

جامعة العربي بن مهدي . أم البواقي  
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية  
قسم العلوم الاجتماعية  
شعبة علم الاجتماع

يوم 2025/01/13

سنة ثانية ماستر: علم اجتماع التنظيم والعمل

امتحان مادة: التحليل السوسيولوجي للمؤسسة الجزائرية

أجب عن أحد السؤالين الآتيين:

السؤال الأول :

من بين أبرز المحاولات الجادة في التحليل السوسيولوجي للمؤسسة إسهامات مدرسة البنائية الوظيفية، وخاصة ما طرحه شستر برنارد Chester Barnard من أفكار في نظريته: " النظام التعاوني "

المطلوب: أكتب مقالا علميا تحلل فيه المشاكل السوسيو-مهنية التي عانتها المؤسسة الجزائرية في ظل نظام التسيير الاشتراكي مستخدما عناصر نظرية النظام التعاوني كمدخل تحليلي.

السؤال الثاني :

أكتب مقالا علميا تشرح فيه كيف يمكن لمناطق الظل في المنظمات (les zones d'incertitude) من أن تكون محددًا هامًا من محددات السلطة لمن يحسن استغلالها، أخذا نموذج المؤسسة الجزائرية كمثال تطبيقي.

بالتوفيق

## نموذج تصحيح الموضوع الأول:

1. مقدمة تخدم الموضوع بأسلوب علمي إخباري (1ن)

2. العرض: ويتضمن الآتي:

• تعريف بارسونز للمؤسسة: " نسق مفتوح وكيان تعاوني يعتمد على كل من السلطة الرسمية ورغبة

المرؤوسين في قبول السلطة والتعاون مع من يمثلها (المدير)،" (5ن)

• المناخ الاجتماعي: من بين مشاكل السوسيوتنظيمية للمؤسسة الجزائرية في ظل نظام التسيير الاشتراكي عدم انتباهها بأن المؤسسة نسق مفتوح وأن العمال يأتون بعقلية المجتمع الذي يعيشون فيه إلى المؤسسة، من بينها عقلية العروشية والخصائص الاجتماعية الزراعية ، إضافة إلى عقلية الاتكال وعدم الاهتمام؛ هذه الخصائص التي لم تتوافق مع منطق التصنيع كثيرا، وساهمت في تكوين ثقافة تنظيمية سلبية وشيوع حالة من الارتباك في تحقيق التناغم والتوازن الوظيفيين

• التنظيم غير الرسمي: لم تنتبه المؤسسة في تلك الفترة إلى كبر حجم التنظيم غير الرسمي الناجم عن العلاقات غير الرسمية التي نشأت بين الأفراد، للأسباب سالفه الذكر، هذا التنظيم الذي تغول وخرج عن السيطرة، بتحقيقه لمصالحه الضيقة على حساب مصالح المؤسسة، وهو عنصر هام في إفشال نظام التسيير الاشتراكي.(03ن)

• غياب فكرة التعاون والتساند الوظيفي: بما أن الهوة كانت كبيرة بين التنظيمين الرسمي وغير الرسمي، وسيطرة العمال (الذين هم جزء من التنظيمات غير الرسمي) على مقاليد السلطة في المنظمة من خلال لجان التسيير العمالية المتعددة، صعب على المؤسسة المشي قدما نحو تحقيق نتائج اقتصادية، باعتبار أن العمال هم أنفسهم المنفذين والمسيرين في نفس الوقت، ومن البديهي عندما يخطط الفرد لنفسه سيغلب مصطلحه الشخصية وراحته ومنفعته على حساب الشغل والتعب والعطاء، أين تم التركيز على المنافع والأجور والحوافز على حساب مستويات الأداء، فكانت سهم المنافع والراحة في ارتفاع وأسهم الأداء والفعالية في العمل في انخفاض إلى أن وصلت الأمور إلى الهاوية. (03ن)

• وظائف المدير: ركزت طروحات شستر برنارد كثير على دور الإدارة في توجيه سلوك العمال والسيطرة، لكن في نظام التسيير الاشتراكي، وبما أن فلسفته التسييرية تعطي الأولوية للعمال، فإن دور المدير قزم كثيرا ولم يترك لهم (المدرء) المجال في تنفيذ قرارات تسييرية هامة توجه سلوك الأفراد نحو ما فيه صالح للمؤسسة ، ولم يهتم بتطوير هذه الفئة من العمال (المدرء) وبالتالي غاب دور المدير الحازم مما أثر سلبا على عملية التسيير وتوجيه سلوك الأفراد، بل بالعكس الأفراد (العمال) هم من كانوا يوجهون قرارات الإدارة حسب رغباته ومصالحهم الضيقة.(02ن)

