن تعويضها²» و هي مجموعة من الأسئلة (المغلقة و المفتوحة) توجه الى المبحوثين من اجل الحصول على معلومات حول الموضوع أو مشكلة أو موقف معين، و تتضمن الاستمارة مجموعة من الأسئلة حسب الموضوع منها المفتوحة و المغلقة و تحتوي على محاور هي :

و استمارة البحث الذي نحن بصدد دراسته تضم ما يلي:

تم بناء استمارة الاستبيان في شكل أسئلة مغلقة مفتوحة، هي مزيج بين الأسئلة المغلقة والأسئلة المفتوحة، تتضمن أسئلة ذات أجوبة وبدائل محددة ومعدة سلفاً، وهذا بهدف الحصول على المعلومات بطرق مختلفة، تدفع المبحوثين لاختيار واحدة منها فقط، وتعطي لهم الفرصة للتعبير عن آرائهم بدقة ووضوح. جعلناها _الأسئلة_ تتصف بالسهولة والوضوح. حتى تكون في متناول المبحوثين وعلى حسب قدراتهم العقلية ودرجة فهمهم، حتى يمكنهم الإجابة عليها في الوقت اللازم للإجابة. وقد استخدمنا أداة الاستبيان لعدة أسباب:

- تعتبر أفضل وسيلة لجمع المعلومات عندما يكون عناصر مجتمع الدراسة (المبحوثين) في أماكن بعيدة ومتفرقة يصعب الاتصال بهم، وخاصة عمال المداومة الليلية تعذر الاتصال بهم ، فاعتمدنا الاستبيان على هؤلاء ممن لم تسنح الفرصة لمقابلتهم.

- تعطي الفرصة لكل المبحوثين للإجابة على كل الأسئلة بترتيب وتدقيق ومراجعة.

- تساعد في الحصول على معلومات حساسة من المبحوثين، قد تكون من المستحيل جمعها عن طريق المقابلة.

تم توزيع الاستبيان على كل المصالح الفرعية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية كانت كالتالي:

¹ موريس انجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية، تدريبات عملية، دار القصة للنشر، 2004، ص 197

1- المحور الأول : حول البيانات الشخصية: وتتضمن مجموعة من الأسئلة التي تبين لنا هوية المبحوثين، والمتعلقة بالبيانات الشخصية، وشملت الأسئلة من الرقم 01 إلى الرقم 10.

2- المحور الثاني : خصص لمعرفة علاقة السلطة بين الأفراد بالمؤسسة الإستشفائية.

خصص لمعالجة العلاقات الاجتماعية الناتجة عن تحديد المهام و الوظائف بين الأفراد بالمؤسسة الإستشفائية. هي بيانات تتعلق بمدى ودرجة عدم قدرة في تجسيد المبحوثين سيطرتهم من خلال علاقة السلطة بين الرئيس و المرؤوسين. تشمل أسئلة تخص بمعرفة علاقات السلطة وتقسيم المهام بالمصالح التي تؤدي للاغتراب (فقدان السيطرة) رقم 11 إلى الرقم 18.

3- المحور الثالث : خصص لمعالجة الاغتراب لدى الأفراد بالمؤسسة الاستشفائية. بيانات تتعلق بمعرفة علاقات الاجتماعية الناتجة عن تحديد الدقيق للوظائف و علاقتها بالانعزال الاجتماعي لدى المبحوثين في التنظيم ، وتشملها الأسئلة من 17 إلى غاية 27.

كل هذا بهدف جمع اكبر قدر ممكن من المعلومات بغرض بناء حالة الصراع بجمع مختلف الآراء والتصورات والاتجاهات حول أسباب وعوامل الصراع في الهيئة المحددة.

ب- مجتمع البحث و العينة: مجتمع البحث هو «مجموعة عناصر لها خاصية أو عدة خصائص مشتركة تميزها عن غيرها في العناصر الأخرى و التي يجري عليها البحث أو التقصي¹»

من اجل الدراسة الميدانية وقع اختيارنا على المؤسسة القطاع الاستشفائي (ترشين ابراهيم)، و هي من القطاعات الحساسة وتضم عدد كبير لليد العاملة. و اقتصرنا على مؤسسة استشفائية واحدة و هذا لضيق الوقت بسبب أني عدلت في موضوع المذكرة و كذلك صعوبة الاستجواب مع عدد كبير من العمال. - ثم اختيار عينة عشوائية، لأن العلاقات الاجتماعية التي تتم بين أفراد المؤسسة تظهر في علاقات السلطة و كذلك تظهر من خلال الدقة في تحديد المهام و الوظائف بالمؤسسة الذي قد يترتب عليه حالات الخضوع و عدم الانتماء لدى العمال.

ج - صعوبة البحث: رغم التسهيلات التي حظينا بها خلال الدراسة الميدانية من طرف إدارة المؤسسة العمومية الاستشفائية مكان إجراء البحث إلا انه واجهتنا صعوبات منها:

- صعوبة الحصول على مراجع حول الاغتراب في المؤسسات الخدماتية بشكل كبير.

- تأخر العمال في استرجاع الاستثمارات.

I-8- خطة البحث:

الفصل الأول : (الجانب المنهجي) : - مقدمة ، أسباب اختيار الموضوع و أهدافه، الإشكالية، تساؤلات الدراسة، فروض الدراسة، المفاهيم و المصطلحات، الهدف من الدراسة، الأهمية العلمية للدراسة، لتعريف الإجرائي لمفاهيم الدراسة ، المنهج المستخدم و تقنية البحث.

الفصل الثاني: (الجانب النظري) الاغتراب و نظرياته من منظور سوسيولوجي

- مفهوم الاغتراب - تعريفه - أبعاده

- نظريات الاغتراب من منظور سوسيولوجي

- الاغتراب في تصور توكفيل

- تصور فردناند تونيز للاغتراب

- تصور زيميل للاغتراب

- تصور دوركايم للاغتراب

- تصور الاغتراب عند ماكس فيبر

- تصور ميرتون للاغتراب

- تصور كارل ماركس للاغتراب

- نظرية النقدية (مدرسة فرانكفورت حول الاغتراب) كل من ماركيز، ادورنو، لو كاتش، هابرماس...

الفصل الثالث: مفهوم المنظمة و نظريات التنظيم و مراحل تطور تسيير المنظمة الجزائرية

- المنظمة - أنواعها

- نظريات التنظيم - التنظيم الرسمي و نظرياته

- السلطة أشكالها و نظرياتها.

- القيادة التنظيمية و أنواعها و نظرياتها

- تقسيم العمل و النظريات التي تتحدث عن تقسيم العمل (تحديد المهام و المسؤوليات)

- مراحل تطور تسيير المنظمة الجزائرية

الفصل الرابع: (دراسة ميدانية نبذة عن تاريخ المؤسسة الإستشفائية العمومية ترشين ابراهيم بولاية غرداية)

- خصص لمعرفة علاقات السلطة في مؤسسات استشفائية عمومية وعلاقتها بالاغتراب لدى الأفراد.

الفصل الخامس : - خصص لمعالجة العلاقات الاجتماعية الناتجة عن دقة تحديد الوظائف (التخصص) و علاقته

بالاغتراب لدى عمال المؤسسة الاستشفائية .

- نتائج الدراسة - التوصيات - المقترحات - الخاتمة.

الفصل الثاني

II - الفصل الثاني: ماهية وتعريف الاغتراب و نظرياته

II-1- مفهوم الاغتراب:

تمهيد:

إزداد اهتمام الباحثين خلال النصف الثاني من القرن العشرين بدراسة الاغتراب كظاهرة انتشرت بين الأفراد في المجتمعات المختلفة، يرجع ذلك إلى ما لهذه الظاهرة من دلالات قد تعبر عن أزمة الإنسان المعاصر ومعاناته وصراعاته الناتجة عن تلك الفجوة الكبيرة بين التقدم المادي الذي يسير بمعدل هائل السرعة ، وتقدم قيمي ومعنوي يسير بمعدل بطيء الأمر الذي أدى بالإنسان إلى الشعور بعدم الأمن والطمأنينة حيال واقع الحياة في هذا العصر، بل وربما النظر إلى هذه الحياة وكأنها غريبة عنه ، أو بمعنى آخر الشعور بعدم الانتماء إليها ، ولعل ذلك يبرر انتشار استخدام مفهوم الاغتراب في الموضوعات التي تعالج مشكلات الإنسان المعاصر، بل أصبح من المألوف في الوقت الراهن - بصورة متزايدة أن نسمع عن تفسير الحياة في عصرنا الحالي من خلال مفهوم الاغتراب (شاخت ، 1980 : 56 ، القريطي ، الشخصي 1991).

« إن الاغتراب نظر اليه في الغالب على انه نوع من "المرض الاجتماعي" و حالة خطيرة ابتليت بها المجتمعات الغربية المعاصرة.¹ » ، لكن كما مّس التغيرات الاجتماعية و الاقتصادية و السياسية دول الغرب كذلك مسّت مجتمعات نامية ومنها دول العربية و الجزائر احد الدول النامية فهي كذلك قد تعيش مؤسساتها و أفرادها ظاهرة الاغتراب و ما يحمله من أمراض اجتماعية و نفسية لدى المواطن و العامل الجزائري داخل مؤسسات الدولة العامة و الخاصة.

و العالم اليوم يتعرض للعديد من المتغيرات التي كثيراً ما تعصف بمظاهر الحياة اليومية للكبار والصغار على حد سواء.

« ما ميز هيجل عن بقية الفلاسفة هو اعتباره بأن الاغتراب ظاهرة جديدة بالدراسة و التحليل إذا تحول معه الموضوع الى فكرة مركزية² . » .

- إن غالبية علماء الاجتماع يعتبرون الاغتراب يشيّر الى وجود مجموعة أشكال متباينة من التنافر و تنقسم هذه الأشكال الى مجموعتين قد تتداخلان لا كن لا تتزامنان و هما متمايزتان تتألف المجموعة الاولى من "عدم الرضا" و هي حالات نفسية ادراكات الناس لمشاعرهم و اتجاهاتهم نحو المواقف و العلاقات التي يجدون أنفسهم منحرفين فيها و أشكال التنافر التي يصادفونها و يسمى بالاغتراب النفسي.

¹ ريتشارد شاخت، ترجمة، د. وهبة طلعت ابو العلا، مستقبل الاغتراب، نشر و توزيع منشأة المعارف، الاسكندرية، مصر، 2001 ص 31

² نفس المرجع، ص 59.

-أما الشكل الثاني هو "الاختلال الوظيفي" ينصب على حالات أخرى ، علاقات اجتماعية، على انعدام التكامل و الانسجام المتبادل في السلوك و الأفعال الأفراد مع التقاليد و توقعات الجماعات و مع القوانين و مؤسسات النظام الاجتماعي - السياسي - الاقتصادي الذي يعيشون فيه. و أنواع التنافر التي يصادفها الأفراد هنا يمكن أن تسمى اصطلاحاً بالتنافرات "الاجتماعية-البنوية"، أو "الموضوعية"، الأمر الذي سوف يجعل الإشارة إليها، بالاغتراب الوظيفي " ¹

-الاغتراب في تصور فيورباخ: فيلسوف ذو نزعة مادية صاحب مؤلف "جوهر المسيحية" يعتبر فيورباخ الدين في تصوره هو تعبير عن العالم الوهمي الذي يستلب بواسطته الإنسان ماهيته الحق، و ذلك حينما يعتقد بوجود كائن مفارق لذاته يسميه "الله" « إن رؤية الجوهر الإنساني كجوهر آخر موجودا لذاته يعد مفهوما أصليا في الدين ² » ، تنطلق فلسفة فيورباخ حول الدين من فكرة رئيسية مفادها «أن الإنسان هو الذي يخلق الله و ليس الله يخلق الإنسان. فما الله في حقيقة وجوده إلا صورة جوهر الإنسان المدرك كحقيقة سامية لا أكثر. ³ » ، و بالتالي إن الدين اغتراب لأنه عالم وهمي يقوم في أساسه على استلاب عقل الإنسان و قدراته الخاصة . و في تلك العلاقات التي يقيمها الإنسان مع ذاته ... و هنا يكمن زيف الدين و محدوديته و تناقضه مع العقل و المثل الأخلاقية ⁴

ويتسم العصر الذي نعيشه الآن بالسباق المحموم بين البشر ، كما تنتشر الحروب الطاحنة ، والصراعات السياسية ، والمشكلات الاقتصادية وشيوع المادية ، وقصور الجوانب الوجدانية ، وإهمال العلاقات الشخصية والإسراف في الفردية والتنافس وتدهور القيم الراقية ، وتلوث البيئة وغلاء الأسعار . و يشير مارتن (Martin J, 1980) الى أن (الاغتراب كمفهوم وظاهرة وحالة روحية ترجع جذورها في علم الاجتماع وعلم النفس الاجتماعي الى الشعور بالانفصال والنفور من بعض الحالات والأشخاص والقيم أو من المجتمع بشكل عام)

أما مفهوم الاغتراب من وجهه نظر دينيه والتي تظهر في الأديان الثلاثة الكبرى المتمثلة باليهودية والمسيحية والإسلام فألها وعلى ما يبدو تلتقي على مفهوم واحد للاغتراب المتمثل في أن معنى الاغتراب هو(الانفصال، أي انفصال الإنسان عن الله وانفصال الإنسان عن الطبيعة — الملذات والشهوات — وانفصال الإنسان (المؤمن) عن الإنسان (غير المؤمن) حيث أن الاغتراب ظاهرة حتمية في الوجود الإنساني وحياة الإنسان على الأرض ماهية إلا

¹ريتشارد شاخيت،ترجمة،دوهية طلعت ابو العلا، مستقبل الاغتراب،نشر و توزيع منشأة المعارف،الاسكندرية،مصر،2001 ص 36

² ludwig feurebach ,l'essence du christianisme ;trad Jean Pierre Osier et Jean Pierre Grossier ;Paris, François Maspero, 1973.P/345)

³ IBID.P.137

⁴ IBID.P.345

غربه عن وطنه الأسمى، وطنه السماوي)

II-1-1- مصطلح الاغتراب في التراث اللغوي: «شاع استخدام مصطلح الاغتراب Aliénation في

اللغة الدارجة اليوم للدراسات الاجتماعية و النفسية و بصورة عامة في النقد الاجتماعي»¹
 لغة: «يعبر عن حرمان الإنسان من أشياء يحبها، أو ابتعاده عن شيء أو شخص يرغبه أو يحبه بطبيعته أو غريزته، و هو تعبير عن ضياع و افتقاد هذا الشيء»²
 استخدم هيجل مصطلحين للاغتراب:

المصطلح الأول: "يشير للجوانب الخارجية للذات على أن تكون هذه الجوانب الخارجية نتيجة لبيع عمل الإنسان حيث يؤكد المعنى على التشيؤ التي تعني أن الفرد يعامل كموضوع و يتحول لشيء يفقد توحده في هذه العملية أي الاشخصني"

المصطلح الثاني: «يشير للغربة أو انفصال ذات المرء عن الآخرين ، أي يشير للحالة الاجتماعية و السيكولوجية و التي تكون فيها خبرات الفرد مفعمة بإحساسه بالبعد أو الانفصال عن مجتمعه أو جماعته.
 يستخدم مصطلح الاغتراب في اللغة الانجليزية "يشير مباشرة لمضمون المصطلح اللاتيني Aliénatio و مضمياته.
 مصطلح الاغتراب في اللغة العربية يقابله في اللغة الانجليزية Alienation و يقابله بالفرنسية Aliénation وبالألمانية Entfremdung. هذه مصطلحات تقليدية الاستعمال لكن يؤكد "شاخ" انها باقية الاستعمال في القواميس الحديثة»³

الأصل اللاتيني لمصطلح الاغتراب اشتق من الفعل Alienare مشتق من الفعل Alienus (غير منتمي، أو غير متطابق مع الآخرين)

تعددت استخدامات الاغتراب و شملت: انتقال الملكية ، للتصدع الذهني اغتراب داخل الشخصية.

II-1-2- الأبعاد اللغوية لمصطلح الاغتراب:

- الاغتراب بمعنى انتقال للملكية: «يتمثل هذا المعنى للاغتراب في سياقه القانوني لانتقال ملكية شيء ما من شخص لآخر و خلال عملية الانتقال تلك يصير الشيء مغتربا عن مالكه الأول ، و يدخل في حيازة المالك الجديد»⁴

1أ.د. السيد علي الشتا، نظرية الاغتراب من منظور الاجتماع، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، مصر، 1993، ص19.

WWW.YAZAHRA.ORG

2أسامة عبد الرزاق الشحماني، مجلة معابر الالكترونية، مقال، ص3

3أ.د. السيد علي الشتا، نظرية الاغتراب من منظور الاجتماع، مرجع سابق، ص20

4 نفس المرجع، ص21

-الاغتراب بمعنى تصدع ذهني : هو استخدام كلاسيكي لمصطلح الاغتراب مستمد من جذور لاتينية، استخدم في اللغة اللاتينية يشير لعلاقته بحالة اللاوعي يعني اعتلال الشخصية يتوقف على عدم تكاملها.

-الاغتراب بمعنى اغتراب داخل الشخصية: « (الاغتراب الداخلي) مشتق من الاستخدام اللاتيني يشير فعله لجعل العلاقة الدافئة مع الآخرين علاقة فاترة»¹

-مصطلح الاغتراب في المجلد الأول من قاموس أكسفورد « أنه في القرن الماضي يشير الى استخدام مصطلح الاغتراب بوجه خاص للاستخدام الدليني توضح الإشارة لارتداد الشعور ، العداءة و عدم الارتباط. فالاغتراب بين الشخصية حيث يغترب الشخص عن الآخر الذي كان يشعر بالتوحد معه»²

-أما قاموس العلوم الاجتماعية « تناول مصطلح الاغتراب بشيء من التحاليل كما أشار الى أن الاغتراب حسب الاستخدام الشائع في العلوم الاجتماعية يشير لحالة الغربة أو الانفصال بين الأجزاء أو الشخصية الكلية و الجوانب الدالة على الخبرة الخارجية. بذلك يشير المصطلح للحالة الموضوعية للاغتراب و الانفصال، و حالة شعور الشخصية المغتربة. يعني هذا انفصال بين الذات و العالم الموضوعي. و بين الذات و جوانبها التي صارت منفصلة و في وضع مضاد مثال ذلك (اغتراب العمل)»³

-اللغة العربية تزخر باستخدامات عديدة لمصطلح الاغتراب ، فيها شيء من الاتفاق فيما بينها و بين الاستخدامات المختلفة في تراث اللغات الأجنبية خاصة فيما يتعلق بالانفصال ، غربة النفس، الخضوع.
-حالة "اغتراب الانفصال" نجده في القواميس العربية لارتباط حالة الانفصال بين المرأة و الرجل كناية عن طلاق المرأة.

-أشار (احمد بن علي الداخلي) لهذا النوع المرتبط "باغتراب الملكية" المرتبط بالرجل غير المحظوظ من الناس لفقره . وبذلك يرى ارتباطه بمن هو غير محظوظ في مراده. و من ثم يكون الغرباء في نظره، «هم هؤلاء الفقراء البؤساء الذين لاحظ لهم في الدنيا»⁴

- الاستخدام الاستيمولوجي لإغتراب الانفصال و الذي أشار به الدكتور عارف للاغتراب «يبين الجوانب الذاتية و الجوانب الموضوعية في مراحل تحصيل المعرفة»⁵

¹ نفس المرجع، ص 23

² نفس المرجع، ص 23

³ نفس المرجع، ص 23-24

⁴ د. السيد علي الشتا، نظرية الاغتراب من منظور الاجتماع، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، مصر، 1993، ص 25

⁵ نفس المرجع، ص 25

«من مظاهر الاغتراب النفسي في التراث العربي ، إذ انفصلت ذاته و يوضح ذلك التوحيدي بقوله « أغرب الغرباء من صار غريبا في وطنه، و أبعد البعداء من كان غريبا في محل قربه و قضى عن المعهود» يشير توحيدي للغريب هنا بالشخص الذي صار شقيا و الذي يقتلع من عالمه و لا يمتلك جذور ثقافة تربط به.

هناك نوعان من اغتراب :- الأول: ناجم عن إقصاء الشخص بعيدا عن وطنه و ثقافته و هو (نوع السلبي).

- الثاني: يكون الشخص غريبا في وطنه و يتسم بنوع من التحدي ، و رفض التقولب

بأفكارهم» و هو (النوع الايجابي)¹ ، يشير التوحيدي بأنه قصي عن المعهود، أو بعيد عن الشائع، و المعهود، و الجاري.

ظهرت الاهتمامات العربية الحديثة بمفهوم الاغتراب لتقدم تعريفات وظيفية له، و تعيين ضمنيته. ما جاء به محمود رجب الكشف عن الإطار الفلسفي لهذه الظاهرة. بالإضافة لمحاولة الدكتور محمد عارف «لتفسير بعض القضايا المعرفية و حل مشكلة العلاقة بين الجوانب الذاتية و الموضوعية بالكشف عن أبعاد الاغتراب الإستمولوجي ، و أثرها على وضوح المعرفة و دقتها، و الإشارة الى ضمنيته مفهوم الاغتراب النفسي، و الطمس الاجتماعي²» - مصطلح الاغتراب في التراث الفكري السابق لهيجل: كان أول من استخدم مفهوم الاغتراب "استخداما نسقيا" في مؤلفه فينومينولوجيا الروح في التراث الديني و الفلسفي للاغتراب. « يتلخص في معنى الانفصال، انفصال الانسان عن الله ، و انفصال الإنسان عن الطبيعة (الملذات و الشهوات)، و انفصال الإنسان المؤمن عن الإنسان غير المؤمن.³»

- يشير هيجل الى « انفصال الإنسان من ماهيته، و يرجع هذا الانفصال لإلتزام الإنسان بحالتين تبدوان بنظر هيجل متلازمين للعالم الإنساني وهما، الضرورة و الاغتراب.⁴»

- مصطلح الاغتراب في التراث الفكري المعاصر لهيغل: فالاغتراب عند هيغل واقع متجذر في وجود الإنسان في هذا العالم ، فثمة انفصام موروث بين الفرد بوصفه ذاتا مبدعة تريد ان تكون و ان تحقق نفسها، و بين الفرد موضوعا واقعا تحت تأثير الآخرين. و قد حدد الوجوديون فكرة الاغتراب عند "هيجل" بنظرة شمولية تتجسد في «انه انعكاس لتصدعات و اختيارات في العلاقة العضوية بين الإنسان و تجربته الوجودية، بين الذات- الموضوع، بين الجزء-الكل، بين الفرد-المجتمع، بين الحاضر-المستقبل.⁵» الاستخدامات المعاصرة لهذا المفهوم في عهد هيجل

¹ نفس المرجع، ص 26

² نفس المرجع، ص 27

³ د. منصور بن زاهي، الشعور بالاغتراب الوظيفي و علاقته بالدافعية للإنجاز، اطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم النفس العمل، جامعة منتوري، قسنطينة، 2007، ص 16

⁴ عبد العزيز الرشيد، مفهوم الاستلاب في النسق الهيجلي، مقال الحوار المتعدد، العدد 18، 1615

WWW.GOOGLE/COM-2006/7/

⁵ د. منصور بن زاهي، نفس المرجع، ص 17

، والتي تولى الفهم النسقي مزيدا من الاهتمامات. حيث كانت استخدامات لهذا المفهوم في: تصور هيجل للاستلاب «هو ذلك التصدع و الصدام القائم بين ما هو ذاتي و ما هو واقعي، و في هذا الصدام فقدان للسيطرة الفردية».¹

3- نظرية العقد الاجتماعي: من أعلامها (جروتس، هوبز، جون لوك، جون جاك روسو) . فيما يتعلق بالتغيرات البنائية و الوظيفية التي طرأت على مفهوم الاغتراب في نظرية العقد الاجتماعي نجدها في أعمال "جروتس" يربط مصطلح الاغتراب بالسلطة الحاكمة «يتصور السلطة الحاكمة لشخص او لحق تعين أفعال شخص متماثلة مع حقوق الملكية»². ساعده مصطلح اللاتيني للاغتراب للدلالة على انتقال سلطة الحكم من شخص لشخص آخر. مثلما تكون الأشياء الأخرى مغتربة تكون سلطة الحكم مغتربة. هذا المفهوم للاغتراب بمدنا للتبرير للسلطة السياسية، ثم يرى قيام السلطة السياسية عندما تتخلى جماعة عن الحق غير مشروط لتعيين مسار فعلها الخاص، و انتقال سلطة حكمهم لإنسان واحد.

استخدام هوبز المصطلحات ذات الصلة بمصطلح الاغتراب يؤكد ما نسب إليه الى حد كبير، يشير هوبز « أن الإنسان يستطيع أن يدخل في العقد الاجتماعي إذا ما جرد نفسه من حق تأديته لأي شيء يفضل فقط، و انتقال حقه الطبيعي للحكم للحفاظ على حياته الخاصة. مما أدى ذلك لظهور المجتمع المدني" في هذا السياق شرح هوبز رأيه أن الفرد يكسب من العقد قدرا اكبر مما يتخلى عنه او يفقده في المجتمع المدني، لأن الحياة في هذا المجتمع تمكنه من أن يعيش في حالته الطبيعية فيتعرف الفرد على ذلك الأمر الذي يجعل التضحية الضرورية مرغوبة، بذا يكون الفعل اختياريا لكل إنسان».³

كما استخدم هوبز كذلك مصطلح التبرؤ او الإنكار للدلالة على معنى الاغتراب « إن تنازل الإنسان و تسليم حقه لأي شيء لغيره، يعني تنازله عن حرية انتفاعه بحقه الخاص لنفس الشيء لغيره، يعني تنازله عن حرية انتفاعه بحقه الخاص لنفس الشيء»⁴

-جون لوك في مقالته ثانية حول الحكومة المدنية مستخدم مفهوم مشابه لهوبز أن المجتمع السياسي هو الذي يحكم « أن كل واحد من الأعضاء يتخلى عن وضع القوى الطبيعية و يعيد تعيينها في أيدي المجتمع المحلي » أي إعادة

¹عبد العزيز الرشدي، مفهوم الاستلاب في النسق الهيجلي، نفس مرجع سابق

²د. السيد علي الشنا، نظرية الاغتراب من منظور الاجتماع، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، مصر، 1993، ص 28

³نفس المرجع، ص 29

⁴نفس المرجع، ص 29

التعيين ، التنازل عن الحق أكثر من الاغتراب عنه.⁵ » .استخدم كل من لوك و هوبز مصطلحات خاصة «التضحية الاختيارية بحق، و حرية الفعل الكاملة لأجل وجود المجتمع السياسي⁵»

4- مفهوم الاغتراب بعد هيجل : يرى فيورباخ من خلال عرضه تحليلي لماهية المسيحية أن الدين ينطوي على قلب للعلاقات الواقعية بين الإنسان و الله، و أن الإنسان الذي يخلق الله مستلبا فيه سامي صفات الجنس البشري يصبح بنتيجة هذا الاستلاب نتاج الله و خليقته.¹ » . نقد فيورباخ للدين لأنه يفصل الإنسان عن الجماعة الإنسانية بنتيجة استلامي صفات الجنس البشري في الله. « فالدين يجسد الإنسان من ماهيته فيحوّله الى فرد منعزل أناني يتنافى و طبيعته الحقة المتمثلة في الحياة الجماعية، في حياة النوع، و بالفعل ، إن الإنسان لا يكون هو حقا نفسه و لا يحقق ماهيته الا من خلال صلاته بالآخرين²»

وفكرة الاعتماد عن هيجل يرى أن أول شكل يتخذه الوعي في التاريخ ليس شكل وعي مفرد بل وعي كلي (جماعي) و خير ما يمثله هو وعي جماعة بدائية و التي تندمج فيها كفردية داخل المجتمع المشترك ، فالمشاعر و الأحاسيس و المفاهيم لا تنتمي في واقع الأمر الى الأفراد بل يتقاسمها الكل بحيث نجد ان ما يتحكم في الوعي هو العنصر المشترك لا الخاص.

كما جاء هذا المفهوم في كتابات ماركس « تعيين المعنى المزدوج عند ماركس للاغتراب في اغتراب الخضوع و اغتراب الانفصال و اللذان يقومان على سلب الحرية بالنسبة للشخصية ، و الطبيعة و المجتمع.»³ يعتبر ماركس الاغتراب « هو العملية التي يفقد الفرد خلالها قدرته على التعبير عن ذاته، التي تحولت و صارت تبدو متمثلة في استغلال إنتاج العمال بواسطة الرأسمالي⁴»

- فرويد يفسر الاغتراب في ضوء نظريته في الشخصية، فهو يؤسس مفهومه للاغتراب افتراضيا، «فالاغتراب هو اغتراب الأنا عن ألهو، أي اغتراب الشعور عن اللاشعور.»⁵ اهتم ماركيزز بالاغتراب على انه سلب الحرية مؤداه أن «افتقاد الحرية في إطار ديمقراطي هو ما يميز الحضارة الصناعية المتقدمة»⁶، حيث يحصر مصادر إلغاء الفردية في

⁵ نفس مرجع سابق، ص 30

⁵ نفس مرجع سابق، ص 30

¹ أوغست كورنو، ماركس وانجلز حياتهما و أعمالهما الفكرية، المجلد الثاني من الليبرالية الديمقراطية الى الشيوعية، ترجمة جورج طرايشي، دار الحقيقة لطباعة والنشر، بيروت، ص 127

² نفس المرجع، ص 129

³ أ.د. السيد علي الشتا، نظرية الاغتراب من منظور الاجتماع، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، مصر، 1993، ص 125

⁴ نفس المرجع، ص 125

⁵ نفس المرجع، ص 176

⁶ نفس المرجع، ص 177

الموضوع التكنولوجي. ذهب ماركيز «الى أن الآلة قد غدت انجح أداة سياسية لسلب حرية الإنسان. فرغم أنها تمثل في جوهرها قوة الإنسان المتراكمة. إلا أنها قد غدت منفصلة عنه و مسيطرة عليه. و بالتالي سلبته كامل حريته، و ذلك يرجع لاستخدامها في خلق إنتاج الجملة، و الإنسان الجماهيري¹»

II-2 - المعالجة النظرية لمفهوم الاغتراب من منظور سوسيولوجي: من الممكن تتبع جذور مفهوم الاغتراب عميقا في كتابات أوائل المفكرين الإغريق، فمن سقراط الى نظرية الفيض عند أفلاطون، ثم الأفلاطونية الحديثة، فانتقالها فيما بعد الى اللاهوت المسيحي، ثم سارت هذه الموضوعات قدما الى الأمام حين بدأت تسقط عنها إرادتها و تفسيراتها الميتافيزيقية القديمة مع التغيرات العلمانية التي طرأت على الفكر الأوربي في عصر التنوير. وتلاحظ عبر المسيرة الفكرية للإنسان تعدد المفهوم وتشّت مضامينه و تفسيراته مما يؤكد طابعه المركب و لقي الكثير من الاهتمام لدى المفكرين منهم روسو، هيغل، ماركس، و نيتشه ليحمل عدة معاني منها الانفصال و اللامعيارية و العزلة النفسية... الخ.

و قد حظي هذا المفهوم باهتمام النظم الفكرية (الفلسفة-علم النفس-علم الاجتماع) والنظم الروحية (الديانات)، بهذا المصطلح عبر مر العصور و يبدو أن جميع هذه النظم تتفق في كون اغتراب الإنسان هو اغتراب تاريخي مرتبط بعلاقته بالوجود مرت بمراحل صراع مختلفة أراد الإنسان فيها انتزاع حريته، لذا فإن تاريخ اغتراب الإنسانية هو تاريخ بحثها عن الحرية، و لكي لا يشعر الإنسان بالاغتراب تجاه تاريخه فإنه ملزم بتحرير التاريخ من الاغتراب. فمفهوم الاغتراب «هو صراع الإنسان مع أبعاد وجوده²»، و هذه الأبعاد هي ثلاثة :

أ- البعد الحسي: يكون الصراع فيه مع القوى الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية لتحديد موقفه التاريخي مما يدور حوله، و يكون مغتربا عن هذا الموقف لأنه لا يتحقق، فيبقى الإنسان مستهلكا مسلّوب الذات.

ب- البعد القيمي: ينتج الصراع فيه عن بحث الإنسان عن عالم المثل (المفقود). لأن الواقع الذي يعيش فيه يسحق شخصيته الإنسانية و يشوهها فيهرب الى عالم الخيال، و يقترح للإنسانية أساسا روحيا بدلا عن الأساس الواقعي لها، و يزداد الصراع في هذا البعد كلما ازداد وعي الإنسان بذاته، إذ يبدو له كل ما يحيط به ثقيلًا عليه، و قيودا و ضيق في تواصله وعلاقاته الاجتماعية، من هنا تأتي عزله و من ثم اغترابه عن القيم الواعية التي تحيط به و تحكمه.

ج- البعد الميتافيزيقي: يتجلى الصراع حين يدير الإنسان ظهره للواقع و يتجه الى عالم ما وراء طبيعة في محاولة منه لإدراك حقيقة وجوده و موقفه الكوني منه، و الإنسان في شك مستمر حول الوجود مما يأتي اغترابه الكلي عن شرائط وجوده³

¹ نفس مرجع سابق، ص 30

² أسامة عبد الرزاق الشحماني، مجلة معابر الالكترونية، مقال، ص 3

II-2-1- تصور توكفيل للاغتراب (1805-1859)

تعد قضية الاغتراب الأساس المحوري لفكر و أعمال توكفيل و الفكرة التي كان يدور حولها تتمثل في « أن اغتراب الإنسان في المجتمع الحديث عن السلطة التقليدية ، و الطبقة ، و الطائفة، و الكنيسة، و ما الى ذلك .. قد دفع به للوقوع في قبضة الديمقراطية الحديثة، التي تضرب بجذورها في أعماق الرأي العام¹»، بذلك ألقى توكفيل الضوء على ظاهرة الاغتراب أثناء تحليله للصورة العامة للشخصية البشرية، و النظام الاجتماعي، و الثقافة في ظروف القوى السياسية الجديدة المتمثلة في الثورة الديمقراطية.

دراسة توكفيل للديمقراطية في أمريكا، أول دراسة إمبريقية لتأثير القوى السياسية على المجتمع الحديث ، و ذلك لأنه اهتم في هذا العمل بتحليل تأثير الديمقراطية على التقاليد ، و القيم، و البناءات الاجتماعية المنحدرة من المجتمع الإقطاعي. وان تصور توكفيل لتاريخ الثقافة ، و للشخصية البشرية، الذي قدمه في مؤلفه حول الديمقراطية ، قد مكّنه من تعيين أزمة المجتمع الديمقراطي باعتبارها متمثلة في فقدان الفردية من ناحية، و طبيعة المساواة الاجتماعية التي تشير لفكرته عن الأكثرية بإعتبارها الصخرة التي تقوم عليها الديمقراطية ، و بذلك نجد «أن الموضوع المسيطر على فكر توكفيل في مؤلفه حول الديمقراطية يتمثل في قوى الديمقراطية و جذورها الضاربة في أعماق الرأي العام، و ذلك لأن تدهور المجتمع الارستقراطي ، و إعتناق الإنسان من السلطات القديمة، قد أدى الى ظهور تلك القوى الحديثة، المتمثلة في الدولة الديمقراطية مما ترتب على ذلك جعل الديمقراطية نسقا للقوى ، لا للحرية. فهي و أن كانت قد عملت على تحرير الإنسان من السلطة التقليدية إلا أنها أدت الى إنقاص قدر الإنسان و إهدار فرديته، و ذلك نتيجة لتأكيدھا على المساواة و التمرکز.²»

اهتم "بعقلانية القوى السياسية في اوروبا" بقضية البيروقراطية و ارتباطها بطبيعة الديمقراطية و ما يترتب عليها من إعاقة المشاركة العامة في الحكم . و بالتالي «اعتبر البيروقراطية حجز الزاوية للديمقراطية الحديثة، فإهتم بقضية المشاركة التي أعاققتها طبيعة التطور البيروقراطي و ارتباطه بالديمقراطية ، فقد اتخذ من المعرفة الناضجة الواسعة أساسا لهذه المشاركة التي تكفل للإنسان حريته. و بذلك تعتبر المعرفة عند توكفيل شرطا ضروريا لحرية الإنسان، و التي يستردها بالمشاركة الفعلية في الحكم.³»

بالنسبة لاغتراب الشخصية عند توكفيل «إهدار الإنسان و الخط من قدره، فهو بذلك يريد أن يعطينا صورة لإهدار قدر الإنسان في المجتمع الحديث . و ما ترتب على اغتراب الثقافة و الأنساق الاجتماعية من اغتراب لشخصية الإنسان⁴».

¹ نفس مرجع سابق، ص 70

² نفس مرجع سابق، ص ص 70-71

³ أ.د. السيد علي الشنا، نظرية الاغتراب من منظور الاجتماع، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، مصر، 1993، ص ص 72-

⁴ نفس المرجع ، ص 76

لقد اهتم توكفيل بنقد البيروقراطية التي تعيق مسار الديمقراطية لكن قد نجد في بعض الحالات الأفراد في الحكم هم الذين يعيقون عملية المشاركة الواسعة للحد من الحرية الشعوب و التحكم فيهم لتحقيق مصالح الجهة الحاكمة. كما أن للإرادة العاقلة القدرة على تجاوز مرحلة الاغتراب .

II-2-2- تصور فردناند تونيز (1855-1936):

جاء في تحليل مصطلحي عند تونيز للمجتمع المحلي *Gemeinsechaft* و المجتمع الكبير *Gesellschaft*، فقد اهتم بما يصاحب المجتمع الكبير من نمو للإرادة الجديدة، و التي ترتب عليها اغتراب الانسان، الذي عبر عنه تقلص روابطه، و نمو اللاشخصي، و غياب الإرادة التلقائية، و الانشطار بين الوسائل و الغايات. حيث تناول بتحليل سوسيولوجي للمشاكل القائمة في المجتمع الحديث لفهم أبعاد هذا المجتمع الذي يعاني من أزمة الاغتراب.

و قد استخدم تونيز مفهومي المجتمع المحلي و المجتمع الكبير في مؤلفه المعنون بهما و الذي نشر في عام 1887 ، لم يمارس تأثيره على الفكر السوسيولوجي الا بعد نشره للمرة الثانية عام 1912. ترجم مصطلح المجتمع المحلي *Community* الذي يقوم على العنصر و الأمة، أما مصطلح المجتمع يجب الاهتمام به على انه نمط خاص للعلاقات البشرية، قام بتحليل طبيعة العلاقات في المجتمع الكبير، وجود غمطين لروابط البشرية لفهم العلاقات البشرية في المجتمع الحديث، يسمى بالعداوة الكامنة، و الحياة في عالم غير شخصي، حيث ينعزل كل واحد بذاته و يعيش حالة توتر تجاه الآخرين، أي حرب كامنة ملازمة لعلاقة المرء بالآخرين، فتزايد ميكنة العلاقات البشرية في المجتمع الحديث هي العملية التي رفعت المجتمع المحلي، و سلمته للمجتمع الكبير. إن معظم العلماء الذين يروا "أن المجتمع الحديث ساعد لظهور روابط عديدة".

لكن تونيز يرى العكس، فقد اهتم بتحول من المجتمع المحلي الى المجتمع الكبير، و التحول نحو العقل البشري و الإرادة حيث أدرك مدى تداخل العقل و المجتمع ، و في مؤلفه بعنوان الإرادة الطبيعية (الجماعية) و الإرادة الرشيدة (الاجتماعية) و مقارنته بتمايز بين المجتمع المحلي و المجتمع . حيث ميز بين شكلين للإرادة البشرية منها الإرادة الطبيعية المتكاملة تشير للتعبير التلقائي عن دوافع الإنسان و رغباته و هذا بتوفر عناصر الحب و الولاء و الشرف و الصداقة في المجتمع المحلي، أما الإرادة العاقلة معتمدة على الذهن الرشيد فالأخلاق الايجابية السائدة في المجتمع المحلي لا تجد سبيلها في المجتمع ، و انما القانون هو الذي يسود في هذا المجتمع . و يشير تونيز الى أن الأفراد الذين تسود لديهم الإرادة الطبيعية يكشفون عن كيفية الاستقامة في شخصيتهم ، و من ثم تبدو شخصيتهم في كل أفعالهم، إدرك "تونيز" أن الوسائل و الغايات هما فئتان منفصلتين و غير متحدثين هو صميم الإرادة العاقلة في حين تكونان مرتبطتين و غير مختلفتين في الإرادة الطبيعية.

لمعرفة الفرق بين الإرادة الطبيعية و الإرادة العاقلة لجدها واضحة في دائرة العمل البشري، حيث تتضح ظاهرة الاغتراب. «إذ أن جميع العاملين ليس فقط العاملون على خط التشغيل قد صاروا لاشخصيين بدرجة عالية، كما أن الرضى الذي نجده معظمنا في العمل ليس مصاحباً للأنشطة المهنية التي نؤديها، و إنما يوجد أو لا في الأجور،

مثل هذا العمل لا يؤدي لذاته و إنما لغايات أخرى. مثل هذا النوع من العمل يتطلب المجتمع الذي تعلم فيه التمييز بين الوسائل و الغايات، و يمكن إنجاز مثل هذا العمل فقط عندما يكون نشاط الإنسان موجه بواسطة الإرادة العاقلة. هذه الإرادة تمكن من التفكير لطريقة محسوبة. يقال إن الانشطار بين الوسائل و الغايات هو جوهر العمل ، لأن الدوافع للعمل يمكن أن تنشأ عن الإرادة الرشيدة فحسب و ليس عن الإرادة الطبيعية. مما أدى لميل انفصال الوسائل عن الغايات.¹»

لتوضيح الاختلاف بين الإرادة الطبيعية و الإرادة العاقلة، هذا يتعلق بالدافع الذي يحرك الناس للارتباط ببعضهم البعض ، فالإرادة الرشيدة توجهنا للتضامن مع أفراد لا نشعر بالضرورة نحوهم بالانجذاب، ربما تؤدي بنا الى أن نطمس أو نخفي أحقادنا نظراً لإدراكنا لفائدة ذلك في بث الصداقة مع الناس، و لهذا تنفصل العلاقات الشخصية. كما أن الإرادة العاقلة للعمل تنفصل فيها الوسائل عن الغايات، و تجعلنا نستخدم الكائنات البشرية كوسائل لتحقيق أغراضنا، و تؤدي من جهة أخرى الإرادة الطبيعية الى نوع من العلاقات البشرية تختلف تماماً عن ذلك النوع المرتبط بالإرادة العاقلة إذ أن الأفراد الذين يرشدون بواسطة الإرادة الطبيعية، يجدون صعوبة في التغلب على ما يكرهونه، و ما يحبونه و من ثم فهم لا يرتبطون مع الآخرين من أجل منافع استراتيجية، ولا يختارون الأصلح و بدلاً من ذلك فهم يشعرون بالرابطة القوية مع الأشخاص الذين يجعلونهم أصدقاء لهم. من خلال أنواع مختلفة للعلاقات البشرية التي تغنيها الإرادة العاقلة و الإرادة الطبيعية يمكن رؤية المصاهرة القائمة بين الإرادة الطبيعية و المجتمع المحلي في جانب، و الإرادة العاقلة و المجتمع في الجانب الآخر.

ركز تونيز على فهم قضية الاغتراب في المجتمع على «أنه إنفصال الإنسان عن روابطه التقليدية، و غياب معرفته التي كانت توفر له الإرادة الطبيعية في حين تتجسم المشكلة في نمو الفردية، و تركز الفرد حول الذات، و تحول كل شيء بحيث يصير مجرد وسيلة لل غاية، و بالتالي تغير طبيعة العلاقات مع الآخرين و اغترابها. و في ضوء تحليل تونيز لقضية الاغتراب على هذا النحو جاء لتأكيد على أن الاغتراب الذي يسم خبرة الإنسان اليوم، نجم عن الاتجاهات الاجتماعية.²»

رغم اهتمامه بريف العلاقات الاجتماعية في المجتمع إلا أنه أهمل السبب الذي أدى لإغتراب الفرد نتيجة ضغط التنظيمات الاجتماعية.

II-2-3- تصور زميل للاغتراب(1858-1918):

احتل مفهوم الاغتراب أهمية كبيرة في فكر هيجل خاصة في علم الاجتماع الألماني. خاصة في فكر جورج زميل الذي إهتم بقضية " الإنسان الحديث و ضغط التنظيمات الاجتماعية عليه و هي الجوانب التي اعتبرها زميل مصدر الاغتراب في المجتمع الصناعي الذي حطم توحيد ذات الإنسان بانتشاره بين مجموعة من الأدوار المنفصلة"

¹أ.د. السيد علي الشنا، نظرية الاغتراب من منظور الاجتماع، مرجع سابق، ص 97

²نفس المرجع، ص ص 100

مثل هذا العمل لا يؤدي لذاته و إنما لغايات أخرى. مثل هذا النوع من العمل يتطلب المجتمع الذي تعلم فيه التمييز بين الوسائل و الغايات، و يمكن انجاز مثل هذا العمل فقط عندما يكون نشاط الإنسان موجه بواسطة الإرادة العاقلة. هذه الإرادة تمكن من التفكير لطريقة محسوبة. يقال إن الانشطار بين الوسائل و الغايات هو جوهر العمل ، لأن الدوافع للعمل يمكن أن تنشأ عن الإرادة الرشيدة فحسب و ليس عن الإرادة الطبيعية. مما أدى لميل انفصال الوسائل عن الغايات.¹»

لتوضيح الاختلاف بين الإرادة الطبيعية و الإرادة العاقلة، هذا يتعلق بالدافع الذي يحرك الناس للارتباط ببعضهم البعض ، فالإرادة الرشيدة توجهنا للتضامن مع أفراد لا نشعر بالضرورة نحوهم بالانجذاب، ربما تؤدي بنا الى أن نطمس او نخفي أحقادنا نظرا لإدراكنا لفائدة ذلك في بث الصداقة مع الناس، و لهذا تنفصل العلاقات الشخصية. كما أن الإرادة العاقلة للعمل تنفصل فيها الوسائل عن الغايات، و تجعلنا نستخدم الكائنات البشرية كوسائل لتحقيق أغراضنا، و تؤدي من جهة أخرى الإرادة الطبيعية الى نوع من العلاقات البشرية تختلف تماما عن ذلك النوع المرتبط بالإرادة العاقلة إذ أن الأفراد الذين يرشدون بواسطة الإرادة الطبيعية، يجدون صعوبة في التغلب على ما يكرهونه، و ما يحبونه و من ثم فهم لا يرتبطون مع الآخرين من أجل منافع استراتيجية، ولا يختارون الأصلح و بدلا من ذلك فهم يشعرون بالرابطة القوية مع الأشخاص الذين يجعلونهم أصدقاء لهم. من خلال أنواع مختلفة للعلاقات البشرية التي تغنيها الإرادة العاقلة و الإرادة الطبيعية يمكن رؤية المصاهرة القائمة بين الإرادة الطبيعية و المجتمع المحلي في جانب، و الإرادة العاقلة و المجتمع في الجانب الآخر.

ركز تونيز على فهم قضية الاغتراب في المجتمع على «أنه إنفصال الإنسان عن روابطه التقليدية، و غياب معرفته التي كانت توفر له الإرادة الطبيعية في حين تتجسم المشكلة في نمو الفردية، و تمركز الفرد حول الذات، و تحول كل شيء بحيث يصير مجرد وسيلة للغاية، و بالتالي تغير طبيعة العلاقات مع الآخرين و اغترابها. و في ضوء تحليل تونيز لقضية الاغتراب على هذا النحو جاء لتأكيد على أن الاغتراب الذي يسم خيرة الإنسان اليوم، نجم عن الاتجاهات الاجتماعية.²»

رغم اهتمامه بزيغ العلاقات الاجتماعية في المجتمع إلا أنه أهمل السبب الذي أدى لإغتراب الفرد نتيجة ضغط التنظيمات الاجتماعية.

II-2-3- تصور زيمل للاغتراب(1858-1918):

احتل مفهوم الاغتراب أهمية كبيرة في فكر هيجل خاصة في علم الاجتماع الألماني. خاصة في فكر جورج زيمل الذي إهتم بقضية " الإنسان الحديث و ضغط التنظيمات الاجتماعية عليه و هي الجوانب التي اعتبرها زيمل مصدر الاغتراب في المجتمع الصناعي الذي حطم توحّد ذات الإنسان بانتشاره بين مجموعة من الأدوار المنفصلة"

¹أ.د. السيد علي الشتا، نظرية الاغتراب من منظور الاجتماع، مرجع سابق، ص 97

²نفس المرجع، ص ص 100

لتفسير قضية الاغتراب «هو خوف الإنسان المعاصر من أن فرديته سوف تتصدع لأنه يعيش في الظروف التي تلزمه لأن يصير مغتربا عن ذاته الخاصة. المشكلة الموجودة في الحياة الحديثة تتمثل في الحفاظ على الفردية في مواجهة القوى التي تكتنفها و تغمرها في تحضم التراث التاريخي و الثقافي، التي ترتب عليها في نظر زيمل عدم مقدرة الإنسان على الحفاظ على معنى توحيد الذات في مواجهة التيارات المختلفة.¹»

كان اهتمام زيمل بمظاهر اغتراب الإنسان الحديث المتمثلة في الشرود و الغثيان اللذان تتسم بهما شخصية الإنسان. يعتبر الاغتراب عند زيمل هو «وظيفة اجتماعية تتمثل في اعتباره أساسا لإدراك الإنسان لذاته كفرد. تظهر كقوى خالقة او مبدعة في الثقافة²»

اهتم كذلك زيمل «بالتنظيمات الكبرى و ما تمارسه من ضغوط على الإنسان. و اهتم بتشخيص التطور الكلي للثقافة الحديثة لإظهار زيادة ما يسمى بالروح الموضوعية على الروح الذاتية، حيث تزايد صعوبة تعرف الفرد على ذاته كذاته، اذ انه يرى نفسه مجرد جزء للثقافة الخارجية الموضوعية، و من ثم صار الفرد في نظره مجرد ترس في التنظيم الضخم الذي يحول ذاته من الشكل الذاتي لشكل الحياة الموضوعية الخالصة. يشير الى ان المدينة الكبيرة مسرح أساسي لهذه الثقافة التي تتفوق على فكرة الحياة الفردية.

اهتم بتحليل علاقات الصراع و علاقات الخضوع، لأن العلاقات التي تنشأ بين الأفراد في حالة الإجماع في نظره مثل الصراع و التنافس و الخضوع و تقسيم العمل ما هي الا ظواهر موجودة في مختلف ميادين الحياة الاجتماعية. يقرر أن " هناك صرعا في شؤون السياسة بين المذاهب الاقتصادية ، و بين المعتقدات الدينية و المعايير الأخلاقية و الفنية. و هناك خضوعا في الأسرة و في المدرسة و في بيوت العبادة و في دور القضاء...الخ³»

وجد الاغتراب من زاوية الضغوط التي تمارسها المؤسسات الاجتماعية على الإنسان في المجتمع الصناعي، الذي حطم توحيد ذات الإنسان بتشتيته في مجموعة من الأدوار المنفصلة.

اهتم زيمل بأن الاغتراب ناتج عن الضغوطات التي تمارسها المؤسسات الصناعية على الفرد في المجتمع الصناعي و لم يعطي أهمية لما أدته العقلنة الوظيفية من سلب الحرية لدى الأفراد في التنظيمات الاجتماعية.

II-2-4- تصور كارل مافيم (1893-1937):

تأثره بعلم الاجتماع الألماني و الاتجاهات الفكرية التي سادت في ألمانيا. اخذ عن المدرسة الهيكلية الفهم النسقي لمفهوم الاغتراب «القائم على بعدي سلب المعرفة و سلب الحرية، بإعتبارهما مصدرا لإغتراب الإنسان و الجماعة و المجتمع. فحيث تسود العقلانية الوظيفية تصير المعرفة و الفكر و التأمل غير ضروري للمشاركين في

¹ نفس المرجع ، ص ص 101

² د. السيد علي الشتا، نظرية الاغتراب من منظور الاجتماع، نفس المرجع، ص ص، 101-102

³ نفس المرجع، ص ص، 101-102

الواقع، و ذلك لأنهم يصيرون أجزاء في العملية الفنية، و التي تحدد لكل واحد فيها دور و وضع وظيفي محدد جدا، و من ثم تصير أغراضهم و رغباتهم و القيم غير ملائمة و غير لازمة في العملية ذات العقلانية الزائدة.¹ تطرق لبعدها اغتراب اللامعنى بوصفه للعقلانية الوظيفية الزائدة و التدهور المرتبط بالعقلانية التكوينية و بذلك يدل على "ان المجتمع يأخذ في تنظيم أعضائه بإضطراد والرجوع الى التحقيق الأكثر كفاءة الغايات. و من ثم تزداد العقلانية الوظيفية و ما يواكبها من تدهور موازي في القدرة على التصرف، و الفعل بذكاء في الموقف المعطى على أساس من نظرتة الفاحصة و العميقة للحوادث المتشابهة."

كما ينظر من خلال بعدي الإدراك (المعرفة) و الحرية بإعتبارها أساسا للقابلية للتنبؤ و القدرة عليه تصاحب البيروقراطية و التوتر القائم بين عقلانية الوظيفة و العقلانية التكوينية.

تشير العقلانية لفكرة «أن كل شيء في التنظيم الحديث منظم بكفاءة عالية كما أن عدد الواجبات و الإجراءات المطلوبة لعملية الإنتاج و الخدمات حلّت و نظم العمل بما يكفل الانسياب المتسلسل بأقل تكلفة. في حين أن عقلانية التنظيم الاجتماعي متمثلة في الإدراك و العلم الكامل لفئة مديري القمة القليلون المهندسون في حالة المصنع، بذلك يشير الى أن العقلانية الوظيفية اقتضت تحديد معرفة الفرد بواجباته المحددة جدا، و التي لا تقتضي معرفة كاملة بأبعاد التنظيم، و العملية الإنتاجية.»²

تطرق لبعدها سلب حرية المبادأة، و «التي تتصل بطبيعة العقلانية التكوينية و ما يترتب عليها من تركيز المعرفة العامة و القدرة على التنبؤ في صنع القرارات. في يد مديري القمة القليلون بالتنظيم و المهندسون في المصنع. ما يصاحب ذلك من سلب حرية المبادأة التي تشير لعدم قدرة العامل على المبادأة و التنبؤ في صنع القرارات اذ أن الحرية مرتبطة بالقدرة على المبادأة البشرية، و الرغبة في التأثير على الأحوال الاجتماعية التي تكون غير مضبوطة او غير مسيطر عليها. حيث يكون الانفصال قائم في ادراك العامل للعلاقة بين واجباته و العملية الإنتاجية ككل، و عدم فهمه للغرض، و معيار الإنتاج. كما ان مسؤوليته محدودة بالنسبة للإنتاج و العملية الإنتاجية و تنظيم العمل نفسه. من ثم ارتبط سلب الحرية بقضية المبادأة في صنع القرارات، و عدم القابلية للتنبؤ. هذا النوع من سلب الحرية نتيجة مباشرة لبيروقراطية التنظيم.»³

أما سلب حرية التنفيذ، الذي يكشف عنه طبيعة التصنيع الحديث الذي يقوم على إنتاج مقنن، و تقسيم العمل «الذي يقلل من حجم إسهام العامل في الإنتاج النهائي، إذ أن العامل في خط التشغيل في صناعة السيارات يقضي كل وقت العمل في مزاوله شيء واحد بسيط جدا، و ليس له أي شيء آخر يؤديه في أي عملية انتاجية أخرى،

¹ نفس المرجع، ص 168

² أ.د. السيد علي الشنأ، نظرية الاغتراب من منظور الاجتماع، نفس المرجع السابق، ص 170

³ نفس المرجع، ص 170

خضوع لواجبات محددة جدا مما ينتج عنها سلب حرية العامل في التنفيذ و عدم القدرة على التعديل و الاختيار.¹

يدلل الدكتور محمد عاطف غيث و هو يحلل مشكلة الحرية و اتصالها بمراحل تطور الوسائل الفنية ، «ان تلك الاختلافات في مفهوم الحرية من ناحية السوسيولوجية، تصبح ذات معنى فقط اذا اعتبرنا المشكلة غير متوقفة على علاقاتها بالمجتمعات المختلفة او الأوضاع السائدة في أي مجتمع، و إنما تتوقف من حيث وضعها، على اتصاله بمراحل تطور الوسائل الفنية الاجتماعية المختلفة ، أي بمرحلة الاكتشاف ثم مرحلة الاختراع ، و أخيرا بمرحلة التخطيط»².

كما ذهب لقضية ضياع المعنى المرتبط بعقلانية الوظيفة يمثل جانبا آخر من الجوانب التي ترتب عليها اغتراب الإنسان في المجتمع الصناعي نتيجة لنقص المعرفة التي تواكب انحصار دور العامل في واجبات محددة و بسيطة جدا. و بالتالي نظر للاغتراب على «انه الضغوط التي تمارسها المؤسسات الاجتماعية على الإنسان في المجتمع الصناعي الذي حطم توحّد ذات الإنسان بتشتيته في مجموعة من الأدوار المنفصلة»³.

اهتم بالعقلنة الوظيفية التي أدت لسلب الحرية لدى الأفراد في التنظيمات الاجتماعية. دون النظر الى فقدان و تفكك المعايير التي يعيشها الأفراد في المجتمع الصناعي.

II-2-5- تصور دور كايم للاغتراب (1858-1917):

اهتم دور كايم بقضية العلاقة بين الحرية و الضرورة . و قد ذكر ميرتون ان الهدف الرئيسي الذي شغل دور كايم حتى عام 1797 هو أن يظهر أن الحضارة الصناعية و هي تمضي في تطورها السريع تعاني من مرض يطلق عليه الانومي. و ترجم ميرتون هذا المصطلح حرفيا على انه فقدان المعايير. يركز دور كايم هنا «ان المجتمع البسيط يعيش بنظام معين تخضع فيه مصالح أفراد لمصالح المجموع»⁴، أي أن الفرد داخل جماعة التي ينتمي لها كعضو فيها فانه يعمل من اجل المجتمع و يشعر طيلة حياته بالتضامن و التماسك مع الجماعة، لكن وجد دور كايم «أن التطور الحديث قضى على هذه الحياة التي تتسم بالعمل المرضي من اجل الفرد و المجموع»⁵.

ويرجع احد تلاميذ دور كايم "موريس هاليفاكس" ذلك أن الانهيار هو حالات التصدع في البناء الاجتماعي ، و انه كلما كان المجتمع بسيطا كان من الأيسر عليه أن ينمي خاصية التكامل في أوجه نشاطه، و كلما أصبح

¹ نفس المرجع، ص، ص 171-172

² ن.أ.د. السيد علي الشنا، نظرية الاغتراب من منظور الاجتماع، نفس المرجع، ص، ص 171

³ نفس المرجع، ص 172

⁴ نفس المرجع ، ص 81

⁵ نفس المرجع ، ص 81

معقدا أصبح من الضروري أن يوجه الاهتمام المباشر الى المشكلات العديدة التي يتضمنها تدعيم التكامل الاجتماعي.

كما أن التفكير الاجتماعي هو أن الحقيقة الحيوية للمجتمعات البشرية و عدم سكونها الثابت لأنه لا يوجد مجتمع بشري خالدا في سكونه و ثباته او انه دائم التوازن، بل تظهر فيه بين الحين و الآخر بعض التفككات و بشكل مستمر و دائم. نقول ان التنظيم الكامل و الدائم للمجتمعات البشرية غير موجود بل الموجود هو عدم التنظيم (التفكك أو التخلخل) الذي يحدث بسبب التغير الاجتماعي. الناتج عن ضعف قواعد السلوك و معايير و تفكك الجماعة الاجتماعية. « و يعتبر التفكير الاجتماعي للامعيارية الذي يشير الى التحلل من الالتزام القيمي و عدم الخضوع له و التصرف حسب ضوابطه تكشف هذه الحالة النقاب عن حالة من انتقال الفرد من مكانته الموروثة الى المكتسبة مما افرز تفكك اجتماعي سببت له القلق و الاضطرابات . لاسيما انه تحرر من قيود الحالة الموروثة لكنه ذهب الى قيود جديدة تتميز عن الاولى بالعقلانية و الحرية بالتعبير. مما تسبب في تمزق النسيج الاجتماعي القائم بسبب اللامعيارية المتصف بالفقر العاطفي و الوجداني بين علاقات الأفراد التي يغيب فيها التعاون و التنسيق الاجتماعي. وهذا نتج عن التمدن صناعي الذي شهده المجتمع الأوروبي في القرن الثامن و التاسع عشر و العشرين.¹ »

يرى دوركايم ان حالات القلق و الضجر لم تكن معروفة نسبيا في المجتمع البدائي، و أصبحت تزايد في المجتمع المتقدم. يشير دوركايم «أن حالة عدم السعادة البشرية التي تصاحب التقدم، كما انه يؤكد على تناقص السعادة بتزايد تطور تقسيم العمل، و أن الفترات التاريخية تكون بالضرورة مليئة بالقلق و التشاؤم.² »

تفسير دوركايم لظاهرة الاغتراب على ضعف المجتمع، و الذي يشير الى أن الوقائع الاجتماعية ظواهر عامة تميز مجتمعا بأثره، و تمارس قهرا خارجيا على الأفراد، لكن عدل موقفه إزاء ذلك و أشار أن الوقائع الاجتماعية ليست خارجية بالضرورة بالنسبة للفرد، و إنما يمكن أن تكمن داخله في صورة الشعور او الضمير الجمعي، الذي هو الوجه القيمي العام في المجتمع الحديث بفقدان القيم الأخلاقية (مثل قيم الشرف ، و الولاء...) لجذورها الاجتماعية ، و ما ترتب عليه من فقدانها لأهميتها التاريخية في توجيه سلوك الناس. تطرق دوركايم في مؤلفه تقسيم العمل بين نمطي التضامن الاجتماعي (الآلي، و العضوي). «فالشكل الأول من التضامن الذي ساد خلال غالبية تاريخ المجتمع البشري كان يقوم على الأخلاق و التجانس الاجتماعي، في حين أن الشكل الثاني لتضامن العضوي فانه يقوم على مصادرة تقسيم العمل و ظهور التكنولوجيا و من ثم ظهور الفردية أصبح أمرا محتملا بعد تحلل الماضي.³ »

¹ أ.د. معن خليل العمر، التفكير الاجتماعي، دار الشروق للنشر و التوزيع، سنة 2005، الاردن. ص ص 51-55

² أ.د. السيد علي الشتا، نظرية الاغتراب من منظور الاجتماع، مرجع سابق، ص 81

³ نفس المرجع، ص 84

يرى دوركايم «أن تقسيم العمل البسيط يربط الأفراد بما أسماه التضامن الآلي، الذي يتميز بخضوع الأفراد لما عليه الرأي العام، و التقاليد و المسؤولية الجماعية و المراكز بالوراثة، و بتعدد المجتمع و اللاتجانس يظهر التضامن العضوي من خلال زيادة تخصص الوظائف و يزيد من التضامن من ناحية والفردية من ناحية أخرى فيؤدي تقسيم العمل الى تبادل الخدمات¹»، يرى دوركايم «أنه رغم زيادة تقسيم العمل و تجزئته تزيد من اعتماد الفرد على المجتمع، إلا انه يجعل نشاط كل شخص أكثر تخصصاً»²

اهتم دوركايم بتفكك المعايير في المجتمع الصناعي هي التي أدت لإغتراب الأفراد فيه، لكن الفرد رغم ذلك فهو يستطيع التكيف مع الظروف بإيجابياتها و سلبياتها.

II-2-6- تصور الاغتراب عند ماكس فيبر (1864-1920)

تضمنت أعمال ماكس فيبر إشارات ضمنية لمفهوم الاغتراب رغم عدم استخدامه لمصطلح الاغتراب و لا لأي نوع من مشتقاته لكن تناول في تحليل أعماله المتعلقة بفكرة العقلانية، و هذه تمس مباشرة قضية الاغتراب عامة و بعد فقدان السيطرة خاصة. تصور فيبر للاغتراب بالإشارة الى نقمة العقلانية. «يرى ان العقلانية تلتهم بناء المجتمع التقليدي و الثقافة التقليدية التي تكونت عبر الماضي، و التي كانت تساعد على عمليات الإبداع و التحرر، لذا صارت العقلانية بمثابة تهديد للإبداع و التحرر، و بالتالي تدمير العقل، فيبر هنا يعتبر تهديد التحرر و الإبداع نتيجة مباشرة للعقلانية التي تسلب الاثنتان بقيم الثقافة التقليدية. و لذا يظهر اغتراب فيبر من انحراف الرعة العقلانية، إذ أن العقلانية و القوي التي عملت على تحرير الإنسان من طغيان الماضي، قد أوقعت في حبال العقلانية التي سلبته الحرية و المعرفة، و التي تمثل أكبر طامة واجهها الإنسان نظراً لأنها تعد أكثر عبثاً من أي قوة سيطرت على الإنسان و سلبته حريته في الماضي.»³

أشار (ميلفن سيمان) لأعمال ماكس فيبر بالاغتراب "تحت مفهوم فقدان السيطرة «تقوم على فكرة سلب الحرية نتيجة السيطرة على العامل بواسطة الإدارة المنظمة و الإجبارية للعمل. فقد اهتم ماكس فيبر بالانفصال خلال الخضوع مركزاً اهتمامه على تزايد تمركز وسائل الإدارة و الانفصال العامل عنها»⁴

يتفق ماكس فيبر مع ماركس فيما يتعلق «بسلب حرية العامل نتيجة لانفصاله خلال الخضوع، سواء كان الخضوع نتيجة لتركيز وسائل الإنتاج في أيدي السيد أو تركيز الإدارة، و الذي يحدث في التنظيمات العامة و لا يقتصر في نظر فيبر على المشروع الرأسمالي ولكنه يشمل التنظيمات العامة. يرى فيبر «أن الرعة الرأسمالية ظاهرة

¹ د. السيد علي الشنا، نظرية الاغتراب من منظور الاجتماع، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، مصر، 1993، ص 84

² نفس المرجع، ص 86

³ نفس المرجع، ص 134-135

⁴ نفس المرجع، ص 135-136

حديث شديدة التعقيد و متسمة بالعقلانية العالية التي عمت جميع مظاهر الحياة في النسق الاقتصادي و الاجتماعي الحديث.¹»

و من خلال تحليل ماكس فيبر لسلطة و الذي يعد مفهوم محوري في نظرية فيبر حول البيروقراطية و أنماطها الثلاثة (سلطة تقليدية ، سلطة كارزمية، سلطة قانونية) نجده كشف عن مظاهر اجتماعية ثلاث لظاهرة الاغتراب في التنظيمات الحديثة. « تمثل المظهر الأول في الاعتماد و سلب الحرية و فقدان السيطرة المترتبة على طبيعة الانفصال نتيجة الخضوع للنسق القانوني في التنظيمات الحديثة، بعد ان كان سلب الحرية يرجع لطبيعة الخضوع بالنسبة للشخصية الكارزمية و لطبيعة السنن الاجتماعية التي تقوم عليها السلطة التقليدية. و نمط السلطة التقليدية و نمط سلطة القانونية يشير لخضوع الذات للموضوع و ليس خضوع الذات للذات، حيث أن الموضوع في سلطة التقليدية قائم على طبيعة التقاليد و السنن الاجتماعية و مدى سيطرتها على الأعضاء . نمط سلطة تقليدية تكون تقاليد موضوعا للخضوع و لسلب الحرية و فقدان السيطرة، في حين موضوع الخضوع و سلب الحرية و فقدان السيطرة في المجتمعات الحديثة يرجع لطبيعة النسق القانوني السائد، حيث تكون الطاعة لمجموعة من القواعد و المبادئ الموضوعية التي تعين الواجبات ، و الالتزامات، و التي بمقتضاها يمارس الرئيس سلطته في الإطار الذي رسمته القواعد القانونية ، و تمثل مظهر الاغتراب الثاني في الانفصال الذي عينه فيبر عند تحليله لطبيعة السيطرة على العامل بواسطة الإدارة المنظمة و الإجبارية .²»

كشف فيبر عن مظهر الاغتراب المرتبط بفقدان السيطرة على الوسائل المادية للإدارة من ناحية و انفصال العامل عن وسائل الإدارة من ناحية أخرى . إضافة لربط هذا المظهر بانفصال الإدارة عن الملكية الخاصة إذ صار الاغتراب يتسم بالطابع الموضوعي نتيجة الخضوع لمجموعة القواعد و المبادئ القانونية من ثم اختفى الخضوع القائم على العلاقات الشخصية و صار صاحب العمل مغتربا عن وسائل الإدارة، إذ انهما تخضع للقواعد و المبادئ القانونية.

من ثم صارت ظاهرة فقدان السيطرة مرتبطة بعقلانية العلاقات في النسق البيروقراطي، من خلال خصائص التنظيم البيروقراطي القائم على تسلسل السلطة و التخصص و اللاشخصي و نسق القواعد و الإجراءات و أنماط الاغتراب الثلاث ، فرغم وجود التنظيم البيروقراطي في إمبراطوريات القديمة إلا أن هذه الإدارات البيروقراطية لم تصل الى وضعها الراهن الذي ينم عن العقلانية الزائدة، و قد ترتب على إنشاء التنظيمات الكبيرة و التي تحكم بواسطة نسق القواعد الرشيدة فرض قيودا جامدة على حريات الأفراد الشخصية و سلوكهم.

¹د. السيد علي الشتا، نظرية الاغتراب من منظور الاجتماع، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، مصر، 1993، ص 136

²نفس المرجع، ص 136

« و البيروقراطية في نظر ماكس فيبر عملية تاريخية ، و التي عن طريقها يميز فيبر بين المجتمع الحديث و المجتمعات التقليدية ، كما أنه يؤكد على تأثيرها البالغ على حرية الإنسان و الجماعة و المجتمع و الثقافة.¹ » فالاغتراب عند ماكس فيبر يتمثل في « انحراف التزعة العقلية التي أخذت مكانتها على المستوى الثقافي و الاجتماعي، و شخصية الإنسان. كان فيبر يخشى من التنظيم الزائد.² »

كما اهتم بونفان وجرمز « بدراسة خصائص البيروقراطية تجريبيا و هي : تسلسل السلطة و التخصص و اللاشخصي و نسق القواعد و الإجراءات. و ما يترتب عليها من سلب لحرية الإنسان.³ »

و من ثم اهتمت الدراسات التحريية للاغتراب بكشف ماهية العلاقة بين خصائص البيروقراطية التي حددها ماكس فيبر على نحو ما ذكرنا و بين ظاهرة الاغتراب. و قدمت هذه الدراسات إسهامات كشفت عن أبعاد العلاقة بين خصائص البيروقراطية تلك و ظاهرة الاغتراب.

وجد ماكس فيبر ان الامتثال للعقلانية الزائدة تؤدي لفقدان السيطرة مما ينتج عنها سلب الإرادة لدى الأفراد في التنظيمات الصناعية الحديثة، و لا كن أهمل وجود العلاقات الاجتماعية بين الأفراد، كما قد ينتج في التنظيمات الرأسمالية اغتراب الفرد العامل عن العمل نفسه.

II-2-7- تصور ميرتون للاغتراب:

استخدم روبرت ميرتون مصطلح الاغتراب لأول مرة في مقالته الشهيرة، حول البناء الاجتماعي و الأنومي، حيث تحدث عن هؤلاء الذين يجدون مصدر التفاوت بين قدر الفرد، و المكافآت الاجتماعية في بنائهم الاجتماعي، و الذين يصيرون مغتربين عن ذلك البناء، و يتكيفون مع نمط التمرد و الثورة. و ورد المصطلح خلال حديثه عن نمط الخامس الانسحاب يشير من خلاله « لرفض الأهداف الثقافية ، و الوسائل المنتظمة، و تناوله لهؤلاء الذين يكونون مغتربين فعلا، و لا يشاركون في إطار القيم العامة.⁴ »

هذا الاستخدام المباشر لمصطلح الاغتراب أما استخدام ميرتون لضمينيات مفهوم الاغتراب ظهر ذلك في مقالته لأول مرة سنة 1938 و ورد استخدام المصطلح مرة ثانية عام 1946 في دراسته للاستهواء الجماهيري، عندما أشار الى أن المجتمع الذي يولد الشعور بالاغتراب و الغربة ينمي لدى الكثيرين الحنين لإعادة التأكيد و الأمان.

¹أ.د. السيد علي الشنا، نظرية الاغتراب من منظور الاجتماع، نفس المرجع السابق، ص 138

²نفس المرجع، ص 139

³نفس المرجع، ص 140

⁴نفس المرجع، ص 103

من خلال ذلك ربط بين الاغتراب و نسق التوازن ، استخدم ميرتون المصطلح مرة ثالثة في مؤلفه. لنظرية الاجتماعية و البناء الاجتماعي، ورد المصطلح لثالث مرة سنة 1949 ، فقد أكد ميرتون على حالة اللامعيارية عند تناوله لأهمية وضوح الأخلاق. و يشير أن الأنومي عنده للموقف الذي نغمر فيه القيم العامة تحت وطأة الاهتمامات الخاصة الباحثة عن الإشباع بأي وسيلة تكون أكثر فاعلية ابتداء من المنافسة العالية، و المجتمع الحضري المتسم بالتجزئة و الانقسام. إذ أن خبرتنا تعيش في مناخ من عدم الثقة المتبادلة، و التي لا تؤدي على اقل تقدير الى العلاقات البشرية المستقرة. مثل هذا المجتمع يولد الشعور بالاغتراب و الغربة، ينمى لدى الكثيرين الحنين لإعادة التأكيد و الأمان، و ذلك ما عرضه روبرت ميرتون في مؤلفه الاستهواء الجماهيري.

أن الاغتراب في فرض ميرتون «عبارة عن عرض للانفصال بين التطلعات المعنية ثقافيا ، و المسالك البنائية الثقافية لتحقيق هذه التطلعات»¹، و وصف ميرتون لأنواع التكيف و الانحراف . هذه الدراسة قدم من خلالها ميرتون مدخلا نسقيا للمصادر الاجتماعية و الثقافية للسلوك المنحرف، حيث اكتشف "كيف تمارس بعض البناءات الاجتماعية ضغطا على أشخاص معينين في المجتمع للاشتراك في السلوك غير المجاري أكثر من السلوك المجاري.

أخذ ميرتون من دوركايم مفهوم الأنومي ، حيث رأى أن وضع اللامعيارية قد يبرز من الصدام بين التطلعات و تصدع المعايير المنتظمة، أعاد تصوره في مبدأ هو «أن البناءات الاجتماعية تمارس ضغطا على أشخاص معينين في المجتمع للاشتراك في عدم المجازاة أكثر من السلوك المجاري»²، يرى ميرتون أن السلوك مثل الجريمة ما هو إلا استجابة مادية للأوضاع الاجتماعية المعطاة و أن الضغوط المؤدية للانحراف في المجتمع يمكن أن تكون أشكال السلوك المنحرف، و التي قد تكون مثل السلوك المجاري.

و يرى أن سلوك المنحرف لا يخص الفرد فقط بل حتى النظام الاجتماعي. من خلال أشكال سلوك المنحرف يساعدنا على الجانب الهام للاغتراب عند تصور ميرتون، أنها الطرائق التي يتكيف بها الشخص مع المواقف، حيث تكون الوسائل المشروعة لبلوغ الهدف غير مجدية بالنسبة له. و نظرتة عن الاغتراب و التكيف "بأن التكيف هو نتيجة حتمية للاغتراب" و يشمل التكيف من وجهة نظره (الإيجابية والسلبية) أشكالا متدرجة الإنسحابية و المجازاة و الانعزال و التمرد.

يؤكد ميرتون على وجود خمسة أنماط لتكيفات الفرد لإنجاز الأهداف المؤكدة ثقافيا للنجاح هؤلاء الذين يشغلون أوضاعا مختلفة في البناء الاجتماعي. أول هذه الأنماط المجازة، أما الأنماط الأخرى هي تكيفات محرفة تتمثل في: التجديد و الابتكار، الطقوسية، و الانسحاب، و التمرد و الثورة، وضع ميرتون ميزان لهذه الأنماط ما يلي:

تنميط أساليب تكيف الفرد

أسلوب التكيف

¹ أ.د. السيد علي الشنتا، نظرية الاغتراب من منظور الاجتماع، نفس المرجع السابق، ص 104

² نفس المرجع، ص 109

المعايير المنتظمة

الأهداف الثقافية

+

+

المجازاة

-

+

التجديد و الابتكار

+

-

الطوقسية

-

-

الانسحاب

- +

- +

التمرد و الثورة

لفحص كيف يعمل البناء الاجتماعي بالنسبة لفرض الضغوط على الأفراد بالنسبة لأي من الأنماط البديلة للسلوك هذه ، يجب ان يستهل ذلك بالملاحظة التي مؤداها ان الناس قد يتحولون من بديل لآخر بمثل ما يشتركون في المجالات المختلفة للأنشطة الاجتماعية.

- المجازاة: لكل من الأهداف الثقافية و الوسائل المنتظمة هي التكيف العام الغالب، يرى ميرتون ان المجازاة او الالتزام بالأهداف و المعايير المنتظمة من جانب الجموع الكبيرة من الناس نظرة مختلفة عن الأنماط الأخرى، و أن المجازاة « تجعل الاجتماع البشري ممكنا، و كان تركيزه على سلوك المنحرف ، فيقدر الذي يكون فيه المجتمع مستقرا، يسود نمط المجازاة لكل من الأهداف الثقافية ، و الوسائل المنتظمة. و عندما لا يتم ذلك لا يمكن أن يكون هناك استقرار من الأهداف الثقافية، و الوسائل المنتظمة. و عندما لا يتم ذلك لا يمكن أن يكون هناك استقرار و استمرار للمجتمع. »¹

ركز بعدها ميرتون حول مصادر الانحراف و أنماط الاستجابات المنحرفة التالية:

- الابتكار و التجديد: هذا النوع من السلوك «هو مجازاة الأهداف المحددة ثقافيا مع الخروج عن الوسائل المنتظمة. المنحرفون يستبطنون وسائل جديدة لانتهاك المعايير أو يعملون على استخدام الوسائل المنحرفة استخداما نافعا. بهذا يتمثل نوع الانحراف في عدم مجازاة الوسائل المختارة للأهداف المقررة.»²

مثل هذا التكيف أن الفرد غير متوائم اجتماعيا، مع تأكيد الأهداف الثقافية على تطلعات النجاح حيث يكون التأكيد قليلا بالنسبة للوسائل المشروعة لبلوغ النجاح، و ذلك ما يترتب عليه الانتقاص التدريجي من الجهود المبذولة لاستخدام الوسائل المشروعة. و ليست هذه الانحرافات كلها معوقة للمجتمع.

كما أكد ميرتون «أن الإعاقات الوظيفية في النسق الاجتماعي غالبا ما تكون دافعة للتغير الاجتماعي لإحضار النسق لمستوى القيم التي يرتاح لها أعضاء المجتمع و يحترمونها.»³

¹أ.د. السيد علي الشتا، نظرية الاغتراب من منظور الاجتماع، مرجع سابق، ص 111

²أ.د. السيد علي الشتا، نظرية الاغتراب من منظور الاجتماع، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، مصر، 1993، ص 111

³نفس المرجع السابق، ص 112

- الطقوسية: «قد يجاري الأفراد الوسائل المنتظمة ، و لكنهم يفشلون في السعي من اجل الأهداف المقررة، و هم يستمدون رضائهم من مجاراتهم للوسائل، و في نفس الوقت يكونون متحررين من ضغط الهدف. من ثم يكون سلوكهم منحرفا نظرا لتوقع مقاومتهم عند مستويات معينة بالنسبة للأهداف المقررة.¹» ، سمي ميرتون نمط التكيف هذا بالطقوسية. أمثلة عن الطقوسية البيروقراطية ، هم الذين يكونون شديدي التدقيق في مراعاة الروتين. فالطقوسي يجاري على الأقل السنن المعمول بها.

