

البيئة الاجتماعية وأثرها على أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

مسواكة حنان
طالبة دكتوراه
-LMD-

مقدمة:

تأثر تأثيرا بالغا على أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وبما تتضمنه من قيم ومعايير على ممارسات العاملين داخل المؤسسة.

الكلمات المفتاحية:

البيئة الاجتماعية، أداء المؤسسة، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

1) تحديد المفاهيم:

1) مفهوم البيئة الاجتماعية:

البيئة عوما هي المجال التي تحدث فيه الإشارة والتفاعل لكل وحدة حية وهي كل ما يحيط بالإنسان من الطبيعة والمجتمعات البشرية والنظم الاجتماعية والعلاقات الشخصية، وهي المؤثر الذي يدفع الكائن الي الحركة والنشاط والسعي، فالتعامل المتواصل بين البيئة والفرد والعطاء مستمر متلاحق، وتنقسم البيئة إلى قسمين بيئة طبيعية، بيئة اجتماعية¹.

والبيئة الاجتماعية هي الطريقة التي نظمت بها المجتمعات الانسانية حياتها وسخرت البيئة الطبيعية

تركز سوسيولوجيا البيئة على دراسة العلاقة بين التنظيم الاجتماعي والنسق البيئي بمضمونه الاجتماعي والبيئي، بحيث أنه لا يمكن وصف الفرد إلا في علاقة اجتماعية مع الآخرين ولا يمكن دراسة سلوكه خارج إطار هذه العلاقة وعلى إثرها تنشأ المؤسسة ضمن سلسلة من النشاطات والمجهودات لتحقيق الأهداف هذه الأخيرة لا تتحقق إلا عن طريق تلاحم من القدرات أو الجماعات ويشكلون ما يسمى بالنسق، وباعتبار المؤسسة نسق اجتماعي مفتوح، فإن لكل تنظيم بيئة اجتماعية يمارس من خلالها وظائفها ونشاطاتها ويحقق أهدافها والتي قد تكون مساعد ايجابي، كما قد تكون العكس، بالإضافة إلى سعي المؤسسة إلى التطور والتقدم والتوسع من حيث الحجم والأهداف والاهتمامات من الناحية النظرية.

وبالنظر إلى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة نجدها تنمو أكثر فأكثر في بيئة التي توفر لها التحدي بالنظر إلى محدودية إمكانياتها مقارنة بالمؤسسات الكبيرة. حيث تعمل على اقتناص فرص البيئة وتطويرها بفضل معارفها وخبراتها، وقدرة المسير على الحفاظ على مؤسسته.

وعليه إن طرح هذا المقال هام للغاية حيث تعتبر البيئة الاجتماعية أحد الأبعاد السوسيوتنظيمية التي

1- سامي زعاط، عبد الحميد مرغيت، "آليات حماية البيئة ودورها في

تحقيق التنمية المستدامة في الجزائر"، مداخلة مقدمة في إطار فعالية

الملتقى الدولي الاول حول "علاقة البيئة بالتنمية" الواقع والتحديات بكلية

العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد الصديق بن

يحي، جيجل، الجزائر، 28،29، افريل 2015، ص 4.

أنماط حياة البشر فيما بينهم مما يساعد على تفسير الواقع الاجتماعي⁵.

(2) مفهوم أداء المؤسسة:

لقد تباينت وجهات نظر المفكرين والكتاب في مجال صياغة تعريف محدد لهذا المصطلح ففريق اعتمد على الجوانب الكمية (أي تفضيل الجوانب التقنية في التحليل) في صياغة تعريف الأداء، بينما ذهب فريق آخر إلى اعتبار الأداء مصطلح يتضمن أبعاد تنظيمية فضلا عن الجوانب الاقتصادية.

ويتجسد "أداء المؤسسة" في عناصر كثيرة أهمها: رفع رقم الأعمال، رفع الحصة السوقية، زيادة الأرباح، تحسين الظروف الاجتماعية للمستخدمين، تحسين شروط العمل أو من خلال تغيير تشكيلة المنتجات، توسيع وحدات الإنتاج...وعليه أداء المؤسسة له أوجه عديدة تتضح من خلالها، ويلاحظ ذلك في بعض التعاريف التالية:

-تعريف الأداء حسب "miler et bromily":

ينظر هاذان الكاتبان إلى الاداء على أنه: "انعكاس لكيفية استخدام المؤسسة للموارد البشرية والمالية، واستغلالها بكفاءة وفعالية بصورة تجعلها قادرة على تحقيق أهدافها"، ونلاحظ من خلال هذا التعريف أن "الأداء": هو حاصل تفاعل عنصرين أساسيين هما الطريقة في استعمال موارد المؤسسة، ونقصد بذلك عامل

لخدمتها، كاستعمال الأراضي واستخراج ثرواتها الطبيعية والصناعية والتجارة والتعليم والانتاج والاستهلاك...الخ¹.

وتتضمن أيضا النظم والعلاقات الاجتماعية والحالة الاقتصادية والائتلاف وهو الحد الوسط بين التحالف والعلاقات² وتساهم هذه البيئة مساهمة كبيرة في تشكيل سلوك الفرد³

وتشمل البيئة الاجتماعية على العادات والتقاليد والقيم والثقافات المحلية والاتجاهات، والتي تؤثر على فهم واستيعاب الأفراد لمجريات الأحداث داخل التنظيم وبالتالي على سلوكيات وتصرفات هؤلاء الأشخاص، لذلك من واجب القيادات التنظيمية معرفة الجانب الاجتماعي لبيئة التنظيم والتعامل مع المنسويين بموجبه⁴.

تشمل على مختلف الخصائص العرقية والحقل الاجتماعي للفرد والأسرة والمجموعات البشرية والمجتمع وحجمه وتوزيعه، والعلاقات التي تحدد

1-كمال التابعي، على المكاري، المدخل الي علم الاجتماع العام، كلية

الأدب، جامعة القاهرة، دار النشر الالكترونية، ص 122.

2- أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية: انجليزي، عربي، 2003، ص135.

3- احمد زكي بدوي، مصطلحات العلوم الادارية انجليزي، فرنسي، عربي، دتر الكتاب اللبناني، بيروت لبنان، 1994، ص407.

4- عبد الله بن عبد الغني طجم، طلق بن عوض الله السواط، السلوك التنظيمي - المفاهيم النظريات التطبيقات-، دار الحافظ، ط4، المملكة

العربية السعودية، جدة، 2003، ص 254.

5- أوسرير منور، بن حاج جيلاني مغوارة فتيحة، دراسة جدوى البيئية

للمشاريع الاستثمارية، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد السابع،

المركز الجامعي خميس مليانة، الجزائر، ص 335.

والواجبات والحقوق والمسؤولية والتسلسل الإداري والتنسيق بين المسؤوليات التنظيمية³.

كما شهد مفهوم "المؤسسة الاجتماعية" تجديد وأصبحت تعد بمثابة البناء الاجتماعي الحي والكيان النابض بما تحويه من علاقات اجتماعية متداخلة بين عناصرها⁴.