• يطرح برنارد عنصر هام بضرورة وحده الهدف في المؤسسة للاستمرارية تناسق الجهود، وهو ما كان مفقود بين العمال والأنساق الفرعية في المؤسسة تحت ظل نظام التسيير الاشتراكي. (02ن)

• رغبة العمال في المساهمة وقبول السطلة والتعاون: وهو من بين أهم طروحات برنارد أيضا، الذي يفترض فيه أن للعمال رغبة في المساهمة في تطوير المؤسسة ، وهذا أمر كان مفقودا جدا بين الموارد البشرية آنذاك في المؤسسة الجزائرية، حيث لم يهتم نظام التسيير كثيرا بتحقيق التناسق والتعاون بين العمال والإدارة في صالح المؤسسة، بل غلبت ايدولوجيا التسيير الاشتراكي التي تمنح مساحة لطرف (العال) على حساب طرف الإدارة (القرارات الاقتصادية العقلانية) وبالتالي ضاع التعاون المنشود واختل الميزان بتحقيق طرف واحد لمصلحته دون

الأخر، مع العلم أن مصلحتهما تتطلف تحقيق توازن في الاشباع لكلا الطرفين وإلا وقع الخلل، وفي النهاية وقع الخلل وضعفت المؤسسات ووجد العمال أنفسهم أمام حالة افلاس وانهباءر للمؤسسات حرمتهم من استمرارية تحقيقهم لمكاسب، أو حتى المحافظة على مناصبهم. كنتيجة لاختلال التوازنات. (03ن)

3. خاتمة تلخص الموضوع بشكل سلسل وأسلوب علمي إخباري. + عرض المقال بشكل متناسق وبصيغة علمية وأسلوب لغوي سلسلسين يمكن القارئ، وإن كان غير مختص، من فهم مضمون المقال. (1ن)

### السؤال الثاني:

1. مقدمة مصاغة بشكل مقبول....1ن

2. العرض:

- تعريف مناطق الظل : 02ن

- تطوير فكرة استغلال مناطق الظل في تكوين سلطة داخل المنظمات. (06ن)

- اسقاط على حالة المؤسسة الجزائرية كما هو مشير إليه أدناه... (10ن)

السلطة: كان دوما ميزان السلطة، كما طرحها كروزييه، تميل نحو كفة العمال في المؤسسة الجزائرية، في البداية كانت مع الأنظمة الاشتراكية التي تعطي السلطة للعمال صراحة، وبعدها بقي الارث التي خلفته هذه الحقبة هو المتحكم، بالإضافة إلى تنامي مناطق الظل التي استغلها العمل افضل استغلال وما رسوا من خلالها سلطة على إدارة المؤسسة التي لم تحاول فهم المشكلة وحلها من جذورها وإنما طغت عليها الحلول السريعة والسطحية معتمدة على مساعدة الدولة في كل مرة، برغم المرور من اصلاح إلى اصلاح إلا أن سياسة التسيير بقيت على حالها وبقي ميزان السلطة يميل نحو العمال وتحقيق أهدافهم الشخصية في كل مرة على حساب المؤسسة. 05ن

مناطق الظل: في مختلف المراحل التنظيمية التي مرت بها المؤسسة الجزائرية كانت دوما الأمور غير واضحة في التسيير وغير دقيقة مكنت من وجود مناطق ظل كثيرة في المؤسسات استغلها العمل أفضل استغلال ومارسوا بها سلطة على إدارة المؤسسات عبر مختلف المحطات واستطاعوا، في كل مرة، أن يبقوا الغلبة لتحقيق أهدافهم الضيقة على حساب المؤسسة التي كان نظامها الاقتصادي يتهلهل في كل مرة وترجع للفشل برغم المبالغ الكبيرة التي تضح في سبيل اصلاح حالها من طرف الدولة. خاصة الإصلاحات الأولى التي أبقت على المؤسسة ملك للدولة وتسير من طرف إدارتها قبل الاستقلالية. 05ن

3. خاتمة مقبولة للمقال: ...1ن