- الانسحابية: هذا النمط من الانحراف هو « هجر المنسحب لكل من الأهداف الثقافية و الوسائل المنتظمة لبلوغ هذه الأهداف. و هنا يكون النسق الفيزيقي لهؤلاء المنحرفين في النسق الاجتماعي غير مصحوب بأي التزام بقيمة معينة، و هم يفشلون لحد بعيد في تحقيق نموذج التكيف الاجتماعي. كما أنهم لا يبذلون أية جهود لسد تلك الفجوة بالوسائل الملائمة أو غير الملائمة. فرغم وجودهم في النسق، الا أنهم ليسوا معه فيما يتعلق بالأهداف و الوسائل المحددين²»، حيث أكد ميرتون «أن المنسحب يكون غير منتج و غير مجاهد و غير مرتبط بقيمة نجاح هدف المجتمع، كما انه لا يستخدم وسائل المجتمع المنتظمة لتحقيق تلك الأهداف. أي يعطي اهتمام ضئيل للإجراءات المنتظمة»³

كما يظهر اغتراب الانسحاب من خلال «عدم تمكن الإنسان من الاستمرار في معايشة اغترابه في علاقاته بالمجتمع و الدولة و المؤسسات التي ينتمي اليها او يعمل في ضمنها ، و يدرك انه لا يقوى على تغيير الواقع او الرضوخ له و لو ظاهرا، فيحاول الانسحاب منه باحثا عن فرصة أخرى للخلاص من الوضع الذي يعاينه. كالهجرة... الخ.»⁴

- التمرد و الثورة: هذا التكيف «يؤدي بالناس خارج البناء الاجتماعي لرفض الأهداف و الوسائل و البحث عن أخرى بديلة لها. و ذلك يعني انه يستهدف تعديلا كبيرا للبناء الاجتماعي. فهو يؤدي للاغتراب عن الأهداف، و المعايير السائدة»⁵ تطرق ميرتون الى الأنومي الناتج عن تعارض الوسائل بالغايات لدى الفرد و التي جعلت الفرد يجاري التنظيم ، الا انه قد يؤدي تغيير الفرد للوسائل لكن لا تحقق الأهداف المرجوة. لا كن كيف تؤدي العقلانية للاغتراب لدى الأفراد.

¹ نفس المرجع السابق، ص 122

² نفس المرجع السابق، ص 113

³ نفس المرجع السابق، ص 114

⁴ د. حليم بركات. الاغتراب في الثقافة العربية. متاحات الانسان بين الحلم و الواقع. دار النشر و توزيع مركز دراسات الوحدة العربية. ط 1. بيروت 2006. ص 81

⁵ أ.د. السيد علي الشنتا، نظرية الاغتراب من منظور الاجتماع، نفس المرجع السابق، ص 115

صاغ ماركس نظريته حول الاغتراب في مؤلفه مخطوطات 1844 كان متأثر بالأفكار السائدة عند الاشتراكيين الثوريين و الفكر المتعلق بالاغتراب. حيث صار ماركس الإنسان المغترب في المجتمع، فقد بدا اغتراب العمال عنده في صورتين: الاغتراب عن ناتج العمل، و اغتراب العمال عن العمل نفسه. و بتعبير آخر لا ينتمي الإنتاج للعامل، كما أن العمل نفسه لا ينتمي لماهيته الإنسانية. يؤكد ماركس على أن الإنسان لم يعد يشعر بحريته في أفعاله المتعلقة بالعمل، و عملية الإنتاج. و عليه يذهب ماركس الى أن نفي الاغتراب في المجتمع يتوقف على تغيير البناء الاجتماعي لهذا المجتمع.

«وجد الاغتراب يظهر من خلال اغتراب العامل في علاقته بمنتجاته، فهو يعمل في المجتمعات الرأسمالية من أجل غيره، و ليس من أجل نفسه، فالرأسمالي لا يملك المصنع فقط. بل يملك كذلك القوة القانونية و الاجتماعية التي تخوله أن يستأجر العمال و يتصرف في منتجاتهم بمعزل عنهم، و يجني الأموال الطائلة و لا يملك العامل فيه سوى قدرته على العمل، فهو يعمل في خدمة إنسان آخر و تحت سيطرته و لمصلحته. فهو يضع نفسه و جهده في العمل من دون أن يسيطر على منتجاته التي تكتسب قوة باستقلال عنه، بل مضادة له أيضا. مما يتحول الإنتاج قوة خارج ارادته و مضادة له مما يفقد سيطرته على حياته بالذات و يزداد فقره في صلب عالمه الداخلي.¹»

بحث ماركس في جذور الحقيقة لأصل الاغتراب في واقع المجتمعات المتقدمة في التاريخ. و انتهى الى أن ظهور الملكية الخاصة لوسائل الإنتاج (Propriété Privée) في الحياة العامة للإنسان هي السبب الرئيسي في ذلك « و هكذا فالملكية الخاصة تستنتج من مفهوم العمل المستلب، الإنسان المستلب، العمل المغترب، الحياة المغتربة، الإنسان المغترب...²»

اهتم ماركس بحرية الإنسان من خلال تحليل الظروف التي يترتب عليها اغتراب الإنسان، و الطبيعة في المجتمع. بالمعنى المزدوج لمفهوم الاغتراب حسب "دانييل بل" يشير المعنى الاول لجوانب تخرج الذات، فالإنتاج يظل موضوعا مستقلا عن ذات المرء. المعنى الثاني للاغتراب انفصال ذات المرء عن الآخر، يعني انفصال العامل عن العمل، و ناتج العمل يتم خلال خضوعه و فقدان الحرية في ظروف العلاقات الاجتماعية التي تسمى الإنتاج في النسق الرأسمالي، سمي بفتيشية السلع، واضح في فكرة التشيؤ، فالناس يشترون السلع و الأشياء دون أن يتحققوا من أن كل سلعة مضمورة فيها قوة العمل، و لا يدركون التنظيم الاجتماعي المطلوب لإنتاج و توزيع المنتجات. إذ يخفى تبادل المنتجات في السوق، العلاقات الاجتماعية، و العمل معا في إنتاج السلع، و في بيع قوة عمله الخاص.

¹د. حليم بركات، الاغتراب في الثقافة العربية. متاهات الانسان بين الحلم و الواقع. نفس المرجع السابق. ص 40

² Karl marx. Economic and Philosophic Manuscripts of 1844. Second Impression (Moscow: Freign Langages Publishing House, 1961) p.80

« تعيين المعنى المزدوج عند ماركس للاغتراب في اغتراب الخضوع و اغتراب الانفصال و اللذان يقومان على سلب الحرية بالنسبة للشخصية ، و الطبيعة و المجتمع. »¹

يعتبر ماركس الاغتراب « هو العملية التي يفقد الفرد خلالها قدرته على التعبير عن ذاته، التي تحولت و صارت تبدو متمثلة في استغلال إنتاج العمال بواسطة الرأسمالي »²

يرى ماركس «أن إنتاج السلع لا يحول العلاقات الاجتماعية للأفراد الى سلع (أشياء) فحسب، بل يحول العلاقات المتداخلة لإنتاجهم الى شيء أيضا»³

تطرق ماركس في تحليله لظاهرة الاغتراب الى ثلاث صور للاغتراب هي:

- « الاغتراب السياسي عند ماركس يصبح الفرد فيه تحت تأثير السلطة الطاغية مجرد وسيلة و لعبة لقوة خارجية عنه.

- الاغتراب الاجتماعي حسب ماركس و فيه ينقسم المجتمع الى طوائف و طبقات، و تخضع الأغلبية للأقلية ، و لا سبيل للتخلص من ذلك إلا بالثورة.

- و أخيرا الاغتراب الاقتصادي و هو عند ماركس الاغتراب الأساسي، و فيه تسود الرأسمالية و تستولي طبقة خاصة على وسائل الإنتاج جميعها، و لا علاج له إلا بتملك الدولة لهذه الوسائل، و دفع الإنتاج دفعة قوية»⁴
اهتم ماركس على الاستخدام القائم لسلب الحرية، و ما ترتب عليها من تطبيقات متنوعة تتعلق بالعمل و الإنتاج و علاقات العمل.

إهتم ماركس كذلك بقضية حرية الأفراد و حرية المجتمع في مؤلفه الجزء الأول رأس المال "أن الحرية الفردية للإنسان، توطد روابطه بالمجتمع، كما انها تكيف من جانب التنظيم الاجتماعي للمجتمع للمطالب الفردية للإنسان الاجتماعي . بذلك يكون عنده جوهر الحرية هو أن ينظم المنتجون علاقاتهم المتبادلة مع الطبيعة بصورة معقولة بحيث يخضعونها لسيطرتهم المشتركة.

«إذا كان الناس يدخلون في علاقات مع بعضهم البعض نتيجة الممارسات التي تتيح لهم إنتاج الوسائل الكفيلة بالإبقاء على حياتهم و الحفاظ على الجنس البشري، فذلك يقتضي منهم أن يقيموا تقسيما للعمل فيما بينهم، و تبادل المنتجات و الخدمات و نتيجة لهذه العمليات تظهر علاقات اجتماعية معينة. رغم أن هذه العلاقات من صنع الإنسان إلا انها تصير مستقلة عنه ذاتيا . و من ثم ينظر لها بوصفها قوة خارجية مستقلة عن الإنسان و تصير بمثابة

¹د. السيد علي الشنا، نظرية الاغتراب من منظور الاجتماع، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، مصر، 1993، ص 125

²نفس مرجع، ص 125

³نفس مرجع، ص ص 125- 126

⁴د. ابراهيم مذكور، معجم العلوم الاجتماعية . الهيئة المصرية العامة للكتاب، مصر، 1975، ص 50

قوة موضوعية تسيطر علينا و لا سبيل لنا للتحكم و السيطرة عليها، كما أنما كل توقعاتنا ، و بذلك يصير الناس مغتربين عن حياتهم الاجتماعية و التي تصير بمثابة قوة غريبة عنهم تعارضهم في كل أفعالهم»¹

استخدم ماركس مفهوم الاغتراب «ليدل على إفلات القوى الاجتماعية من سيطرة الإنسان لتستقل بنفسها، مشكلة قوة ضغط ضد مصلحة الإنسان الذي خلقها. و كلما حققت هذه التنظيمات استقلالها تصبح تمارس ضغطا على الإنسان و يصبح الإنسان بدوره عبدا لها. لأنها تصبح خارجة على نطاق سيطرة الإنسان و فهمه لها»² و ما تمارسه من تنظيم و تحكم في الحياة الاجتماعية هو ما يزيد الأفراد انقيادا و تبعية لها. فغدت الإنسانية تحت سيطرة الأشياء. من خلال تشغيل طاقتها و نشاطاتها سرعان ما انقلبت الأشياء ضدها عن طريق النسق الاقتصادي الرأسمالي كعمليات موضوعية مستقلة. حيث يصبح وجود العامل مقتصر على إشباع حاجات النظام الاقتصادي فقط، و لا تقوم الثروة المادية على إشباع حاجات تطور العامل. و بذلك تصبح العملية الاجتماعية للإنتاج على هذا النحو تلغي تماما الحاجة الى المجتمع، فقد أصبح التعاون شيئا غريبا و حل محله الضغط و القهر. كما أصبحت العلاقات الإنسانية (أكثر تفتتا) تمثل طابعا ماديا مستقلا عن السيطرة الإنسانية و عن النشاط الواعي. ان عملية مثل هذه تعبيرا عنها و بوضوح في حقيقة أن كل المنتجات أخذت في النهاية شكل السلعة. و ببساطة تحدث حالة الاغتراب لما ينفصل الإنسان عن بيئته الطبيعية التي هو جزء منها، فيبتعد عنها. و عوض ان تكون للإنسان القدرة على تسخير الطبيعة لصالحه، من خلال تطور قوى الإنتاج و الوسائل التكنولوجية الحديثة، إلا انه أصبح بعيدا عنها و لم ينتفع بها، لأنه أصبح يتحرك في بيئة عنه بعد أن كون حدودا بينه و بين بيئته. بتعبير أدق فان الأنظمة التي ابتكرها و الطرق و الآليات التي استخدمها كلما استطاع تسخير هذه الأدوات في تطويع الطبيعة و السيطرة عليها كلما أبعدته عنها. بالإضافة انه كلما تطور تقسيم العمل و ازداد اتساعا بمسارته للتقدم التكنولوجي كلما تكونت فواصل اجتماعية و اصطناعية بين الإنسان و الطبيعة.

و تتعمق حالة الاغتراب هذه من خلال إقامة الفواصل بين العامل و أدواته. و تتجلى هذه الظاهرة أكثر لما تسيطر الطبقة المالكة لوسائل الإنتاج على فائض العمل. و يبلغ الاغتراب أعلى مراحلها في النظام الرأسمالي الذي يمثل سوقا ضخمة يصنع قوانينه الخاصة به، و المستقلة عن مقاصد الانسان و خططه المعقولة فيصبح كل فرد فيه ترسا في آليته المعقدة. و ذلك نتيجة للتطور التكنولوجي الذي دخل المصانع الحديثة و طغى على مهارة العامل الحرفي و ابتكاراته و الخراط العامل في أعمال روتينية و خسر بذلك حرية حركة العمل و إيقاعه أدت به لخسارة حريته إلى تبعيةه للآلة و إلى فقدان القوة و إلى فقدان الغاية من العمل في حد ذاته. شكل فقدان الغاية جانب آخر للاغتراب حيث تزايد أهمية البيروقراطية و ايدولوجيتها بالنسبة لتطور المجتمع الرأسمالي و دوام استمراره في الوجود.

¹د. السيد علي الشتا، نظرية الاغتراب من منظور الاجتماع، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، مصر، 1993، ص 129

²د. رايح كعباش، علم اجتماع التنظيم، غير علم اجتماع الاتصال، مطبعة سیرتا، جامعة منتوري قسنطينة الجزائر، 2006، ص 86

و ظاهرة البيروقراطية ملازمة للبيروقراطية التي تمثل وجودا مستقلا عن سيطرة الإنسان. بل أن وجودها يمثل ضغطا و سيطرة عليه رغم أنها من خلق الإنسان لتنظيم أوجه نشاطه المختلفة. بحيث أصبح الجهاز البيروقراطي يمثل عالما مغلقا على ذاته. يصعب الاستغناء عنه و تنكس هذه الرؤية لدى البيروقراطيين، من خلال النظام الدقيق و هيرارشية السلطة التي تجعلهم يمثلون و يخضعون لها. و يتدعم هذا الوهم الذاتي للتنظيمات من خلال ما يفرض فيه من تسلسل رئاسي محدد. و اتباع دقيق للنظام ، و احترام مفرط للسلطة، و هي جميعها صور أخرى من صور الاغتراب.

« كما أشار أن الاغتراب ليس فقط في العلاقة القائمة بين العمال في التنظيمات البيروقراطية و سائر أفراد المجتمع، بل يوجد داخل التنظيمات نفسها كذلك. أكد ماركس أن المنشغلين في هذه التنظيمات تنعدم لديهم القدرة على الإبداع و الخلق و الابتكار و المبادأة و يترسخ لديهم الخوف من تحمل المسؤولية ، و فقدان التطلع الى تدعيم أوضاعهم و تحسينها ، و هذا لا ينفي الصراعات التي تنشأ بينهم من اجل الترقية و المكافآت و ما يتعلق بذلك من أوهام طفيلية ترتبط بالمكانة و الهوية، كما أكد ماركس على أن البيروقراطية كتنظيم تعمل على تحطيم قدرة و كفاءة الأفراد بينما تدعم مكانة البيروقراطيين و توسع نطاق وظائفهم و اختصاصاتهم و تدعم امتيازاتهم و مكانتهم. هذا ما سماه ماركس بالمادية الحقيرة بالتالي أصبحت في نظره هذه هي ميزة التنظيمات البيروقراطية التي ظهر فيها صراع الأفراد للحصول على المكافآت و الترقيات و البحث عن مستقبل وظيفي أحسن.¹ »

بالتالي وجد ماركس أن التنظيمات البيروقراطية تمثل فئة اجتماعية متميزة تعمل بصالح الطبقة البرجوازية، و وجودها مرتبط بتقسيم المجتمع الى طبقات، و هي أداة كذلك تمارس بواسطتها الطبقة الحاكمة سيطرتها و استغلالها للطبقات الأخرى الخاضعة لها. بهذا « تصبح الوظيفة الأساسية لهذه التنظيمات فرض نظام من شأنه تدعيم التقسيم الطبقي و الاستغلال، ثم إخفاء هذا الاستغلال بأن تنصب نفسها ممثلا للمصلحة العامة التي تربط بين المستغلين و المستغلين.² »

يحدد ماركس الجوانب الأساسية نتيجة التي يترتب عنها العمل المغترب هي: نتيجة أن الملكية الخاصة لوسائل الإنتاج ، ما هي في نظر ماركس إلا إفرازات ذهنية رأسمالية مؤسسة تاريخيا على ظاهرة تقسيم العمل (Dévision du travail) التي عرفها الإنسان عبر حياته في أشكال مختلفة و كانت في كل مرة تحدد علاقات الأفراد فيما بينهم.

اغتراب العامل المنتج عن ناتج عمله الذي يتعارض معه كشيء مغترب، و كالقوى التي لا تعتمد على العامل الذي ينتجها ، بقدر ما تسيطر عليه و تستعبده.

¹د. رابع كعباش ،علم اجتماع التنظيم،مخر علم اجتماع الاتصال،نفس المرجع السابق،ص ص 87-88

²نفس المرجع،ص 85

اغتراب العامل (المنتج) عن ماهية العمل ذاته كمنشأ لا ينتمي اليه، و الاغتراب عن الطاقات الروحية، يستخلص اوزييوف من تحليل ماركس «انه كلما زاد العمل قوة زاد العامل ضعفا و كلما تعقدت ظروف العمل و زادت دقته تزايد ما يلحق بالعامل من ضعف عقلي، و استعباد و استغلال حسب الظروف التي يخضع لها العامل في ظروف هذا العمل الذي يسلبه حريته و ملكاته الخاصة.¹»

«إن أي عمل يبذل لإنتاج سلعة معينة يتطلب إنفاق جهد محدد و وقت محدد أطلق ماركس على هذا الجهد بالعمل المحدد أي ما يكفيه من جهد الذي ينفقه الفرد العامل لإنتاج سلعة معينة، فإن الوقت العمل هو الذي يتم بيعه من قبل العامل الى الرأسمالي بالتالي الرأسمالي يشتري قوة العمل في مقابل إنتاج سلع معينة هذا الشيء سماه ماركس بالاغتراب. أي يصبح الفرد غريبا بما ينتجه²»

اغتراب الإنسان عن الإنسان، أي نتيجة مباشرة لاغتراب الإنسان عن ما ينتجه و عن نشاطه و عن ماهيته الفعلية هي اغتراب الإنسان عن الإنسان.

«الاغتراب هو أن يصبح الفرد غريبا عن احد جوانب الحياة الاجتماعية الذي يعيشها كما في إطار المادية التاريخية ترى أن الفرد يبقى خارج عن الواقع الاقتصادي الاجتماعي و من ثم عن أسلوب الإنتاج ، أن الوقت الرائد عن العمل و فائض القيمة و ما ينتجه العامل في إطار النظام الرأسمالي يكون قد انفصل عنه و بقي غريبا بالتالي حدد ظاهرة الاغتراب وفق الأبعاد التالية:

-عدم تمكن العامل من السيطرة على ناتج عمله الأمر الذي يجعل الرأسمالي يتحكم فيه.

-بعد العامل و انفصاله عن عملية العمل عنها، فإذا كان العامل ينتج سلعة معينة، و لا يستطيع أن يتحكم فيها فإنه في الوقت نفسه لا يستطيع ان يشبع ذاته من خلال العمل.

-إذا كانت عملية العلاقات الاقتصادية هي علاقات اجتماعية فإن اغتراب العمل له آثار اجتماعية أيضا.

-إن اغتراب العامل عن عملية العمل نفسها يجعله يخترل عملية النشاط الإنتاجي فبدلا من السيطرة عليها فإنه يسعى الى عملية التكيف فحسب. " فهو ضياع للأعمال الفردية³».

II-2-9-نظرية النقدية (مدرسة فرانكفورت حول الاغتراب): نجد عدد من مفكري النظرية النقدية كل من

هابرماس و ماركيوز و ادرنو الذين وجدوا نوع من النقد الذي سخر منه ماركس ، فهم وجدوا ان الطبقة العمالية لم تعد موضوعا مهم من أعمالهم بل هي متمم لنضال الثوري الذي تقوم به البروليتاريا لا يقدم ضمانا بمعرفة صادقة يتطرقون لعدد من الأسباب التي أدت للاغتراب لدى الأفراد في المجتمع منها نقد جانب المعرفي و العقل و التكنولوجيا...الخ.

¹د. السيد علي الشتا، نظرية الاغتراب من منظور الاجتماع، مرجع سابق، ص130

²د. صيام شحاتة، النظرية الاجتماعية من المرحلة الكلاسيكية الى ما بعد الحداثة، ط2009، 1، مصر العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، ص144

³د. صيام شحاتة، نفس المرجع السابق، ص-ص 145-146

9-1- تصور ماركيز للاغتراب 1898:

أثناء تحليله لقضية الاغتراب توقف ماركيز على قضية فقدان السيطرة ، رغم إدراكه لبعدي المعرفة و الحرية عند هيجل و بعد الحرية عند ماركس الا انه تأثر بفكرة فقدان السيطرة عند توكفيل المتعلقة بالاحتواء السياسي المتطرف. تتضح فكرة ماركيز التي يوافق فيها على ان المجتمعات الصناعية المتقدمة تعاني من افتقاد الحرية في إطارها الديمقراطي ، و ذلك ما اعتبره السمة المميزة للحضارة الصناعية المتقدمة «افترض ماركيز أن المجتمع الرأسمالي ينعم بالرخاء حتى بالنسبة لطبقة العاملة ، و دعوته الى محاربة التوجه المفرط للاستهلاك ترجع إلى انه في اعتقاده إن الوفرة تعمل على تخدير حواس الإنسان، و هي جزء داخل مكونات هذا المجتمع، و حتى الطبقات الدنيا في السلم الاجتماعي لها نصيبها من هذه الوفرة، و هذا ما يجعلها تفقد ثورتها و تصبح طرفا أساسيا يدعم النظام و يحافظ عليه.¹»

و أكد عليه كثيرا في مؤلفه الإنسان ذو البعد الواحد. هذه الرؤية ماسة تأثيرها بقوله انه « لا مفر لنا من الاعتراف بأن المجتمع الصناعي المتقدم في مجموعه لا عقلاني. لأن إنتاجيته تقضي على التطور الحر للحاجات و الملكات الإنسانية ».²

ماركيز في كتابه " الإنسان ذو البعد الواحد" يرى أن البلاد الرأسمالية عرفت شكلا جديدا من السيطرة و الضبط الاجتماعي نتيجة تقدم التكنولوجيا و تحقيق التكامل الثقافي و الاجتماعي للطبقة العاملة في المجتمع، بحيث اعتبر أي ممارسة اجتماعية تاريخية ما هي إلا مجرد خضوع للإنسان في المجتمع الرأسمالي لسيطرة قوى شمولية مستقلة عن إرادته و تمارس ضغوطا عليه، بحيث أصبح خضوع الإنسان لهذه القوى التنظيمية المجردة يمثل مظهرا واحدا من مظاهر عملية تجريد الإنسان و أن القوة الاقتصادية و السياسية في المجتمع على أنها تعبير لا يتناسب مع النظام الثابت للأشياء الذي يتمثل في السيطرة المطلقة لتطور المجتمع الرأسمالي الحديث كحضارة تكنولوجية.

« أن العامل في ظل الرأسمالية يغترب حين يعجز عن الاهتمام الى ذاته، و الى الهدف من عمله، في ظل قوى لا شخصية مجهولة هي قوة رأس المال كقوى تؤدي الى تحويل حصيلة عمله في طرق و مسالك لا يعرف عنها شيئا، و الى التصرف لا دخل لإرادته فيه. لدى تحولت التكنولوجيا كأداة في أيدي أفراد المجتمع الى قوة محددة السمات المجتمع الأساسية.

« كما استبعد ماركيز أن تكون للإنسان ذو البعد الواحد قدرة على الدخول في نضال اجتماعي تاريخي لأن الإنسان يندمج في النظام القائم و ينخرط فيه تماما حيث لا تكون له اهتمامات خارج مجال توجيه هذا النظام، الذي يعتبر الإنسان ذاته جزءا منه. فتحول المعارضون في المجتمع الرأسمالي الحديث الى مستهلكين لنفس خيرات

¹. زابح كعباش، علم اجتماع التنظيم، مخبر علم اجتماع الاتصال، مطبعة سیرتا، جامعة منتوري قسنطينة الجزائر، 2006، ص 209

². د. السيد علي الشنا، نظرية الاغتراب من منظور الاجتماع، مرجع سابق، ص 173

هذا المجتمع و بذلك تكون لهم مصلحة مباشرة في استمرار النظام باعتباره يشبع حاجاتهم الضرورية بطريقة مزيفة و يشكل لديهم حاجات مصطنعة غير أساسية للحفاظ على النظام.¹

بالتالي يرى انه كلما كانت الإدارة الحاكمة للمجتمع أكثر ترشيذا و إنتاجية إلا و أصبحت الوسائل و الأساليب التي يستخدمها أفراد المجتمع الخاضعين للانقلات من العبودية و نيل حريتهم غير مجدية. و هكذا يصبح الإنسان ذو البعد الواحد محروما من الركائز الايديولوجية التي تقوم بتوجيه للفعل الاجتماعي.

« فإن كان ماركيز قد تقابل مع الماركسية في الصراع ضد الرأسمالية ، إلا انه يسحبها الثقة من الطبقة العاملة في أحداث هذه التحولات. "لأنه فقد الأمل المعقود على الطبقة العاملة في النظرية الماركسية الكلاسيكية. لذا نجد ماركيز يرى أن الثورة سوف تصدر من فئات أخرى غير الطبقة العاملة هي المنبوذين و الملونين و العاطلين و الأقليات المضطهدة. كما أضاف الطلاب بعد حركات الاحتجاج في أوروبا سنة 1968. يرى أن الثورة عند ماركس هي ثورة المستغلين ضد المستغلين ، فإن الثورة عند ماركيز هي ثورة الأقلية ضد الأغلبية المالكيين.²»

بالنسبة لماركيز الرأسمالية الاشتراكية شكلا من أشكال المجتمع الصناعي المتقدم و أن الفارق في الملكية و السيطرة ما هو إلا فارق كمي، أما التغير الكيفي في طبيعة المجتمع يتطلب تغيرا في تركيبه التكنولوجي. التغير النوعي يقتضي تغير الأسس التكنولوجية التي يقوم عليها المجتمع. يعني بذلك تلك الأسس التكنولوجية التي تمكن المؤسسات الاقتصادية و السياسية من أن تفرض على الإنسان بوصفه موضوع استغلال طبيعة ثانية. لأن تكنولوجيا التصنيع هي تكنولوجيا سياسية ، بالتالي هي تدين سلفا أهداف العقل و الحرية.

إنقاذ ماركيز قضية العقلانية في المجتمع الصناعي المتقدم ، "الحق أن عقلانية المجتمع المعاصر و تقدمه و تطوره هي في مبدئها لا عقلانية" من هنا ذهب للتمييز بين الوعي الحقيقي و الوعي الزائف أساس لفهم هذه العقلانية. « نظر الى جهاز الانتاج و التوزيع في المجتمع الصناعي على انه ليس مجرد أدوات يمكن عزلها عن مقتضياتها الاجتماعية و السياسية ، بل هو جهاز يعمل كنظام يحدد ما ينبغي مسبقا انتاجه، و كذلك وسائل إنتاجه و توسيع سلطته، يعمل على تحديد الحاجات الفردية و يحدد النشاطات التي تستلزمها الحياة الاجتماعية، هذا لنفي الايديولوجية المسيطرة المعارضة بين الحاجات الاجتماعية و الحاجات الفردية.³» ، مما جعل ذلك أن ماركيز يصف المجتمع الصناعي على انه عالم تكنولوجي و عالما سياسيا أيضا.

كما ساهم ماركيز بنظرية التنظيم في المجتمعات الرأسمالية تتمثل في نقده لمفهوم الترشيح عند ماكس فيبر و التحول التكنولوجي في مقاله بعنوان "الترشيح التكنولوجي و منطق السيطرة" جعل ماركيز من انتقاده لتحليلات

¹د. رايح كعباش، علم اجتماع التنظيم، مرجع سابق، ص 211

²د. صيام شحاتة. نفس المرجع السابق، ص 132-133

³أ.د. السيد علي الشنا، نظرية الاغتراب من منظور الاجتماع، نفس المرجع السابق، ص 174

ذات العلاقة بأجزاء من نظام أكبر، يتميز كل نظام بالاستقلالية عن بقية النظم الكائنة ، اذ لا يمكن لأي نظام الاستمرار إلا إذا حقق التوازن من خلال استيراد طاقته (المدخلات) لتحقيق ذلك من خلال الاتصال بالبيئة المحيطة به و هو قادر على البقاء من خلال تغيير مستمر. تفاعل أجزاء النظام مع بعض لتحقيق الأهداف و لا يستطيع الجزء ان يحقق أهداف النظام بمعزل عن الأجزاء او النظم الفرعية التي يتألف منها. فالنظام يتألف من مجموعة من المدخلات و العمليات و المخرجات و التغذية العكسية .

- المدخلات: تتضمن الموارد البشرية التي تضم الأفراد بمختلف شخصيتهم و اتجاهاتهم و العلاقات الاجتماعية التي تربطهم مع بعضهم. أما الموارد المالية فتتمثل في المعدات و الأدوات و تشمل الموارد المالية رؤوس الأموال و المعلومات فتشمل البيانات الواردة وهذا يحصل عليها النظام من البيئة (النظام الكبير).

تعتمد الأنظمة المفتوحة على استيراد الطاقة (المدخلات) من البيئة الخارجية و تتفاعل هذه المدخلات مع بعضها لتحقيق أهداف المنظمة لأجل تقديم السلع و الخدمات و المعلومات للنظام الكبير .

"- العمليات او التحويل: هي جميع الفعاليات الفنية و الإدارية التي يقوم بها النظام من اجل تحويل المدخلات الى مخرجات تتمثل في السلع او الخدمات... الخ.

- المخرجات: تتضمن السلع و الخدمات و المعلومات للبيئة الخارجية و المخرجات هي أساس وجود النظام، لأنها الحصيلة التي يقدمها للنظام الأكبر (البيئة) .

- التغذية العكسية: هي المعلومات التي تنساب في النظام و تؤثر في سير العمليات و مدى قبول البيئة للمخرجات، متضمنة المظاهر السلبية و الايجابية للمخرجات في البيئة التي يعمل بها النظام." ¹

- ج-2- نظرية صنع القرار (مدرسة اتخاذ القرارات):

ظهر مدخل نظرية صنع القرار نتيجة الجهود التي أسهم بها بعض العلماء منهم العالمان (سيمون) Herbert S.Simon و «سيرت» ، حيث يرى سيمون أن عملية اتخاذ القرارات هو عمل المسيرين او المسؤولين بالمؤسسة و ذلك لتحقيق أهداف التنظيم.

«إن عملية التنظيم تقوم على اتخاذ كافة الخطوات التي تمكنه من صياغة قرارات رشيدة ، و ذلك من خلال: تحديد نطاق المسؤولية، أي تحديد مسؤولية الفرد حتى يكون له أهداف محددة توجهه أثناء اتخاذ قراراته.

تثبيت القواعد و الإجراءات الرسمية، و وضع بعض الميكانيزمات تمثل الأوامر و التعليمات الرسمية و برامج التدريب و وسائل الاتصال التي تساعد على تقليل عدد الحلول البديلة التي يجب أن يأخذها الفرد في اعتباره، مما يؤدي الى توفير الزمن الذي يستغرقه الفرد قبل اتخاذ القرار المناسب.

كما أشار سيمون على ان التنظيمات تقوم على أسلوبين لتقسيم العمل و التخصص ،خاصة التخصص الرأسي حيث يقسم العمل على أساس القوة. على هذا نجد هناك وظائف أداء و وظائف اتخاذ القرارات. وكلما ارتفعت مكانة الفرد داخل التنظيم ، ازداد إسهامه في عملية اتخاذ القرارات و قلّ إسهامه في تنفيذ الأداء الواقعي داخل التنظيم.

و يرى (سيمون) بانتقاده لافتراضات المدرسة الكلاسيكية على «أن التنظيمات تهدف الى تحقيق أعلى مستوى للعقلانية في غمط اتخاذ القرارات، لكن يرى هو ان للعقلانية الكاملة متطلبات لا يمكن لأي مدير توفيرها، حيث تقتضي العقلانية ان يحيط المدير بكافة الظروف المحيطة بالمشكلة او بالقرار المطلوب اتخاذه. و بكافة البدائل الممكن اتخاذها للتعامل مع المشكلة. من ثم القدرة على تحليل مزايا البدائل و وصولا الى اتخاذ القرار الأمثل الذي يحقق اكبر المزايا و يتجنب أغلب المحاذير. نجد ان هذه الظروف لا تيسر للمدير لعدم توفر الوقت الكافي و لا المعلومات الكافية حول الموضوع. بحيث توجد درجة من المخاطرة فعلى المدير ان يتوقع القدرة على اتخاذ القرار مقبول و ليس قرار مثالي.¹»

إذ يجب "ان تتسم القرارات المتخذة بالرشد و العقلانية حتى يمكن تنفيذ أهداف التنظيم. و لكي تكون القرارات رشيدة لابد من تحديد البدائل و التدبر فيها ، و التفكير في النتائج التي تترتب على الأخذ بكل من هذه البدائل و دراسة هذه النتائج ، و أخيرا الاختيار بين هذه البدائل.²»

كما يعرف سيمون "ان النشاط الاداري هو عبارة عن نشاط جماعي، و أن الادارة هي عملية إتخاذ القرارات معتمدة على سياسات تشريعية تستند على قيم و اخلاقيات الادارة العليا، و قوانين لتحديد سلطة الرؤوسين، و على المدير ان يكون مدربا بكفاية من المهارات و المعارف التي تساعد على تحليل مشكلة موضوع القرار و طرح البدائل العديدة لحل المشكلة. و جمع البيانات و المعلومات للعقلنة و الترشيح في اتخاذ القرارات.³»

"و لا يتم تحليل و اتخاذ القرارات الا بتقسيم العمل و المهام بين الاطراف في صنعه و تحسين عملية الاتصال بين القائد و الاطراف المعنية بجمع المعلومات حول ذلك (أي مع رؤوسيه) ، بالتنسيق و حث العمال على التعاون في جمع المعلومات و اختيار و تصنيف و ترتيب المعلومات لمعالجتها من طرف المسؤول حتى يخرج بقرارات صائبة"⁴

¹د. محمد قاسم القريوتي. نظرية المنظمة و التنظيم. مرجع سابق، ص 88.

²د. طلعت ابراهيم لطفي، علم اجتماع تنظيم ، نفس المرجع السابق، ص ص 114-115

³د. عبد الله محمد عبد الرحمن، علم الاجتماع الصناعي، دار المعرفة الجامعية، الازارطة، 2006، ص 170.

⁴د. بن عيسى مجلة العلوم الاجتماعية و الانسانية المركز الجامعي ورقلة العدد 1 سنة 1998، ص 62

يرى هيربرت سيمون « أن القرار في ضوء نظرية اتخاذ القرارات يعتبر محصلة يستخلصها الفرد من بين مجموعة من البدائل المتاحة، لكي يمكن حل المشكلات التي تواجه تحقيق الأهداف التنظيمية ، أي أن القرار هو وسيلة لتحقيق أهداف التنظيم.¹ »

كما ذهب سيمان الى أبعد من ذلك أن عملية صنع القرار هي محور أي تنظيم. و ذلك للخروج بالقرار الرشيد.

و السلوك الرشيد هو سلسلة متصلة من الوسائل و الغايات. أي ان السلوك في التنظيم يعتبر سلوكا هادفا حيث أن الأفراد يشكلون التنظيمات لكي يحققوا هدفا مشتركا.

كما حاول (سيمون) تغيير انتماء الفرد للتنظيم و الأسباب التي تدفعه الى المشاركة فيه ، متنبيا وجهة نظر (شستر برنارد) اي «إن إلحاق الفرد بالتنظيم قائم على تعاقد أو صفقة يحصل الفرد بمقتضاها على بعض الحوافز أو المكافآت مقابل عمله أو إسهامه أو مشاركته في التنظيم، و يتوقف استمرار الفرد و مشاركته في التنظيم على مدى توازن المكافآت التي يمنحها له التنظيم مع مبلغ الجهد الذي يبذله و الإسهام الذي يقدمه للتنظيم. و يعتمد الفرد على معيار محك ذاتي-الرضا الشخصي.² »

أما (كارتر و كهان) من علما النفس الاجتماعي التنظيمي ، أكدوا بالنظر للتنظيم على « انه نسق مفتوح و هناك أسباب و موجهات يجب النظر فيها لتفحص علاقات التنظيم مع البيئة المحيطة و التكيف مع الظروف المناسبة من أجل التنظيم و استقراره.³ »

ان النظريات الكلاسيكية لم تعطي اهتماما كبيرا لدور الصراعات المختلفة التي تحدث داخل التنظيم في توضيحها لحدود السلوك التنظيمي .

د- النظرية البنوية الوظيفية:

يرى "تالكوت بارسونز" أن تواتر الفعل الاجتماعي يؤدي الى ظهور النسق الاجتماعي التي تجتمع عناصره بعد ذلك في عمليات التوافق الرمزي او التوحد الثقافي ، إذ يعتبر النسق الاجتماعي هنا يمثل درجة عالية من التجريد للفعل الاجتماعي ، حيث يميز بين أربعة انساق فرعية للمجتمع هي:

-النسق الفرعي الثقافي : الذي تكونه النظم المسؤولة عن تدعيم النمط أي هي انساق تهدف الى صيانة القيم الثقافية العامة للمجتمع و هي نظم دينية و أخلاقية في الأصل.

-النسق الفرعي الاجتماعي: هو النسق الذي يتألف من النظم المعنية بالتكامل او تدعيم المعايير المختلفة و تدخل في إطارها النظم القانونية (كالقضاء و الشرطة).

¹د. طلعت ابراهيم لطفي، نفس المرجع السابق، ص 156

²د. طلعت ابراهيم لطفي ، علم اجتماع تنظيم ، نفس المرجع السابق، ص 157

³د. محمد قريوتي، نظرية المنظمة و التنظيم، نفس المرجع السابق، ص 89

-النسق الفرعي السياسي: هو المسئول عن تحقيق أهداف جماعية كالمصلحة القومية.

-النسق الفرعي الاقتصادي: وظيفته التكيف مع البيئة المادية اي الإنتاج.

تتم في شكل وظيفي حيث يجب على كل نسق اجتماعي أن يواجه أربعة متطلبات وظيفية أساسية هي:

أ-مطلب الموائمة (Adaptation): " يقصد بها وظيفة تدبير الموارد البشرية و المادية لتحقيق أهداف النسق و كذلك إيجاد الأنماط المعيارية المنظمة لعمليات التمويل و ضمان الحصول على المهارات الضرورية و ما يتطلبه النسق من موارد.

ب-مطلب تحقيق الأهداف (Goal Attainment): وظيفته حشد الموارد التنظيمية من اجل تحقيق أهداف النسق، اي ملائمة الوسائل و الأساليب للغايات و الأهداف العليا للنسق، وتعتبر الإجراءات التنظيمية و الإدارة و سائر الهيئات الأخرى هي الوسائل ، و تحقيق غايات المجتمع هي الغايات و الأهداف. كما تطرق هنا لسلطة اذ يجد ضرورة إيجاد آليات لإتخاذ القرارات قسمها بارسونز القرارات الى ثلاثة أنواع هي "القرارات المتعلقة بسياسة النسق و تحقيق الأهداف ، و القرارا المتعلقة بتوزيع الموارد المالية و المسئوليات، و القرارات المتعلقة بتنسيق مختلف النشاطات الواقعة في اطار النسق و هيئات التنظيمية".¹

ج-مطلب التكامل (Intégration): يقصد بارسونز بالتكامل و ترابط العلاقات بين الوحدات التي يحتويها النسق خاصة العلاقات الاجتماعية التي تضمن تحقيق أعلى مستوى من التضامن و التماسك بين الأنساق الفرعية للتنظيم و كذلك ملائمة الظروف السائدة في الأنساق الفرعية مع الظروف السائدة في النسق العام.

- مطلب الكمون: يهدف الى تدعيم النمط و حلا مشكلات التوتر ، أي إيجاد آليات تحقق وظيفة الانسجام بين الأدوار التي يقوم بها الفرد في النسق و خارج النسق وكذلك إيجاد دافعية كافية لدى الفرد لكي يستطيع أداء مهام تنظيمية في النسق ، لأن قد تحدث توتر من النسق أو من البيئة الخارجية للنسق".²

حيث تكون هذه الأنساق في المجتمع من خلال أدوارها في شكل تنظيمات منها تنظيمات التدعيمية (الثقافة) التي تسعى الى حل مشكلة التنشئة الاجتماعية تقوم بذلك الأسرة و الدين. و التنظيمات تكاملية تسعى بدورها الى حل مشكلات التفاعل الاجتماعي. اما التنظيمات سياسية تسهم في حل مشكلة تحقيق الأهداف غالبا التنظيمات السياسية و النقابية و المهنية. في الأخير التنظيمات الاقتصادية تسهم هي الأخرى في حل مشكلة الموائمة في المجتمع و هي النظم ذات الطابع الاقتصادي.

بالتالي نجد بارسونز بحث عن ضرورة إيجاد نظرية بنيوية وظيفية للنظام الاجتماعي تتمثل متطلبات وظيفية للنظام الاجتماعي في " قابلية النظام على التكيف نفسه للأنظمة الأخرى و للبيئة الطبيعية التي يوجد فيها. لتحقيق

¹د.علي الحوت. نظريات اجتماعية اتجاهات اساسية. منشورات الجاه، مالطا، 1998. ص 138

²نفس المرجع سابق. ص 138

- البعد الفردي: يشير الاغتراب النفسي لصراع أهداف الفرد مع الأهداف الثقافية ، في الوقت الذي يلتزم فيه بالوسائل المنتظمة، و من ثم يكون الفاعل مع النسق الاجتماعي في بعض جوانبه البنائية المتعلقة بالوسائل، و خارج النسق من الجانب المتعلق بالأهداف¹

- البعد الثقافي: أن اغتراب أفراد المجتمع عن ثقافتهم في ظل تعدد ثقافات أمم أخرى و سيادة بعضها أو أحدها، لا يمكن فهمه على أساس إمكانية الثقافة السائدة في معالجتها لمختلف الحالات و التحديات و كذلك عدم الوعي بإمكانية ثقافة المجتمع على معالجة هذه المسائل و عدم شعورهم بالمشاركة في الموروث الثقافي مما يشعرهم بالعجز في ظل مرجعيتهم الثقافية و يؤدي بهم الى اللجوء لمرجعيات أخرى يعتقدون فيها ما يريدون، مما يشعر الفرد بالاغتراب الذي يهدد هويته "أنه لا يستطيع تحقيق هويته إلا في وسط اجتماعي يتحقق فيه التفاعل بين الذات و غيرها من الذوات و انه لا يدرك هويته إلا من خلال المسؤولية التي سيستشعرها تجاه الآخرين"²

- البعد الاجتماعي: يختلط المستوى الفردي مع المستوى الاجتماعي "حيث يتعلم الشخص و يتدرب خلال عملية التطبيع الاجتماعي على كيفية الأداء الوظيفي في الدور الاجتماعي، تتمثل الرؤية الاجتماعية أن الشخص يدرّب و يشكل لكي يحقق الانجاز الثقافي. إذا كانت الوحدات و الترابط الرئيسية للنسق الاجتماعي هي التجمعات و الأدوار، و ترابط بين هذه الوحدات تتحقق من خلال القيم و المعايير أو القواعد التي تحكم أداء الدور في إطار نسق القيم. يريد مزريخ عرض قضية التفاوت بين ما ينبغي خلال النظام المعياري و ما ينجز حقيقة، باعتباره حجر الزاوية لظاهرة الاغتراب."³

و عرض مزريخ فكرة النسق الاجتماعي كنسق للعلاقات الخاصة بالتفاعل بين الأفراد و المجتمعات ، و ما زال الاهتمام بالمجتمع في كليته كوحدة للتحليل، لكن ميمتون اهتم بالأنساق الصغرى و التفاعل بين الأفراد و شرح أنماط سلوك المنحرف التي يدفع البناء الاجتماعي إليها.

- البعد الديني: الاغتراب الديني على وجه عام هو " الانفصال او التجنب عن الله "، و حول علاقة الاغتراب بالتدين، قام (بركات حمزة) بدراسة هذه القضية لدى عينة من طلاب الجامعة قوامها 632 و اعتمد الباحث في دراسته للعلاقة بين هذين المتغيرين على مقياسين أحدهما للاغتراب يضم الشعور بالعجز، انعدام المعايير، الغربة عن الذات، اسفرت نتائج الدراسة عن ارتباط الاغتراب بالتدين ارتباطا سلبيا جوهريا لدى عينة كلية و العينات

¹د. السيد علي الشتا، الاغتراب في التنظيمات الاجتماعية، مكتبة و مطبعة الاشعاع، الاسكندرية، مصر، 1997، ص 110.

²د. محمد الكتاني، منظور المستقبل الهوية في مواجهة تحديات العولمة والهوية، الرباط، مطبوعة اكاديمية المملكة المغربية، 1998، ص 87.

³د. السيد علي الشتا، نظرية الاغتراب من منظور الاجتماع، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، مصر، 1993، ص 337.



الفرعية. مما يعني ان الشعور بالاغتراب يقترن بحياة خالية من الجانب الديني و الروحي¹. و ورد عن النبي محمد(ص) الله عليه و سلم انه قال : "بدأ الإسلام غريباً ، وسيعود غريباً كما بدأ، فطوبى للغرباء"²

- البعد السياسي: أخذت الظاهرة السياسية حيزاً هاماً في فلسفة ماركس حول الاغتراب، لان النظام السياسي المنتهج آنذاك في دولة ألمانيا المستترة وراء الدين كان عاملاً رئيسياً في تأزم الأوضاع الاجتماعية الذي غلبته الأغلبية المجتمع الألماني مما استلزم على ماركس البحث في حقيقة الظاهرة السياسية بعدما فصح حقيقة الظاهرة الاجتماعية. وكشف التناقضات التي يتخبط فيها الإنسان المعاصر عموماً. و النتيجة لم يخرج من شكل اخر للاغتراب يضاف للإغتراب الديني هو الاغتراب السياسي . فالسياسة اغتراب. وجد انه عبر مراحل الحياة الاجتماعية للشعوب التي شهدت نشوء الدولة:

" إن ظهور الدولة في أي مجتمع من المجتمعات ، كان دائماً وليد وعي ايديولوجي معين تخلقه الطبقة السائدة اجتماعياً، و المهيمنة مادياً لتجعل من روحه المبدأ العام المهيمن في المجتمع، يرى ماركس أن تبدل الإنتاج الفكري بتبدل الإنتاج المادي "فالأفكار السائدة في عهد من العهود ليست سوى أفكار الطبقة السائدة..."³

يرى ماركس أن الايديولوجية تدرج ضمن أشكال البناء الفوقي "الوعي" الذي هو انعكاس للواقع التحتي "المادي" المرتبط بالواقع . فالبنية التحتية هي التي تحدد شكل البناء الفوقي المتضمن السياسة و الأخلاق، الحقوق ، الدين) ، حيث يقول: "... في الإنتاج الاجتماعي لوجودهم ، يدخل الأشخاص في علاقات محددة، ضرورية، مستقلة عن إرادتهم، علاقات إنتاج توافق درجة من التطور المعطى من قبل قواهم الإنتاجية المادية، مجموع علاقات الإنتاج هذه تشكل البنية الاقتصادية للمجتمع، القاعدة الحقيقية التي من خلالها تعلق بنية فوقية قانونية و سياسية و التي تناسب أشكال الوعي الاجتماعية المحددة... ليس وعي الأشخاص هو الذي يحدد وجودهم ، بل على العكس ، وجودهم الاجتماعي هو الذي يحدد وعيهم..."⁴

فالإيديولوجية بوصفها جزءاً من وعي اجتماعي معين محدد بشروط مادية معينة فجوهرها طبقية لا تعكس الأفكار للفقرة الاجتماعية المهيمنة مادياً و السائدة اجتماعياً إذن فهي الاغتراب. و نرى الاغتراب السياسي عند ماركس يعود لمعنى واحد هو الدولة ، يرى ماركس أن الفرد في ظل المجتمع البرجوازي يعيش في حالة اغتراب نتيجة الازدواجية الأدوار عالم الفكر و عالم الواقع، أي الهوة بين كائنه الواقعي المتمثل في المجتمع المدني و كائنه

¹ بركات حمزة . عن منصور بن الزاهي، الشعور بالاغتراب الوظيفي و علاقته بالدافعية للإنجاز، اطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم النفس العمل، 2007، ص 42

² د.صلاح الدين احمد الجماعي. الاغتراب النفسي و الاجتماعي و علاقته بالتوافق النفسي و الاجتماعي، مكتبة مديبولي. 2007. القاهرة. ص 37

³ ماركس كارل ، فريدريك إنجلز، فلاديمير لينين، المادية التاريخية، "مختارات فلسفية"، ترجمة حنا عبود، دار الفارابي، بيروت، 1975 ص 88

⁴ Karl Marx F/Engels/Etudes Philosophiques. Paris :Editions Sociales Internationales ,1935/P :83

السياسي "الخيالي" المتمثل في المجتمع السياسي "الدولة" تزداد الهوة توسعا بتعارض الإرادة العامة للأفراد المنبثقة من الوجود الواقعي بالإرادة الخاصة التي هي نتاج وجود العالم الذي ينتمون إليه شيء آخر. فهم ليس سوى وسائل تحكمها قوانين غريبة ساهمت الدولة في إنتاجها هذا هو الاغتراب السياسي حسب ماركس.

و السياسة في فلسفة الروح لهيكل هي جزء من بنية و حركة التجاوز الذي تقوم به الروح و تمارسه على نفسها من اجل أن ترقى إلى مرتبة أعلى من الطبيعة و المنطق المحرد الى الحرية الباطنية فتقدم نفسها لنفسها كعملية موضوعية و تمثل الحياة الأخلاقية أو الأخلاق الموضوعية إتمام أو إكمال أو إنهاء أو انجاز الروح الموضوعية . تنهي الأخلاق الموضوعية عمل الروح الموضوعية على مستويين. فعلى المستوى الأول فهي توحد القانون و الأخلاق الذاتية.

و أما على المستوى الثاني فهي توحد الروح الذاتية و الروح الموضوعية. و هذه الوحدة الأخلاقية تحمل راسم الحرية. و تحقق الحرية الأخلاقية آمال الإرادة العقلية الكلية(القانون) و غايات الفكر الخالص الذي تصوغه الذات المفردة (الأخلاق الذاتية) ، معرفة الذات لنفسها (الروح الموضوعية) و الاختفاء الداخلي للروح الذاتية ضمن العادات و التقاليد . أنها ليست حرية قانونية أو شكلية أو حرية فكرية و إنما هي حرية ظاهرة، فعالة و كلية، مباشرة و غير مباشرة في أن واحد. لكنها بوصفها ظاهرة تغترب عن نفسها بنفسها دون أن تعود بنفسها الى نفسها . ففي التجارح فقط تخارج(اغتراب) و تداخل معا أنها عبودية مختارة. يختار الشعب بنفسه العبودية لكي يشكل الإرادة العقلية و الكلية و الحرة و الوحدة بين الثنائية الأخلاقية(الذاتية) بين الواقع والمفروض.¹

و في تحليل طبيعة الاغتراب السياسي ، "لا بد من التركيز على العلاقات بين الدولة و المجتمع. حيث تمكن الدولة من الهيمنة على المجتمع بسحق او تعطيل المجتمع المدني في الدول العربية كافة و الحد من مشاركة و مبادرة الشعب . مما نجد تأصل الاغتراب السياسي حين أصبح الشعب نفسه خادما للدولة بدل أن تكون الدولة هي خادمة للشعب، و حرمان الشعب من التعبير عن نفسه".² من خلال نظرة الحاكم التسلطية حيث تسود علاقة بين النظام الاجتماعي الأبوي و النظام السياسي الاستبدادي فيتصرف الحاكم كأب و المواطنين ينظر لهم كأبناء

- البعد الاقتصادي: يعود مفهوم الاغتراب العمل عند ماركس لقوانين اقتصادية تفرضها عملية الإنتاج في المجتمع الرأسمالي "البرجوازي" تشمل ظروف و شروط و علاقات عملية الإنتاج بشكل عام. هذه العلاقة هي علاقة تناقض و صراع بين الاثنين "العامل و نشاطه" هو تخارج المنتج الشخصي للعامل و تموضعه في الحياة كشيء خارجي "مادي" ذو وجود مستقل عنه، و من ثم يصبح يتحكم فيه و يوجهه كقوة غريبة و هو ما يعب عنه

¹د. حليم بركات. الاغتراب في الثقافة العربية. متاحات الانسان بين الحلم و الواقع. دار النشر و توزيع مركز دراسات الوحدة العربية. ط1. بيروت 2006، ص120

²نفس المرجع، ص93

ماركس بقوله ... وتعتبر هذه الحقيقة بكل بساطة على أن الأشياء التي ينتجها العمل - إنتاج العمل - تصبح تواجهه كشيء غريب عنه، كقوة مستقلة عن المنتج. أن منتج العمل هو العمل الذي جمد الى شيء فأصبح شيئاً مادياً. انه تموضع العمل، تحقيق العمل هو تموضعه.¹

بالتالي حسب ماركس "أن الظروف المادية للإنسان هي التي تؤدي إلى الاغتراب"²

- أما شاخت فيرى الاغتراب الاقتصادي هو "عملي لأجل شخص آخر أو في ظل تحكم شخص آخر أو في ظل ظروف اخضع فيها لقوى تخرج عن نطاق تحكمي، على أنه مجرد عملية نقل أو تحويل ، و يصبح مفسراً على انه يشكل حالة من "الانفصال" و هو انفصال داخلي لدى الشخص يحدث بين اهتماماته ، حاجاته من جهة و بين أفعاله و إنتاجه من جهة أخرى."³

II-5- طبيعة الاغتراب في العمل :

يعتبر الاغتراب عن العمل من الظواهر الخطيرة التي تعيشها المؤسسة عامة و العاملين بها خاصة ، حيث يشير الاغتراب عن العمل إلى ضعف العلاقة بين الفرد والوظيفة ومستوى الاندماج، وهذا الاندماج قد يكون نفسياً أو فكرياً أو مهنياً. كما يشير لضعف العاملين و علاقتهم بالإدارة من حيث تحقيق أهداف المؤسسة و أهداف العمال معا.

-ويشير كل من مارك و كيري (Marc & Cary, 2003) إلى أن هناك أربعة متغيرات يمكن أن تؤثر بشكل أو بآخر في التسبب بالاغتراب والتي يمكن أجمالها بالآتي:

1- التحديات المدركة ضمن مهام عملنا، وأن هذه التحديات الكبيرة يمكن أن تنشأ وتتحول الى صعوبات كبيرة في العمل مما يجلب السأم والملل واللامعنى.

2- التنظيم للعمل والبيئة، حيث أن المبالغة فيه يعني الكثير من القوانين والأنظمة و الإجراءات بالإضافة الى الإشراف الصارم والقاسي المؤدي إلى نشو العلاقات المرهقة والمتعبة للفرد.

3- التوطيد الاجتماعي لعملنا وبيئتنا، حيث أن الإكثار منها وزيادتها ربما يؤدي الى الانزعاج والتصادم مع عواطف الآخرين والأقران وفقدان الاستقلالية، وأن القليل منها قد يبعث على العزلة وقلة الدعم والمساندة والمساعدة.

4- التوافق والانسجام للعمل والمنظمات وللقيم والمعايير والأهداف والتعايش معها طيلة العمر، حيث أن الكثير منها يؤدي الى أن يكون هناك غياب للرؤية بالنسبة للنتائج والنهائيات، وأن القليل منها قد يدفع الفرد الى عمل

¹ Karl marx. Economic and Philosophic Manuscripts of 1844. Second Impression (Moscow: Freign Langages Publishing House, 1961) p.69

² Karl Marx F/Engels/Etudes Philosophiques , Op.cit., P :83

³ ريتشارد شاخت، ترجمة، د. وهبة طلعت ابو العلا، مستقبل الاغتراب، نشر و توزيع منشأة المعارف، الاسكندرية، مصر، 2001 ص 67

أشياء ضد ضميره وغير معيارية أي أنها غير متوافقة مع المعايير الاجتماعية وبالشكل الذي تكون مخالفة وخارقة لقوانين المجتمع والآخرين.

-الاغتراب عن العمل عند توكفيل " انه حسب مبدأ تقسيم العمل يصير تقسيم العمل متسع التطبيق، و بنفس القدر يصير الإنسان أكثر ضعفا عقليا وأكثر اعتمادا"¹

حيث يربط بين اتساع نطاق تقسيم العمل و بين الأداء الماهر للعمل الجزء، لكنه في نفس الوقت يجعل العامل فاقدا لقدرته العامة على تطبيق عقله"²، يشير لقضية طغيان التكنيك و اتساعه داخل النسق الحديث.

-الاغتراب في التنظيمات عند كارل ماركس : كما جاء توكفيل بتقسيم العمل فقد سبقه في ذلك ماركس "يؤكد ان تقسيم العمل في التنظيمات ما يدفع بظهور السلطة الكاملة للرأسماليين و الامتثال و الخضوع التام للعمال ،خاصة بإدخال التكنولوجيا مما يضعف مهارات العمال و يزيد استغلال العمال و يؤدي الى مركزية قرارات العمل و تركيز التوجيه في يدي القليل من الرأسماليين ..."³

- و ظاهرة الاغتراب ملازمة للبيروقراطية التي تمثل وجودا مستقلا عن سيطرة الانسان، بل ان وجودها يمثل ضغطا و سيطرة عليه. رغم أنها من خلق الإنسان لتنظيم أوجه نشاطه المختلفة...هذا من خلال النظام الدقيق وهيرارشية السلطة التي تجعلهم يمثلون و يخضعون لها. من خلال ما يفرض فيه من تسلسل رئاسي محدد و إتباع دقيق للنظام ، و احترام مفرط للسلطة.

- يرى ماركس أن الاغتراب لا ينحصر في العلاقة القائمة بين العمال في التنظيمات البيروقراطية و سائر أفراد المجتمع، بل يوجد داخل التنظيمات نفسها كذلك. يؤكد ماركس ان المشتغلين في هذه التنظيمات تنعدم لديهم القدرة على الإبداع و الخلق و الابتكار و المبادأة و يترسخ لديهم الخوف من تحمل المسؤولية، و فقدان التطلع الى تدعيم أوضاعهم و تحسينها، و هذا لا يعفيهم من الصراعات التي تنشأ بينهم من أجل الترقية و المكافآت و ما يتعلق بالمكانة و الهيبة."¹

II-6 -مظاهر الاغتراب عن العمل :

وكان من أبرزهم محاولة ملفن سيمان (Seeman ,1959) والذي قام بتطوير التعريفات الواردة في التراث(السوسيولوجي والسيكولوجي والفلسفي) لموضوع الاغتراب بهدف إخضاعها وتطويعها للعمل التجريبي، حيث أنه أشار الى أن هناك خمسة أبعاد لمفهوم الاغتراب والتي تتمثل في (العجز، اللامعنى، اللامعيارية، العزلة الاجتماعية والغربة الثقافية)

¹أ.د. السيد علي الشنتا، نظرية الاغتراب من منظور الاجتماع، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، مصر، 1993، ص 78

²نفس المرجع السابق، ص 78

³د. رابح كعباش، علم اجتماع التنظيم، مخر علم اجتماع الاتصال، مطبعة سیرتا، جامعة منتوري قسنطينة الجزائر، 2006، ص 83

¹نفس المرجع السابق، ص 88

- أن معظم الاستخدامات المعاصرة للمصطلح تتفق على أن الاغتراب ظاهرة متعددة الأبعاد، فشعور الفرد بالانفصال عن ذاته ومجتمعته تصاحبه المظاهر المشار إليها أعلاه، وأن هذه الأبعاد والمظاهر هي التي تساعدنا على إدراك معنى هذه الظاهرة باعتبارها ظاهرة مركبة، وأنها بدون هذه الأبعاد لاستطيع التمييز بين ظاهرة الاغتراب والظواهر النفسية المشابهة لها كالإنطواء والوحدة.

ويستعرض الباحث أبرز أبعاد الاغتراب ومظاهره ومكونات كل منها، كما وردت في الدراسات والبحوث السابقة التي تناولت هذا الموضوع بالبحث والتقصي والتي منها دراسة (سيمان، 1959، Seeman - ميد لتون، 1963، Medelton - ماري ديفز، 1967، Mary.D، دين، 1969، Dean - سحمت، 1991، Schimt - السيد شتا، 1984 - أحمد النكلاوي، 1989 - عطيات أبو العينين، 1997 و مديحه أحمد عباده وآخرون، 1998) وهي كالآتي:

1- فقدان السيطرة : يشير معنى هذا المصطلح عند سيمان للاغتراب المتمثل "في شعور الفرد بأنه لا يستطيع التأثير على المواقف الاجتماعية التي يتفاعل معها".¹

مستعين سيمان بأفكار كارل ماركس و فروم لمعني اغتراب فقدان السيطرة ، و حسب ماركس الذي اهتم بجوانب الاغتراب في المجتمع الصناعي الرأسمالي " فالعامل مغترب بقدر ما تزع منه امتيازاته، و وسائله في اتخاذ القرار بواسطة المشرفين او المقاولين و الإدارة".² ، أي العامل الأجير كائن منفصل عن وسائل الإنتاج . يرى سيمان " أن الشخص عنده توقع ضئيل و محدود بأنه يستطيع من خلال سلوكه أن يحقق أي مكافأة شخصية يبحث عنها"³

فقدان السيطرة" واحد من أبرز وجوه الاستلاب و الاغتراب التي نعيشها اليوم في عالمنا المعاصر الذي تحول فيه الفرد الى مجرد "كركوزة" تحركها خيوط خفية فيتحول المجتمع المعاصر الى مجرد مسرح للعرائس و اورد شاخت معاني للاغتراب منها انعدام القدرة و السلطة الذي يشبه لمعنى فقدان السيطرة : أي الشعور بالعجز و انعدام القدرة . و هو المعنى المستعمل بكثرة في موضوعات الاغتراب "مما يعبر عن حقيقة الاغتراب يمكن تصويره من خلال توقع الاحتمالات الخارجية في أذهان الأفراد فيما يتصل بالحصول على نتائج محدودة يسعون إليها".⁴

-هيكل من خلال تحليل سوسيولوجي للاغتراب بتعريفه العام و الخاص ، على أن يفهم فهما كاملا من خلال علاقته بكل ما يحيط به. أن بعد فقدان السيطرة ناجم عن سلب المعرفة بالأهداف، و ما يترتب عليه من سلب

¹د. السيد علي الشتا، نظرية الاغتراب من منظور الاجتماع، مرجع سابق، ص 217
²د. السيد علي الشتا، الاغتراب في التنظيمات الاجتماعية، مكتبة و مطبعة الإشعاع، الاسكندرية، مصر، 1997، ص 62

³نفس المرجع، ص 218

⁴د. صلاح الدين احمد الجماعي. الاغتراب النفسي و الاجتماعي و علاقته بالتوافق النفسي و الاجتماعي، مكتبة مدبولي. 2007. القاهرة. ص 45

حرية الإرادة بحيث لا تصير الأفعال إرادية لتحقيق الأهداف . من خلال هذه التعاريف نجد شقين لبعد فقدان السيطرة هما:

الشق الأول: يتمثل في سلب المعرفة نتيجة لغياب معرفة الشخص بالأهداف و القيم و المبادئ المشتركة، مما يترتب على الشخص عدم توقع بان يحقق سلوكه لذاته شيء ، لان الوسائل غير مشروعة، و بالتالي لا تكون أفعاله إرادية لغياب قابليتها للتنبؤ.

الشق الثاني: يتمثل في سلب حرية المبادأة و التنفيذ من جهة و التفاوت بين توقعات الشخص للسيطرة و السيطرة المتاحة له فعلا. فقدان السيطرة هي ردود أفعال أكثر من كونها أفعال .

من الأساليب التي تعبر عن فقدان السيطرة الناجمة عن سلب الحرية منها:

- انفصال عن ملكية وسائل الإنتاج و نتائج العمل - عدم المقدرة على التأثير على السياسات الإدارية العامة - نقص السيطرة على أحوال الاستخدام - نقص السيطرة على عملية العمل المباشر. - نقص السيطرة في صنع القرارات. إذ أن التنظيمات الواسعة ذات البناء المتسلسل للسلطة التي تتمركز في القمة لا تتيح للعمال اليدوين ألا فرصاً ضئيلة للسيطرة على القرارات الرئيسية للمشروع. " فالعامل لا يستأ من هذا الجانب لفقدان السيطرة ، بل يستأ من القرارات التي تمس و تؤثر مباشرة على وظيفته ، و قدر العمل المكلف به. و الذي يتوقعه من التنظيم

1»

- 2- العجز Powerlessness: ويعني عدم قدرة الفرد على السيطرة على الأحداث والمجريات مع

عدم قدرته على التأثير في المواقف الاجتماعية التي يتعرض لها مع عجزه عن السيطرة على تصرفاته وأفعاله ورغباته، وهذا بالتالي ما يجعله غير قادر على تقرير مصيره، قمصيره وإرادته تتحددان من قبل عوامل وقوى خارجة عن إرادته الذاتية.

وهو هذا المعنى يكون عاجزا عن صنع قراراته المصيرية التي تحدد خطواته المستقبلية وغير قادر على التعبير بصراحة عن إرادته وتطلعاته ويصاحبه الفشل في تدبير أموره وبالتالي فإنه يكون عاجزا عن تحقيق ذاته وشاعر بالاستسلام والخضوع الدائم.

أن جوهر العجز عند الفرد يتأتى أساساً من توقعه بأنه لا يملك القدرة على التحكم وممارسة الضبط وهذا يعود الى أن الأشياء التي تحيط به تسيطر عليها ظروف خارجية أقوى منه ومن إرادته، وقد عرف (النكلاوي، 1989) هذا البعد الإجرائي بأنه (الحالة التي يصبح فيها الأفراد في ظل سياق مجتمعي محدد يتوقعون مقدماً أنهم لا يستطيعون أو لا يملكون تقرير أو تحقيق ما يتطلعون إليه من نتائج أو مخرجات من خلال سلوكهم أو فعاليتهم الخاصة. أي بمعنى أنهم يستشعرون افتقاد القدرة على التحكم في مخرجات هذا السياق وتوجيهها الأمر

1. د. السيد علي الشنا، الاغتراب في التنظيمات الاجتماعية، نفس المرجع السابق، ص 64

الذي يولد خبرة الشعور بالعجز والإحباط وخيبة الأمل في إمكانية التأثير في متغيرات هذا السياق والقوى المسيطرة عليه).

3- اللامعنى: Meaninglessness: وهو شعور الفرد بإفتراده للموجه أو المرشد فيما يتعلق بسلوكه ومعتقداته، مما ينجم عنها شعور بفراغ كبير لإنعدام الأهداف الأساسية التي تقوده وتعطيه معنا للحياة وتحدد اتجاهاته وتستقطب نشاطاته وبهذا فإن الفرد هنا يرى بأن الحياة خالية من المعنى وهي عبارة عن صحراء فارغة لكونها تسير وفق منطق غير معقول، وهذا ما يدفعه للعيش فيها غير مبالي وفاقد للواقعية الحياتية وينظر الى الحياة بأنها غير مجدية ومملة بالروتين والملل مع عدم رغبته في أن يكون فيها أصلاً. ويعرف (سيمان، 1959) هذا البعد بأنه (توقع الفرد أنه لا يستطيع التنبؤ بدرجة عالية من الكفاءة بالنتائج المستقبلية للسلوك، فالفرد يغترب عندما لا يكون واضحاً لديه ما يجب أن يؤمن به أو يثق فيه وكذلك عندما لا يستطيع تحديد معنى لما يقوم به وما يتخذه من قرارات)

ويتبلور هذا المفهوم في النظرية النفسية عند فرانكل 1972، والتي تقوم على أساس أن حياة الفرد تتمركز حول إرادة المعنى والتي من خلالها يحقق الفرد المعنى والجدوى والهدف من الحياة، حيث يرى (فرانكل) أنه (إذا غاب عن الإنسان الإحساس بمعنى الحياة فإنه يخبر الفراغ الوجودي والذي يعني أن الحياة أصبحت رتيبة مملة وأنها تسير بغير معنى أو هدف و يشير كل من جون ونينا (John & Nina, 2001) بأن هذا البعد يعني) الشعور باختلاط المعنى وعدم التمييز بين المسائل الشخصية والأمور الاجتماعية)

فيما يتعلق بإغتراب اللامعنى نجد سيمان يتحدث هنا عن اغتراب ذا درجة عالية، يرتبط بدرجة الفهم أو الإدراك، حيث يشير الفهم الى المقدرة المدركة للسيطرة على ناتج الفعل وعواقبه، ويشير الإدراك الى المقدرة الإدراكية للتنبؤ بعوائد السلوك وعواقبه. ومزريخ في تحليله لإغتراب اللامعنى أنه "توجد حينما يكون الفرد غير واضح بالنسبة لما يجب أن يعتقد فيه، و حينما تكون المستويات الدنيا المطلوبة من الوضوح في اتخاذ القرار غير متوفرة"¹

سيمان يرى هذا النوع من اغتراب اللامعنى يتعلق "بالفهم غير الواضح بالحوادث التي يكون الفرد مولوج فيها، وعندما لا يكون عارفاً ومدركاً لما يعتقد فيه."¹. يؤكد ذلك "على أن الفرد لم يستطيع أن يختار بصورة ملائمة بين تفسيرات البديلة، و ذلك بسبب إطار العقلانية الوظيفية و تأكيدها على التخصص و الإنتاج، الأمر الذي يجعل هذا الاختيار مستحيلاً"²

¹أ.د. السيد علي الشنتا، نظرية الاغتراب من منظور الاجتماع، مرجع سابق، ص 218

¹أ.د. السيد علي الشنتا، نظرية الاغتراب من منظور الاجتماع، نفس المرجع، ص 219

²نفس مرجع السابق، ص 219

في الاستخدام الصناعي يرى بلونر لنوع الاغتراب اللامعنى هو أن " البناءات البيروقراطية تبدو مشجعة للشعور باللامعنى ، و كذا تقسيم العمل المتزايد، إذ أن دور الفرد يبدو و كأنه غير مترابط عضويا مع البناء الكلي للأدوار و النتيجة أن العامل لا يفهم مدى اتحاد النشاط و تماسكه و بالتالي يفقد إدراك الغرض من عمله.¹ و يظهر حسب بلونر الاعمى في التنظيمات البيروقراطية نتيجة التوتر بين العقلانية الوظيفية و العقلانية التكوينية و ان "عقلانية التنظيم الاجتماعي الفني تتمثل في الإدراك و العلم الكامل فقط بواسطة المديرين القليلين الذين يتربعون على قمة التنظيم . كما يكون المهندسون في المصنع"²

4- اللامعيارية: Normlessness

وتعني عدم تمسك الفرد بالمعايير والضوابط والأعراف الاجتماعية وشعوره بأن الوسائل أو السبل الغير شرعية مطلوبة وضرورية لإنجاز الأهداف وأن تعاكست مع القيم والعادات السائدة. وهذا يعني اهتزاز القيم والمعايير داخل المجتمع للإلهياز الذي يلحق بالبناء الاجتماعي واتساع الهوة بين أهداف المجتمع وقدرة الفرد للوصول إليها مما يؤدي الى استحسان المعاني والمقاصد الغير مرغوب فيها اجتماعيا لتحقيق الأهداف. ويشير (سيمان) الى أن هذا البعد يعبر عن (الموقف الذي تتحطم فيه المعايير الاجتماعية المنظمة لسلوك الفرد حيث تصبح هذه المعايير غير مؤثرة ولا تؤدي وظيفتها كقواعد للسلوك وهذا يعني الوصول الى الحالة التي تفرق فيها القيم العامة في خضم الرغبات الخاصة الباحثة عن إشباع بأي وسيلة)

ويؤيد (النكلاوي، 1989) ما ذهب اليه (سيمان) في تعريف هذا البعد بأنه (الحالة التي يتوقع فيها الفرد بدرجة كبيرة أن أشكال السلوك التي أصبحت مرفوضة اجتماعيا غدت مقبولة اتجاه أي أهداف محدد، أي أن الأشياء لم يعد لها أي ضوابط معيارية، ما كان خطأ أصبح صوابا وما كان صوابا أصبح ينظر اليه باعتباره خطأ من منطلق إضفاء صبغة الشرعية على المصلحة الذاتية وحجبها عن معايير وقواعد وقوانين المجتمع) . ومما تجدر الإشارة اليه هنا بأن المغترب ليس فاقدا للقيم و إنما لديه منها ما يتناقض مع قيم وأعراف المجتمع، وقد يكون أنه كلما ازدادت درجة وحدة هذا التناقض بين ما يدركه الفرد على أنها قيم مهمة وضرورية بالنسبة اليه وما يدركه من قيم الآخرين زاد تبعاً لذلك إحساسه بالاغتراب.

5 - الاغتراب عن الذات Self-estrangement: هذا النوع من الاغتراب يتمثل في انفصال الفرد عن ذاته وعدم التطابق معها أي أنه يخلق ذاتاً غير حقيقية نتيجة لتأثيرات الضغوط الاجتماعية وبما تجمله من نظم وأعراف وتقاليد وبكل تناقضاته مما قد يؤدي الى طمس الذات الحقيقية للفرد، بحيث يكون غير قادر على إيجاد

¹د. السيد علي الشنا، الاغتراب في التنظيمات الاجتماعية، مرجع سابق، ص 77

²نفس المرجع، ص 78

الأنشطة والفعاليات التي تكافئ قدراته وإمكاناته وهذا قد يؤدي الى الشعور بعدم الرضا عن ذاته ويفقد صلته الحقيقية بذاته وقد يرفض كل ما يحيط به وكذلك قد يصاحبه الشعور بالضيق والتبرم لكل ما هو قائم حوله. ويعرف (سيمان، 1990) هذا البعد بأنه "عدم قدرة الفرد على التواصل مع نفسه وشعوره بالانفصال عما يرغب في أن يكون عليه، حيث تسير حياة الفرد بلا هدف ويحيا كونه مستجيباً لما تقدم له الحياة دون تحقيق ما يريد من أهداف مع انعدام القدرة على إيجاد الأنشطة التي تكافئ ذاته"

أخذ سيمان هذا النوع من الاغتراب عن دور كايم بوصفه للانومي ، يشير سيمان أنه "الموقف الذي تتحطم في المعايير الاجتماعية المنظمة لسلوك الفرد ، اذ ان هذه المعايير ليست مؤثرة و لا تؤدي وظيفتها كقواعد للسلوك"¹ ، يشير ميرتون في مقالته الشهيرة "البناء الاجتماعي و الأنومي" "أن التكيف قد يحدث عندما يكون تأثير المعايير الجمعية المنظمة قد ضعف ، و هي التي تناو لها ميرتون للإشارة للحالة التي تكون فيها الأهداف المحددة ثقافيا غير متوائمة مع الإجراء الأكثر تأثيرا من ناحية العينية منفصلا نمطيا عن السلوك المحدد ثقافيا بغض النظر عن كون هذا الإجراء مشروعاً ثقافياً أم غير مشروع"².

كما أشار الى الموقف الذي تكون فيه الأهداف المحددة ثقافيا غير متوائمة مع الوسائل المتاحة لتحقيقها"³. و عليه عرف سيمان اللامعيارية "أنها الحالة التي يوجد فيها توقع عال بأن السلوك الغير مجاز اجتماعيا، مطلوب و ضروري لتحقيق الأهداف المعطاة"⁴

وقد علق فروم على هذا البعد بأنه) نمط من الخبرة من خلالها يرى الفرد نفسه كمغترب، فهو يشعر أنه غريب عن نفسه حيث لم يرى ذاته أو يخبرها كمركز لعالمه أو كمنشئ وخالق لأفعاله، ولكن أفعاله و مرتباتها تصبح لها السيادة وأنه يطيعها ويخضع لها.

كما ان مصطلح اللامعيارية في صراع المعايير كما أكد عليه "دي جرازي" حيث ان هناك ثلاثة أنماط للامعيارية يتمثل النمط الأول" في غياب المعايير و هو أقصى صورة من صور اللامعيارية حيث لا يجد الفاعل مرشداً أو موجهاً للحياة." و يتمثل النمط الثاني للامعيارية "في حضور المعايير التي لا يقرها النسق الاجتماعي و هي المعايير غير الرسمية أي يكون الاختيار هنا للوسائل التي تساعد على بلوغ الهدف بكفاءة بغض النظر عن

¹أ.د. السيد علي الشتا، نظرية الاغتراب من منظور الاجتماع، مرجع سابق، ص 220

²نفس المرجع السابق، ص 221

³أ.د. السيد علي الشتا، الاغتراب في التنظيمات الاجتماعية، مرجع سابق، ص 88

⁴نفس المرجع السابق، ص 222

مشروعية هذه الوسائل¹، النمط الثالث تمثل في صراع المعايير حيث تتوزع اختيارات الفاعلين بين المعايير المقررة ثقافيا و المعايير التي لا تقرها الثقافة او النسق الاجتماعي.

- يشير الاغتراب عن تحقيق الذات هو ما جاء به سيمان على ضوء هذا الفهم "أن العامل الذي يؤدي عمله من اجل مرتبه فقط يعد مثالا للاغتراب عن الذات. و أن ما يسمى بغربة الذات يشير أساسا الى عدم قدرة الفرد لأن يجد مكافأة لذاته او تحقيقها"²، يشير بلونر لهذا النوع من الاغتراب لحقيقة مؤداها "أن العامل قد يصير مغتربا عن ذاته الباطنة في نشاط العمل. خصوصا عندما ينقصه عامل السيطرة على عملية العمل، و إدراك الغرض من مشروع العمل، فانه يعاني من العزلة و التفكك الشخصي أكثر من الاستغراق المباشر في واجبات العمل." كما يؤكد على انه عندما تكون ظروف العمل مشجعة لهذا النوع من الاغتراب النفسي تكون النتيجة السائدة للاغتراب النفسي للعمل انه مضايق و ممل و غياب النمو الشخصي، انعدام التوحد المهني³.