ويعني ذلك " أنها كيان اجتماعي، وتجمع انساني جامع للأفراد العاملين بهدف تنفيذ وإداء أعمال ونشاطات لا يمكن لفرد واحد القيام بأعبائها"⁵.

1- تعاريف المؤسسات الصغيرة

والمتوسطة في بعض الدول والمنظمات:

تختلف تعاريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب الدول وكذا المنظمات وذلك باختلاف معايير التصنيف المعتمدة من كل بلد بتباين الإمكانيات والموارد ومستويات وظروف التطور الاقتصادي ومراحل النمو من دولة الي أخرى، ولهذا سوف نتعرض لمجموعة من التعاريف في بعض الدول

الكفاءة ، والنتائج (الأهداف) المحققة من ذلك الاستخدام، ونعني بذلك عامل الفعالية، أيضا يمكن أن نستشف من التعريف نفسه أن أهمية هذا المفهوم بالنسبة لمنظمات ومؤسسات الأعمال تكمن في أن الأداء يستعمل للحكم على هذه المنظمات والمؤسسات من حيث قدراتها على تحقيق أهدافها ومدى التزامها بالرشادة في الوصول إلي ذلك¹.

- وحسب "khemkhem" وضح مفهوم الأداء كما يلي: أداء مركز مسؤولية (ورشة، وحدة، مؤسسة... إلخ) ويعني الفعالية الإنتاجية، حيث يحقق هذا المركز الأهداف التي سبق وأن سطرها.

- بينما يري "بارتولي": بأنه يمكن تعريف أداء المؤسسة من خلال العلاقة بين عناصر: نتائج، موارد، أهداف، والأبعاد: الكفاءة، الفعالية، والموازنة

- المؤسسة:

يعرف "بارسونز" المؤسسة هي: وحدة اجتماعية كلية تتكون من وحدات فرعية تقام وفق نموذج بنائي معين لتحقيق أهداف محددة².

أما "ماكس فيبر" فيري أنها أنماط تنظيمية معينة من العلاقات الرسمية الداخلية مثل تحديد الوظائف

3- محمد الجوهري، مقدمة في علم الاجتماع الصناعي، دار الكتب الجامعية، مصر، 1975، ص24.

4- المنظمة العربية للمرأة، النوع وعلم الاجتماع العمل والمؤسسة، القاهرة، مصر الجديدة، ص 75.

5- نبيل جواد، إدارة وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة GESTION DES PME، مجد المؤسسة الجامعية، ط1، بيروت، لبنان، 2007، ص 19.

1- تحليل الأسس النظرية للأداء، الشيخ الداوي، مجلة الباحث، العدد 07، 2009، 2010، جامعة الجزائر، ص217، 218.

2- طلعت ابراهيم لطفي، مدخل في علم اجتماع التنظيم، مكتبة غربية، مصر، 1993، ص 9.

- لا تتعدى الأرباح الصافية المحققة خلال العامين الماضيين أربعة مائة وخمسين ألف دولار.

- تعريف لجنة التنمية الاقتصادية

الأمريكية:

كما تعتمد هذه اللجنة على جملة من المعايير نذكر منها:

- استقلال الادارة وأن يكون المدير هو المالك للمشروع.

- أن يتم رأس المال عن طريق شخص أو عدد محدود من الأشخاص.

- حجم الأعمال المنفذة أو حجم النشاط السنوي يخضع لحدود عليا.

- تعريف هيئة المشروعات

الصغيرة:

تعرف المشروع الصغير بأنه يتم ملكيتها وإدارتها بشكل مستقل وتكون مسيطرة في مجال عملها وغالبا ما تكون صغيرة الحجم فيما يتعلق بالمبيعات السنوية وعدد العاملين مقارنة بالشركات الأخرى².

2. تعريف ألمانيا للمؤسسات الصغيرة

والمتوسطة:

تتبنى ألمانيا وهي إحدى دول الاتحاد الأوروبي عدة تعريف للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة تستند في ذلك إلى بعض المعايير الكمية والنوعية، وفيما يلي أهم تلك التعاريف:

- المؤسسات الصغيرة هي " كل منشأة تمارس نشاطا اقتصاديا ويقل عدد العمال فيها عن مائتي عامل"

المتقدمة والنامية وبعض المنظمات كما هي مبينة في الفقرات اللاحقة¹.

1. تعريف الولايات المتحدة الأمريكية

للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

تختلف تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الولايات المتحدة الأمريكية حسب رؤية كل منظمة أو بنك أو هيئة مهتمة بهذا القطاع، وفيما يلي أهم التعاريف.

- تعريف إدارة المشروعات

الصغيرة الأمريكية:

تضع هذه الادارة جملة من المعايير التي تعتمد عليها لتحديد المشروع الصغير من أجل تقديم التسهيلات والمساعدات الحكومية، وإعفاء جزئيا من الضرائب ومن بينها نذكر ما يلي:

- استقلالية الدارة والملكية.
- محدودية نصيب المؤسسة من السوق.
- ألا يزيد عدد العمال المائتين وخمسين عامل بالنسبة للمؤسسة الصغيرة وألا يتجاوز ألف وخمسمائة عامل في بعض الأحيان.
- إجمالي الأموال المستثمرة لا يتجاوز تسعة مليون دولار كشرط.

- لا تزيد القيمة المضافة عن أربعة ونصف مليون دولار.

1- رايح خوني، رقية حساني، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

ومشكلات تمويلها، ط1، ايتراك للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر الجديدة،

2008، ص 23.

2- نفس المرجع، ص 23-24.

عرفت منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية "يونيبدو" المشروعات الصغيرة بأنها: تلك المشروعات التي يديرها مالك واحد ويتكفل بكامل المسؤولية بأبعادها طويلة الأجل (الاستراتيجية) والقصيرة الأجل (التكتيكية) كما يتراوح عدد العاملين فيها ما بين 10-50 عاملاً².

5. تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في

الجزائر:

لقد كان هناك إهمال للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر من كل النواحي التنظيمية، القانونية، المالية والإدارية... الخ، وهذا يدخل ضمن عدم الاهتمام بالقطاع الخاص ككل وعدم إتاحة الفرصة له ليلعب دوره في التنمية الاقتصادية لاعتماد الجزائر على المؤسسات الكبرى وإعطائها الأولوية في تحريك عجلة الاقتصاد الوطني وكرهان للتنمية المتوازنة والشاملة للالتحاق بركب الدول المتقدمة، وقد استمر هذا الوضع إلى غاية ديسمبر 2001، تاريخ صدور القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ويمكن إيجاز أهم المحاولات لتعريف هذه المؤسسات في الآتي:

(1) المحاولة الأولى:

وكانت أولى محاولات إبراز دور هذا القطاع الهام والتعريف به قد تضمنها التقرير ببرنامج تنمية الصناعات الصغيرة والمتوسطة والذي عرفها على أنها: "كل وحدة إنتاج مستقلة قانوناً وتشغل أقل من

المؤسسة الصغيرة هي" ذلك المشروع الذي يعمل به أقل من تعة وأربعين عاملاً".

- المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: هي التي لا تعتمد في تمويلها على السوق المالي، وتتم إدارتها من قبل مستثمرين مستقلين يعملون بصفة شخصية ويتحملون كل الأخطار¹.