6- الانعزال الاجتماعي: Social Isolation: ويمكن التعبير عنها بأنها نوع من الإحساس بالإقصاء

والرفض كتنقيض للقبول الاجتماعي، وهو بالتالي شعور الفرد بالوحدة والفراغ النفسي والافتقاد إلى الأمن والعلاقات الاجتماعية الحميمة والبعد عن الآخرين حتى وإن كان بينهم وقد يكون هذا مصحوبا بالشعور بالرفض الاجتماعي والانعزال عن الأهداف الثقافية للمجتمع وهذا قد يؤدي بالنتيجة إلى البعد بين أهداف الفرد وبين قيم المجتمع ومعايير. هذا الأمر قد يقصي الفرد عن المشاركة في الفعاليات الاجتماعية وشعوره بعدم الانتماء الذي قد يولد لديه كراهية لقيم المجتمع مما يدفعه لتبني أفكار ومعايير مخالفة لأعراف ومعايير المجتمع الذي يعيش فيه. ويرى بعض الباحثين في ذلك نوعا من الانفصال عن المجتمع وثقافته، وتشير جوليا

كريستيفا (Kristeva, J, 1997) الى أن (الفرد المغترب هو الذي لا ينتمي الى أحد المجاميع ولا يشكل جزء من المجموعة والذي غالبا ما يكون تركيزه متعلق فقط بالجوانب والدوافع السلبية التي تمثل الاغتراب. ومما تجدر الإشارة إليه أن هذا المعنى للاغتراب لا يقصد به العزلة الاجتماعية التي تواجه بعض الفلاسفة والمثقفين من الناس كنتيجة لانعدام التكيف الاجتماعي أو ضعف الاتصال الاجتماعي وذلك لكبر الهوة المعرفية بينهم وبين الآخرين.

ولذا فإن الأفراد الذين يحيون حياة عزلة واغتراب لا يرون قيمة كبيرة لكثير من الأهداف والمفاهيم التي يعتز بها أفراد المجتمع ويبرز هذا الضعف في عدد من المؤشرات منها عدم مشاركة الأفراد المغتربين لبقية الناس في مجتمعهم فيما يثير اهتمامهم من برامج تلفزيونية وإذاعية ونشاطات أخرى مختلفة). ويلخص (سيمان) هذا البعد بأنه حالة من (التوقع المنخفض للفرد للإحتواء والتقبل الاجتماعي ثم التعبير عنه

¹د. السيد علي الشنا، الاغتراب في التنظيمات الاجتماعية، مرجع سابق، ص 91

²نفس المرجع السابق، ص 111

³نفس المرجع، ص 112

بشكل أساسي في مشاعر الوحدة أو مشاعر الرفض أو التنصل، الانعزال بمفهوم سيمان "هو غربة الفرد عن أهداف و قيم مجتمعه السائدة". فيرى من خلال ذلك ميرتون أن اغتراب الانعزال يمثل نمط آخر للتكيف المرتبط بالتمرد و الثورة. و هو الذي يؤدي بالناس خارج البناء الاجتماعي المحيط ، و يجعلهم يبحثون عن إحضار بناءا جديدا إلى الوجود. بحيث يكون بناءا اجتماعيا معدلا إلى درجة كبيرة. " و بالتالي يقصد هنا به ارتباط الانعزال الاجتماعي "بالاغتراب عن الأهداف و الوسائل معا، و التكيف مع أخرى بديلة لهما"¹.

العزلة "تعني أن العامل لا يشعر بالولاء و الانتماء للعمل. كما انه لا يكثرث لأهداف التنظيم".²

II-7- الاغتراب في التنظيمات الاجتماعية:

1- "اميتاي اتريوني" و عمليات الاغتراب و الصراع في التنظيمات: لاحظ اتريوني ان البنائين عليهم النظر إلى عمليات الاغتراب و الصراع في التنظيمات على «أنها عمليات لا مفر منها و هي كذلك عمليات مرغوبة في بعض الظروف. نظر اتريوني إلى التنظيم على أنه وحدة اجتماعية معقدة و كبيرة يتفاعل داخلها جماعات اجتماعية متباينة و كثيرة»³.

قد تشترك الجماعات في بعض المصالح و تتعارض في أخرى ، كما تتعاون في مجالات معينة و تتنافس في مجالات أخرى، بالإضافة إلى وجود صراعات بين الإدارة و العمال من خلال من ييدهم السلطة و الذين ليس بأيديهم هذه السلطة.

«كما تبدوا مظاهر الاغتراب في التنظيمات ، واضحة في جهد الإدارة نحو جعل العامل يؤدي عمله و يجعله يعيش في غربة عن عمله و يمكن حصر هذه المظاهر للاغتراب فيما يلي:

✓ العامل لا يملك وسائل الإنتاج او ما ينتجه في العمل.

✓ يفتقر إلى كل فرصة للابتكار و التعبير عن الذات نتيجة للرقابة و تكرار العمل الذي يؤديه.

✓ لأن عمله أصبح لامتني له في نظره.

و إنه لم يعد له الا قدر ضئيل من التحكم في وقت عمله و في المكان الذي ينجز فيه هذا العمل.⁴

حيث تميز حالة الغربة هذه بين العاملين في كل التنظيمات على اختلاف أهدافها.

II-8- الاغتراب التنظيمي:

¹أ.د. السيد علي الشتا، نظرية الاغتراب من منظور الاجتماع، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، مصر، 1993، ص 223

²أ.د. السيد علي الشتا، الاغتراب في التنظيمات الاجتماعية، مرجع سبق ذكره، ص 109

³د. علي عبد الرازق جلي. علم اجتماع التنظيم. مدخل للتراث و المشكلات و الموضوع و النهج. دار المعرفة الجامعية لنشر و التوزيع. بدون سنة. الاسكندرية. ص 81

⁴د. علي عبد الرازق جلي. نفس المرجع السابق. ص 82

" إن أهداف التنظيمات تختلف عن أهداف الأفراد، و تعمل التنظيمات الى ضبط سلوك الأفراد و توجيهها بما يتفق و متطلبات تحقيق أهداف التنظيم، و تحديد أدوارهم و استعمال الحوافز بأنواعها ، لكن لا يحدث توافق بين أهداف التنظيم و أهداف العاملين . و أن القدرة على إيجاد هذا التوافق مسألة صعبة مما يجعل اغلب العمال لا يجدون أنفسهم في التنظيمات التي يعملون فيها و لا يحققون فيها إلا جزءا من أهدافهم الذاتية، و قد يعانون أو يتألمون إن استمروا في العمل، و منها مشاكل تصاحب تقسيم الدقيق للعمل مما يفقد العامل الشعور بأهمية ما يقومون به من أعمال.¹

-تأكيد الرسمية التي تتمثل في وجود القواعد و الإجراءات و النماذج و الروتين...الخ ضرورات تنظيمية في التنظيم ، لكن مع مرور الزمن أصبحت هذه الوسائل غايات بحد ذاتها، مما تجعل الموظف يشعر انه عبدا للتعليمات التي هي في الأصل من أجل خدمته.²

-الميل لتركيز السلطة: " أن التسلسل الرئاسي و المركزية كمظهر من مظاهر البيروقراطية قد يؤديان الى إساءة استعمال السلطة، فالانحياز الى البيروقراطية مخالف للاتجاه السائد نحو مزيد من الديمقراطية و اللامركزية.³

¹د. محمد قاسم القريوتي. نظرية المنظمة و التنظيم. ط3. دار وائل للنشر و التوزيع. 2008. الاردن.، ص 411
²نفس المرجع، ص 412
³نفس المرجع، ص 275

خاتمة الفصل:

تعتبر ظاهرة الاغتراب في التنظيمات حالة اجتماعية نفسية تجعل الأفراد في المنظمة غير قادرة على تجسيد قدرتها نتيجة ضبط سلوكياتهم حسب ما يحقق أهداف المنظمة، بالإضافة الى التأكيد الحرفي على تطبيق القوانين التنظيمية التي أصبحت بدورها غاية أكثر منها وسائل حتى أصبح عبدا لها، و تقسيم العمل الذي يصاحبه مشاكل مختلفة تجعل العامل يشعر بالامعنى لعمله. كما ان تركيز السلطة هي من مظاهر البيروقراطية التي تتنافى و الاتجاهات السائدة المتجهة نحو المزيد من الديمقراطية. هذا ما جعل العمال في علاقتهم بالعمل مع الإدارة و مع زملاء العمل يعيشون حالات الاغتراب.

الفصل الثالث

III- الفصل الثالث: المنظمة الجزائرية (المؤسسة العمومية الاستثنائية) و مراحل تطورها

III-1- مفهوم المنظمة :

نشأ علم الاجتماع التنظيم Sociologie d'Organisation نتيجة عدة تطورات عرفتھا اوروبا في القرن العشرين من خلال عدة ثورات منها الثورة الصناعية التي أدت لزيادة التعقيد داخل المصنع بسبب التركيز في استغلال التكنولوجيا ، كما ارتبط بشكل وثيق بعلم الاجتماع الصناعي. جاءت الدراسة الاجتماعية للتنظيمات من خلال النموذج المثالي النظري (الفيري) نسبة لعالم الاجتماع الألماني ماكس فيبر الذي وضع هذا النموذج كوسيلة لعقلنة و ترشيد سلوك الأفراد في التنظيمات الصناعية ، بوضع مبادئ و خصائص التنظيم البيروقراطي. جاء سنة 1944 إستكمل (التون مايو) و زملاؤه دراساتهم الميدانية التي قاموا بإجرائها في عدة تنظيمات صناعية منها مصنع النسيج بفلاذيليا و مصانع الطائرات و مصانع (هاورثون) لإنتاج معدات التليفونات بشركة (ويسترن إلكتريك)... من العوامل التي ساعدت على نشأة علم اجتماع التنظيم، اتساع نطاق النمو التنظيمي في العصر الحديث، و اتساع حجم التنظيمات التي إزداد معها التعقيد ، و أكثر فاعلية و كفاءة و عقلانية.

المنظمة او التنظيمات حسب ما يعرفها (تالكوت بارسونز T. Parsons) على أنها «وحدات اجتماعية تقام وفقا لنموذج بنائي معين لكي تحقق أهدافا محددة»¹

" هي تشكّل أو كيان بشري تكوّن بطريقة إرادية من أجل التنسيق و الاستغلال الأمثل للموارد سواء كانت مادية أو معنوية لتحقيق الهدف " *

- تعرف المنظمة: عند جورج فريدمان على أنها «نسق من النشاطات او قوى شخصية منسقة بطريقة واعية»²
- المنظمة عند فيليب (برنو) «على أنها تشكّل داخلي يبينه الفاعلون المتواجدون فيها و ليس إجابة ميكانيكية لعوائق المحيط و متطلباته كما تعتقد المدرسة الكلاسيكية، فإننا نقدم الخصائص التي تمتاز بها المنظمة و هي تقسيم المهام و توزيع الأدوار و نسق معين للسلطة و نسق اتصالي و نسق من الإسهامات و التعويضات»³

¹د. طلعت ابراهيم لطفي، علم الاجتماع التنظيم، دار غريب لطباعة و النشر و التوزيع، القاهرة، 2007، ص 23.
²د. بن عيسى المهدي، محاضرة ماجستير سنة أولى، علم اجتماع الاتصال في المنظمات، جامعة ورقلة، 2009.

³د. محمد المهدي بن عيسى، علم اجتماع التنظيم. من سوسيولوجية العمل الى سوسيولوجية المؤسسة. ط 1. مطبعة امبابلاست الجزائر. 2010، ص 206.

³نفس المرجع. ص 208

لا كن يرى دكتور "بن عيسى.م" هناك إهمال كلي من طرف التعاريف حول البنية التنظيمية على أنها مجال ينظم الوسائل المختلفة و مجال يقنّ النشاطات و الأفعال التي تتم بداخلها أي أنها مجال يقنّ و ينظم الفعل الجماعي بكل جزئياته و ليس فقط المستويات الهرمية. بالتالي فيعرف البنية التنظيمية كبنية اجتماعية «هي مجال مقنن يتحرك فيه الفعل الجماعي المسمى سابقا بالمجال التنظيمي، إن كل بنية تنظيمية في كل الأحوال هي وليدة اختيارات الهيئة المسيرة و المقررة في المنظمة او المؤسسة فهي التي تعبر عن تصور هذه الهيئة فيما يتعلق بكيفية تنظيم و تسير الفعل الجماعي انطلاقا من ادراكاتهم للعوائق الداخلية التي تريد ان تجاهاها فهي الاجابة المقدمة من طرفهم للعوائق التي أدركوها¹» طبيعة العوائق التي ترغب المؤسسة التغلب عنها و مبدأ الرقابة على الفعل الجماعي الذي اختارته هذه الهيئة من أجل تحقيق إستراتيجيتها.

-المؤسسة : عند (رونو سانسيليو) «أما ليست مرآة عاكسة لمحيطها المحلي أو غير المحلي تتصارع فيها ثقافات متباينة و متناقضة. بل المؤسسة لها كيانها الاجتماعي التنظيمي و الاستراتيجي الذي يحكم الممارسات الاجتماعية و الفردية يتفاعل معها و يؤثر فيها و يؤثر فيه بدورها، فعوض أن نبحت على ثقافة المجتمع في المؤسسة لابد أن نبحت على ثقافة المؤسسة كنتاج و منتج للكيان الاجتماعي و النسق الاجتماعي المتفاعل بداخلها.²»

كما أن البنية مجال للتراخ الاجتماعي «إن البنية التنظيمية بصفتها مجال للفعل الجماعي المقنن تعكس فئة القيادة للواقع و عوائقه، أي أنها نتيجة تصور هذه الفئة القيادية للكيفية التي لابد أن يتم بها الفعل الجماعي المنظم و الهادف بالتالي إن هذه البنية التنظيمية تعبر عن ثقافة التنظيمية او العقلنة المسيطرة من هذا المنطلق تشكل مصدر صراع و نزاع بين الفئة المسيطرة او القيادة و الفئة المسيطرة عليها.³»

البنية التنظيمية و الممارسات الاجتماعية (بياربوديو) "P.Bourdieu" في نظريته حول الممارسة الاجتماعية في البنية التنظيمية يرى «أما طريقة إنتاج و إعادة إنتاج متحررة من حتمية البنية و من الحرية المثالية ، فهي وليدة لإبتكارية او لإرتجالية الشخصية المقننة و المنظمة و المسجلة يطلق عليها هاييتيس الذي هو "بمحمل الادراكات و التصورات و الأفعال التي تكون مشتركة لجميع افراد مجموعة معينة⁴»

«فالممارسة هي نتاج دياكتيك البنية الموضوعية و الاستعدادات الشخصية من جهة اخرى، تتم في استدماج ما هو موضوعي و خارجي في ظل ظروف معينة و استخراج ما تم استدماجه في ظل ظروف و شروط معينة

¹د.محمد المهدي بن عيسى .علم اجتماع التنظيم .من سوسيولوجية العمل الى سوسيولوجية المؤسسة ،نفس المرجع السابق ،ص 112

²نفس المرجع ،ص 46

³نفس المرجع ،ص 114

⁴نفس المرجع،ص 119

كذلك، بالتالي حسب بورديو " ان التنظيمات هي إعادة إنتاج و تحويل عمل وفق الاستعدادات المستندجة جماعيا و المتأقلمة مع الظروف و الشروط الحالية جماعيا و فرديا كذلك.¹ »

كما ان الممارسة التنظيمية تتحدد بشكل هذه البنية التنظيمية (بيروقراطية او غير بيروقراطية) تحدد مكان الممارسة داخل المنظمة، بالتالي يتحدد طبيعة النشاط الذي تتم فيه الممارسة و يتحدد كذلك طبيعة الاستعدادات المستنبطة من طرف المجموعة الإنتاجية التي ستقوم بعملية الإنتاج لأن ممارسة العمل او الإنتاج في مكان إداري يختلف عن غيره في مكان تجاري...

III-1-1- تصنيف المنظمات :

-تصنيف المنظمات :

أ)-مفهوم المنظمة العمومية: "هي المنظمات التي تقوم الدولة بإنشائها حسب طبيعة نظامها السياسي و الاقتصادي ، تضم مجموعتين أولهما : منشأة تابعة للقطاع العام (الاشتراكي) و هي منظمات تستهدف أساسا تحقيق المردود الاقتصادي او المادي من عملياتها ، و ثانيهما دوائر الدولة التي تستهدف تقديم الخدمة العامة للجمهور المستفيد منها بكفاءة"²

تعرف المنظمة عند باحثين في الاقتصاد على أنها " مؤسسات اقتصادية تعود ملكيتها الى جهات عمومية مثل الدولة و البلديات و الولايات فهذا النوع من المؤسسات يتميز بخصائص المؤسسة الاقتصادية في مختلف القطاعات و بأحجام و مواقع لا تختلف عن المؤسسات الخاصة و هي وسيلة في يد الدولة تقوم بواسطتها ممارسة مختلف الأنشطة الاقتصادية للبلاد."³ و تعرف « أنها مؤسسات رأس مالها تابع للقطاع العام (الدولة) يكون التسيير فيها بواسطة شخص او أشخاص تختارهم الجهة الوصية . »⁴

كما تعرف على « أنها صورة من صور التوظيف الاقتصادي لجزء من الملكية العامة طبقا للنظام الإداري و القانوني يمنحها الشخصية المعنوية و كل ما يمكنها من تحقيق الأهداف التي رسمها لها المشرع. »⁵

1-تصنيف المنظمات (المؤسسات) العمومية حسب المعيار القانوني: يمكن توزيع المؤسسات في هذا المعيار الى قسمين مؤسسات خاصة و أخرى عامة(عمومية).

¹د.محمد المهدي بن عيسى .علم اجتماع التنظيم .من سوسيولوجية العمل الى سوسيولوجية المؤسسة ،نفس المرجع السابق،ص 119-120

²د.خضير كاظم محمود.نظرية المنظمة.دار المسيرة لنشر و توزيع.ط1 في 2000 . ط2 في 2005. الاردن، ص 23

³د.ناصر دادي عدون. اقتصاد المؤسسة.دار المحمدية العامة.ط2.الجزائر.1991. ص 150

⁴نفس المرجع،ص 59

⁵د.مختار بوشية.مظاهر السلطة الرئاسية والوصايا الإدارية على المؤسسات العمومية الاقتصادية . جامعة الجزائر.1990. ص 47

كذلك، بالتالي حسب بورديو " ان التنظيمات هي إعادة إنتاج و تحويل عمل وفق الاستعدادات المستدجة جماعيا و المتأقلمة مع الظروف و الشروط الحالية جماعيا و فرديا كذلك.¹ »

كما ان الممارسة التنظيمية تتحدد بشكل هذه البنية التنظيمية (بيروقراطية او غير بيروقراطية) تحدد مكان الممارسة داخل المنظمة، بالتالي يتحدد طبيعة النشاط الذي تتم فيه الممارسة و يتحدد كذلك طبيعة الاستعدادات المستنبطة من طرف المجموعة الإنتاجية التي ستقوم بعملية الإنتاج لأن ممارسة العمل او الإنتاج في مكان إداري يختلف عن غيره في مكان تجاري...

III-1-1- تصنيف المنظمات :

-تصنيف المنظمات :

(أ)- مفهوم المنظمة العمومية: "هي المنظمات التي تقوم الدولة بإنشائها حسب طبيعة نظامها السياسي و الاقتصادي ، تضم مجموعتين أولهما : منشأة تابعة للقطاع العام (الاشتراكي) و هي منظمات تستهدف أساسا تحقيق المردود الاقتصادي او المادي من عملياتها ، و ثانيهما دوائر الدولة التي تستهدف تقديم الخدمة العامة للجمهور المستفيد منها بكفاءة"²

تعرف المنظمة عند باحثين في الاقتصاد على أنها " مؤسسات اقتصادية تعود ملكيتها الى جهات عمومية مثل الدولة و البلديات و الولايات فهذا النوع من المؤسسات يتميز بخصائص المؤسسة الاقتصادية في مختلف القطاعات و بأحجام و مواقع لا تختلف عن المؤسسات الخاصة و هي وسيلة في يد الدولة تقوم بواسطتها ممارسة مختلف الأنشطة الاقتصادية للبلاد."³ و تعرف « أنها مؤسسات رأس مالها تابع للقطاع العام (الدولة) يكون التسيير فيها بواسطة شخص او أشخاص تختارهم الجهة الوصية . »⁴

كما تعرف على « أنها صورة من صور التوظيف الاقتصادي لجزء من الملكية العامة طبقا للنظام الإداري و القانوني يمنحها الشخصية المعنوية و كل ما يمكنها من تحقيق الأهداف التي رسمها لها المشرع. »⁵

1-تصنيف المنظمات (المؤسسات) العمومية حسب المعيار القانوني: يمكن توزيع المؤسسات في هذا المعيار الى قسمين مؤسسات خاصة و أخرى عامة(عمومية).

¹ د. محمد المهدي بن عيسى . علم اجتماع التنظيم . من سوسيولوجية العمل الى سوسيولوجية المؤسسة ، نفس المرجع السابق، ص 119-120

² د. خضير كاظم محمود. نظرية المنظمة. دار المسيرة لنشر و توزيع. ط1 في 2000 . ط2 في 2005. الاردن، ص 23

³ د. ناصر دادي عدون. اقتصاد المؤسسة. دار المحمدية العامة. ط2. الجزائر. 1991. ص 150

⁴ نفس المرجع، ص 59

⁵ د. مختار بوشية. مظاهر السلطة الرئاسية والوصايا الإدارية على المؤسسات العمومية الاقتصادية . جامعة الجزائر. 1990. ص 47

- نماذج المنظمات العمومية : منها ما يلي :

-منظمات تابعة للوزارة: و هي مؤسسات ذات أحجام معتبرة تخضع للسلطة المركزية المباشرة اي لأحدى الوزارات و هي صاحبة إنشائها و التي تقوم بمراقبة تسييرها بواسطة عناصر تعينها وهي التي تقدم اليها تقارير عن نشاطها و إنتاجها.

-منظمات تابعة للجماعات المحلية: و تكون هذه المؤسسات في البلدية او الولاية او تجمع ما بينهما و تكون عادة ذات أحجام متوسطة او صغيرة و يشرف عليها منشئها عن طريق إدارتها.

(ب)- المنظمة الخاصة: و هي منظمات تعود ملكيتها و وسائل إنتاجها الى القطاع الخاص و تخص في تعاملاتها الى القانون الخاص و يمكن تصنيفها الى نوعين منظمات فردية وأخرى شركات.

✓ المنظمة الفردية: « و هي مؤسسات تعود ملكيتها الى شخص واحد و يكون هو صاحب رأس المال في المؤسسات و مالك عوامل الإنتاج الأخرى و في هذا النوع من المؤسسات الفردية تختلط شخصية المؤسسة القانونية بشخصية صاحب المؤسسة غالبا ما تكون هذه المؤسسات صغيرة و متوسطة الحجم حيث لا يكون عدد عمالها كبير و تتعدد أشكالها من مؤسسات حرفية الى مؤسسات إنتاجية و تجارية.¹ »

✓ الشركات: هي منظمات تعود ملكيتها الى أكثر من شخص يقومون بتأسيس شركة و ذلك بتقديم كل منهم بحصة من رأس مال الشركة و لقيام هذه الشركة يشترط وجود رضا بين الشركاء و وجود محل لهذه الشركة على ان يكون نشاطها مشروعاً اي موافقاً للآداب. منها شركة أشخاص و شركة أموال و شركة ذات مسؤولية محدودة.

(ج)- المنظمات المختلطة: "هي منظمات تعود ملكيتها بصفة مشتركة بين القطاع العام و القطاع الخاص و تنشأ عن طريق اتفاق الدولة مع طرف خاص على تأسيس الشركة او التأميم بموجبه تستطيع الدولة امتلاك جزء من رأس مال مؤسسة خاصة مع التعويض للقطاع الخاص.² "

-2-أنواع المنظمات : تصنف المؤسسات حسب المعيار الاقتصادي منها :

-المنظمة الانتاجية: تجمع المؤسسات المتخصصة في كل من الزراعة بمختلف أنواعها و متوجاتها (تربية المواشي، أنشطة الصيد البحري ، ... الخ)

-المنظمة الصناعية: في القطاع الصناعي تتجمع مختلف المؤسسات تعمل في تحويل المواد الطبيعية الى منتجات قابلة للاستعمال و الاستهلاك، تكرير و تحويل المعادن ، صناعة استخراجية... الخ

¹ د. ناصر دادي عدون. اقتصاد المؤسسة. نفس المرجع السابق. ص 59

² نفس المرجع. ص 65-66

- المنظمات القطاع الثالث (الخدمات): >> تشمل هذه المؤسسات مختلف الأنشطة التي لا توجد في صناعة و الفلاحة و هي أنشطة مختلفة و واسعة منها مؤسسات الحرفية ، النقل البنوك و المؤسسات المالية التجارية، و حتى الصحة. <<¹.

بالتالي فالمنظمات (المؤسسات) المقدمة (للخدمات): " هي التي لا يقودها الربح في استعمال و تـمـيـن مواردها في انجاز منتجات مادية و بيعها في السوق ، و لكن لبلوغ الأهداف الإستراتيجية للإجراءات الإدارية فهي تخضع لعدد من الواجبات المحددة لتسييرها، و هي مرتبطة بشكل مهم فيما يخص تحديد الأسعار لخدمتها، و يتعلق نشاطها بشكل آخر بتحسين نوعية خدماتها و خفض أسعارها.² بما أن حديثنا عن المنظمة الجزائرية عامة و المؤسسة العمومية خاصة فارتأينا ان نتوسع نوعا ما في التطرق الى معرفة أهدافها .

III -1-2- أهداف المنظمة (المؤسسة) العمومية: من جملة الأهداف التي تحققها المنظمة العمومية نلخص منها ما يلي :

-الأهداف الاقتصادية: و يقصد تحقيق الربح ليضمن استمراريتها و رفع رأس مالها و بالتالي توسيع نشاطاتها للصمود أمام المؤسسات الأخرى، و يستعمل الربح المحقق لتسديد الديون و توزيع الأرباح على الشركاء .بالإضافة الى تحقيق متطلبات المجتمع. إذا على المؤسسة لتحقيق نتائجها تمر عبر عملية تصريف او بيع إنتاجها المادي او المعنوي و تغطية تكاليفها وعند عملية البيع او الخدمة فيكون تغطي متطلبات المجتمع الموجودة سواء على مستوى محلي ، وطني او جهوي. كما تقوم بعقلنة الإنتاج باستعمال الانتاج بشكل رشيد بواسطة التخطيط الجيد للإنتاج و التوزيع ثم مراقبة ذلك عند عملية التنفيذ.

-الأهداف الاجتماعية: فتمثل في ان العمال بالمؤسسة هم كذلك مستفيدين من نشاطها، حيث يتقاضون أجورا مقابل عملهم بها وهو حقا مضمونا قانونا و شرعا ، غالبا ما يتم تحديد الأجور العمال من طرف الدولة لتضمن للعامل اجر يسمح له بتلبية حاجياته و تضمن بقاءه في العمل. و تحسين مستوى معيشة العمال التي تتمثل في التأمين الصحي من حوادث العمل و التقاعد .

III -2- نظريات المنظمة : تعتبر المنظمة ظاهرة اجتماعية قديمة تطورت و تغيرت بتغير و تعقد حياة و ممارسات الأشخاص عبر مراحل تاريخية، نتيجة ظروف طبيعية و اقتصادية واجتماعية أسهمت في تطورها. مما أنتج ذلك رصيد من الوقائع و المشاكل داخل المنظمة فلدى جاء اهتمام جملة من الباحثين لدراستها و التعرف على الأسباب التي أدت الى تطورها و تغييرها. حيث تمخضت التطورات الفكرية و الأطر الفلسفية عن عدد كبير من النظريات الإنسانية التي فسرت مختلف المظاهر و الممارسات التي عرفت المنظمات منذ بداياتها وفق طبيعة

¹د.ناصر دادي عدون. اقتصاد المؤسسة. نفس المرجع السابق، ص 71

²نفس المرجع، ص 192

المنطلق الفكري التي تستمد من خلاله مقومات بنائها النظري ، حيث رتبها العلماء الى ثلاثة مجموعات أساسية هي:

أ- النظريات التقليدية (الكلاسيكية)

ب- النظريات الإنسانية (او السلوكية)

ج- النظريات الحديثة.

لقد جاءت النظريات الكلاسيكية للمنظمة في العقد الأول من القرن العشرين مستمدة بمنطلق فلسفي المستند الى مبدأ العقلانية او الرشد في التعامل مع الإنسان في إطار العمليات الإنتاجية من خلال الإفرازات الفنية و التكنولوجيا التي عرفها المصنع و زخرت بها الثورة الصناعية في اوروبا الغربية آنذاك، اي في نظام المجتمع الرأسمالي (الحزب)، حيث أكدت على الجانب المادي لبناء المصنع كما كانت المنظمة تمثل نظاما شبه مغلقا في التعامل مع العلاقات الإنسانية السائدة حينها. من بين النظريات التي سادت في تلك الفترة منها:

- نظرية الإدارة العلمية

- نظرية تطور الإدارة العلمية

- النظرية البيروقراطية

أ-1- نظرية الإدارة العلمية: تأثر عدد من الدراسات السلوكية في التنظيم بأولويات التسيير و الإدارة التي جاءت بها فكرة حركة الإدارة العلمية و حركة العلاقات الإنسانية في أوائل القرن العشرين للبحث عن الكيفية التي تكون بها التنظيمات أكثر نجاعة و فعالية خاصة كان تركيزها على كيفية تحسين و رفع إنتاجية العمل. من خلال الرقابة على المعرفة الضرورية للإنتاج.

نشر المهندس الأمريكي فريدريك ويليام تايلور Frederick William عرضة المنظم أطلق عليه اسم حركة الإدارة العلمية Scientifique Management. و التي أصبحت نظرية في سلوك العمل تستند الى مؤلفات تايلور ، حيث ترى نظرية الإدارة العلمية على أن التنظيمات عبارة عن انساق رشيدة ، ذات أهداف محددة، و تفترض ان العلم يقدر ان يحدد دائما أسرع و أفضل الطرق لإنجاز العمل و تحقيق أعلى درجة من الكفاءة التنظيمية. و حرص تايلور على مناقشة قضية المصالح الذاتية لدى الأفراد سواء كانوا أرباب العمل او العمال لأن هذه المصالح تحرك الجميع باعتبارها باعثا للدافعية لدى العمال و أصحاب المصانع لزيادة الإنتاج و الإنتاجية.

تتمثل دوافع تايلور من خلال اهتمامه بدراسة التنظيمات الصناعية و ما يدور بداخلها ليكشف عن الوسائل و الطرق التي يمكن ان تؤدي الى رفع الكفاءة الإنتاجية من هذه المشروعات و تحديد افضل السبل لزيادة الانجاز المهني و محو الاسراف في جهود العمال لتقليل من تعبهم و اجهادهم الى أقل حد ممكن. كما عمل على توفير سبل علمية لقيام نظم ادارة حكيمة تقوم بالاشراف على المشروعات و السعي الى رفع مستويات الكفاءة و رفع المستويات المهنية و التدريبية للعمال، خاصة بعد زيادة عدد العمال غير المدربين او الماهرين في المؤسسات و

التنظيمات الصناعية. التخطيط العلمي لقيام و تأسيس علم الادارة كعلم يقوم على مجموعة من القوانين العلمية المستمدة من الدراسات التطبيقية.

وجد ان العمال لو تركهم ينتجون على هواهم لأنجوا القليل و لعملوا كلهم ببطء لكي تبقى الادارة تجهل امكانياتهم و لو تركوا ليخططوا اعمالهم لانخفاض مستوى انتاجهم لأنهم يقومون بالعمل كما جرت العادة و ليس كما تتطلبه الفاعلية بالطرق الأكفاء. ففترض تايلور أن الافراد يتسمون بالكسل و الخمول و يسعون للقيام بأقل عمل و جهد ممكن عندما يعملون لدى الاخرين ، أخضع هذا الفرض للتجربة الميدانية من خلال حرصه على تطبيق أساليبه الفنية في أي موقف صناعي . و قدم أهم توصيات التي توصل اليها بخصوص سبل زيادة الانتاج و الفاعلية و الكفاءة لدى كل من العاملين و مؤسستهم الانتاجية.

و هذا ما حدده عندما حلل العمل داخل المصنع "أن العمال يسعون للحصول على أجور عالية عن قيمة العمل المحدد لهم من قبل المؤسسة و أداؤه في أقل وقت ممكن و إذا قاموا بأعمالهم يجب ان يكافؤ من قبل المؤسسة ماديا و معنويا.¹

و الحل في رأيه هو على الادارة ان تتخلص و تحرك العمال من ضرورة التخطيط و لا بد على العمال ان يتعلموا من الادارة الطريقة الأفضل لزيادة الانتاج لمصلحة كل من العمال و الادارة . قد وجد ان المال و المكافآت مع المجهود المبذول و ما يتوقعوا من الأجر المناسب في اليوم المناسب للجهد المبذول فيه. و يؤكد على ان العمل بالقطعة يسهل تقييمه. حيث بعد دراسته للعمل وجد ان اغلب الاعمال ذات طابع التكرار و الروتين و انها لا تحتاج الى بذل مجهود ذهني كبير من العامل الذي يقوم بها. و قد وضع لكل عمل من الاعمال معيار لأدائه يلتزم به كل العمال دون النظر الى مستوياتهم.

من بين تقنيات التي طورها هي الدراسة المنهجية للعمل و ذلك بتقسيم الطريقة الأسرع و الأكفاء و ذات الفعالية الأكبر لإنجاز العمل بالقطعة رابطا الأجر المباشر لأي فرد بالمنتج النهائي، و بذلك يصبح للعمال حوافز لإنتاج أكبر قدر ممكن من السلع بالجهد الذي يستطيعون. أي حسب جهودهم و امكانياتهم و في وقت محدد اي في اسرع وقت ممكن . بذلك ركزت حركة الادارة العلمية على التواحي الآلية الميكانيكية و تجاهلت الجانب الانساني في التنظيمات.

قام تايلور بتطبيق طريقة العلمية في العمل حيث كان يعتقد ان العمال يشتغلون و يقومون بالعمل من اجل الحصول على أجر يواجهون به حاجاتهم المادية و الاجتماعية و كان يبحث عن المبادئ التي تحقق احسن استخدام للعمل .

¹د.عبد الله محمد عبد الرحمن .علم اجتماع الصناعي.النشأة و التطورات الحديثة.دار المعرفة الجامعية للنشر و التوزيع.2006.بيروت. ص 83

أكد تايلور أنه على الإدارة وحدها الاضطلاع بالمسؤولية في اتخاذ القرارات حول كيفية انجاز العمل. تاركا للعامل واجب الطاعة العمياء للأوامر كما هي دون أدنى تدخل منه. لأنه يتم التخطيط لعملية العمل مثل جدول الإنتاج و تصميم الآلات و تحديد الإنتاج ، و اتخاذ القرارات الأساسية لكل ما يؤثر في الإنتاج بعيدا عن العمال. و ان هذه القرارات يتم اتخاذها بواسطة مجموعة صغيرة من الأفراد الإداريين الذين يتلقون تدريبا خاصا في فن اتخاذ القرارات و متابعة تنفيذها و ان يتخصص كل فرد في وظيفة خاصة دون التدخل في وظائف الآخرين . من أهم المبادئ التي قدمتها نظرية الإدارة العلمية هي ثلاثة مبادئ أساسية تتمثل في الإجراءات التي يجب أن تتبعها الإدارة لتحقيق الكفاءة التنظيمية و هذه المبادئ هي:

أولاً: « ضرورة التوصل الى أعلى درجة من تقسيم العمل الذي هو من وظائف الإدارة العليا للمؤسسة و هو وظيفة هامة في مجال التخصص داخل البناءات التنظيمية و تحديد نشاطاتها؛ حيث يؤكد على أهمية التقسيم حسب طبيعة الأعمال و انماط الخبرة و الشخصية الفردية ، و الشهادات العلمية. يمكن استخدام دراسة الحركة و الزمن بهدف التوصل الى الطريقة المثلى و الوحيدة لأداء العمل و هذا لتحقيق أعلى متوسط إنتاج يومي. و قياس العمل بدراسة كل من (الوقت و الحركة) للوصول الى أعلى معدل للإنتاج و تنفيذ المهام و العمل في وقت قياسي. فعلى صاحب العمل ذو خبرة العلمية ضرورة التكلم مع العمال لتدريبهم، والتأكيد من سلامة أداء العمل على النحو المناسب عن طريق الإشراف الدقيق على العمال باستخدام خبراء متخصصين للإشراف على الظروف المختلفة المحيطة بالعامل مثل وسائل العمل سرعة الآلات و طريقة الأداء، لتأكيد على سلامة العمل و صلاحية استخدام الوسائل و سرعة العمل و نوعيته و طريقة الأداء. مع وجود إدارة للتخطيط لضبط عملية الإشراف. و التنسيق بين الرؤساء و المرؤوسين حيث تتعدد المهام الاشرافية و التنفيذية و المراقبة و المتابعة داخل البناءات التنظيمية.

ثانياً: يجب تحديد العمل بشكل دقيق لكل عامل ما يجب القيام به و هذا بشكل مكتوب حتى يتمكن من اخضاع كل من الإدارة و العمال معا في اطار المنظومة القياسية للأعمال و الوظائف التي يقومون بها و تحديد المسؤوليات الوظيفية.

ثالثاً: تزويد العامل بحافز تشجيعي يدفعهم الى أداء العمل وفقاً للطريقة التي تم التوصل اليها بأسلوب علمي كما تطرق لفرض الدافعية "حيث حرص على مناقشة المصالح الذاتية لدى الافراد عند العامل و رب العمل فوجد ان المصلحة هي التي تحرك الجميع باعتبارها دافع للعمال و زيادة الإنتاج ، اذ يسعون العمال للحصول على اجور عالية عن قيمة العمل المحدد لهم من قبل المؤسسة و ادائه في اقل وقت ممكن (مكافأة ماديا)."¹

يجب وضع نظام للحوافز على أساس الأجر بالقطعة . فكلما زاد عدد الوحدات التي ينتجها العامل — ارتفع أجره. اذ يرى ان الأجر هو الحافز الرئيسي الذي يحفز الإنسان على العمل.²

¹د.عبد الله محمد عبد الرحمن .علم اجتماع الصناعي،النشأة و التطورات الحديثة. نفس المرجع،ص85

²د.طلعت ابراهيم لطفي،علم الاجتماع التنظيم،دار غريب لطباعة و النشر و التوزيع،القاهرة،2007. ص-ص 96-97

تطور الفكر الإداري حيث تؤكد هذه النظرية على ضرورة تطوير الإدارة و جعلها علما متميزا. كما يجب ان تخضع مجموعة القوانين و القواعد للتعديل و التطوير المستمر لعمليات الإنتاج و السيطرة على العمل داخل المؤسسات الإنتاجية.

*حدد "تاييلور" عدد من الوظائف الحديثة للمديرين و هي لتطوير الإدارة العلمية الحديثة منها:

- "العمل على إحلال الطرق العلمية في تحديد عناصر العمل بدل الطرق التقليدية التي تهدد الطاقة و الموارد و الوقت.

- اختيار العمال وفقا لأسس علمية و تدريبهم و تعليمهم. و يكون التعاون بين الإدارة و العمال عن طريق استخدام الأسلوب العلمي الحديث في تنظيم العمل.

- تحقيق نوع من العدل في تحديد عناصر المسؤولية بين المديرين و العمال (التخطيط و الاشراف).¹

بذلك تكون الإدارة العلمية هي التي حولت عمل العمال الى اعمال روتينية رتيبة و مملة و قتلت فيهم مهارتهم و سلبت منهم خبرتهم و جردتهم من ملكاتهم الابداعية التي كانت سائدة في النظام الحرفي قبل سيطرة الرأسمالية و بذلك قوت فيهم مشاعر الاغتراب بتجريدتها العمال من كل الجوانب الفكرية. حيث اعطى كل الصلاحيات لقسم التخطيط في ادارة كل الاعمال. بالتالي انتقل تاييلور من الاهتمام بالعمال الى الاهتمام بمعالجة مشكلات تنظيمية تمثلت في التنظيم الرشيد لمجرى العمل و اساليب الرقابة و طرق القيادة.

أ-2- نظرية التكوين الإداري: جاءت النظرية متلازمة تقريبا لأفكار نظرية الإدارة العلمية , يعتبر هنري فايور (H. FAYOL) أحد مؤسسي الفكر الإداري الحديث. وضع أسس النظرية مطورا بعض أفكار الإدارة العلمية , مهتم بقضايا العمل و الإدارة للمؤسسات الإنتاجية الصناعية . ركز على مبادئ الإدارة لزيادة الإنتاج و تطوير المؤسسات و تطبيق نظم الإدارة الحديثة و هذه المبادئ للاستعانة بها في الإدارة و التنظيمات الإدارية و الصناعية الإنتاجية. و من إسهاماته في دراسة التنظيمات وضع ست مجموعات رئيسية هي:

- الأعمال الفنية: تشمل جميع أنشطة الإنتاج الصناعي التي توجد داخل المؤسسة الصناعية.
- الأعمال التجارية: تتضمن الأنشطة المرتبطة بالنشاط و الإنتاج مثل حركة البيع و الشراء و التبادل.
- الأعمال المالية: ترتبط بأنشطة رأس المال و أفضل أنماط و أماكن الاستثمار و عمليات التمويل المشروعات.
- أعمال الأمن و الضمان: يندرج تحتها كافة الأنشطة, التي ترتبط بعمليات المحافظة على الممتلكات و الاستثمارات و الأفراد او الجماعات العاملة بالمؤسسات و الشركات.
- أعمال المحاسبة: تشمل جميع أنشطة المعاملات المحاسبية و الإحصاءات المرتبطة بالنشاط الفعلي.

- أعمال إدارية **Managérial** : تتضمن الأعمال التي يقوم بها الفئة الإدارية و تشمل كل من التخطيط , التنظيم, إصدار الأوامر, او التنسيق و الرقابة و الضبط و التحكم.

كما استفاد علماء الاجتماع الصناعي و التنظيمي من آراء فايول في تحليل كتابه " الإدارة العامة الصناعية" و تقسيم أفكاره الى ثلاث أفكار و ملاحظات أساسية هي:

* قيم إدارية و التدريب. * المبادئ العامة للإدارة. * عناصر و أسس الإدارة

1- القيم الإدارية و التدريب: ركز فايول على وجود عدد من القيم الادارية التي يجب توافرها لدى العاملين داخل المؤسسات و التنظيمات الإدارية و الصناعية و هي القيم الطبيعية او البدنية كالصحة و القوة و الشكل العام

2- القيم العقلية: تشمل القدرة على الفهم و الدراسة و التحليل و الحكم على الأشياء.

3- القيم الأخلاقية: تتمثل في النشاط و الحيوية و العزيمة و تحمل المسؤولية و التحلي بالأخلاق و المثل و المبادئ

4- تعزيز الابتكار: و الاطلاع المستمر لتوفير معلومات كافية و مهمة حول المهام و الوظائف و الأعمال التي يقوم بها الفرد داخل المؤسسة مهما كان وضعه الوظيفي او المهني بالمنظمة.

5- الخبرة العلمية: ركز فايول على قدرات العامل الفنية و الإدارية.

6- حل النزاعات : على الإدارة ان توفق بين المصالح الفردية و العامة في حالة وجود تعارض بينهما.

7- المكافأة: و هي احد المبادئ العامة للإدارة , يجب توفر هذا المبدأ كعنصر عادل و أساسي للقيام بالأعمال و المهام التي توجه للأفراد من قبل الادارة.

8- المركزية: يجب تركيز السلطة المركزية حتى يتم تنفيذ الأفعال و الأوامر و ذلك حسب الظروف الواقعية و تحقيق الأهداف العامة.

9- تدرج السلطة: و هو تسلسل السلطة من المستويات العليا الى الدنيا , حسب الهرم الاداري و تحديد العلاقة المهنية و الإدارية بين الرؤساء و المرؤوسين.

10- الترتيب: تحديد أماكن محددة لعمل الأفراد , و وضع الأشياء المادية و ترتيبها حتى يسهل الاتصال بهم او الحصول عليها بسرعة.

11- المساواة: يجب تحديد العلاقة بين الأفراد او المرؤوسين و الرؤساء عن طريق مبدأ المساواة و على أساس الاختلاف في العمل و القيام بتنفيذ المهام بصورة محددة و دقيقة.

12- ثبات الأفراد: يركز هذا المبدأ على ضرورة ثبات الأفراد في أماكن أعمالهم بقدر الإمكان لعامل الخبرة, التخصص و التدريب و قلة التكاليف.

13- الابتكار: يجب ان تتسم كل من خصائص الفردية للعاملين او الإدارية بروح الابتكار و ذلك من اجل وضع الخطط و الأهداف و تنفيذها بصورة عامة.

14- روح التعاون: أكد هذا المبدىء على ضرورة وجود عنصر التعاون و التنسيق بين الأفراد و العمل بروح الجماعة او فريق العمل و زيادة عناصر الاتصال بينهم.

و من عناصر الإدارة حدد مجموعة من الوظائف الإدارية مثل التخطيط ، التنظيم و إصدار الأوامر و التنسيق و الرقابة و الضغط و السيطرة و التحكم و أكد على أهمية التنبؤ. كثيرة.¹ «
اعطى فايول اهتمام لبعض المبادئ بسبب تعقيد العملية الادارية، اعتبر التخصص ضروريا و يكون منسجما مع وحدة الامر و التوجيه و ان مبدأ وحدة الامر و مبدأ وحدة التوجيه يجب ان تصدر من رئيس واحد و من اجل تنسيق الجهود يجب ان يكون لكل مجموعة من العمليات التي لها نفس الهدف رئيس واحد و خطة واحدة.
رغم اختلاف حول كيفية توزيع العناصر بين الوحدات الادارية و تحديد خصائصها الا انهم اتفقوا على وجود اربعة مبادئ اساسية:

"-الوظيفة: و ذلك ان الاعضاء في المنظمات يتوفرون على اهداف و وظائف مميزة من العمل المماثل الداخلي الذي يؤدونه داخل المنظمات، و هذا ما فرض ضرورة التخصصات الوظيفية وفق عمل الاعضاء ذاتهم.
-العملية: تتميز العملية بتحديد نطاق عمل العمال و مشاركتهم و ادراك و معرفة التطبيقات في الممارسة التي تطبق حملة من الاجراءات و المهارات المتماثلة.

-التخصص: يعتبر من الخواص الاساسية في تحليل المنظمات لأنه يقوم بترتيب و تنسيق و الاشراف على الاعضاء وفق مبدأ تقسيم العمل، لطبيعة و درجة العمل في المنظمات.

-تنفيذ و انجاز الوظائف: فالتطبيق وفق كل بناء داخل التنظيم، و حسب التخصصات الداخلية يؤدي الى تحقيق الاهداف العامة للمنظمات و منها تحقيق اعلى مستويات الانجاز لدى اعضائه."

أ-3- النظرية البيروقراطية: كلمة " البيروقراطية" تتكون من شقين الأول Bureau بمعنى منضدة المكتب و الشق الثاني Cracy و هو مشتق من الأصل الاغريقي بمعنى القوة تدل كلمة بيروقراطية على سلطة المكتب (قوة المكتب).

" البيروقراطية هي ذلك التنظيم الذي يأخذ شكلا هرميا للتدرج الوظيفي، و تعتمد البيروقراطية على العلاقات العقلانية و التنظيم و القانون و العلاقات اللالشخصية . يدعمها بناء القوة الذي يحدد نوع و شكل التنظيم ، تستند البيروقراطية على ظاهرة التخصص و تقسيم العمل مما يمكن من تحقيق الكفاءة الإنتاجية و هي ليست العمل بل هي كوسيلة لتنظيم العمل و تسجيل أعمال الآخرين."²

يسمى فيبر هذا النموذج بالبيروقراطية التي يعرفها بالتنظيم الهرمائي المصمم عقلا ، قصد تنسيق عمل عدد معين من الأفراد و ذلك لمواصلة و استمرار المهام الادارية على اوسع نطاق و لبلوغ الأهداف التنظيمية.

¹د. رابح كعباش، علم اجتماع التنظيم، مخبر علم اجتماع الاتصال، مطبعة سیرتا، جامعة منتوري قسنطينة الجزائر، 2006، ص 122

²د. حسين عبد الحميد احمد رشوان، علم الاجتماع الصناعي، سیراميك كيلوبترا، الاسكندرية، 2005، ص 165 ص 166

جاء فير بالنموذج التنظيم البيروقراطي إذ رأى أن المنظمة ليس حشو لمجموعة أفراد و لا تشكل إطار للسلوكيات تحددها و تحكمها علاقات تفاعلية بل هي مجرد إطار تنظيمي تحكمه العقلانية البيروقراطية مستمدة من قانون وضعي:

قام من خلال هذا التصور للتنظيم على مفهومي القوة و السلطة ، حيث وجد أن القوة هي احتمال ان تطيع جماعة معينة من الناس الأوامر المحددة التي تصدر عن مصدر معين. و القوة لا تفترض وجود الشرعية بل هي التأثير و الفرض و إجبار الآخرين على الطاعة و الإمتثال و الإستجابة للأوامر رغم أنفهم. وأرجع السلطة الى الذي يمتلكها يكون لديه الحق في ممارستها من جهة و من يخضع له يجد واجبه طاعتها من جهة اخرى. تستوجب السلطة توفر الشرعية التي تمنحها و تعطيها الاستقرار النسبي و تحدد أبعادها.

اذ يصبح أعضاء الجماعة على استعداد للطاعة و ذلك لإعتقادهم ان مصدر التوجيه و الضبط شرعي سواء تمثل في شخص او في هيئة. من خلال هذا التحليل نتطرق لمصادر السلطة عند ماكس فير.

- المصادر الشرعية للسلطة :

يفرق فير بين ثلاث مصادر شرعية لممارسة السلطة، جسدها بوضوح في كتابه العالم و السياسي حيث يقول يوجد مبدئيا ثلاث أسباب داخلية تبرر السيطرة و هي أسس للشرعية : أولا السلطة التقليدية، ثانيا السلطة الكارزمية، ثالثا السلطة (القانونية) هذه الاخيرة تركز على خصائص القاعدة القانونية.

-السلطة التقليدية: هي نمط من السلطة يركز في قدسية التقاليد، و شرعية المكانة التي يحتلها هؤلاء الذين يشغلون الأوضاع الاجتماعية الممثلة للسلطة المستندة الى التقاليد، اي ان هذه السلطة التقليدية تستمد من المكانة الاجتماعية للقائمين بالسلطة التي تستمد شرعيتها من القيد التقليدية.

فالشرعية التقليدية تركز على الاعتقاد الذي أحدثه النظام عن طريق العادات المقدسة في حد ذاتها و هذا ما يبررها ، و كنتيجة من يتلقى السلطة من طرف هذه التقاليد له الحق في ممارستها، فالسلطة لا تكون أبدا موضوعا للتساؤل ، فهي شرعية لأنها موجودة و في بعض الأحيان هي إلهية.

-السلطة الكارزمية (الروحانية): هي نمط من السلطة الشرعية يعتمد على الولاء المطلق لقدسية معينة استثنائية مثل البطولة او نموذج من نماذج الشخصيات يحتذى لما لديه من مثل و قيم و صفات غير عادية تستمد سلطة شرعيتها من شخص تتحقق لديه بعض السمات كزعماء.

حسب ماكس فيرمن خلال دراسته للفعل الاجتماعي الذي هو نوع من السلوك يتضمن معنى للفاعل نفسه. اذ يرى ان العلاقات الاجتماعية هي عبارة عن سلوك مجموعة الفاعلين تحدد مضامين و معنى هذا السلوك ، و بالقدر الذي يضع كل فاعل الآخر في حسبانته و يوجه سلوكه في ضوء هذا الحسبان و الاعتبار للآخر.

عمد فير التطرق الى كيف يبذل الفاعل جهدا لتكيف مع السلوك المثالي المجرد ، حيث يدخل في تنظيم اجتماعي من خلال تقنين الفعل الاجتماعي في شكل مؤسسات، و هذا التنظيم قائم على (السلطة) و اتخاذ القرارات في التنظيم الاجتماعي الذي يستند الى السلطة. و لكي تتجسد هذه السلطة و تدخل في الفعل الواقعي

لا بد أن تستند الى شرعية، فقد تطرق فير إلى ثلاثة أنماط من السلطة الشرعية، يتركز كل منها على شكل محدد من الشرعية و ذلك على النحو التالي :

- **السلطة القانونية (الرسمية):** هي التي تتم في اتجاه واحد داخل المنظمة من الأعلى الى الأسفل في التسلسل الهرمي للسلطة اي سلطة الرئيس على المرؤوسين في تنفيذ الاوامر و لا تولي اهتمام لسلطة المرؤوسين على الرئيس .
فعلاقات السلطة يمكن ان تتطور و تنمو في المجتمعات الكبيرة الحجم، ذلك لأن قيم الجماعة هي التي بأمكانها أن تمنح ممارسة الضبط الاجتماعي طابعا شرعيا. و ان معايير الجماعة وحدها هي السند الذي يدعم الامتثال، و حينما تتأسس علاقات السلطة على هذا المستوى الكبير، فإنها تنعكس بعد ذلك على العلاقات الثنائية بين الاشخاص.

يؤكد فير بإمكانية الاسترشاد بهذا النموذج المثالي للتنظيم البيروقراطي في دراسة العديد من المجالات الكبرى، و التنظيمات المعقدة و التنظيمات الخاصة مثل الكنائس و الأحزاب و المدارس...، فالنموذج المثالي قادر على التطبيق بسهولة في التنظيمات بأنواعها سواء كانت بنية خيرية ، ام سياسية، عسكرية او اقتصادية. كما يظهر أيضا في القيادات الخاصة و المستشفيات، و أنظمة الجيش و يتضح من هذه الرؤية الداخلية للتنظيم البيروقراطي المثالي، و طبيعة العلاقات و المعاملات بين افراد التنظيم أنفسهم، او بين الأفراد و تنظيماتهم، لأهمية وجود الجهاز الإداري الذي يقوم على خصائص الترشيد و التخصص و العقلانية.¹

يتسم نموذج التنظيم البيروقراطي بعدة خصائص منها :

"وجود درجة عالية من التخصص و تقسيم العمل، و احتكار الخبرة ، و وجود بناء هرمي للسلطة يوضح واجبات و مسؤوليات الموظف أثناء أدائه للعمل. نسق غير شخصي للعلاقات بين أعضاء التنظيم ، تحديد العضوية وفقا للمقدرة و الخبرة الفنية، و الفصل بين الملكية و الإدارة داخل التنظيم ، الاعتماد على الرسميات و القواعد المكتوبة"²

- وجود بناء هرمي للسلطة. يوضح واجبات و مسؤوليات الموظف أثناء أدائه للعمل تستند لمبدأ تقسيم العمل ، بحيث يخضع كل منصب ادنى الى مسؤولية إشراف المنصب الأعلى، و يتم اختيار الموظفين على اساس الكفاءة .
من خلال " النظرية البيروقراطية في تركيزها على أهمية التقنين للإجراءات و خطوات العمل. حيث يتم تقنين السلوك و آليات العمل. فالمسؤوليات و السلطات مقننة بشكل دقيق، و أمور التعيين و الترقية محكومة بمعايير واضحة."³ - الرسمية و تقنين الإجراءات و ذلك "بوجود مرجعية في العمل بحيث يتعامل الموظف مع المراجعين له

¹د. عبد الله محمد عبد الرحمن. نفس المرجع السابق. ص 100

²د. محمد قاسم القريوتي. نظرية المنظمة و التنظيم. ط3. دار وائل للنشر و التوزيع. 2008. الاردن. ص 273

³نفس المرجع السابق، ص 272

في العمل بصفته الرسمية و ليس بصفته الشخصية. توحيد و تقنين الإجراءات ليقم الرجوع إليها كأساس لإتخاذ القرارات.¹ أي نسق غير شخصي للعلاقات بين أعضاء التنظيم.

- "تحديد العضوية وفقا للمقدرة و الخبرة الفنية و الفصل بين الملكية و الإدارة داخل التنظيم.

- الاعتماد على الرسميات و القواعد المكتوبة"²

من الانتقادات الموجهة للمدرسة الكلاسيكية في التنظيم هي حول مبدأ السلطة التي ينظروا على أنها مجرد امتداد لشخصية القائد و ميزة لشخصية القائد الناجح.

- نموذج (ميرتون) للبيروقراطية: "اهتم ميرتون بالآثار السلبية المترتبة على ظاهرة التعلم التنظيمي أي الأفراد في التنظيم البيروقراطي يعمدون الى تعلم المواقف التي يتصرفوا فيها بشكل مناسب الى مواقف لا يجوز فيها ذلك استخدام نفس السلوك. يطبق الفرد البيروقراطي مبدأ او قاعدة معينة يميل الى تكرار ذات القاعدة في مواقف أخرى لا تناسبها. فتكون النتيجة ظهور نتائج غير متوقعة و غير مرغوبة."⁴ حيث تحدث في شخصية الأفراد تغيرات داخل التنظيم البيروقراطي . مما يفترض:

"إن الإدارة العليا للتنظيم تريد فرض نوع معين من الرقابة، اي هناك طلبا للرقابة على الأفراد أثناء تأديتهم واجباتهم. إن الرغبة في الرقابة تتمثل في زيادة التركيز على سلوك الأفراد من خلال التأكيد المعتمد من الرقابة على سلوك الأفراد تتخذ شكل تحديد الاختصاصات و المسؤوليات . مما يستوجب تنبؤ سلوكهم و محاسبة الأفراد مما يقلل هذا من: - العلاقات الشخصية بين أعضاء التنظيم. كما تصبح إجراءات و قواعد التنظيم أمر طبيعي بالنسبة للأفراد. إضافة الى ذلك يصبح أساس اتخاذ القرارات هو عملية تقسيم الموضوعات الى فئات . نستخلص من هذا كله جهود السلوك الوظيفي."⁴

يسعى مثل ميرتون لتطرق لإبراز أثر التنظيم البيروقراطي ، يرى ان التنظيمات البيروقراطية أنها نظاما للرقابة يوضع للمحافظة على توازن و استقرار جزء يتمثل في " - أن رغبة مستويات العليا في التنظيم البيروقراطي للرقابة على أعمال و سلوك التنظيم تتبلور في تطبيق قواعد و تعليمات عامة تحدد إجراءات العمل. - يترتب على

¹د. طلعت ابراهيم لطفي، علم الاجتماع التنظيم، دار غريب لطباعة و النشر و التوزيع، القاهرة، 2007، ص 80

²د. محمد المهدي بن عيسى. علم اجتماع التنظيم. من سوسيولوجية العمل الى سوسيولوجية المؤسسة. ط1. مطبعة امبابلاست. الجزائر. 2010 ص 216

³د. محمد علي سالم. نظرية التنظيم. نشر و توزيع دار البداية. ط1. 2009. الاردن. ص 67.

⁴نفس المرجع. ص 68

تطبيق تلك القواعد تخفيض الشعور بعلاقات القوة في التنظيم و قلة وضوح الفرق في مراكز القوة حيث الجميع يخضع لذات القاعدة.¹

- نموذج (جولدنر) حول التنظيمات البيروقراطية:

يرى جولدنر من خلال التنظيم الاجتماعي داخل المصنع ان التنظيم المثالي هو " مجموعة المراكز المتتابعة التي تكون نموذجاً في شكل المروحة يمتد من الرئيس او مدير المشروع في القمة الى العمال في القاعدة هو محدد من حيث التقسيم الوظيفي للواجبات و مسؤولية كل مركز اتجاه الاخر. تفرضه الادارة العليا لأي تنظيم."²

نقد آلان توران و نظريته للتنظيم البيروقراطي: لقد حاول "آلان توران" ان يشخص البيروقراطية و ان يسجل اللغة المتداولة لهذا المفهوم تعني ثلاثة حالات متميزة هي:

"-نمط تنظيمي محدد كنسق مضبوط و متدرج بالنسبة للوظائف و ليس للأشخاص.

-نمط لتسيير التنظيمات يتميز بتمسكه الشديد للنظام و الروتين الذي يقاوم و يصمد لكل تحول يصيب النظام.

-السلطة الممارسة من طرف القادة الذين يوجدون على أساس التنظيمات الكبرى"³

لا يمكن التحدث عن البيروقراطية الا إذا توفرت ثلاثة شروط مجتمعية هي:

- يجب أن تكون المكانة و الأدوار و الواجبات و الحقوق و شروط إلتحاق بالمنصب و المراقبة و الجزاءات محددة بصفة دقيقة و ثابتة و غير شخصية.

- يجب أن تكون كل وظيفة محددة بالنسبة للوظائف المشكلة للتنظيم

- يجب ان تأخذ القرارات الأساسية خارج التنظيم. لأن هذا الأخير ما هو إلا نسق لنقل المعلومات و القيام بعملية التنفيذ.

يرى آلان توران "لا يتم تحليل المؤسسات الكبرى باعتبارها تنظيمات بيروقراطية، بل تحلل على أساس مؤسسات سياسية."⁴

استنتج ان الأهداف التي تضعها المنظمة هي سوى أهداف محققة من قبل نسق السياسي، بالتالي المنشأة كتنظيم هي عبارة عن مجموعة وسائل توضح لتحقيق أهداف و هي تمثل مركز لاتخاذ القرارات، و تعد عاملاً اقتصادي. تراقب المنظمة من طرف السياسة العامة فكل نشاطها يتم في إطار قوانين و مراسيم، من هنا يرى "الان توران" انه "لا يمكن التكلم عن المنشأة كتنظيم بيروقراطي مادامت أهداف التنظيم محددة من خارج

¹ نفس المرجع. ص 71

² د. خليل عبد الهادي البدوي، علم الاجتماع الصناعي، دار الحامد للنشر و التوزيع، ط1، الاردن، 2009، ص 132

³ Scheid Jean Claude: Les friands auteurs en organisations : Dunod :Paris 1980 .p :57

⁴ IBD ,p :57

المنشأة، المتمثلة في الهيئات السياسية. لأن صاحب المنشأة ليس حاكماً بل هو مسؤول عن مصالح الطبقة الحاكمة. بالتالي يعرف آ. توران المنشأة على "أنها نسق سياسي يتضمن التحول من سيطرة الطبقة إلى التنظيم الوظيفي".¹

ب-1- مدرسة العلاقات الإنسانية: اهتمت مدرسة العلاقات الإنسانية بمشاكل العمال من حيث سوء العلاقات الاجتماعية و العلاقة مع الإدارة و بظاهرة الملل و التعب لدى العمال و غيرها من الأسباب الاجتماعية و المهنية داخل المصنع و هي ذات طابع اجتماعي أكثر منها فيزيقي. ما جاء في تجارب هاورثون (التون مايو). كما جاءت نتيجة لظروف " تدهور الصناعة في المؤسسات الإنتاجية و اعتبارها أحد العوامل الرئيسية التي شغلت اهتمامات كل من أصحاب هذه المؤسسات او رؤوس الأموال.

حيث ظهرت كثيراً من الخسارة في المنتجات و تدهور جودتها، و الإفلاس الاقتصادي الذي شهدته تلك المرحلة عام 1929. وكذلك جاءت لتهتم ببعض القضايا التي أهملتها نظرية الإدارة العلمية التي اهتمت بدراسة نظام العمل على أنه مجرد مجموعة منسقة من الخطوات و الإجراءات و الآلات التي تعمل بصورة منتظمة و رسمية دقيقة و محددة من حيث الحركة و الزمن.²

فالتجربة الأولى التي تمت في مصانع الأعمال المعدنية سنة 1934 أجريت هذه التجربة على ثلاثة أقسام إنتاجية، لوحظ بها تغيب العمال بصورة ملحوظة عن بقية الأقسام الأخرى، كما لوحظ أن نسبة الغيابات في أحد هذه الأقسام الثلاثة تقل عن ما هو موجود في القسمين الآخرين. فقام فريق البحث بدراسة هذه المشكلة بالاطلاع على سجلات الغيابات و إجراء مقابلات مع العمال، فكانت النتائج المسجلة انخفاض نسبة الغيابات في القسم الأول نتيجة وجود روح جماعية من العمال تحثهم على عدم الغياب، و تعتبره شيء غير مقبول لجماعة العمل غير الرسمية. أما الأقسام الأخرى بقية نسبة الغيابات مرتفعة لأسباب منها مشكلة الوصول صباحاً للعمل، و اختلاف العمال مع الإدارة و مشرفيهم حول نظم العمل، و دور المشرفين بصورة عامة في عملية الإنتاج أو أساليب الإشراف عليهم.³

- نظرية العلاقات الإنسانية (الكلاسيكية المعدلة): جاء من خلال دراسة "التون مايو" (1927-1932) حول مشاكل العمل، عقد مشروع تعاون بين شركة ويستركوترونك في (و.م.أ) مع بعض الأساتذة بجامعة هارفورد تحت إشرافه، كانت نتائج الدراسة التي أجريت في مصانع هاورثون سنة 1939 في مؤلفه بعنوان (الإدارة و العامل)، و هي دراسة و تجارب جاءت كبداية لجميع الدراسات المتعلقة بالجوانب الإنسانية.

¹ خالد عمر بن قفة، المصنع كتنظيم اجتماعي، دراسة للجوانب البنائية و الوظيفية لمصنع الغزل و النسيج بقسنطينة، رسالة ماجستير غير منشورة، القاهرة، 1988، ص 52

² عبد الله محمد عبد الرحمن. علم اجتماع الصناعي. مرجع سابق، ص 108

³ نفس المرجع، ص 108.

استطاع "التون مايو" أن يثبت "أن للاتصال تأثير قوي على العلاقات الاجتماعية و التفاعل بين رضى الأفراد و الدافعية للإنجاز ، إذ أثبت من خلال إحدى تجاربه أن للمقابلات الشخصية بين الإدارة و العمال أثر كبير في تلبية الاحتياجات الاجتماعية لهم، و أنه يمكن اعتبار الاتصال كوسيلة للمشاركة و بث روح التعاون في العمل و القيادة و اتخاذ القرارات.¹

"وكوسيلة لإقناعهم بآدميتهم، وكوسيلة لرفع كفاءة العمل و الرضا عنه. ، لقد التفت التون مايو الى أهمية الفرد في تسيير المؤسسة و الى التنظيم غير الرسمي للمؤسسة و العلاقات العفوية بين العمال و تأثير كل هذا على رضاهم في العمل و بالتالي أدائهم عن طريق اتصالاتهم.²

ترى مدرسة العلاقات الإنسانية أن الموظف السعيد هو موظف منتج. و قد تباينت الدراسات حول الاغتراب و الإنتاجية . لقد استطاع "التون مايو" أن يثبت أن للاتصال تأثير قوي على العلاقات الاجتماعية و التفاعل بين رضا و دافعية الأفراد في عملهم، إذ أثبت من خلال إحدى تجاربه ان للمقابلات الشخصية بين الإدارة و العمال اثر كبير في تلبية الاحتياجات الاجتماعية لهم و انه يمكن اعتبار الاتصال كوسيلة للمشاركة و بث روح التعاون في العمل و القيادة و اتخاذ القرارات و هذا عكس المفهوم السائد بأن الاتصال يكون من الأعلى الى الأسفل فقط، و كذا اهتم بشكل غير رسمي الاتصال كما اعتبر الاتصال وسيلة للتعرف على العالم الداخلي للعمل و للأفراد.³

لقد لفت "التون مايو" الى أهمية الفرد في تسيير المؤسسة و الى التنظيم غير الرسمي للمؤسسة و العلاقات العفوية بين العمال و تأثير كل هذا على رضاهم في العمل و بالتالي أدائهم عن طريق اتصالاتهم.

ب-2-المدرسة (السلوكية): ظهرت هذه المدرسة في السبعينيات و أوائل الثمانينيات من القرن العشرين بأفكار حركة التصميم التنظيمي لتحسين الحركة الاجتماعية التي تؤدي الى تحسين نوعية حياة العمل بالنسبة للعاملين في المجتمعات الصناعية. و يعد "دوجلاس ماكجوريجور" من بين أهم مؤسسيها حيث ادخل افتراضات مختلفة أطلق على المجموعة الأولى نظرية X و المجموعة الثانية Y هي:

ترى هذه النظرية كذلك ان دور القائد له أهمية بالغة في التنظيم مما يساعد من خلال قدرته و أسلوبه أثناء اتصاله بجماعة عمله عن طريق المراقبة له اثر كبير على التنظيم و هذا ما جاء به علماء النفس الاجتماعي الأمريكي منهم "ماغريغور McGregor" يعتبر التمييز بين النظريتين ان لكل نظرية سلوكيات اتصالية يتبناها المدراء بتطبيقها و بالتالي ترى:

¹ د. خليل محمد حسن الشماع ، نظرية المنظمة ، عمان ، دار ميسرة للنشر و التوزيع الاردن ط1، 2000، ص 47

² نفس المرجع، ص 47

³ د. خليل محمد حسن الشماع ، نظرية المنظمة ، نفس المرجع، ص 47

-نظرية (X) : أنه حسب التنظيمات التقليدية كثيرا من الناس لديهم كره فطري للعمل، لذلك من الضروري إجبارهم بدرجة معينة للتأكد من امتثالهم أثناء العمل. يرى ماجريجور أن هذه المبادئ تتفق مع مبادئ الإدارة العلمية.

رجع "ماجريجور" الى نظرية الدافعية (لإبراهيم ماسلو) التي تؤكد بأن هناك تدرجا هرميا للحاجات في مستويات تبدأ في القاعدة بالحاجات الفسيولوجية (الأولية) مثل الحاجة لطعام و الشرب، ثم الحاجة للأمن الذي يدفع الناس لتجنب الخطر، و بعدها الحاجة الى الانتماء للآخرين ثم تأتي الحاجة الى التقدير لكسب احترام الآخرين له، و أخيرا يأتي مستوى تحقيق الذات أي الرغبة في أن يصبح الفرد كل ما يمكن أن يكون.¹

كما وجد - قلة التفاعل بين العمال بحيث يظهر بشكل ضئيل اذ يتبع معظم المديرين لإتجاه الاتصال الهابط و اقتصره على بعض الرسائل و المعلومات البسيطة. و يقتصر الإتجاه الرأي الصاعد على صندوق الاقتراحات و شبكة الاتصال من خلال جماعات العمل غير الرسمية. كما يتم التركيز في عملية اتخاذ القرارات على جزء غير كاف من المعلومات الى جانب عدم وضوح هذا الجزء²

و بالتالي يتضح ان الاتصال في ظل نظرية X يخضع فيها الى سلطة القائد التقليدية يعتمد من خلالها في مراقبة العمال بتحفيظهم ماديا و ردعهم بالعقوبة، حيث يتسم الاتصال من خلال هذه النظرية بعدم الثقة و الخوف و سوء الفهم و سيادة مناخ غير صحي، مما يجعل افراد المنظمة ينظرون الى كل الاتصالات بعين الشك و الخوف. اما ما اعتمد عليه ماجريجور وفق نظرية ماسلو بحيث وضع ما كجريجور نظرية هي:

-نظرية (Y): التي تحاول حل المشكلات السلوكية التي تتعلق بالدافعية عن طريق صياغة مجموعة جذرية مختلفة من الافتراضات الاساسية هي: "ان العمل ليس مكروها من كل شخص، و ان الإجبار ليس دافع الوحيد للعمل، و من الممكن جعل الأهداف التنظيمية تشبع الدافع الأعلى للعاملين، و هو تحقيق الذات. كما ان سلوك المسؤول يعد نتيجة للثقة، و إن تجنب المسؤولية يعد بمثابة رد فعل للخبرات التي تنكر هذه المسؤولية. بالإضافة الى ان العمال يفضلون ممارسة الضبط الذاتي في العمل، و هو ما يظهر اذا سمح للعاملين بالمشاركة و المساهمة الفعالة في مشكلات التنظيم بطريقة تمكنهم من إشباع حاجاتهم نحو تحقيق الذات.³ «

"- تشجيع عملية التغذية العكسية من خلال إصغاء الإدارة للعمال .

¹د. طلعت ابراهيم لطفي، علم الاجتماع التنظيم، دار غريب لطباعة و النشر و التوزيع، القاهرة، 2007، ص-ص 107-108

²د. سعيد يسن عامر، الاتصالات الادارية، و المدخل السلوكي لها، دار المريخ الرياض، د.ت، ص، ص 261، 262

³د: طلعت ابراهيم لطفي، علم اجتماع تنظيم. نفس المرجع السابق، ص 108

اتخاذ القرارات في ظل مشاركة الأفراد في المنطقة. التواصل و التفاعل بين العمال بشكل دائم و خلق جو من الثقة و الأمان بينهم.¹

"حيث تهتم بمصدر السلوك العقلاني للقائد، و القائد الكفو هو الذي له القدرة على أن يحصل من جميع أفراد مجموعته على الجهود و التعاون الكلي فيما بينهم من أجل انجاز العمل المحدد لهم. وتقتصر السلطة و مراقبة القائد على العلاقة النوعية بينه و بين أعضاء مجموعته، أي هي علاقة اجتماعية تفاعلية تتشكل داخل التنظيم من أجل تحقيق أهدافه لضمان استمراريته"²

يرى "ماجربور" ان عمل الإدارة هو تطوير الإجراءات التنظيمية التكاملية مهتم بذلك بتطوير السلوك الإنساني و الاجتماعي. الإدارة لتستفيد من العلاقات الإنسانية و يمكن توجيهها بشكل أكثر دقة نحو تحقيق الأهداف التي حددها الإدارة، و لم يكن اهتمامه يتجه نحو خلق مجتمع يكون فيه الأفراد قادرين على تحقيق أنفسهم.

هذا يدل على وجود اثر واضح في خلق مناخ جيد للاتصالات و بث الثقة و التفاهم بين كافة الأطراف في ظل النظام المفتوح للاتصالات، إضافة الى خلق روح الألفة، الصداقة و هذا يقلل من تشبث العمال بالاتصالات غير الرسمية. من خلال تحسين الاتصال في العلاقة بين القيادة و الأفراد داخل التنظيم لأجل تحقيق أهداف المنظمة. و بالتالي فال اتصال هو مصدر سلوك عقلائي للقائد الكفو الذي له القدرة على الحصول على التعاون مع جماعته في العمل، معتمد على سلطة متسامحة من خلال الاتصال الجيد معهم لبناء علاقة اجتماعية تفاعلية تتشكل داخل التنظيم تخدمه و تخدم التنظيم.

ج-1- النظرية الحديثة في الإدارة (مدرسة النظم): انطلقت من حقيقة اعتبار المنظمة وحدة اجتماعية هادفة، و قد عرفت النظام بأنه " الكيان المنظم و المركب الذي يجمع و يربط بين الأشياء و الأجزاء التي تكون بمجموعها تركيباً كلياً موحد."³

"فالفرد عبارة عن مجموعة متفاعلة من الأجزاء و النظم الفرعية (كالجهاز التنفسي، والجهاز الهضمي...) التي يوجد بينهما تأثير متبادل و متكامل، و المنظمة ذاتها عبارة عن نظام يتألف من مجموعة من النظم الفرعية تتشكل بتكاملها للمنظمة (المنشأة) و هكذا، بالتالي يتضح بأن جميع الأنشطة الحياتية هي عبارة عن نظم متفاعلة و متغيرة، بعضها يمثل أجزاء من الكل و البعض الآخر يمثل كلا يضم الأجزاء."⁴

تعتبر المنظمة نظاماً مفتوحاً من العلاقات السائدة بين الفعاليات أو الأنشطة التي تقوم بأدائها، لضمان إستمراريتها يجب ان تتسم المنظمة بخصائص لتحقيق التفاعل مع البيئة الخارجية؛ حيث يتألف النظام من نظم فرعية

¹د. سعيد يسن عامر، نفس المرجع السابق، ص، 262

²د. بن عيسى محمد المهدي، مجلة العلوم الاجتماعية و الإنسانية، المركز الجامعي ورقلة العدد 1 سنة 1998، ص، 64، 63

³د. محمد قاسم القريوتي. نظرية المنظمة و التنظيم. ط3. دار وائل للنشر و التوزيع. 2008. الاردن. ص 83

⁴نفس المرجع. ص 83

المؤسسات الاقتصادية الوطنية و قانونها لتصبح مؤسسة تسيير اشتراكي. تعرف " المؤسسة في هذا المنهج بأنه يتكون مجموع ثرواتها من الاموال العامة و هي ملك للدولة و تسيير حسب مبادئ التسيير الاشتراكي"¹ و هذا بعد الإعداد لمختلف العناصر و المعالم الأساسية لخطط المؤسسة الاجتماعي و الاقتصادي و وضع الشروط الضرورية للمؤسسة الاشتراكية تحول هيكل المؤسسة الاقتصادية الوطنية و كذلك قانونها لتصبح المؤسسة مسيرة اشتراكية. للتخفيف من التفاعلات التي آلت اليها علاقة الادارة بالعمال، و دمج هؤلاء العمال في عملية التسيير قامت الدولة بإدخال تنظيم جديد و هو التسيير الاشتراكي للمؤسسات .

" الذي هو عبارة عن تنظيم شرع في تطبيقه في الجزائر في بداية السبعينات و ذلك بموجب مرسوم رقم 74/71 المؤرخ في 1971/11/16 و الذي يهدف الى تنظيم المنشآت العمومية و اشراك مجموع العمال بها في الادارة و التسيير ، و ان هذا التنظيم الجديد ليس مجرد اصلاح بل تغيير لكافة الجوانب الاقتصادية و الاجتماعية..."² . " فتتطلب التسيير الاشتراكي للمؤسسات ليس تقنية تسيير كما اعتقد البعض، بل هو نسق يرتكز على ايدولوجية و هي الايدولوجية الاشتراكية."³ و له مميزات في ما يخص الإنتاج و الهيكل التنظيمي أو مختلف أقسامها. "و يعتبر قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات بمثابة نقد لاذع و كبير للتكنوقراطية و لمرحلة التسيير الذاتي"⁴

— مفهوم التسيير الاشتراكي للمؤسسات:

"التسيير الاشتراكي للمؤسسات يعني مشاركة العمال في عملية إدارة و تسيير شؤون المؤسسة و اتخاذ القرارات اللازمة لمواجهة المشاكل التي تتعرض لها. و بالتالي هم ليسوا منتجون فقط بل مسيرون أيضا."⁵ و المؤسسة الاشتراكية تعرف " بأنها تلك المؤسسة التي يتكون مجموع تراثها من الأموال العامة، هي ملك للدولة التي تمثل الجماعة الوطنية و تسيير حسب مبادئ التسيير الاشتراكي"⁶

"التمثل في الملكية العامة لوسائل الإنتاج بهدف ازالة الفوارق الاجتماعية المضرة بالانسان و القضاء على الاستغلال في المجتمع. و تحقيق الرفاه المادي و تلبية رغبات الاجتماعية للأفراد و هذا لا يتم الا بالملكية الجماعية لوسائل الإنتاج حيث تتمثل الملكية للدولة بواسطة التأمين للمؤسسات الخاصة او انشاء اخرى بواسطة اموال الدولة.

¹ دادي عدون ناصر. اقتصاد المؤسسة. دار المحمدية العامة. ط2. الجزائر. 1998، ص 159

² د. علي غربي، العلاقات الصناعية في مجتمع المصنع، دراسة سوسيولوجية للعلاقة بين الصراع الصناعي ، التسيير الاشتراكي للمؤسسات بالشرق الجزائري، رسالة دكتوراه غير منشورة، القاهرة 1979 ص 151-152

³ Belloula (T) .de l'Organisation Sociale des entreprise. édition du parti Alger. P62

⁴ عشوى مصطفى، أسس علم النفس الصناعي التنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر 1992، ص 233

⁵ زغود علي، المؤسسات ذات الطابع الاقتصادي في الجزائر، الشركة الوطنية للنشر و التوزيع، الجزائر، 1984 .، ص 6

⁶ ناصر دادي عدون، مرجع سابق، ص 173

و الفرع الثاني يعتبر في ملكية تعاونية يضم صغار المنتجين مواردهم و جهودهم لاستغلال جماعي مشترك يتم توزيع عائده فيما بينهم.¹

يقول عبد اللطيف بن اشنهو " أن التسيير الاشتراكي للمؤسسات ليس لا تسيير ذاتيا و لا تسييرا مشتركا، إنه تجربة تحاول إبراز السلطة الاقتصادية للعمال داخل المؤسسة"²

يهدف هذا التسيير إلى إعادة توزيع السلطة في تسيير الاقتصاد و بالتالي تغيير توزيع القيم المنتجة .و لتحقيق الديمقراطية بمشاركة العمال في القرار داخل المؤسسة. يتم توزيع الدخل الوطني من خلال تحديد الأجور على أساس الخطط المركزية ، و التوجيه الاقتصادي للمؤسسات اذ تخضع لتأثير سياسات التنمية للدولة و التي تصدر من طرف المجموعة الحاكمة حيث تتميز هذه الخطط بالزاميتها للمؤسسات العمومية و هذه الأخيرة مسؤولة امام جهاز التخطيط على المستوى الوطني و امام الوصاية (الوزارة الجهة العمومية المراقبة) بتنفيذ خططها.

-تنظيم السلطة داخل المؤسسة الاشتراكية:

"نظام الادارة بالمؤسسة العمومية الموجهة في ظل النظام الاشتراكي كانت ملحقة لنظام الوطني للتخطيط و الادارة فهي اداة في يد الدولة لتنفيذ سياستها الاقتصادية و هذا لا يتم الا بواسطة توجيهات المركز و التي تصل الى المؤسسة عن طريق الادارة و الاجهزة الموفرة للاتصال بين الطرفين و هو شكل من التسيير يضمن اقصى عقلانية في استعمال الموارد الاقتصادية المختلفة، بالاضافة الى تسيير الموارد البشرية و تدخلها في التسيير الداخلي بواسطة هيئات قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات.

اذ يتم تنفيذ الخطط في شكل برامج سنوية و توجيهها و متابعتها بتدخل المستوى الأعلى للإدارة. الا أن هذه الطريقة من التسيير تغيب فيها استقلالية المؤسسة في نواحي مختلفة منها التشغيل و الأجور و الأسعار التي تكون تسيير لكن ليس للمؤسسة علاقة كبيرة بقرارات تسيير المؤسسة داخليا. مما نتج عنها اهمال النتائج او الارباح في المؤسسات."³

"يتكون الهيكل التنظيمي للسلطة في المؤسسة الاشتراكية من مجلس للعمال، مجلس إدارة، و مدير المؤسسة و لكل من هذه الهيئات مهامه الخاصة"⁴ نستعرضها فيما يلي:

أ) مجلس العمال :عن طريقه يمارس العمال تسيير المؤسسة إذ تنوب عنهم هذه الهيئة طبقا للصلاحيات التي يخولها لها القانون.

¹ دادي عدون ناصر. اقتصاد المؤسسة. دار المحمدية العامة. ط2. الجزائر. 1998، ص140

² بن آشنهو عبد اللطيف، التجربة الجزائرية في التنمية و التخطيط، بيروت، 1987، ص281

³ دادي عدون ناصر. مرجع سابق 1998. ص 141-142

⁴ BOUTEFNOUCHET mostapha, le socialisme dans l'entreprise, Editions. E.N.A.P, Alger, 1978 p219.

و الفرع الثاني يعتبر في ملكية تعاونية يضم صغار المنتجين مواردهم و جهودهم لاستغلال جماعي مشترك يتم توزيع عائده فيما بينهم.¹

يقول عبد اللطيف بن اشنهو " أن التسيير الاشتراكي للمؤسسات ليس لا تسيير ذاتيا و لا تسييرا مشتركا، إنه تجربة تحاول إبراز السلطة الاقتصادية للعمال داخل المؤسسة"²

يهدف هذا التسيير إلى إعادة توزيع السلطة في تسيير الاقتصاد و بالتالي تغيير توزيع القيم المنتجة .و لتحقيق الديمقراطية بمشاركة العمال في القرار داخل المؤسسة. يتم توزيع الدخل الوطني من خلال تحديد الأجور على أساس الخطط المركزية ، و التوجيه الاقتصادي للمؤسسات اذ تخضع لتأثير سياسات التنمية للدولة و التي تصدر من طرف المجموعة الحاكمة حيث تتميز هذه الخطط بالزاميتها للمؤسسات العمومية و هذه الأخيرة مسؤولة امام جهاز التخطيط على المستوى الوطني و امام الوصاية (الوزارة الجهة العمومية المراقبة) بتنفيذ خططها.

-تنظيم السلطة داخل المؤسسة الاشتراكية:

"نظام الادارة بالمؤسسة العمومية الموجهة في ظل النظام الاشتراكي كانت ملحقة لنظام الوطني للتخطيط و الادارة فهي اداة في يد الدولة لتنفيذ سياستها الاقتصادية و هذا لا يتم الا بواسطة توجيهات المركز و التي تصل الى المؤسسة عن طريق الادارة و الاجهزة الموفرة للاتصال بين الطرفين و هو شكل من التسيير يضمن اقصى عقلانية في استعمال الموارد الاقتصادية المختلفة، بالاضافة الى تسيير الموارد البشرية و تدخلها في التسيير الداخلي بواسطة هيئات قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات.

اذ يتم تنفيذ الخطط في شكل برامج سنوية و توجيهها و متابعتها بتدخل المستوى الأعلى للإدارة. الا أن هذه الطريقة من التسيير تغيب فيها استقلالية المؤسسة في نواحي مختلفة منها التشغيل و الأجور و الأسعار التي تكون تسيير لكن ليس للمؤسسة علاقة كبيرة بقرارات تسيير المؤسسة داخليا. مما نتج عنها اهمال النتائج او الارباح في المؤسسات."³

"يتكون الهيكل التنظيمي للسلطة في المؤسسة الاشتراكية من مجلس للعمال، مجلس إدارة، و مدير المؤسسة و لكل من هذه الهيئات مهامه الخاصة"⁴ نستعرضها فيما يلي:

(أ) مجلس العمال: عن طريقه يمارس العمال تسيير المؤسسة إذ تنوب عنهم هذه الهيئة طبقا للصلاحيات التي يخولها لها القانون.

¹ داداي عدون ناصر. اقتصاد المؤسسة. دار المحمدية العامة. ط2. الجزائر. 1998، ص140

² بن آشنهو عبد اللطيف، التجربة الجزائرية في التنمية و التخطيط، بيروت، 1987، ص281

³ داداي عدون ناصر. مرجع سابق 1998. ص 141-142

⁴ BOUTEFNOUCHET mostapha, le socialisme dans l'entreprise, Editions. E.N.A.P, Alger, 1978 p219.

الفصل الثالث: المنظمة الجزائرية و مراحل تطورها

ينتخب لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد ، و يتم انتخاب أعضائه بقائمة تعدها لجنة مكونة من ممثلي الحزب النقابة و الوصاية، و يتم انتخاب الرئيس كل سنة من قبل أعضائه و يتم إتخاذ قراراته بأغلبية الأعضاء الحاضرين تحت مراقبة الوصاية، و يتم حله أو تعليق نشاطه باقتراح من الوصاية أو النقابة أو الحزب و ذلك بإصدار رسوم في هذا الشأن .

شارك مجلس العمال مجلس الإدارة في الصلاحيات التي 150 المؤرخ في - 21 تخص القضايا التأديبية و الصحة و الأمن و قد جاء المرسوم 75 نوفمبر 1975 ليوضح مهام المجلس العمالية، و يقر بمبدأ إلزامية المديرية بإشعار رئيس مجلس العمال بخصوص مدى تطبيق اللوائح و التوصيات الصادرة عنه و كذا إبلاغه بكافة المبررات التي بالت دون ذلك و ينص المرسوم المشار إليه من جهة أخرى على تسعة مهام و هي:

- المشاركة في وضع مخطط المؤسسة و البرامج العامة للنشاطات.

- مراقبة تنفيذ المخطط و تسيير المحاسبة. - سياسة المستخدمين و التكوين.

- الشؤون الاجتماعية. - النتائج المالية. - تغيير الهياكل. - استشارة الخبراء.

- مراقبة التسيير. - تمثيل مجلس العمال لدى الهيئات الأخرى.

بالنظر إلى هذه الصلاحيات يمكن اعتبار المشاركة العمالية ذات بعد سياسي يندرج ضمن الرقابة الشعبية كم

الشأن بالنسبة لكافة المجالس المنتخبة و يشكل إطارا منظما يستجيب لمتطلبات بناء الاشتراكية¹

لكن هذه المجالس العمالية لم ترق إلى مستوى هذه التطلعات لأسباب نذكر منها:

- ممارسة السلطة التنظيمية في المجالس اقتصر على العمال المنخرطين في المنظمات الجماهيرية التي تخضع لرقابة

بجهة التحرير الوطني و هذا الشرط بالذات أبقى الكفاءات جانبا.

و من الناحية السوسيولوجية فإن تشكيل المجالس اعتمدت أساسا على الفئات المهنية الدنيا و المتوسطة ذات

ستوى ثقافي المتواضع مما انعكس سلبا على إسهام العمال في المجالات الحيوية للمؤسسة و انحصر النشاط في

الاجتماعي و التأديبي.

- تردد الإطارات في تحمل المسؤوليات اقترنت بصيغة نقابية لكون المجلس هو في الوقت ذاته مجلسا نقابيا يخضع

لانون الأساسي للإتحاد العام للعمال الجزائريين، و كون هذه الفئة ذات تطلعات برجوازية.

(-مجلس الإدارة: ينشأ هذا المجلس بقرار من السلطة الوصية، و يرأسه مدير المؤسسة و إلى جانب عدة

أعضاء، و ممثلين اثنين من العمال منتخبيين من طرفهم. يجتمع مرة في كل أسبوع كما يجتمع في الحالات الاستثنائية

من اختصاصاته:

- يقوم بتعيين ممثلين للإدارة في اللجان الدائمة للمؤسسة. ويعين ممثلي المؤسسة في المؤسسات الأخرى التي ترتبط بها بنشاطات معينة. كما يساهم في وضع مشروع القانون الأساسي للمستخدمين و جدول الأجور. و يقوم بممارسة مهام السياسية التجارية للمؤسسة و المهام الخاصة بالتمويل و الإنتاج و البيع و له اختصاصات مالية متعلقة بالمخطط الإقتصادي و الاستثمارات و المساعدات المالية و المصرفية. و يقوم بتنظيم و إعادة تنظيم الأجهزة التابعة للمؤسسة.

مما يستخلص من هذا المجلس هو أنه يمثل سلطة تنفيذية يحتل فيها المدير العام مكانة محورية باعتباره يتمتع بسلطة تقديرية كبيرة إذ يحق له إتخاذ أي قرار دون استشارة مجلس العمال و مجلس الإدارة.

هذه الهيمنة في ظل غلط تسيير إتسم بطابع المشاركة تعتبر تناقضا كبيرا مع مبادئ التسيير الاشتراكي، و بالتالي يصبح هيكل تدرج السلطات ينحدر من أحادية القيادة و يتضمن عمل المؤسسة ليس فقط باسم الدولة و لكن عبر نظام مراقبة الدولة للإطارات السياسية و للمهام الأساسية للمؤسسة.

ج- مدير المؤسسة: يتم تعيينه من طرف الدولة حيث يشغل منصب مدير المؤسسة، ورئيس مجلس الإدارة في الوقت نفسه. و يعتبر المسؤول الأول عن التسيير العام أي ممارسة السلطة التنظيمية و التسلسلية على الموظفين، و هو الناطق الرسمي و الممثل الأول للمؤسسة في جميع أعمالها، داخليا و خارجيا و يعتبر مسؤول أمام مجلس العمال في إدارته، فهو بالتالي يشرف على الهيئة التنفيذية بتطبيق كل القرارات المتخذة من القيادة الجماعية للمؤسسة.

صعوبات تطبيقه لعدم استقلالية السلطة التنظيمية الداخلية للمؤسسة عن السلطة الوصية.

- " المركزية و الوصاية، و نعتي بها الوظائف الإدارية في يد الوزراء، دون مشاركة الهيئات الأخرى. و بالتالي فالمؤسسة هي تحت سلطة وحيدة هي سلطة الدولة، و المؤسسة هي ملزمة بتطبيق التعليمات، حيث تحوز الوصاية على سلطات التوجيه و المراقبة، و نظرا لما تسببه المركزية من بطئ في التنفيذ، التي أدت إلى ظهور البيروقراطية بكل سلباتها و نقائصها."¹

" المنشأة لإستخدام موظفين دائمين و الإعتراض على خطة الإنتاج، بالإضافة إلى أن أموال المنشأة تكون تحت سلطة المدير، و أنه لا يخضع لسلطة لجنة التسيير، و لا للجمعية العامة للعمال فيما يخص عزله أو محاسبته على أموال المنشأة فهو تابع و خاضع لجهاز الدولة. عبد اللطيف بن آشنهو، بعض سلبات المركزية و المتمثلة في " أن بعض المؤسسات حاولت في الماضي السيطرة على عمليات التنمية و نشاطاتها السريعة، يجعل إتخاذ القرار في المؤسسة مركزيا إلى الحد الأقصى، و ذلك بمضاعفة مستويات السلم الإداري إلى أبعد ما تلتزمه الفعالية"²

¹ زغدود علي، المؤسسات ذات الطابع الإقتصادي في الجزائر، الشركة الوطنية للنشر و التوزيع، الجزائر، 1984، ص8

² بن آشنهو عبد اللطيف، التجربة الجزائرية في التنمية و التخطيط، بيروت، 1987، ص 281

كذلك إن نظام الوصاية، جعل علاقات المؤسسة مع الوزارات الأخرى و مؤسساتها، و علاقة المؤسسة مع المستويات الأخرى، في نفس القطاع يتم بواسطة الجهة الوصية، وكان هذا الوضع مصدرا للتراعات و الإنقطاعات في الإتصال و فوض في التسلسل الإداري¹

هذا الوضع خلف استياء لدى العمال، و أدى بهم إلى التكامل و الإهمال، و هكذا كان للسلطة المركزية و قراراتها تأثير سلبي على العمال.

غياب الهيكل التنظيمي يترجم صعوبة تشكيل المستويات السلمية الموجودة، و الشيء الذي يؤثر على مراكز السلطة الموجودة داخل المؤسسة، هذا الغياب للهيكل التنظيمي له نتائج وخيمة، كتعقد البنيات، و إتاحة الفرصة لوجود سلطة جد مركزية²

كانت المؤسسة الإقتصادية في هذه المرحلة هدفا أكثر منه وسيلة، و لذلك لم يحظ الجانب التنظيمي و الإداري بالاهتمام اللازم، إذ تميز هذا الجانب بعدم الانسجام بين العمليات الإدارية فلا وجود للاتصال بين المستويات الإدارية، و بالتالي انعدام التنسيق و التوجيه، و الرقابة، و هو ما جعل القرارات التي تتخذ على مستوى المؤسسة قرارات غير مناسبة.

نقص التكوين و التأطير لدى العمال أثر سلبا على عملية اتخاذ القرار إذ لازال الحال شبيهة بمرحلة التسيير الذاتي بالرغم من أن ميثاق و قانون التسيير الاشتراكي ينص على التكوين و التأطير، لكن في الواقع بقي الجهل و الأمية يميزان حياة العامل و حتى بعض الإطارات في الإدارة العليا، لم يكن لهم مستوى تعليمي يفوق المرحلة الابتدائية، و بالتالي فإن أغلبية القرارات الصادرة عنهم قرارات غير مناسبة إذ كانت مبنية على أساس التخمين و التقدير و الحكم الشخصي.

" فحضور للتوجيه المركزي أثناء المداولات الخاصة بمراحل الخطة بينها و بين الوصاية . فالهيكل المختص بالتخطيط و التنظيم في المؤسسة هو مجلس الإدارة تحت رئاسة المدير العام مع استشارة و تحصيل آراء مجلس العمال و بعض اللجان الدائمة الأخرى في المؤسسة."³ و كذلك نظام الموارد البشرية لم يتم تصرف المسؤولين بشكل عقلاني في سياسة التشغيل الوطنية مما نتج عنه صعوبة تحديد المنصب و تصنيف و تقييم العمال.

و للتخفيف من التراعات التي آلت إليها علاقة الإدارة بالعمال، و دمج هؤلاء العمال في عملية التسيير قامت الدولة بإدخال تنظيم جديد و هو التسيير الاشتراكي للمؤسسات (ت،إ،م) " الذي هو عبارة عن تنظيم شرع تطبيقه بالجزائر في بداية السبعينات و ذلك بموجب مرسوم رقم 74/71 المؤرخ في 1971/11/16 و الذي

¹ نفس المرجع، ص 285

² BOUYAKOUB Ahmed, La gestion de l'entreprise industrielle publique en Algerie, O.P.U, 1987, p136

³ دادي عدون ناصر. اقتصاد المؤسسة. دار الحمدي العامة. ط2. الجزائر. 1998. ص 160

" ان أول شيء كانت سلطة الدولة مشغولة به هو تحقيق الفعالية الاقتصادية و ذلك لتأمين السلطة الاقتصادية ، فملكية وسائل الإنتاج كانت تحت تصرف الدولة بواسطة الوزارات التابعة لها، وبالتالي المؤسسة لم تستطع تحقيق ملكيتها، بل المركز هو الذي يحدد سلوكيات هذه المؤسسة، و بالتالي استراتيجيات المؤسسة لا تتطور إلا بتطور إستراتيجية الدولة .

يمكن القول في الأخير أن المشاكل و الصعوبات المذكورة لها أثر سلبي على المؤسسة في تلك الفترة مما أعاقها على تحقيق أهدافها دون الوصول إلى تشكيل سلطة تنظيمية و اقتصادية، و إتخاذ قرارات رشيدة تساهم في تحقيق الأهداف التي سطرها قانون التسيير الاشتراكي لذلك أجبرت الدولة على دخول مرحلة أخرى من الإصلاحات كتجربة جديدة تحاول من خلالها تدارك النقص القائم في مجال التنظيم و التسيير." إن تجربة التسيير الذاتي للمؤسسات الاقتصادية كرست توجهها سياسيا لأن التقنيات المعتمدة للتنمية سادتها وعليها فكرة الايديولوجية الاشتراكية.¹ ان المؤسسات العمومية الجزائرية و بعد كل هذه المراحل التي مرت بها من 1962 الى 1980 لم تحقق الاهداف المرجوة.

لدى تطرقت لسلسلة من الإصلاحات منها التطهير المالي و اعادة الهيكلة ، الاستقلالية .

ثالثا: مرحلة اصلاحات المؤسسات العمومية في الجزائر منذ الثمانينات:

-التطهير المالي: هو عبارة عن شكل من أشكال تدخل الدولة من اجل تحسين الوضعية المالية للمؤسسة الاقتصادية العمومية عن طريق القضاء على العجز المالي و تعتبر عملية التطهير المالي العملية الاساسية المتضمنة المرسوم التنفيذي رقم 91-27 لوزارة الاقتصاد و المديرية المركزية للخزينة صادرة في 16 مارس 1991 الذي يحدد كيفية و شروط الخزينة العمومية لديون المؤسسات العمومية الاقتصادية. هو شراء جزء او كلي لديون المؤسسة و اعادة تكوين رأس مالها بإصدار ضمانات على جزء من القروض من طرف صناديق المساهمة او اي مؤسسة مالية مختصة، بهدف اعطاء التوازن المالي في تاريخ معين لتوفير الإمكانيات اللازمة لإحتياجات استغلال المؤسسة لتطويرها في السنوات التي تلي عملية التطهير المالي. لكن النتائج لم تكن مرضية و لم تحقق عملية التطهير المالي الهدف المرجو حيث كلفت الخزينة اموال باهضة.

-اعادة الهيكلة (1980): تعني في هذه المرحلة هي >> تقسيم المؤسسات العمومية الى عدة أجزاء تؤدي نفس الانتاج او الخدمات سواء في حيز جغرافي او في مناطق مختلفة من التراب الوطني ان اصلاح الهيكلية للمؤسسات العمومية في الجزائر دخل حيز التنفيذ من بداية الثمانينات وفق المخطط الخماسي هذا اصلاح الهيكلية للمؤسسات العمومية في الجزائر يهدف الى اضعاف اللامركزية على تسيير المؤسسات العمومية فكانت اعادة الهيكلة عضوية و اخرى مالية.<<²

¹د. محمد الصغير بعللي. تنظيم القطاع العام في الجزائر. (استقلالية المؤسسات). ديوان المطبوعا الجامعية. بن عكنون الجزائر. 1992، ص 18

²دادي عدون، مرجع سابق، 1991، ص 183

الأهداف الرئيسية للنظام ، و قابلية النظام على تحقيق الوحدة بين أعضائه، و في الأخير قدرته على المحافظة على الاستقرار و الانسجام.¹

"تحقيق و تهيئة الظروف الأساسية التي تساعد النسق الاجتماعي على البقاء و الاستمرار و التطور تبدأ منذ نشأة الطفل و تزويده بالمهارات و القيم التي يعتز بها المجتمع. و وجود لغة مشتركة تساعد على التفاهم و الاتصال بين أفراد و الجماعات. طريق توزيع الأدوار الاجتماعية على أفراد المجتمع و توزيع المكافآت و الحقوق على الافراد وفق طبيعة الواجبات التي يقومون بها." بحيث ان لكل النظم الاجتماعية (الأسرة، الجامع، الاحزاب... الخ) وظائف اجتماعية مهمة تساعد النظام على تحقيق أهدافه و طموحاته و تنتج في توازن و تكامل أجزائه البنيوية.²

يعتبر مؤلف المقال ان "تالكوت بارسونز" من أهم الرواد الذين تطرقوا لموضوع الأدوار الاجتماعية و القيم و موقعهما في البناء الاجتماعي، كما كان قد تطرق الى التوازن داخل تلك البناءات و يشير دكتور بن عيسى في إحدى مقالاته " بأن بارسونز يأخذ التغير على انه آلية من آليات الضبط الداخلي التي يقوم النسق الكلي في علاقته مع المحيط الخارجي، و بالتالي هناك تجاهل تام لنسق الفاعلين و لمدى قدرتهم على التأثير على هذا النسق لتغييره و تطويره..."³

كما جاء تعريف و التطرق للتنظيمات في المدرسة الماركسية المحدثه من جملة الذين اهتموا بالتنظيمات من الناحية السويولوجية "جيدنز، فيليب برنو... الخ

- "أ. جيدنز" ينفي التعارض المعتاد او على الأقل الذي يضمن الكثيرون انه دائم بين البناء و الفاعل، حيث يقول بأن مصالحهما تتقاطع، و انه يجب زرع فكرة التكامل بين الطرفين بدّل فكرة الصراع و التعارض كونه يستحيل على طرف السيطرة على الطرف الآخر مهما قوي و يبقى الطرف الأضعف محافظا على هامش من الحرية للمناورة ، هذا ما يجعل كل واحد منهما بحاجة للآخر.

- كما تطرق "فيليب برنو" الى المنظمات من خلال عملية التغير التي تتم بواسطة تدريب الافراد على قواعد عقلانية جديدة و هو الذي يتحدد من خلاله مصير المؤسسة ، اذن "المؤسسة تعتبر مكانا للتدريب على النماذج العقلانية الجديدة. ليس من المعقول تحجيم التغير في قرارات هرمية ، كما ينتج التغير من خلال خلق قواعد جديدة التي تسهم في تركيبة الفعل مع عدم إغفال التصورات الجماعية للفاعلين كتغيير نمط المكافأة هذا يؤدي لتغيير مما يجعل الفاعلون يبحثون عن نموذج جديد يمكنهم من أخذ مواقعهم مع الآخرين داخل التنظيم. حيث ينتج

¹ د. احسان محمد حسن، النظرية الاجتماعية المقدمة، دار وائل للنشر، ط1، الاردن، 2005، ص53

² د. احسان محمد حسن، النظرية الاجتماعية المقدمة، نفس المرجع السابق. ص54

³ د. بن عيسى محمد المهدي، ثقافة المؤسسة كموجه للسلوكيات و الأفعال في المنظمة الاقتصادية الحديثة. مجلة العلوم الاجتماعية و الإنسانية، العدد 01. المركز الجامعي ورقلة 1998. ص 149-150

نظام جديد للعلاقات. كما ان الفاعلين يستطيعون إنتاج التغيير بالانتقام او المماثلة لآكهم لا ينتجون التغيير كله."

بالتالي اي تغيير في قواعد التحكم يدفع الجماعات الى مراقبة نتائج ذلك من موضعها الاستراتيجي الهام و التصرف من خلال ذلك. هذا ما يشكل قواعد الاثنوميا "Les règles d'autonomie" التي تتعلق بإستراتيجية الجماعة و التي تضطلع بتكييف الفاعلين مع الإكراهات المطروحة. كما ينصح المسؤولين على انه في حالة اجراء التغيير في قواعد التحكم يجب ان يأخذوا بعين الاعتبار قواعد الاتونوميا الخاصة بالجماعة و محاولة خلق توافق بين الاثنين، اي التفاعل يتم تحت رقابة النسق للحفاظ على التوازن و الاستقرار، كما يبقى الصراع بين التنظيم و الفاعلين ليحدث التوازن.

هـ- المدرسة التفاعلية: يرى أصحاب النظرية التفاعلية انه "يتم داخل النسق علاقة تفاعلية بين الأفراد، خاصة بين العمال و القادة داخل التنظيم"¹.

- "ج. قوفمان" في دراسته للمؤسسات الشمولية من الناحية التفاعلية: وجد من خلال دراسته لمؤسسي السجون و المصحات العقلية ماهي الا تنظيمات او انساق مغلقة نسبيا "يظهر فيها انماط التفاعل الاجتماعي التي تعكس جوانب اخرى من التمثيل المسرحي"، الذي تطرق له قوفمان في أطروحته العامة المسماة بـ "فريق المسرح" حيث وجد من خلال دراسته ان التفاعل يتم عبر مناطق ثلاث هي المنطقة الأمامية التي يرتدي فيها الممثلون الأقنعة، - و المنطقة الخلفية و هي التي يتخلص فيها الممثلون من أقنعتهم المصطنعة، اما منطقة الخروج و هي التي يرجع فيها الأفراد الى أنفسهم كالتكلم عن ذواتهم.

و تختلف هنا عملية التفاعل إذ تجبر أعداد كبيرة من الأفراد على العيش في مكان واحد تحت سيطرة واحدة. كما يخضع الأفراد الى سلطة جديدة و نظام رقابي و ضبط صارم و هذا ما يحدث داخل المؤسسات الصحية العقلية التي تظهر بها نوعان من الضبط الذي يعكس نوعية التفاعل الداخلي، هناك المرضى و التلاء يشعرون بالدونية و أيضا وجود هيئة المراقبة او المستشفى التي تشعر بالفوقية او صحة الموقف بالتالي فإن المسافة الاجتماعية بين الفئتين تكون مرتبطة بالطابع الرسمي و تمتلك هيئة المستشفى القوة و السيطرة فوق الطبقة الاخرى و هذا يعكس نمط من التفاعل الرمزي.

كما عالج ج. قوفمان طبيعة الأدوار و علاقتها بالحرية، يسعى الفرد لمزيد من الحرية و الاستقلالية خلال القيام بأدواره التقليدية، مبرز هنا قوفمان بين طبيعة الادوار النمطية "المثالية" و الحقيقة الواقعية و تحديده لنوعية الموقف و الأداء الذي عن طريقهما يتم قيام الفرد بأداء مثل هذه الأدوار، كما أن الفرد يسعى بقيام مجموعة من الأدوار في ظرف معين دون ان يكون هناك تميزا واحدا بين ما حدده سابقا بين الادوار المثالية و الحقيقية مثل العلاقة الظاهرة

¹ د. بن عيسى مجلة العلوم الاجتماعية و الانسانية المركز الجامعي ورقلة العدد 1 سنة 1998 ص، ص 63-64

و العلاقة الكامنة بين الرئيس و المرؤوسين و نوعية المواقف و الأداء و الأدوار التي يقوم بها خاصة المرؤوسين تجاه مرؤوسيهـم في حالة غيابهم او في حالة وجودهم.¹

حيث تتمثل خصائص المؤسسات الشمولية في ما يلي:

العيش تحت سلطة واحدة و الرفقة المباشرة بين الجميع و لا يوجد اي شك او وهم لدى جميع التـلاء فيمن يحكم المؤسسة.

طبـقية الشعور هناك شعور سلطـتي السجن و المصـحة بالفوقية، و شعور المرضى و التـلاء بالدونية و الذنب. كما يتعرض التـلاء الى موت مدني و ذلك بفقدانهم اعلـى حقوقهم المدنية.

التـان تعتبران الأكثر تضيقا و ضبطا للأفراد المتفاعلين ضمنها، لاحظ قوفمان ان الفاعلين بقوا محافظين على استقلاليتهم الذاتية "l'autonomie" و كذا على هامش من الحرية . ذلك الهامش باقي حتى و إن أرادت الإدارة تقليصه او التخلص منه.

و يعقب دكتور بن عيسى "على وجوب النظر الى الفرد على أنه منظم لسلوكه الواقعي في علاقته مع الأدوار القائمة، و ان الإنسان يتجه دائما الى الحرية حتى في أصعب الظروف و يمكن ان يستعمل أية وسيلة تتاح له للحصول على هامش من الحرية."

"حيث يتكيف الفرد و يندمج و يتكيف و لا يندمج و يصارع الروتين فينتج التغير."

- ينتقد "كروزي" الكلاسيكيين في أن سلوك العامل ليس سلوك اقتصادي محض ، "بل هو سلوك استراتيجي يقوم على تدعيم مراكز القوة لاستعمالها في علاقته التفاوضية لأجل الدفاع على المكاسب الحالية و الحصول على مكاسب اخرى جديدة ، اي تصرف العامل داخل المنظمة ليس ان يأخذ بقدر ما أعطى بل يتصرف معها حسب المكانة الاستراتيجية التي يحتلها داخل المنظمة.

-و حسب قدرته على استغلال هذه المكانة الاستراتيجية لأجل تحقيق الأهداف التي يراها هو انطلاقا من هذه المكانة الاستراتيجية.²

-و- نظرية التحليل الاستراتيجي: ميشال كروزي يرى خلال دراسته للتنظيم انطلق من النموذج البيروقراطي القائم على تدرج هرمي للسلطة و علاقات القوة بين القائد و الأعضاء. انه من خلال نظرية الاختلال الوظيفي للبيروقراطية يرى كروزي " أن التنظيم البيروقراطي من خلال مميزاته و خصائصه الأساسية أدى لوجود الحلقة المفرغة التي تتعلق بالاستقرار الذي ينتج عن السلطة و الشخصية"³، ان التنظيم البيروقراطي هو تنظيم لا يقدر

¹د.عبد الله محمد عبد الرحمن.علم الاجتماع الصناعي. النشأة و التطورات الحديثة.دار المعرفة الجامعية للنشر و التوزيع، 2006. بيروت.ص 186-187

²د.عبد الله محمد عبد الرحمن.علم الاجتماع الصناعي. النشأة و التطورات الحديثة.دار المعرفة الجامعية للنشر و التوزيع، 2006. بيروت.ص 186-187

³ Michel Crozier ,Erhard Fiedberg.l'Acteur et le Système. OPCIT,P.P.41-42

على تصحيح سلوك الفرد، تعلم الخطأ¹ أراد معرفة كيف يتم التوقع داخل النسق بشكل فعلي ملموس للفاعلين، حيث ينتج الاتصال داخل التنظيم حسب تحليل نظرية التحليل الاستراتيجي م. كروزي، من خلال نظريته للمنظمة هي "تفاعل بين الأفراد تسمى اللعبة الاستراتيجية".

"قيام الفرد أو الفاعل اجتماعيا بشكل غير مباشر في إنتاج للقوة (السلطة) داخل التنظيم"²

فسلوك الفاعل هنا ملموس و واقعي بحيث يتكيف بشكل ايجابي مع العوائق التي استطاع ان يدركها من خلال نشاطه داخل المنظمة ، كما ان الرهانات حسب هذه المقاربة تتمثل في كل ما يشكل اهمية يريد الفاعل ان يحافظ عليها او يحصل عليها من الادارة (المنظمة) من خلال الوضعية المهنية و العوائق التي تنتجها له المنظمة و الفاعل يكون مدركا لأهمية و مستوى العوائق ."³

بالتالي فسلوك الفاعل حسب هذه المقاربة نتاج عوامل كالوضعية التنظيمية و خصائصها و العوائق التي تنتجها المنظمة التي يدركها الفاعل تشكل رهانات يناور بها لتشكيل سلطة لديه التي تتم من خلال استراتيجيات منها:

- الإستراتيجية الدفاعية: يعتمدها الفاعل للمحافظة على مكانه في التنظيم فيستعمل رهاناته للمحافظة على الوضعية التنظيمية لبقائه في النسق في مركز قوي في علاقة تفاوضية مع المنظمة.

- الإستراتيجية الهجومية: "من خلال وضعية التنظيم يبنى الفاعل إستراتيجيته الهجومية للحصول على مكاسب او الزيادة في الحصول على ذلك.

- الاستراتيجية الاستثمارية: التي نجدها في اغلب التنظيمات ، حيث يكون المقابل بعدي على المدى المتوسط او الطويل فهذه الاستراتيجية هي سلوك اختياري للفاعلين الذين هم في وضعية مهنية تتضمن إمكانية المكافأة المستقبلية كالحصول على ترقية مهنية بالنسبة للإطارات حيث يقوموا هؤلاء الإطارات بسلوكات آنية تترجم إستراتيجيتهم المستقبلية بالتالي نجد المؤسسات الاقتصادية او التنظيمات المختلفة في تسييرها للموارد البشرية تعتمد على آلية المسارات المهنية او المخططات المهنية ، بالتالي فسلوك الفاعلين هنا في علاقتهم بالمنظمة تحكمه و توجهه الإستراتيجية التي ينوونها و يشكلوها الفاعلين انطلاقا من الموارد و العوائق التي تتضمنها الوضعية التنظيمية التي يعيشونها لأن هؤلاء يتمتعون بدرجة من الاستقلالية مهما كانت صغيرة.⁴

و إن أهداف الفرد ليست بالضرورة مطابقة مع أهداف التنظيم، حيث ان الفاعل يتميز بدرجة من الاستقلالية و الحرية داخل المنظمة. كما ان الضوابط الرسمية (التنظيم البيروقراطي) يعيق إستراتيجية الفاعلين داخل

¹ IBD P187

² Michel crozie. Le Phénomène bureaucratique. Chicago Université Presse. 1964. P 162

³ د. بن عيسى محمد المهدي، مجلة العلوم الاجتماعية و الانسانية، المركز الجامعي ورقلة العدد 1 سنة 1998

⁴ بالتصرف د. محمد المهدي بن عيسى. علم اجتماع التنظيم. من سوسيولوجية العمل الى سوسيولوجية المؤسسة. ط1. مطبعة امبابلاست. الجزائر. 2010. ص ص 28-31-32

المؤسسة ، فكل فاعل يستغل الإستراتيجية المناسبة حسب (سلطته و قدرته) في النسق ، و على هذا الأساس تكون السلطة قائمة على العلاقات التبادلية بين الفاعلين ، مما يجعل الفاعل يتحكم من خلال سلطته في استغلال منطقة الإرتياب كإستراتيجية التي تحدث داخل أي نسق و تجعل له مكانة في النسق لا يمكن الاستغناء عنه، و بالتالي يحقق الفاعل التوازن و أهدافه في التنظيم.

حيث يقوم الأفراد داخل التنظيم بإنتاج نسق من القواعد و التي يتفاعلون من خلالها بشكل واقعي و ملموس مما يجعلهم ينتجون نسق واقعي ملموس و هو ليس بالضرورة خاضع للرسمية و التنظيم الرسمي، اي هو نتيجة العلاقة التبادلية بين الفاعلين داخل النسق.

كما يتم التحالف بين الفاعلين، حيث يتم اختيار الفاعل مع من يتفاعل و مع من لا يتفاعل معه. رغم انها ظرفية هذه العلاقات حسب مصلحة الشخصية و الاستراتيجية فهي قائمة على تفاعل الفاعلين لإنتاج علاقات تخدم المصلحة الشخصية. يتم داخل النسق الفعلي الملموس اذ يخضع الأفراد (الفاعلين) لإستراتيجية و يخلق من خلالها ديناميكية و تفاعل داخل النسق حسب إستراتيجيته لأجل تحقيق التوازن والمحافظة على مكانته و تحقيق اهدافه. كما ان "اي فريق من الفاعلين قد يتنازل للحفاظ او توسيع منطقة الارتياب على الآخرين، اذ يجب ان تكون له نسبة من السلطة، لمحاولة إنهاء عملية استغلاله من الفاعلين الآخرين في النسق و قبول استغلاله بنفس المستوى للسلطة او ضمانات... من الأحسن الانسحاب اذا لم يوجد خيار للتفاوض"¹

III-3- التنظيم الرسمي : "يقوم التنظيم في شكله الرسمي على أساس الوظائف التي يؤديها الأعضاء و المراكز التي يشغلونها داخل المنظمة او المؤسسة. فنجد ان سلوك كل عضو في المنظمة يحدده مركزه الرسمي و العلاقات الرسمية . و يشترك أعضاء الجماعة الرسمية في أداء نفس العمل او يشغلون نفس الوظيفة"². حيث تقتضي مرحلة تعقيد التنظيم الى وجود تقنيين لأساليب و إجراءات العمل و تنميطها بشكل يضمن سلوك العاملين. لتجنب تفاوت أشكال الخدمة من شخص لأخر. لتفادي التعامل مع المتعاملين بالمؤسسة الى اعتبارات شخصية و مصلحة. كما "ان الرسميات هي عبارة عن التصرفات بناء على نسق مستقر نسبيا من القواعد و اللوائح التي تحكم و تنظم قرارات الفرد و اعماله."³

"التنظيم الرسمي (البيروقراطي) لا يتأثر بالأساس التكنولوجي للعمل و لا يتأثر بالقيم الشخصية و الاجتماعية للأفراد الذين يقومون بإدارتها او بالأفراد الذين يمتلكونها، فالتنظيم الرسمي دائما تنظيم عمدي و مقصود."⁴

¹ Michel crozie. Le Phénomène bureaucratique. OPCIT . P156

² د. طلعت ابراهيم لطفي. علم اجتماع تنظيم. نفس المرجع السابق، ص 42

³ نفس المرجع، ص 147

⁴ د. محمد عبد المولى الدقس، علم الاجتماع الصناعي. ط1. دار مجدلاوي للنشر و التوزيع. 2005. الاردن، ص 136

يذكر "روثلز برجر" F.Roethlisberger و "ديكسون" W.Dichson ان التنظيم الرسمي هو التنظيم المكتوب على الورق، اي العلاقات المنطقية التي تحددها القوانين و السياسة المعمول بها داخل التنظيم¹ عند تحليل التنظيم الرسمي للمؤسسة يمكننا التمييز بين ثلاث صور للتشكيلات التنظيمية للمؤسسات المختلفة على النحو التالي:

-التنظيم الوظيفي: و ينشأ عن تباين الوظائف و تقسيم العمل و التعاون داخل المؤسسة، و هذا التنظيم هو تنظيم موضوعي يعتمد على تقسيم العمل وفقا لأهداف المؤسسة و برامجها. يكون تقسيم العمل وفقا لنوع الخدمة التي تؤديها المؤسسة .

✓ التنظيم التسلسلي (التدرجي الهرمي للسلطة): و ينشأ عن تباين نطاق السلطة الذي لا يمكن الاستغناء عنه في أية مؤسسة، و هو تنظيم يعتمد على التدرج الإداري و تسلسل القيادة. حيث تتركز السلطة في قمة الهرم الإداري ثم تتدرج رأسيا الى الوحدات الإدارية المختلفة في المستويات الأدنى، مما يسهل عملية الرقابة على العاملين فيها. كما يؤكد هذا المبدأ ضرورة وجود مرجعية إدارية واضحة أمام العاملين ، بحيث تكون خطوط السلطة واضحة. سواء كان الأسلوب المتبع أسلوب المركزية أو اللامركزية.

تعكس هذين الأسلوبين مدى حصر الحقوق القانون في اتخاذ القرارات في قمة الهرم الإداري (المركزية)، أو كونها موزعة بين اعتبارات المستويات الإدارية المختلفة حسب أهمية القرارات و كلفتها من بين اعتبارات أخرى (اللامركزية).²»

ينظر فيبر الى أن سلوك الأفراد داخل التنظيم هو سلوك محدد عن طريق الأوامر الصادرة من الرؤساء داخل التنظيم .

- من مبادئ التنظيم الرسمي: كذلك منها

أ- مبدأ تفويض السلطة أي إعطاء الحق في اتخاذ القرارات الهامة للمستويات الأدنى بقدر الإمكان.

- تفويض السلطة عند سلزنيك: يرى فليب سلزنيك (P.Selznick) « أن البيروقراطية تواجه دائما الحاجة الى تفويض السلطة للأنساق الفرعية داخل التنظيم ، نظرا لتعدد مهام الإدارة ، و تعدد مسؤوليتها.³ » يرى جولدنر ان تفويض السلطة " يؤدي لزيادة تخصيص و كفاءة الأفراد لكن يؤدي من جهة اخرى الى انخفاض او حدوث أهداف غير متوقعة تؤدي لعدم تحقيق أهداف التنظيم العامة."⁴

ب- مبدأ وحدة الأمر او الرئاسة اي ألا يكون الشخص مرؤوسا لأكثر من شخص واحد.

¹د. طلعت ابراهيم لطفي. علم اجتماع تنظيم، نفس المرجع السابق، ص 43

²د. محمد قاسم القريوتي. نظرية المنظمة و التنظيم. نفس المرجع السابق، ص 52

³د. طلعت ابراهيم لطفي، علم اجتماع تنظيم، نفس المرجع السابق، ص 159

⁴د. محمد علي سالم. نظرية التنظيم. نشر و توزيع دار البداية، ط 1. 2009. الاردن. ص 72

- نطاق الاشراف: عند جاردنر و مور يذكروا ان البناء التنظيمي يأخذ شكلين للإشراف:

الشكل الاول: يمثل التسلسل الضيق الطويل، يقوم على أساس نظرية نطاق الضبط او التمكن او الإشراف على عدد من المرؤوسين يشرف عنهم رئيس واحد.

كما تذهب نظرية نطاق الإشراف « هذا ان النطاق يتعين أن يكون ضيقا كلما صعدنا الى أعلى في البناء التنظيمي حتى يصبح أقل ما يمكن في مستوى الادارة العليا. ثم يتسع هذا النطاق تدريجيا كلما هبطنا الى أسفل في الهيكل التنظيمي.¹ »

الشكل الثاني: من أشكال البناء التنظيمي يقوم على افتراض يذهب « انه يمكن أداء العمل على نحو أكثر كفاءة، إذا ما منح العاملون قدرا أكبر من التحرر في أداء هذا العمل، و المشاركة في اتخاذ القرارات » كما « ان منح العاملين قدرا أكبر من التحرر في أداء العمل، يسمح بتوسيع نطاق الإشراف ، أي يسمح بزيادة عدد المرؤوسين الذين يمكن ان يشرف عليهم رئيس واحد.² » يستخلص جاردنر و مور على ان غط الإشراف في المستويات الدنيا يتأثر بشكل البناء التنظيمي، فالمشرفون المباشرون يشغلون مكانة دنيا في التسلسل الإداري للتنظيم. مما يجعل أنماط سلوكهم محكومة بسياسة الإدارة و توجيهاتها مما يؤثر البناء التنظيمي الذي تعده الإدارة يؤثر في أنماط الإشراف القائمة داخل التنظيم.

- فط آخر للإشراف هو الاشراف الموجه للإنتاج: إذ يرى ليكورت « أن المشرف يهتم هنا بإنجاز العمل و أدائه أكثر من اهتمامه بجماعة العمال. وهنا يحاول المشرف تحقيق الأهداف الرسمية، دون ان يمنح المرؤوسين اهتماما شخصيا. » خلص ليكورت « أن المشرف الذي يوجه إشرافه للعمال يكون أكثر فاعلية و يستطيع أن يحقق إنتاجية عالية تفوق تلك التي يحصل عليها المشرف الذي يعني بالإنتاج و إنجاز العمل في المحل الاول.³ »

- عملية الإشراف: إن العمل في جماعات له أهمية بالغة لكن هته الجماعة بحاجة إلى من يأخذ بيدها ، و يرفع شأنها ، و نقل اهتماماتها ، و تطوير مهاراتها لذا وجدت عملية الإشراف و وجد المشرف ، فما هو الإشراف. "الإشراف هو عملية تعليمية يتحمل فيها شخص مزود بالمعلومات و المهارات المناسبة المسؤولية في تدريب شخص أقل منه علما و مهارة. " ⁴ و أيضا هو " إثارة الاهتمام نحو كل فرد في عمله أخر أكثر صلاحية له أو فصل من لا و القيام بتصويت أخطائه و نقله إلى عمل يجديه الامتداح " ⁵ . إذن فعملية الإشراف هي تعليمية مزودة بسلطة أي أنها نوع من القيادة . فهي ذات طابع إداري و تعليمي.

¹ د. طلعت ابراهيم لطفي، علم اجتماع تنظيم ، نفس المرجع السابق، ص 161

² نفس المرجع ، ص 161

³ نفس المرجع، ص ص 163-164

⁴ د. فهمي محمد سيد . طريقة العمل مع الجماعات ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ، ج 3 ، بدون سنة نشر. محمد سيد فهمي . بدون سنة نشر ، ص 116

⁵ عنصر يوسف، الإشراف في الخط الأول واثاره على الإنتاج، مذكرة لنيل دبلوم الدراسات المعمقة، معهد علم الاجتماع ، قسنطينة ، 1983 ص 13

أما الذي يقوم بعملية الإشراف هو المشرف و يعرف اخبرين لتحقيق أهداف معينة. بأنه >> الشخص القادر على التأثير في أشخاص اخرين.¹ «

و كذلك هو " الشخص المسؤول عن او الذي منحت له قيادة رسمية بصرف النظر عن مركزه ، فهو الشخص الذي له صفتان : صفة الرئيس الذي يشرف على غيره وصفة المرؤوس الذي يشرف عليه (.غيره²). " وظائف الاشراف هي "وظيفة إدارية و تعليمية ، توجيهية ، الريادة الثانوية ، و الوظيفة التقويمية ، و كل هذه الوظائف متداخلة و متساندة و لا يمكن الفصل بينها³ ". "

فالمشرف أثناء أدائه لعمله لا يمكنه التحلي عن أحد هذه الوظائف ، فهو يؤدي وظيفة إدارية من خلال شرح القانون الداخلي للمصنع فهو الإدارة أمام العمال ، و يقوم بوظيفة التعليم من خلال تزويد العمال بطرق أداء العمل و توجيههم و يضمن نموهم المهني.

و هنا يؤدي وظيفتين التعليم و التوجيه ، أما وظيفة الريادة فهي قيادة الجماعة و ما لها من تأثير و أخيرا الوظيفة التقويمية التي بموجبها يقيم المشرف عليه و نفسه فعن طريق التقويم يتبين نجاعة الطريقة و كذلك مدى التقدم المحقق.

و يجب ان يكون عدد الافراد التابعين مباشرة للمنفذين محدودا و يحدد اورفيك انه لا يمكن ان يشرف رئيس او مشرف على العمال على اكثر من 5 او 6 من المرؤوسين الذين تتشابك اعمالهم و تتداخل.

(ج)- مبدأ الرقابة من خلال فصل عمليات الرقابة في وحدات غير وحدات التنفيذ.

- التعاون: فيليب بيرنو " F.Berneu " الذي تطرق الى "أن أسباب الرضى هو العقلانية الأدوات و الشرعية التي يمكن تسميتها بالنفوذ الإنتاجي إذ يجب ان نعي جيدا توجه الفاعلين في الإنتاج مع إدراكهم للفاعلية الشاملة للتقنية ، عرج على الدراسة الامبريقية التي أجراها مؤخرا " بيلانجير " التي استخلص منها ان التنظيم الآلي للعمل و التعاون لا يتعارضان أبدا، مع الحفاظ على المسافة الاجتماعية التي تفصل الأجراء عن الإداريين. و قد لاحظ بيلانجير ان السلوك التعاوني موجود رغم ان سمة التنظيم هي صراعية ، اذ يقترح صاحب هذه الدراسة ان تترك الكفاءات تعمل دون إشراف لصيق و قسري. لكن النقد الذي عرفته هذه الدراسة حيث توصل "بولتاتسكي و شيايللو" الى ان الأجراء لا يستطيعون العيش خارج علاقة الهيمنة و هم غالبا في دور المهيمن عليهم."

III - 3-1- القيادة التنظيمية: حظيت القيادة داخل التنظيم بإهتمام علماء الاجتماع التنظيمي و السياسي لعدة اعتبارات من اهمها الدور الذي تؤديه القيادة في التنظيم و مدى تأثيرها على فعالية و كفاءة التنظيمات .

¹ زردومي أحمد .ثقافة المصنع ، رسالة دكتوراه ، معهد علم الاجتماع ، قسنطينة ، 1991 ص 234

² يوسف عنصر ، نفس المرجع ، ص 17

³ د. محمد سيد فهمي ، مرجع سابق ، ص 127

- مفهوم القيادة: مفهوم القيادة تطور مع تطور الزمن فهو يختلف اختلافا جذريا عما كان سائدا ، فاليوم القيادة موجودة في كل المجالات من عسكرية و صناعية و إدارية و اجتماعية ، و بالتالي تطور دور القائد من التسلط إلى التنسيق مع الآخرين و أخذ آرائهم و التفتح لانتقاداتهم و ملاحظاتهم.

يرى (فيدلر) F.E.Fiedler « أن القيادة هي عملية التأثير في الآخرين بهدف أداء عمل مشترك. تتطلب هذه العملية أن يقوم شخص ما بتوجيه أعضاء الجماعة على إنجاز عمل معين. فالقائد قد يستخدم قوة مركزه لفرض الإذعان، أو قد يحاول إقناع أعضاء جماعته بتنفيذ أوامره.¹ »

يعرف القائد انه " هو الشخص الذي يكون تأثيره في أعضاء جماعته اكبر من تأثير اي واحد منهم ، و ذلك من حيث هدف الجماعة . و من حيث تحديد هذا الهدف.² "

اما زكي محمود هاشم فيعرفها بقوله " ان مصطلح القيادة يشير إلى العملية التي يقوم بواسطتها الفرد بالتوجيه أو بالتأثير في أفكار أو مشاعر أفراد آخرين أو في سلوكياتهم هي مهارة تركز على الخصائص الشخصية³ "

كما يعرفها إيتزيوني ETZIONI "القيادة من أجل إحداث التبعية الطوعية للمرؤوسين داخل مجال واسع من المواضيع"⁴ من خلال هذين التعريفين نستنتج أن القيادة تحتوي على بعدين، التوجيه و التأثير على المرؤوسين لتوجيه جهودهم من أجل تحقيق الأهداف المطلوبة ، و طريقة هذا التأثير تختلف من قائد لآخر تبعا لإيديولوجيته و أسلوبه القيادي.⁵

أ) - أنماط القيادة: "القيادة في التنظيمات تتخذ شكل وظيفي حسب التدرج الهرمي يقف على قمته رئيس مجلس الإدارة. تأثيره واضح على المنشأ و على العمال. و في قاعدة التدرج الهرمي يوجد العمال و بين القمة و القاعدة هناك مستويات قيادة وسطى، منها المشرفون وهم الذين يشرفون بشكل مباشر على عدد محدود من العاملين و عادة المشرفون قريبين من العمال زمانيا و مكانيا.⁶ صنفنا القيادة الى ثلاث أنماط أو أنواع هي:

¹د.طلعت ابراهيم لطفي، علم اجتماع تنظيم، مرجع سابق، ص 74

²د.عبد الله محمد عبد الرحمن. علم اجتماع الصناعي، مرجع سابق، ص 93.

³بوعباس مراد، العلاقات الإنسانية في المؤسسة الجزائرية ، رسالة ماجستير ، جامعة الجزائر 1992 ، ص 135

⁴ COLLERETTE Pierre, Pouvoir, Leadership et autorité dans les organisation presse 2 de l'université du Québec, 1995, p1154.

⁵الطبيب محمد رفيق، مدخل للتسيير، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1995 ، ص 189

⁶د.حسين عبد الحميد احمد رشوان. علم اجتماع الصناعي ، دار النشر و التوزيع المكتب الجامعي الحديث. 2005. الاسكندرية. ص 96

1- القيادة الديمقراطية: نجد هنا « أن القائد لا يصدر الأوامر إلا بعد مشاورة الجماعة، و يأخذ في اعتباره أن السياسة ترسم في مناقشة جماعية و عن طريق تقبل الجماعة لها، و يشارك القائد في الجماعة اعتبار أنه عضو فيها. إذ يعمل القائد هنا على مشاركة الرؤوسين دائما في عملية اتخاذ القرارات و الاعتماد على أسلوب المناقشة و الإقناع.¹ »

2- القيادة الأوتوقراطية: نلاحظ من خلال هذه النظرية الى « أن القائد يصدر الأوامر التي يجب على الرؤوسين طاعتها، و يحدد سياسة الجماعة دون الرجوع إليها او مشاورتها، و لا يعطي أي معلومات تفصيلية عن خطط المستقبل، بل يخبر الجماعة ببساطة عن الخطوات الحالية التي يجب عليهم إتباعها، و يبقى بعيدا عن الجماعة في معظم الأوقات. في هذا النمط لا يعمل القائد على مشاركة الرؤوسين في اتخاذ القرارات و تتضح علاقات السيطرة على الرؤوسين.² »

3- اما القيادة الفوضوية: التي نادرا ما نجدها، « حيث يتيح القائد الحرية الكاملة لأعضاء الجماعة في اتخاذ القرارات. فالقائد لا يقود و إنما يترك الجماعة لنفسها كلية، و لا يشترك مع أعضائها في اتخاذ القرارات.³ »

(ب) - نظريات القيادة: منها نظرية السمات و نظرية الموقفية و أخيرا نظرية التفاعل.

- نظرية السمات : « ترجع القيادة الى شخصية القائد، و الى توفر سمات معينة في بعض الأشخاص مثل الذكاء، و الثقة بالنفس، و بعض الخصائص العقلية او الجسمية. و على الرغم من أهمية هذه النظرية إلا أنها لم تطبق بصفة مستمرة لسببين هما:

أولا : أنه لم يتفق حتى الآن حول خصائص عامة للقائد تكون ثابتة.

ثانيا: لا توجد هناك خصائص للقائد قد لا يمتلكها باقي أعضاء الجماعة. »

- النظرية الموقفية: « جاءت كرد فعل لفشل اتجاه نظرية السمات و ذلك لتؤكد دراسة الفرد في المواقف المتباينة. إذ تقول هذه النظرية على ان القيادة لا تعد سمة للشخصية و إنما هي وظيفة كل من الشخصية و الموقف الاجتماعي و هما في حالة تفاعل.⁴ »

« ترجع القيادة الى الموقف الاجتماعي، فالقائد لا يمكن أن يظهر إلا إذا توافرت بعض الظروف المناسبة لإستخدام مهاراته و تحقيق أهدافه. أي أن الظروف الاجتماعية الخارجية هي المسؤولة عن ظهور نمط القيادة. أن القيادة

¹د. طلعت ابراهيم لطفي، علم اجتماع تنظيم، نفس المرجع السابق، ص 75

²نفس المرجع، ص 75

³طلعت ابراهيم لطفي، علم اجتماع تنظيم، مرجع سابق، ص 75

⁴د. علي عبد الرازق جلي. علم اجتماع التنظيم. مدخل للتراث و المشكلات و الموضوع و المنهج. دار المعرفة الجامعية لنشر و التوزيع. بدون سنة. الاسكندرية. ص 230

موقفية و تتغير من موقف الى آخر. هي أكثر نظريات انتشارا عن نظرية السمات إذ يعتبرها البعض مدخل
سوسيولوجي لدراسة القيادة.¹»

-نظرية القيادة (التفاعل): «تنظر الى القيادة على اعتبار أنها عملية تفاعل اجتماعي. فالقائد يجب أن يكون
عضوا في الجماعة، يشاركها مشكلاتها و معاييرها و أهدافها و آمالها، و يوطد العلاقات مع أعضائها و يعمل على
تعاونهم.²»

ترى هذه النظرية « أن القيادة هي عملية إثارة متبادلة و تفاعل اجتماعي تلعب فيها الاتجاهات و المثل و
تطلعات الأتباع دورا له من الأهمية و التحديد ما لدور شخصية القائد³»

كما يرى كروزي أن هناك "علاقة ثلاثية بين الرضى الفردي و الإنتاجية، و أسلوب القيادة المتسامحة... و أن
أسلوب القيادة المتسامحة يحقق رضى نفسي لدى العمال مما يجعلهم يعملون على تحسين إنتاجيتهم. و هذا إلا من
خلال تحسين علاقات القيادة و الاتصال بين أفراد التنظيم من أجل تحقيق أهدافه⁴

III-3-2- مفهوم السلطة و نظرياتها في المنظمة:

كما أن ابن خلدون يرى " أن عقلانية السلطة التي هي وليدة العصبية الناتجة عن أساس ثقافي و تعبير عن
انساق من تصورات مؤسسية و الايديولوجية التي تراكمت تاريخيا وفق عمليات ديناميكية التي عرفها المجتمع البدو
و الحضر على حد سواء"

(أ)- مفهوم القوة : حظيت بالاهتمام من طرف علم الاجتماع السياسي و علم الاجتماع التنظيم ، يشير مفهوم
القوة الى «قدرة الفرد او الجماعة على التأثير او ضبط سلوك الآخرين، حتى و لو لم يوافقوا على ذلك.⁵»
و يذكر (روبرت ماكيفر) «ان الناس عندما يمتلكون السلطة، فإنهم يمتلكون بذلك الحق في وضع السياسات
داخل النظام الاجتماعي، و إصدار الأحكام في المسائل الهامة، و التصرف كقادة او توجيه الآخرين داخل المجتمع.
⁶»

(ب)- مفهوم السلطة و نظرياتها:

- تعريف السلطة: "هي حرية متاحة للفرد او للجماعة لإستخدام قواها لتنمية هذه القوة"⁷

¹د. طلعت ابراهيم لطفي، مرجع سابق، ص 77

²نفس المرجع، ص 77

³د. علي عبد الرازق جلي. علم اجتماع التنظيم. مرجع سابق، ص 230

⁴ Michel crozie. Le Phénomène bureaucratique. Chicago University Press. 1964. P193

⁵د. طلعت ابراهيم لطفي ، مرجع سابق، ص 78

⁶نفس المرجع السابق، ص 78

⁷أ.د. السيد علي الشنا، الاغتراب في التنظيمات الاجتماعية، مكتبة و مطبعة الاشعاع، الاسكندرية، مصر، 1997، ص 255

-أنواع السلطة : بعد أن عرفنا سابقا مفهوم السلطة سنحاول معرفة أنواع السلطة داخل المنظمة و التي هي تمارس من قبل الرؤساء.

- السلطة التنفيذية: "و هي التي تصدر التعليمات و القرارات لأطراف أخرى" ¹ يفرض هذا النوع من العلاقة وجود رئيس يتمتع بالسلطة القانونية التي تعطيه القدرة على إصدار هذه القرارات ، و التعليمات . فهي تمثل السلطة الرئيسية في التنظيم ، فتكفل الربط بين أجزاء التنظيم عن طريق التدرج في السلطة ، و تكمن أهميتها من أن وجودها مربوط بالوظائف في المنظمة ، بموجبها يتم تأسيس و تصميم الوظائف . و علاقات هذه السلطة قد تكون مباشرة كعلاقة الرئيس بمعاونيه المباشرين و قد تكون غير مباشرة أو على درجات كعلاقة الرئيس بمعاونيه المتتاليين غير المباشرين في خط السلطة. ²

- السلطة الاستشارية: "هي التي تناقش أساليب العمل، و إبداء الرأي فيها من أجل إعداد برامج ، أو خطط معينة، و إبداء اقتراحات جديدة للتطوير" ³ فهنا السلطة عكس التنفيذية ، فهنا لا يوجد رئيس إداري يمارس وظيفة تنفيذية ، بل بوجود شخص أو مجموعة أشخاص تقتصر وظيفتهم على تقديم النصيحة أو الرأي أو التوجيه ، و صاحب هذه الوظيفة قد يكون فردا أو مجموعة أفراد.

"و علاقة السلطة الاستشارية هو أن صاحبها يبدى للرئيس الإداري آراء و توصيات غير ملزمة له و لا لغيره ، إذا ما اقتنع بها و تبناها أن يترجمها بموجب ما له من سلطة تنفيذية إلى قرارات ملزمة تنسب إليه وحده" ⁴

-السلطة الوظيفية: "و هي بمثابة العلاقة بين السلطتين و التي تستلزم الطاعة و بدونها يتجمد العمل الإداري الحقيقي. ⁵ فهي (السلطة الوظيفية) تختص بحق إصدار الأوامر و التعليمات و ممارسة الأجهزة التنفيذية في المنظمة ، فهي تابعة من عمل الرقابة في مجال وظيفي محدد لاستشاري تم منحه حق إصدار الأوامر بموجب تفويض محدد إلى فرد أو مجموعة أفراد مساعدين يختصون بعمل معين.

"و علاقة السلطة الوظيفية تظهر عندما يخول صاحب سلطة تنفيذية أو صاحب سلطة استشارية سلطة تنفيذية على وحدة تنفيذية أخرى بالمنظمة دون أن يكون رئيسا لها" ⁶

-المركزية و اللامركزية:

¹ أحمد زردومي 1991، مرجع سابق، ص 290

² شيجا ، إبراهيم عبد العزيز : الإدارة العامة ، الدار الجامعية ، بيروت، 1997 . ص 225

³ أحمد زردومي 1991 ، نفس المرجع ، ص 290

⁴ مصطفى أبو زيد فهمي ، حسين عثمان ، مرجع سابق، 2003 ، ص 407

⁵ أحمد زردومي 1991 ، نفس المرجع ، ص 290

⁶ إبراهيم عبد العزيز شيجا، نفس المرجع السابق ، 1997 ، ص 227

-المركزية : "يقصد بالمركزية عملية تجميع أو حصر كافة السلطات و حقوق اتخاذ القرارات في مراكز الإدارة العليا و عدم إعطاء الإدارات في المستويات الدنيا أي حرية في التصرف ، و إلزامها بالرجوع إلى المستويات الأعلى للبت في أي موضوع"¹

كما تعرف المركزية الإدارية بأنها تركيز السلطة بين أيدي الإدارة المركزية و استئثار الحكومة المركزية في العاصمة بكل السلطات التي تخولها الوظيفة الإدارية في الدولة . فلا يقتصر عملها على جزء معين من الدولة و إنما يشمل الدولة كلها ، أن المركزية هي تركز سلطة اتخاذ القرارات في المستويات العليا ، و العودة إليهم دائما من قبل المستويات الدنيا.

فلا يمكنهم البت في أي موضوع بل كل القرارات تؤخذ من قبل هذه المستويات العليا ، و هذا على مستوى المؤسسات بأن تكون السلطة بيد المؤسسة الأم أي المدير العام لمجموعة من المؤسسات ، أو على مستوى المؤسسة الواحدة بحيث تكون كل القرارات بيد المدير وحده ، و كذلك قد تكون المركزية انطلاقا من الحكومة بحيث يكون الوزراء مسؤولين لاتخاذ مختلف القرارات الخاصة بالمؤسسات صناعية كانت أو اجتماعية . ثقافية ، ...الخ. حسب اختصاص كل وزارة أو ما يعرف بالوصاية

- اللامركزية :

إن اللامركزية هي عكس المركزية أي بأن توزع مختلف السلطات على مختلف المستويات و حتى على مستوى الدولة ككل فهي " توزيع الوظائف الإدارية بين الحكومة المركزية بالعاصمة و بين الهيئات المحلية المنتخبة بحيث تكون هذه الهيئات في ممارستها لوظيفتها الإدارية تحت إشراف و رقابة الحكومة المركزية . و لا تكون خاضعة لها خضوعا تاما"²

(ب)-1-السلطة و المسؤولية:

- تعريف المسؤولية : يمكن تعريف المسؤوليات بأنها المهام أو الأعمال أو الواجبات التي تحملها الإدارة من خلال أفرادها و التي يجب أدائها و إنجازها و تحقيقها بواسطتهم و تحت إشراف المسؤول الأعلى لهذه الإدارة ، و من هنا جاءت تسميتها " بالمسؤوليات " و إلا انتفى معناها و انتفت أهميتها و فائدتها ، و عمت الفوضى و اللامبالاة و بالتالي يصبح معنى المسؤولية " قبول نتائج الفعل المرتقبة على حصول خطأ ما في العمل"³

- نشأة المسؤولية في التنظيم : تنشأ المسؤولية عند وضع و تحديد الهيكل التنظيمي للمؤسسة أو الإدارة و عند توزيع المناصب و الأدوار ، و بالتالي تعتبر مسألة تحديد المسؤوليات مسألة جوهرية تقلص من طرح المهام الواسعة. لكن لكي تتصف المسؤوليات بتحديد جيد يجب أن تتوفر على عدد من الشروط و الخصائص و منها:

¹ إبراهيم عبد العزيز شبحا، نفس المرجع السابق ، 1997 ، نفس المرجع، ص 227

² علي زغردود ، 1977 ، ص 18

³ كينان كبت، أصول تفويض الصلاحيات، ترجمة : مركز التعريب و البرمجة، الدار العربية للعلوم، بيروت، 1996 ص 61

- أن تكون واضحة و صريحة و مفهومة دون لبس أو غموض، أو دون عمومية.

- يجب أن تكون شاملة بحيث تغطي كافة ما هو مطلوب أن تؤديه أو نقص أو تقصير.

- يجب أن لا تتصف بالازدواجية أو التداخل بينها و بين مسؤوليات أخرى و ذلك لتجنب التراع و التضارب ، و من ثم يفضل دائما أن تكون المسؤوليات مكتوبة و واضحة . إن المسؤوليات يتم توزيعها على المصالح و الأقسام التي تنشأ في الهيكل التنظيمي.

و يتضح مما سبق أنه من غير المعقول وضع هذه المسؤوليات بشكل سليم دون أن يسبقها إعداد الهيكل التنظيمي للمؤسسة¹

- العلاقة بين السلطة و المسؤولية: هناك ارتباط قوي بين السلطة و المسؤولية إذ ليس من المقبول أن يكلف فرد بعمل ما و لا يحاسب على مسؤوليته عن هذا العمل ، و تنظيمه و متابعته إلى غير ذلك من العمليات الإدارية و لذلك يقال أن السلطة يجب أن تتناسب مع المسؤولية²

و بالتالي السلطة في الواقع مقترنة بالمسؤولية و لا يمكن أن تكون هناك مسؤولية إلا إذا سبقها تفويض للسلطة ، و تحديد مجال حركية المستول المعني، فبدون سلطة يبقى المستول مكتوف الأيدي في موقعه مما يعقد الطرق و يعرقل عمليات التنفيذ ، و كذلك يؤدي إلى فشل هؤلاء المستولين.

- أن السلطة لا يمكنها أن تقوم دون مسؤولية Fayol و في هذا الاتجاه يبين أن هذه الأخيرة عبارة عن جزء سلبي أو إيجابي ، هي متعلقة بالسلطة و نتيجتها الطبيعية حيثما تمارس السلطة تولد المسؤولية . يرى فايول أنجزاء أفعال السلطة من الشروط الأساسية للإدارة الجيدة، فالجزاء صعب التحقيق خاصة في المؤسسات الكبرى فيجب أولا تحديد درجة المسؤولية ثم معدل الجزاء، و ذلك صعب، مثلا بالنسبة و بالتوازي مع ذلك إذا صعدنا في السلم الوظيفي (Contremaître) لرئيس العمال للمؤسسات ، فحسب فايول المسؤولية و الشجاعة و تحمل الأعباء و هي مصدر للتبصر و هي الأكثر تقدير في المكان . و مما يلاحظ أن بعض القادة الصناعيين الأكثر سموا و بغض الموظفين الأكبر وزنا في الدولة لكنهم منعدمي المسؤولية . في هذا الوقت المسؤولية تبقى عموما مخيفة في البحث عن السلطة .

فالخوف من المسؤولية يعيق الكثير من الأولويات و يلاشي النوعية و يقول فايول " القائد الجيد يجب أن يحاط بالشجاعة في المسؤوليات." إن الضمان الأحسن ضد الاستبداد بالسلطة لدى القائد هي القيمة الشخصية و خاصة القيمة الأخلاقية العليا لهذا القائد ، فليس الانتخاب أو الملكية تقابل هذه القيمة.

- مفهوم السلطة التنظيمية والتي ترتبط أساسا بنشاط مختلف التنظيمات ، و نتعرض الى مختلف النظريات التي اعتمدت على تحليل واقع التنظيم انطلاقا من مفهوم السلطة وعلاقتها بين مختلف الفاعلين.

¹ محي الدين الأزهرى، مرجع سابق، 2001 ، ص ص 36 ، 135

² د. إبراهيم أحمد ، الإدارة المدرسية في الألفية الثالثة ، مكتبة المعارف الحديثة، ط1، ص 104

ثم نحاول الإشارة الى بعض الأبعاد و المظاهر التي تنشأ عند ممارسة السلطة المسؤولية ، القوة ، تفويض السلطة . إضافة الى تحليل مصطلح القيادة التنظيمية ومحاولة الكشف عن أوجه الاختلاف والتشابه مع السلطة. وفي الأخير نعالج أحد مظاهر السلطة التنظيمية، وهو المظهر السوسيو - ثقافي ونحاول من خلاله ربط تأثير المجتمع من الناحية الثقافية على طرق ممارسة السلطة خاصة في المجتمع الجزائري.

هناك أنماط للسلطة ، حيث حلل العالمان (ميللر) و (فررم) مراحل تطور علاقات السلطة داخل التنظيمات وجدا أنها تتطور تدريجيا بمراحل منها:

- من (المرحلة الاستبدادية) القائمة على مركزية السلطة و وحدة القرار بيد المسئول و الرؤوسين، فيما عليهم إلا تنفيذ الأوامر دون مشاركتهم او مناقشتهم في اتخاذ القرارات و ما يتعلق بالمشروع ، فتبقى ملكية القرار و الاستغلال و التصرف لصاحب المشروع بحرية كاملة.

كما ان هناك (مرحلة العلاقات القانونية) التي « تعمل الإدارة هنا بحل مشكلات الرؤوسين وفقا لنظام المقرر. و بتفاوض بين العمال و الإدارة و هي أولى مراحل متطلبات الديمقراطية في اي نظام.¹ »

- انتقلا الى (مرحلة الوقوف على اتجاهات العاملين و الديمقراطية في اتخاذ القرارات) و التي جاءت نتيجة « حيث تطورت علاقات السلطة داخل التنظيمات إذ نجد الإدارة تطلب من العمال المعلومات و الرأي باستمرار في الأمور الهامة التي تؤثر على حياتهم المهنية، و هذا بالوقوف لمعرفة اتجاهاتهم و آرائهم للاسترشاد بها في اتخاذ القرارات المختلفة بشؤون العاملين. كما تقوم الإدارة بشكل ديمقراطي في اتخاذ القرارات في العمل من خلال التشاور مع العمال في مسائل مختلفة بشؤون العمل مثل تحسين ظروف العمل و في الأجور و ساعات العمل و التغييرات الفنية. كذلك تقوم بعض الإدارات بمشاركة العمال في ادارة و ملكية المشروع² »

ب)-2- نظرية السلطة عند ماكس فيبر:

عندما حلل ماكس فيبر النشاط الإنساني أكد على التفرقة بين نوعين من النشاط:

-النشاط السياسي. -النشاط الاقتصادي.

فالنشاط الاقتصادي حسب " يقوم على المنفعة و مرتبط بالملكية الخاصة للأفراد و يصور النشاط الاقتصادي على أنه قائم على مفهوم رأسمالي مثالي ، و يستبعد عنصر القوة و يربطه من جهة أخرى بمفهوم الدين ، بحيث تساءل عن مدى تأثير التصورات الدينية للعالم و الوجود في السلوك الاقتصادي لكافة المجتمعات و ذلك يتجسد في كتابه الأخلاق البروتستنتية والروح الرأسمالية و في هذه الفكرة نلاحظ أن علماء الاجتماع الأوائل ، اهتموا كثيرا بظاهرة الدين مثل دور كاتم و دراسته للأشكال الأولية للحياة الدينية ، و ربطوها بتحليل بعض الظواهر الاجتماعية التي أنتجتها مجتمعاتهم.³ »

¹ د. طلعت ابراهيم لطفي، علم اجتماع تنظيم ، نفس المرجع السابق، ص 81

² نفس المرجع ، ص -ص 81 - 82

³ ملخم حسن، التحليل الاجتماعي للسلطة، منشورات دحلب، الجزائر، 1993 ص 21

أما النشاط السياسي عند فيبر فيربطه بالسيطرة، فالعلاقة السياسية هي علاقة سيطرة، سيطرة مجموعة من الأفراد على آخرين. و يعرف السلطة السياسية بأنها " قيادة ما تطاع من قبل مجموعة محددة فهكذا السياسة هي Probabilité الاحتمالية في الأساس الجدلية بين السلطة و الطاعة"¹ و يشير فيبر كذلك إلى غاية السلطة في المجتمع تختلف باختلاف أنواع النشاطات.

- فالسلطة في النشاط الاقتصادي غايتها إرضاء الحاجيات المادية و زيادة المواد.

- أما السلطة في النشاط السياسي فغايتها هي استمرار و دعمومة الفئة التي تمارسها.

إن من أبرز المسائل التي ظهرت بقوة في تحليلات فيبر هي موضوع البيروقراطية كأسلوب تنظيمي و ذلك من خلال دراسة مصادر القوة و النفوذ أو السلطة في المجتمع. لقد تأثر فيبر بالظروف البيئية المحيطة ، و خاصة صورة الاستبداد بالسلطة و التحيز للحكام ، و شيوع المحسوبية و اختلال العدالة، ما تابع بحكم تأهيله الاجتماعي الظروف السياسية و الاقتصادية و الدينية ، و ظهور الرأسمالية و أثرها على الهيكل الاجتماعي، و نمو التصنيع و تغير بعض المفاهيم²

(ب)-2-1- التنظيم البيروقراطي و السلطة:

"إن مفهوم النموذج البيروقراطي أو التنظيمات الرسمية المركبة تنطلق من نظرية فيبر حول السلطة القانونية الرشيدة لقد تساءل فيبر حول الفعل الأساسي لتطور الإدارات و عمل المكاتب بالتوازي مع حركة التصنيع و الإنتاج، المرفقة بوجود مشاكل التنظيم، مثل المعلومات و الكفاءات الضرورية لممارسة السلطة في وسط اقتصادي جديد بالنسبة لتاريخ المجتمعات."³

إذا انطلاقا من التساؤل حول الشرعية و ممارسة السلطة و العلاقة بينهما أكد على " أن السلطة التي تتميز بالشرعية هي تلك التي يؤمن الأفراد بأنها يجب أن تطاع ، هذا الإيمان أو الاعتقاد الذي ينتهي بالطاعة يضع دائما نصب عينيه وجود السلطة ، فبهذه الوسيلة فقط يمكنه أن يبرر ضرورة اللجوء إلى القوة و العنف، فكل سلطة لها حد أدنى من الشرعية غالبا ما يكون مصيرها الزوال"⁴

لقد بلور فيبر أبحاثه حول الإدارة العقلانية و القانونية التي سماها " البيروقراطية"، و اعتمد على مصطلح القوة أو السلطة كأساس لنظريته. و السلطة داخل التنظيم البيروقراطي تعني " قدرة شخص معين في فرض إرادته على الآخرين"⁵ فالبيروقراطية ليست خاصة بالمجتمعات الغربية فقد عرفت عند المصريين و الأمباطورية الصينية ، و

¹ نفس المرجع ، ص 23

² الشرقاوي علي، التنظيم، الدار الجامعية للطباعة والنشر ، بيروت، دون تاريخ، ص 71

³ الشرقاوي علي، التنظيم، نفس المرجع السابق، ص 71

⁴ حسن ملحم، مرجع سابق، ص 26 - ص 12

⁵ د.الكبيسي عامر، التصميم التنظيمي، دار الشرق للطباعة والنشر والتوزيع، الدوحة، 1998، ص 51

الكنيسة الكاثوليكية الرومانية ، و الدول الأوربية و المؤسسة الرأسمالية الحديثة ... لكن البيروقراطية بالمفهوم الفييري تتميز بخصائص بنوية فهي التنظيم المستمر للتعاون الدائم بين مجموعة من الأفراد أين آل واحد يمارس وظيفة محددة . فهي تمارس كمهنة مجردة من الحياة العائلية.

إذا هذه الخاصية الطبيعية للبيروقراطية ذات النمط النظري الذي يفترض مسبقا أن كل واحد يجب عليه معرفة القوانين، و يتصرف وفقا للقيادة التجريدية للنظام الصارم¹ هذا ما أدى إلى انتقادات شديدة لدى نظريات التنظيم التي أعقبت فيير.

ب)-2-2- المصادر الشرعية للسلطة :

يفرق فيير بين ثلاث مصادر شرعية لممارسة السلطة، جسدها بوضوح في كتابه العالم و السياسي حيث يقول « يوجد مبدئيا ثلاث أسباب داخلية تبرر السيطرة و هي أسس للشرعية : أولا السلطة التقليدية ...ثانيا السلطة الكارزمية ثالثا السلطة التي تركز على خاصية القانون.

-السلطة التقليدية: « هي نمط من السلطة يركز في قدسية التقاليد، و شرعية المكانة التي يحتلها هؤلاء الذين يشغلون الأوضاع الاجتماعية الممثلة للسلطة المستندة الى التقاليد: اي ان هذه السلطة التقليدية تستمد من المكانة الاجتماعية للقائمين بالسلطة التي تستمد شرعيتها من القيد التقليدية. »²

" فالشرعية التقليدية تركز على الاعتقاد الذي أحدثه النظام عن طريق العادات المقدسة في حد ذاتها و هذا ما يبررها ، و كنتيجة من يتلقى السلطة من طرف هذه التقاليد له الحق في ممارستها، فالسلطة لا تكون أبدا موضوعا للتساؤل ، فهي شرعية لأنها موجودة و في بعض الأحيان هي إلهية."³

-السلطة الكارزمية (الروحانية): «هي نمط من السلطة الشرعية يعتمد على الولاء المطلق لقدسية معينة استثنائية مثل البطولة او نموذج من نماذج الشخصيات يحتذى لما لديه من مثل و قيم و صفات غير عادية تستمد سلطة شرعيتها من شخص تتحقق لديه بعض السمات كزعماء. »⁴

حسب ماكس فيير من خلال دراسته للفعل الاجتماعي الذي هو نوع من السلوك يتضمن معنى للفاعل نفسه. اذ يرى "ان العلاقات الاجتماعية هي عبارة عن سلوك مجموعة الفاعلين تحدد مضامين و معنى هذا السلوك ، و بالقدر الذي يضع كل فاعل الاخر في حسبانته و يوجه سلوكه في ضوء هذا الحسبان و الاعتبار للاخر."⁵

عمد فيير التطرق الى كيف يبذل الفاعل جهدا لتكيف مع السلوك المثالي المجرد ، حيث يدخل في تنظيم اجتماعي من خلال تقنين الفعل الاجتماعي في شكل مؤسسات، و هذا التنظيم قائم على (السلطة) و اتخاذ

SAINSAULIEU Renaud, sociologie de l'entreprise, presse des sciences P51 1
politiques, Paris, 2E., 1997,

² د. طلعت ابراهيم لطفي، علم اجتماع تنظيم، نفس المرجع السابق، ص 79

³ SAINSAULIEU Renaud, opcit. p 53

⁴ د. طلعت ابراهيم لطفي، علم اجتماع تنظيم، نفس المرجع السابق، ص 79

⁵ MORIN Jean-Michel, Précis de sociologie, Edition Nathan, Paris, 1996, p58.