3. تعريف الاتحاد الأوروبي للمؤسسات

الصغيرة والمتوسطة:

اعتمد الاتحاد الأوروبي على في تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وذلك في أبريل 1996 على المعايير التالية: عدد العمال، رقم الأعمال، استقلالية المؤسسة، وقد فرق الاتحاد الأوروبي في تعريفه بين المؤسسات المصغرة والمؤسسات الصغيرة والمؤسسات المتوسطة، حيث يضمن النوع الأول ما بين 1-9 عامل، أما النوع الثاني فيضم من 10-49 عامل، في حين تضم المؤسسات المتوسطة ما بين 50-250 عاملاً.

أما رقم أعمالها أقل من أربعين مليون وحدة نقدية أوروبية أو مجموع الميزانية لا يتجاوز سبعة وعشرين مليون وحدة نقدية أوروبية والتي لا تكون في حد ذاتها مملوكة بنسبة 25% من قبل مؤسسة أخرى.

4. تعريف منظمة الأمم المتحدة للتنمية

الصناعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

2- نفس المرجع، ص31.

1- نفس المرجع، ص، 26.

مؤسسات محلية (بلدية وولائية)، ووسع في تعريفه ليشمل وحدات الانجاز التابعة لقطاع البناء والأشغال العمومية وباقي الوحدات الخدمية كالتجارة، النقل، التأمين.

6. تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

حسب الأطر القانونية والتشريعية:

شهدت الجزائر بعد التسعينيات من القرن الماضي تطورات اقتصادية هامة، وتبنت اصلاحات هيكلية عميقة أعطت القطاع الخاص دورا كبيرا ومتزايدا لأحداث التنمية الاقتصادية والاجتماعية في ظل الانفتاح الاقتصادي والعولمة وربة الجزائر في الانضمام الي المنظمة العالمية للتجارة وكذا في ظل الشراكة الأوروبية المتوسطية وقد انعكس هذا التطور على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وبلغ درجة كبيرة إلى أن أفردت الدولة وزارة خاصة تهتم بشؤونها سميت وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة سنة 1993 وقع على عاتقها ما يلي:

- إنشاء وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- تأهيل المؤسسات القائمة وتحديثها والرفع من تنافسيتها.
- تقديم المساعدات التقنية والانتاجية والتسويقية...إلخ.
- تقديم المشورة اللازمة وفتح قنوات الاتصال.
- وضع الأطر القانونية والإطار التشريعي لعمل هذه المؤسسات.

500 عامل وتحقق رقم أعمال أقل من 15 مليون دج، واستثماراتها لا تتجاوز 10 مليون دج، تأخذ أحد الأشكال التالية:

- المؤسسات التابعة للجماعات المحلية (مؤسسات وولائية وبلدية).
- فروع المؤسسات الوطنية.
- الشركات المختلطة.
- المؤسسات المسيرة ذاتيا.
- المؤسسات الخاصة.

(2) المحاولة الثانية:

ثاني محاولة لتعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة جاءت من قبل المؤسسة الوطنية للهندسة وتنمية الصناعات الخفيفة بمناسبة الملتقى الأول حول الصناعات الصغيرة والمتوسطة، وقد عرفتها على أنها: "كل مؤسسة تشغل أقل من 200 عامل وتحقق رقم أعمالها من 10 مليون دج"¹.

(3) المحاولة الثالثة:

صدرت خلال الملتقى الوطني حول تنمية المناطق الجبلية وهو التعريف المقترح من طرف السيد" محمد بلقاسم" في مداخلته التي عنوانها ب: عناصر التفكير حول مكانة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الجبلي". وعرفها كما يلي: "كل وحدة إنتاج أو وحدة خدمات صناعية ذات حجم صغير تتمتع بالتسيير المستقل وتأخذ أما شكل مؤسسة خاصة أو مؤسسة عامة وهذه الأخيرة هي

1- رابح خوني، رقية حساني، المرجع نفسه ، ص، ص. 33،34.

وأربعين شخص ولا يتجاوز رقم أعمالها السنوي مائتي مليون دج، أو لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية مائة مليون دج".

نلاحظ من خلال التعاريف الواردة في المواد 4-5-6-7 من القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة اعتماده على عدد العمال أي المعيار العددي وعلى رأس المال أي المعيار المالي للإيجاد حدود بين المؤسسات المصغرة والصغيرة والمتوسطة وتميزها عن باقي المؤسسات الأخرى ووضع تعريف لها وهي أكثر المعايير شيوعا واستخداما¹.

2. أهمية البيئة الاجتماعية:

البيئة هي الوسط الذي تنمو فيه وتنشط فيه المؤسسة، وتسمى أيضا المحيط والبيئة تأثير كبير على نشاط المؤسسة كما أنها تساهم بنسبة مرتفعة في تشكيل ثقافة وسلوك هذه المؤسسات، بل لها دور فعال حتى في بقائها في السوق أو خروجها منها.

ولا تتوقف البيئة، كما يعتقد الكثير عند البيئة التنافسية فحسب، فالبيئة أكبر وأوسع من أن تنحصر في البيئة التنافسية.

ومن البديهي أصبحت المؤسسات تحرص على معرفة بيئتها معرفة جيدة حتى تتمكن من تحضير نفسها للتأقلم والتجاوب معها لأن المؤسسات التي لا تستطيع التأقلم مع متغيرات وتقلبات بيئتها لا يمكنها ان تبقى طويلا في الساحة لأنها تهزم من طرف تلك

- القيام بالدراسات والندوات والملتقيات للتعريف بها.

- القيام بالإحصاءات الخاصة بالقطاع.

وفي هذا الإطار قدمت الوزارة تعريفا للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة يعد الأحدث في الجزائر والمتضمن في القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة رقم 18/01 المؤرخ في 27 رمضان 1422 هـ الموافق لـ 2001/12/12 والذي يعد مرجعا لكل برامج وتدبير المساعدة والدعم لصالح هذه المؤسسات وإعداد ومعالجة الإحصائيات المتعلقة بهذا القطاع، وفي المادة الرابعة جاء تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كما يلي: " تعرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، مهما كانت طبيعتها القانونية بأنها مؤسسة إنتاج السلع أو الخدمات، تشغل من واحد الي مائتان وخمسين شخصا، وأن لا يتجاوز رقم أعمالها السنوي مليارين دج ولا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية خمسمائة مليون دج ، وتستوفي معايير الاستقلالية".

وقد جاءت المادة الخامسة تعريف المؤسسة المتوسطة بشكل منفصل إذا تنص على أن " تعرف المؤسسة المتوسطة بأنها مؤسسة تشغل من خمسين إلي مائتان وخمسين شخص، ويكون رقم أعمالها السنوي مليارين ومائتي مليون دج أو يكون مجموع حصيلتها السنوية ما بين مائة وخمسمائة مليون دج".

أما في المادة السادسة من نفس القانون فقد جاء تعريف المؤسسة الصغيرة كما يلي: " تعرف المؤسسة الصغيرة بأنها مؤسسة تشغل ما بين عشرة وتسعة

1- نفس المرجع، ص92.