القرارات في التنظيم الاجتماعي الذي يستند الى السلطة. و لكي تتجسد هذه السلطة و تدخل في الفعل الواقعي لابد أن تستند الى شرعية، فقد تطرق فيبر إلى ثلاثة أنماط من السلطة الشرعية، يتركز كل منها على شكل محدد من الشرعية و ذلك على النحو التالي :

-السلطة الرسمية: "هي التي تتم في اتجاه واحد داخل المنظمة من الاعلى الى الاسفل في التسلسل الهرمي للسلطة اي سلطة الرئيس على المرؤوسين في تنفيذ الاوامر و لا تولي اهتمام لسلطة المرؤوسين على الرئيس".¹

(ب)-3- نظرية التحليل الاستراتيجي (للسلطة):

ظهرت في بداية الستينات M.Crozier إن التحليل الاستراتيجي الذي قدمه ينتمي إلى التيار السوسيولوجي ، و ذلك من أجل دراسة التنظيمات و تجاوز النظريات التي كانت تلح على ضرورة الاهتمام بالعوامل التكنولوجية، و النفسية، و النسقية " فذكر كروزييه بالنسق الذي يشكله الأفراد واقعيًا ، و عن الحرية النسبية، والعقلانية المحدودة فمن الخطأ أن تنظر إلى الفاعل كيدٍ أو كقلب فكريه يذكر بأن الفاعل هو اجتماعي و استراتيجي فكل واحد يعتمد على رهاناته الخاصة ، و يملك نسبة من السلطة من أجل الوصول إلى أهدافه"²

- الرهانات: "الرهانات هي من يحفز الفاعلين على إتباع سلوك معين من أجل الوصول إلى أربعة أنواع من الرهانات و الأهداف مثل : الفعالية H.Mintzeberg هدف. يحدد، البقاء، مراقبة المحيط ، النمو... بعض الرهانات هي قابلة للقياس و قابلة للملاحظة ، ومن هذا يتأكد أنه في أي علاقة بين الأفراد أو بين المؤسسات الرهان الأقصى هو الحصول على السلطة".³

(ب)-3-1-السلطة الفعلية (تبادلية) : (نظرية التحليل الاستراتيجي) عند ميشال كروزي ظاهرة السلطة هي مجردة و عامة لكن المفهوم يتخذ عدة أشكال "فمهما كان نوعها أو مصدرها أو شرعيتها، أهدافها أو وسائل ممارستها فالسلطة على المستوى الشامل تقتضي دائما قدرة بعض الأفراد أو الجماعات التأثير على أفراد أو جماعات أخرى"⁴

و " أن السلطة علاقة و ليست ملك للفاعلين تتم وفق علاقات فعلية ملموسة فهي لا يمكنها أن تتطور إلا عن طريق التبادل بين الفاعلين ،و التبادل لصيق بالقدرة على التفاوض حول الأهداف والرهانات و التفاوض انطلاقا من أرصدة و مناطق الارتباب غير متوازنة".⁵

¹د.محمد المهدي بن عيسى. علم اجتماع التنظيم. من سوسيولوجية العمل الى سوسيولوجية المؤسسة. ط1. مطبعة امبابلاست.الجزائر.2010، ص 33

² CROZIER.M, FRIENDBERGE, L'acteur et le système, Editions du seuil , 2ème , Paris , 1981,p388

³ BOILY chantale, Guide pratique d'analyse systémique, Edition Gevetan morin montreal-Paris, 2000,p121

⁴ CROZIER.M, la société bloqué, Editions du Seuil, Paris, 1970 ,p33.

⁵ CROZIER.M, FRIENDBERGE.H, L'acteur et le système, Editions du seuil , 2ème , Paris , 1977, p56.

السلطة كذلك حسب كروزيه هي "علاقة قوة أي كل واحد يمكنه الحصول على مزايا على حساب الآخرين ، لكن بالتوازي أي واحد لا يمكنه الانضمام كلية أمام الآخر"¹.

من جهة أخرى السلطة تكمن في هامش الحرية "أي قدرة الفاعل في رفض ما يطلبه منه الآخرون ، و بالتالي الموارد و الأرصدة هي التي تعطيه هذا الهامش من الحرية . كروزيه يركز على أن السلطة هي الوظيفة الشاسعة التي تلعبها منطقة الارتياح و القدرة على مراقبة هذه المنطقة من خلال لا احتمالية سلوك الفاعل"²

إن التحليل الاستراتيجي يربط ظاهرة السلطة بالتنظيم الذي يعتبر كمكان للممارسة السلطة بين مختلف الفاعلين فلا يمكن تصور علاقات سلطة إلا داخل تنظيم ، فهما مرتبطان الواحد بالآخر. " فالفاعلون الاجتماعيون لا يمكنهم الوصول إلى أهدافهم إلا بوجود علاقات السلطة، لكن في نفس الوقت لا يمكنهم فرض سلطتهم الواحد على الآخر إلا بإتباع أهداف جماعية تنظيم"³

حيث يتمتع الفاعلون سواء افراد او مجموعات عمل حسب مقارنة تحليل الاستراتيجي لميشال كروزي بدرجة من الإستقلالية عن التنظيم الرسمي في المنظمة كما يتمتعون بدرجة من السلطة التي يستمدونها من وضعيتهم المهنية و التنظيمية الواقعية و الفعلية حيث تتشكل بفعل الممارسات اليومية و التفاعل الدائم ، يقول ميشال كروزي " ان علاقات السلطة الفعلية و الملموسة التي تتشكل داخل المنظمة ليست مجرد إعادة إنتاج آلي و ميكانيكي لما يقتضيه التقسيم التقني للعمل او متطلبات السلطة الرسمية داخل المنظمة... فعلاقة السلطة داخل المنظمة هي علاقة تبعية بين الاطراف و مهما كانت طبيعتها هذه السلطة ديمقراطية او اتوقراطية فهي علاقة مزدوجة ذات اتجاهين عكس تصور السلطة الرسمية في اتجاه واحد."⁴

ب)-3-2- مصادر السلطة داخل التنظيمات:

مصادر السلطة الشرعية داخل التنظيمات (السلطة القانونية الرشيدة): « و هي نط من السلطة يقوم على أساس عقلائي رشيد مصدره القواعد او المعايير الموضوعية و غير الشخصية، و مصدره أيضا تفويض الذين يملكون مقاليد السلطة الحق في إصدار أوامرههم بهدف إتباع هذه القواعد و الحفاظ عليها. أي أن هذا النمط من السلطة يقوم على أسس عقلانية، و تمارس السلطة وفقا لأنماط من القواعد المعيارية. »⁵

¹ Opcit , p59.

² Opcit ,p61.

³ Opcit , p67.

⁴ د.محمد المهدي بن عيسى .علم اجتماع التنظيم .من سوسيولوجية العمل الى سوسيولوجية المؤسسة.ط1. مطبعة امبابلاست.الجزائر. 2010، ص 33

⁵ د طلعت إبراهيم لطفي ،مرجع سابق،ص79

« التي تستمد شرعيتها من سلطة القانون و هي التي تتم داخل المؤسسات التنظيمية و التي حث فير على الأخذ بها لتنظيم عقلائي. و أن تكون الطاعة و الإذعان ليست لشخص بعينه، و إنما لمجموعة من المعايير و القواعد الموضوعية التي تظهر في شكل قوانين عامة تنظم الفعل الاجتماعي او التنظيم و توجه السلوك (أي سلوك الأفراد) نحو أهداف محددة.¹»

"ان التنظيم يتفاعل أفراده بشكل عقلائي وفق القواعد و القوانين التنظيمية التي تنتجها السلطة القائمة و تعطي للتنظيم الفاعلية و النجاح و تكون متحررة من كل الضغوطات غير العقلانية. و السلطة لا تتم الا بوجود جماعة يتعامل الفرد معها من خلال الاتصال و في تفاعل اجتماعي مستمر بين أعضاء الجماعة."²

فالقواعد القانونية بالنسبة للمنظمة مصدر من مصادر السلطة بحيث لا توجد اي منظمة يمكنها ان تسير بدون قواعد قانونية تضبط امورها التنظيمية و التسيرية فالتطبيق الحرفي للقانون قد يؤدي الى حالة من الشلل و الاختلال الوظيفي للمنظمة لأن القاعدة القانونية من المفروض أنها وضعت لضمان الحد الأدنى لسير المنظمة و تحقيق الانضباط لكن تحقيق النجاح و الفاعلية تتطلب تعظيم العمل من كل الأطراف التنظيم و تمسك احد العمال بالقوانين لحماية نفسه من العقوبة بجعل الرئيس في وضعية حرج ما عليه الا التفاوض مع العمال "³

-مصادر سلطة الفاعلين: تمنح هذه السلطة الفعلية من ما يلي:

- منطقة الارتباب: "هي مصدر الذي يستمد منه الفاعل سلطته على الآخرين بمفهوم السلطة السابق على انها علاقة التبعية بين الاطراف المتفاعلة في المنظمة و هو المجال الذي لم يستطيع التنظيم الرسمي تقنيته مما يجعل الفرد يتمتع بدرجة من الاستقلالية و الحرية يستغلها في بناء استراتيجيته (دفاعية او هجومية) للتفاوض مع المنظمة."⁴

-الكفاءة المهنية العالية او التخصص المهني الدقيق لصاحبه امكانية التفاوض العالية في علاقته بالمنظمة و بعلاقته مع زملائه .

-امتلاك المعلومة لدى احد الفاعلين في شبكة الاتصالات الموجودة بالمؤسسة تعطي له القدرة على المفاوضة و المساومة خاصة اذا كانت ذات اهمية تؤثر على قرارات الطرف الآخر في التسيير فيمكن تكون استراتيجية دفاعية او هجومية.

-العلاقة مع المحيط من بين مصادر السلطة التي تنتج منطقة الارتباب هي ان المنظمة في علاقة دائمة و مستمرة مع المحيط و يبتتها الخارجية لحصول المنظمة على الموارد المالية و البشرية من البيئة الخارجية ، بالتالي فالبيئة

¹د.علي الحوت.نظريات اجتماعية اتجاهات اساسية.منشورات الجاء،الطاء، 1998. ص،ص،ص،125،126،127

²د. بن عيسى محمد المهدي،مجلة العلوم الاجتماعية و الانسانية المركز الجامعي ورقلة العدد 1 سنة 1998 ، ص66

³د.محمد المهدي بن عيسى .علم اجتماع التنظيم .من سوسيولوجية العمل الى سوسيولوجية المؤسسة.ط1. مطبعة امابلاست.الجزائر.2010، ص39- 40- 41

⁴نفس المرجع السابق، ص217

الخارجية تشكل مصدر اضطرابات لسير الحسن للمؤسسة تجعل الأفراد تملك رصيد من المعرفة تمكنه من السيطرة على هذه الاضطرابات بهذا تكون لديها سلطة معتبرة تمكنها من بناء استراتيجية معينة.

III -3-3- سوسيولوجيا السلطة :

أ- التحليل الرمزي للسلطة (بيار بورديو)

" لقد استثمر بورديو في سوسيولوجيته العديد من المعارف المتعلقة باللسانيات والسيميولوجية و الإبتيمولوجيا بل حتى بعض الجوانب البيولوجية . و الهدف من ذلك هو محاولة تفكيك الخطاب السلطوي و فهمه من خلال رمزيته، وذلك بتفسير و تحديد العلاقة القائمة بين خصائص الخطاب، و صفات من يليه و سمات المؤسسة التي تسند إليه أمر الإلقاء"¹

و يدرس بورديو هذه السلطة من حيث "هي بنية تخضع العالم لبنيات تؤدي وظيفتها السياسية من حيث هي أدوات لفرض السيادة و إعطائها صفة المشروعية التي تساهم في ضمان هيمنة طبقة على أخرى . إلا أن هذه السلطة لا تقوم بعملها إلا إذا اعترف بها كأمر طبيعي و ليس كقوة. فهي لا تحكم و لا تأمر إلا بمساعدة من تحكمهم"²

-السلطة (العنف و الهيمنة): إذن السلطة عند بورديو لا يمكنها أن تحكم إلا بالتنسيق مع من يقع عليهم الحكم ، هذا يعني بفضل مساعدة المكرّمات الاجتماعية القادرة على إنتاج هذا الاشتراك القائم على التجاهل الذي هو مبدأ كل سلطة ، نفهم من هذا " أن هذه السلطة الرمزية بالرغم من طابعها التحكيمي لكنه خفي ، تملك الطاعة بدون اللجوء إلى القوة"³

في نفس الاتجاه بورديو يوظف مفهوم آخر ألا و هو العنف حيث أقام له نموذجاً و ربطه مع نمط الهيمنة، و بالتالي حاول تعريف المجتمعات عن طريق نوع من أنواع العنف " فهو يصف هذه المجتمعات بواسطة معيار سياسي ، و يفسر وجود نوعين من السيطرة:

- "تكون العلاقات الاجتماعية شخصية، و تتجسد في صورة إنسانية . و هنا تعتبر المجتمعات تقليدية .

-تكون العلاقات متحررة من الأوهام، و هي ذات طابع مؤسسي و هنا تعتبر المجتمعات حديثة.

فبواسطة هذا التمييز حاول بورديو بناء نموذج للهيمنة و بالتالي للسلطة بواسطة معيار نوع العنف (مرة رمزي و مرة مادي) لكنه لا يستطيع، فداخل علاقات السلطة السياسية العنف هو رمزي بصفة عامة و جسدي أو مادي بصفة خاصة"⁴

¹ كير محمد، مشروع السلطة في المجتمع العربي المعاصر :الجزائر نموذجاً :مقاربة سوسيو-انثروبولوجية ، رسالة ماجستير ، جامعة تلمسان، 2001 2000 ص 19 -

² المرجع نفسه ص 19.

³ ADDI Lahouari, Sociologie et Antropologie ,chez pierre BOURDIEU, Edition de couverture, Paris,2002.p158

⁴ opcit p159-160

أكثر من ذلك يستلزم أن السلطة في المجتمعات الحديثة هي أكثر (مادية) جسدية أكثر منها رمزية الشيء الذي طرح مشكلة العنف - رمزي أو مادي - داخل المجتمع الحديث ، من هنا المكانة السياسية تضع تناقضا أساسيا في كتابات بورديو و تتعلق بالمجتمع الفرنسي الذي حلّله بواسطة العنف الرمزي المتولد عن طريق مؤسساته. "فالعنف الرمزي مصدره هو رأس المال الاجتماعي الذي يتخذ سلطة خفية و شرعية عند مالكيها و بالتالي هذا العنف هو الوسيلة التي بواسطتها يعاد إنتاج الهيمنة، عن طريق الاستثمار الذي هو اجتماعي أكثر منه اقتصادي"¹ فالهيمنة عند بورديو كذلك رمزية أو خفية فهو ينظر إلى المجتمع أنه مبني على أساس التعارض بين المهيمنين و المهيمنين.

فالمصطلح يعوض الاستغلال عند ماركس ، و يمكننا فهم هذا المصطلح بواسطة مفهوم السلطة عند ميشال فوكو. لكن مفهوم الهيمنة واسع من مفهوم الاستغلال عند ماركس الذي ينحصر في الصراع الطبقي. فالهيمنة عند بورديو "تمارس على الفكر أكثر منها على الجسد .

فهي يمكن أن تشمل العلاقة بين المعلم و التلميذ، رئيس المصلحة و العمال، بمعنى أن كل حقل هو فضاء للهيمنة و الصراع و السلطة و العنف لكن كل ذلك يتم بطريقة رمزية"²

(ب)- المنظمة تسير بنسق خاص لسلطة: "ان السلطة داخل المنظمة أوجدت من أجل ان تجعل السلوكات الفردية مطابقة للأهداف التي وضعها المنظمون لهذه المنظمة. لكن هؤلاء القادة او المسؤولين الذين يمارسون هذه السلطة داخل المنظمة يمكن ان تكون اهدافهم نفسها غير مطابقة لأهداف المنظمة معنى هذا ان السلطة نفسها ليست خاضعة بصورة ميكانيكية و آلية للمقتضيات الرسمية للتنظيم بل ان الذي يحكم سلوكياتهم او افعالهم داخل المنظمة حسب النظرية الحديثة هي استراتيجيتهم و اهدافهم الشخصية و الخاصة و ليست اهداف رسمية."³

III -3-4- تحديد الوظائف والمهام (تقسيم العمل): يتم تحديد الوظائف داخل أي تنظيم حسب طبيعة نشاط المؤسسة وفق هيكل تنظيمي لتوزيع السلطة و المسؤوليات و تحديد الوظائف و الأدوار بين الأفراد ، لتسهيل المهام.

¹ opcit p164.

² CHANTIER Christian, Olivier, Fontaine, Le vocabulaire de Bourdieu, Editions Ellips, Paris, 2003 p33,34.

³ د. محمد المهدي بن عيسى . علم اجتماع التنظيم . مرجع سابق ، ص 209

1- الهيكل التنظيمي: يعرف على «أنه الطريقة التي يتم من خلالها تنظيم المهام ، و تحديد الأدوار الرئيسية للعاملين، و تبيين نظام تبادل المعلومات، و تحديد آليات التنسيق، وأنماط التفاعل اللازمة بين الأقسام المختلفة و العاملين فيها»¹

من حيث التعقيد « يتسم الهيكل التنظيمي بتقسيم الأعمال التي يؤدي من خلالها العمل الى عدد من المهام يتولى القيام بها عدد من الوحدات المنتشرة أفقيا، و المرتبة عمودية ، على مستويات إدارية مختلفة، و يراعى في هذا التقسيم عوامل التخصص. قد يكون التنظيم بسيطا او مركبا و موزعا جغرافيا. يزداد التعقيد او ينقسم الى أقسام أخرى وفق أسس مختلفة مثل المراحل التي تمر فيها الخدمة.

يتكون الهيكل التنظيمي لأية مؤسسة من عناصر ثلاثة بدرجات متفاوتة، « يعتبر مبدأ التخصص مهم ، حيث يصعب في المنظمات الكبيرة أن يقوم عدد محدود من الأفراد بوظائف متنوعة بإتقان مما استلزم الاحتكام لمبدأ التخصص الدقيق، الذي يؤثر إيجابيا على كمية و نوعية العمل، بسبب ما يتاح للفرد من فرص التدريب الدقيق من أجل إتقان العمل الذي تخصص فيه المتدرب بشكل دقيق. أما إذا تشتت جهود العاملين فتكون النتائج سلبية على الإنتاج كما و نوعا.²»

كذلك من مميزات المنظمة:

- تقسيم المهام: " يقتضي الدقة و مدة التنفيذ للمهام المحددة و يقتضي الرسمية"³
- توزيع الأدوار: " حسب المدرسة الكلاسيكية تعمل المنظمة على تجريد العامل من اي دور داخل المنظمة و جعلهم اطار بشري مبرمجين لقيام باستجابة للواقع التنظيمي، اما المدرسة الحديثة ترى ان اعضاء المنظمة ليسو مجرد اعوان تابعين بل هم فاعلين لأنهم مبدعين."⁴

2- تقسيم العمل و أثره على عملية التنسيق: يرى اصحاب مقاربة الاقتصادية برونس على انه "كلما كان تقسيم العمل داخل المؤسسة كبير كلما كانت عملية التعاون و التنسيق بين الافراد و الوحدات الداخلية للمنظمة عملية صعبة و هذا هو المشكل الأساسي للمؤسسة ، مما يقترح غط يناسب المحيط القار و هو النموذج الميكانيكي الذي يتميز بالسلطة المركزية و الاتصال يكون متركز في اتجاه واحد من الأعلى الى الأسفل."⁵

¹د. محمد قاسم القريوتي. نظرية المنظمة و التنظيم. ط3. دار وائل للنشر و التوزيع. 2008. الاردن. ص50

²نفس المرجع، ص144

³د. محمد المهدي بن عيسى. علم اجتماع التنظيم، نفس المرجع، ص208

⁴نفس المرجع، ص208-209

⁵نفس المرجع السابق، ص200

- "يقوم اعضاء المنظمات بمهام مختلفة تتمثل في تخصيص دقيق للأدوار الاجتماعية و تقييم واضح لأنواع الانشطة المترابطة"¹

-التخصص و تقسيم العمل: "يشير التخصص الى مفهوم التقليدي عن تقسيم العمل، الذي يتضمن عدد من التخصصات، و مستوى التخصص في الدور، و عدد المهن الفنية العليا، و أنواعها، و العلاقة بين التعقيد الفني و المكانة."²

-النسق الفرعي التقني (التكنولوجي): "بالاضافة لنسق الفرعي للأهداف و النسق الفرعي للبنية التنظيمية تستعمل المنظمة تقنيات و طرق تكنولوجية من اجل الوصول الى اهدافها .

ان طبيعة التكنولوجيا المستعملة و المتمثلة في تقنيات و اساليب الانتاج بالسلسلة تؤدي الى درجة تخصص كبيرة بين الاطارات الوظيفية و الهرمية مما يرفع من درجة بقرطة البنية التنظيمية و درجة التعقد الاداري اذ خلصت في نهاية الدراسة الى نتيجة مفادها لا يوجد شكل بنية جيدة و اخرى سيئة بل هناك بنية متأقلمة مع القضايا التي تطرحها او تنظمها كالتكنولوجيا و التقنيات المستعملة."³

"ساعد ظهور التكنولوجيا و زيادة حجم المشروع الى تقسيم العمليات الإنتاجية الى أنشطة متخصصة تساعد على سرعة أداء العملية الإنتاجية و انتظامها. يعود السبب الى التخصص في المهنة هو اجتماعي مورفولوجي و كذلك بسبب وجود نسق اجتماعي خاص بالعلاقات الاجتماعية ، حيث "ان التخصص يجب ألا يكون محبوس في مجال واحد بل يجب ان يرتبط بتخصصات الآخرين لأن الحياة الاجتماعية المنتجة تقوم على التكامل الاجتماعي."⁴

كما ساعد كذلك من جهة على تحديد العلاقات الاجتماعية في العمل و زيادة تكوين الجماعات غير الرسمية، لكن من جهة اخرى أدى لزيادة ارتباط العامل بتخصصه في إنتاج شيء واحد تخصص فيه، مما يفقده ذلك القدرة على العمل المتكامل التي اعتاده في صناعة اليدوية و من ثم يفقد الشعور بالزهو، اي يفقد فرديته و نقص الابداع"⁵

2-1- تقسيم العمل (التخصص) عند (افلاطون): يشير في كتابه "الجمهورية" الى مبدأ تقسيم العمل في فكرة تخصص الأفراد في الأعمال من اجل زيادة الإنتاج و بالتالي اشباع حاجات الأفراد مما يؤدي حسب تعبيره الى نشأة و تكوين المجتمعات الانسانية. و يرجع أسباب وجود ظاهرة تقسيم العمل الى وجود الناس على صنفين :

¹د.احمد مصطفى خاطر و محمد محمد كشك،ادارة المنظمات الاجتماعية، و تقويم مشروعات الرعاية،دار المكتب الجامعي الحديث لنشر،1999، الاسكندرية. ص 150

²د.حسين عبد الحميد احمد رشوان.مرجع سابق،،ص114

³د.محمد المهدي بن عيسى .علم اجتماع التنظيم،نفس المرجع،ص59-61

⁴د.خليل عبد الهادي البدوي،علم الاجتماع الصناعي،دارحامد لنشر،ط1،2009،الاردن،ص152

⁵د.حسين عبد الحميد احمد رشوان.مرجع سابق، ص 115

"-العامل الاول: لاختلاف الناس في مواهبهم و قدراتهم و استعداداتهم مما يجعلهم يؤدون اعمالهم بكفاءة اكثر من غيرهم.

-العامل الثاني: يرجع للمهارة التي يكتسبها الفرد عندما يتقن اداء عمله. لهذا ان زيادة الانتاج تكون نتيجة تقسيم العمل الذي يعد ضرورة اجتماعية." ¹

2-2- تقسيم العمل (التخصص) عند ابن خلدون (1332-1406): يرى من جهته ان المجتمع يقوم على التخصص في العمل، لهذا قسم العمران الى عمران بدوي و عمران حضري ، و ذلك بطبيعة اختلاف اعمالهم. فيقول: "إن إختلاف الأجيال في أحوالهم إنما هو بإختلاف نحلته من المعاش، فان اجتماعهم انما هو للتعاون علة تحصيله، و الابتداء بما هو ضروري منه الحاحي و الكمال" ²

كما يعلل ان كثرة السكان في منطقة انما يعود الى تنوع الصناعات لديهم نتيجة تقسيم العمل بين الافراد، مما يؤدي لزيادة الانتاج و الى رفاهيتهم في النهاية.

2-3- تقسيم العمل عند (اميل دوركايم): يعتبر اميل دوركايم اول من استخدم مصطلح تقسيم العمل الاجتماعي في كتابه "تقسيم العمل الاجتماعي" عام 1911 شارحا فيه أهمية تقسيم العمل و أنواعه و هذا حسب النظرية التطورية. يستند دوركايم على فكرة البساطة و التعقيد يصنف فيه المجتمعات الى مجتمعات ضيقة النطاق و مجتمعات واسعة النطاق. فالمجتمع البسيط الذي اطلق عليه بالمجتمع الميكانيكي هو المجتمع الذي لا يعتمد على نظام التخصص و تقسيم العمل و هم متماثلين بشكل كبير لأنهم يشعرون بنفس المشاعر و يعتزون بنفس القيم و يتمسكون بالعقائد المقدسة و الطقوس الاجتماعية المتوازنة.

بينما المجتمع المعقد او المجتمع العضوي هو المجتمع الذي يعتمد على نظام دقيق من التخصص و تقسيم العمل. وجد ان المجتمع يتحول من التماسك الميكانيكي الى التماسك العضوي . فالمجتمعات الضيقة النطاق تخلو من تقسيم العمل و التخصص فيها، اي ان الافراد في هذه المجتمعات لا يتخصصون في اعمال معينة بل يؤدي كل واحد منهم عدة اعمال في آن واحد. اي المجتمع هنا في كليته يتحرك ككتلة واحدة من خلال أدواته لأنشطته. و شكل اجتماعي لهذه المجتمعات تتمثل في العشيرة و الاتحاد و هي تنظيمات اجتماعية بدائية لأنها لا تعتمد على مبدأ تقسيم العمل و التخصص فيه.

اما المجتمعات الواسعة النطاق فهي المجتمعات التي تتميز بالتركيبة المعقدة و بالخضوع لقاعدة تقسيم العمل حيث يعتمد المجتمع هنا على نظام التعاقد و تقسيم العمل المبني على مبادئ التعاقد و القانون و الزعة الفردية. عرف هذا في المجتمعات اليونانية تغلب عليها سيادة الأعراف و التقاليد و الخضوع لسلطان العادات الاجتماعية. يكون هذا من خلال زيادة نسبة السكان التي لا تقابلها زيادة مماثلة في كمية الموارد و الخبرات الطبيعية تؤدي الى زيادة

¹د. محمد عبد المولى الدقس، علم الاجتماع الصناعي، ط1. دار مجدلاوي للنشر و التوزيع. 2005. الاردن، ص 154

²نفس المرجع، ص 155

حجم الطلب على السلع و الخدمات. و زيادة حجم الطلب على الموارد تفرض على السكان اعتماد نظام تقسيم العمل و التخصص فيه.

يرى دوركايم ان تقسيم العمل من سمات المجتمعات الصناعية. " تحدد للأفراد مكانتهم الاجتماعية ، و ينظر للمجتمع على أنه مؤلف من جماعات مهنية و كل جماعة مؤلفة من أفراد يشغلون وظيفة مهنية واحدة. و لها دور محدد هذا الدور يتغير مع تغير الأوضاع المجتمعية داخل البناء الاقتصادي و الاجتماعي. مما يحقق قدر من التوازن و يحافظ على نموه و تطوره ، كما يجعل الانتماء الى الجماعات المهنية امرا ضروريا من خلال الاعتماد على الأخلاق المهنية و ذلك لتقوية الروابط بين افراد المهنة الواحدة." ¹

يرى دوركايم في الجانب السلبي (الباثولوجي) لتقسيم العمل أنه "يؤدي الفرد العمل بدون معنى لديه، اي تسود اللامعيارية فيه، مما يؤدي لتفكك المجتمع نتيجة هذا العمل، مما يضعف الشعور الجمعي في المجتمع فيعزم الصراع بين أفراد المجتمع."

فحالة الباثولوجية تنشأ حين يتم توزيع الأعمال بشكل إجباري بما لا يتلائم مع قدرات و مواهب الأفراد و إجبارية الأفراد على تأديته لا تتناسب و تلك القدرات مما يؤدي لعدم التضامن بل الى الصراع و التفكك." ²

- يقول (استانلي فانس) : " أن الجهود الجماعية يكون اكثر نجاحا اذا كانت الأعمال مقسمة الى أساسية Basic و روتينية Rautine و تكرارية Repetitive و منتمية Related حتى يمكن توجيه مجهود كل شخص الى نوع واحد من العمل مما يسمح بإيجاده و ينتج عن ذلك استفادة أكبر بمجهوده و وقته كما يمكن تقسيم العمل على أساس نوع الوظيفة أو المنتج أو الأجهزة المستعملة أو الوقت." ³

- (تايلور. ف) يرى أن كل شخص في المؤسسة يجب أن يخصص على قدر الإمكان لأداء عمل واحد رئيسي.

- (هنري فايول) اعتبر ان التخصص ضروريا نتيجة تعقيد العملية الادارية و يكون منسجما مع وحدة الامر و التوجيه و ان مبدأ وحدة الامر و مبدأ وحدة التوجيه يجب ان تصدر من رئيس واحد و من اجل تنسيق الجهود يجب ان يكون لكل مجموعة من العمليات التي لها نفس الهدف رئيس واحد و خطة واحدة.

حيث دافع بجولييك مع زملائه عن التخصص في العمل الذي كانوا يعتقدون أنه كلما كبر حجم التنظيم و ازداد نشاطه كلما ازدادت حاجة المنفذين الى مساعدة عدد كبير من الخبراء. فميز بجولييك بين أربعة أشكال للتخصص في الأعمال الإدارية هي :

¹ نفس المرجع السابق، ص 159

² نفس المرجع، ص 164

³ د. خليل عبد الهادي البدوي، علم الاجتماع الصناعي، دار حامد لنشر، ط1، 2009، الاردن، ص 152

"- تخصص قائم على هدف الادارة بمعنى توزيع المهام داخل المؤسسة بطريقة رشيدة كما يمكن جمع الانشطة المختلفة لتعزيز و دعم انجاز هدف واحد. و عندما يتم الإتفاق على الهدف النهائي لنشاط احدى المؤسسات يصبح من السهل تقسيمه نسبيا الى أهداف فرعية.

- يمكن تنفيذ التخصص تبعا للعملية التنظيمية بحيث يتم تجميع كل الأنشطة التي يتطلبها تنفيذها أعمالا متشابهة و استخدام نفس الأجهزة في وحدة ادارية فرعية واحدة.

- يمكن تنفيذ التخصص بشكل يساير فئة السكان المنتفعة او التي يخدمها التنظيم.

- كما يمكن ان يتم التخصص على اساس المقاييس الجغرافية و يسميه جولييك بالتخصص النطاقي بحيث ترتبط مشاكل منطقة جغرافية محددة باهتمام قسم بنائي فرعي واحد.¹

- أورويك: يقول " ان التخصص هو طريق التقدم حيث يمكن الفرد من التفكير في شيء واحد او مجموعة لهذه الاشياء المتشابهة. " ²

2-4- تقسيم العمل عند (كارل ماركس) : حيث يؤكد ان تقسيم العمل في المعمل يدفع بظهور السلطة الكاملة للرأسماليين و امثال و خضوع التام للعمال. و إن تقسيم العمل داخل التنظيمات هو انعكاس لتقسيم العمل في المجتمع الرأسمالي ككل. و يكشف كارل ماركس عن آثار استخدام التكنولوجيا في عملية تسير التنظيمات و كذلك انعكاساتها على الجوانب الطبقية و السياسية لبناء التنظيمات و تقسيم العمل. فكما يزيد إدخال الآلات الجديدة من درجة استغلال العمال و التقليل من مهاراتهم و يضاعف من تدعيم الضبط و التحكم و يؤدي الى مركزية قرارات العمل و تركيز التوجيه في أيدي العدد القليل من الرأسماليين. و يزداد دور الادارة اتساعا من حيث التحكم و التنسيق و الاشراف بواسطة تقسيم العمل و الاستخدام المكثف للآلات. و تصبح الادارة و التنسيق من متطلبات الرأسمالية حيث يعترف ماركس "بأن كل عمل مشترك على نطاق واسع يتطلب سلطة توجيهية لضمان الاستخدام المنسجم لأنشطة الأفراد. و أن الادارة في ظل الرأسمالية لا تقتصر على مجرد التنسيق و تحقيق التكامل بين أنشطة العمال في العمل التعاوني، حيث تظهر للادارة وظائف جديدة ترتبط بالطبيعة الطبقية لعلاقة العمل التي تنعكس في العداوات الطبقية بين العامل و رجل الادارة." ³ "فكل رواد علم الاجتماع من ابن خلدون الى دوركايم مروروا بفاردونو تونيس يؤكدون على حقيقة مفادها ان عملية تقسيم العمل كانت عملية تاريخية حتمية فهي تؤدي في نفس الوقت الى عملية معاكسة و هي زيادة او ظهور الحاجة اكثر للتضامن و

¹د. رايح كعباش، علم اجتماع التنظيم، مخبر علم اجتماع الاتصال، مطبعة سیرتا، جامعة منتوري قسنطينة الجزائر، 2006، ص 119-120

²د. خليل عبد الهادي البدوي، نفس المرجع السابق، ص 152.

³د. رايح كعباش، نفس المرجع السابق، ص 83-84

التعاون و التنسيق من أجل محافظة البنيان الاجتماعي على كيانه و بقائه نفس الشيء في المنظمة الحديثة زيادة التخصص يؤدي الى ظهور آليات عديدة و متنوعة للتنسيق يمكن حصرها في ما هو مؤسسي¹

3- مزايا تقسيم العمل (التخصص): - زيادة مهارة العمل بإنقاص عدد الاشغال المختلفة المسندة اليه.

- توفير الوقت بسبب قلة الانتقال من عمل الى آخر و ما يستلزمه من تدريب و تعريف لكل عمل.

- يساعد في إحلال عمال عادين محل العمال المهرة و ما فيه من توفير في الأجر.

- كذلك إحلال الماكينات محل الايدي العاملة خاصة في الاعمال التكرارية مما يزيد من كفاية الانتاج.

4- عيوب التخصص:

- اعتماد الشخص على النظام الموضوع و ينتج عن ذلك ان يتأثر سير العمل على حد كبير اذا اختل النظام ، كما يحدث في حالة الركود (Dépression).

- زيادة التخصص تحرم الفرد من الحافز Incentive الناتج عن العز و الاعتزاز بما يحققه نتيجة لتفكيره و مهارته.

- صعوبة التنقل من مكان التخصص الى اخر.

قد ادى قيام العامل بجزء قليل من العمل و انخفاض في مستوى المهارة اليدوية، و اختفاء الإطار المهني و البناء الصناعي القديم بالآلة و ادواته القديمة و عاداته و تقاليده و نظام التدرج الوظيفي.

- يرى "فريدمان.ج" أن من مساوئ التخصص القضاء على المهارة الفنية التي كانت متوفرة في الصانع القديم و ان القدرة الفنية الحقيقية قد قضى عليها الى درجة كبيرة بواسطة اقسام التخطيط الصناعي و عمالها ذوي اللياقات البيضاء.²

- يرى "مور" ان التخصص يؤدي الى الأنانية و عدم الاهتمام بالجماعة ككل و تعارض كل طبقة لأخرى فتضيع صورة الكيان الاجتماعي لمبدأ الترابط، و لذا لابد من وجود التضامن رغم التخصص.³

III -3-5- نسق الاتصال داخل المنظمة: موجه لربط العلاقات بين الأفراد المنتمين اليها و لا يوجد تكتل بشري لا توجد فيه عمليات اتصالية بين أفرادها لكن الجانب الرسمي في الإتصال و هو وسيلة لتمرير المعلومات بين أعضاء التنظيم و بالتالي يصبح الاتصال يتميز بالسمية و المركزية و اللاديمقراطية.⁴

¹ د.بن عيسى محمد المهدي، علم اجتماع تنظيم، نفس المرجع السابق، ص52

² د. خليل عبد الهادي البدوي، علم الاجتماع الصناعي، دار حامد لنشر، ط1، 2009، الاردن، ص153

³ نفس المرجع، ص153

⁴ د.محمد المهدي بن عيسى. علم اجتماع التنظيم. من سوسيولوجية العمل الى سوسيولوجية المؤسسة. ط1. مطبعة امبالاست. الجزائر. 2010، ص210

III-3-6- نسق الحوافز و المكافآت : - الحوافز : "ان نظريات التحفيز التي عرفتھا المنظمة خلال ثلاثينيات من القرن الماضي التي كانت تهدف الى تحقيق الدمج للعمال لتحقيق رضى العمال كمقابل للعقلنة التaylorية القائمة على التقسيم التقني للعمل ، لكن الدراسة الحديثة تنتقل لمرحلة الدمج الثقافي التي لا تكتفي بتحفيز العامل لكسب رضاه بل جعل العامل و أفراد التنظيم يشعرون بالانتماء لها. و الذي لا يتحقق الا اذا شعر العامل بالتماهي الى منظمته و لا يمكن ان يتحقق الا بالاعتماد على مضامين ثقافته التي يمكن تلخيصها منها:

-العمل: لا يمكن ان يتحقق التماهي و الاندماج الا اذا كان العامل على قناعة بأن العمل يشكل في حد ذاته قيمة.

-المهنة: فالمهنة التي يمتثلها الشخص بما تتضمنه من قيم يمكن ان تشكل اطار مرجعي للعامل يحدد قناعاته و توجه سلوكاته .

-البنية التنظيمية: هي ظروف العمل و علاقات العمل التي تشكل تنظيم للعمل يجعل العامل يشعر بالاندماج لهذا المحيط الاجتماعي و ما يتولد عنه من معايير و قيم اندماجية يرتاح بها.

-قيم المؤسسة: ان الاندماج و قيم المؤسسة و أهدافها لا يمكن أن يتحقق إلا إذا استطاعت المؤسسة إيجاد صيغة تمكنها من الربط بين الاهداف و القيم الشخصية لعمالها و اهداف و قيم المنظمة ككل.¹

-ظروف العمل و اثرها على سلوك الافراد: فمن عوامل التحفيز نجد الدافعية: هي أحد عوامل التحفيز حسب نظرية "ماسلو" للحاجات ، لكن "هزبرق" الذي له تصور يعارض فيه تصور ماسلو للحاجات الذي يهدف الى تحقيق الغذاء و الأمن و تحقيق الذات . بحيث يرى "أن عوامل التحفيز لا تتضمنها الحاجة بقدر ما تتضمنها وضعية العمل من بين عوامل التحفيز المرتبطة بالعمل نجد العوامل المرتبطة بالظروف المحيطة بالعمل او بمنصب العمل (الأجور و أسلوب القيادة و الإشراف) على أنما عوامل صحية و أن وجودها لا يؤدي الى تحقيق الدافعية او التحفيز و لكن غيابها يؤثر على سلوك العامل أو أدائه داخل المنظمة ، و العوامل الداخلية مرتبطة بمضمون العمل و شروط أدائه او تنفيذه مثل مستوى المشاركة في اتخاذ القرار ، مستوى المسؤولية و السلطة التي توفرها وضعية العمل للعامل الى غير ذلك من العوامل الأخرى التي تؤدي الى تأثير السلوك الايجابي لدى العامل في علاقته بعمله او المنظمة ككل.²

III-4- مراحل تطور المؤسسات العمومية منذ الاستقلال:

"شهدت المؤسسات العمومية الجزائرية عدة تطورات ابتداء من سنة 1962 الى غاية سنة 1982 اصلاحات اقتصادية. مما ادى لأساليب جديدة في التنظيم حيث مرت بثلاث مراحل³ هي:

¹ نفس المرجع ، ص 68-69

² نفس المرجع ، ص 20

³ د. عبد المجيد الموسوي. الخصخصة و التصحيحات الهيكلية. ديوان المطبوعات الجامعية. لم تذكر سنة النشر. الجزائر، ص 109

III-3-6- نسق الحوافز و المكافآت : - الحوافز : "ان نظريات التحفيز التي عرفتھا المنظمة خلال ثلاثينيات من القرن الماضي التي كانت تهدف الى تحقيق الدمج للعمال لتحقيق رضى العمال كمقابل للعقلنة التaylorية القائمة على التقسيم التقني للعمل ، لكن الدراسة الحديثة تنتقل لمرحلة الدمج الثقافي التي لا تكفي بتحفيز العامل لكسب رضاه بل جعل العامل و أفراد التنظيم يشعرون بالانتماء لها. و الذي لا يتحقق الا اذا شعر العامل بالتماهي الى منظمته و لا يمكن ان يتحقق الا بالاعتماد على مضامين ثقافته التي يمكن تلخيصها منها:

-العمل: لا يمكن ان يتحقق التماهي و الاندماج الا اذا كان العامل على قناعة بأن العمل يشكل في حد ذاته قيمة.

-المهنة: فالمهنة التي يمتثلها الشخص بما تتضمنه من قيم يمكن ان تشكل اطار مرجعي للعامل يحدد قناعاته و توجه سلوكاته .

-البنية التنظيمية: هي ظروف العمل و علاقات العمل التي تشكل تنظيم للعمل يجعل العامل يشعر بالاندماج لهذا المحيط الاجتماعي و ما يتولد عنه من معايير و قيم اندماجية يرتاح بها.

-قيم المؤسسة: ان الاندماج و قيم المؤسسة و أهدافها لا يمكن أن تتحقق إلا إذا استطاعت المؤسسة إيجاد صيغة تمكنها من الربط بين الاهداف و القيم الشخصية لعمالها و اهداف و قيم المنظمة ككل.¹

-ظروف العمل و اثرها على سلوك الافراد: فمن عوامل التحفيز نجد الدافعية: هي أحد عوامل التحفيز حسب نظرية "ماسلو" للحاجات ، لكن "هزبريق" الذي له تصور يعارض فيه تصور ماسلو للحاجات الذي يهدف الى تحقيق الغذاء و الأمن و تحقيق الذات . بحيث يرى "أن عوامل التحفيز لا تتضمنها الحاجة بقدر ما تتضمنها وضعية العمل من بين عوامل التحفيز المرتبطة بالعمل نجد العوامل المرتبطة بالظروف المحيطة بالعمل او بمنصب العمل (الأجور و أسلوب القيادة و الإشراف) على أنها عوامل صحية و أن وجودها لا يؤدي الى تحقيق الدافعية او التحفيز و لكن غيابها يؤثر على سلوك العامل أو أدائه داخل المنظمة ، و العوامل الداخلية مرتبطة بمضمون العمل و شروط أدائه او تنفيذه مثل مستوى المشاركة في اتخاذ القرار، مستوى المسؤولية و السلطة التي توفرها وضعية العمل للعامل الى غير ذلك من العوامل الأخرى التي تؤدي الى تأثير السلوك الايجابي لدى العامل في علاقته بعمله او المنظمة ككل.²

III-4- مراحل تطور المؤسسات العمومية منذ الاستقلال:

"شهدت المؤسسات العمومية الجزائرية عدة تطورات ابتداء من سنة 1962 الى غاية سنة 1982 اصلاحات اقتصادية. مما ادى لأساليب جديدة في التنظيم حيث مرت بثلاث مراحل³ هي:

¹ نفس المرجع ، ص 68-69

² نفس المرجع، ص 20

³ د. عبد المجيد المرسومي. الخصخصة و التصحيحات الهيكلية. ديوان المطبوعات الجامعية. لم تذكر سنة النشر. الجزائر، ص 109

أولاً : مرحلة التسيير الذاتي (62-65): على إثر الاستقلال و الترحيل الجماعي للأوروبيين من الجزائر حيث ترك المستعمر الاقتصاد في الجزائر مَرَّ بمرحلة متدهورة و وضعاً اجتماعياً مزمياً ، غلبت عليه الأمراض و الفقر و الأمية ، مما جعل المؤسسات المهجورة خالية . أدى لنقص في الإطارات المؤهلة في إدارة المؤسسات في هذه الحقبة الزمنية ، و كرّد فعل عن هذا الواقع الذي كان فيه تسيير المؤسسات تلقائياً.

- التعريف بنظام التسيير الذاتي: "طبق هذا النظام بعد الاستقلال و لم يقتصر على الجانب الزراعي كما قد يظن البعض، بل شمل الجانب الاقتصادي سواء النشاط الصناعي أو الحرفي .

فبعد رحيل الأوروبيين أصبحت معظم الأملاك شاغرة فقام العمال بطريقة تلقائية لإدارتها لم يكن هناك وقت للسلطة لتكوين جهاز إداري يشرف على تدبير شؤون هذه المؤسسات ، فأوكلت المهمة لمبادرة العمال والفلاحين ، و هو ما يعرف بالتسيير الذاتي، حيث كانت السلطة التنظيمية و الإدارية داخل المؤسسات في يد العمال أوكلت لهم مهمة اتخاذ القرارات، فكانت ممارسة السلطة عشوائية لا تستند إلى معايير عقلانية بل تقليدية كالمحاولة و الخطأ و الأحكام الشخصية، فلم تكن هناك معالجة المشاكل بطرق منهجية وتعتمد على سرعة اتخاذ القرار و التطبيق، فلا دراسة لأسباب المشاكل و لا لنتائجها.¹

" إرتكز التسيير الذاتي على مبادئ هي الملكية الجماعية لوسائل الإنتاج، ووضع الثقة في العمال باعتبارهم أصحاب صنع القرار و منفذوه، هذه الأمور أصبحت رسمية تدعمت بإصدار السلطات المرسوم رقم 28/ 62 المؤرخ في 1962/11/23 الذي ينص على إنشاء لجان التسيير الذاتي في المؤسسات ، و المرسوم الذي أعقبه - 05 سنة 1964 حيث زاد في عملية التسيير عن طريق المجالس العمالية المنتخبة من طرف العمال أنفسهم"²

1) هياكل السلطة التنظيمية داخل المؤسسة المسيرة ذاتياً:

أ- الجمعية العامة: تكتسب فيها العضوية لكل عامل تتوفر فيه الشروط التي تنص عليها المادة 3 من 63، و تقوم هذه الجمعية بعقد اجتماعات عادية كل ثلاثة أشهر، - المرسوم رقم 95 تتمثل مهامها في المصادقة على مخطط التنمية للمؤسسة و البرامج الخاصة للإنتاج والتجهيز و التسويق و هي التي تنتخب مجلس العمال.

ب- مجلس العمال: ينتخب من قبل الجمعية العامة للعمال، عدد أعضائه بين 10 و 100 عضو و مدة عمله ثلاثة سنوات و تعد الهيئة الأولى صاحبة السلطة و التسيير و تتجلى صلاحيته في انتخاب لجنة التسيير ومراقبتها و المشاركة في التنظيم الداخلي للمؤسسة.

ج- لجنة التسيير: ينتخب أعضاؤها من طرف مجلس العمال ، و تعقد اجتماعات عادية كل شهر مرة واحدة إلا في الحالات الاستثنائية ، و من مهامها وضع الإجراءات الضرورية لنشاط المؤسسة من خلال توزيع الصلاحيات و

¹أوشان.علي، السياسات الاقتصادية في الجزائر و تطور مفهوم المؤسسة العمومية، المجلة الجزائرية للعمل ، . الجزائر، عدد 24، 1999، ص6

²هدفي العيد، ترشيده عملية اتخاذ القرار في المؤسسة العمومية الاقتصادية ، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 2005، ص146

التوظيف، و حل المشاكل العمالية ، و إعداد خطة الإستثمار و هي موكلة بإتخاذ القرارات و تقوم بهذه العملية دون غيرها عن طريق رئيسها الذي ينتخب من طرف مجلس العمال لمدة ثلاث سنوات.

د-مدير المؤسسة: يتم تعيينه من طرف السلطة الوصية لتمثيلها داخل المؤسسة و من مهامه ممارسة السلطة التنظيمية المتمثلة في:

2) -المراقبة الإدارية في المؤسسة: -الإشراف على العمليات المالية و الإقتصادية.

"فإن المبادئ التي ارتكز عليها التسيير الذاتي من خلال الملكية الجماعية لوسائل الإنتاج و الثقة الكبيرة في العمال باعتبارهم أصحاب سلطة القرار و لهم الحرية في اختيار ممثليهم، و تفحصنا الهيكل الإداري و التنظيمي الذي اعتمد عليه غط التسيير الذاتي لإدراكنا أن هذا النموذج من التسيير جاء ليكون أسلوبا تنظيميا يقوم على أساس المشاركة الواسعة للعامل في عملية التنظيم و التسيير."¹

لكن أن إسناد مهمة و سلطة التسيير لعمال بسطاء لا تكوين و لا خبرة لهم أمر غير عقلائي، لأن القرارات المتخذة من طرف العمال هي قرارات مبنية على أساليب تقليدية أساسها الحكم الشخصي و الارتجالية ، فمشاركة العمال في إدارة المؤسسة من الأساليب الجيدة في التسيير لكن ليست إلى درجة إعطائها سلطة القرار في ظل انعدام المعلومات و البيانات و في ظل هيكل إداري ضعيف هذا فضلا عن غياب الدراسات و التجارب السابقة.

زد على ذلك فإن ما يلاحظ على الهيكل التنظيمي للمؤسسة وجود قيادتين إحداهما منتخبة و هي لجنة التسيير و الأخرى معينة من طرف الوصاية و هو المدير ، و هذه الوضعية تساعد في خلق الصراعات التنظيمية داخل المؤسسة و بالتالي اشتداد الخلاف بين المستويات الإدارية و من ثمة ينعدم الاتصال و بالتالي يغيب التنسيق والتوجيه، و هذا في غير صالح المؤسسة و كذلك هذا التنظيم المزدوج السلطة يساعد على بروز البيروقراطية بمفهومها السلبي نتيجة لتداخل الصلاحيات بين الهيئات و غموض خطوط الاتصال و التنسيق بين مختلف المستويات خاصة بين لجنة التسيير و المدير ، و هما الهيئتان المشرفتان على إدارة المؤسسة.

"فشل تجربة التسيير الذاتي تعود الى ان القيم كانت توجه افعال النظام السياسي انذاك، لم تكن بدافع الوقوف ضد مصالح الأجنبية ، بل كانت بدافع المصلحة الذاتية و تأكيد الكيان السياسي على حساب المصلحة الاقتصادية للمجتمع. و لكي تحقق الدولة كيانها السياسي و مساعيها قامت بالعمل على اخضاع هذه المنشآت العمومية الى نمط تنظيمي و تسييري يتناسب مع اهدافها السياسية"²

ثانيا: مرحلة التسيير الاشتراكي داخل المؤسسة:

بعد فشل النموذج المتعلق بالتسيير الذاتي للمؤسسات، اختارت الجزائر الاشتراكية منهجا و اسلوبا في تسيير مؤسساتها ظهر هذا في ميثاق طرابلس جوان 1962 و بعده الميثاق الوطني سنة 1976 . حيث تحول هيكل

¹أوشان.علي، السياسات الاقتصادية في الجزائر و تطور مفهوم المؤسسة العمومية، مرجع سابق، ص11

²د. محمد مهدي بن عيسى ،تحليل سوسيولوجي لأزمة العقلنة في التنظيم الصناعي في الجزائر، دراسة حالة وحدة عتاد الخرسانة، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، معهد على الاجتماع 1996، ص105

28. د. خليل محمد حسن الشماخ ،خضير كاظم حمود،نظرية المنظمة،دار المسيرة للنشر و التوزيع،عمان،الأردن،ط1، 2000
29. ماركس كارل ،فريديريك انجلز،فلاديمير لينين، المادية التاريخية،"مختارات فلسفية"،ترجمة حنا عبود،دار الفارابي،بيروت،1975
30. د.شحاتة صيام،النظرية الاجتماعية من المرحلة الكلاسيكية الى ما بعد الحداثة، مصر العربية للنشر و التوزيع، ط1،القاهرة،2009
31. د.طلعت ابراهيم لطفي،علم الاجتماع التنظيم،دار غريب لطباعة و النشر و التوزيع،القاهرة،2007.
32. أ.د.علي حمدي،سيكولوجية الاتصال وضغوط العمل،دار كتاب الحديث،القاهرة،2008
33. د.علي الحوت.نظريات اجتماعية اتجاهات اساسية.منشورات الجنا،مالطا،1998.
34. أ.د.عبد العزيز محيى و د.محمد الطعمنة.الاتجاهات الحديثة في ادارة المستشفيات (المفاهيم و التطبيقات).دار النشر و التوزيع منظمة العربية للتنمية الادارية.2003.القاهرة)
35. د.عبد الله محمد عبد الرحمن.علم الاجتماع الصناعي. النشأة و التطورات الحديثة.دار المعرفة الجامعية للنشر و التوزيع، 2006.بيروت
36. ا.د.عبد العالي دبله.نظريات اجتماعية حديثة ،محاضرات ماجستير علم اجتماع اتصال.غير مطبوعة،جامعة ورقلة.2009
37. د.عبد العزيز محمد خواجه ،محاضرات جامعية علم اجتماع معاصر ،جزء 1. 2006.
38. د.علي عباس، اساسيات علم الادارة،دار السيرة للنشر و التوزيع و الطباعة، الاردن،2009
39. د.علي عبد الرازق جلي.علم اجتماع التنظيم.مدخل للتراث و المشكلات و الموضوع و المنهج.دار المعرفة الجامعية لنشر و التوزيع.بدون سنة.الاسكندرية
40. د.مصباح عامر.علم اجتماع الرواد و النظريات. دار الامة.الجزائر.2004
41. د.محمد عبد المولى الدقس،علم الاجتماع الصناعي.ط1.دار مجدلاوي للنشر و التوزيع.2005.الأردن
42. د.محمد علي سالم.نظرية التنظيم.نشر و توزيع دار البداية.ط1. 2009. الأردن.
43. د.محمد عبد الكريم الحوراني،النظرية المعاصرة في علم الاجتماع (التوازن التفاضلي صيغة توليفية بين الوظيفة و الصراع)،ط1،دار مجدلاوي للنشر و التوزيع،الأردن،2008
44. د.محمد بلقاسم، حسن بملول، الجزائر بين الازمة الاقتصادية و السياسية،مطبعة حلب،1993
45. د.محمد الصغير بعلي.تنظيم القطاع العام في الجزائر.(استقلالية المؤسسات).ديوان المطبوعا الجامعية.بن عكنون الجزائر.1992
46. د.محمد منير حجاب،الاتصال الفعال للعلاقات العامة، دار الفجر للنشر و التوزيع،ط1،القاهرة،2007
47. أ.د. محمد قاسم القريوتي.نظرية المنظمة و التنظيم.ط3.دار وائل للنشر و التوزيع.2008.الأردن.
48. جوزايا رويس،فلسفة الولاء،(ترجمة احمد الانصاري)، المجلس الاعلى للثقافة،2002
49. د.مي العبد الله، دار النهضة العربية،لبنان،2006
50. أ.د.معن خليل العمر،ثنائيات علم الاجتماع،ط1،دار الشروق للنشر و التوزيع،سنة 2001،الأردن.
51. أ.د.معن خليل العمر،التفكك الاجتماعي،دار الشروق للنشر و التوزيع،سنة 2005،الأردن.
52. د. شوقي ناجي جواد و د. قيس علي عبد المؤمن،السياسات الإدارية،دار و مكتبة الحامد للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى، 2000 ص 14
53. د.مختار بوشية.مظاهر السلطة الرئاسية والوصايا الادارية على المؤسسات العمومية الاقتصادية، جامعة الجزائر.1990

54. د. محمد مرعي مرعي، أسس إدارة الموارد البشرية النظرية و التطبيقية، دار الرضا للنشر، دمشق، د.س
55. د. ناصر دادي عدون، إقتصاد المؤسسة، دار المحمدية العامة لنشر و التوزيع ، الطبعة الثانية. الجزائر. 1991
56. د. يوسف عنصر، الاشراف و التنظيم الصناعي في الجزائر، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2007
57. د. عبد المجيد الموسوي. الخصخصة و التصحيحات الهيكلية. ديوان المطبوعات الجامعية. لم تذكر سنة النشر. الجزائر
58. زغدود ، علي، الإدارة المركزية في الجمهورية الجزائرية ، الشركة الوطنية للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 1977
59. د. سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية، مدخل إستراتيجي، دار وائل للنشر و التوزيع، عمان الأردن، 2003
60. د. شوقي ناجي جواد و د. قيس عبد علي المؤمن، السياسات الإدارية، دار و مكتبة الحامد للنشر و التوزيع، 2000
61. د. هناء حافظ بدوي، الاتصال بين النظرية و التطبيق ، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، 2003
62. د. خليل عبد الهادي البدوي، علم الاجتماع الصناعي، دار الحامد للنشر و التوزيع، ط1، الاردن، 2009.
63. د. فريخ عبد القادر طه، علم النفس الصناعي و التنظيمي، دار النشر عين لدراسات و البحوث الانسانية و الاجتماعية، ط8، مصر، 1997
64. د. هشام يعقوب مريزيق، المدخل الى علم الاجتماع، دار الراية للنشر و التوزيع، ط1، الاردن، 2007
65. د. صباح حميد علي، غازي فرحان ابوزيتون، الاتصالات الادارية، اسس و مفاهيم و مراسلات، ط1، دار النشر و التوزيع الحامد، عمان، 2007
66. د. صلاح الدين احمد الجماعي. الاغتراب النفسي و الاجتماعي و علاقته بالتوافق النفسي و الاجتماعي، مكتبة مديبولي. 2007. القاهرة.
67. د. حسين عبد الحميد احمد رشوان، علم الاجتماع الصناعي، دار النشر و التوزيع سيراميك كيلونيتر، الاسكندرية، 2005
68. د. محمود السيد ابو النيل، علم النفس الصناعي و التنظيمي (عربيا و عالميا)، دار الفكر العربي، القاهرة، 2005
69. أ.د. محمد محمود الجوهري، علم الاجتماع الصناعي و التنظيم، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة، ط1، الاردن، 2009
70. د. معن محمود عياصرة و استاذ مروان محمد بن احمد، القيادة و الرقابة و الاتصال الاداري، ط1، دار الحامد للنشر و التوزيع، الاردن، 2008
71. د. محمد بهجت كشك، مدخل الى ادارة المنظمات الاجتماعية ، الاسكندرية، 1997
72. د. فضيل دليو، اتصال المؤسسة ، دار الفجر للنشر و التوزيع، القاهرة، 2003
73. د. موسى اللوزي، التطوير التنظيمي اساسيات و مفاهيم حديثة، دار وائل للنشر و التوزيع، الاردن، ط2، 2003
74. عمار عوابدي، القانون الاداري، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1990
75. د. سلوى عثمان الصديقي، وهناء حافظ بدوي، ابعاد العملية الاتصالية رؤية نظرية و عملية و واقعية، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، 1999
76. د. احمد ماهر ، كيف ترفع مهاراتك الادارية في الاتصال، 2000، دار الجامعية، الاسكندرية، 2000
77. د. مروة فاطمة، الاتصالات المهنية ، دار النهضة العربية، ط1، بيروت، 2004
78. د. محمد علي محمد، مجتمع المصنع، دراسة في علم الاجتماع التنظيمي، دار النهضة العربية، بيروت، 1985
79. أ.د. محمد الصيرفي، الاتصالات الادارية، مؤسسة حورس الدولية، الاسكندرية، 2008
80. د. محمد الكتاني، منظور المستقبل الهوية في مواجهة تحديات العولمة والهوية، الرباط، مطبوعة اكااديمية المملكة المغربية، 1998
81. بن آشنهو عبد اللطيف، التجربة الجزائرية في التنمية و التخطيط، بيروت، 1987 ،
82. د. رابع كعباش ، علم اجتماع التنظيم، مخبر علم اجتماع الاتصال، مطبعة سیرتا، جامعة منتوري قسنطينة الجزائر، 2006

83. د. ربحي و اخرون، الاتصال و العلاقات العامة، دار النشر و التوزيع عمان، الاردن، ط1، 2005.
84. د. حسين حريم و اخرون، اساسيات الادارة، دار و مكتبة الحامد للنشر و التوزيع، ط1، الاردن، 1998.
85. ريتشارد شاخت، ترجمة، د. وهبة طلعت ابو العلا، مستقبل الاغتراب، نشر و توزيع منشأة المعارف، الاسكندرية، مصر، 2001.
86. د. خليل محمد حسن الشماع، خضير كاظم حمود، نظرية المنظمة، دار المسيرة للنشر و التوزيع، عمان، الاردن، ط1، 2000.
87. أ.د. عبد الرحمن العيسوي، علم النفس المهني و الصناعي، دار اسامة للنشر و التوزيع، الاردن، 2004.
88. د. حسين عبد الحميد احمد رشوان، علم الاجتماع الصناعي، سيراميك كيلوبترا، الاسكندرية، 2005.
89. د. حلیم بركات. الاغتراب في الثقافة العربية. متاهات الانسان بين الحلم و الواقع. مركز دراسات الوحدة العربية للنشر و التوزيع. ط1. بيروت. 2006.
90. د. طلعت ابراهيم لطفي، علم اجتماع التنظيم، دار غريب للنشر و التوزيع، 2007، القاهرة، مصر.
91. د. علي عبد الرازق الجبلي. علم اجتماع التنظيم. مدخلات للتراث و المشكلات و الموضوع و المنهج. دار المعرفة الجامعية. الاسكندرية.
92. د. فهمي محمد سيد. طريقة العمل مع الجماعات، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ج 3، بدون سنة نشر.
- محمد سيد فهمي بدون سنة نشر،
93. كينان كيت، أصول تفويض الصلاحيات، ترجمة: مركز التعريب و الترجمة، الدار العربية للعلوم، بيروت، 1996.
94. د. رشيد زرواتي. منهجية البحث العلمي في علوم الاجتماع. جامعة المسيلة، الجزائر. 2004.
95. أ.د. بلقاسم سلاطنية و د. حسان الجيلاني، منهجية العلوم الاجتماعية، دار النشر و التوزيع عين مليلة الجزائر، 2004.
96. موريس انجريس، منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية، تدريبات عملية، دار القصب للنشر 2004.
97. د. محمد شفيق، البحث العلمي، الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية، ط1، الاسكندرية، المطبعة العصرية، 1985.
98. محمد شفيق، البحث العلمي (الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية)، الإسكندرية: المكتبة الجامعية للنشر والتوزيع، 2001.

مراجع اجنبية:

99. ADDI Lahouari, l'impasse du populisme, entreprise nationale, Editions d Alger 1990
100. ADDI Lahouari, Sociologie et Antropologie chez pierre BOURDIEU, Edition de couverte,
101. Paris, 2002
102. ludwig feurebach ;l'essence du christianisme ,trad, Jean Pierre Osier et Jean Pièrre Grossier (Paris, François Maspero, 1973) P/345)
103. Boudon (Reymand). Dictionnaire de Sosciologie/ Larousse, Paris, 1970, P161
104. Karl Marx F/Engels/ Etudes Philosophiques. Paris : Editions Sociales Internationales , 1935/ P :83
105. Karl marx. Economic and Philosophic Manuscripts of 1844. Second Impression (Moscow : Freign Langages Publishing House, 1961)
106. BOUYAKOUB Ahmed, La gestion de l'entreprise industrielle publique en Algerie, O.P.U, 1987
107. Beïloul (T) . de l'Organisation Sociale des entreprise. édition du parti Alger.
108. Article BENAÏSSA. autonomie des entreprises publiques économiques et les finances publiques ; R/A/S/J/E.P. 1989/N°1
109. Michel crozie. Le Phénomène bureaucratique. Chicago University Press. 1964

110. -Scheid Jean Claude: Les frands auteurs en organisations : Dunod :Paris 1980 .

111. ADDI Lahouari, Sociologie et Antropologie chez pierre BOURDIEU, Edition de couverte, Paris,2002

112. SAINSAULIEU Renaud,sociologie de l'entreprise,presse des sciences politiques,Paris,2E,1997

113. COLLERETTE Pierre, Pouvoir, Leadership et autorité dans les organisation presse 2 el'université du Québec, 1995, p1154.

-الجرائد الرسمية:

114. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد رقم 2-13 جانفي 1988

-الاطروحات و الرسائل الجامعية:

115. د.منصور بن زاهي،الشعور بالاغتراب الوظيفي و علاقته بالدافعية للانجاز، اطروحة مقدمة لنيل شهادة 117دكتوراه

علوم في علم النفس العمل،جامعة منتوري،قسنطينة،2007

116. شعليل بن بختيت المطرفي،الاغتراب الوظيفي و علاقته بالاداء،رسالة ماجستير في العلوم الادارية،جامعة نايف العربية للعلوم

الامنية،2005

117. عنصر ، يوسف ، الإشراف في الخط الأول واثاره على الإنتاج ،مذكرة لنيل دبلوم الدراسات المعمقة ، معهد علم

الاجتماع ، قسنطينة ، 1983 .

118. زردومي أحمد .ثقافة المصنع ، رسالة دكتوراه ، معهد علم الاجتماع ، قسنطينة ، 1991

119. علي غربي، العلاقات الصناعية في مجتمع المصنع، دراسة سوسيولوجية للعلاقة بين الصراع الصناعي ، التسيير الاشتراكي

للمؤسسات بالشرق الجزائري،رسالة دكتوراه(غير منشورة)،القاهرة1979

120. علي سوميك،العلاقات الاجتماعية في المؤسسة الصناعية الجزائرية - و اشكالية تأسيس هوية عمالية-سوسيولوجية فعل

الصراع تماثلات و النتائج، رسالة ماجستير -جامعة باجي مختار عنابة 1997 رسالة ماجستير

- المقالات:

121. يوسف القبيلان،الاغتراب الوظيفي،مقال عن جريدة الرياض،يوم2008/12/23-العدد14792

122. WWW.alriyadh/com/20/08/12/23/article396915.html

WWW . YAZAHRA.ORG

123. أسامة عبد الرزاق الشحمان،مجلة معابر الالكترونية،مقال،ص3

124. أ.د نور الدين زمام، الاتصال مفهومه /7/8/2010/01

125. أ.د نور الدين زمام، سوسيولوجيا الاتصال /7/8/2010-05

أنواع إعادة الهيكلة منها مالية و العضوية التي انطلقت من 1981 طبقا للمرسوم رقم 90-242 الصادرة سنة 1980 الذي ينصب للجنة الوطنية لإعادة الهيكلة للمؤسسات العمومية بهدف الخروج من الازمة التي تعيشها المؤسسة العمومية الاقتصادية لتخصيص و تبسيط المهام و الوظائف من خلال الفصل بين وظيفتي الانتاج و التوزيع و انشاء وظيفة جديدة متمثلة في وظيفة البحث و تطوير و تحقيق معدل تكامل بين المؤسسات.

- من اهداف إعادة الهيكلة:

>> تحسين ظروف تسيير الاقتصاد الوطني و الضمان الفعلي لتطبيق مبادئ اللامركزية لتمكين القطاع العمومي من القضاء على مشاكله و زيادة الانتاجية للوصول الى التوازن و الاستقلال المالي، التأكيد في فعالية المؤسسات العمومية الاقتصادية لتحكم في الجهاز الانتاجي و الارشاد في استقلال الموارد البشرية و المادية.

- ايجاد توازن في توزيع الأنشطة عبر تراب الوطني من خلال تحديد أفضل لاتخاذ القرارات و الوسائل البشرية و المادية الضرورية لتسييرها. >> القضاء على ظاهرة البيروقراطية و التدخلات في نشاط المؤسسات في محيطها الخارجي.¹

أ- نظام التسيير للمؤسسات في مرحلة إعادة الهيكلة: من خلال تحسين شروط عمل الاقتصاد و تحكم اكبر في جهاز الانتاج فهذا يرتبط مباشرة بالشروط الادارية و وسائل الدولة المستعملة في مراقبة الاقتصاد من جهة. وصيغة البيروقراطية من جهة اخرى .

"حيث رغم تخفيف حجم المؤسسات الى وحدات تكاد تصل الى عشر مؤسسات الأم، إلا أن صغر هذا الحجم لم يكن له تأثير المرغوب حيث كانت ادارتها تشكو من عدة نقائص بتدخل المركز في الادارة الداخلية خاصة عن طريق المخططات و بشكل بيروقراطي مكثف و لم تكون وسائل التوجيه الاقتصادي مستعملة بالشكل المقبول من المركز و الادارة هذا ما ادى الى ضياع استقلالية المؤسسة في التخطيط و اتخاذ القرارات الخاصة بها."²

لدى مرحلة إعادة الهيكلة لم تحقق المؤسسات العمومية خاصة الاقتصادية منها في ظلها الأهداف المرجوة بسبب غياب الاهتمام بالحالة الاجتماعية للعمال كهيكل الاسكان و إعادة توزيع المستخدمين مما اثر على نقص سير العادي للمؤسسات الجديدة ، و غلق العديد من مؤسسات لأبورها نظرا للسير السيء لنشاطها بالاضافة الى الوضعية المالية. كما جردت المؤسسات الانتاجية من وظيفتي التسويق و الاستثمار.

مرحلة الاستقلالية لمؤسسات عمومية: جاءت نتيجة اختلالات التي شهدتها المؤسسات في مرحلة إعادة الهيكلة المتمثلة في العجز الانتاج الوطني عن اشباع الطلب المحلي و تبعية الاقتصادية و اعتماد على المحروقات. لدى جاءت فكرة الاستقلالية في مؤتمر استثنائي الذي عقد في شهر جوان 1980، و كان تطبيق الفعلي لذلك في 19 ديسمبر من سنة 1987 حيث صرحت اللجنة المركزية انه يستلزم "ضرورة منح المزيد من الاستقلالية للمؤسسات

¹ د. محمد بلقاسم، حسن بملول، الجزائر بين الازمة الاقتصادية و السياسية، مطبعة حلب، 1993، ص 46

² د. دادي عدون، اقتصاد المؤسسة، دار الحمدي العامة، ط2، الجزائر، 1998، ص 179

الاقتصادية لتحسين فعاليتها على مستوى نموها الخاص او مساهمتها في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية و هذا لتحكم الافضل في قواعد التسيير"¹

فجاء مبدأ الاستقلالية طبقا للقانون 88-01 المؤرخ في 1988 لنقل مؤسسة العمومية الاقتصادية الى نظام استقلالي .



تعرف الإستقلالية على أنها >> إعطاء اللامركزية المحلية و الجهوية بعدا جديدا يتمثل في توسيع المسؤوليات و مهام المؤسسة من خلال تحديد طرق التدخل و التخطيط و صلاحيات المؤسسة كعون للإنجاز و عامل لتسيير. أي هي تسيير مؤسسات العمومية الاقتصادية بعيدا عن البيروقراطية و قريبا من تحمل المسؤولية .

استقلالية مالية تتمثل في رأسمال تأسيسي و ما ينتج عنه من تراكم الأرباح . و تصبح حينئذ الأملاك المحولة أملاكا للمؤسسة العمومية الاقتصادية و تحكمها القواعد المطبقة في هذا الشأن . و بذلك فإن " أساس الاستقلال الذاتي للوحدة الإنتاجية هو أنها مركز متميز للتملك . بالاعتماد على الموارد الخاصة بالمؤسسة و فائض الأرباح دون تدخل من الدولة التي تتمتع بشخصية معنوية "³

- أهدافها تتمثل في الاستقلالية للمسيرين في اتخاذ القرارات حول الاستثمار و في الإنتاج و هو الأسلوب المهم في عملية التسيير التي كانت في سابق تخول السلطة الى الوزارة الوصية ، حيث مبدأ الاستقلالية ترك الحرية التصرف في اتخاذ القرار في عملية الإنتاج دون اللجوء الى السلطات الوصية مع تحملها نتائج المترتبة عن النشاط الاقتصادي أي ان المؤسسة لها الحرية في اتخاذ القرار و اختيار استثمارات في اطار خططها التنموية.

- الاستقلالية في برامج التسيير: ان القانون التوجيهي للمؤسسات يمنح للمؤسسة الاستقلالية في البرامج و التسيير و التي هي المؤهل الكامل للتأهيل القانوني للإستثمار و التعاقد و التصريح بصفة مستقلة بواسطة هيئتها المختصة و قوانينها الأساسية طبقا للقواعد التجارية و الأحكام التشريعية السارية المفعول في ميدان الإلتزامات المدنية و التجارية المادة 7. تعمل المؤسسة العمومية الاقتصادية على كسب الإنتاج الوافر لخدمة الأمة و الإقتصاد ، التحسين المستمر لإنتاجية العمل و تعميق الطابع الديمقراطي لإدارتها و تسييرها.

كما لجأ المشرع الى استبعاد جل النظام الرقابي الذي كان مبسوطا على المؤسسة الاشتراكية المتمثل في الرقابة الإدارية و المراقبة الشعبية سعيا منه لتخفيف القيود و اطلاق مبادرة المؤسسة تماشيا مع حركية و سرعة الوسط التجاري و تجنبنا للعراقيل السياسية. " لقد كان نظام الرقابة الادارية (الوصاية) يخول للسلطة الوصية التفويض

¹ د. محمد الصغير بعلي. تنظيم القطاع العام في الجزائر. (استقلالية المؤسسات). ديوان المطبوعا الجامعية. بن عكنون الجزائر. 1992. ص 57

² Article BENAÏSSA. autonomie des entreprises publiques économiques et les finances . publiques ;R/A/S/J/E.P.1989/N°1 P175

³ د. محمد الصغير بعلي. تنظيم القطاع العام في الجزائر. (استقلالية المؤسسات). ديوان المطبوعا الجامعية. بن عكنون الجزائر. 1992. ص 59

المطلق لتوجيه و مراقبة المؤسسة ، كما كان يعطي للإدارات المركزية الأخرى دورا بارزا في التوجيه، بحيث أنها تتمتع بالصلاحيات في المؤسسة او الوحدة فيما يخص المظاهر الخاصة بنشاطها.¹

فالعلاقات القائمة بين المؤسسة الاشتراكية و الوصاية تضع هذه الأخيرة في وضعية تبعية عضوية و وظيفية تجاه الدولة مؤثرة بذلك على استقلالية المؤسسة، و هي الوضعية التي أصبحت لا تسير مبدأ استقلالية المؤسسات مما يقتضي وضع نظام يحكم العلاقات العمودية (مؤسسة و وصاية) بما يتفق و التوجيهات الجديدة.

و حسب المادة 9 من القانون التوجيهي للمؤسسة فبدخول هذا النظام الجديد و التي أصبحت المؤسسة تملك الحرية في التسيير و التخطيط و التنفيذ لكافة برامجها المخططة بعد ما كانت تخضع للوصاية و ذلك حسب ما جاء في المرسوم رقم 75-76 المؤرخ في 21 نوفمبر 1975. المتعلق بالعلاقات بين الوصاية و المؤسسة، و كذلك هناك الاستقلالية المالية و كذلك المراقبة و تقييم الاداء في الاستقلالية حسب المادة 40 من القانون التوجيهي للمؤسسات الاقتصادية ما يلي >> يتعين على المؤسسة العمومية الاقتصادية تنظيم و تدعيم هياكل داخلية خاصة بالمراقبة ، تحسين بصفة مستمرة انماط سيرها و تسييرها <<²

ان الهيئة الادارية و المالية هنا في مرحلة الاستقلالية للمؤسسات العمومية هي ليس فقط فصل حق الملكية للدولة عن حق التصرف في موجوداتها ، اي ترك للمؤسسة الحرية في عملها و في علاقتها مع محيطها دون ان يفرض عليها تدخل او طرق عمل معينة ماعدا تحديد الادوات المناسبة للضبط الاقتصادي.

و هذا حسب القانون المتعلق بالمؤسسة الاقتصادية العمومية " لا يجوز لأحد ان يتدخل في ادارة او تسيير المؤسسة العمومية الاقتصادية ، خارج الاجهزة المشكلة قانونا ، او العاملة في اطار الصلاحيات الخاصة بها." اذ لا تعني استقلالية المؤسسات العمومية يعني تركها و مشاكلها بل حددت الدولة الحالات التي يمكن ان يتدخل فيها المركز او الجهة الوسيطة الادارية.³

بالنسبة لأجهزة المؤسسة في ظل الاستقلالية فهي حسب تشريع الإصلاحات الاقتصادية لعام 1990 هي كالآتي:
(ب)- مبدأ التنظيم:

- 1- تسيير المؤسسة من طرف مجلس الادارة.
- 2- وضع صناديق للمساهمة تقوم بتسيير و مراقبة أموال الدولة لدى المؤسسة المستقلة.
- 3- لا مركزية التخطيط ، فكل مؤسسة تقوم بإعداد المخطط الخاص بها سنويا و الذي يتماشى مع مخطط القطاع التابعة له و الاقتصاد الوطني ككل.
- 4- إلغاء الوصاية بأن يكون لها الحرية في تنظيم علاقاتها الداخلية و الخارجية.

¹ نفس المرجع ، ص 65

² الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد رقم 2-13 جانفي 1988 ، ص 86

³ د، دادي عدون 1998. مرجع سابق، ص 188

5- توزيع العملة الصعبة عن طريق الغرف التجارية.

6- خضوع المؤسسة لميكانيزم السوق ، أي قانون الربح ، و الخسارة العرض .و الطلب ، الإفلاس ، الا إن الملاحظ و المتفحص لهذه النقط أي الإجراءات يرى أن بعضها يحد من حرية المؤسسة و قد يسير بها مدة أخرى إلى المركزية بصورة أخرى فإذا قلنا التخطيط بما يتماشى و الاقتصاد الوطني و القطاع التابعة له فإن الحرية هنا و عملية الرقابة التي تمارس عليها أي على الشركة تحد من حريتها.

(ج) الجمعيات العامة: تمارس الأجهزة التي تؤهلها لذلك صناديق المساهمة هذه الصناديق المساهمة تعتبر ضمان لمقابل القيمة المتمثلة في السهم و الحصص و السندات التي تقدمها الدولة و الجماعات المحلية ، فمؤسسة العمومية تصدر رأسمالها لفائدة للدولة و هذه الأخيرة تحولها الى صندوق المساهمة و هذا الصندوق كمؤسسة عمومية شخصية معنوية يخضع للقانون المتعلق بأموال الدولة اذ يضمن عدم تحويل ملكية الدولة بالتالي رؤس الاموال مختلف المؤسسات العمومية هي ملك للدولة ، يقوم هذا الأخير بتوجيه و مراقبة المؤسسات العمومية فصناديق المساهمة دورها التوجيهي للمؤسسات العمومية و تسيير حافظة أسهمها فهي تتدخل صناديق المساهمة في اعداد و متابعة تنفيذ مخطط المؤسسة بواسطة ممثليها في مجلس ادارتها باعتبارها صاحبة أسهم الدولة و تلعب دور مراقبة نسبيا الى أسهمها ضمن رأسمال الدولة بتسييرها لحافظة الاسهم . كما تحافظ على حصص الدولة و تقوم الدولة بتدخل في حالة وقوع خسائر لأسباب مفروضة عليها لتغطية الخسائر المالية، فيتم انشاء مؤسسة عمومية يتقرر ضمن المخطط الوطني او قرار من طرف اجهزة صناديق المساهمة خاصة .¹

الجمعية العامة تجتمع في دورة عادية، أو إستثنائية حسب الضرورة، شركات مساهمة تجارية تكون فيها الدولة المساهم الوحيد أما المؤسسات التي يساهم فيها أشخاص غير الدولة فيتم تمثيلهم طبقا لقواعد القانون التجاري . هذه الجمعية تمارس صلاحياتها التي يخولها لها القانون كما أنها تصادق على المخطط المتوسط المدى للمؤسسة.

(د) أجهزة التسيير: يشرف على المديرية العامة حسب الحالة المدير العام أو المدير أو الميسرون و هذا بناء على قاعدة وحدة الإدارة.