التي ينقسم اليه المجتمع، هذه الأنماط التي تؤلف النظم الاجتماعية.

- كما تتضمن الجماعات في المجتمعات المحلية الصغيرة كالقري وهي جماعات أولية يتفاعل أفرادها وجها لوجه، والعلاقة القائمة بينهم علاقات شخصية مباشرة، والعلاقة الاجتماعية في مثل هذه المجتمعات لها أكثر من وجه واحد فالعلاقة القرابية مثلا ليست علاقة قرابية فحسب وإنما هي في الوقت ذاته علاقة اقتصادية وسياسية وقد يكون لها أيضا دور ديني، أما في المجتمعات الحضرية فالجماعات السائدة هي الجماعات الثانوية والعلاقة القائمة بين أفرادها علاقات ثانوية وليست على درجة من القوة كما هو الحال بالنسبة للعلاقات الأولية والعلاقة في مثل هذه المجتمعات لها جانب واحد وهو الجانب الاقتصادي³.

ومن خلال أقوال علماء الاجتماع والتربية أن مكونات البيئة الاجتماعية تكمن في⁴:

المؤسسات التي عرفت كف تبقى موائمة لمحيطها وعرفت لمحيطها وعرفت كيف تساير التطورات الكبرى لهذا الأخير.

وعند استعمال عبارة "تشخيص البيئة" دون التخصص، فإنه يفهم مباشرة تشخيص البيئة الخارجية للمؤسسة دون غيرها ويسمى أيضا بالتشخيص الخارجي أو التحليل الخارجي، ذلك أن البيئة الداخلية والذي يعرف أيضا بتشخيص قدرات المؤسسة يسمى عموما التشخيص الداخلي¹.

ويقصد بالتشخيص الخارجي ذلك الذي تقوم به المؤسسة لمحيطها والذي تسعى من خلاله إلى معرفة الوضع الحالي والأوضاع المستقبلية المحتملة لهذا المحيط الذي تنمو وتتشط فيه، أما محتوى التشخيص الخارجي فيتمثل في البحث عما قد تأتي به البيئة من فرص وما قد تحمله من مخاطر ومن تهديدات حتى تستعد المؤسسة لاغتنام الفرص وتجنب المخاطر والتصدي للتهديدات أو التعامل معها بطريقة معينة².

3. مكونات البيئة الاجتماعية:

- تتضمن البيئة الاجتماعية أنماط العلاقات الاجتماعية القائمة بين الافراد والجماعات

3-سوزان احمد أبو رية، الانسان والبيئة والمجتمع، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 1999، ص، 143، 144.

4- مسفر بن حسن الفحطاني، أثر البيئة الاجتماعية على الدعوة،

رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في الدعوة والاحتساب، جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية، كلية الدعوة والاعلام، قسم الدعوة والاحتساب، 1425:1426 هجري، ص6، 5.

1- عيسى حيرش، الإدارة الإستراتيجية الحديثة، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2012، ص، ص. 91، 92.

2- نفس المرجع، ص92.

- ان الانسان هو لمسؤول عن حماية البيئة من خلال تعيل سلوكياته.

• ومن بين أهم الابعاد الاجتماعية التي توضح علاقة الانسان بالبيئة:

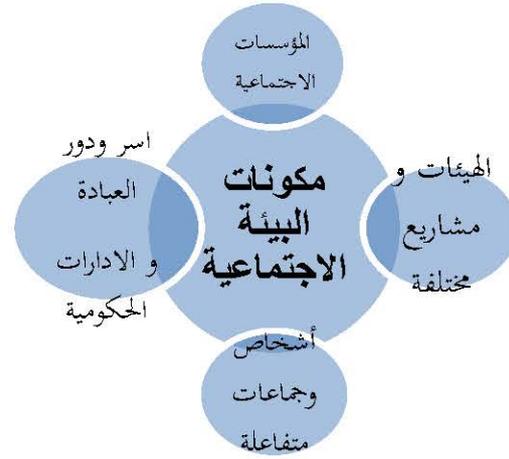
- ان الانسان والبيئة هما محور الاهتمام.
- ان الوعي بالبيئة مرتبط بدوافع سلوك الانسان.
- مشاركة الانسان في عملية اتخاذ القرارات المتعلقة بالبيئة لان الانسان يمثل طرفا فيها.

- تنمية روح المسؤولية الاجتماعية والتضامن بين الفرد والمجتمع.

- التقدير والتفوق بمسالة الوعي والاتجاهات والقيم ان يكون الانسان قادر علي توجيه جهود الاخرين².

4. الآثار المتبادلة بين المنظمة والبيئة:

تعد العلاقة القائمة بين المنظمة والبيئة علاقة متبادلة وتفاعلية وشاملة، فالبيئة الخارجية تمنح المنظمة الناجحة فرصا للاستمرار والازدهار، وتؤدي بالمنظمة الفاشلة إلي الاضمحلال أو التلاشي كما أنها في الوقت ذاته، تفرض محددات على حركة المنظمة من خلال المستلزمات البشرية والمادية والمالية والمعلوماتية المتاحة، وتترك المتغيرات الجغرافية أثرا ملحوظا في إمكانية استخدام المنظمة لما يتوافر في البيئة من إمكانات أو فرص للعمل، كما أن طبيعة المتغيرات البيئية المختلفة تلعب دورا أساسيا في تحديد قدرة المنظمة على



3. العلاقة بين السلوك الإنساني والبيئة الاجتماعية:

علاقة البيئة والانسان هي علاقة تأثير متبادل وسنتاوله من جانبين وهما:

- تأثير البيئة على الانسان:

- نجد أن علم الجغرافيا صنف العلاقة من حيث تأثير العوامل والمتغيرات الجغرافية على السلوك الانساني مثل المناخ والتضاريس، وعلم الانثروبولوجيا وجد أن خصائص الانسان وعلاقتها بالنشاط الانساني سواء بالإبداع أو بالسلب¹.

- تأثير السلوك الانساني على

البيئة:

- اكدت الدراسات أن الانسان يملك من القدرات ما يمكنه ان يغير في البيئة والقدرة على انشاء بيئة جديدة مستقلة تماما عن الظروف البيئية التي يعيش فيها.

2- طلعت السروجي وآخرون، السكان والبيئة (نظرية اجتماعية قلبية)

، القاهرة، 2002، ص 175-279.

1- نظيمة احمد سرحان، مناهج الخدمة الاجتماعية لحماية البيئة من

التلوث، دار الفكر العربي، القاهرة، ط1، ص ص. 14-16.

ومن هنا لا بد من أن يمتلك المدراء القدرة العالية على معرفة البيئة ومتغيراتها المختلفة والتشغيلية التي تنسجم مع متطلبات البيئة مع ضرورة تحقيق الأهداف بكفاءة، كما يتطلب الأمر اعتماد أسلوب التنبؤ بما سيكون عليه واقع نشاط المنظمة وفق المشاهد المتصورة للظروف والمتغيرات البيئية، هذا إضافة إلى ضرورة السعي الجاد لاستثمار الإمكانيات المتاحة في المنظمة في إطار من التكيف مع البيئة، وبعبارة ذلك تتعرض المنظمة إلى مخاطر الضمور والاضمحلال والتلاشي¹.

5. خصائص ومميزات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

- تعتمد الصناعات الصغيرة عنصر العمل وذلك بعكس الصناعات التي تعتمد على تكثيف عنصر رأس المال كما أنها لا تحتاج إلى خبرات ومهارات كبيرة بل إلى تدريب.

- تتواجد المؤسسات الصغيرة في رقعة جغرافية صغيرة تسمح لصاحب المشروع بالتعامل الشخصي مع الأفراد والزبائن ففوة الاتصالات الشخصية بين القائمين بالعمل في هذه المشروعات والموردين والملاك يسمح بالتعرف على أذواقهم ورغباتهم مما يسمح له بتجديد المنتج والتماشى مع متغيرات السوق بسهولة ومرونة فهو يؤقلم نوعية المنتج مع أذواق وحاجيات الزبائن وفي نفس الوقت يحكم حسب منطق تحسين السعر ورفع الربح.

العمل وفي خلق التوازن المتحرك والتكيف المطلوب مع البيئة. خاصة في إطار إمكانية توفير متطلبات السلع والخدمات التي تنسجم مع حاجات ورغبات الزبائن الحاليين والمرقبين، وكذلك المتعلقة بسبل اشباع حاجاتهم المتنامية والمرتبطة بقدراتهم الشرائية، فالمتغيرات السكانية سواء ما يتعلق منها بطبيعة السكان وتباين مستوياتهم وتوزيعهم حسب الهيكل العمري، وحسب الجنس، والتحصيل العلمي، وغيرها تشمل محددات مهمة في هذا الخصوص. كما أن الدخل الذي يحصل عليه الفرد يعد عاملاً مؤثراً في قدرة المنظمة على التعامل البيئي.

وهكذا الحال بالنسبة لحجم السوق ومستوى النشاط الاقتصادي وطبيعة المنافسة، والسلع المماثلة أو البديلة التي تؤثر في الأنشطة الانتاجية والتسويقية في نواح متنوعة.

كما أن ظروف البيئة الخارجية من حيث التأكد أو اللاتأكد، تؤثر في المنظمة بشكل متباين، فقد أشارت الدراسات التي قام بها "بينز وستاكر" إلى طبيعة الهياكل التنظيمية التي ينبغي علي المنظمات أن تعتمد في ظل الظروف البيئية المؤكدة أو المستقرة، والتنظيم العضوي في ظل الظروف البيئية غير المستقرة، نظراً لكون درجة الاستجابة للمتغيرات السريعة تستدعي تنظيمًا قادرًا علي تحويل الصلاحيات وتسريع اتخاذ القرارات واعتماد اللامركزية، بينما يلاحظ بأن البيئة المستقرة أو ذات الأبعاد الأكثر توكيدا تسمح بدرجة أعلى من الاستقرار وإمكانية اعتماد المركزية في التخطيط والرقابة.

1- خليل أحمد خليل، المفاهيم الأساسية في علم الاجتماع، دار

الحدادة، ط1، بيروت، لبنان، 1984، ص78.

- تقوم المؤسسات بدور مؤثر في دعم ورفع الكفاءة الانتاجية للمؤسسات الكبيرة ومن امثلة ذلك إعداد العمالة الماهرة فغالبا ما يعمل بالمؤسسات الصغيرة عمالة غير ماهرة والتي تترك المصانع الصغيرة بعد اكتسابها للمهارة إلى المصانع الكبيرة التي تجذبها بالأجور المرتفعة والمزايا الأفضل.

- أداة التدريب الذاتي: تعتبر هذه المنشآت مراكز تدريب ذاتية لأصحابها والعاملين فيها بالنظر لممارستهم أعمال باستمرار وسط عمليات الانتاج وتحميلهم المسؤوليات التقنية والتسويقية والمالية مما يحقق اكتسابهم المزيد من المعلومات والمعرفة والخبرات، الأمر الذي يؤهلهم لقيادة عمليات استثمارية في المستقبل تفوق حجم مؤسستهم الحالية.

- تقدم هذه المنشآت سلعا لأصحاب الدخل المنخفضة والمتوسطة في صورة أحجام وعبوات صغيرة لإشباع حاجاتهم الأساسية بأسعار رخيصة².

- ارتفاع جودة النشاط: بالنظر للاعتماد المؤسسات الصغيرة على مجالات عمل متخصصة ومحددة فعن إنتاجها يتسم بالغالب بالدقة والجودة لأن الجودة والدقة هما قرينة التخصص وتركيز العمل ذلك لأن العمل في هذه المؤسسات يعتمد على المهارة الحرفية وتصميم الانتاج وفقا لأذواق المستهلكين وتبادلاتها في المدى القصير يساعد على

- إن " أهم ما يميز المشروعات الصغيرة العلاقات القوية بالمجتمع المحلي الذي يحيط بها"، فالفاعل بين الأفراد والمشروع يؤدي الى التعاون والتضامن بشتى أنواعه، فالزبائن يشهرون بالمنتوج في المنطقة ويساهمون في حل مشاكل المنشأة من خلال شبكة علاقاتهم الشخصية فهم بديل إشهاري للمؤسسة ويكونون أحيانا أكثر نجاحا في إقناع الناس بالمنتوج من الوسائل الاشهارية الأخرى.

- كما تتميز المشروعات الصغيرة بمرونة الإدارة وذلك بتعاملها مع يد عاملة صغيرة الحجم مما يسمح بالتحكم فيها وبأخذ التوظيف فيها طابع غير رسمي وأما فيما يخص التنظيم الداخلي للمؤسسة فالقرارات التي تتخذ في المنشأة لا تكون باللوائح مجمدة بل يسهل إصدار القرارات وتنفيذها أو إلغاؤها أو توقيف النشاط ثم العودة إليه أو تغيير نوعية النشاط، فالمشروع الصغير منعدم من البيروقراطية فالعمال يتمكنون من الاتصال مع المدير بسهولة وبطريقة مباشرة، هذه المرونة لا توجد في المشاريع الكبرى فهي تسمح بمعرفة المشكل وإيجاد حل له دون البقاء في حلقة مفرغة التي كثيرا ما نجدها في المشاريع الكبرى فأصحاب المشاريع الصغيرة ليس بحاجة للاختصاص في مجال النشاط وإذا ما وجد التخصص فهو تخصص في نطاق ضيق، فمالك المشروع هو الذي يقوم بإدارة مشروعه وتمس مشاركته مختلف الوظائف الموجودة في المؤسسة¹.

الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، تحت اشراف د.يومخولوف، جامعة الجزائر2، 2007-2008، ص73.

2- إسماعيل الليبي، مذكرة ماجستير كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2013، ص-ص. 08-10.

1- عدنان رقية، "المرأة المقاولة وتحديات النسق الاجتماعي، دراسة ميدانية لعينة من النساء المقاولات"، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم

- تتميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بأنها لا تستعمل مستوي عال من التكنولوجيا ومن الموارد البشرية المؤهلة وهذا لكون بعض الصناعات التي تنتمي لقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لا تتطلب استثمارة كبيراً ولا يد عاملة ذات اختصاصات عال مثل قطاع النسيج وتفصيل الملابس لذا فهي تستخدم تكنولوجيا أقل تتناسب والظروف المحلية ولا تحتاج الى استيراد تكنولوجيا عالية².