إن الملاحظ لهذه المرحلة من التسيير للمؤسسة يبادر إلى ذهنه - هل الجزائر و هل المؤسسة كانت مستعدة لهذا النمط الجديد أي إلى الاستقلالية؟ و إلى الانفتاح الاقتصادي - و هل هناك أرضية للانتقال من المركزية إلى اللامركزية ، و هل اتخذت الإجراءات لذلك؟ فالمؤسسة الجزائرية ظلت لمدة ستة و عشرون سنة و هي تسيير مركزيا ، فهل بإمكانها في فترة وجيزة أن تأخذ المبادرة بنفسها ، و هل هيأت لها الأجواء لذلك ، إذن فإن السؤال الذي نطرحه حول هذه المرحلة هل الجهاز الإداري التسييري و مختلف المشرفين و العمال تم هيكلتهم لهذه المرحلة الجديدة أم لا ؟ و لأننا نعالج مشكل فقدان السيطرة لدى العمال في المؤسسات العمومية الجزائرية .

" فمشكل المؤسسة هو ليس بالضرورة في صعوبة و سهولة اتخاذ القرار فيها و لكن هو في سلوك ، و تركيبة النخبة المسيرة ذاتها و في طبيعة الاقتصاد الجزائري ذاته الشديد التخارج " .¹

رغم كل ما سعت اليه الجزائر للإصلاحات المؤسسة العمومية للعمل بحرية الا " ان المبادئ الأساسية للبيروقراطية العلمية كما يراها " فيبر " كطريقة تنظيم فعالة و عملية و ضرورية . لا يتم إحترامها في الانظمة و نشأ عنها عيوب و مشاكل البيروقراطية من ثقل المعاملات و سوء التسيير في كل ميادين الاقتصادية و اجتماعية و اقتصادية من خلال اعطاء حرية لجماعات المحلية و ربطها بالمركز خاصة وزارة الداخلية يجعلها تفقد من لا مركزيتها حيث تمثل في:

تدخل الدولة في جميع المجالات مهما كان مجال النشاطات الاجتماعية و الاقتصادية و الثقافية، و تدخل صلاحيات بين مختلف الاجهزة الادارية التابعة للدولة سواء على المستوى المركزي او اللامركزي، انحراف بعض الاطارات لتحقيق اهدافهم الشخصية و نقص المعلومات حول الأنشطة لدى المصالح المرتبطة بالادارة ."²

فبالتالي نجد داخل المنظمة الجزائرية رغم دخولها في مرحلة جد مهمة و هي مرحلة الاستقلالية الا انها بقيت تحت سيطرة الادارة العليا و الجهات الوصية التي تمد مصالح كل مؤسسة بتوصيات مما يعيق اداء العمال و المسيرين ، لأنه و جب على كل مؤسسة اثناء عملية التخطيط في هذه المرحلة ان يتم بما يتماشى و الاقتصاد الوطني هذا الذي ادى للحد من حرية هذه المؤسسات و هذا لا يتماشى و مبادئ واهداف اللامركزية .

و يتضح من ذلك ان من جملة العوامل التي تأثر على العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة العمومية الجزائرية تكريس السلطة بأشكالها بين الادارة و الافراد داخل التنظيم و وجود علاقات اجتماعية يحددها تقسيم العمل الدقيق مما يترتب عن هذه الاغتراب لدى الافراد داخل المؤسسة العمومية الجزائرية سواء كانت اقتصادية او خدماتية مثل ما سنتطرق لذلك في مؤسسة العمومية الاستشفائية بصفة عامة و المؤسسة الاستشفائية ترشين ابراهيم بصفة خاصة.

بالتالي يفضل المديرون اتباع اسلوب المركزية الادارية، حتى يتجنبوا وقوع الرؤوسين في أخطاء جسيمة و خاصة في القرارات النوعية المهمة. فالمركية مظهر من مظاهر النفوذ و القوة مما لا يقارن مع الاسلوب اللامركزي في الادارة اذ يتم تطبيق هذا الاخير في الامور الهامشية.

ان مطالبة استمرار النموذج البيروقراطي ضرورية ، اذ " انه هناك مبالغة في موضوع التغيير في القيم الاجتماعية فيما يتصل بالبيروقراطية ، فما زال هناك تأكيد على أهمية النظام و الطاعة في كل المنظمات الادارية رغم كل الاتجاهات نحو الديمقراطية . فالنظام و الانضباط لا يتناقى مع الديمقراطية لأنها لا تعني الفوضى."³ بالتالي فان المؤسسة الاستشفائية العمومية تركز على التنظيم البيروقراطي في تسيير هذا الجهاز التابع للدولة .

¹د. زمام ، نور الدين : السلطة الحاكمة و الخيارات التنموية بالمجتمع الجزائري ، دار الكتاب العربي ، 1991 . الجزائر ، ط 1 ، ص 178

²د. دادي عدون 1998 . نفس المرجع السابق ، 189
³د. القريوتي محمد . نظرية منظمة والتنظيم ، مرجع سابق ، ص 277

- تمهيد:

المؤسسات الصحية في كل مجتمع مكوّن اساسي له طبيعة بنائية و وظيفية التي تنعكس على منظومة العلاقات التي تنشأ داخلها و على علاقتها بالمجتمع ككل. و ينظر الى المؤسسات الصحية على أساس أنها تمثل بناء اجتماعيا عبارة عن مجموعة قادرة بشكل نسبي تتفاعل لتكون علاقات مهنية بين المهنيين الطبيين من أطباء و ممرضين و غيرهم من اعضاء الهيئة الطبية و بين المرضى بمختلف فئاتهم و اعمارهم و جنسهم و مستوياتهم التعليمية و الاقتصادية و ظروفهم النفسية و الاجتماعية و الصحية و الاقتصادية و غيرها.

كما تتطرق المؤسسات الاستشفائية الى "الأنساق العمودية و الأفقية و العلاقات الداخلية التي تربط افرادها فضلا عن نظامي السلطة و المترلة التي قد تكون عادة موجودة في المستشفى.

فالمؤسسة الاستشفائية هي مؤسسة بيروقراطية تعتمد على مبادئ البيروقراطية التي اهمها الاشخصية و الديمقراطية و الموضوعية و العلمية و التراتبية و وضع الشخص المناسب في المكان المناسب".¹

III-5-1- مفهوم المستشفى كمنظمة:

عرفت الهيئة الأمريكية للمستشفيات بأنها " مؤسسة تحتوي على جهاز طبي، يتمتع بتسهيلات طبية دائمة لتقديم التشخيص و العلاج اللازمين للمريض".

قدمت منظمة الصحة العالمية تعريفا للمستشفى من منظور وظيفي أنه " جزء أساسي من تنظيم اجتماعي و طبي تلخص وظيفته في تقديم رعاية صحية كاملة للسكان علاجية كانت او وقائية، و تمتد خدمات عيادته الخارجية الى الأسرة في بيئتها المترلة، كما أنه مركز لتدريب العاملين الصحيين، و للقيام ببحوث اجتماعية حيوية".²

-الاطار القانوني للمؤسسات الاستشفائية: "وقع رئيس الحكومة السيد اويحي في ديسمبر 1997 ثلاثة مراسيم تنفيذية تم فيها تكريس القوانين الأساسية للمؤسسات العمومية للصحة و تنظيمها و سيرها و كذا المهام الخاصة بها حيث انها تنقسم الى:

¹أ.د.احسان محمد حسن. علم الاجتماع الطبي.دراسة تحليلية في طب المجتمع.ط1.دار النشر وائل.2008.الاردن.ص75

²أ.د.عبد العزيز محييمر و د.محمد الطعمانة. الاتجاهات الحديثة في ادارة المستشفيات (المفاهيم و التطبيقات).دار النشر و التوزيع منظمة العربية للتنمية الإدارية.2003.القاهرة،ص7

القطاعات الصحية، المؤسسات الاستشفائية المتخصصة و المراكز الاستشفائية الجامعية. و هذا استجابة لتحديث و مطابقة القوانين الاساسية للسياق الاقتصادي و الاجتماعي الجديد في البلاد و عليه في نهاية العمل على تطوير المرفق العام.

✓ كما ان المرفق العام هو تنظيم معين في شكل مشروع يسير من طرف الدولة. بالتالي نجد ان الدولة في هذا الاطار هي مجموعة من المرافق العامة تهدف لتحقيق اهداف المصلحة العامة.¹

III - 5 - 2- تصنيف المستشفيات: يمكن تصنيف المستشفيات على أساس الملكية و التبعية الإدارية و أيضا على أساس التخصص و نوع الخدمة هما الأكثر شيوعا. منها الحكومية و الخاصة نتطرق لأهمها :

أ- المستشفيات الحكومية: "هي المستشفيات التي تملكها و تديرها الأجهزة الحكومية المختلفة من وزارات و هيئات و مؤسسات عامة وفق نظم و لوائح حكومية تحكم سير و إجراءات العمل بهذه المستشفيات."² كما تعد الملكية أساسا مهما في الرقابة و السيطرة على عمليات و سياسات المستشفى . و بالتالي فالمستشفى الحكومي هو "الذي تتبعه الحكومة من حيث الإدارة و التمويل و الإشراف و الأداء."³ كما تسمى بمستشفيات حكومية عامة و تسمى على بعض القيادات العليا في الدولة او بعض الأماكن التي توجد بها ، او تسمى على اسم شهيد... الخ.

- خصائصها: المستشفيات الحكومية هي مستشفيات مملوكة للدولة او احد الهيئات الرسمية او الهيئات الوطنية في الدولة. تقوم على توفير متطلباتها و تنظيم العمل بها و ما تقدمه من خدمات وفق نظم و لوائح حكومية محددة. خصائصها هي:

✓ تقدم خدماتها لجميع فئات المواطنين بالبحان او مقابل رسوم رمزية تحددها اللوائح المنظمة لهذه المستشفيات، هدفها تقديم خدمة اجتماعية عامة لجميع أفراد المجتمع. تضم هذه المستشفيات تخصصات متعددة و غالبا تتبع برامج وزارة الصحة.⁴

المستشفى كغيرها من المنظمات التجارية أو الصناعية، لكن هي منظمة خدمية متخصصة في تقديم خدمات التشخيص و العلاج و ليس في تقديم منتج أو سلعة ملموسة. الخدمة هي "أي فعل أو أداء يمكن ان يحققه طرف ما الى طرف آخر و يكون جوهره غير ملموس، و لا ينتج عنه أي تملك و ان إنتاجه قد يكون مرتبطا بإنتاج مادي او قد لا يكون."⁵ تؤثر القوانين و الأنظمة الحكومية على عمل المؤسسات الصحية و المستشفيات خاصة التابعة للدولة و ذلك يتعلق بتحديد منهج عملها و الخدمة الطبية التي تقدمها و الكيفية التي يتم بها ذلك.

¹ جريدة الشعب السبت، مقال بعنوان المؤسسات العمومية الصحية، 6/12/1997، ص 4

² أ.د. عبد العزيز مخيمر و د. محمد الطعمانة. انفس المرجع السابق، ص 11
³ د. ثامر ياسر البكري. إدارة المستشفيات. دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع. 2005. الاردن. ص 27

⁴ أ.د. عبد العزيز مخيمر و د. محمد الطعمانة. مرجع سابق، ص 12

⁵ د. ثامر ياسر البكري. نفس المرجع السابق، ص 56

أ-1- المستشفيات الحكومية الخاصة بفئات معينة: هي مثل المستشفيات الحكومية العامة لكن تختلف معها على أنها تتبع وزارة محددة مثل المستشفى العسكري... الخ

أ-2- المستشفيات الحكومية التخصصية: هي مثل المستشفيات الحكومية من حيث ملكية الدولة تختلف في تشخيصها عن الحكومية مثل مستشفى العيون... الخ

ب)- المستشفيات الخاصة: نختصرها على أنها تختلف عن المستشفيات الحكومية "أنها تكون مملوكة لأفراد أو هيئات أو جمعيات دينية أو شركات خاصة ، تتم إدارتها وفقا لنمط الإدارة في القطاع الخاص و في حدود الإطار العام المنظم للقطاع الصحي في الدولة من أشكالها تسمى بأسماء أصحابها ، يديرها أصحابها أطباء تقود خدماتها في مجال تخصص أصحابها مقابل أتعاب أو أجور يتم تحديدها و الاتفاق عليها حسب الخدمة المطلوبة للمريض. يعتمد هذا النوع من الخدمة الى الخبرة و جودة الخدمة و الرعاية التي تقدمها للمرضى".¹

III-5-3- الوظائف الأساسية للمستشفيات: يمكن إيجاز الوظائف الأساسية للمستشفيات هي:

-الرعاية الطبية والصحة: " يقصد بالرعاية الطبية الخدمات التشخيصية و العلاجية و التأهيلية و الاجتماعية و النفسية المتخصصة التي تقدمها الأقسام العلاجية و الأقسام الطبية المساندة ، و ما يرتبط بهذه الخدمات من الفحوصات المعملية (المختبر) العادية و المتخصصة، و خدمات الإسعاف و الطوارئ و خدمات التمريض و الخدمات الصيدلانية و الغذائية، فالرعاية الطبية هي الأكثر اهتمام في المستشفيات الخاصة و الحكومية على السواء".²

-التعليم و التدريب و تنمية البحث العلمي: "يفرض التطور في تقنيات العلوم الطبية ضرورة تطوير مهارات و خبرات كافة العاملين المتخصصين في مختلف مجالات المهن الطبية و الصحية من خلال التعليم و التدريب المستمر، تعتبر المستشفيات الجامعية مراكز تدريب عملية للأطباء و اجهزة التمريض و الفنيين و الاختصاصيين".³

III-5-4- التنظيم في المستشفى : التنظيم هو وظيفة أساسية يقوم بها مدير المستشفى و ذلك بـ:

" وضع و صياغة الهياكل و الأطر التي يتم بها تقسيم الأنشطة الطبية و الطبية المساعدة و الادارية في المستشفى و تنظيمها و تنسيقها، و توزيعها على الأفراد من مختلف الفئات و تحديد العلاقات و الأدوار بين هذه الأنشطة و هؤلاء الافراد، و صياغة أدوات و إجراءات التنسيق الرسمية و أنماط التفاعل الواجب إتباعها لتحقيق الأهداف المخططة للمستشفى".⁴

¹ د. عبد العزيز مخيمر و د. محمد الطعمنة. الاتجاهات الحديثة في ادارة المستشفيات (المفاهيم و التطبيقات)، مرجع سابق، ص 15

² د. عبد العزيز مخيمر و د. محمد الطعمنة. الاتجاهات الحديثة في ادارة المستشفيات (المفاهيم و التطبيقات)، مرجع السابق، ص 8

³ نفس المرجع، ص 9
⁴ نفس المرجع، ص 29

-تصميم الهيكل التنظيمي للمستشفى في شكل إدارات أو أقسام أو فرق عمل.

-صياغة الاختصاصات و توزيع الأدوار و المهام الوظيفية .

-تحديد علاقات السلطة و المسؤولية و تبادل المعلومات بين الكيانات التنظيمية و القيادات المسؤولة عنها.

-صياغة النظم الداخلية للعمل و ما يرتبط بها من أدلة إجراءات و طرق عمل.

-مفهوم التنظيم: يرى ماكس فيبر المعروف بتصوره المثالي للنموذج البيروقراطي ان التنظيم " هو ذلك التنظيم الضخم في المجتمع السياسي المعقد و المتحضر الذي يوجد لتحقيق اهداف الدولة و إخراج السياسة العامة الى حيز الواقع، و وضعها موضع التنفيذ ، و البيروقراطيون هم الافراد العاملون في الادارات الحكومية ، الذين يتم اختيارهم للعمل بأساليب ليست وراثية، و يكونون فيما بينهم تنظيما هرميا تحكمه قواعد معينة، و تحدد فيه الاختصاصات و الواجبات و المسؤوليات".¹

-مفهوم الخدمة الصحية: "هي كافة أوجه الرعاية للمريض من تقديم الدواء و الغذاء و المعاملة الجيدة و الاختصاصات الاجتماعية".²

-مفهوم المؤسسة الطبية: يعرفها عبد الحميد ناشد انها "كل هيئة او وحدة، او تنظيم يستهدف تقديم رعاية صحية سواء علاجية او وقائية و سواء كانت الرعاية عامة او متخصصة بلا استثناء، و تكتسب المؤسسة الطبية الصفة العلاجية او الوقائية لوجود عدد من المتخصصين في شؤون الطب، كالأطباء و الممرضين و الاختصاصيين في شؤون العلاج او الكشف او التحليل".³

أ-إدارة المستشفى : إن إدارة المستشفى لا تختلف في الأنشطة و المهام او الوظائف الإدارية عن غيرها من المنظمات، يقتضي الأمر فقط تطويع هذه الأنشطة او المهام لتتلاءم مع طبيعة أعمال المستشفى، فإن إدارة المستشفى تعني أيضا انها: " مجموعة الأنشطة او المهام المرتبطة بتخطيط و تنظيم و توجيه و مراقبة استخدام الموارد البشرية و المادية المتاحة لتحقيق الأهداف المنشودة من المستشفى بكفاءة و فعالية".⁴

- التخطيط : يقوم العاملون بذلك في الادارة على تحديد الأهداف المطلوبة من المستشفى تحقيقها و المدى الزمني لتحقيق هذه الأهداف. من خلال وضع أهداف عامة و تفصيلية منها:

¹ د. خليل حسن الشماخ، نظرية المنظمة. ط1. دار المسير للنشر و التوزيع، الاردن، د.ت. ص 33

² د. علي عماد مكاوي. الجوانب الاجتماعية و الثقافية للخدمة الصحية. ط1. دار المعرفة الجامعية. مصر. 1998، ص 57-58

³ نقلا عن اميرة ،منصور يوسف علي، المدخل الاجتماعي للمجالات الطبية و النفسية. المكتب الجامعي الحديث، مصر 1999، ص 45

⁴ د. عبد العزيز مخيمر و د. محمد الطعمانة. نفس المرجع السابق، ص 22

الخدمات التشخيصية و العلاجية بمختلف الأقسام الداخلية و الخارجية. و الخدمات الاسعافية و الطبية ، التمريض و الإشراف على متطلبات المعيشية للمرضى و كذا الخدمات الصيدلانية و توفير و تخزين و توزيع و صرف الأدوية. خدمات المختبر و التحاليل المخبرية ، الخدمات الغذائية و الوجبات الغذائية للمرضى ، استقبال و تسجيل المرضى و الإحالة الى الأقسام العلاجية ، برامج التدريب و التعليم و البحوث و تطوير القوى العاملة الطبية و الإدارية.

✓ -التوجيه: يقصد بالتوجيه كوظيفة إدارية " كافة الأنشطة و الجهود التي تستهدف التأثير في سلوكيات مختلف فئات الأفراد العاملين بالمستشفى و حثهم على المساهمة بمستوى أداء جيد نحو تحقيق الأهداف المخططة لوحداهم من ناحية و للمستشفى بوجه عام من ناحية الأخرى." ¹

✓ توزيع المسؤوليات في المستشفى:

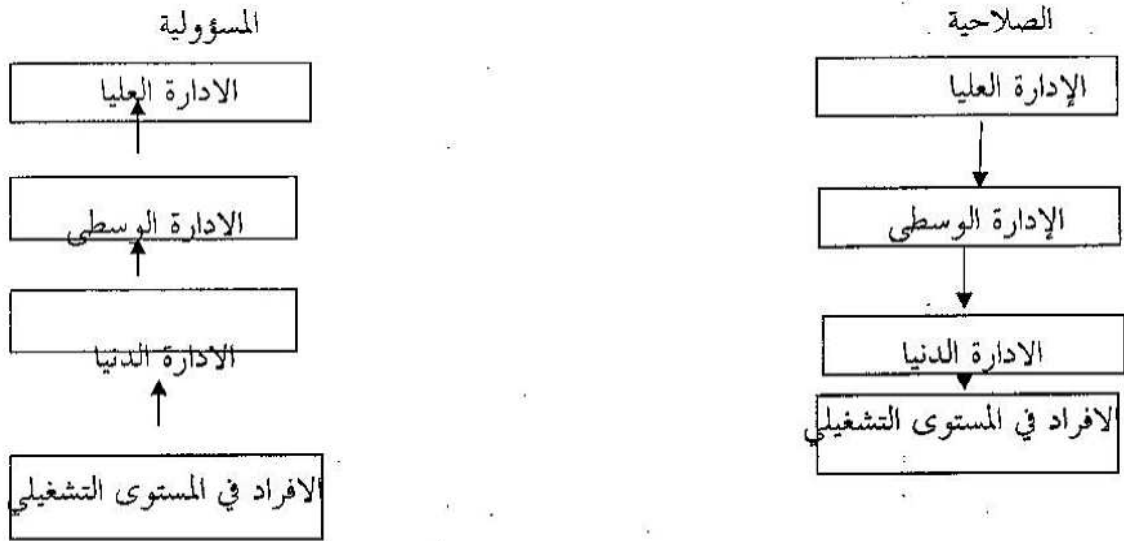
- الصلاحية: "هي حق المدير او قدرته المستمدة من منصبه الرسمي على اتخاذ القرارات المؤثرة في مرؤوسيه" ² تتوزع الصلاحيات كما يلي:

-الصلاحية الرأسية: تسمى أيضا " بالصلاحية التنفيذية التي يقصد بها الحق في إصدار الأوامر و اتخاذ القرارات بشكل مباشر او غير مباشر و لجميع المستويات التنظيمية في المستشفى، و بما يحقق أهدافها و هي ملزمة للجميع في التنفيذ. تبدأ من أعلى الهيكل التنظيمي لإدارة المستشفى و منحدره في خط متسلسل الى أسفله و منقسمة بانحدارها الى علاقات رأسية بين الرئيس و المرؤوسين، و أصحاب هذه الصلاحية هم المديرون الذين لهم حق إصدار القرارات."

-الصلاحية الاستشارية: "هي السلطة الموجودة في المستشفى و لكنها لا تمتلك حق إصدار الأوامر او التوجيهات ، بل يقتصر مجال عملها على إبداء المشورة الفنية و الطبية و الإدارية الى الجهاز التنفيذي الممثل بمجلس إدارة المستشفى."

-الصلاحية الوظيفية: " هي الصلاحية التخصصية التي يستمدتها رؤساء الأقسام و الوحدات الإدارية من مجلس إدارة المستشفى في الحق بإصدار الأوامر المتعلقة بالقضايا و المشكلات الخاصة بتلك المهمة او الوظيفة المناطة بهم فقط." ³

الشكل التالي يوضح الصلاحية و المسؤولية كما يلي:



(الشكل 8-2) بيان للصلاحية و المسؤولية في الهيكل التنظيمي¹

تنظيم الموارد البشرية: يضم قطاع الصحة الى 3 فئات :

- ✓ مستخدمين طبيين
- ✓ مستخدمين شبه طبي
- ✓ مستخدمين اداريين.

III-5-5- العلاقات الاجتماعية التفاعلية داخل المؤسسات الصحية :

تعد العلاقات الاجتماعية داخل المرفق الصحي تجسيدا للطبيعة النفسية الاجتماعية للأدوار و المسؤوليات و المراكز او المكانة الاجتماعية الوظيفية التي يقوم بها الطبيب او الممرض او المريض او غيرهم في اطار مهام و اهداف المؤسسات الطبية او الصحية. فالعلاقات الاجتماعية في هذه المؤسسات هي تلك الصلات و الروابط التي تنشأ بين المتواجدين في هذه المؤسسات كل حسب غرضه و مسؤولياته و موقعه مع ما ينتج عن ذلك من تأثير متبادل يحدثه الاطراف المتفاعلون في سلوك و معتقدات و مواقف و قيم و اتجاهات بعضهم البعض.

أ- الخصائص المميزة للعلاقات الاجتماعية في المؤسسات الصحية:

تنشأ بين العاملين في المؤسسات الصحية و بين المستفيدين من خدماتها انواع متعددة من العلاقات الاجتماعية، اهم هذه الخصائص هي:

"- تنظيم هذه العلاقات في سياق الادوار و المهام الصحية و الاختصاصات في المجال التخصصي للمؤسسة الصحية

¹ نفس المرجع، ص 123

- تأخذ العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسات طابع العمل التخصصي المهني ضمن منظومة شاملة من التخصصات الأخرى التي يكمل بعضها بعضا و فيها يبرز توجه المجتمع نحو التخصص و تقسيم العمل.

- تعبر العلاقات الاجتماعية في المؤسسات الصحية عن اهتمام العاملين بها عن إحداث نوع من التناغم و التجانس في تأدية مهامهم و تحمل مسؤولياتهم.¹

- علاقة التنافس: "التنافس في المؤسسة الصحية هو عملية اجتماعية لها تداعياتها بين الأطراف المتنافسين داخل هذه المؤسسات، فالتنافس مهم في المجال الصحي إذا كان من أجل المزيد من التطوير و التحسين في الخدمات الصحية لزيادة في الخبرة ، اما اذا تحول الى نوع من الصراع لإلحاق الأذى بالطرف الأخر فهنا تبرز علاقات سلبية لها انعكاساتها المدمرة على وظيفة المؤسسة الصحية و حتى على وجودها من اساسه."²

- علاقة التكيف: هي علاقة اجتماعية تنشأ بين الفرد و الوسط الذي يوجد فيه .

III-5-6- خصائص المستشفى كمنظمة:

ب)-1- حجم المؤسسة الكبير: قد أكد فير في دراسته لعناصر البيروقراطية على « أن النظام البيروقراطي سمة من سمات المنظمات كبيرة الحجم. »³

يرى (كرس أرجيس) « ان ظاهرة التوسع و زيادة الحجم تميز المنظمات الحكومية بشكل أكبر، مما يزيد فرصة لزيادة عدد العاملين بشكل غير مبرر لإعتبارات شخصية و اجتماعية و سياسية. »⁴

"معالجة المرضى و القيام بالأبحاث و كذا تعليم طلاب الكليات الطبية."⁵

تختلف المستشفيات عن غيرها من المؤسسات في تقديم الخدمات. على مستوى الرعاية الطبية نجد ان المستشفى تقوم باستقبال و إيواء المرضى و علاجهم و ما يرتبط بذلك من خدمات طبية و فنية و تمريض و مطابخ و مغاسل و غيرها من الأنشطة التي لا بد ان تتعاون و تتكامل معا من أجل تحقيق الهدف المنشود. تهدف إدارة المستشفيات بشكل من العمل المتكامل لتحقيق النتائج المرغوبة من خلال تنسيق مجهودات الآخرين من أطباء و فنيين و إداريين و عمال.

¹ د. ثامر ياسر البكري. إدارة المستشفيات. نفس المرجع السابق، ص 123

² د. عبد السلام بشير الدويبي. علم الاجتماع الطبي. دار الشروق للنشر، 2006. ط1. الاردن. ص 73-74

³ د. خضير كاظم محمود. نظرية المنظمة. دار المسيرة لنشر و توزيع. ط1 في 2000. ط2 في 2005. الاردن، ص 144

⁴ قريوتي محمد. نظرية المنظمة و التنظيم، مرجع سابق ص 187

⁵ د. سليم بطرس جلدة. إدارة المستشفيات و المراكز الصحية. دار شروق لنشر و توزيع. 2007. الاردن. ص 54

ب)-2- طبيعة السلطة في المؤسسة الاستشفائية:

ب-2-1- بناء السلطة في المستشفى (مصدر السلطة): >> من بين أهداف التنظيم داخل المستشفى

تقوم على التنظيم البيروقراطي أي الترتيب الهرمي للمناصب و الأوضاع من أجل تحقيق التنسيق الرشيد بين واجبات الأعمال و الذي يؤدي بدوره إلى إنجاز أهداف الجماعة.¹ << حيث يستمد مدير المستشفى سلطته من الوظيفة أو المركز القانوني الذي يشغله.²

كما أن المدير مسؤول عن سير العمل اليومي في المستشفى. يعرف المدير هو الشخص الذي تخول له سلطة اتخاذ القرارات المصيرية و البالغة الأهمية و التي تختص برعاية جميع المرضى من ناحية و الإبقاء على المستشفى كوحدة عاملة و ذات كفاءة من ناحية أخرى.

ب-2-2- تعدد خطوط السلطة التي يخضع لها الأفراد منها:

- السلطة الفنية: يخضع لها أعضاء الهيئة الطبية و هيئة التمريض و الفنيين.

- السلطة الإدارية: تعني تطبيق أو خضوع كل العمال داخل المستشفى إلى مجموعة من اللوائح و التعليمات و القرارات التنظيمية.

«إن السمة التي تميز المستشفى وجود خطين اثنين للسلطة (نسق السلطة المزدوج) كنتيجة مباشرة مترتبة عن أوضاع الأطباء و عدم استطاعة المستشفى القيام بوظيفتها بدوهم. هناك تنظيم تعليمي للهيئة الطبية ، حيث ترتب هيئة الأطباء هرميا وفقا للتخصص و لمكانة الطبيب الممارس و المتخصصون و المقيمون و الدارسون. و من ناحية أخرى هناك التنظيم البيروقراطي للوظائف الذي يتشكل من الإدارة.»³

لكن المتخصصين الفنيين يقدمون النصيحة للإدارة و لا يتخذون القرارات أو يصدر الأوامر، أما شاغل وضع الهيئة الطبية في المستشفى هم الذين يقضون على زمام السلطة على الأقل بالنسبة لموضوعات تخص رعاية المريض. «فطبيعة السلطة في المستشفى تسلطية تخضع لتطبيق الأوامر الصادرة بدون مناقشة أو تأجيل خاصة في حالات الطارئة ، فإن التدرج الهرمي الجامد نوعا و قنوات السلطة المميزة بوضوح في البناء الإداري و القواعد الإجرائية المدونة كتابة . تقوم على سلطة الشرعية الرشيدة و على أساس من القوة المتركة في مناصب معينة و يتمركز في قمة الهرم التدرجي .»⁴

« ظهور صراع بسبب نسق السلطة المزدوج بين الاستقلال المهني و الضبط البيروقراطي ، إذ يؤكد هيئة الأطباء أنها هي التي لها الكفاءة على اتخاذ القرارات المتعلقة برعاية المريض و يصرون أنهم هم الذين لهم حق ممارسة

¹ د. علي عبد الرازق جليبي. علم اجتماع تنظيم. مدخل للتراث و المشكلات و الموضوع و المنهج. دار المعرفة الجامعية لنشر و التوزيع. بدون سنة. الإسكندرية، ص 184

² د. عبد العزيز مخيمر و د. محمد الطعمنة. الاتجاهات الحديثة في إدارة المستشفيات (المفاهيم و التطبيقات..). مرجع سابق، ص 47

³ د. علي عبد الرازق جليبي. علم اجتماع التنظيم. مرجع سابق ، ص 187

⁴ نفس المرجع، ص 191

الضبط على أعضاء هذه المهنة. كما ان هذه الهيئة تخضع الى سلطة الادارة ، و مع نمو المستشفيات في الحجم و إضافة خدمات جديدة و أحداث تغيرات في الخدمات القديمة ، ينشأ هناك توجه نحو النمو البيروقراطي ، و هذا يصطدم مباشرة بالاستقلال الوظيفي للهيئة الطبية الأمر الذي يقاوم بشدة.¹ »

- كما تخضع هيئة التمريض (المرضى) الى تنفيذ أوامر الطبيب من أجل علاج مرضاهم من جهة و يخضعنا لكل قواعد و ترتيبات التنظيم الإداري من جهة أخرى لأنهم يعدون من بين العاملين المشاركين في المستشفى. « غالباً لا تتمكن الممرضات تلبية متطلبات رعاية المريض في الحالات الاضطرارية. وذلك في اطار القواعد الادارية لأنهن يقعن في صراع بين توقعات الأطباء الذين يأخذون بتعليماتهم و بين توقعات المدير الذي يجب الإذعان لإجراءاته الادارية. »²

مما يجعل عدم قدرة الممرضين في السيطرة على الامور اثناء عملهم و هذا بسبب وقوعهم تحت سلطة مزدوجة (سلطة الإدارة و سلطة المسؤول المباشر).

ج- المشكلات التي تعاني منها المستشفيات الحكومية :

«انه رغم التقدم الحضري و العمراني الذي توصلت اليه بعض المجتمعات العربية ، الا أنها مازالت تعاني مشكلات في أنظمتها الادارية، مما جعل المفكرين يقيسون ان حضارة الشعوب و تطورها لا تقاس بالجوانب المادية فقط. بل ايضا تقدم ادارات مؤسساتها بأشكالها مختلفة و على وجه الخصوص مؤسسات تقدم الخدمات الاجتماعية العامة كالصحة و التعليم و غيرها. »³

و لا يستطيع أحد منا أن ينكر أن هذه المؤسسات و حتى وقتنا الحاضر ما زالت تعاني من مظهر او اكثر من مظاهر التحلف الإداري و التي يمكننا حصرها فيما يلي:

-«الروتين الطويل المعقد من حيث تعقد اجراءات و نظم العمل.
-تضخم الجهاز الإداري بكثرة عدد الإدارات و الأقسام و تضخم أيضا الجهاز الوظيفي بكثرة عدد الموظفين و قلة ساعات العمل المنتج.

-التمسك بحرفية القوانين اي تفسير الضيق للوائح و التعليمات و نظم العمل..
-النمطية في أنظمة و أساليب العمل، أي تجاهل الاختلافات في طبيعة عمل الوحدات المختلفة و تجاهل الفروق بين المتعاملين مع هذه الوحدات و فقدان الحرية في الابتكار و التجديد و التطوير خشية المساءلة او الوقوع في الأخطاء.

-الجمود، اي عدم المرونة و مقاومة التغيير، و عدم القدرة على التكيف مع المستجدات و التطورات البيئية الداخلية و الخارجية.

¹ نفس المرجع، ص 196

² نفس المرجع، ص 188

³ د. عبد العزيز مخيمر و د. محمد الطعمنة. الاتجاهات الحديثة في ادارة المستشفيات (المفاهيم و التطبيقات...)، مرجع سابق، ص 17

-ضعف الخلق الاداري، بما يحتويه من مظاهر المجاملات و المحسوبية و الرشوة و استغلال الوظيفة في تحقيق مصالح او اطماع شخصية.

-مركزية السلطة، و ما يرتبط بها من عدم الرغبة في تفويض السلطات للمرؤوسين و ما ينتج عن ذلك من تراكم الاعمال و تأخير انجازها و إضعاف الروح المعنوية للموظفين.

-تنشأ عن ازدواجية السلطة الصراع عن الهدف فيما بين استقلالية المستشفى من ناحية و الضبط البيروقراطي من ناحية اخرى . حيث ان الاطباء نتيجة لكونهم يملكون الخبرة الطبية يؤكدون دائما على ان اتخاذ القرار يجب ان يكون من جهتهم وحدهم.

-الإهمال و الامبالاة نتيجة ضعف الرقابة و متابعة الاداء، و ضعف نظم المتابعة و غياب منهجية تقييم الأداء على مستوى الوحدات .¹ «

- و كذلك من العوامل التي تؤثر على الافراد داخل التنظيم:

-عدم قدرة الأفراد في السيطرة عندما تتعارض بعض متطلبات العمل المطلوب منه مع متطلبات اخرى ، او عندما يكون مطلوبا من الفرد ان يعمل بأكثر من الطاقة المتاحة له او حالة تعدد الأدوار المطلوب منه القيام بها مع عدم قدرته على التوفيق فيما بينها.

-« شعور الأطباء بالثقة و الانفردية فيما يتخذونه من قرارات بشأن الرعاية الصحية اللازمة للمريض و رفضهم داخليا لأي قيود او مشاركات او توصيات خارجية بشأن هذه القرارات، مع عدم قدرتهم على إعلان مثل هذا الرفض او النقاش فيه لأنه يأتي من سلطة أعلى او من حاملي بعض الدرجات العلمية او التخصصية الأعلى.

- نظر الأطباء للأجراءات و التعليمات و اللوائح التنظيمية للعمل في المستشفى على انها قيود روتينية تعقيدية لا طائل منها تعيق ادائهم المهني.² «

- نقص الإمكانيات الفنية و التقنية بعد زيادة التخصصات حيث تعذر على بعض المستشفيات توفير الامكانيات اللازمة لأداء العمل، و عدم انسجام القيم المهنية مع ظروف بيئة العمل التي لا تسمح بتوفير مناخ مناسب لتبادل الخبرات و التعليم المستمر.

- عدم القدرة على التحكم في جدول العمل التي تفرضها بعض المستشفيات كضوابط معينة على الوقت الذي يقضيه الطبيب مع المريض ، مما يفقد الأطباء شعورهم بعدم الاستقلالية المهنية من جهة ، وضغوط الوقت نتيجة كثرة عدد المرضى من جهة اخرى.

¹ نفس المرجع. ص 19

² أ.د. عبد العزيز مخيمر و د. محمد الطعمانة. الاتجاهات الحديثة في ادارة المستشفيات (المفاهيم و التطبيقات..)، نفس المرجع ، ص 67

- عدم المشاركة في اتخاذ القرارات: «حيث تكون عملية اتخاذ القرارات في إدارة المستشفيات بيد شاغلي مناصب قيادية و إشرافية فقط مما لا يتيح ذلك فرصة للأطباء المساعدة و اعطاء الهيئات الطبية لهم المشاركة في صنع القرارات المؤثرة على مجريات الأمور في المستشفى .»¹

(ب)-3- تقسيم العمل في المستشفى: « هو نمو التخصصات في المهنة الطبية حيث غمر المعرفة الجديدة و المهارات التي تفسر التعقيد المتزايد للخدمات التي تقدمها المستشفى و الى التقدم التكنولوجي، مما اسهمت في التدرج المتزايد من خلال التخصص، و لقد ادت هذه الاتجاهات الى ظهور مشاكل متزايدة تتعلق بالتنسيق و الضبط واجهت الادارة . كما اسهمت في ظهور مشكلات اخرى.»²

«يعتبر تقسيم العمل المتطرف سمة ثابتة للمستشفى سواء على مستوى الهيئة الطبية او على مستوى الهيئة الادارية ، و يحيل تقسيم العمل هذا لتقليل من تدفق الاتصالات الى تجميد حركة او تنقل عدد كبير من أعضاء هيئة المستشفى.

مما يؤثر بدوره على رعاية المرضى و على رفع الروح المعنوية للعاملين و على علاقات المستشفى بالمجتمع المحلي الخارجي [...] مما يستمر صراع بين الاستقلال المهني و التحكم البيروقراطي في ضروب نشاط أعضاء هيئة المستشفى.»³

« المستشفى الحديثة في طبيعتها تسلطية تنج جانب منها من نموذج السلطة البيروقراطية الرشيدة و القانونية التي تحددت فيها المسؤوليات بوضوح و ترتيب القواعد التي تغطي مواقف كثيرة متباينة.»⁴

« كل اقسام المستشفى يتم تقسيم العمل فيما بينها و ذلك بغرض تحقيق اهداف المستشفى كلما كان ذلك ممكنا. يأتي المدير على رأس من يعملون بكل قسم في المستشفى مسؤول عن اتخاذ القرارات. فمثلا قسم التمريض هناك مشرف التمريض الذي قد يعمل في عدة وحدات في ذات الوقت ، و يتبع المشرف رئيس التمريض الذي يدير اوجه نشاط الوحدة و هناك الممرضات اللاتي يعمل برعاية المرضى.

من الواجب في اي مستشفى تدريب عمال النظافة و الحراسة ، كما يوجد الكتاب الذين يساعدون المشرف التمريض فيما يتعلق بالوثائق و التقارير.»⁵

«ان طبيعة السلطة في المستشفى تسلطية تستلزم تنفيذ القرارات دون مناقشة، خاصة في الحالات الطارئة، بالتالي فههدف التدرج الهرمي الصلب الى حد ما و فروع السلطة التي تظهر بوضوح في البناء الاداري لكن لأجل مساعدة

¹ نفس المرجع، ص 70

² د. علي عبد الرازق جلي. علم اجتماع التنظيم، نفس المرجع السابق، ص 198-199

³ د. علي عبد الرازق جلي. علم اجتماع التنظيم. مدخل للتراث و المشكلات و الموضوع و النهج. دار المعرفة الجامعية لنشر و التوزيع. بدون سنة. الاسكندرية، ص 212

⁴ نفس المرجع، ص 211

⁵ د طارق السيد. اساسيات علم الاجتماع الطبي. مؤسسة شباب الجامعة. 2007. الاسكندرية. ص 109

هيئة المستشفى في التعامل مع الحالات الطارئة و العادية في نفس الوقت. كما يشبه نموذج السلطة في المستشفى بنموذج السلطة في التنظيمات العسكرية.¹»

III -5-7- مراحل تطور المؤسسات العمومية (الاستشفائية) منذ الاستقلال:

إن الوضعية الصحية في الجزائر قبل الاستقلال كانت متردية جدا، حيث كان الشعب الجزائري يعاني من الفقر و الحرمان، و مختلف الامراض الوبائية و المعدية . إذن فمن الواضح بعد الاستقلال تحديد الدولة الاهداف و وضع سياسة وطنية للصحة تهدف الى ضمان الصحة للجميع بالقضاء على الأوبئة و الامراض الفتاكة، و توفير الخدمات الصحية من خلال بناء المستشفيات و المراكز الصحية و تكوين الاطارات الطبية و الشبه الطبية و الادارية.

-المرحلة الاولى: (1963-1973)» تميز الوضع في الجزائر انذاك بأزمات حادة نتيجة المخلفات السياسية حيث استمرت التنمية الاقتصادية في السنوات الاولى مرتبطة بالهيكل التي تركها المعمرين.² «كما ورثت الجزائر سنة 1962 وضعا صحيا متدهورا و انتشار كبير للأمراض و الفقر و قاعدة صحية متخلفة بعد الهجرة الجماعية للأطباء الفرنسيين، حيث حرق و تحطيم الهياكل الصحية المتواجدة انذاك و بقيت المستشفيات شاغرة و بدون تسيير، فقد تحدثت جريدة المجاهد اليومية المؤرخة بتاريخ 03 نوفمبر 1962 عن الوضعية الطبية مباشرة بعد الاستقلال، اهمال من طرف المرضى و الاطباء منها كثرة الغيابات خاصة في ورديات الليل و عمال يأكلون الطعام الخاص بالمرضى.³»

لقد عرف القطاع الصحي خلال هذه الفترة القصيرة تطورات هامة من حيث عدد المستخدمين و الهياكل القاعدية ، بمستوى تميز بالبطء مقارنة مع التطور السكاني الذي عرفته البلاد. ونقص الهياكل الصحية و قلة المستخدمين خلال هذه المرحلة كما سجل ضعف التكوين الطبي.

« فالقطاع الصحي خلال المرحلة الانتقالية محدود الخيارات من جراء ضعف الوسائل المتوفرة له في مقابل ذلك سوء الظروف المعيشية ، الاقتصادية و الاجتماعية و سوء التغذية و قلة النظافة بالاضافة الى المعوقات القانونية، حيث ان انشاء وزارة الصحة العمومية كوزارة قائمة بذاتها لم يكن الا سنة 1965 بعدما كانت مندمجة ضمن وزارات اخرى.⁴»

¹ نفس المرجع. ص 111

² د.علي غريب. التكنولوجيا المستوردة و تنمية الثقافة العمالية بالمؤسسة الصناعية،خير علم الاجتماع و الاتصال،جامعة قسنطينة،2002. ص71

³ Mohamed ben aissa amir, contribution a l'étude de l'histoire de la santé en algérie ; edition . o.P.u ; 1986.alger.206-205 .P

⁴ نور الدين حمروش، البعد السياسي التنظيمي في تسيير المراكز الاستشفائية الجامعية، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، قسم العلوم الاجتماعية و العلاقات الدولية، 2000، ص 101

تميزت هذه الفترة بوضع العديد من برامج الصحة من اجل حماية طبقة السكان المحرومين، و ضمان الوقاية من الامراض المستعصية، كما فرض التطعيم الاجباري لكل الاطفال. بالاضافة للانتاج الصيدلاني، الإستيراد و التوزيع بالجملة مضمونا من طرف الصيدلية المركزية الجزائرية (APC) على الخصوص.

-خصائص المرحلة الاولى:

عرفت هذه المرحلة نقاشا حادا حول قانون ممارسة المهن الطبية عمومية ، شبه عمومية، خاصة ، نصف الوقت ، كامل الوقت ، الخدمة المدنية ، وبعد فترة قصيرة ، أي في سنة 1966 تم صدور أمر يكرس 03 أنظمة للممارسة الطبية.

تأثير المرفق العام في مرحلة الثانية بالتوجه الاشتراكي للدولة ، حيث أصبح له معنى وظيفي كما في هذه المرحلة ستمتع المؤسسة العامة بانتشار كبير و قد أعطاهها ميثاق الجزائر 1964 الشرعية السياسية التي كانت بحاجة اليها، بذلك اتسعت رقعتها في كل الاتجاهات في ميدان الصحة.

1- خدمة عمومية اجبارية لكامل الوقت، للأطباء الجدد.

2- خدمة نصف الوقت للذين تم تنصيبهم في الخدمة الخاصة.

3- كامل الوقت، مهياً للاستشفائيين الجامعيين.

المرحلة هذه تميزت نهايتها بمجانية العلاج، التي تحملت أعبائها المالية الدولة.

-المرحلة الثانية: (1974-1989) « كانت في هذه المرحلة الانطلاقة الفعلية لرسم معالم التنمية الشاملة و هذا بالتركيز على سياسة المخططات التنموية، حيث شرعت الجزائر سنة 1967 في تنفيذ اول خطة للتنمية تتمثل في المخطط الثلاثي (1967-1969) ثم خطتين رباعيتين (1970-1973) - (1974-1977)، كما بدأت السلطات منذ 1967 في سياسة الاستثمار المكثف و الصناعة الثقيلة الى الحد الذي اهتمت فيه القطاعات الأخرى.¹ »

« مع بداية المخطط الوطني من جهة، و بداية المعهد الوطني للصحة العمومية الذي انشأ عام 1964، و بصدور الامر المنظم لمهنة الاطباء و الصيادلة سنة 1966 من جهة ثانية، اخذت الامور تتحسن نوعا ما من خلال دفع عجلة التكوين الطبي و الشبه الطبي .² »

¹ احمد حربي، سياسة التصنيع في الجزائر، حوليات جامعة الجزائر، العدد 07، 1993، ص 214

² Décret n°64-110 du Avril 1964. portant création et statuts de l'institut national de santé publique. Journal officiel. n°35. 1964 . P509

- جدول يوضح "تطور عدد المستخدمين الطبيين (1967-1979)"¹

السنة	1967	1979
اطباء	417	4561
صيادلة	160	1001
اطباء اسنان	86	1305
المجموع	663	6867

"رغم هذه المساعي و الجهود الرامية الى تحسين الاوضاع الصحية للمواطن الا انها تبقى غير كافية، مما نتج ارقام مخيفة و خطيرة لم تتوقف الدولة مكتوفة الايدي بل قامت بتنفيذ بعض البرامج التي سطرت بهذا الشأن كالتكفل بالعلاج المجاني للأطفال من طرف الدولة، و دعم هذا الاجراء بالرسوم رقم 69-96 المؤرخ في 09 جويلية 1969 و القاضي بالزامية التلقيحات و مجانيته، كالتكفل الدولة بعلاج مرض السل مجاني."²

و ميز هذه المرحلة كذلك بداية الحملات الوطنية للتلقيح (1969-1970) خاصة ضد الشلل، "و لقد كان قرار مجانية الطب المتعلق بإنشاء قانون الطب المجاني خطوة هامة لتفعيل القطاع الصحي و تنظيمه"³ و رسم برامج لها صلة وثيقة بالمشاكل الاجتماعية و الاقتصادية للأفراد، و ذلك بتوفير كل الوسائل و الاجراءات التي تسهر على حماية الصحة و ترفيتها، « و ترسيخ فكرة تعميم الطب المجاني من خلال نظام صحي وطني، من خلال تدعيم و اصلاح مجال التعليم و بالخصوص الدراسات الطبية (و التكوين الطبي و الشبه الطبي)، و انشاء القطاع الصحي حجر الزاوية لتنظيم النظام الوطني للصحة الذي ارتبطت به كل وحدات العلاج الاساسية.

و الزيادة في عدد الهياكل و المرافق الصحية مع التوزيع الصارم و العادل لهذه الامكانيات لتحقيق التوازن الجهوي و في هذا الاطار أكد الميثاق الوطني 1976 حق المواطنين في الطب المجاني حيث جاء فيه « الطب المجاني مكسب ثوري و قاعدة لنشاط الصحة العمومية و تعبير عملي عن التضامن الوطني و وسيلة تجسم حق المواطن في العلاج »⁴

تأثر المرفق العام بالتوجه الاشتراكي اصبح له معنى وظيفي، و قد تم التمهيد في المجال الصحي للسياسة الاشتراكية خاصة بوضع الامر رقم 73-65 المتضمن تأسيس الطب المجاني في القطاعات الصحية. حيث تم وفق

¹ Source/ Ministère de la santé, actes de la conférence nationale sur la reforme du système de santé et de sécurité sociale ; alger ; club des pins ; 4-5-6 décembre 1990 ; p3

² décret n°69-96 du 08 juillet 1969, relatif au traitement obligatoire et gratuit de la tuberculose, journal officiel, n°59, du 11 juillet 1969, P 560

³ الامر رقم 73-65 المؤرخ في 1973/12/28، المتعلق بإنشاء الطب المجاني في القطاعات الصحية، الجريدة الرسمية، العدد 1، 01 جانفي 1974، ص 2

⁴ الميثاق الوطني، جبهة التحرير الوطني، 1976، ص 179

الامر رقم 76-79 المتضمن قانون الصحة العمومية بتطبيق التسيير الاشتراكي للمؤسسات و النصوص التالية له و المتخذة لتطبيقه. حيث تناول في هذا الاطار تنظيم الصحة سميت بمصالح الصحة العمومية في المادة 09.

- اما المادة 10 تقول ان المؤسسات الموضوعة تحت الوصاية و المعدة كمؤسسات بمفهوم ميثاق اشتراكي للمؤسسات.¹ و حسب الامر رقم 71-74 المتعلق بالتسيير الاشتراكي كان قد اتخذ في هذا الصدد ان المؤسسة العمومية للصحة حسب ما سبق تسيير مرفقا عاما و ذلك لنص قانون الصحة العمومية 1976 في مادته 21 (الاطباء و جراحي الاسنان و الصيدالة يتمتعون بالصفة الخاصة، اما الموظفون في الدولة و ضمن المصالح التابعة للصحة العمومية و خاضعون للقانون الاساسي للتوظيف العمومي)، «لتضبط و تحكم عملية التنظيم و تسيير وفق مبادئ يجب احترامها متعلقة بتسيير و تنظيم المرفق العام وفق قانون الصحة.²»

و هذا "للتعزيز المساواة و تسهيل خدمة المواطن بفعالية و احترام كرامة الانسان حسب المادة 11 من القانون 85-05 و نص الدستور 1989 مادة 51 و نص الدستور 1996 مادة 54 اللتان تنصان بأن الرعاية الصحية حق للمواطنين."

هذا لا يتم الا بالاستمرارية للمرفق العام لتحقيق اهداف الدولة و يطمح لاستمراريتها. و لا يتم الا بتتبع برنامج للعمل حسب المادة 209 من قانون صحة 85-05 تناول مسألة المناوبة التي يجب على اطباء و جراحي الاسنان و الصيدالة وفقا لما يحدد وزير الصحة و الا سلطت عليهم عقوبات ادارية.

فقانون الطب المجاني اعطى نفسا جديدا للنظام الصحي في الجزائر ، و نلمس هذا التطور من خلال المؤشرات الصحية لعام 1979 التي تؤكد بعض التطور الذي جاء به هذا المشروع .

تعريف السلك الطبي: يمكن تمييز بين مختلف مستويات السلك الطبي ابتداء من سنة 1974 بتاريخ تطبيق قانون الطب المجاني العمومي و هو يخضع لتسلسل الهرمي الذي يحتكم على نوع الشهادات العلمية المتحصل عليها منها رتبة الاستاذ في الطب تليها درجة الاستاذ المحاضر ثم اطباء الصحة العمومية و الطبيب المعين و الطبيب المقيم ،سلك الطب العام و الطبيب المقيم و الطبيب المعين ،الطبيب العام ،جراح الاسنان و الطبيب الصيدلي. و هناك الشبه طبي من تقنيين في الصحة و سلك الاداري و عمال الصيانة.

« اما بشأن البرنامج الصحي في هذه المرحلة منذ عام 1975 شرع فريق عمل متعدد التخصصات في إعداد برنامج صحي لتطبيقه في المخطط الرباعي الثاني (1974-1977) فقد تم وضع الاهداف التي تسعى المنظومة الصحية من اجل تحقيقها منها : مستشفى في كل ولاية ، دراسة صناعة الادوية و توزيعها، مركز صحي لكل 4 الى 5 الاف ساكن... الخ.³»

¹ بوسماحة محمد امين، نظرية المرفق العام دروس لطلبة ماجستير فرع الادارة و المالية بكلية العلوم القانونية، بن عكنون، 2000

² عمار عوابدي، القانون الاداري، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1990. ص 441

³ Ministère de la santé/séminaire sur le développement d'un système de snaté. l'expérience algérienne ;alger ;7-8avril 1983.P5

إذن من خلال هذه الاهداف نجد ان مجال المنظومة الصحية بدأ في التوسع فلم يعد مقتصرًا على زاوية واحدة و هي المستشفى و ما يوفره من علاج ، و انما التفتح على المحيط و الاهتمام به، لأن ذلك من شأنه ان يساعد المنظومة الصحية في تحقيق أهدافها، عموماً « فإن النظام الصحي في نهاية هذه المرحلة تميز الى حد ما بلامركزية العلاج و هذا بتدعيم القطاع الصحي في كل من الولاية و الدائرة و الوقاية من الامراض بالمناطق الريفية، لأن هذه المرحلة سمحت للدولة بالحصول على إيرادات بترولية معتبرة و هذا بعد تأميم الشركات البترولية الفرنسية سنة 1971 و التي بدأت الى تحرر الاقتصاد الوطني من التبعية لفرنسا.¹ » ، على الرغم م أن معظم هذه الإيرادات خصص للاستثمار الصناعي، كما يلاحظ على هذه المرحلة هو تلبية الطلب قدر الامكان الاهتمام بالكم على حساب النوع).

-المرحلة الثالثة(1980-1989): «اتجهت دول عديدة عربيا و عالميا نحو اعادة هيكلة و اعادة تنظيم مستشفياتها في الأونة الأخيرة بهدف ترشيد استخدام الموارد المادية و البشرية المتاحة لها و وضع مجموعة من الضوابط التي تحكم الممارسات الاكلينيكية بهذه المستشفيات. من اهم هذه البرامج و تغيرات في هذه الدول الاعتماد على الممارسين العامين (GPs) ، و تقنين استخدام العيادات التخصصية ، استخدام الادوية البديلة.² »

«لقد غير استراتيجية التنمية في الجزائر في بداية الثمانينات من سياستها التصنيعية و التكنولوجيا نتيجة عدم التكامل بين القطاعات الاقتصادية و إهمال الهياكل القاعدية كالمواصلات والطرق و السكن و الصحة و التعليم... وقد ادى هذا الوضع الى انعقاد المؤتمر الاستثنائي لحزب جبهة التحرير الوطني سنة 1980 لتقييم نتائج السياسة التنموية المتبعة خلال السبعينات.³ »

و لتدارك النقائص التي عرفها النظام الصحي في السابق، ارتأت اللجنة المركزية لجبهة التحرير الوطني ضرورة دمج النظام الصحي الوطني ضمن المخطط الوطني للتنمية الاقتصادية و الاجتماعية، و حتى يتحقق هذا الهدف تم وضع المخطط الاساسي للنظام الوطني للخدمات الصحية و الذي ركز على:- « الاعتماد على الخريطة الصحية فمعرفة نسبة الوفيات و انتشار الامراض و تحليل المعطيات الديموغرافية و انعكاساتها في المستقبل، هذه و غيرها تشكل عنصر القاعدة لتصور انشاء المشاريع الصحية.⁴ »

كذلك قامت الدولة بتوحيد و تحديث القوانين و النظم الصحية لضمان التناسق بين التنظيم القانوني و الاهداف الاساسية التي أعلنها الميثاق الوطني 1976. " كما نجد تطور النظام الصحي في ظل الطب المجاني لأهميته

¹ د. احمد حويبي، سياسة التصنيع في الجزائر، جولييات جامعة الجزائر، 1993، ص 215

² د. عبد العزيز عييمر و د. محمد الطعمنة. الاتجاهات الحديثة في ادارة المستشفيات (المفاهيم وتطبيقاته)، مرجع سابق، ص 176

³ احمد حويبي مرجع سابق، ص 216

⁴ Ministère de la sante . le service de la sante en algerie situation et erspective. novembre 1979)

الفصل الثالث: المنظمة الجزائرية و مراحل تطورها

خلال هذه المرحلة بتطوير الهياكل القاعدية بين سنتي 1980-1898 سجل خلال هذه المرحلة انشاء المراكز الاستشفائية الجامعية¹.

تستخدم هذه الاستراتيجية في حالة توافر الظروف المواتية لتغيير طرق و اساليب العمل بالمستشفى و هياكلها التنظيمية و الوظيفية و ما يرتبط بها من آليات التنسيق و تفويض السلطات و تغيير ثقافة المستشفى ككل. يجب مراعاة ذلك في اعادة الهيكلة هي:

- «إحتواء ازدواجية السلطة الفنية (الطبية) و الادارية و التوصل الى هيكل تنظيمي يسمح بالتعايش و التعاون بين مختلف القيم و الثقافات المهنية و الادارية.
- تحقيق قدر من المرونة و التغلب على التعقيدات الادارية في حدود ضوابط محددة و مقبولة من جميع الفئات دون ان يؤثر ذلك على مستوى الاداء المطلوب.
- العمل في فرق بين التخصصات بشكل علمي.
- المشاركة في اعداد موازنة المستشفى و تصميم مجموعة من المعايير لتوزيع الموارد المادية و البشرية المتاحة بين اقسامها المختلفة².

❖ خضوع الاستقلالية المهنية للأطباء الى ضوابط تحكمها من حيث الجودة و التكلفة و تأكيد الإلتزام بقيم و اخلاقيات المهنة. جاء تقليص استقلالية المهنة للأطباء و وضعت لها قيود تحد من حرية الاطباء المهنية نتج عنها مجموعة من المتغيرات منها :

- فقدان وحدة الجماعة بين الأطباء نتيجة التفكك الناتج عن كثرة التخصصات.
- زيادة الضوابط الحكومية الخاصة بتمويل الخدمات الصحية و خاصة في المستشفيات العامة.
- تزايد عدد المتخصصين في الادارة الصحية و زيادة تأثيرهم في القرارات المنظمة للعمل بالمستشفيات.
- ظهور مظاهر البيروقراطية في التنظيم بسبب مركزية السلطة من طرف الجهات الوصية و هذا يظهر في البرامج التنموية وفق المخططات التنموية مما ادى لعدم تطور القطاع الصحي خلال هذه الفترة. مما ادى للدخول الى مرحلة الاستقلالية المؤسسات الاقتصادية بما فيها القطاع الصحي .

¹ المرسوم التنفيذي رقم 86-25 مؤرخ في 11/12/1986، المتضمن القانون الاساسي للمراكز الاستشفائية الجامعية، الجريدة الرسمية، العدد 6 الصادر بتاريخ 12 فيفري 1986، ص 115

² د. عبد العزيز محييم و د. محمد الطعامنة. الاتجاهات الحديثة في ادارة المستشفيات (المفاهيم وتطبيقاته)، مرجع سابق، ص 73-74

-المرحلة الرابعة (1990-1997): « شهدت هذه المرحلة انقلابات هامة على المستوى الاجتماعي والاقتصادي ناتجة عن تدخل عدة عوامل اهمها انخفاض عائدات البترول و هذا راجع الى انخفاض اسعار البترول بالإضافة الى ارتفاع حجم الديون سنة 1995 ادى لتأخر تطور قطاعات اجتماعية اخرى كالسكن والعمل وارتفاع نسبة البطالة ، كل هذا اثر سلبا على القطاع الصحي و سد الحاجيات الصحية بسبب تقلص التكاليف المخصصة لتسيير المؤسسات العلاجية و ارتفاع ثمن الادوية و التجهيزات، لهذا الغرض تم إصدار المنشور الوزاري لسنة 1995 المتعلق بمساهمة المرضى في تسديد نفقات الإطعام و الايواء في المراكز الاستشفائية.¹ »

خلال هذه الفترة « لم تشهد تقدم في الخدمات الصحية الشيء الذي جعل النظام الصحي يفلق المرضى به و عدم رضاء الممارسين ضمنه² »

ففي هذه المرحلة شهدت تقلص لعدد الأطباء و هجرتهم للخارج بسبب تدهور الأوضاع الأمنية سنة 1991 و غلق بعض الهياكل الصحية سنة 1997 .

-المرحلة الخامسة (1998-2001): نتيجة لتراكم المشاكل الناجمة عن المراحل السابقة ، التي قادت الى إعادة هيكلة تدريجية للنظام الصحي، رغم ادخال مسار التكيف مع التطور الاجتماعي و الاقتصادي للوطن. بالإضافة الى أن النظام الصحي بطابعه الاداري واجه صعوبات لإعادة النشاط في محيط محكوم بقوانين السوق نتيجة غياب أدوات قانونية تمكنه من التكيف مع قواعد جديدة للعمل وتسهيل مداخلاته بما يخص المشتريات والتمويل، هذا إلى جانب عدم قدرة الدولة على تمويل نفقات الصحة المتزايدة وإلى تسجيل عجز الحماية الاجتماعية، فطرح مشكل ارتفاع نفقات الصحة ونموها غير المتحكم فيه، ومشكلة تسيير المؤسسات الصحية التي تكون النظام الصحي الجزائري، التي سنتناولها بالتفصيل في الفقرة الموالية و ترجم هذا الاخير بما يلي:

-«مشروع الجهوية الصحية، و الذي شرع فيه في الثمانينات كإطار للوساطة و التحكيم لتجسيد اللامركزية، و تحقيق تنمية اجتماعية و صحية متوازنة. على المستوى المؤسسي ترتكز الجهوية على المجلس الجهوي للصحة (هيئة تنسيق) و على المرصد الجهوي للصحة، لكن الجهوية الصحية لم تتمكن من الاستجابة للمهام التي أسندت لها، نظرا لأن اطارها القانوني و التنظيمي حد من صلاحيتها في بعض التوجيهات اكثر استشارية منها قوارية.³ » مما أصبحت المؤسسات العلاجية تعرف عدم تكيف لما تعيشه من صعوبة من ناحية التنظيم و التسيير وفي هذا الاطار انعقدت الجلسات الوطنية في 26-27 ماي 1998 بقصر الامم بالجزائر العاصمة. و التي كللت بوضع ميثاق الصحة، من خلاله تم تحديد المبادئ الاساسية لتنظيم المنظومة الصحية و قد ركزت على ما يلي:

¹ وزارة الصحة و السكان، المنشور الوزاري رقم 01 المؤرخ في 08 افريل 1993، المتضمن مساهمة المرضى في نفقات الإطعام و الايواء داخل المستشفى، ص 02

² Ministère de la santé. rapport général sur l'organisation du système de santé Janvier 1990. P4

³ M. chouch développement du système national de santé strategies et perspectives, revue le gestionnaire école nationale de la santé publique, n°5 juillet 2001. P6

«- تكيف الاطار التنظيمي مع التحولات الاقتصادية و الاجتماعية التي تعرفها البلاد. من خلال انشاء و وضع حيز التطبيق هياكل الدعم لنشاط وزارة الصحة منها انشاء مخبر وطني لمراقبة المنتجات الصيدلانية، الوكالة الوطنية للدم، ووكالة وطنية لتوثيق الصحي بالإضافة الى المركز الوطني لليقضة الصيدلانية و العتاد لمراقبة الآثار المترتبة عن استهلاك الادوية و استعمال المعدات الطبية.

-المحافظة على القطاع العمومي و تحسين مردوديته.

-تكييف القوانين الأساسية للمؤسسات العمومية للصحة مع خصوصيات مهامها.

- خلق وظائف التقييم و المراقبة للنشاطات الصحية حسب الأهداف المنشودة.

-تحسين الظروف و الأوضاع المهنية و الاجتماعية لكافة مستخدمي الصحة، و وضع تدابير تحفيزية على وجه الخصوص بالتنسيق مع الهيئات المعنية. و إنشاء مجلس وطني للصحة¹»

ان هذه المبادئ لن تجد سبيلا لتجسيدها إلا اذا كان هناك تحسن في التسيير الإداري لذلك اقترح ميثاق الصحة ما يلي:

-«منح المؤسسات الصحية الاستقلالية اللازمة و القوانين الأساسية التي تتلاءم و خصوصياتها، و هذا بوضع لا مركزية الميزانية على المستوى الجهوي و المحلي .

-تأسيس نظام لتقييم النشاطات حسب الاهداف المسطرة.²»

رغم حصول المؤسسة الاستشفائية على هامش للحرية في تسيير ادارتها من خلال الاستقلالية في عملية اتخاذ القرارات لكن هذا لم يكن كافي ، لأن خلق وظائف التقييم و المراقبة للنشاطات الصحية حسب الاهداف المنشودة و المحافظة على القطاع العمومي للصحة حسب مبادئ الجلسات الوطنية فهذا يحد من حرية المؤسسات الاستشفائية و جعلها تعيش مرحلة تناقض في التسيير بين الاستقلالية والمركزية الجهة الوصية (الوزارة) في التسيير.

III-5-8- مظاهر أزمة تسيير المؤسسات الصحية الجزائرية:

تمر المؤسسات الصحية الجزائرية ومن خلالها قطاع الصحة بوضعية صعبة، فأصبحت اليوم محطة لانتقادات عديدة سواء من قبل المرضى المستعملين، أو من قبل المستخدمين الصحيين. بما فيهم مسؤولين سامين في وزارة الصحة، هذه الانتقادات مؤسسة حول الإهمال الكبير في المؤسسات الصحية التي تكون قطاع غير منظم، عدم تحريك والاستعمال السيئ لموارد بشرية مؤهلة ولكن بدون تحفيز وآفاق تمثل من 70 إلى 80 % من ميزانية هذه المؤسسات، أو عطل المعدات والتجهيزات الطبية في حين تبقى معدات حديثة غير مستغلة، إلى جانب التبعية للخارج الشيء الذي لم يسمح بالتكفل بالمرضى على أحسن وجه. تتمثل هذه الازمة التي هي متعددة ومتنوعة فيما يلي :

¹وزارة الصحة و السكان ، الجلسات الوطنية للصحة، الجزائر قصر الأمم، 26-27-28 ماي 1999، ص7

²نفس المرجع، ص8

الفصل الثالث: المنظمة الجزائرية و مراحل تطورها

- الجانب التنظيمي: إن الوضعية الصعبة التي تمر بها المؤسسة الصحية العمومية الجزائرية مرتبطة بمشاكل التنظيم والتسيير ، وفي اتخاذ القرارات ، حيث يقتصر دور المسيرين على تنفيذ الميزانيات لا غير، إلى جانب عدم عمل الأجهزة التسييرية على أكمل وجه، وعدم القيام بالمراقبة من قبل المديريات الصحة للولايات إلى هذه المؤسسات ، وإلى ارتفاع تكاليف العمل، ونوعية العلاج لم تتوقف عن التدهور.

وما فاقم المشكلة هو غياب المسيرين الأكفاء، إلى جانب اهتمامهم بعقد الصفقات المشبوهة.

-عدم تحريك وتحفيز الموارد البشرية: يعتبر العنصر البشري أهم الموارد التي تتمتع بها المؤسسات الصحية وعنصرها الفعال، حيث تحتل أجور المستخدمين الجزء الأكبر من نفقات هذا القطاع، فتمثل ما بين 80 إلى 90 % من ميزانية هذه المؤسسات. لكن هذا المورد الهام والثروة الدائمة غير مستخدم بفعالية ، وبدون تحفيز وأفاق ، نتيجة لضعف الأجور، آفاق غامضة، وعدم تحريكهم.....الخ.

كما أن الإدارة لا تستطيع مكافئة العمال المحدين ، مما أدى بهم إلا أن يدافعوا عن حقوقهم كالأجور والعلاوات وشروط العمل..... الخ، ونسوا مقابل ذلك واجباتهم.

كما شهدت هذه المؤسسات نزيفا هاما للمختصين الاستشفائيين الجامعيين نحو القطاع الخاص، نتيجة لتدهور ظروف العمل بالقطاع العمومي، وإلى آفاق إغنائهم السريع في القطاع الخاص.

-الجانب المالي والمحاسبي:

إيرادات ميزانية هذه المؤسسات مرتبطة بالضمان الاجتماعي والدولة ، والموارد الخاصة التأمينية من الخدمات الصحية التي تقدمها للمواطنين تبقى ضعيفة جدا، لا تتعدى في أحسن المؤسسات % 02 من إجمالي إيراداتها، يرجع ذلك إلى الأسعار الرمزية التي حددتها السلطات لهذه الخدمة مقارنة بأسعار القطاع الخاص، إلى جانب عدم اهتمام عمال هذه المؤسسات بتحصيلها من جانب إلى آخر، لأنهم لا يستفيدون منها إذا ارتفعت. بالنسبة للجانب المحاسبي، فإجراءات المحاسبة العمومية ثقيلة لا تواكب التطورات ، ولا تسمح بالرونة وبسرعة التدخل ، أما أن غياب المخطط المحاسبي الوطني الاستشفائي، وعدم استخدام أدوات المحاسبة التحليلية جعل هذه المؤسسات لا تعرف مستوى تكاليف تشغيلها وخدمتها.

- الصيانة :

أن الكثير من مؤسساتنا الصحية تشتغل أقل بكثير من قدرتها، فالمعدات والتجهيزات الطبية الحديثة المتأينة من انتشار التكنولوجيات الجديدة للتشخيص والعلاج غير مستعملة كما ينبغي بسبب عدم الاهتمام بصيانتها ، إذ عانت وتعاني من تعطلان متواترة، والذي زاد من إطالة مدتها نقص قطع الغيار مما جعلها دون استعمال لعدة أيام ، وما زاد في مشكلة الصيانة في مؤسساتنا هو اعتمادها فقط على الصيانة العلاجية ، وعدم وجود مختصين في ذلك.

-منافسة القطاع الخاص:

ظهور قطاع خاص ينمو يوما بعد يوم يجلب أحسن الموارد البشرية التي تتوفر عليها المؤسسات الصحية العمومية، بفعل إغرائاته المالية، وظروف العمل الجيدة في هذا القطاع إلى جانب عدم مراقبة هذا القطاع رقابة تقنية وعلمية خاصة من جانب استيراد الأدوية وتجهيزاته الصحية وإلى أسعار خدماته المرتفعة جدا، مقارنة بأسعار المؤسسات العمومية، إلى جانب هذه المظاهر فهناك التبعية إلى الخارج فيما يخص المواد (الصيدلانية) الأدوية والمواد المستهلكة وتقلص الموارد من العملة الصعبة أدى إلى عدم توفرها بهذه المؤسسات، وبالتالي شلل بعض النشاطات العلاجية.

III -5-8-1- التنظيم في المجال الصحي بالجزائر:

تطور النظام الصحي بالجزائر الذي نتطرق له في 3 مستويات هي:

1- المستوى المركزي: تشمل الوزارة على عشر (10) وحدات مؤسسة عن طريق مرسوم و منسقة عن طريق السكرتار العام. بالإضافة الى ذلك توجد لجان وطنية و قطاعية، تستمد سلطتها مباشرة من الوزارة المكلفة بالصحة و السكان. تقوم هذه اللجان بالفحص، لكن تلعب غالبا دورا مهما في تنمية و متابعة و تقييم البرامج الوطنية للصحة. كما توجد بالمقابل (10) هيئات تحت وصاية الوزارة و مسيرة من طرف مجالس الادولة.

2- المستوى الجهوي: من أجل تحقيق الملائمة بين عرض العلاج و احتياجات السكان، و ضمان مبدأ المساواة و العدالة في مجال الاستفادة من العلاج، أسست الجهوية الصحية La Régionalisation Sanitaire سنة 1995 . يعتبر المجلس الجهوي للصحة هيئة فاحصة متعددة القطاعات، مكلفة بتدعيم التشاور بين المتدخلين و

المجتمع المدني فيما يتعلق بالتوجيهات الاستراتيجية، اتخاذ القرار، و على الخصوص تجنيد (تخصيص) الموارد. و على المستوى القانوني و الوظيفي، يمكن اعتبار (المراقبين الجهويين للصحة كملحقات للمعهد الوطني للصحة العمومية تمارس مهمة خاصة مرتبطة بالمعلومات الصحية). حيث توجد خمس مناطق صحية، الجدير بالذكر ان المستوى الجهوي يبقى افتراضي ، حيث لا توجد استقلالية مالية على مستوى المنطقة ، و تبقى غير محددة بصورة جيدة على مستوى الهيكل القانوني.

3- المستوى الولائي: تتكون الجزائر من 48 ولاية، تسير مديرية الصحة و السكان بالمرسوم التنفيذي رقم 97-261 المؤرخ في 14 جويلية 1997، و المتعلق بتحديد القواعد التنظيمية و تشغيل مديريات الصحة و السكان و الوارد بالجريدة الرسمية رقم 47. و تتمثل مهامها في جمع و تحليل المعلومات الصحية، و وضع حيز التطبيق البرامج القطاعية الصحية، و تمارس وصايتها و مراقبتها على هياكل القطاع الخاص (مكاتب طبية، صيدليات، مخابر، عيادات خاصة...) الى جانب المنشآت الصحية العمومية و الممثلة من طرف المنشآت الصحية المتخصصة (EHS) و القطاعات الصحية (SS) و المراكز الاستشفائية الجامعية (CHU).

حيث يدير المؤسسة الاستشفائية متخصصة مجلس الادارة و يسيروها المدير و هي مزودة بجهاز استشاري يسمى المجلس الطبي تخصص للعلاج و التكوين و البحث.¹

تقسيم الاداري للمستشفى حيث كل مديرية تضم مديريات فرعية (مديرية الموارد البشرية و مديرية المالية و المراقبة و مديرية الوسائل المادية و مديرية النشاطات الطبية و شبه طبية) و كل مديرية تضم بدورها مكاتب. بذلك يمكننا القول ان الاطار التنظيمي للمؤسسات الصحية عموما جامد نظرا لأنه موضوع من طرف السلطة المركزية عن طريق قرارات وزارية.

III-5-8-2- اما الهيئات المسيرة لهذه المؤسسات : هي مجلس الادارة و المدير العام و المجلس الطبي او العلمي.

1- المجلس الاداري: هو مجلس للمداولات كان يسمى سابقا مجلس المديرية مكون من ممثل عن وزير الصحة رئيسا، للمستشفيات الجامعية ممثل عن وزير التعليم العالي، اما للمؤسسات الاخرى يعوض بممثل عن الوالي ، رئيسا للمجلس.

كما يضم مجلس الادارة كذلك - ممثل ادارة المالية و هيئة الضمان الاجتماعي (لتمويل القطاع)، - ممثل التأمينات الاقتصادية (تؤمن المؤسسات الاستشفائية)، - ممثل المجلس الشعبي البلدي و ممثل المجلس الشعبي الولائي، - ممثل العمال في جميع المؤسسات و ممثل جمعيات المتفاعلين و ممثل الاخصائيين استشفائيين كل حسب طبيعة المؤسسة الاستشفائية كممثل مستخدمين الطبيين او شبه طبيين للمستشفيات الجامعية و المتخصصة.

فيما يخص رئاسة مجلس الادارة فبعدما كانت من نصيب مدير المؤسسة الاستشفائية ايا كان نوعها و ذلك في ظل مراسيم 1981 فهي الآن في ظل مراسيم 1997 اصبحت من نصيب ممثلي الوصاية ، بينما يبقى المدراء المؤسسات الاستشفائية تولي دور الأمانة العامة لمجلس الادارة و لهم رأي استشاري ، مما يبرهن تدعيم سلطة الوصاية اكثر من ذي قبل .

اجتماعات مجلس الادارة تنعقد مرة في دورة عادية كل ستة اشهر و في دورات طارئة باستدعاء رئيسه او بطلب 2/3 اعضائه تحرر مداولات المجلس في محاضر تسجل في سجل خاص ، حيث تتخذ القرارات بأغلبية الحاضرين و في حالة تساوي الاصوات يرجح صوت الرئيس. لا تصلح مداولات مجلس الادارة الا بحضور اغلبية اعضائه. كما يعين اعضاء مجلس الادارة لعهد مدتها ثلاث سنوات قابلة للتجديد بقرار من الوزير المكلف بالصحة في المستشفيات الجامعية و بقرار الوالي بالنسبة لباقي المؤسسات الصحية.

ان حضور مداولات المجلس لمصادقة السلطة الوصية يجعل الامر عرضة لعدم القبول او الرفض. بالتالي فان مجلس الادارة لا يسيّر القطاع بكل حرية و كما يشاء دون استشارة الوصية ، الامر الذي يجعلنا نقول ان هذه المؤسسات الصحية لا تتمتع بالاستقلالية الكاملة في اتخاذ قراراتها.

¹ جريدة الرسمية رقم 81 المرسوم التنفيذي رقم 97-2، 465 ديسبر 1997، المتعلق بتحديد قواعد انشاء و تنظيم و تشغيل المؤسسات الاستشفائية المتخصصة.

-المجلس الاستشاري: " المتمثل في المجلس الطبي حيث يقوم مجلس الادارة باستشارته كلما تعلق الامر بالمسائل ذات الطابع الطبي، اي ابداء الرأي للمستشفى. يتضمن رئيس و نائب الرئيس اعضاء منهم (مسؤولي المصالح الطبية و القطاعات الصحية الفرعية و رؤساء المصالح و مدير مؤسسة التكوين العالي المعينة او مثله و عند الاقتضاء مسؤولي وحدات البحث و الممارسون الطبيون و رؤساء المصالح في المستشفيات المتخصصة. و الصيدلي المسؤول عن صيدلية المؤسسة و موظف في شبه الطبي يتمتع بأعلى مرتبة في السلك الطبي). من خلال هذه التشكيلة نجد اننا امام هيئة استشارية مكونة من السلسلة الطبي و الشبه الطبي فقط. فالمجلس الطبي الاستشاري يجتمع في دورة عادية مرة كل شهرين و يمكن يجتمع في دورة طارئة بطلب من رئيسه او اغلبية الاعضاء او طلب من مدير المؤسسة.¹ و نلاحظ هناك اهمال بقية المستخدمين فهل لا يستحقون بدورهم الاستشارة كل في مجال عمله.

في الاخير يمكننا القول بالنسبة للمجلس الطبي هو ان مهمته تتوقف فقط عند تقديم الرأي لذلك يبدو دوره كمجلس استشاري جد محدود، لا نلاحظ الاستشارة تطلبها السلطة سواء عندما يطلب مدير المؤسسة الاستشفائية انعقاد اجتماع المجلس. علما ان هذا الاخير تعينه السلطة الوصية.

-المدير: بالنسبة للمستشفيات الجامعية يعين المدير العام بمرسوم تنفيذي مادة 20 اما المؤسسات المتخصصة و القطاعات الصحية يتم تعيينه بقرار من الوزير المكلف بالصحة بالتالي المدير يملك الحرية في اختيار مساعديه الامر الذي قد ينتج عنه سوء تفاهم بين المدير و المساعدين له في العمل.، يعتبر المدير الهيئة التنفيذية للقطاع اي يسهر على تنفيذ مداولات مجلس الادارة. من مهامه يضع مشاريع الميزانية التقديرية و يعد حسابات المؤسسة و يضع النظام الداخلي للمؤسسة و التقديرية الثانوية للنشاطات و يرسله للسلطة الوصية بعد موافقة مجلس الادارة كما يقوم بابرام العقود و الصفقات او الاتفاقيات في اطار التنظيم المعمول به.