6. طبيعة تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

(1) تسيير المؤسسة وتعقيدها:

تعتبر المؤسسة الصغيرة والمتوسطة خلية حركية تتفاعل مع المحيط تؤثر وتتأثر به، وحياتها ونموها يتوقفان على مدى فهمها وتفاعلها مع القوي الخارجية التي تؤثر فيها، ويرى " جوليان ومارشيسني": أنه لكي تتمكن المؤسسة الصغيرة والمتوسطة من التحكم في قيود المحيط الذي تنشط فيه لا بد من أن تتوفر ثلاث أنواع من المرونات لدي هذه المؤسسات، وهي:

- المرونة العملية: وهي تتناسب الموارد الداخلية للمؤسسة، حيث لتعدد القيم البشرية يسمح بالتكيف بشكل عام مع احتياجات المدى القصير للمؤسسة.

- المرونة التنظيمية: وهي تساعد المؤسسة على قابلية التكيف مع مختلف الحالات وعليه فإن

ذلك وجود حوافز على العمل والابتكار والتجديد والاستعداد للتضحية وتحمل المخاطر والرغبة في الانجاز وتحقيق الاسم التجاري مع الشهرة مما يؤدي إلى زيادة الربحية نتيجة زيادة حجم الأعمال والمبيعات.

- تميزها بإتباع المنشأة لخطط واضحة وسياسات مرنة وإجراءات عمل مبسطة وتتميز هذه المنشآت بارتفاع مستوي العلاقات الشخصية في النشاط الإداري اليومي سواء داخل المنشأة من خلال التقارب أم الاحتكاك المباشر بين أصحاب هذه المؤسسات والعاملين لديها ويكون لهذا التقارب داخل منشآت الأعمال الصغيرة أثر مباشر في زيادة إنتاجية العامل وأيضاً تحقق في هذه المنشآت علاقات شخصية في المحيط الخارجي من خلال العلاقات الشخصية التي تنشأ بين صاحب أو مدير المؤسسة الصغيرة والعلماء وكذلك مع البيئة المحيطة بالمشروع ويكون لذلك أثر مباشر في المحافظة على سوق هذه المنشأة بل تتميتها أيضاً¹.

- تتميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بكونها معبئاً فعالاً للموارد البشرية والمادية نظراً لتوافر الظروف التي تحقق لها الكفاءة العالية بدرجات أعلى مما في المؤسسات الكبيرة وتتحقق هذه الكفاءة والفعالية عن طريق قدرتها على الأداء والانجاز في وقت قصير نسبياً وسهولة الاتصال بالعملاء والموردين بالإضافة إلى تأثير الدوافع الشخصية لأصحاب المؤسسة في الحفاظ عليها بما يكفل النجاح والتفوق.

2- حمزة فيشوش، "المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كإستراتيجية لمواجهة العولمة في ظل اقتصاد المشاركة"، مذكرة ماجستير، كلية العلوم

الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، قسم العلوم التجارية، جامعة

محمد بوضياف المسيلة، 2008، ص 81:80.

1- نفس المرجع، ص 11.

والموردين والمنافسين بشكل عام، أي أنها تحتاج الى تحسين نظام معلوماتها وذلك بتوفير البيانات الدقيقة والآنية، لإتخاذ القرارات السليمة ومواجهة المنافسة في السوق لوضع خطط المستقبل، ولتحمل أقل قدر من المخاطرة.

وفي الواقع العملي، نجد أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لا تحتاج إلى نظام معلومات معقد، مثل ما هو الحال عند المؤسسات الكبيرة، لأنه يؤدي الى فقدانها للمرونة التي تتميز بها، وعليه فنظام المعلومات يكون بسيط ومرنا وواضحا، بحيث يمكن من معالجة وايصال المعلومات من والى مراكز القرار بسرعة، هذه الميزة هي التي تعطينا الأفضلية عن المؤسسات الكبيرة في معالجتها لحجم كبير من المعلومات في فترة زمنية قصيرة.

وعليه فالوظيفة التسييرية من حيث المبادئ والاسس التي تحكمها هي نفسها في المؤسسات الكبيرة ومع اختلاف كبير في ظروف أدائها في كلتا الحالتين، لكن ممارسة هذه الوظيفة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يكون أصعب منه في المؤسسات الكبيرة، والسبب يعود لمدير أو مالك المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يكون في معظم الاحوال وحده، ولا يفوض أعماله لغيره، ويتوجب عليه القيام بكافة الوظائف التسييرية في المؤسسة، ناهيك عن نزعه الفردية في اتخاذ القرار.

وفي الواقع نجد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تبحث عن فرص السماح لتبني سلوك استراتيجي بسيط من الذي تنتهجه المؤسسات الكبيرة نظرا لقدرتها المحدودة لذلك، وفي هذا الاطار قدم "سابورتا"

المرونة تكون في المستويات العليا، وتتعلق بالوظائف التنظيمية الأكثر أهمية.

- المرونة الاستراتيجية: والتي تقيس درجة حرية التصرف داخل المؤسسة، من أجل تثبيت وإنجاز أهدافها، ويتم تحليل هذه المرونة وفق المدى الطويل، حيث أنها تعمل على الربط المباشر لاحتياجات المحيط مع قدرات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، أي أنها تبين درجة إرادة المؤسسة وفق حرية الأعمال تجاه المحيط¹.

• من خلال ذلك يمكن القول أن وضع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لا يسمح بتطبيق التسيير وفق تجربة مالكيها ووفق المخاطرة العالية والمنافسة الشديدة في السوق وحضها في النجاح غير كافي لذلك، وعليه فعلى هذه المؤسسات الاعتماد على أساليب علمية في التنظيم والتخطيط والتوجيه والرقابة وغيرها من الأنشطة الأخرى التي تساعدها الاستمرار والتأقلم مع المحيط وتعقيده.

7. خصوصيات تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

إن التغيرات الحاصلة في المحيط الذي تنشط فيه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، يجعلها في حاجة مستمرة للمعلومات اللازمة عن السوق والعملاء

1- سلطان محمد رشدي، "التسيير الاستراتيجي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر، حالة الصناعة الصغيرة والمتوسطة لولاية -بسكرة-" مذكرة ماجستير في العلوم التجارية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2006، ص 47،48.

العاملين ذلك أن المنظمات تقسم الأعمال فيها عادة بطريقة تحدد من يتعاون ومن لا يتعاون مع من وبناء على ذلك تتحدد كيفية تحقيق التكامل والتنسيق بين كافة الجهود والأنشطة هذا ويأخذ تقسيم العمل أشكالاً عديدة من ذلك:

- التقسيم على أساس الوظيفة أو طبيعة النشاط
- التقسيم وفق لنوع المنتج
- التقسيم على أساس المراحل الإنتاجية أو الخدمية³.

ب- التسلسل الرئاسي:

يمثل التسلسل الرئاسي في المنظمة أحد عناصرها ذا التأثير العميق على شكل التفاعل بين أعضائها عبر المستويات التنظيمية المختلفة ذلك أن تنظيم مراكز الرئاسة بطريقة معينة قد حدد حدود العلاقات بين هؤلاء الأعضاء ومجالها ونمطها.

ويشير مفهوم الرئيس إلي " الشخص الذي يعني ويكلف بمهمة الإشراف على وحدة أو جماعة عمل".

وحتى يتمكن من القيام بهذه المهام تمنحه المنظمة سلطا عديدة ويتحمل مسؤوليات مختلفة تبعا للمستوي التنظيمي الذي يوجد فيه، وتتمثل السلطة

3- العقبي الأزهر، "القيم الاجتماعية والثقافية المحلية وأثرها على سلوك التنظيمي للعاملين"، دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل بسكرة، تحت إشراف: سفاري ميلود، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، تخصص علم الاجتماع والتنمية، جامعة الإخوة منتوري - قسنطينة-الجزائر، 2008/2009، ص 137-139.

المميزات التي تتمتع بها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة علي المستوي الاستراتيجي وهي:

- موارد محدودة.

- ضعف محفظة الأنشطة.
- أهمية الاعتبارات الذاتية للمسير الاستراتيجي.
- مشكل التطبيق العملي للخيارات الاستراتيجية والتعاون الذاتي.

وعليه نجد أن الخصائص التنظيمية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، تؤثر على الخصائص الاستراتيجية، والبحث عن التماسك الخارجي يقود المؤسسات ببساطة إلي النشاط الاستراتيجي، وبالتالي عليها أن تعمل على تخفيض مجالها التنافسي، والتركيز على الأنشطة التي تكون متخصصة المهنة فيها، وتوضح القيود التنظيمية والاستراتيجية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والشكل التالي يوضح ذلك¹.

8. عناصر البيئة الداخلية للمنظمة:

أ-تقسيم العمل في المنظمة:

تقسيم العمل هو واقعة اجتماعية وحسب عبارة دوركايم هو ظاهرة منتظمة ومتناسقة وفقا لاتساق المنظومة الاجتماعية عينها²، وعليه إن مبدأ تقسيم العمل والتخصص فيه من أهم عناصر المنظمة والذي له تأثير عميق على أنماط التفاعل بين

1- نفس المرجع، ص 49، 48.

2- خليل محمد الشماخ، خضير كاظم حمود، المرجع السابق، ص

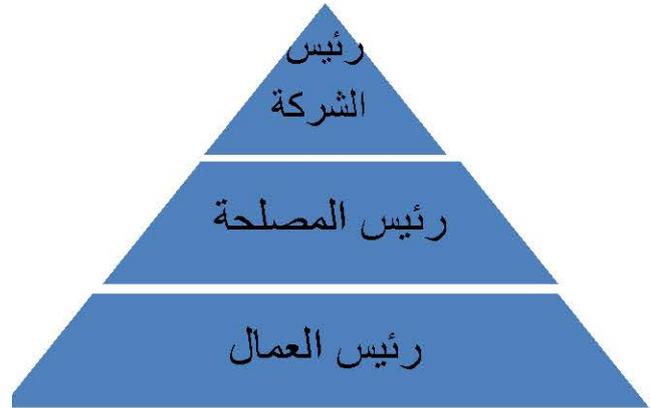
للتفاعلات بين أعضاءها إذ تبعاً له يتقرر شكل العلاقات التنظيمية والأسس التي يستند عليها.

ت - القواعد والإجراءات التنظيمية:

تعتبر القواعد والإجراءات التنظيمية هي الأخرى عنصراً هاماً في التنظيم، من حيث أنها هي التي تقف وراء الأدوار، وهي التي توجه شاعلي الأدوار في المنظمة، فضلاً عن ذلك هي التي تحكم العلاقات بين هذه الأدوار وتضبطها.

هذا وتشير القواعد التنظيمية إلى تلك " المعايير التي تحدد ما هو مسموح من السلوك وما هو ممنوع داخل العمل"، أما الإجراءات فتشير إلى " خطوات تنفيذ العمل خطوة بخطوة وما يتضمن ذلك من نماذج مستندة وتوقيعات وأختام، بحيث يتم العمل بشكل نظامي ومرتب، وتظهر الإجراءات عادة في شكل لوائح وأنظمة العمل" وكلا منهما حيوية لأعضائها في حياتهم داخلها فمن خلالها يؤدون مهامهم ويتصلون فيما بينهم ويؤطرون مواقفهم واتجاهاتهم وأساليبهم في أداء أعمالهم فهذه القوانين تنظم مجالات تخصصهم الوظيفي بطريقة ثابتة ومحددة، تحديد يعكسه توزيع الأنشطة والأعمال العادية الضرورية لتسيير دقة التنظيم على أعضاء التنظيم باعتبارها واجبات رسمية، يؤديها للجميع رؤساء ومرؤوسين كل حسب المركز المهني الذي يشغله داخل المنظمة، فضلاً عن تنظيم الأعمال تحدد هذه القواعد والإجراءات شكل التفاعل بين أعضاء التنظيم ونمط السلوك المتوقع منهم في مختلف المواقف مبينة شكل وحدود العلاقات التي

الحق القانوني في التصرف وإصدار الأوامر للآخرين بعمل أو الامتناع عن العمل"، أما المسؤولية فهي "الالتزام من قبل الفرد المسؤول بالتصرف حسب قواعد أخلاقية وسلوكية معينة"، وهو يمارس في السلطات التي يمنحها له القانون، وهي تأخذ شكل عمودياً يعكسه تدرج المستويات الإدارية داخلها، مثلما يظهر ذلك الشكل رقم (01).



الشكل رقم (2): يظهر المستويات الإدارية للمنظمة

وهنا يجب ملاحظة أنه عبر المستويات التنظيمية المختلفة تنساب السلطة والمسؤولية من الأعلى إلى الأسفل وفي انسيابها تتحدد العلاقة بين الرئيس ومرؤوسيه، ووفق القواعد فإن علاقات الرئيس بمرؤوسيه هي علاقات محدودة ومحصورة بضروريات العمل الرسمية والتقنية، هي بكلمة واحدة علاقات رئيس-مرؤوس، أساسها المركز الرسمي لكل منهما وما يرتبط من مسؤوليات.

وفي ضوء ما تقدم فإن التسلسل الرئاسي يعد عنصراً ومحدداً آخر من داخل المنظمة

المعاصرة لذلك فحينما تسود فيها فإنها تؤثر على السلوك التنظيمي للعاملين خاصة فيما يتعلق بتحقيق الالتزام بالكثير من القضايا الأولية كالولاء والانتماء والمصلحة العامة والانضباط وغير ذلك من متطلبات العمل داخل التنظيم.

- عادات وأعراف المجتمع: يعتبر موضوع

المقاييس التقليدية التي تعتقد بجدارته بعض الفئات في المجتمعات العربية مثل: العادات والتقاليد والأعراف والتي تلزمهم بأنماط من السلوك المقبول اجتماعيا، هذه المعايير تتعارض مع تلك التي تحكم العمل والعاملين داخل المنظمات المختلفة، حيث تسود المعايير الموضوعية وتطبق القواعد ويتم تنمية الاتجاه الذاتي للأفراد في تطبيق تلك القواعد ولذلك فحينما تسود فيها فإنها تؤثر تأثيرا واضحا على سير هذه المنظمات وسلوك الأفراد العاملين داخلها.