¹ الجريدة الرسمية رقم 81، المرسوم التنفيذي رقم 97-2، 1997/12/467، المتعلق بتحديد قواعد انشاء و تنظيم و تشغيل المؤسسات الاستشفائية المتخصصة

خاتمة الفصل:

في الأخير فإن التنظيم الإداري الحالي للمؤسسات الاستشفائية يعرف نقائص عدة خاصة فيما يتعلق بالتبعية و الارتباط الوثيق بالسلطة الوصية (وزارة الصحة). ان مديرية الصحة و الضمان الاجتماعي لا تتوقف عن دورها في المراقبة البسيطة لشرعية أنشطة الهياكل فهي بصلاحياتها الممنوحة لها تتدخل مباشرة. كأبسط مثال على ذلك فإن جميع محاضر مداولات مجلس الإدارة تحال على مصادقة الوالي ، عن طريق مديرية الصحة و السكان في أجل اقصاه شهر. مما يجعل الأفراد خاصة الاطارات يشعرون بفقدان السيطرة على بعض القرارات و التعليمات الادارية و شعور بعدم تحمل المسؤولية الكاملة في اعمالهم و هذا يشعرهم بالاغتراب الذي سنستخلصه من خلال تحليل نتائج الفرضيات و هذا لمعرفة ان كانت نتائج البحث تخدم الفرضيات ام لا .

الفصل الرابع

IV- الفصل الرابع: الدراسة الميدانية (المؤسسة العمومية الإستشفائية) و عرض نتائج الفرض الاولى

تقيد:

نلاحظ من خلال التنظيم المتبع في تسيير المؤسسة الاستشفائية العمومية موضوع الدراسة انها مؤسسة تتمتع بالشخصية المعنوية و لها الاستقلالية في التسيير المالي من جانب و من جانب أخرى تفرض عليها الجهة الوصية أن يكون التخطيط لمواردها يتماشى و التنمية الاقتصادية . أدى هذا التناقض في عملية التنظيم من خلال تسيير هذه المؤسسة بين الاستقلالية و مراقبة الجهة الوصية الى خلق حالات من السيطرة و الخضوع التي يعيشها الأفراد في المؤسسة الاستشفائية باتت تظهر في سلوكيات الأفراد داخل هذه المؤسسة. لدى ارتأينا معرفة هذه الظواهر من فقدان السيطرة عند الأفراد و الخضوع ، تطرقنا الى الدراسة الميدانية بالمؤسسة العمومية الإستشفائية (د. ترشين إبراهيم ، وفق الإشكالية والفرضيات) .

IV -1- التعريف بميدان البحث:

تعتبر المؤسسة العمومية الإستشفائية التي تحت اسم مستشفى (الدكتور ترشين إبراهيم) من أهم هياكل قطاع الصحة على مستوى الولاية نظرا للموقع الجغرافي الهام ، و ما يقدمه من خدمات للمرضى واستقباله اليومي للعدد الكبير من المواطنين الأمر الذي جعلنا نختاره كميدان للبحث نظرا لارتباطه الواقعي بدراستنا تبقى المؤسسات الخدمية كالمستشفيات رغم التطورات و التغييرات التي طرأت على النموذج البيروقراطي في التنظيمات من طرف جملة من الباحثين . أصبحت المستشفيات في السنوات الأخيرة « أكثر تمسكا بعبادئ الإدارة الرشيدة . يسعى أولئك الذين يمسكون زمام الضبط بها الى جعل هذا النوع من التنظيم قادرا على الاستجابة مباشرة للاحتياجات المتغيرة في البيئة.¹ »

إلا أن هذه المؤسسات العمومية الاستشفائية ظلت تأكد على الرسمية في التنظيم و ذلك من خلال تأكيد إدارتها على العمال بتطبيق الإجراءات و القواعد و اللوائح التنظيمية في العمل ، وتأكيد سلطة المسؤولين في اتخاذ القرارات بشأن العمل و العمال . كما أن هذه المؤسسات تستقطب عدد كبير من اليد العاملة أدى لإتساع حجم المؤسسة و زيادة التخصصات في الوظائف، مما أثر ذلك على سلوكيات العمال ، كذلك و من خلال تطلعاتهم على التطورات التي شهدتها المؤسسات الاستشفائية في العالم فيما يخص المجال الطبي و كذا تحسين أحوال و

¹ د. علي عبد الرزاق جلي. علم اجتماع التنظيم. مدخل للتراث و المشكلات و الموضوع و المنهج. دار المعرفة الجامعية لنشر و التوزيع. بدون سنة. الاسكندرية. ص 179

"ترشين إبراهيم"

ظروف عمال هذا القطاع (المادية و المعنوية) في دول كثيرة من العالم المتقدم ، دون أن يجد هؤلاء العمال ذلك في مؤسساتهم و من خلال مركزية السلطة.

جعلهم ذلك غير قادرين على تجسيد سيطرتهم و فرض سلطتهم على تغيير او تعديل هذه القرارات التي تخص مصالحهم و ما يحيط بهم. كما قد يشعر بعض العمال بعدم الانتماء سواء على مستوى الإدارة أو بالنسبة لعلاقتهم بزملاء العمل، نتيجة وجود تمايز بين العمال في المكانة الاجتماعية و المهنية حيث لا تحصل هذه الفئة من العمال على نفس الامتيازات و الحاجات بنفس الكيفية مع زملاءهم في العمل، مما قد يجعلها تعيش بذلك الاغتراب، كما أن حجم هذه التنظيمات يزيد من التخصصات في العمل التي تجعل العامل المتخصص يشغل أكثر من دور فتتعدد انتماءاته في العمل مما يقلل اتصاله بجماعته في العمل و هذا يجعله يشعر بعدم الانتماء .

- التعريف بمستشفى (د. ترشين إبراهيم).

هو مؤسسه عمومية مجهزة بالوسائل الطبية و الأسرة و الأدوية و الأطباء و الممرضين ، مهمتها تكمن في استقبال المرضى لمعالجتهم و تمريضهم و تم تدشينه يوم 18 مارس 1985 و يقع مستشفى الدكتور ترشين إبراهيم بدائرة بنورة يحده من الشمال الغربي دائرة بريان و من الشرق دائرة متليلي و من الجنوب دائرة غرداية ، سمي بإسم الدكتور ترشين إبراهيم نسبة لشهيد منطقة غارداية (1927 - 1957)

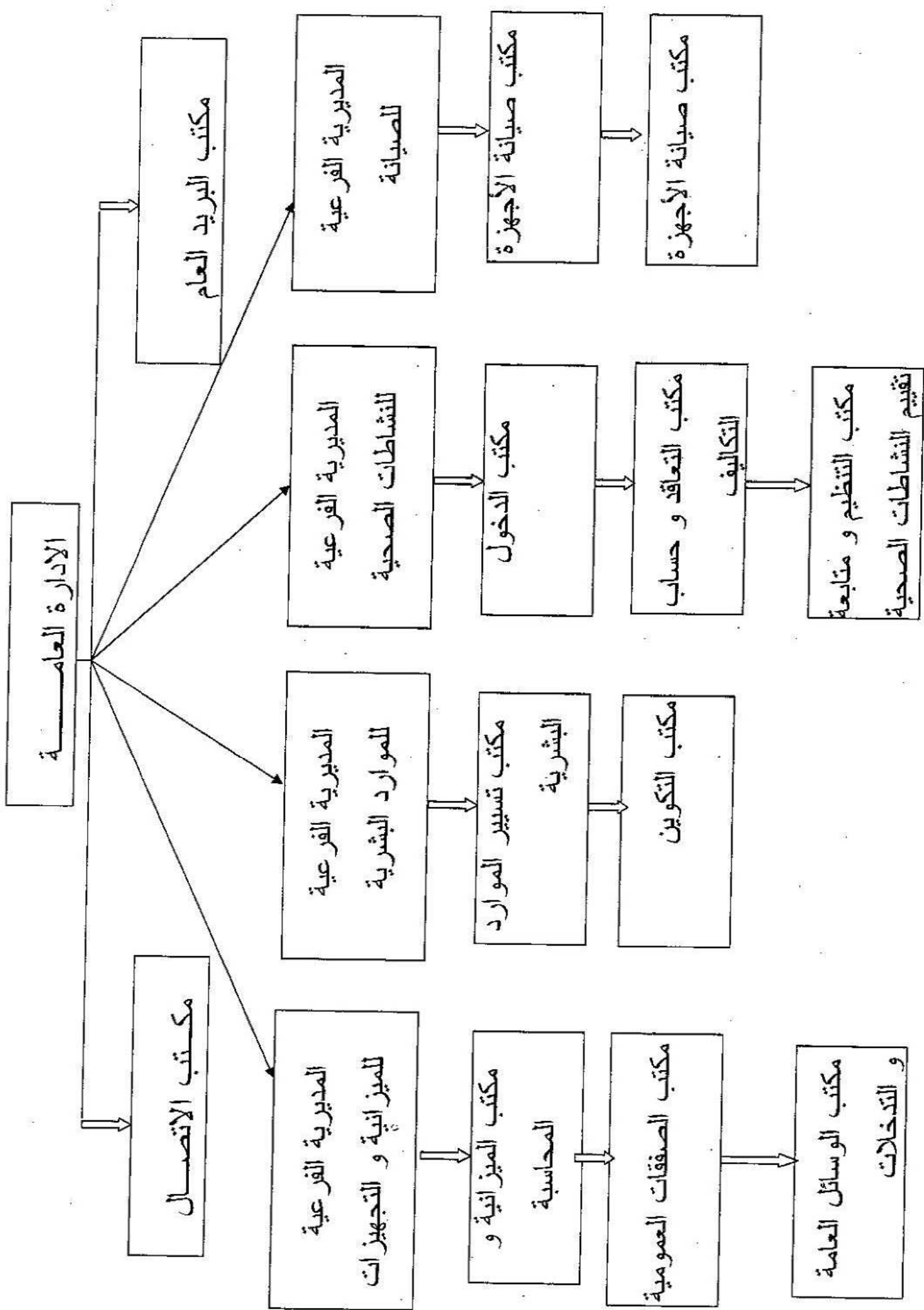
- المكونات و القدرات البشرية بالمستشفى : يحتوي مستشفى على 181 سرير و على المصالح التالية مصلحة الجراحة - الطب الداخلي - مصلحة إعادة التأهيل - مصلحة الاستعجالات - الإنعاش - الأشعة - المخبر - الصيدلية - و مصلحة غسل الكلى .

أما الإمكانيات البشرية تضم المستشفى أطباء ، ممرضين ، إداريين

- الهيكل التنظيمي : "مقتضى المرسوم التنفيذي رقم 97 / 466 المؤرخ في 2 شعبان 1418 الموافق ل 02 ديسمبر 1997، المحدد لقواعد إنشاء و تنظيم القطاعات الصحية و سيرها ، لاسيما المادة 18 منه و المحددة للهيكل التنظيمي حيث ينحدر تحت سلطة المدير مكتب البريد و مكتب الاتصال و هاذين المكتبين تندرج تحتها المصالح التالية:

المديرية الفرعية للإدارة و الوسائل - المديرية الفرعية للمصالح الاقتصادية و البنيات القاعدية و التجهيزات - المديرية الفرعية للنشاطات الصحية و هذا حسب الشكل التالي رقم 2 عن إدارة المستشفى.

» بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 140/07 المؤرخ في 19 ماي 2007 الذي يتضمن إنشاء المؤسسات العمومية و الإستشفائية و المؤسسات العمومية لصحة الجوارية و تنظيمها و سيرها.



إن الهيكلية التنظيمية للمؤسسة محل دراسة المؤسسة العمومية الاستشفائية ترشين ابراهيم بغرداية لازالت محافظة على البنية الوظيفية الكلاسيكية القائمة على تقسيم النشاطات الداخلية حسب الوظائف و لدى نجدها تضم المديريات التالية:

- المديرية الفرعية للتجهيزات: تضم مكتب الميزانية والحاسبة، مكتب الصفقات العمومية، و مكتب الوسائل العامة و التدخلات
- المديرية الفرعية للموارد البشرية: يضم مكتب تسيير الموارد البشرية، و مكتب التكوين.
- المديرية الفرعية للنشاطات الصحية: تضم مكتب الدخول ، مكتب التعاقد و حساب التكاليف و مكتب التنظيم و متابعة تقييم النشاطات الصحية.
- المديرية الفرعية للصيانة: تضم هي الأخرى مكتب صيانة الأجهزة، كما يتبين من خلال الهيكل التنظيمي الجديد في شكله العمودي للسلطة اي تقسيم السلطات و المسؤوليات يقوم على أساس التسلسل الهرمي من أعلى الى أسفل، و هذا يؤكد على تطبيق الرسمية. كما يقود هذه المديريات الفرعية المدير العام للمؤسسة. بالإضافة الى تفويض السلطة يظهر في يد أقلية حسب عدد المديريات الفرعية . كما يظهر فرع الصيانة الأجهزة و مدى الاهتمام بهذه الأخيرة في هذه المؤسسات لأن اعتماد اليد العاملة الفنية من أطباء و ممرضين على هذه الوسائل و كذا الإداريين التي تتمثل في الحواسيب و غيرها.

كما يظهر تعطيل هذه الأجهزة على سيرة العمل في المستشفى خاصة على أداء العمليات الجراحية و المراقبة الالكترونية التي تعاني نقص كبير في التجهيزات.

"ترشين إبراهيم"

فإن مستشفى الدكتور ترشين إبراهيم أصبح مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلالية المالية و المؤسسة تدار بواسطة مجلس الإدارة و مزودة بجهاز استشاري يسمى المجلس الطبي كما أنها تحتوي على إجراءات تستعملها في التسيير الإداري.¹ «

من خلال الهيكل التنظيمي للمؤسسة الاستشفائية (ترشين إبراهيم) يتبين أن العلاقة التي تتم داخل التنظيم في شكل رسمي عمودي أكثر منه أفقي. بالتالي تفويض السلطة إلا لمصالح قليلة جدا ، هذا ما يميز ان التنظيم بهذه المؤسسة يؤكد الرسمية و التعقيد أكثر.

-أهداف مستشفى (ترشين إبراهيم): تعتبر المستشفى مؤسسة للعلاج و التكوين من أهدافه كينة اجتماعية تحقيق :

أولاً: العلاج: المشاركة في انجاز البرنامج الوطني للوقاية و التربية الصحية. الإشراف على الفحوصات و المداولات و العلاج و الأعمال المتعلقة بالحماية و الصحة للسكان. المشاركة في إعداد مقاييس التجهيز الصحي و العلمي و التربوي لياكل الصحة. المشاركة في إعداد قائمة الأدوية و برامج التمويل بها باستمرار.

ثانياً: التكوين: المشاركة في تكوين المستخدمين الشبه الطبيين و الإداريين و القيام بكل أشغال الدراسات و الأبحاث في مجال العلوم الطبية و الإنسانية. تنظيم ندوات و الملتقيات و الأيام الدراسية لتطوير نشاط العلاج و التكوين و البحث العلمي.

ثالثاً: التسيير الإداري: هناك إجراءات يقوم بها الجهاز الإداري في تسيير المؤسسة تتمثل في إجراءات التوظيف و التثبيت و إجراءات الترقية الداخلية في سلك الدرجات و إجراءات العقوبة و النقل و إجراءات التعاقد و إجراءات الإحالة على التقاعد و إجراءات الاستقالة .

- التنظيم العمودي: «حيث يكون المدير هو مصدر كل الأوامر و القرارات بشكل متسلسل و بإتجاه واحد من الأعلى الى الأسفل و تتركز صلاحيات المدير داخل التنظيم بشكل كبير أكثر من خارجه. »²

- الأنساق العمودية في المؤسسات الإستشفائية: و نعني بها العناصر الرأسية في المستشفى حيث يتم توزيع الأعمال و المهام و المسؤوليات على المراكز التراتبية في المؤسسة الإستشفائية كتحديد مهام المدير العام و مهام مساعد المدير العام و الأقسام كقسم العمليات الجراحية و قسم الأمراض الباطنية... الخ ، و تحديد مهام الأطباء و مهام المشرفين الصحيين و مهام الممرضات.

¹ الجريدة الرسمية العدد 33 المؤرخة في 20 ماي 2007

² د. اللوزي موسى، تنظيم و اجراءات العمل، دار وائل للنشر، عمان الاردن، ط2، 2007، ص33

"ترشين إبراهيم"

- التنظيم الوظيفي: «يركز على التخصص و تقسيم العمل حيث تتوزع السلطة و اتخاذ القرارات بين الرئيس و مستشاريه مما يتطلب مراعاة عدم التدخل و الازدواجية بين التنفيذيين و الاستشاريين تفاديا للتضارب و الصراع، كما يتطلب إعطاء الاستشاريين صلاحيات و سلطات تنفيذية بشكل معقول و ضمن مصلحة المنظمة و بالقدر المطلوب»¹

- الأنساق الأفقية في المؤسسات الإستشفائية: هي أهم الأقسام التخصصية التي تتكون منها المستشفى حيث ان كل قسم يعتمد على القسم الآخر و يكمله و يساعد في تحقيق الأهداف العليا التي تصبو اليها المستشفى. و هي أقسام متساوية من حيث الأهمية و المكانة تربطها علاقات أفقية، وظيفة الأنساق الأفقية هي تعميق التعاون و التنسيق بين الأقسام لجعل المستشفى تعمل ككيان واحد و توسيع المستشفى و زيادة حجمها و امتداداتها.

IV-1-1- مجالات الدراسة:

بعد الإحاطة بالموضوع و دراسته نظريا يأتي جمع المعلومات و التحليل ثم استخلاص النتائج، لذلك فقد خصصنا هذا الفصل لعرض و تحليل و تفسير البيانات أي (الجانب الميداني للدراسة)، و الذي أنهيناه بجملة من النتائج التي على غرارها نتوصل إلى نفي أو إثبات الفرض.

- المجال المكاني : أجريت هذه الدراسة بالمؤسسة العمومية الإستشفائية ترشين إبراهيم و التي تقع في دائرة بنورة ولاية غرداية

- المجال البشري: يشغل بالمؤسسة عمال دائمون و يقدرون ب259 عامل منهم 199 دائمين منهم 40 إطار و مشرف و 60 عامل متعاقد ، تشمل المؤسسة على أربع مديريات فرعية و كل مديرية فرعية تضم عدد من المكاتب.

-المجال الزمني: والمقصود به، هو تلك الفترة التي يستغرقها الباحث في جمع البيانات والمعلومات من ميدان الدراسة، أو هي فترة الدراسة الميدانية. وقد قمنا بإجراء الدراسة الميدانية في النصف الأخير من سنة 2010 إلى النصف الأول من سنة 2011. وكانت وفق ثلاث مراحل:

- المرحلة الأولى: هذه المرحلة كانت بداية من شهر جوان من سنة 2010 إلى غاية شهر فيفري من سنة 2011. حيث قمنا بالزيارات ، كدراسة استطلاعية تم استغراقها في إجراء الملاحظات والمقابلات الميدانية و التعرف على مختلف المصالح ، و على كيفية سير العمل وجمع المعلومات وكتابة تقارير الحالة. تساهم المؤسسة في توفير عدد من مناصب الشغل للسكان و بالتالي محاولة القضاء على البطالة و لو بشكل جزئي.

¹د. اللوزي موسى، تنظيم و اجراءات العمل ،نفس المرجع السابق،ص 36

"ترشين إبراهيم"

و بمرافقة رئيس مصلحة الموارد البشرية تم عقد اللقاءات مع الإطارات و المشرفين و العمال . و ملاحظة كل الظروف التي يتم فيها سير العمل.

- المرحلة الثانية: أما هذه المرحلة من الدراسة فكانت بداية من شهر جوان من سنة إلى غاية نهاية شهر جويلية وبداية شهر أوت، أين كانت هناك زيارات علمية للمصالح الفرعية. فبطبيعة الحال قمنا مع إتباع الخطوات المنهجية وإتباع إستراتيجيتنا المنهجية بدراسة ودراسة حالة الاغتراب بها، وجمع كل المعلومات الضرورية للدراسة وكتابة التقرير لكل حالة في هذه الفترة. وبالموازاة مع هذه الخطوة قمنا بتوزيع الاستبيانات التي كانت في صورتها النهائية على كل المصالح الفرعية.

- كيفية معالجة المعلومات والبيانات والمعطيات:

اعتمدنا في معالجة المعلومات الكيفية، والبيانات والمعطيات الكمية الإحصائية على منهجية دراسة الحالة للمؤسسة الاستشفائية ترشين إبراهيم، وعلى منهجية الوصف والتحليل والتفسير ثم الفهم، لتقدم القراءة السوسولوجية المناسبة، وفق الأطر التحليلية التي رسمناها من خلال عرض وتحليل الجانب النظري، فقمنا بالتفريغ والتحليل وفق منهجيتين :

- أولاً: تم في هذا الأسلوب المنهجي بعرض وتحليل المعلومات المجمعة عن طريق المشاهدات والمقابلات الميدانية، وذلك بكتابة حالة كل مجال وحالة الاغتراب بكل مصلحة على حدة، ثم الخروج بكل نتائج لكل تصنيف من المجالات ، علماً أننا قمنا بتقسيم وتصنيف المجالات على حسب معايير ومقاييس مستنبطة من كتابات ومن مؤشرات ميدانية إلى مجالات (إطارات، عمال إداريين و مهنين ، العمال التنفيذيين)، تماشياً مع فرضيات الدراسة وأهدافها، بغرض تسهيل الفهم من خلال التقسيم الواضح.

- ثانياً: أما بالنسبة لتطبيق الاستمارة و إجرائها فقد تم في 23 فيفري 2011 إلى غاية 15 مارس من نفس السنة، حيث تم جمع مختلف البيانات التي تمت بطريقة جيدة نظراً لوعي هذه الفئة و كذلك للتعاون الكبير الذي أبدوه معنا. كما انه بعد توزيع الاستمارات رجع منها 132 استمارة. بالتالي فإن حجم عينة الدراسة هو 132 عامل بهذه المؤسسة بين إطارات و عمال فنيون و مهنين. وتوزيع وجمع الاستبيانات، تم في هذا الأسلوب تفريغ البيانات والمعلومات الخاصة باستمارة الاستبيان وفق طريقتين: وتفرغها في جدول التحليل الإحصائي يدوياً وبالطريقة التقليدية، وللتدقيق من المعطيات المتحصل عليها من هذه الطريقة قمنا بتفريغها في البرنامج الإحصائي الإلكتروني SPSS تحت نظام Windows وتركيب الجداول وحيدة المتغير، ومتعددة المتغيرات (البسيطة والمركبة)، فعن طريق هذه الطريقة تتم مقارنة النتائج المتحصل عليها بالطريقة التقليدية والحديثة، وتصحيح الأخطاء والتحقق من النتائج بدون المواصله في معالجة المعطيات إحصائياً باستخدام الأساليب الإحصائية وفقها . وتحليل المعطيات

"ترشين إبراهيم"

إحصائياً و سوسولوجياً، والخروج بأكبر قدر من المعلومات التي لها علاقة بالدراسة الميدانية كنتائج في نهاية شهر مارس من سنة 2011.

كما قمنا بدراسة وصفية للمبحوثين وفق بعض المتغيرات الأساسية مثل السن، المستوى التعليمي، المنصب، مدة الخبرة المهنية للعمال... الخ. ثم قمنا بعد ذلك بالدراسة التحليلية للمعطيات الإحصائية البسيطة المتمثلة في جداول بسيطة تضم متغير واحد، وفي جداول مركبة تحمل متغيرين، وفي جداول تركيبية مركبة (مركب المركب) وتحمل ثلاث متغيرات دراسية. في محاولة منا إخضاع الجداول الإحصائية إلى مقاييس علمية ومنهجية، لان تنظيم الجداول ضروري بحيث إذا ما كان المتغير المستقل في الجدول أفقياً، فإن التناسب يكون عمودياً، وقراءة الجدول تكون في الاتجاه العام من المجموع العام إلى المستقل إلى التابع، وهي من خصائص الجداول الإحصائية. وهذا كله من اجل المعالجة لمتغيرات فرضيات الدراسة، وتحليل البيانات والمعلومات تحليلاً سوسولوجياً وتفسيراً دقيقاً مع إجراء عملية دمج ومقارنة بين معلومات ومعطيات دراسة الحالة و معلومات ومعطيات الجداول المفردة. وذلك من اجل الفهم القويم للدراسة، والخروج بنتائج ميدانية وحقائق علمية صحيحة نسبياً.

ففي الفصل الموالي نتطرق لدراسة حالات الاغتراب بمصالح المؤسسة، ودراسة عوامل الاغتراب وأسبابه ومسبباته.

- أساليب التحليل الإحصائي: يعتمد الباحث في الدراسات الوصفية التي تدرس العلاقات بين متغيرات عديدة على طرق إحصائية مختلفة لوصف المتغيرات وتحديد العلاقة ودلالاتها.

(المتوسط الحسابي: "الوسط الحسابي = مجموع القيم على عددها"¹، النسب المئوية، معامل التوافق يستخدم معامل التوافق لحساب قيمة معامل الارتباط عندما يكون المتغيران المراد قياس الارتباط بينهما صفات أيضاً والجدول المزدوج الذي يمثل العلاقة بينهم يزيد عدد خلاياه عن (4) خلايا دون خلايا المجموع ونستخدم القانون التالي لحساب قيمة معامل التوافق :

$$\text{معامل التوافق} = \frac{\sum (j - \bar{j})^2}{\sum j^2}$$

حيث تحسب (جـ) من العلاقة : جـ = مجموع مربع الخلية / مجموع صف الخلية × مجموع عمود الخلية

(1) د.رشيد زرواني. منهجية البحث العلمي في علوم الاجتماع. جامعة المسيلة، الجزائر. 2004، ص154

"ترشين إبراهيم"

2- خصائص مجتمع البحث:

عرض و تحليل و تفسير البيانات:

- البيانات الشخصية:

- جدول رقم 1 بين توزيع اليد العاملة حسب السن:

السن	المجموع	النسبة المئوية
	ت	%
اقل من 35 سنة	28	21.21
من 36 الى 40	38	28.78
من 41 الى 45	42	31.81
من 46 فما فوق	24	18.18
المجموع	132	100

- جدول رقم 2 بين توزيع أفراد العينة حسب الجنس:

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية %
ذكور	86	65.15
إناث	46	34.84
المجموع	132	100

- جدول رقم 3 بين توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية:

الحالة العائلية	التكرارات	النسبة المئوية %
متزوج	96	72.72
أعزب	36	27.27
المجموع	132	100

- جدول رقم 4 بين توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي:

المستوى التعليمي	التكرارات	النسبة المئوية %
ابتدائي	9	6.81
متوسط	13	9.84
ثانوي	65	49.24
جامعي	45	34.09
المجموع	132	100

"ترشين إبراهيم"

- جدول رقم 5 يبين توزيع أفراد العينة حسب المستوى المهني:

النسبة المئوية %	التكرارات	المستوى المهني
21.21	28	الإطارات
53.03	70	العمال التنفيذيين
25.75	34	العمال المهنيين
100	132	المجموع

- جدول رقم 6 يبين توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية:

النسبة المئوية %	التكرارات	الأقدمية
21.21	28	من 5 إلى 10 سنوات
53.03	27	من 11 إلى 15 سنة
25.75	34	من 16 إلى 20 سنة
32.57	43	من 21 إلى 25 سنة فما فوق
100	132	المجموع

IV - 2- تحليل الفرضية الاولى و الاستنتاج:

سؤال رقم 11- (أ) جدول رقم 7 يبين اختيار المسؤولين لطرق التي يركزون عليها في إشرافهم أثناء العمل.

رقم البدائل	البدائل المقترحة على المبحوثين	التكرارات	النسبة المئوية %
1	تأكيد على احترام تطبيق القوانين التنظيمية.	14	42.42
2	مشاركة العمال لأعمالهم و المحافظة على تعامل معهم بشكل حسن.	11	33.33
3	إلزام العمال بالطاعة للأوامر دون نقاش.	8	24.24
4	أخرى	/	/
	المجموع.....	33	100

اقترحنا لهذا السؤال أربعة بدائل لمعرفة الطريقة التي يتخذها القائد في تسييره للمصلحة التي يديرها عرضنا ثلاثة بدائل مغلقة و بديل رابع مفتوح فكانت إجاباتهم على البدائل المذكورة في الجدول كما يلي:

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحو تمثلة فئة الذين صرحوا أن قراراتهم في عملية تسيير العمل توجهها ويحكمها التأكيد على احترام و تطبيق القوانين الإدارية للمؤسسة بنسبة 42.42%. ثم تليها فئة الذين صرحوا بإعتمادهم لأسلوب مشاركة العمال لأعمالهم و المحافظة على التعامل معهم بشكل حسن و المحافظة على العلاقات الجيدة بين الرئيس و المرؤوسين بنسبة 33.33%. ثم تليها فئة الذين صرحوا بأنهم يعتمدوا في قراراتهم التسييرية على إلزام العمال بالطاعة للأوامر دون نقاش بنسبة 24.24%

"ترشين إبراهيم"

نلاحظ من خلال المعطيات الإحصائية أن من المسؤولين يعتمدون في قراراتهم على تأكيد احترام تطبيق القوانين التنظيمية. و منهم من يعتمد على أسلوب المشاركة للمحافظة على العلاقة الجيدة سواء بين الرئيس و رؤوسه من جهة أو بينه و بين رؤسائه من جهة ثانية. و منهم من كانت استجابتهم على البديل الثالث بإلزام العمال بالطاعة للأوامر دون نقاش .

وهذا ما يقودنا إلى التأكيد على الإستنتاجات السابقة بأن الاتجاهات الفكرية والممارسات الإجتماعية للفئة القيادية توطرها القواعد القانونية الإدارية لأنها تعتبر بالنسبة لها مصدر أساسي من مصادر سلطتها ونفوذها، وبالتالي فإن العمل على احترامها و تطبيقها من طرف الآخرين تؤدي لتوسيع هذه السلطة لضمان استمراريتها. و لا يتم استمرار لهذه السلطة و بقائها الا بالتطبيق الحرفي لهذه القوانين.

يرى عالم الاجتماع الفرنسي آلان توران A.Touraine « أن العقلنة ليست شكل من أشكال القيادة كما ترى بعض المدارس في علم النفس الإجتماعي إن نجاعة وقابلية المنظمة والمؤسسة يتوقف على أسلوب القائد في القيادة من أوتوقراطي إلى ديمقراطي ولا يعتبرها كذلك شكل من أشكال التنظيم التقني أو البيروقراطي كما يرى كل من تايلور وماكس فيبر باعتبار أن العقلنة على أنها كذلك حسب في النهاية هي التشيؤ Réification في مجموعة من القوانين والقواعد التقنية أو البيروقراطية وبذلك تصبح تشكل سببا لإختلالات وظيفية تؤثر سلبيا على سير المنظمة ونجاعتها. فالعقلنة عنده هي شحنة داخلية أو قيمة ثقافية حضارية نابعة من عمق الفرد والتي تبين أنه يعيش حالة من الاغتراب الكلي لقيم الحضارة الصناعية في حالة المؤسسة الصناعية وعكس ذلك مؤشر بدوره أنه يعيش في حالة اغتراب لعوامل أخرى مشيئة Chosifiés أو مشخصة أو مجسدة في الأشخاص كالشخصية الكارزمية عند ماكس فيبر ومن هنا نستطيع أن نستنتج أن هذه الفئة القيادية تعيش في حالة من الخضوع والاغتراب للتنظيم أو النمط البيروقراطي. أي نعتقد أن العقلنة تكمن في إنتاج وتطبيق القانون والقواعد الإجرائية حتى يتحقق النظام¹ » أما الذين صرحوا أنهم يعتمدون كذلك إضافة لتطبيق قواعد التنظيمية أسلوب المشاركة للعمال لأعمالهم للمحافظة على العلاقة الجيدة بينهم و بين رؤسائهم من جهة أو بينهم و بين رؤوسهم. فهي قليلة مقارنة بسابقتها، لأن الاعتناء و الاهتمام بهاتين العلاقتين ضمان لإستمراريتها و هذا لضمان كذلك لسلطتهم و نفوذهم. لإنجاح أهدافهم الخاصة و أهداف التنظيم.

¹ بن عيسى محمد المهدي، ثقافة المؤسسة، دراسة ميدانية للمؤسسة الاقتصادية العمومية في الجزائر، حالة بابب غاز غرداية، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، ورقة، 2005، ص 321

"ترشين إبراهيم"

سؤال رقم 19(ب) جدول رقم 8 يبين موقف العمال من مدى قدرتهم في السيطرة على قرارات المسؤول التي يعتمدها بالمؤسسة.

رقم البدائل	البدايل المقترحة على المبحوثين	التكرارات	النسبة المئوية %
1	الخضوع لأوامر المسؤول بالطاعة و الامتثال لها.	45	45.45
2	فقدان السيطرة على رفض القرارات الادارية التي يؤكد المسؤول على تطبيقها في العمل	14	14.14
3	ارغب العمل معه لأنه متعاون و اعمل لكسب ثقته و التقرب منه	40	40.40
4	اخرى	/	/
	المجموع.....	99	100

من خلال نتائج الجدول نلاحظ ان الاتجاه العام يتجه نحو تمثلة فئة الذين صرحوا بالخضوع لأوامر المسؤول بالطاعة و الامتثال لها بنسبة 45.45% . ثم تليها فئة الذين صرحوا برغبتهم في العمل معه لأنهم متعاون بنسبة 40.40% . ثم تليها فئة الذين صرحوا بفقدان السيطرة على رفض القرارات الإدارية التي يؤكد المسؤول على تطبيقها في العمل بنسبة 14.24 %

نلاحظ من خلال المعطيات الإحصائية أن موقف العمال من أسلوب الذي يعتمده القائد في مؤسستهم هو أسلوب أتوقراطي من خلال تصريحهم بالخضوع لأوامر المسؤول بالطاعة و الامتثال لها، يرى فيدلر F.E.Fiedler « أن القيادة هي عملية التأثير في الآخرين بهدف أداء عمل مشترك. تتطلب هذه العملية أن يقوم شخص ما بتوجيه أعضاء الجماعة على انجاز عمل معين. فالقائد قد يستخدم قوة مركزه لفرض الإذعان، او قد يحاول إقناع أعضاء جماعته بتنفيذ أوامره.¹ »

كما نلاحظ من هذا التعريف « أن القائد يصدر الأوامر التي يجب على المرؤوسين طاعتها ، و يحدد سياسة الجماعة دون الرجوع إليها او مشاورتها، و لا يعطي أي معلومات تفصيلية عن خطط المستقبل ، بل يخبر الجماعة ببساطة عن الخطوات الحالية التي يجب عليهم إتباعها، و يبقى بعيدا عن الجماعة في معظم الأوقات. في هذا النمط لا يعمل القائد على مشاركة المرؤوسين في اتخاذ القرارات و تتضح علاقات السيطرة على المرؤوسين.² »

¹د.طلعت ابراهيم لطفي، علم اجتماع تنظيم، مرجع سابق، ص 74

²نفس المرجع، ص 75

"ترشين إبراهيم"

أرجع السلطة الى الذي يمتلكها يكون لديه الحق في ممارستها من جهة و من يخضع له يجد واجبه طاعتها من جهة أخرى. تستوجب السلطة توفر الشرعية التي تمنحها و تعطيها الاستقرار النسبي و تحدد أبعادها. اذ يصبح أعضاء الجماعة على استعداد للطاعة و ذلك لإعتقادهم أن مصدر التوجيه و الضبط شرعي سواء تمثل في شخص أو في هيئة.

تري المدرسة السلوكية أن دور القائد له أهمية بالغة في التنظيم مما يساعد من خلال قدرته و أسلوبه أثناء اتصاله بجماعة عمله عن طريق المراقبة له أثر كبير على التنظيم و هذا ما جاء به علماء النفس الاجتماعي الأمريكي منهم "ماغريغور McGregor" يعتبر التمييز بين النظريتين أن لكل نظرية سلوكيات اتصالية يتبناها المدراء بتطبيقها و بالتالي ترى: نظرية (X) انه «حسب التنظيمات التقليدية كثيرا من الناس لديهم كره فطري للعمل، لذلك من الضروري إجبارهم بدرجة معينة للتأكد من امتثالهم أثناء العمل. يرى ماجرجيكور أن هذه المبادئ تتفق مع مبادئ الإدارة العلمية.¹»

و القائد الذي يشاركهم أعمالهم و مشكلاتهم يرغبون في التعامل معه و التقرب منه، فنجد ان نظرية القيادة التفاعل: «تنظر الى القيادة على اعتبار أنها عملية تفاعل اجتماعي. فالقائد يجب أن يكون عضوا في الجماعة، يشاركها مشكلاتها و معاييرها و أهدافها و أمالها، و يوطد العلاقات مع أعضائها و يعمل على تعاونهم.²» مدرسة العلاقات الإنسانية: «حيث تهتم بمصدر السلوك العقلاني للقائد، و القائد الكفؤ هو الذي له القدرة على أن يحصل من جميع أفراد مجموعته على الجهود و التعاون الكلي فيما بينهم من أجل انجاز العمل المحدد لهم. وتقتصر السلطة و مراقبة القائد على العلاقة النوعية بينه و بين أعضاء مجموعته، أي هي علاقة اجتماعية تفاعلية تشكل داخل التنظيم من أجل تحقيق أهدافه لضمان استمراره³»

لقد لفت "إلتون مايو" الى أهمية الفرد في تسيير المؤسسة و إلى التنظيم غير الرسمي للمؤسسة و العلاقات العفوية بين العمال و تأثير كل هذا على رضاهم في العمل و بالتالي أدائهم عن طريق اتصالهم. بالتالي نستنتج بأن العمال الذين صرحوا بفقدان السيطرة على رفض القرارات و القواعد الإدارية التي يؤكد المسؤول على تطبيقها في العمل، مما يجعل علاقة العمال بالمسؤول في حالة خضوع لأوامر المسؤول من خلال تطبيق هذه القرارات فقد أثبتت الدراسة عند "ادوارد جروسي" «أن التأكيد الرائد على القواعد التنظيمية يتيح لدى العامل الشعور بأن العمل بلامعنى» كما يتوقع أكن وهاج «أن الاغتراب عن العمل و العلاقات السائدة

¹ نفس المرجع. ص-ص 107-108

² نفس المرجع. ص 77

³ د. بن عيسى محمد المهدي، مجلة العلوم الاجتماعية و الإنسانية، المركز الجامعي ورقلة العدد 1 سنة 1998، ص، ص، 63، 64.

"ترشين إبراهيم"

يكون بالغاً في التنظيمات التي تتكّل كثيراً على اللائحة المنظمة لواجبات وقواعد الرقابة.¹ « . و يجعلهم كذلك مسلوبو حرية التنفيذ نتيجة اعتماد العمال على اللوائح التنظيمية و سلطة الرقابة في عملية التنفيذ من المسؤول و الإدارة و بالتالي عدم القدرة على الخلق و الإبداع » حيث يكون الفاعل الاجتماعي الذي لا يعمل للإنتاج و التقدم و التنمية و التغير فإنه ينتج حتماً الاغتراب لنفسه أي ينتج الخضوع و الاستسلام بشكل أو بآخر لأنه غير قادر على إنتاج وسائل الرقابة و لم يستطيع أن ينتج ما يكفي به حاجاته النفسية و الاجتماعية و الاقتصادية.² « ، يجعلهم مسلوبو الإرادة مما يؤدي الى اغترابهم في العمل.

¹ د. السيد علي الشتا. الاغتراب في التنظيمات الاجتماعية. مكتبة الاشعاع الفنية. الاسكندرية. 1997، ص 288

² بن عيسى محمد المهدي، ثقافة المؤسسة، دراسة ميدانية للمؤسسة الاقتصادية العمومية في الجزائر، حالة بايب غاز غرداية، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، ورقلة، 2005، ص 98

"ترشين إبراهيم"

سؤال رقم 13-1 (أ) و 22 (ب) جدول رقم 9 يبين موقف العمال من عملية التوجيه والإشراف عليهم و علاقتها بمدى قدرتهم في السيطرة على توجيهات المسؤول أو المشرف في عملهم.

النسبة المئوية	المجموع	أعمل حسب الطريقة التي تناسبني		عدم القدرة على رفض تنفيذ الأوامر و توجيهات المسؤولين		أجد توجيهات المسؤولين مفيدة بالنسبة لعملهم		موقف العمال من السيطرة على عملية التوجيه	طبيعة التوجيه في العمل
		%	ت	%	ت	%	ت		
100	27	3.70	1	40.74	11	55.55	15	من المسؤول المباشر فقط	
100	64	3.12	2	68.75	44	28.12	18	من المسؤول المباشر و الإدارة معا	
100	30	00	0	13.33	4	86.66	26	الرجوع لبرنامج العمل اليومي الذي تضعه الإدارة	
100	11	36.36	4	18.18	2	45.45	5	أنسق عملي بمفردتي.	
100	132	5.30	7	46.21	61	48.48	64	المجموع	

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحو تمثلة فئة الذين صرحوا بأنهم يجدون أن توجيهات المسؤولين مفيدة بالنسبة لعملهم بنسبة 48.48% . ثم تليها فئة الذين صرحوا بعدم القدرة على رفض تنفيذ الأوامر و توجيهات المسؤولين بنسبة 46.21% . ثم تليها فئة الذين صرحوا بأنهم يعملون حسب الطريقة التي تناسبهم بنسبة 5.30%

بإدخال المتغير المستقل نلاحظ بأن الاتجاه العام تدعمه فئة الذين صرحوا أنه يتم الرجوع لبرنامج العمل اليومي الذي تضعه الإدارة كموجه لأعمالهم بنسبة 86.66% . ثم تليها فئة الذين صرحوا أن يتم توجيههم و الإشراف عليهم من طرف المسؤول المباشر فقط بنسبة 55.55% . ثم تليها فئة الذين صرحوا بأنهم ينسقون عملهم بمفردهم بنسبة 45.45% ثم تليها فئة الذين صرحوا بأنهم يتم توجيههم و الإشراف عليهم من المسؤول المباشر و الإدارة معا بنسبة 28.12%.

و التنسيب الأضعف يستمد قوته من فئة الذين صرحوا أن توجيههم في العمل يكون من المسؤول المباشر و الإدارة معا بنسبة 68.75% ثم تليها فئة الذين صرحوا أن توجيههم يتم من طرف المسؤول المباشر فقط بنسبة 40.74% ثم تليها فئة الذين صرحوا أنهم ينسقوا عملهم بمفردهم بنسبة 18.18% ثم تليها فئة الذين صرحوا بالرجوع لبرنامج العمل الذي تضعه الإدارة بنسبة 13.33% . و معامل توافق يساوي 0,50 علاقة ارتباط طردية قوية بين متغيرين كفيين.

"ترشين إبراهيم"

نلاحظ من خلال المعطيات الإحصائية أن معظم العمال صرحوا بعدم القدرة على رفض تنفيذ الأوامر و توجيهات المسؤولين هم الذين صرحوا انه يتم توجيههم و الإشراف عليهم في العمل خاصة المرضى، كما تقابلنا ببعض الأطباء أثناء زيارتنا لأحد أقسام الجراحة بالمستشفى صرحوا بعدم قدرتهم رفض تنفيذ أوامر المسؤول. و في نفس الوقت يروا ان القرارات التي تخص الرعاية الطبية من المفروض ان يصدرها هم و ليس الإدارة « أنهم يجدوا الازدواجية في السلطة من جهة هناك استقلالية للمستشفى و من جهة أخرى تخضع للضبط البيروقراطي ، كما يرى الأطباء أن القرارات يجب أن تعود إليهم وحدهم ، لكن يحدث كثيرا أن القرارات تخضع للسلطة الإدارية، و بكون حجم المستشفى من خلال ممارسة أنشطة جديدة ينشأ ميل نحو النمو البيروقراطي في المستشفى.¹ »

و أثناء تواجدها لاحظنا أن المريض يأخذ الأوامر من الطبيب المشرف ثم من المسؤول المباشر بالإضافة إلى الرجوع لبطاقة العمل اليومية. حيث تخضع هيئة التمريض (المرضى) إلى تنفيذ أوامر الطبيب من اجل علاج مرضاهم من جهة و يخضعنا لكل قواعد و ترتيبات التنظيم الإداري من جهة أخرى لأنهم يعدون من بين العاملين المشاركين في المستشفى. « غالبا لا تتمكن الممرضات تلبية متطلبات رعاية المريض في الحالات الاضطرارية. وذلك في إطار القواعد الإدارية لأنهن يقعن في صراع بين توقعات الأطباء الذين يأخذون بتعليماتهم و بين توقعات المدير الذي يجب الإذعان لإجراءاته الإدارية.² » ، مما يجعل عدم قدرة المرضى في السيطرة على الأمور أثناء عملهم و هذا بسبب وقوعهم تحت سلطة مزدوجة (سلطة الإدارة و سلطة المسؤول المباشر). كما أنهم لا يحتكمون حتى على قليل من الحرية في أعمالهم حسب معرفتهم المهنية وقدراتهم على أعمالهم . كما صرحوا أن بعض الأطباء يدخلون مرضى غير مبرمجين عندهم في مصلحة التمريض لذلك اليوم و ما عليهم كمرضى إلا إسعافهم. كما أن التوجيه الذي هو كوظيفة إدارية « يقصد به كافة الأنشطة و الجهود التي تستهدف التأثير في سلوكيات مختلف فئات الأفراد العاملين بالمستشفى و حثهم على المساهمة بمستوى أداء جيد نحو تحقيق الأهداف المخططة لوحدهم من ناحية و للمستشفى بوجه عام من ناحية أخرى. »³

يرى فايول « أن التخصص ضروريا و يكون منسجما مع وحدة الأمر و التوجيه »⁴ مما نستنتج أن معظم المرضى في حالة خضوع و عدم القدرة على تجسيد سيطرتهم على ما يحيط بهم مسلوبو حرية الإرادة على الفعل في عملهم.

¹ د طارق السيد. أساسيات علم الاجتماع الطبي. مؤسسة شباب الجامعة. 2007. الاسكندرية، ص 114

² د. علي عبد الرازق جلي. علم اجتماع التنظيم، مرجع سابق، ص 188

³ أ.د. عبد العزيز مخيمر و د. محمد الطعمنة. الاتجاهات الحديثة في ادارة المستشفيات (المفاهيم و التطبيقات)، مرجع سابق، ص 32

⁴ د. رابع كعباش. علم اجتماع التنظيم. جامعة قسنطينة. 2006، ص 118

"ترشين إبراهيم"

كما صرحوا بعض العمال أنهم يأخذون الأوامر من المسؤول مباشر فقط معظمهم من الإداريين و المهنيين و هم بذلك يجدوا أن توجيهات المسؤول مفيدة لهم.

و صرحوا بعض العمال أنهم يعملوا بالطريقة التي تناسبهم خاصة الأطباء في قسم الجراحة حيث يأخذوا بعين الاعتبار الأولوية في العلاج حسب طبيعة الحالة دون علم المرض بذلك مما يجعلهم يتمتعون بهامش من الحرية في المنظمة. مما يجعلهم سلوكياتهم الإستراتيجية التي يستمدونها من سلطتهم التي يستمدونها من مكانتهم المهنية حيث يرى ميشال كروزي في تحليله لسلوك العامل في المنظمة هو فعل إستراتيجي:

قدمت المقاربة السوسيولوجية تصور آخر لعلاقة الأفراد بالمنظمة و هذا التصور الذي وضعه عالم الاجتماع الفرنسي ميشال كروزيه M. Crozier بمساهمة Freidberg ترى سلوك الأفراد داخل المنظمة ليست إجابة آلية أو أوتوماتيكية للوضعية المهنية التي يعيشها هؤلاء فيها ، بل هو فعل واعى نابع من اختياراتهم الإستراتيجية إزاء المنظمة و هذه الإستراتيجية إما أن تكون دفاعية أو هجومية « إن الكفاءة و القدرة المهنية العالية او التخصص المهني الدقيق، و كذلك امتلاك المعلومة :إن العامل الذي يمتلك المعلومة دون غيره بما تشكله من أهمية بالنسبة للمؤسسة يمنح كل منها لصاحبه مكانة تفاوضية عالية في علاقته بالمنظمة من جهة و في علاقته بزملائه من جهة أخرى.¹ »

و صرح بعض المرضين الذين في حالة خضوع و سلب حرية المعرفة لما يدور بالمصلحة التي يعمل بها. و يعرف كلا من ماركس و سيمان من خلال تحليل سوسيولوجي للاغتراب بتعريفه العام و الخاص ، على أن يفهم فهما كاملا من خلال علاقته بكل ما يحيط به. أن بعد فقدان السيطرة ناجم عن سلب المعرفة بالأهداف، و ما يترتب عليه من سلب حرية الإرادة بحيث لا تصير الأفعال إرادية لتحقيق الأهداف من خلال هذه التعاريف نجد شقين لبعد فقدان السيطرة هما:

الشق الأول: «يتمثل في سلب المعرفة نتيجة لغياب معرفة الشخص بالأهداف و القيم و المبادئ المشتركة، مما يترتب على الشخص عدم توقع بأن يحقق سلوكه لذاته شيء ، لان الوسائل غير مشروعة، و بالتالي لا تكون أفعاله إرادية لغياب قابليتها للتنبؤ.² »

بالإضافة لشعور الفاعل بالامعنى لسلوكاته و عمله مما يجعلهم في حالة اغتراب نتيجة سلب حريتهم و بالتالي يغتربوا عن عملهم من خلال قلة أهمية وظيفتهم و مكانتهم في التنظيم.

¹ د. بن عيسى محمد المهدي. علم اجتماع التنظيم. من سوسيولوجية العمل الى سوسيولوجية المؤسسة. ط1. مطبعة امبابلاست. 2010. ص 37-38

² أ.د. السيد علي الشنا، الاغتراب في التنظيمات الاجتماعية، مرجع سابق، ص 64

"ترشين إبراهيم"

- « هناك طبيعة تسلطية في المستشفى لأن هناك بعض القرارات التي تستلزم التنفيذ دون مناقشة او مجادلة خاصة فيما يتعلق بالقرارات التي تستهدف إنقاذ حياة المريض. فإن هدف التدرج الهرمي الصلب الى حد ما و فروع السلطة التي تظهر بوضوح في البناء الإداري و الإجراءات المدونة كتابة. و يشبه نموذج السلطة هذا نموذج السلطة في التنظيمات العسكرية.¹ »

سؤال رقم 12(أ) و 21(ب) جدول رقم 20 يبين موقف العمال من القرارات التي تصدرها الادارة و علاقتها بمدى سيطرتهم على هذه القرارات.

النسبة المئوية		المجموع		حرية سلب المعرفة والمبادأة		المجاعة لقرارات الادارة و العمل بها		فقدان السيطرة و عدم القدرة على تعديل او تغيير في القرارات و التعليمات الصادرة من الادارة		موقف العمال من سيطرة على قرارات الإدارة						
										طبيعة القرارات الإدارية						
%		ت		%		ت		%		ت						
100		70		17.14		12		25.71		18		57.14		40		تصدر قرارات إدارية لا تخدم مصالحنا
100		37		10.81		4		56.75		21		32.43		12		تصدر قرارات دون علمنا بها مسبقا
100		25		64		16		4		1		32		8		تصدر قرارات صائبة.
100		132		24.24		32		30.30		40		45.45		60		المجموع

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحو تمثله فئة الذين صرحوا بأنهم يفقدون السيطرة و القدرة على تعديل او تغيير في القرارات و التعليمات التي تصدرها الإدارة خاصة التي لا تخدم مصالحهم الشخصية بنسبة 45.45% . ثم تليها فئة الذين صرحوا بممارتهم لقرارات الإدارة و العمل بها بنسبة 30.30% . ثم تليها فئة الذين صرحوا بسلب حرية المعرفة و المبادأة بنسبة 24.24% .

نلاحظ من خلال المعطيات الإحصائية ان موقف العمال من فقدانهم السيطرة و القدرة على تعديل او تغيير في القرارات و التعليمات التي تصدرها الإدارة يدعمها في ذلك فئة العمال الذين صرحوا أن الإدارة تصدر قرارات لا تخدم مصالحهم بنسبة 57.14% . يدعمها في ذلك فئة العمال الذين صرحوا أن الإدارة تصدر قرارات دون

¹ د طارق السيد. اساسيات علم الاجتماع الطبي. مؤسسة شباب الجامعة. 2007. الاسكندرية. ص 110.

"ترشين إبراهيم"

علمنا بها مسبقا بنسبة 32.43 %. ويدعمها في ذلك فئة الذين صرحوا أن الإدارة تصدر قرارات صائبة بنسبة 32%.

أما الذين صرحوا بمحارقتهم لقرارات الإدارة و العمل بها يدعمها في ذلك الذين صرحوا أن الإدارة تصدر قرارات دون علمنا بها مسبقا بنسبة 56.75 % . يدعمها في ذلك الذين صرحوا أن الإدارة تصدر قرارات لا تخدم مصالحهم بنسبة 25.71 % . يدعمها في ذلك فئة العمال الذين صرحوا أن الإدارة تصدر قرارات صائبة بنسبة 4%.

و فئة العمال الذين صرحوا بسلب حرية المعرفة و المبادرة تدعمها فئة العمال الذين صرحوا بأن الإدارة تصدر قرارات لا تخدم مصالحهم بنسبة 17.14 % يدعمها في ذلك فئة الذين صرحوا أن الإدارة تصدر قرارات لا علم لنا بها مسبقا بنسبة 10.81 %

لقد اهتم جورج مللر بدراسة العلاقة بين الاغتراب عن العمل و البناء البيروقراطي فيما يخص سلب حرية المبادرة في صنع القرارات في التنظيم وجد «أن عملية اتخاذ القرار منحصر على يد قلة من البيروقراطيين تتربع على قمة التنظيم البيروقراطي.¹»

نستنتج أن الذين صرحوا أنهم يفقدون السيطرة على تعديل أو تغيير القرارات و التعليمات الإدارية التي لا تخدم مصالحهم و تضرهم تأكدنا من ذلك عند إجرائنا مقابلة مع بعض العمال فكانت إجابتهم أن الإدارة تصدر قرارات و تعليمات تمس وظيفتهم مباشرة كما صرح بعض الأطباء بإصدار الإدارة القانون الخاص لوظيفتهم و هم بذلك غير راضين على هذه الإجراءات و القرارات التي تمسهم بصفة مباشرة . فيعرف ميلقان سيمان فقدان السيطرة «هو شعور الفرد بأنه لا يستطيع التأثير على المواقف الاجتماعية التي يتفاعل معها»² «نظر الأطباء للإجراءات و التعليمات و اللوائح التنظيمية للعمل في المستشفى على أنها قيود روتينية تعقيدية لا طائل منها تعيق أدائهم المهني.³» كما كشفت دراسة أجراها بلونر ووبرت في احد التنظيمات الواسعة ذات السلطة المتسلسلة و القوة المتمركزة في القمة «أنها لا تتيح للعاملين إلا فرصا ضئيلة للسيطرة على القرارات الرئيسية في التنظيم. حيث وجد أن المستخدمين لا يبدون مستائين من هذا الجانب المتعلق بفقدان السيطرة لكن الجانب الذي يخصهم متعلق بالقرارات التي تخصهم أي عندما تؤثر هذه القرارات مباشرة على وظيفتهم المباشرة و العمل المكلف به كما

¹ أ.د. السيد علي الشنا، الاغتراب في التنظيمات الاجتماعية، مكتبة و مطبعة الاشعاع، الاسكندرية، مصر، 1997. ص 286

² نفس المرجع . ص 217

³ أ.د. عبد العزيز بخير و د. محمد الطعمنة. الاتجاهات الحديثة في ادارة المستشفيات (المفاهيم و التطبيقات ..)، نفس المرجع، ص 67

"ترشين إبراهيم"

تليها فئة الذين صرحوا بأنهم لا يعرفون كثيرا من الأمور بنسبة 17.42 % . ثم تليها فئة الذين صرحوا ان المشاركة تمكنهم من معرفة الأهداف بنسبة 15.15 % .

يادخال المتغير المستقل نلاحظ أن الاتجاه العام يدعمه فئة الذين صرحوا بعدم مشاركتهم في اتخاذ القرارات بنسبة 49.23 % . يدعمها في ذلك فئة الذين صرحوا بالمشاركة بنسبة 34.32 % .

و التناسب الأضعف يستمد قوته من فئة الذين صرحوا بمشاركتهم في اتخاذ القرارات بنسبة 22.38 % . يدعمها في ذلك الذين صرحوا بعدم مشاركتهم بنسبة 7.69 % . و معامل توافق يساوي 0,18 علاقة ارتباط طردية متوسطة بين متغيرين كفيين.

نستنتج ان اغلب العمال صرحوا بعدم المشاركة في عملية اتخاذ القرارات التي تصدرها الإدارة. كما جاء حسب مخيمر «بعدم المشاركة في عملية اتخاذ القرارات في إدارة المستشفيات بيد شاغلي مناصب قيادية و الإشرافية فقط مما لا يتيح ذلك فرصة للأطباء المساعدة و إعطاء الهيئات الطبية لهم المشاركة في صنع القرارات المؤثرة على مجريات الأمور في المستشفى .»¹

كما اهتم "كولنسر" في نظرية التنظيم من خلال تحليله لنسقي الضبط و الجزاء و جد أن الضبط الاجتماعي « هو من أكثر الوسائل التي يرغبها القادة أو رؤساء التنظيمات و الذين يروا أن عملية مشاركة الأعضاء في الأهداف العليا تجعلهم في بعد تام عن الطاعة و التعاون و لذا فإن الاهتمام بالضبط المعياري يعد وسيلة لتحقيق السلطة الفعالة. »²

أن هناك نسبة قليلة تتمثل في رؤساء المصالح هم الذين تفوض لهم بعض الصلاحيات يجعلهم هذا يشاركون الإدارة في بعض القرارات التنظيمية أو تفويض لهم السلطة في حالة غياب المسؤول كما أنها مؤقتة و تقتصر عملية المشاركة على بعض القرارات يرى « فليب سلزنيك » (Ph.Selznick) ، « أن البيروقراطية تواجه دائما الحاجة الى تفويض السلطة للأنساق الفرعية داخل التنظيم ، نظرا لتعدد مهام الإدارة ، و تعدد مسؤوليتها. »³

كما نجد بعض العمال صرحوا بأن مشاركتهم استشارية فقط و يرجع القرار النهائي للمسؤول فإستشارة الإدارة لهيئة الأطباء الاستشارية تقتصر على جوانب لها صلة بالرعاية الطبية دون استشارتهم فيما يخص الأمور الأخرى لما يتطلبه القطاع سواء في التجهيزات أو إجراءات أخرى ، مما يجعلهم مسلوبو حرية المعرفة لأهداف و حاجات المؤسسة، هذا حسب صلاحيات المجلس الاستشاري: « المتمثل في المجلس الطبي حيث يقوم مجلس الإدارة

¹ د.د.عبد العزيز مخيمر و د.محمد الطعمانة. الاتجاهات الحديثة في ادارة المستشفيات (المفاهيم و التطبيقات...)، نفس المرجع السابق، ص70

² د. عبد الله محمد عبد الرحمان ، النظرية في علم الاجتماع ، مرجع سابق، ص117.

³ طلعت ابراهيم لطفي ، نفس المرجع السابق، ص 159

باستشارته كلما تعلق الأمر بالمسائل ذات الطابع الطبي، أي إبداء الرأي للمستشفى. يتضمن رئيس و نائب الرئيس أعضاء منهم (مسؤولي المصالح الطبية و القطاعات الصحية الفرعية و رؤساء المصالح و مدير مؤسسة التكوين العالي المعينة او ممثلة، و عند الاقتضاء مسؤولي وحدات البحث و الأطباء الممارسون و رؤساء المصالح في المستشفيات المتخصصة. و الصيدلي المسؤول عن صيدلية المؤسسة و موظف في شبه الطبي يتمتع بأعلى مرتبة في السلك الطبي. من خلال هذه التشكيلة نجد أننا أمام هيئة استشارية مكونة من السلسلة الطبي و شبه الطبي فقط. فالجلس الطبي الاستشاري يجتمع في دورة عادية مرة كل شهرين و يمكن يجتمع في دورة طارئة بطلب من رئيسه أو أغلبية الأعضاء أو طلب من مدير المؤسسة. ¹ «

و هي استشارة محدودة و نلاحظ هناك إهمال بقية المستخدمين فهل لا يستحقون بدورهم الاستشارة كل في مجال عمله بصفتهم فاعلين في هذه المؤسسة لحل أو السيطرة على مشاكل التي تقع في كل قسم أي معرفة أسبابها هل يرجع للصيانة الأجهزة أم لبرنامج العمل و غيرها من مشاكل تقع في كل قسم، و كذلك معرفة السلوكات التي يجب تطويرها و تعليمها حسب التقنيات التكنولوجية الجديدة ، بما يتعلق في مجال البحث العلمي سواء على مستوى الآلة أو الأطباء لمواكبة التغيرات التي تجري على مستوى القطاع الصحي... الخ . مما يجعل هؤلاء العمال مسلوبين حرية المبادأة و المعرفة لكثير من الأمور التي هم مولجون فيها و كذلك عدم القدرة على توقع الأحداث في المستقبل عن عملهم. بالإضافة لعدم قدرتهم على تطوير سلوكياتهم مما يجعلهم مغتربون على أهدافهم بالمؤسسة. يجد جملة من الباحثين في علم النفس الاجتماعي و من بينهم موسلو بأن الفرد يريد أن يحقق الى جانب الحاجات الفيزيولوجية الحاجة للفهم والمعرفة «أن حاجة تحقيق الذات إلى مستوى من الفهم والمعرفة الواضحة للفرد لإمكانياته الفردية الذاتية وحدودها فالفرد عليه أن يعرف ما يمكن أن يفعله أولاً ثم عليه أن يعرف أن العمل الذي يقوم به يتميز بالكفاءة وال إتقان. فالفرد يشعر بالحاجة للمعرفة التي تمكنه من التمييز والحكم على الأشياء التي يقوم بها وهذه المعرفة تتمثل في:

1. القيم والمعايير الاجتماعية

2. في التعرف عن الأشياء التي يمكن أن تترك إنطباع إيجابي عنه في نظر الآخرين

3. في التعرف عن الأشياء التي تجلب الخير والسعادة للآخرين كذلك. ² «

أما الذين صرحوا بمشاركتهم في اتخاذ القرارات فصرحوا أنها مفيدة لعملهم وتمكنهم من معرفة الأهداف التي تخص المؤسسة و التي تخص مصلحتهم. كما صرح بذلك بقية العمال الذين لم يشاركوا في اتخاذ القرارات

¹ الجريدة الرسمية رقم 81، المرسوم التنفيذي رقم 97-467، 1997/12/2، المتعلق بتحديد قواعد انشاء و تنظيم و تشغيل المؤسسات الاستشفائية المتخصصة.

² د. حمدي ياسين و آخرون، علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، المرجع سبق ذكره، ص 121

"ترشين إبراهيم"

بالإدارة. و عرف كل من "وال و ليشرون" المشاركة بأنها: " ذلك النفوذ الذي يقع على عملية اتخاذ القرارات من قبل العمال و قادة المؤسسة، و يتركز هذا النفوذ على تقسيم مهمة الإعلام، و هي بذلك تعتبر نقطة التقاء مصالح العمال و قادة أو أرباب المؤسسات، و يقتسمون فيما بينهم المعلومات و الأخبار التي تخص المؤسسة، حتى يطلع كل فريق على الأحداث الجارية في المؤسسة ، و تفسر درجة المشاركة بالشروط المختلفة التي صاحبت نشأة و تطور فكرة المشاركة."

حيث تعتبر مدرسة العلاقات الإنسانية «أنه لتحقيق أهداف المؤسسة يجب حث العمال على المشاركة في صناعة القرار لأجل جعل العمال أكثر التزاما بالمهام المرتبطة بهم لما تكون لديهم كلماتهم في كيفية إنجاز العمل لرفع من روحهم المعنوية.¹»

«و كان أول من حاول إقامة هذا التقارب هو المهندس "التون مايو" و إتباع مدرسته فيما بعد كل من "ماك قرغور" و ليكارت اللذان ساهما بقسط كبير في تطوير هذه النظرية . و نظرية العلاقات الإنسانية كفلسفة جديدة في نظم المشاركة تؤكد على ضرورة التدخل الواسع للعمال في عملية اتخاذ القرارات مما تمنح لهم نصيب الأكبر في السلطة بمعنى إن إشراك العمال في اتخاذ القرارات لا يحس أبدا هزم السلطة في المؤسسة و إنما يثري و يقوي دعائم هذه السلطة، فهدف النظرية إذا هو إدماج العمال في المؤسسة حتى لا يشعروا بالاغتراب و الانسلاخ منها²»

¹د. رايح كعباش، علم اجتماع التنظيم، ص 127

²علي سومك، العلاقات الاجتماعية في المؤسسة الصناعية الجزائرية - و اشكالية تأسيس هوية عمالية-سوسيولوجية فعل الصراع تمثيلات و النتائج، رسالة ماجستير -جامعة باجي مختار عنابة 1997 رسالة ماجستير-ص 73

سؤال رقم 13 - 2 (أ) و 21 (ب) جدول رقم 12 يبين موقف العمال من طبيعة علاقة التفاعل التي بين الرئيس و المرؤوس .

النسبة المئوية	المجموع	التعاون و التضامن فيما بيننا في العمل		الخضوع		سلب حرية المبادأة		موقف العمال من تأثير علاقة السلطة الرسمية داخل التنظيم طبيعة التفاعلات بين الرئيس المرؤوسين
		%	ت	%	ت	%	ت	
100	37	27.02	10	16.21	6	56.75	21	الرقابة و المتابعة في تطبيق القوانين التنظيمية
100	48	41.66	20	20.83	10	37.5	18	الطاعة لأوامر المسؤول
100	27	44.44	12	18.51	5	37.03	10	استغلال مكانتي المهنية و الخبرة
100	20	30	6	20	4	50	10	مشاركة العمال لأعمالهم و تعامل الحسن معهم
100	132	36.36	48	18.93	25	44.69	59	المجموع

من خلال نتائج الجدول نلاحظ ان الاتجاه العام يتجه نحو تمثلة فئة الذين صرحوا بتأثير سلطة المسؤولين على علاقتهم في العمل بسلب حرية المبادأة و التنفيذ بنسبة 44.69%. ثم تليها فئة الذين صرحوا بعلاقة تعاون و التضامن فيما بين المسؤولين و العمال بنسبة 36.36%. ثم تليها فئة الذين صرحوا بالخضوع بنسبة 18.93%. بإدخال المتغير المستقل نلاحظ ان الاتجاه العام يدعمه فئة الذين صرحوا بالرقابة و المتابعة باستمرار في تطبيق القوانين و القرارات الإدارية بنسبة 56.75 % . ثم تليها فئة الذين صرحوا بالمشاركة المسؤول لأعمالهم و المحافظة على العلاقات الحسنة مع رؤوسهم و مع رؤسائهم بنسبة 50 %. ثم تليها فئة الذين صرحوا بالزام المسؤول الطاعة لأوامره بنسبة 37.5 %. ثم تليها فئة الذين صرحوا باستغلال خبرتهم المهنية في العمل بنسبة 37.03%.

والتنسب الأضعف يستمد قوته من فئة الذين صرحوا بالزام المسؤول لرؤوسيه بالطاعة لأوامره بنسبة 20.83 % . ثم تليها فئة الذين صرحوا بمشاركة المسؤول لأعمالهم و المحافظة على العلاقات الحسنة مع رؤوسهم و مع رؤسائهم بنسبة 20 % . ثم تليها فئة الذين صرحوا ان المسؤول يقوم بعملية الرقابة و المتابعة باستمرار في تطبيق القوانين و القرارات الإدارية بنسبة 16.21%

نلاحظ من خلال المعطيات الإحصائية ان طبيعة علاقة السلطة يغلبها الرسمية . صرح اغلب العمال بالالتزام و الخضوع لتطبيق القوانين الإدارية و الطاعة لمجموعة من القواعد و المبادئ التنظيمية للمؤسسة التي تتمركز في يدي المسؤولين.

نستنتج أيضا أن اغلب العمال صرحوا أنهم مسلوبو حرية المبادأة و الإبداع و كذلك سلب حرية التنفيذ لأعمالهم من خلال تأكيد المسؤولين عن طريق عملية الرقابة باستمرار على إلتزام المرؤوسين تطبيق القوانين التنظيمية التي تصدرها الإدارة ، حيث يرجع الخضوع و الطاعة لسلطة القانونية العقلانية، لكن تمسك المسؤولين بهذه القواعد و التطبيق الحرفي دون الاهتمام لا بحاجات العمال و لا بنوعية و جودة الخدمة يؤدي لسلب الارادة و المبادأة عند المرؤوسين. بلونر روبرت يرى ان سلب حرية المبادأة ناجم عن بعد فقدان السيطرة حسب

"ترشين إبراهيم"

الماركسية هي «أن الشخص يكون موجهًا و متحكمًا فيه و لا يتوفر له التعبير عن ذاته¹» و الخضوع لسلطة المسؤول دون نقاش الذي يستمد سلطته الشرعية في الإطار الذي رسمته له القواعد القانونية. و هذا يدل على أن التنظيم هو أكثر بيروقراطية و رسمية حسب ما جاء بها ماكس فيبر الذي يجد أنه يجب عقلنة التنظيم حيث تصور ماكس فيبر لظاهرة الاغتراب «أنه زيادة العقلانية هو بمثابة تهديد للإبداع و التحرر و بالتالي تدمير العقل . فيكون الخضوع مركزًا على تزايد تمركز وسائل الإدارة و انفصال العامل عنها مما ينتج سلب حرية العامل نتيجة لانفصاله خلال الخضوع سواء كان نتيجة لتركيز وسائل الإدارة الذي يحدث في التنظيمات العامة، حيث وجد أن سلب الحرية يتمثل في الخضوع للقواعد التنظيمية أو لسلطة المسؤول أو للشخصية الكارزمية²» مثلاً في مؤسسة الإستشفائية نجد الطبيب المتخصص ذو خبرة عالية. يخضع له الرؤوسين من ممرضين.

و هناك من صرحوا من العمال على علاقة سلطة هي علاقة تعاون و تضامن في العمل مع مسؤوليهم، لأن المسؤول هنا يعمل في الاستماع لمشكلاتهم و توصيلها للإدارة. و مشاركة رؤسياه لأعمالهم و المحافظة على العلاقات الحسنة معهم بالتالي سلطة المسؤول هنا هي ديمقراطية. كما وجدنا الذين صرحوا باستغلال لمكانتهم المهنية هم أغلبهم من الأطباء المتخصصين مما يفرضون سلوكياتهم النابعة من إستراتيجيتهم في التنظيم وليس فقط من الالتزام بالقواعد التنظيمية و خضوع لسلطة الإدارة و المسؤولين في الإدارة بل يستغلها الطبيب المتخصص هذه الإستراتيجية الفعلية التي يستمد منها من منطقة الارتباب كهامش من الحرية تجعله يتفاوض مع المؤسسة بشكل هجومي أو دفاعي و هذا حسب ما جاء به ميشال كروزي في تحليله لسلوك العامل في المنظمة هو فعل إستراتيجي "تري سلوك الأفراد داخل المنظمة ليست إجابة آلية أو أوتوماتيكية للوضعية المهنية التي يعيشها هؤلاء فيها ، بل هو فعل واعي تابع من اختيارهم الإستراتيجية إزاء المنظمة و هذه الإستراتيجية إما أن تكون دفاعية أو هجومية . لكن هذه الفئة قليلة من العمال التي تتمتع بهذه الاستراتيجية.

¹أ.د. السيد علي الشتا، الاغتراب في التنظيمات الاجتماعية، مكتبة و مطبعة الاشعاع، الاسكندرية، مصر، 1997. ص 63

²أ.د. السيد علي الشتا، نظرية الاغتراب من منظور الاجتماع، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، مصر، 1993، ص 136

"ترشين إبراهيم"

وضع ميشال كروزيه أربعة مصادر للسلطة وهي:

1-الكفاءة و القدرة المهنية : «إن الكفاءة و القدرة المهنية العالية تمنح للعامل إمكانية تفاوضية عالية في علاقته بمؤسسته و زملائه ، و تزيد و تنقص هذه السلطة بقدر احتياج المؤسسة له و لكفاءته و بمدى توفر المؤسسة على الحلول البديلة لها.

2-امتلاك المعلومة :إن العامل الذي يمتلك المعلومة دون غيره بما تشكله من أهمية بالنسبة للمؤسسة يستطيع أن يؤسس عليها مكانة في المؤسسة و كرهان لتفاوض بها .

3- استعمال و تطبيق القواعد التنظيمية : إن استعمال و تطبيق القواعد القانونية في كثير من الحالات و الظروف قد تشكل مصادر السلطة التي تفرزها المنظمة و ذلك عندما يتمسك أحد العمال بحرفية نص القاعدة القانونية على حساب هدف رئيسي التي هي القيمة الموجهة هنا تتحول هذه القاعدة القانونية من وسيلة إلى هدف في حد ذاتها. يستغل الفاعل هذه المصادر اذا كان يمتلك احد منها في فرض سلوكه و استراتيجيته داخل التنظيم.¹»

¹ بن عيسى محمد المهدي، ثقافة المؤسسة، دراسة ميدانية للمؤسسة الاقتصادية العمومية في الجزائر، حالة بايب غاز غرداية، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، ورقة، 2005، ص 352

- نتائج الفرضية الاولى:

- جاءت النتائج الفرض الاولى حول علاقة السلطة بالاغتراب في المؤسسة الاستشفائية و كانت نتائج كالتالي:
- نلاحظ من خلال المعطيات الإحصائية أن من المسؤولين يعتمدون في قراراتهم على تأكيد احترام تطبيق القوانين التنظيمية.
 - بالتالي نستنتج بأن العمال الذين صرحوا بفقدان السيطرة على رفض القرارات و القواعد الإدارية التي يؤكد المسؤول على تطبيقها في العمل
 - نلاحظ من خلال المعطيات الإحصائية أن معظم العمال صرحوا بعدم القدرة على رفض تنفيذ الأوامر و توجيهات المسؤولين هم الذين صرحوا انه يتم توجيههم و الإشراف عليهم في العمل خاصة المرضى، كما تقابلنا ببعض الأطباء أثناء زيارتنا لأحد أقسام الجراحة بالمستشفى صرحوا بعدم قدرتهم رفض تنفيذ أوامر المسؤول.
 - مما نستنتج أن معظم المرضى في حالة خضوع و عدم القدرة على تجسيد سيطرتهم على ما يحيط بهم مسلوبو حرية الإرادة على الفعل في عملهم.
 - نلاحظ من خلال المعطيات الإحصائية ان موقف العمال من فقدانهم السيطرة و القدرة على تعديل او تغيير في القرارات و التعليمات التي تصدرها الإدارة يدعمها في ذلك فئة العمال الذين صرحوا أن الإدارة تصدر قرارات لا تخدم مصالحهم بنسبة 57.14 % .
 - الذين صرحوا بسلب حرية المعرفة بنسبة 41.66 % . ثم تليها فئة الذين صرحوا بعدم القدرة على توقع الأحداث مستقبلا عن العمل بنسبة 25.75 % . تليها فئة الذين صرحوا بأنهم لا يعرفون كثيرا من الأمور بنسبة 17.42 % .
 - هي فئة الذين صرحوا بعدم مشاركتهم في اتخاذ القرارات بنسبة 49.23 % .
 - ثم تليها فئة الذين صرحوا ان المشاركة تمكنهم من معرفة الأهداف بنسبة 15.15 % .
 - يدعمها في ذلك فئة الذين صرحوا بالمشاركة بنسبة 34.32 % .
 - نلاحظ من خلال المعطيات الإحصائية ان طبيعة علاقة السلطة يغلبها الرسمية . صرح اغلب العمال بالالتزام و الخضوع لتطبيق القوانين الإدارية و الطاعة لمجموعة من القواعد و المبادئ التنظيمية للمؤسسة التي تتمركز في يدي المسؤولين.
 - نستنتج أيضا أن اغلب العمال صرحوا أنهم مسلوبو حرية المبادأة و الإبداع و كذلك سلب حرية التنفيذ لأعمالهم من خلال تأكيد المسؤولين عن طريق عملية الرقابة باستمرار على إلتزام المرؤوسين تطبيق القوانين

الفصل الرابع: دراسة ميدانية حول الاغتراب في المؤسسة العمومية الإستشفائية

"ترشين إبراهيم"

التنظيمية التي تصدرها الإدارة ، حيث يرجع الخضوع و الطاعة لسلطة القانونية العقلانية، لكن تمسك المسؤولين بهذه القواعد و التطبيق الحرفي دون الاهتمام لا بحاجات العمال و لا بنوعية و جودة الخدمة يؤدي لسلب الارادة و المبادأة عند المرؤوسين.

تبين لنا من خلال اختبار الفرضية الاولى ان علاقة السلطة لها دور في وجود الاغتراب بين الافراد و نستنتج ان الفرضية الاولى قد تحققت

الفصل الخامس

v-الفصل الخامس : نتائج و تحليل الفرض الثاني و الاستنتاج و الاستنتاج العام والتوصيات.

v-1-تحليل الفرضية الثانية و الاستنتاج

سؤال رقم 16-1 (أ) و 24 (ب) جدول رقم 15 يبين موقف العمال من تأثير تحديد المهام التي يقوموا بها بمؤسستهم وعلاقتها بفقدان السيطرة.

موقف العامل من تأثير تحديد المهام	انجاز العامل لعمل واحد فقط		انجاز العامل لأكثر من عمل		المجموع ع	النسبة المئوية
	عدم المسؤولية كاملة في عملي	تحمل المسؤولية كاملة	سلب المعرفة	حرية	اكون على اطلاع بما يجري في المؤسسة	الخضوع
فئة العمال	ت	%	ت	%	ت	%
الاطارات	4	14.28	9	32.14	8	28.57
العمال التنفيذيين	19	27.14	3	4.28	20	28.57
العمال الإداريين و المهنيين	4	11.76	7	20.58	12	35.29
المجموع	27	20.45	19	14.39	40	30.30
					46	34.84
					132	100

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحو تمثلة فئة الذين صرحوا بإنجاز عمل واحد حسب التخصص و أنهم لا يتحملوا المسؤولية كاملة في عملهم بنسبة 20.45%. ثم تليها فئة الذين صرحوا أنهم مسلوبو حرية المعرفة بنسبة 27.27%.

- تليها فئة الذين صرحوا أنهم ينجزوا أكثر من مهمة في العمل و يكون في حالة خضوع بنسبة 34.84% ثم تليها فئة الذين صرحوا أنهم على اطلاع بما يجري في المؤسسة 30.30%.

بإدخال المتغير المستقل نلاحظ أن الاتجاه العام يدعمه فئة العمال التنفيذيين الذين صرحوا بإنجاز أكثر من عمل هم في حالة خضوع بنسبة 40% . ثم تليها فئة الذين صرحوا من العمال الإداريين والمهنيين بالخضوع بنسبة 32.35% . ثم تليها فئة الذين صرحوا بالخضوع هم من الإطارات بنسبة 25%.

و التناسب الأضعف يستمد قوته من فئة الذين صرحوا بإنجاز عمل واحد هم فئة الإطارات بنسبة 32.14% . ثم تليها فئة الذين صرحوا من العمال المهنيين و الإداريين بإنجاز عمل واحد بنسبة 20.58% . ثم تليها فئة الذين صرحوا من العمال التنفيذيين بإنجاز عمل واحد بنسبة 4.28% . و معامل توافق يساوي 0,40 علاقة ارتباط طردية قوية بين متغيرين كيفيين.

نلاحظ من خلال المعطيات الإحصائية بتأثير دقة تحديد المهام على سلوك الأفراد .

نستنتج ان اغلب العمال صرحوا أنهم ينجزوا أكثر من عمل بناء من طلب الإدارة هم في حالة خضوع رغم دقة التخصص و تحديد للمهام في هذه المؤسسة و هذا حسب تصريح بعض العمال منهم الأطباء خاصة المتخصصين نتيجة ندرة هذه التخصصات بالمؤسسة يجعلهم يخضعون لأوامر الإدارة بأن يقوموا ببعض الأعمال الإضافية. و بعضهم صرحوا أنهم يكونوا على اطلاع أكثر و هذا يكسبهم خبرة لترقيتهم في مركز أعلى مثلا طبيب عام يطور قدراته و تعليمه ميدانيا و نظريا في تخصص معين إضافي الى جانب مهنته لأجل الحصول على ترقية في منصب أعلى حسب التخصص و هذا قد يوفر لديه قدر من الشعور بالغرض .

أما الذين صرحوا أنهم مسلوبو حرية المعرفة لما يدور بالمؤسسة من خلال انجازهم عمل واحد منهم الإطارات الذين في مراكز التنفيذ كأطباء متخصصين في الجراحة لا يمكن الاستغناء عنهم و وضعهم خارج مجال تخصصهم كمديري لأحد المستشفيات و هذا لأهمية و ندرة تخصصهم. كما أنهم يبقون طيلة مدة العمل اليومي في قسم الجراحة في عمل متعب يقلل هذا اتصالهم بزملاء العمل لمناقشة الأمور التي تخصهم في العمل أو للاتصال بالإدارة حول مشاكل القسم بشكل شخصي . و صرح عمال الإداريين و المهنيون أنهم لا يتحملون مسؤولية كبيرة لأنهم يشغلون مهام بسيطة، و بالتالي يشعرون بالامعنى لوظيفتهم مما يحدث لديهم اغتراب في العمل. وجد ر. بلونر¹ أن بعد الامعنى يظهر في التنظيمات ذات البناء الواسع و التنظيم البيروقراطي، كما أن تقسيم العمل المتزايد يلعب دورا في هذه التنظيمات. إذ أن دور الفرد يبدو و كأنه غير مترابط عضويا مع البناء الكلي مما يجعل العامل لا يفهم مدى اتحاد النشاط و تماسكه و بالتالي يفقد إدراك الغرض من عمله. ¹ «

¹ أ.د. السيد علي الشنا، الاغتراب في التنظيمات الاجتماعية ، مرجع سبق ذكره، ص77

الفصل الخامس: الفرضية الثانية و عرض نتائج و الاستنتاج

سؤال رقم 16 -2(أ) و 25(ب) جدول رقم 16 يبين موقف العمال من المهام التي يقوموا بها في المؤسسة وعلاقتها بمدى انتماءهم لجماعة العمل .

طبيعة المهام	رأي العامل من تحديد المهام		تفكك عن وحدة الجماعة		اللامعنى لعملي		تماسك مع الجماعة و تضامن		المجموع		النسبة المئوية
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	
في التخصص و تناسب قدراتي المهنية .	30	44.77	12	17.91	25	37.31	67	100			
مجبور القيام بهذا العمل	21	32.30	32	49.23	12	18.46	65	100			
المجموع	51	38.63	44	33.33	37	28.03	132	100			

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحو تمثلة فئة الذين صرحوا بوجود علاقة تفكك لوحدة الجماعة بنسبة 38.63%. ثم تليها فئة الذين صرحوا بالامعنى لعملهم بنسبة 33.33%. ثم تليها فئة الذين صرحوا بوجود علاقة تماسك مع الجماعة و تضامن.

بإدخال المتغير المستقل نلاحظ أن الاتجاه العام يدعمه فئة الذين صرحوا بأن المهام المسندة لهم في التخصص و تناسب قدراتهم المهنية بنسبة 44.77%. ثم تليها فئة الذين صرحوا بأنهم مجبرون القيام بهذا العمل بنسبة 32.30%.

و التنسب الأضعف يستمد قوته من فئة الذين صرحوا أنهم مجبرو القيام بهذا العمل بنسبة 49.23%. ثم تليها فئة الذين صرحوا أن المهام المسندة لهم في التخصص و من اختياراتهم بنسبة 17.91%. و معامل توافق يساوي 0,31 علاقة ارتباط طردية قوية بين متغيرين كفيين.

نلاحظ من خلال المعطيات الإحصائية بتأثير المهام التي يقوم بها العمال على علاقة انتماءهم لجماعة العمل . بالتالي نستنتج أن اغلب العمال صرحوا أن علاقتهم تتأثر بالمهام التي يقوموا بها، فصرح بعض العمال أن المهام التي لا تكون من اختيار العامل و لا تناسب قدراته و مجبر على القيام بها تؤدي به لحالة الانعزال الاجتماعي و شعور بالامعنى لعمله و هذا ما صرح به بعض العمال خاصة إذا كانت لا تزيد في ترقية أو مكافئتهم ، كما يجعله يجد تناقض من جهة تحدد مهمته من خلال تخصصه المهني أو مستواه التعليمي و من جهة يقوم بعدة مهام مما تؤثر هذه على علاقته بزملاء العمل و تؤثر كذلك على سلوكياته.

بالإضافة للذين صرحوا أنهم في علاقة يسودها التفكك مع وحدة الجماعة بسبب رفض هذا العمل الذي لا يتماشى و المعايير التي تعمل على ضرورة تقسيم العمل و تحديد المهام في التنظيمات من جهة و من جهة أخرى الخضوع لأعمال و مهام أخرى إضافية، مما ينتج عنه حالة الانعزال لدى الأفراد عن جماعة العمل. يرى دوركايم أن تقسيم العمل من سمات المجتمعات الصناعية. «تحدد للأفراد مكانتهم الاجتماعية ، و ينظر للمجتمع على أنه مؤلف من جماعات مهنية و كل جماعة مؤلفة من أفراد يشغلون وظيفة مهنية واحدة. و لها دور محدد هذا الدور يتغير مع تغير الأوضاع المجتمعية داخل البناء الاقتصادي و الاجتماعي. مما يحقق قدر من التوازن و يحافظ على نموه و تطوره ، كما يجعل الانتماء الى الجماعات المهنية أمراً ضرورياً من خلال الاعتماد على الأخلاق المهنية و ذلك لتقوية الروابط بين أفراد المهنة الواحدة. ¹»

كما تطرق دوركايم للجانب السلبي (الباثولوجي) لتقسيم العمل حيث "يؤدي الفرد العمل بدون معنى لديه، اي تسود اللامعيارية فيه، مما يؤدي لتفكك المجتمع نتيجة هذا العمل، مما يضعف الشعور الجمعي في المجتمع فيعبر الصراع بين أفراد المجتمع".

فحالة (الباثولوجية) « تنشأ حين يتم توزيع الأعمال بشكل إجباري بما لا يتلائم مع قدرات و مواهب الأفراد و إجبارية الأفراد على تأديته لا تتناسب و تلك القدرات مما يؤدي لعدم التضامن بل الى الصراع و التفكك. ²»

أما الذين صرحوا بأن المهام التي يقوموا بها في التخصص و تناسب قدراتي المهنية . فرغم هذا إلا أنهم يشعرون بالامعنى لعملهم إذا تأثر بظروف طارئة أو تماطل و سوء أداء من العامل الذي يسبقه في انجاز العمل الأولي كتماطل طبيب التخدير عن القيام بمهمته يؤدي للطبيب الجراح بشعور بالامعنى لأدائه مما يحدث تفكك لوحدة الجماعة .

و الذين صرحوا من العمال بوجود تماسك للجماعة و تضامن في العمل فهذا راجع للعلاقات السائدة ذات المعاملة الحسنة بين العمال دون النظر لما ينتج عن هذه المهام التي يقوموا بها سواء بالسلب أو الإيجاب و لتماسك الجماعة يقول استانلي فانس انه يجب :« أن يكون المجهود الجماعي يكون أكثر نجاحاً إذا كانت الأعمال مقسمة الى أساسية Basic و غطية Rautine و تكرارية Repetitive و منتمية Related حتى يمكن توجيه مجهود كل شخص الى نوع واحد من العمل مما يسمح بإيجاده و ينتج عن ذلك استفادة أكبر بمجهوده و وقته كما يمكن تقسيم العمل على أساس نوع الوظيفة أو المنتج ، الأجهزة المستعملة أو الوقت. ³»

¹د. محمد عبد المولى الدقس، علم الاجتماع الصناعي، ط1، دار مجدلاوي للنشر و التوزيع، 2005، الاردن، ص 159

²، نفس المرجع السابق، ص 164

³د. خليل عبد الهادي البدرى، علم الاجتماع الصناعي، دار حامد للنشر، ط1، 2009، الاردن، ص 152

الفصل الخامس: الفرضية الثانية و عرض نتائج و الاستنتاج

سؤال رقم 17-1 (أ) و 26-1 (ب) جدول رقم 20 يبين موقف العمال من تأثير التخصصات على العلاقات الشخصية بين العمال داخل المصلحة الواحدة.

النسبة المئوية	المجموع	عدم الانتماء للجماعة		تعاون فيما بيننا و تضامن في العمل		المانسة او المعاشرة		موقف العامل من تأثير التخصصات على علاقات الشخصية بين العمال في المصلحة
		ت	%	ت	%	ت	%	
100	28	60.71	17	17.85	5	21.42	6	طبيعة العلاقات بين العمال
100	70	44.28	31	35.71	25	20	14	علاقة عمل فقط
100	34	47.05	16	23.52	8	29.41	10	نزاع
100	132	48.48	64	28.78	38	22.72	30	نقص تعاون و تضامن
100								المجموع

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحو تمثلة فئة الذين صرحوا بعدم الانتماء للجماعة بنسبة 48.48%. ثم تليها فئة الذين صرحوا بوجود علاقة تعاون فيما بينهم و تضامن في العمل بنسبة 28.78%. ثم تليها فئة الذين صرحوا بوجود علاقة مانسة او المعاشرة بين زملاء من مختلف التخصصات داخل المصلحة الواحدة بنسبة 22.72%.

بإدخال المتغير المستقل نلاحظ ان الاتجاه العام يدعمه فئة الذين صرحوا ان طبيعة العلاقة هي علاقة عمل فقط بنسبة 60.71%. ثم تليها فئة الذين صرحوا بوجود نقص في علاقة تعاون و تضامن بنسبة 47.05%. ثم تليها فئة الذين صرحوا بوجود علاقة نزاع بنسبة 44.28%. و التنسيب الأضعف يستمد قوته من فئة الذين صرحوا وجود علاقة نزاع بنسبة 35.71%. ثم تليها فئة الذين صرحوا بوجود نقص في علاقة تعاون و تضامن بنسبة 23.52%. ثم تليها فئة الذين صرحوا ان طبيعة العلاقة هي علاقة عمل فقط بنسبة 17.85%.

نلاحظ من خلال المعطيات الإحصائية بتأثير دقة تحديد المهام و التخصص على علاقات الشخصية و انتماء الأفراد داخل مصلحة واحدة. نستنتج أن اغلب العمال صرحوا بعدم الانتماء للجماعة العمل في مصلحة واحدة و هذا قد يعود الى بعض الأفراد تكون عندهم علاقة عمل فقط دون إدخال جانب من العلاقات الشخصية نتيجة أهمية تخصصهم مما تعطيهم مكانة اجتماعية عالية تباعد و تقلص علاقتهم مع الزملاء مما يجعلهم لا ينتمون لزملائهم في مصلحة واحدة. و كذلك هم بدورهم لا يكون لديهم أي انتماء لجماعة ليست من تخصصهم.

كما صرحوا بعض العمال لوجود علاقة تضامن و تعاون مع الزملاء داخل مصلحة واحدة من خلال تقسيم العمل فيما بينهم كما تستلزمه التخصص خاصة أن مسؤولهم المباشر له علاقة حسنة مع زملائه مما يحفز فيهم روح التعاون لتقليل من حدة العمل و ضغط العمل . والتضامن مهما كانت طبيعته أو مستواه ميكانيكي أو عضوي يبقى دائما هدفة إنتاج التقدم حسب دوركهم ، لكن في حالة الأنوميا و الاغتراب أو العجز عن القيام بهذه الوظيفة أو الدور كما هو الحال بالنسبة للشكل الاجتماعي القائم في المؤسسة بحيث كما رأينا أنه عاجز عن القيام بدوره التاريخي و حتى الوظيفي.

أما الذين صرحوا بوجود التآنس و التآلف في العمل مع زملائهم في مصلحة واحدة رغم اختلاف في التخصصات إلا أنهم لا يريدون مغادرة العمل حتى بعد نهاية الدوام و صرحوا بعض العمال أنهم حتى في عطلة المناوبة يأتوا للمصلحة دون شعور منهم و أنهم يجب أن ينظروا لزملائهم الذين هم في ساعات عمل العادي بالمصلحة. نجد في ذلك دراسة لكل من روب قوي Rob.Goffé و كذا جونس قاريت Gareth Jones في مقال لهما بعنوان ما هو الوثاق الذي يربط العلاقات الاجتماعية في المؤسسة الحديثة Quel est le ciment de l'entreprise. فهذه البحوث يفرقان في مقالهما هذا بين نوعين من العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة حسب طبيعة التفاعلات التي تحكمهما وهما علاقات التضامن و علاقات التآنس و التآلف.

-علاقات التآنس و التآلف La Sociabilité: فهذه العلاقات هي ترجمة لدرجة من الصداقة و المودة بين أفراد مجموعة بشرية معينة ، فهي تلقائية و عفوية تعكس مستوى عاطفي انفعالي ، أين يتقاسم فيه أفراد أو أعضاء هذه المجموعة الأفكار ، المواقف و المصالح و القيم و حتى الأفراح و الأحزان لكن هذه العلاقة لا تقوم على تعاقد مبدئي كما يرى منظري العقد الاجتماعي و لا تتمحور حول هدف مشترك تسعى إلى تحقيقه من خلال هذا التفاعل الاجتماعي فهي من العلاقة و لخدمة هذه العلاقة.

كما يجد "الآن توران" «أن عامل المعاشرة و المآنسة هي موجه للفعل و يقصد بها العلاقات الاجتماعية بما تتضمنه من ضوابط و معايير تحكم السلوك كما ترى المدرسة الوظيفية بل إن المعاشرة عنده هي الرغبة أو الرغبة الاجتماعية التي تجعل الأفراد يسعون إلى العيش مع بعضهم البعض لكن الشيء الذي يصر عليه هو أن هذه المعاشرة ليست هي التي تلعب دور الموجه في حد ذاتها بل هي نفسها خاضعة لموجهات خارجة عنها و المتمثلة في ما يسميه بالفاعل التاريخي بالتالي فالعلاقة بين شخصين تتجاوزهما فتصبح وسيلة مما تشكل بالنسبة للفرد الذي يحب الآخر قيمة خارجة عنه تتحكم فيه أو توجه سلوكاته اتجاه الطرف الآخر.¹»

علاقة التضامن Solidarité: إن التضامن هو ترجمة لتعاقد مبدئي من أجل تحقيق و إنجاز هدف مشترك أي

¹ د. بن عيسى محمد المهدي. علم اجتماع التنظيم. من سوسيولوجية العمل إلى سوسيولوجية المؤسسة. ط1. مطبعة امبالاست. 2010. ص128

هي قدرة أو كفاءة تتميز بها المجموعة بشرية معينة في تعبئة نفسها حول إنجاز أهداف مشتركة و هنا أساس العلاقة و التفاعل هو الهدف الذي يسعون لتحقيقه.

نستنتج من هذا « أن التضامن هو مستوى من التفاعل الاجتماعي يسعى أطرافه إلى تحقيق الهدف الذي هم متواجدون من أجله في التنظيم و هذا المستوى يرتفع و ينخفض حسب الظروف الداخلية و الخارجية لهذا التشكل الاجتماعي و نفس الشيء بالنسبة للتآنس أو التآلف يزيد و يرتفع حسب مستوى التعاطف و المشاركة العاطفية التي تحكم بناء اجتماعي معين و على العموم يمكن في أي منظمة أن يكون هناك تآلف كبير و تضامن ضعيف و العكس صحيح كذلك »¹

الحاجات الفيزيولوجية : حدد ماسللو، الحاجات الفيزيولوجية « بأنها تلك التي تضمن للإنسان المحافظة على بقائه وكيانه مثل الحاجة إلى الطعام، والشراب و الهواء والنوم ودرجة حرارة معينة... إلخ وهذه الفئة من الحاجات تحتل صدارة قائمة الحاجات التي وضعها وللحاجات الفيزيولوجية هذه بعض الخصائص المشتركة وهي (قد تكون مستقلة نسبيا عن بعضها البعض أو ترتبط بأجزاء أو مواضيع معينة في الجسم، أو يتعامل معها الفرد في فترات متقاربة حتى تظل مشبعة و يستعد لها الكائن الحي بطريقة إرادية)² »

الحاجة إلى الحب و الانتماء : « وتجسد هذه الحاجة رغبة الفرد في الانتماء والارتباط بالآخرين والعيش معهم في حب ومودة متبادلة وتحتل هذه الحاجة المرتبة الثالثة من حيث أهميتها بالنسبة للفرد أي بعد أن يحقق الفرد الحاجات الفيزيولوجية والحاجات الأمنية يشعر بالحاجة للآخرين من أجل التفاعل معهم وإشباع كيانه الاجتماعي وهذه هي الحاجة التي ركز عليها كثيرا ألتون مايو في نظريته حول تنظيم العمل بعدما ركز تايلور على الحاجات السابقة التي هي من الدرجة الأولى والثانية.³ »

¹ بن عيسى محمد المهدي، ثقافة المؤسسة، دراسة ميدانية للمؤسسة الاقتصادية العمومية في الجزائر، حالة باب غاز غرداية، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، ورقلة، 2005، ص 341

² حمدي ياسين و آخرون، علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، الكويت، دار الكتاب الحديث، الطبعة 1، 1999، ص 118

³ عبد الحليم محمود السيد، علم النفس العام، القاهرة، دار غريب للطباعة والنشر، سنة 1990 ص 443

الفصل الخامس: الفرضية الثانية و عرض نتائج و الاستنتاج

سؤال رقم 17-2 (أ) و 26-2 (ب) جدول رقم 22 يبين موقف العمال من تأثير توزيع المهام والتخصصات بين المصالح على علاقتهم في العمل.

موقف العامل من تأثير توزيع التخصصات على علاقات العمال		قلة الاتصال بالزملاء العمل		تضامن و تماسك		تفكك وحدة الجماعة		المجموع	النسبة المئوية
ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
12	42.85	7	25	9	32.14	28	100		
6	8.57	28	40	36	51.42	70	100		
10	29.41	12	35.29	12	35.29	34	100		
28	21.21	47	35.60	57	43.18	132	100		

من خلال نتائج الجدول نلاحظ ان الاتجاه العام يتجه نحو تمثلة فئة الذين صرحوا بتفكك وحدة الجماعة بنسبة 43.18%. ثم تليها فئة الذين صرحوا بوجود علاقة تضامن و تماسك بنسبة 35.60%. ثم تليها فئة الذين صرحوا قلة الاتصال بالزملاء بنسبة 21.21%

بإدخال المتغير المستقل نلاحظ أن الاتجاه العام يدعمه فئة الذين صرحوا بوجود صعوبة في الاتصال بالزملاء العمل بنسبة 51.42%. ثم تليها فئة الذين صرحوا بوجود علاقة تعاون بنسبة 35.29%. ثم تليها فئة الذين صرحوا بوجود صعوبة في التنسيق في العمل بنسبة 32.14%.

و التنسيب الأضعف يستمد قوته من فئة الذين صرحوا بوجود صعوبة في التنسيق في العمل بنسبة 42.85%. ثم تليها فئة الذين صرحوا بوجود علاقة تعاون بنسبة 29.41%. ثم تليها فئة الذين صرحوا بوجود صعوبة في الاتصال بالزملاء العمل بنسبة 8.57%

نلاحظ من خلال المعطيات الإحصائية تأثير دقة تحديد المهام و توزيع التخصصات بين المصالح المختلفة على علاقات التفاعل و الانتماء الى وحدة الجماعة في العمل.

نستنتج أن هذه العلاقات التفاعلية تحكمها آليات التفكك عن وحدة الجماعة بنسبة كبيرة و التضامن و التماسك موجود و أن قلة الاتصال بالزملاء موجود بأقل مستوى بين العمال فيما بينهم.

وتفكك وحدة الجماعة في العمل عن الزملاء بالمصالح الأخرى حيث نجد أن كل قسم يهتم بإنجاز عمل معين حسب التخصص مما يقلل من الاتصال بالزملاء باستمرار للنقاش و التشاور حول ظروف العمل.

كما انه بالنسبة لعلاقات تفاعل بين زملاء العمل في المصالح المختلفة تحكمها علاقات لاشخصية حسب ما جاء في خصائص التنظيم البيروقراطي مما يقلل من عملية الاتصال بين الأفراد و عدم الانتماء و التضامن معهم في مشاكلهم و بالتالي تستشعر من تصرّيحهم أن كل مصلحة تعمل بمفردها لا ترغب الاحتكاك و الاتصال بمصلحة أخرى، حيث صرح بعض العمال أن علاقات التفاعل بين الزملاء في مصالح مختلفة هي علاقة تضامن و تماسك، و

هذا من خلال حث بعض الإطارات للعمال أصحابهم بالتعاون و كذلك ظهور هذا السلوك في معاملاتهم الحيدة مع الزملاء العمل بشكل متجانس مما ينمي فيهم حب العمل الجماعي بالتعاون المستمر في أعمالهم. تماسك الجماعة "هو مدى حرص أفرادها على الانتساب إليها و استمرارية العمل بداخلها، و هو أيضا مجموع القوى التي تنتجها الجماعة من اجل المحافظة على عضوية أفرادها و ممارسة عملهم بها"¹، مما كان للتنظيم الغير الرسمي الأثر الكبير في هذا الشأن و هذا بسبب خروج بعض الإطارات مع جماعتهم للنوادي الرياضية... الخ و غيرها من الأماكن العامة جعلتهم يعملون في تضامن دون شعور بأي تأثيرات خارجية على علاقاتهم حتى الجانب المادي و مشاكلهم المهنية التي يعملون لتغييرها فهم لما يكونوا في العمل يتجاهلونها و لا تأثر على أداهم. و العمل من خلال تنظيم غير الرسمي لمشاركة و مناقشة العمال لعملهم مما يقلل من حدة الاغتراب.

أما الذين صرحوا بقلّة الاتصال بزملاء العمل بسبب صعوبة التنقل بين المصالح مما أدى كذلك لصعوبة التنسيق في الأعمال بين المصالح ، و جعل العمال ينزلون عن بعض فكل لا يعرف ما يحدث في المصلحة الأخرى بشكل متناسق و متتابع. و لا يحدث تعاون بين الزملاء العمل لمناقشة العمل . وجد مجموعة من علماء الاجتماع و الاقتصاد ان هناك تناقض من جهة ضرورة تقسيم العمل و من جهة أخرى ضرورة تنسيق هذا العمل الجماعي و اخلصوا لنتيجة واحدة أن تقسيم العمل لا يؤثر على التضامن لكن يؤثر على شكل هذا التضامن في المؤسسة حيث تطرق لدراسته كلا من "بون" و "ستالكر" وجدوا «انه كلما كان تقسيم العمل داخل المؤسسة كبير كلما كانت عملية التعاون و التنسيق بين الأفراد و الوحدات الداخلية للمنظمة عملية صعبة. »²

¹د.خواجة محمد عبد العزيز، علم النفس الاجتماعي للعمل، دار الغرب للنشر و التوزيع، 2005، وهران، ص 249

²د.بن عيسى محمد المهدي. علم اجتماع التنظيم. من سوسيولوجية العمل الى سوسيولوجية المؤسسة. مرجع سابق، ص 199-200

الفصل الخامس: الفرضية الثانية و عرض نتائج و الاستنتاج

سؤال رقم 18 (أ) جدول رقم 23 يبين رأي العمال في توزيع الحوافز و المكافآت على العمال بمؤسستهم.

رأي العامل من توزيع الحوافز على العمل										فئة العمال
حسب أهمية التخصيص		المحابة و القرابة		الكفاءة المهنية و المواظبة في مواعيد العمل		اخرى		المجموع		
ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	
19	67.85	2	7.14	7	25	/	/	28	100	الاطارات
23	32.85	43	61.42	4	5.71	/	/	70	100	العمال التنفيذيين
15	44.11	15	44.11	4	11.76	/	/	34	100	العمال الاداريين و المهنيين
57	43.18	60	45.45	15	11.36	/	/	132	100	المجموع

من خلال نتائج الجدول نلاحظ ان الاتجاه العام يتجه نحو تمثلة فئة الذين صرحوا يتم توزيع الحوافز حسب المحابة و القرابة بنسبة 45.45%. ثم تليها فئة الذين صرحوا بان توزيع الحوافز و المكافآت حسب أهمية التخصيص بنسبة 43.18%. ثم تليها فئة الذين صرحوا أن الحوافز توزع حسب الكفاءة المهنية و المواظبة في مواعيد العمل بنسبة 11.36%.

سؤال رقم 27 (ب) جدول رقم 24 يبين موقف العمال من تأثير طريقة توزيع الحوافز على علاقة انتمائهم في العمل.

موقف العامل من تأثير توزيع الحوافز على علاقات العمال										فئة العمال
عدم الانتماء و الولاء التنظيمية للمؤسسة		تفكك الجماعة وحدة		انغزال عن جماعة العمل		الانتماء و الولاء لثقافة التنظيمية للمؤسسة		المجموع		
ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	
5	17.85	13	46.42	3	10.71	7	25	28	100	حسب اهمية التخصيص
40	57.14	21	30	5	7.14	4	5.71	70	100	المحابة او القرابة
15	44.11	1	2.94	13	38.23	5	14.70	34	100	الكفاءة المهنية و المواظبة في مواعيد العمل
60	45.45	35	26.51	21	15.90	16	12.12	132	100	المجموع

من خلال نتائج الجدول نلاحظ ان الاتجاه العام يتجه نحو تمثله فئة الذين صرحوا بعدم وجود علاقة انتماء و ولاء لثقافة المنظمة بنسبة 45.45%. ثم تليها فئة الذين صرحوا بتفكك وحدة جماعة العمل بنسبة 26.51%. ثم تليها فئة الذين صرحوا بالانعزال في علاقتهم بجماعة العمل بنسبة 15.90% ثم تليها فئة الذين صرحوا بوجود علاقة انتماء و ولاء لثقافة المنظمة بنسبة 12.12%.

بإدخال المتغير المستقل نلاحظ ان الاتجاه العام يدعمه فئة الذين صرحوا بطبيعة توزيع الخوافز و المكافآت بالمؤسسة عن طريق المحابة و القرابة بنسبة 57.14%. ثم تليها فئة الذين صرحوا ان توزيع الخوافز حسب الكفاءة المهنية و المواضية في مواعيد العمل بنسبة 44.11%. ثم تليها فئة الذين صرحوا انه توزع الخوافز حسب أهمية التخصيص بنسبة 17.85%.

و التنسيب الأضعف يستمد قوته من فئة الذين صرحوا أن توزيع الخوافز يتم حسب أهمية التخصيص بنسبة 46.42%. ثم تليها فئة الذين صرحوا بتوزيع الخوافز و المكافآت بالمؤسسة عن طريق المحابة و القرابة بنسبة 30%. ثم تليها فئة الذين صرحوا انه توزع الخوافز و المكافآت حسب الكفاءة المهنية و المواضية في مواعيد العمل بنسبة 2.94%.

نلاحظ من خلال المعطيات الإحصائية بتأثير توزيع الخوافز و المكافآت على علاقة انتماء العمال الى جماعة العمل بالمؤسسة .

أن اغلب العمال صرحوا أن علاقتهم تتأثر من خلال توزيع الخوافز بهذه الكيفيات و غير راضون. مما يظهر في أجوبتهم للبدائل المقدمة لهم منها عدم الانتماء و الولاء لثقافة التنظيمية للمؤسسة و الانعزال عن جماعة العمل. حيث صرح اغلب العمال لعدم توزيع الخوافز على العمال وفق المعايير المعمول بها في التنظيم لتحفيز عمالها بشكل عادل خاصة فئات العمال الإداريين والمهنيين بالمؤسسة مما يجعلهم في حالة عدم الانتماء وعدم الولاء لمبادئ و ثقافة هذا التنظيم و يجعلهم في عزلة حتى و أن كانوا متواجدين بين زملائهم داخل المؤسسة. حيث صرح بعض الأطباء المقيمين في جريدة الشروق لشهر ماي 2011 أنهم يعملون بمستشفيات الجنوب كعمال يريد حيث يقتصر عملهم على إعطاء المريض رسالة لتوجه للعلاج بالشمال و بذلك يعيشون التهميش. و صرح البعض لنا في مقابلة لهم أنهم يريدون لو وجدوا فرصة للعمل بمؤسسة أخرى لا تكون في قطاع الصحة . و صرح البعض منهم أنهم أكثر من 20 سنة أنهم لم يحظوا بترقية لمنصب آخر أعلى كلما حاولوا التقرب من الإدارة و طرح الموضوع تذكر هذه الأخيرة انه لا يرجع لها الأمر، بل من الجهات الوصاية هي التي لم تعمل على توفير ذلك ، و ما تقدمه الجهة الوصية سوى منح مكافآت لتضليل وعي هذه الفئات المتضررة. كما صرح بعض العمال خاصة منهم الممرضات أنهم يدرسون في تخصصات خارج مجال الصحة للعمل بمؤسسات أخرى غير القطاع الصحي .

و يظهر بعد الانعزال الاجتماعي لدى الفاعلين بين عمال الأسلاك المشتركة (الإداريين) و بين الأسلاك التقنية (من أطباء و إطارات) حيث يحدث نوع من عدم الانتماء بين الفاعلين لمختلف الأسلاك فكل عمال سلك تعمل على مناقشة مشكلاتها بعيدا عن الأخرى.

كما صرح مجموعة من الأطباء و عمال شبه الطبي بأنهم يؤيدون الإضرابات و يشاركون فيها حول وضعيتهم المهنية و السوسيو مهنية التي حددتها الإدارة (الوصية) و هم بدورهم غير راضين على هذه الإجراءات . كل هذا سبب انعزالية و تفكك وحدة جماعة العمل. و بالتالي هم يعيشون الاغتراب في المنظمة.

الانعزال الاجتماعي بفهم ماركس "هو فقدان العامل للسيطرة في الصناعة الحديثة ، و هي المشكلة التي يرى حلها يكمن في إرجاع سيطرة العمال على أحوال عملهم." و هو كذلك إحساس الفرد بالإقصاء و افتقاد الى الأمن و العلاقات الاجتماعية الحميمة. و شعور بعدم الانتماء الذي قد يولد لديه الكراهية لقيم المؤسسة.

كما يرى بلونر الانعزال الاجتماعي «هو غياب التكامل المعياري و التخريب الاجتماعي و الإضرابات يعبر جميعه عن أن العمال لم يطوروا بعد حاسة الانتماء و الولاء للمشروع الصناعي، أو الارتباط بالدور الاجتماعي بالمصنع.¹»

في نظر "بلونر" العضوية " هي الالتزام و الترابط مع دور العمل. والولاء لمجتمع العمل و مراكزه. أما العزلة فهي الجانب الأخير تعني أن العامل لا يشعر بالانتماء والولاء للعمل. كما انه يكون غير قادر على التوحد و غير مكترث أو مهتم بأهداف التنظيم و لما كان للمجتمع الصناعي المحلي بناؤه المعياري المتمثل في القواعد الرسمية و غير الرسمية . و التي ترشد سلوك أعضائه. فقد وجد بلونر « أن التنظيمات لتكون متكاملة معياريا عندما يوجد إجماع بين قوى العمل و الإدارة على معايير السلوك و توقعات المكافآت . مما قد يكون شعور العامل بالاغتراب أو التكامل مع المشروع الصناعي.²»

يرى هابرماس « انه في الماضي ارتكزت القوة الاجتماعية على أساس العلاقة بين الرأسماليين و الطبقة العاملة، لكن أصبح اليوم يقوم على أساس الظروف و الشروط البنائية التي تحدد مسبقا متطلبات المحافظة على النظام، و كذلك الطريقة السياسية المعتمدة في توزيع المنح و المكافآت الاجتماعية التي بواسطتها تضمن عطف و ولاء الجماهير للنظام القائم.³»

على هذا الأساس "ماركيوز" يرى « أن الطبقة العاملة قد اندمجت بالنظام الرأسمالي، مما حول التناقض بين النظام الرأسمالي و الطبقة العاملة الى مصلحة واحدة تتمثل في الإبقاء على النظام و استقراره.⁴»

¹أ.د. السيد علي الشنا، الاغتراب في التنظيمات الاجتماعية ، مرجع سبق ذكره، ص108-109

²نفس المرجع، ص109

³د. رابع كعباش، علم اجتماع التنظيم. جامعة قسنطينة. 2006، مرجع سابق، ص217

⁴د. شحاتة صيام، النظرية الاجتماعية من المرحلة الكلاسيكية الى ما بعد الحداثة، مصر العربية للنشر و التوزيع، 1، القاهرة، 2009، ص133

الخوافز عند الدكتور بوفلجة غيات « هي قوة تستطيع دفع الفرد الى البحث عن تلبية حاجاته، هي رغباته التي تساعد على تحديد السلوك الى تخفيض حالة القلق و إيجاد نوع من التوازن النفسي عند العامل.¹ »

- نظرية التحفيز: " التي عرفتھا المنظمة خلال الثلاثينيات من القرن الماضي و التي كانت تهدف الى تحقيق الدمج للعمال من اجل انجاز العمل الجماعي الهادف و المنظم بحيث كانت تعتقد هذه النظريات ان التحفيز هو عامل أساسي في تحقيق النجاح و الفعالية للمنظمة. و التاييلورية ترى انه لتحقيق رضى العمال كمقابل للعقلنة التاييلورية القائمة على أساس التقسيم التقني للعمل، لكن الوقت الراهن ندخل في مرحلة الدمج الثقافي التي لا تكفي فقط بالعمل على التحفيز أو كسب رضى العامل أثناء أدائه لعمله بل جعل العامل أو أفراد المنظمة يشعرون بالانتماء لها و هذا لا يتحقق إلا بشعور العامل بالتماهي الى منظمته. منها قيم المؤسسة حيث تكمن من خلالها «ان الاندماج و قيم المؤسسة و أهدافها لا يمكن أن تتحقق إلا إذا استطاعت هذه الأخيرة من إيجاد صيغة مناسبة تتمكن بواسطتها من الربط بين الأهداف و القيم الشخصية لعمالها و أهداف و قيم المنظمة ككل، بالتالي تصبح قيم المؤسسة آلية أساسية من آليات الدمج و الضبط الاجتماعي² »

من خلال اهتمام المؤسسة بالعمال حسب أهمية تخصصهم و مدى الحاجة لهم يجعل المؤسسة توليهم اهتمام بالغ عن بقية العمال.

كما صرح بعض العمال أن الإدارة تحاسبهم عن التأخير و الغيابات أكثر من الأطباء المتخصصين مما يجعلهم غير راضين و يشعرون بالعداء اتجاه الإدارة و عدم الانتماء و الولاء لها . مما يؤدي بتفكك وحدة الجماعة.

أما الذين صرحوا بولائهم و انتمائهم لثقافة التنظيمية للمؤسسة هم الذين صرحوا أن المؤسسة توزع الخوافز و المكافآت بشكل موضوعي لكفائتهم و انضباطهم في العمل معظمهم أصحاب التخصص العالي بالمؤسسة كالأطباء المتخصصين...، كما صرح البعض لتوفير المؤسسة لهم ظروف سوسيو مهنية من سكنات اجتماعية ، النقل... الخ.

حيث عرف الولاء في قاموس مصطلحات علم الاجتماع «يعني الروابط و العواطف الروحية و القانونية التي تربط الفرد بالجماعة.³ » فالولاء التنظيمي هو « انه انجذاب الأفراد لأهداف المنظمة و تعلقهم بها و المشاركة بحماس في تحقيق أهدافها، و ذلك بغض النظر عما تقدمه المنظمة لهم من قيم مادية.⁴ »

¹ د. بوفلجة غيات، مبادئ التسيير البشري، دار الغرب للطباعة و النشر، وهران، دون ذكر السنة، ص 185

² د. بن عيسى محمد المهدي. علم اجتماع التنظيم. من سوسيولوجية العمل الى سوسيولوجية المؤسسة. ط 1. مطبعة المبالاست. 2010. ص 68-69

³ فاروق مداس، قاموس مصطلحات علم الاجتماع. دار مدني، الجزائر، 2003، ص 297

⁴ مدحت محمد ابو النصر، بناء و تدعيم الولاء المؤسسي، اترك للطباعة و النشر و التوزيع، القاهرة، 2005، ص 45

مما تثير الشعور الذاتي لدى الأفراد حيث تتزايد رغبة الفرد في التعبير عن إرادته و تنمو ثقته في التمسك بحقوقه و بقدرته و كبريائه و سلطته و قيمته « فالولاء يوجه انتباهنا الى قضية معينة و يأمرنا بالنظر خارج ذواتنا، للبحث عن هذه القضية الموحدة و يرشدنا نحو خطة معينة للفعل، و بالتالي يؤدي أن هذه القضية حياتكم و إرادتكم و فرصتكم لتحقيق ذاتكم و اكتمال وجودكم.¹ »

نستنج ان معظم العمال بالمؤسسة هم في حالة اغتراب لعدم تحفيزهم من طرف الإدارة بشكل عادل مما يقلل من واجبتهم المهني و يؤدي لتفكك وحدة الجماعة و انعزالهم عن بعض و عدم الولاء و الانتماء لثقافتها التنظيمية. «إن النظام البيروقراطي استطاع أن يضعف أو يقضي في بعض الأحيان على الانتماءات الاجتماعية و لم يستطيع أن يبنى قيم ثقافية و معايير انتماء منسجمة يتماهى لها كل العمال أو أغليهم و بالتالي لا نستطيع أن نتكلم على ثقافة المؤسسة بل عن ثقافات عمالية في المؤسسة² »

كما يرى (كوك) "المغترب، بمعنى المنعزل بإعتباره متمثلاً في التعيين المنخفض لقيمة المكافأة الأهداف العينية." أما (زولخان و جيباي) نظراً لإغتراب الانعزال الاجتماعي باعتباره متمثلاً «في الحالة التي لا يكون فيها الهدف مشتركاً في مجتمع الشخص أو الجماعة.³ » ، حيث يؤكد الاتجاه الأول لفهم ماركس لهذا النمط من الاغتراب اما الاتجاه الآخر فهو "الميرتون" حول اشكال التكيف مع البناء الاجتماعي لفهم أشكال التكيف في المجتمع بعمامة و النسق الاجتماعي للتنظيم بخاصة.

¹ جوزايا رويس، فلسفة الولاء (ترجمة احمد الانصاري)، المجلس الاعلى للثقافة، 2002، ص 51

² بن عيسى محمد المهدي، ثقافة المؤسسة، دراسة ميدانية للمؤسسة الاقتصادية العمومية في الجزائر، حالة بايب غاز غرداية، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، ورقة، 2005، ص 328

³ أ.د. السيد علي الشتا، الاغتراب في التنظيمات الاجتماعية ، مرجع سابق، ص 110

- نتائج الفرضية الثاني:

من خلال افتراضنا بأن تحديد الوظائف و توزيع المهام يؤدي للانعزال الاجتماعي لدى الافراد بالمؤسسة من خلال وضع مؤشرات و اختبارها في استمارة البحث ، تم توصل الى ما يلي:

- أما الذين صرحوا أنهم مسلوبو حرية المعرفة لما يدور بالمؤسسة من خلال انجازهم عمل واحد منهم الإطارات الذين في مراكز التنفيذ كأطباء متخصصين في الجراحة لا يمكن الاستغناء عنهم و وضعهم خارج مجال تخصصهم كمديري لأحد المستشفيات و هذا لأهمية و ندرة تخصصهم. كما أنهم يقعون طيلة مدة العمل اليومي في قسم الجراحة في عمل متعب يقلل هذا اتصالهم بزملاء العمل لمناقشة الأمور التي تخصهم في العمل أو للاتصال بالإدارة حول مشاكل القسم بشكل شخصي . و صرح عمال الإداريين و المهنيون أنهم لا يتحملون مسؤولية كبيرة لأنهم يشغلون مهام بسيطة، و بالتالي يشعرون بالامعنى لوظيفتهم مما يحدث لديهم اغتراب في العمل.

- نلاحظ من خلال المعطيات الإحصائية بتأثير دقة تحديد المهام و التخصص على علاقات الشخصية و انتماء الأفراد داخل مصلحة واحدة. نستنتج أن اغلب العمال صرحوا بعدم الانتماء للجماعة العمل في مصلحة واحدة و هذا قد يعود الى بعض الأفراد تكون عندهم علاقة عمل فقط دون إدخال جانب من العلاقات الشخصية نتيجة أهمية تخصصهم مما تعطيهم مكانة اجتماعية عالية تباعد و تقلص علاقتهم مع الزملاء مما يجعلهم لا ينتمون لزملائهم في مصلحة واحدة. و كذلك هم بدورهم لا يكون لديهم أي انتماء لجماعة ليست من تخصصهم.

- أن اغلب العمال صرحوا أن علاقتهم تتأثر من خلال توزيع الخواطر بهذه الكيفيات و غير راضون. مما يظهر في أجوبتهم للبدائل المقدمة لهم منها عدم الانتماء و الولاء لثقافة التنظيمية للمؤسسة و الانعزال عن جماعة العمل.

من خلال اهتمام المؤسسة بالعمال حسب أهمية تخصصهم و مدى الحاجة لهم يجعل المؤسسة توليهم اهتمام بالغ عن بقية العمال.

كما صرح بعض العمال أن الإدارة تحاسبهم عن التأخير و الغيابات أكثر من الأطباء المتخصصين مما يجعلهم غير راضين و يشعرون بالعداء اتجاه الإدارة و عدم الانتماء و الولاء لها . مما يؤدي بتفكك وحدة الجماعة.

نستنتج ان معظم العمال بالمؤسسة هم في حالة اغتراب لعدم تحفيزهم من طرف الإدارة بشكل عادل مما يقلل من واجبه المهني و يؤدي لتفكك وحدة الجماعة و انعزالهم عن بعض و عدم الولاء و الانتماء لثقافتها التنظيمية.

هذه النتائج تؤكد على تحقيق الفرض الثاني من البحث .

V -2- الاستنتاج العام :

من خلال الدراسة الميدانية حول علاقة السلطة في المؤسسة العمومية الاستشفائية تبين أن القائد في علاقته و تفاعله مع العمال يعتمد على الأسلوب الأتوقراطي بنسبة 24.24% حسب تصريحهم هم. و منهم من صرح انه يعتمد على الأسلوب البيروقراطي أكثر بنسبة 42.42% و هذا لا ينفي من صرحوا انه يعتمد مسؤولهم على الأسلوب الديمقراطي . هذا من خلال نتائج الدراسة وجدنا أن علاقة التفاعل بين الرئيس و الرؤوسين هي علاقة خضوع لأوامر المسؤول بالطاعة و الامثال لها بالتالي هذا يدل على أن أسلوب المسؤول هو أتوقراطي و بيروقراطي أكثر منه ديمقراطي مما يحقق هدف البحث و الفرض الأول . و النتائج التي صرحت بفقدان السيطرة على رفض القرارات الإدارية التي يؤكد المسؤول على تطبيقها في العمل يدل على أسلوب المسؤول المعتمد هو بيروقراطي يتوقع أكن وهاج «أن الاغتراب عن العمل و العلاقات السائدة يكون بالغاً في التنظيمات التي تتكل كثيراً على اللاتحة المنظمة لواجبات وقواعد الرقابة.¹» . و يجعلهم كذلك مسلوبى حرية التنفيذ نتيجة اعتماد العمال على اللوائح التنظيمية و سلطة الرقابة في عملية التنفيذ من المسؤول و الإدارة يجعلهم مسلوبى الإرادة مما يؤدي الى اغترابهم في العمل.

حيث يؤكد على الرسمية في تطبيق القوانين بشكل حرفي مما ينتج جمود السلطة و بالتالي بقائها بيد الأقلية ، مما يسلب بقية العمال حرية الإرادة و المبادأة في العمل و هذا ما يجعلهم في حالة اغتراب في العمل. في حين هناك نتائج تبين الذين صرحوا أن المسؤول يشارك العمال في أعمالهم والتعامل معهم بشكل من الطيبة لكن بشكل متفاوت ، كما يحرص على العمل و الانضباط كذلك.

كما تبين النتائج منهم من صرحوا أن توجيهات المسؤولين مفيدة بالنسبة لعملهم فهم الذين يتم توجيههم و الإشراف عليهم من طرف المسؤول المباشر فقط. في حين البعض صرحوا بعدم القدرة على رفض تنفيذ الأوامر و توجيهات المسؤولين هم الذين يتم توجيههم و الإشراف عليهم من المسؤول المباشر و الإدارة معا أغلبهم من المرضين بنسبة 68.75% و هذا يجعلهم غير قادرين على الخلق و الإبداع .

¹د. السيد علي الشنا. الاغتراب في التنظيمات الاجتماعية. مكتبة الاشعاع الفنية. الاسكندرية. 1997، ص 288

ثم تليها فئة الذين صرحوا بأنهم يعملون حسب الطريقة التي تناسبهم أو الرجوع للبرنامج العمل اليومي الذي تضعه الإدارة. فالذين صرحوا بعدم القدرة على رفض تنفيذ الأوامر و توجيهات المسؤولين هم الذين يتم توجيههم و الإشراف عليهم من المسؤول المباشر و الإدارة معا هم اغلبهم الممرضون بسبب ازدواجية السلطة (المسؤول المباشر و الطبيب) ، خاصة في الحالات الاضطرارية يتعذر على الممرضين فهم ما يدور بالمصلحة أو لمن ترجع سلطة القرار مما يسلبهم حرية المعرفة لما يدور بالمصلحة و بالتالي الخضوع لأوامر كل منهم مما يؤدي بهم لحالة الاغتراب في العمل.

نستنتج أن معظم العمال خاصة المتضررين منهم الأطباء العامين و المقيمون و الإداريين يفقدون السيطرة على القرارات و التعليمات الإدارية التي لا تخدم مصالحهم و تضرهم و تمس وظيفتهم مباشرة المتمثلة في القانون الخاص لوظيفتهم و هم بذلك غير راضين على هذه الإجراءات و القرارات التي تمسهم بصفة مباشرة و لا تخدم مصالحهم الشخصية. فيعرف (سيمان) فقدان السيطرة "هو شعور الفرد بأنه لا يستطيع التأثير على المواقف الاجتماعية التي يتفاعل معها. كشفت دراسة إجراها "بلونر روبرت" في احد التنظيمات الواسعة ذات السلطة المتسلسلة و القوة المتمركزة في القمة «أنها لا تتيح للعاملين إلا فرصا ضئيلة للسيطرة على القرارات الرئيسية في التنظيم. حيث وجد أن المستخدمين لا يبدون مستائين من هذا الجانب المتعلق بفقدان السيطرة لكن الجانب الذي يخصهم متعلق بالقرارات التي تخصهم أي عندما تؤثر هذه القرارات مباشرة على وظيفتهم مباشرة و العمل المكلف به.

كما أن بعضهم لا يريدون تحمل المسؤولية عن العمل. و بالتالي فالعمال يهتمون بالقرارات التي تخصهم مباشرة أكثر من القرارات التي تخص العمل¹ .

بالإضافة الى أن المتخصصين الفنيين من أطباء يقدمون النصيحة للإدارة و لا يتخذون القرارات أو يصدرون الأوامر، أما شاغل وضع الهيئة الطبية في المستشفى هم الذين يقبضون على زمام السلطة على الأقل بالنسبة لموضوعات تخص رعاية المريض.

كما صرحوا أن الإدارة تصدر قرارات دون علمهم بما مسبقا فيتفاجؤن من خلالها كتنقلهم للعمل بمصلحة أخرى مما يجعلهم غير قادرين لتنبؤ لسلوكاتهم اتجاه هذه الوضعية فيجعلهم مسلوبو حرية المعرفة لما يجري بالمؤسسة

¹ د.د. العيد علي الشنتا، الاغتراب في التنظيمات الاجتماعية، نفس المرجع، ص 289

و مجارة الإدارة لقراراتها التنظيمية التي تخص طريقة العمل او التعليمات و القرارات التي تخص الوظيفة مباشرة و هذا حسب تصريحهم هم، مما يجعل العمال في علاقتهم بالإدارة في حالة اغتراب في مكان العمل.

كما نستنتج أن اغلب العمال صرحوا بعدم المشاركة في عملية اتخاذ القرارات التي تصدرها الإدارة. أكد "كولنز" في نظرية التنظيم من خلال تحليله لنسقي الضبط و الجزاء وجد أن الضبط الاجتماعي « هو من أكثر الوسائل التي يرغبها القادة أو رؤساء المنظمات و الذين يروا أن عملية مشاركة الأعضاء في الأهداف العليا تجعلهم في بعد تام عن الطاعة و التعاون و لذا فإن الاهتمام بالضبط المعياري يعد وسيلة لتحقيق السلطة الفعالة. ¹ » أن هناك نسبة قليلة تتمثل في رؤساء المصالح هم الذين تفوض لهم بعض الصلاحيات يجعلهم هذا يشاركون الإدارة في بعض القرارات التنظيمية أو تفويض لهم السلطة في حالة غياب المسؤول كما أنها مؤقتة و تقتصر عملية المشاركة على بعض القرارات. بالإضافة الى تصريح البعض أن مشاركتهم استشارية فقط و يرجع القرار النهائي للمسؤول فإستشارة الإدارة لهيئة الأطباء الاستشارية تقتصر على جوانب لها صلة بالأمراض دون استشارتهم فيما يخص الأمور الإدارية مما يجعلهم مسلوبو حرية المعرفة لأهداف و حاجات المؤسسة. و هذا حسب صلاحيات المجلس الاستشاري: المتمثل في المجلس الطبي حيث يقوم مجلس الإدارة باستشارته كلما تعلق الأمر بالمسائل ذات الطابع الطبي، أي إبداء الرأي للمستشفى. حيث يتضمن رئيس و نائب الرئيس أعضاء منهم (مسؤولي المصالح الطبية و القطاعات الصحية الفرعية و رؤساء المصالح و مدير مؤسسة التكوين العالي المعينة أو ممثلة، و عند الاقتضاء مسؤولي وحدات البحث و الأطباء الممارسون و رؤساء المصالح في المستشفيات المتخصصة.

و الصيدلي المسؤول عن صيدلية المؤسسة و موظف في شبه الطبي يتمتع بأعلى مرتبة في السلك الطبي. من خلال هذه التشكيلة نجد أننا أمام هيئة استشارية مكونة من الهيئة الطبية و شبه الطبي فقط. فالمجلس الطبي الاستشاري يجتمع في دورة عادية مرة كل شهرين و يمكن يجتمع في دورة طارئة بطلب من رئيسه أو أغلبية الأعضاء أو طلب من مدير المؤسسة، و هي استشارة محدودة. نلاحظ هناك إهمال بقية المستخدمين فهل لا يستحقون بدورهم الاستشارة كل في مجال عمله بصفته فاعلين في هذه المؤسسة لحل أو السيطرة على مشاكل التي تقع في كل قسم. أي معرفة أسبابها هل يرجع للصيانة الأجهزة أم لبرنامج العمل و غيرها من مشاكل التي تقع على مستوى كل

¹ عبد الله محمد عبد الرحمان، النظرية في علم الاجتماع، مرجع سابق، ص 117

قسم، و كذلك معرفة السلوكات لدى الفاعلين للنقائص التي تمسهم في العمل لتطويرها و تنميتها وتعليمها حسب التطورات التكنولوجية و البحث العلمي لمواكبة التغيرات التي تجري على مستوى القطاع الصحي... الخ

بالتالي عدم مشاركتهم يجعل هؤلاء العمال مسلوبى حرية المبادأة و المعرفة لكثير من الأمور التي هم مولجون فيها و كذلك عدم القدرة على توقع الأحداث في المستقبل عن عملهم بالإضافة لعدم قدرتهم على تطوير سلوكياتهم مما يجعلهم مغتربون على أهدافهم بالمؤسسة. أما الذين صرحوا بمشاركتهم في اتخاذ القرارات فصرحوا أنها مفيدة لعملهم وتمكنهم من معرفة الأهداف التي تخص المؤسسة و التي تخص مصلحتهم هم فقط المسؤولين . أما غالبية العمال الذين صرحوا بعدم المشاركة في اتخاذ القرارات بالإدارة يجعلهم في حالة من الاغتراب في المؤسسة.

نلاحظ من خلال المعطيات الإحصائية تأثر المهام التي يقوم بها العمال على علاقة انتماءهم لجماعة العمل . و اغلب العمال صرحوا أن علاقتهم تتأثر بالمهام التي يقوموا بها. فالذين يقوموا بأعمال بحرين بأدائها تؤدي بهم لحالة اللامعنى اتجاه عملهم خاصة إذا لم يكون من خلالها مكافئة أو تعويض مادي. بالإضافة للذين صرحوا أنهم في علاقة يسودها التفكك عن وحدة الجماعة لسبب رفض هذا العمل الذي لا يتماشى و المعايير التي تعمل على ضرورة تقسيم العمل و تحديد المهام في التنظيمات من جهة و من جهة أخرى الخضوع لأعمال و مهام اضافية مما ينتج عنه حالة الانعزال للأفراد عن جماعة العمل.

و الذين صرحوا من المبحوثين بتأثير سلطة المسؤولين على علاقتهم في العمل بسلب حرية المبادأة و التنفيذ بنسبة 44.69% و هذا يؤكد على تحقيق هدف البحث. أما فئة الذين صرحوا بتفكك و وحدة الجماعة بنسبة 38.63%. ثم تليها فئة الذين صرحوا باللامعنى لعملهم بنسبة 33.33%.

نلاحظ من خلال المعطيات الإحصائية بتأثير دقة تحديد المهام و التخصيص على علاقات الشخصية و انتماء الأفراد داخل مصلحة واحدة. نستنتج أن اغلب العمال صرحوا بعدم الانتماء للجماعة العمل في مصلحة واحدة و هذا قد يعود الى بعض الأفراد تكون عندهم علاقة عمل فقط دون إدخال جانب من العلاقات الشخصية نتيجة أهمية تخصصهم مما تعطيهم مكانة اجتماعية عالية تباعد و تقلص علاقتهم مع الزملاء مما يجعلهم لا ينتمون لزملائهم في مصلحة واحدة. و كذلك هم بدورهم لا يكون لديهم أي انتماء لجماعة ليست من تخصصهم.

أن اغلب العمال صرحوا أن علاقتهم تتأثر من خلال توزيع الحوافز بهذه الكيفيات و غير راضون. مما يظهر في أجوبتهم للبدايل المقدمة لهم منها عدم الانتماء و الولاء لثقافة التنظيمية للمؤسسة و الانعزال عن جماعة العمل.

حيث صرح اغلب العمال لعدم توزيع الحوافز على العمال وفق المعايير المعمول بها في التنظيم لتحفيز عمالها بشكل عادل خاصة فئات العمال الإداريين والمهنيين بالمؤسسة مما يجعلهم في حالة عدم الانتماء وعدم الولاء لمبادئ و ثقافة هذا التنظيم و يجعلهم في عزلة حتى و إن كانوا متواجدين بين زملائهم داخل المؤسسة. كما صرح البعض لنا في مقابلة لهم أنهم يريدون لو وجدوا فرصة للعمل بمؤسسة أخرى لا تكون في قطاع الصحة .

و صرح البعض منهم أنهم أكثر من 20 سنة أنهم لم يحظوا بترقية لمنصب أخرى أعلى كلما حاولوا التقرب من الإدارة و طرح الموضوع تذكر هذه الأخيرة أنه لا يرجع لها الأمر بل من الجهات الوصاية هي التي لم تعمل على توفير ذلك ، و ما تقدمه الجهة الوصية سوى منح مكافآت لتضليل وغي هذه الفئات المتضررة. كما صرح بعض العمال خاصة منهم الممرضات و القابلات أنهم يدرسون في تخصصات خارج مجال الصحة للعمل بمؤسسات أخرى غير القطاع الصحي .

وجدنا أن ظاهرة الاغتراب تعود لأسباب نمو المتزايد للبيروقراطية في المؤسسة العمومية الاستشفائية و التي تجسدت في علاقات السلطة الرسمية التي يؤكد عليها المسؤولين في علاقتهم بمرووسيههم سواء على المستوى الإدارة أو في الأقسام الصحية ، و هذا لا ينفي علاقة السلطة الفعلية إلا أنها تقتصر على فئة قليلة كالأطباء المتخصصين حيث يتمتعون بامش من الحرية من مكائتهم و قدرتهم المهنية و هذا في حدود معينة. فهم بدورهم منهم من يعيش الاغتراب سواء من جانب عدم الانتماء للجماعة العمل أو للمنظمة ، و هذا من بين الأسباب التي أدت الى هذا هو أن المؤسسة لا تشارك مسؤوليتها خاصة الأطباء في عملية صنع او اتخاذ القرار بشكل كلي إلا فيما يخص بالرعاية الطبية.

و هذا البحث جعلناه خصيصا لمعرفة درجة الاغتراب عند عمال القطاع الصحي الذي لم يعد له اهتمام كبير من طرف انشغالات الدولة إذا ما قورنا بالمؤسسات الأخرى خاصة منها الاقتصادية. لدى يجب على الجهة الوصية و الدولة بالاهتمام بهذا القطاع من خلال تطوير اليد العاملة و رفع من كفاءتها المهنية بما يواكب التطور على التقنيات الحديثة في مجال الصحة، و كذا لتدعيم المجتمع بالعلاج و الصحة التي هي حسب ما جاء به "ت.بارسونز" (المرض و الصحة) كعملية وظيفية . و ليس على الدولة أن يكون حرصها على ما يقدمه من

قرارات يجب أن تطبق بشكل حربي و خضوع الأفراد لتطبيقها فقط ، لأن السيطرة على هذه الفئة تقتل فيهم الإبداع و التطور في هذا المجال الذي تحتاجه البلد كذلك ، فيجب تدعيمها و ترقيتها نحو الأفضل و لا يبقى الافراد الفاعلة في القطاع مسلوقة الإرادة و الإبداع و خاضعة لقرارات من شأنها أن تعدل .

٧-3-الاقتراحات و التوصيات:

من خلال نتائج التي توصلنا إليها في بحثنا هذا حول الاغتراب في المؤسسة العمومية الاستشفائية (ترشين ابراهيم) . و من جملة التوصيات:

- على الإدارة تحسين الاتصال بمروسيها و مناقشتهم لمشاكلهم بشكل واقعي و فعال و رفع مشاكلهم للجهات الوصاية و متابعة ذلك بوضع لجان تمثلهم بحيث يكون كل عضو فيها يمثل تخصص على المستوى التقني و الإداري لمناقشة أوضاعهم المهنية و الاجتماعية ، و تحفيزهم ماديا و معنويا لتحقيق حاجاتهم النفسية و الاجتماعية و الاقتصادية ، وعلى الجهة الوصية بدورها تحمل كل هذه الأعباء و ذلك لتطوير و تعليم هؤلاء العمال حسب المناهج العلمية و البحث العلمي المتطور لمواكبة و عصرة القطاع بما يخدم الأفراد و المجتمع . و هذا لا يتم إلا بتكريس الدولة الجهة الوصية بمبالغ مالية لإستثمارها في التعليم المستمر للإطارات، كما لا ننسى يجب تفعيل عمال الإدارة و شبه الطبي بتحفيزهم من خلال ترقية في مناصب أعلى من الرتب التي هم بها لمدة طويلة دون أي ترقية و منحهم فرص التكوين و هذا ليعت فيهم روح الانتماء و الانتماء للمؤسسة كي لا يشعروا بالإنعزل الناتج عن ذلك و لا يقتصر الاهتمام بالإطارات دون بقية العمال في القطاع .

- على الجهة الوصية أن تقدم قراراتها كمشروع من الاقتراحات و عرضها على المؤسسات التابعة لها و هذه الأخيرة تقدمها للإطارات كل حسب اختصاصه لمناقشتها و إثرائها ، تقدم بدورها للإدارة العليا و جعلها في شكلها النهائي الذي يساعد بدوره على تفعيل الحوار و النقاش . و هذا لرفع روح المبادرة و المشاركة لدى الأفراد لتحقيق هدفهم و هدف المؤسسة.

- على الإطارات حث الجماعة في العمل داخل المصلحة بالتعاون و التضامن لرفع روحهم المعنوية. من خلال مناقشتهم في العمل و تزويدهم بالمعلومات كل في تخصصه و ما هي المستجدات الناتجة عن البحوث العلمية الجديدة ، و مناقشتهم عن ظروفهم الاجتماعية و النفسية.

و من جملة المقترحات:

- يجب الاهتمام بالمؤسسات العمومية كميدان لدراسة و البحث في علم الاجتماع خاصة الخدماتية.
- الاهتمام بدراسة ظاهرة الاغتراب سوسيولوجيا بشكل واسع في المؤسسات و التنظيمات الخدماتية و الاقتصادية لأن ظاهرة الاغتراب تعد من أصعب الظواهر التي تهم الأفراد لخوض سلوكيات و تفاعلات تؤثر سلبا على سلوكيات الأفراد من جهة و على المؤسسة من جهة اخرى و لها تبعات على المجتمع الكلي كذلك.
- أخذ ابعاد اخرى للاغتراب للدراسة السوسيولوجية في التنظيمات الجزائرية خاصة لتعرف اكثر على اسباب حدوث هذه الظاهرة و كيف الخروج بحلول حول ذلك.

الخلاصة:

إن المؤسسة العمومية الاستشفائية تعتبر مجال خصب لظاهرة الاغتراب التي يعيشها الأفراد من خلال البناء التنظيمي و طبيعة الضبط التنظيمي بالمؤسسة . حيث زيادة نمو البيروقراطية بالقطاع و هذا يخضوع الأفراد لسلطة القوانين التنظيمية و اللوائح و الإجراءات الإدارية دون القدرة على تحسدي سيطرتهم و سلطتهم في تعديل أو تغيير القرارات التي لا تخدم مصالحهم الخاصة من خلال عملية المشاركة في صنع القرارات . و كذلك الاهتمام المتزايد من الإدارة و المسؤولين بتطبيق هذه القرارات أكثر من الاهتمام بالعمال كفئة لها تطلعاتها و اختياراتها في المجتمع، بالإضافة لعلاقة السلطة التي بين المسؤولين و المرؤوسين يغلبها الجانب البيروقراطي إذ تقتصر عملية اتخاذ القرارات إلا على يد قلة في الإدارة من الإطارات و المسؤولين و المعينين بشكل رسمي من الإدارة. مما يجعل معظم العمال لا يشاركون في اتخاذ القرارات حول ما يخصهم لتحقيق أهدافهم و أهداف المؤسسة هذا يجعلهم مسلوبو حرية المعرفة.

كما أن عملية التحفيز التي تنتهجها المؤسسة يجد معظم العمال أنها غير عادلة مما يجعلهم يشعرون بعدم الانتساب و الولاء للمؤسسة و هذا كذلك يجعل العمال لا يقدرّون العمل في تعاون و تضامن بشكل واسع. على المؤسسة إيجاد آليات لتطوير و تنمية الأفراد و هذا بتحفيزهم من خلال التعليم المستمر و ترفيتهم في وظائف أعلى كل في تخصصه خاصة الذين لم يحظوا بذلك لفترة كبيرة ، و هذا ليعث فيهم جوّ من الانسجام و التكامل داخل و خارج المؤسسة .

الملاحق

الملحق رقم	الموضوع	الصفحة
I إستمارة (أ)	الموجهة للفئة العمالية و القيادية حول علاقة السلطة و تحديد الوظائف و المهام بالاغتراب في بعديه فقدان السيطرة و الانعزال الاجتماعي	215 – 219
2 الهيكل التنظيمي القديم	للمؤسسة العمومية الاستشفائية ترشين ابراهيم	

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة.
كلية العلوم الاجتماعية والانسانية.
قسم علم الاجتماع.

استمارة بحث بعنوان:

الاغتراب في المنظمة الجزائرية

دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية ولاية غرداية
"د. ترشين ابراهيم"

في إطار التحضير لرسالة التخرج لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع والاتصال في المنظمات، و التي تتعلق بدراسة الميدانية حول علاقة السلطة الرسمية و العلاقات الاجتماعية التي تتم نتيجة تحديد الوظائف و المهام (التخصص) و علاقتها بالاغتراب لدى الأفراد، نرجوا من سيادتكم المحترمة كعمال بمستشفى ترشين ابراهيم مساعدتنا بالاطلاع ثم الإجابة على هذه الأسئلة التي ندرجها ضمن معلومات بحث علمي من خلاله نأمل أن تفيدنا في الدراسة والبحث في مجال العمل .

ملاحظة: ضع علامة (X) في كل خانة تراها مناسبة لإجابتك كما نرجوا أن تعززوا الإجابة على كل سؤال.

• رقم الاستمارة: (أ) مكان إجراء المقابلة: مستشفى (د. ترشيد ابراهيم و. غرداية)، تاريخ إجراء

المقابلة 2011/2010

I- البيانات الشخصية:

1. السن:
2. النوع: ذكر ☐ أنثى ☐
3. الحالة العائلية: أعزب ☐ متزوج ☐
4. المستوى الدراسي: ابتدائي ☐ متوسط ☐ ثانوي ☐ جامعي ☐
5. الخبرة المهنية: الرتبة:
6. الأقدمية في المؤسسة:
7. التخصص المهني والعلمي: تقني ☐ العلوم الطبيعية ☐ علوم الاقتصاد ☐ العلوم القانونية ☐
8. المنصب الذي تشغله حاليا:
9. مكان العمل: الإدارة ☐ المخبر ☐ الأشعة ☐ غرف العلاج ☐ ورشة الصيانة ☐
10. طبيعة العمل: عمل تنفيذي ☐ عمل ذهني ☐ عمل إشرافي ☐

II- الأسئلة الخاصة بعلاقات السلطة:

II-11- على أي أسلوب تعتمد في قراراتك كمسؤول؟

- تأكيد على احترام تطبيق القوانين التنظيمية.
- مشاركة العمال لأعمالهم و محافظة على تعامل معهم بشكل حسن .
- إلزام العمال بالطاعة للأوامر دون نقاش.

☐
☐
☐

II-12- كيف تجدوا كعمال القرارات التي تصدرها الإدارة بمؤسستكم؟

- تصدر قرارات و لوائح تنظيمية لا تخدم مصالحنا
- تصدر قرارات دون علمنا بها مسبقا
- تصدر قرارات صائبة.

☐
☐
☐

II-13-1- كيف يتم توجيهك و الإشراف في العمل بالمصلحة التي تعمل بها؟

- من المسؤول المباشر فقط
- من المسؤول المباشر و الإدارة معا
- الرجوع لبرنامج العمل اليومي الذي تضعه الإدارة.
- أنسق عملي بمفردي.

☐
☐
☐
☐

II-13-2- كيف هي علاقات السلطة بين المسؤول و العمال؟

- الرقابة و المتابعة باستمرار من طرف المسؤول في تطبيق اللوائح و القرارات الإدارية
- الطاعة لأوامر المسؤول في تطبيق أوامره في العمل دون نقاش
- استغلال مكانتي المهنية أو الخبرة.
- مشاركة العمال لأعمالهم و محافظة على تعامل معهم بشكل حسن .

☐
☐
☐
☐

14-11- كيف هي علاقة السلطة بينك و بين زملاء العمل داخل المصلحة التي تعمل بها؟

☐

1 - الالتزام ببرنامج العمل اليومي

☐

2- فرض سلطتي من خلال استغلال :

☐

- مكانتي المهنية

☐

- الخبرة المهنية

☐

- التباطؤ في العمل

☐

- مكانتي مع المحيط خارج المؤسسة

☐

3 - مناقشة الأعمال و التعاون مع بعض

15-II- ما مدى مشاركتكم في اتخاذ القرارات بالمؤسسة؟

☐

- المشاركة: - بتفويض السلطة

☐

- مشاركة استشارية فقط

☐

- عدم المشاركة

III- الأسئلة الخاصة بالعلاقات الاجتماعية الناتجة عن تحديد الوظائف و المهام:

☐

16-1- كيف يتم تحديد و توزيع المهام على العمال بمؤسستكم؟

☐

- انجاز العامل لعمل واحد حسب التخصص

☐

- انجاز العامل أكثر من مهمة حسب الظروف و احتياجات المصلحة

☐

- أخرى.....

☐

16-2- كيف تجد المهام التي تقوم بها في مؤسستكم؟

☐

- تناسب قدراتي المهنية و اختياري لهذا العمل.

☐

- مجبر القيام بها لأنها لا تتلائم و قدراتي المهنية

☐

- أخرى.....

☐

17-1- على أي أساس تكون علاقتك الشخصية بزملائك داخل المصلحة التي تعملون فيها؟

☐

- علاقة عمل فقط

☐

- نقص علاقة تعاون و تضامن

☐

- علاقة تنافس و نزاع

☐

17-2- كيف هي علاقتك بزملائك من خلال العمل بين المصالح المختلفة ؟

☐

- التعاون و التضامن مع الزملاء بالتنسيق في العمل بين المصالح

☐

- في اتصال مستمر مع الزملاء و التشاور حول العمل و ظروف الاجتماعية

☐

- صعوبة الاتصال بسبب توزيع التخصصات بين المصالح بالمؤسسة

☐

- تفاهم و احترام متبادل

IV-23- كيف تؤثر عليك عملية المشاركة في اتخاذ القرارات على عملك بالمؤسسة ؟

1- عدم المشاركة:

☐
☐
☐

- سلب حرية المعرفة بأهداف المؤسسة لتطوير سلوكي مستقبلا

- لا أعرف كثيرا من الأمور التي أنا مولج فيها

- عدم القدرة على توقع الأحداث في المستقبل عن عملي

☐

2- المشاركة تمكيني من معرفة الأهداف التي تخص المؤسسة و التي تخص مصلحتي

IV-24- كيف هو تأثير المهام التي تقوم بها في عملك؟

- عمل واحد فقط:

☐
☐
☐

-الامعنى لي عملي

-عدم تحمل المسؤولية كاملة في عملي

-سلب حرية المعرفة لأهداف المؤسسة

-عمل أكثر من مهمة:

☐
☐

- أكون على اطلاع بما يجري في المؤسسة

- ضغط في كثرة الأعمال التي أقوم بها

IV-25- كيف تجد علاقة انتماءك لزملائك في العمل من خلال المهام التي تقوم بها في مؤسستكم؟

☐
☐
☐
☐

- فقدان السيطرة على حرية الاختيار لعملي

- انعزال اجتماعي عن الجماعة العمل لكثرة المهام المسندة لي

- تماسك مع الجماعة العمل

- ألامعنى لعملي

IV-26-1- كيف تؤثر التخصصات على علاقتك الشخصية داخل مصلحة واحدة؟

☐
☐
☐
☐

- المأنسة او المعاشرة

- الإنعزال عن الجماعة

- تعاون فيما بيننا و تضامن في العمل

- عدم الانتماء للجماعة ليست من نفس تخصصي

IV-26-2- كيف يؤثر توزيع التخصصات بين المصالح المختلفة على علاقتك بزملائك في العمل؟

☐
☐
☐

- قلة الاتصال بالزملاء في العمل

- تفكك وحدة الجماعة في العمل

- تماسك و تعاون مع بعض في العمل و خارج العمل

IV-27- كيف تؤثر طريقة توزيع الحوافز و المكافآت على انتمائك في المؤسسة ؟

☐
☐
☐
☐
☐

- عدم الانتماء و الولاء لمبادئ و الثقافة التنظيمية للمؤسسة

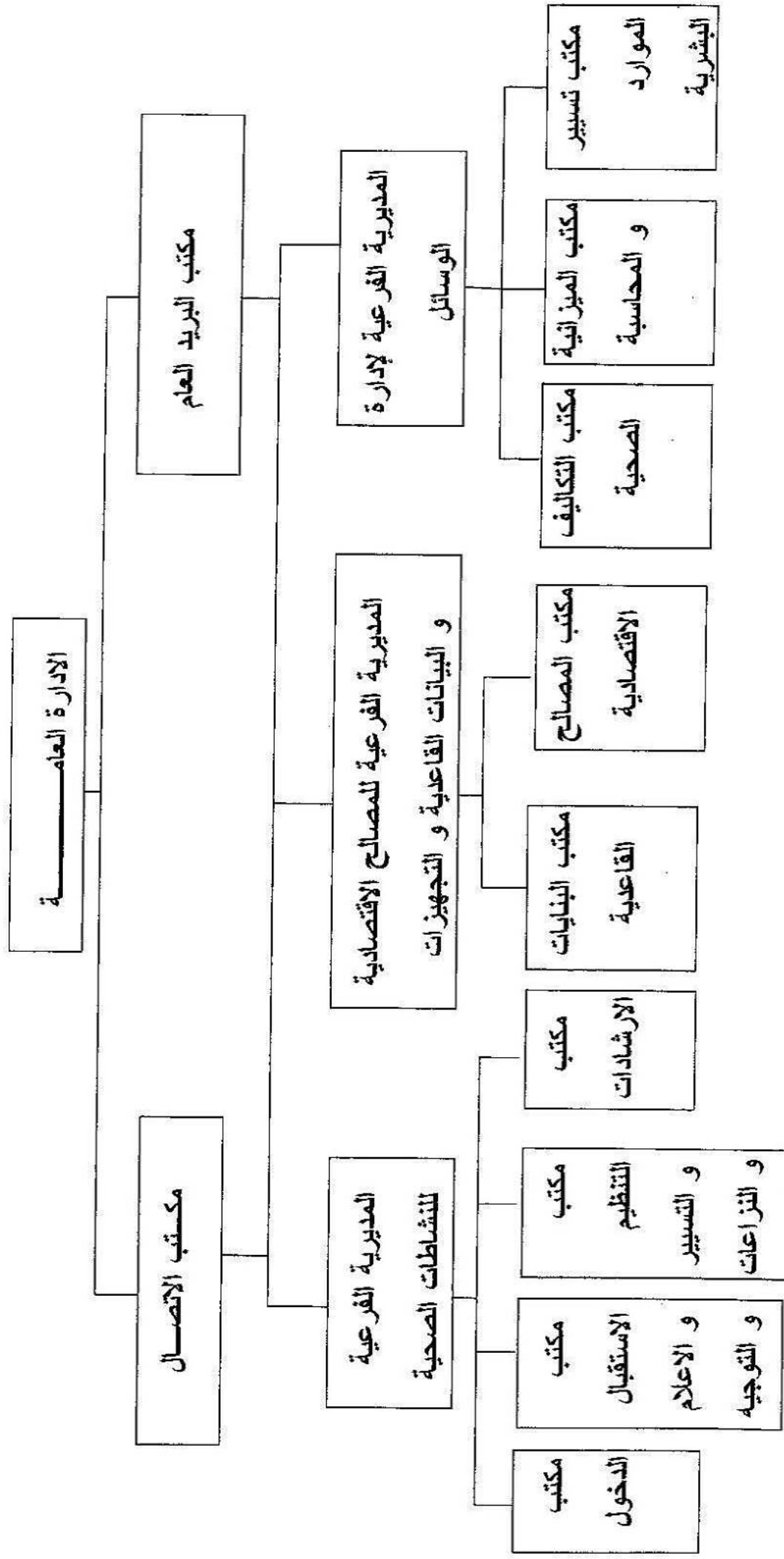
- تفكك وحدة الجماعة

- انعزل عن جماعة العمل

- عدم الانتماء لجماعة العمل بالمؤسسة

- الانتماء والولاء لمبادئ و الثقافة التنظيمية للمؤسسة

الشكل (1): الهيكل التنظيمي لإدارة مستشفى الدكتور ترشين ابراهيم (الشكل القديم في حالة القطاع الصحي)



بييليو غرافيا

قائمة المراجع

المراجع بالعربية (الكتب):

1. د. احمد ماهر، السلوك التنظيمي، مدخل بناء المهارات، الدار الجامعية، الاسكندرية 2003
2. أ.د. احمد مصطفى خاطر، الادارة و منظمات الرعاية الاجتماعية الاسس النظرية و الممارسة العامة، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، 2007
3. أ.د. احمد مصطفى خاطر و محمد محمد كشك، ادارة المنظمات الاجتماعية، و تقوم مشروعات الرعاية، دار المكتب الجامعي الحديث لنشر، 1999، الاسكندرية.
4. د. احمد سليمان ابو زيد، نظرية علم الاجتماع، رؤية نقدية راديكالية، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 2006
5. انتوني قيدنز. علم اجتماع مع مدخلات عربية. ط4. ترجمة د. فايز صياغ. مؤسسة ترجمان. 2005.
6. د. ابراهيم عيسى عثمان، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، دار الشروق للنشر و التوزيع، ط1، الاردن، 2008
7. د. ابراهيم ابو عرقوب، اتصال انساني و دوره في تفاعل اجتماعي، دار مجدلاوي لنشر و التوزيع، جامعة الاردن، 1993
8. د. اسماعيل علي سعد، الاتجاهات الحديثة في علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 2006
9. أ.د. احسان محمد حسن، النظرية الاجتماعية المتقدمة، دار وائل للنشر — ط1، الاردن، 2005
10. أ.د. السيد علي الشتا، الانحراف الاجتماعي (الانماط و التكلفة)، المكتبة المصرية للطباعة و النشر و التوزيع، الاسكندرية، 2004
11. أ.د. السيد علي الشتا، نظرية علم الاجتماع، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، 1993
12. أ.د. السيد علي الشتا، نظرية الاغتراب من منظور الاجتماع، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، مصر، 1993
13. أ.د. السيد علي الشتا، الاغتراب في التنظيمات الاجتماعية، مكتبة و مطبعة الاشعاع، الاسكندرية، مصر، 1997
14. د. السباعي زهير احمد و عبد الرحيم شيخ ادريس، القلق و كيف نتخلص منه، دار القلم دمشق، 1996
15. د. الكيسي عامر، التصميم التنظيمي، دار الشرق للطباعة و النشر و التوزيع، الدوحة، 1998
16. د. ثامر ياسر البكري. ادارة المستشفيات. دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع. 2005. الاردن.
17. د. حسن عماد مكاوي، الاتصال و نظرياته المعاصرة، الدار المصرية، ط1، القاهرة، 1998
18. د. حليم بركات. الاغتراب في الثقافة العربية. متاهات الانسان بين الحلم و الواقع. دار النشر و توزيع مركز دراسات الوحدة العربية. ط1. بيروت 2006
19. د. حمدي ياسين و آخرون، علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، الكويت و دار الكتاب الحديث، الطبعة الأولى، 1999
20. د. حمدوي وسيلة، إدارة الموارد البشرية، مديرية النشر جامعة قالمة، 2004
21. د. خالد حامد، منهجية البحث في العلوم الاجتماعية و الإنسانية، جسر للنشر و التوزيع، الجزائر، طبعة الأولى، 2007
22. أ.د. خالد عبد الرحيم الهيبي، ادارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي، دار وائل للنشر . الاردن، الطبعة الثانية 2005.
23. د. دادي عدون، إقتصاد المؤسسة، دار الحمدي، الطبعة الأولى 1998.
24. د. راوية محمد حسن، ادارة الموارد البشرية، الدار الجامعية 2001.
25. د. عبد الحليم محمود السيد، علم النفس العام، القاهرة. دار غريب للطباعة و النشر. سنة 1990
26. د. ملحم حسن، التحليل الاجتماعي للسلطة، منشورات دحلب، الجزائر، 1993
27. الشرفاوي علي، التنظيم، الدار الجامعية للطباعة و النشر، بيروت، دون تاريخ،