- نفوذ العائلة والعشيرة: تعتبر نفوذ العائلة

والعشيرة إحدى أهم هذه الأبعاد أو القضايا الأكثر ارتباطا بسلوك الأفراد داخل المنظمة، حيث في المجتمعات العربية تسود فكرة الانتماء للعائلة والعشيرة وحيث يرتبط الناس بناء على أسس قرابية وجهوية وشخصية فإن سلوك الأفراد يبقى محكوما بتأثير ورغبات المجتمع ولا سيما في مجال الولاء والانتماء والسلوك والعلاقات، من حيث التعاملات فإنها تتم بين ومع أقارب وهذا ما يفسر الدور الكبير الذي تلعبه علاقات النسب والقرابة ومن حيث الولاء فإنه يتم التأكيد على الانسجام داخل الجماعة أكثر منه على المنافسة الفردية.

يجب أن تكون بين كل صاحب مركز وآخر وفي الوقت ذاته تضع مجموعة مراكز في شبكة من العلاقات بعضها بالبعض الآخر حيث تؤسس لمستوي من التضامن داخل النسق يمكنه من أداء¹ وظيفته كما ينبغي

9. عناصر البيئة الاجتماعية الخارجية:

- القيم الاجتماعية: وتشير القيم الاجتماعية

إلى مجموع: "المعتقدات التي يعتقد الأفراد بقيمتها ويلتزمون بها وبمضامينها" وهناك قيم اجتماعية أخرى ذات طابع محلي في أغلبها تعد إحدى أسس ومقومات العلاقات الاجتماعية التي يقيمها الناس فيما بينهم في هذه المجتمعات، ومن بين القيم الاجتماعية التي تتعلق بإشكالية بحثنا ما يلي:

- قيم العمل وأخلاقياته: يقصد بأخلاقيات

العمل: "معني وأهمية وتصور الفرد لمتطلبات العمل" فالعمل بالنسبة للفرد في المجتمع التقليدي هو "مجرد نشاط وجزء من حياته الاجتماعية اليومية التي هي أهم لذلك"، أما الدوام" فهو مفهوم فضفاض بالنسبة للفرد الذي لا يعرف الالتزام الدقيق بالوقت" أما الواجب في العمل فهو" فهو مبهم له" فإذا زاره قريب في موقع عمله أو طلب منه خدمة فهذه طلبات تعلق عن مصلحة الشركة التي يعمل فيها "هذه وغيرها من الممارسات العمالية تعكس أخلاقيات عمل محلية تقليدية وهي أخلاقيات تستند الي القيم الاجتماعية السائدة في المجتمعات العربية في بعدها المحلي وهي قيم تتعارض مع تلك السائدة داخل المنظمة

1- المرجع نفسه، ص 140-143.

الموقع المهني الذي يشغله الشخص بالنسبة لغيره من الأفراد الذين يشتركون معه في الانتماء لتنظيم واحد" هذه المراكز أو المواقع المهنية التي يشغلها الأفراد تستند إليهم على أساس قدراتهم التقنية والعلمية الملموسة والموثقة قبل باقي الاعتبارات الأخرى".

ونجد غالباً بخريطة التنظيم ملحقاً به وصف الأعمال، يهدف إلى عرض وكشف مفصل عن واجبات ومسؤوليات وسلطة كل مركز من المراكز، مما يحدد فيما بعد مكان ونشاط الشخص الذي يشغل هذا المركز"، وفي ظل الاحترام التام لمبدأ التخصص في الاداء عليهم تأدية مهامهم المكلفة منهم على أكمل وجه.

ويصاحب تقسيم العمل وتحديد أدق للتخصصات، التنسيق بين الأعمال التي تؤديها كل التخصصات مادام الكل ينشد هدفاً واحداً مشتركاً هو تحقيق المصالح العامة والمشاركة للتنظيم، حيث ينشد تقسم العمل أيضاً الي تحقيق التنسيق والتعاون فيما بينها بما يحقق الهدف المشترك، تعاون بين أعضاء التنظيم أهم ما يميزه أنه: "جزئي ونفسي وغير شخصي أساسه الإنجاز"، لا يهتم فيه الواحد بالآخر كشخص ولكن بوصفه قائم بوظيفة ويملاً دوراً فنوعيات الأشخاص ليس أمراً هاماً، المهم الانجاز الذي يتعلق بجزء من كل الشخصية"، أي تعاون جزئي كونه يقوم على عملية تتميز بتجزئتها إلى وحدات متخصصة ومحددة تكاد تقتصر أحياناً على دور جزئي بسيط - مثلما يقوم به العمال في

وعليه نخلص أن عناصر البيئة الاجتماعية لها تأثير واضح على سلوك العاملين في المنظمة، وحتى الرئيس حيث تأثر في سلوكياتهم واتجاهاتهم ودرجة تعاونهم والأسس التي تقوم عليها هذا التعاون والإشراف¹.

وبالإضافة الى هذه العناصر هناك عناصر أكثر تأثير تتمثل في: البطالة، مستوي التعليم، التغيرات السكانية، دور المرأة في المجتمع، المسؤولية الاجتماعية... إلخ

10. أثر البيئة الاجتماعية على المؤسسة وسلوك العاملين فيها.

- من حيث نمط التعاون والتضامن

بين العاملين:

يتضمن أي تنظيم صناعي على أشكال ونماذج معينة من الجماعات وكل واحدة مرتبطة بوظيفة واسم يدل على طبيعة نشاطها مثل: إدارة المستخدمين، إدارة المشتريات، إدارة الإنتاج... وغيرها، هذه الجماعات من العمال تأخذ شكل إدارات وأقسام ومصالح وغيرها ساعد على ظهورها داخل المنظمة وجود تقسيمات للأعمال التي يتطلبها النشاط الصناعي، ذلك التقسيم الذي يشير إلى "عملية توزيع المهام والواجبات التي يتطلبها العمل الصناعي إلى مجموعة من المهارات أو الأجزاء التي ينفذ كل منهما بواسطة عامل معين أو بواسطة مجموعة من العمال"، ويمثل مركز العمل ذلك

1- المرجع نفسه، ص 144-145.



الشكل (02): المستويات الرئاسية للمنظمة

المصدر: من إعداد الباحثة

هذه المستويات والتي تشكل ما يسمى "بالهيكلية الإدارية"، تقسم المنظمة رأسياً إلى جماعات تمثل وحدات أساسية فرعية تنقسم إليها البنية التنظيمية للمنظمة، مهمتها توجيه المرؤوسين والإشراف على أعمال وحداتهم التنظيمية².

- من حيث الخبرات: الخبرة عمل وأثر هي احتكاك الفرد مع الأشخاص الآخرين والأشياء الموجودة في البيئة المحيطة وتشمل أنواع العلاقات المختلفة بين الفرد وبيئته من أفعال وأقوال وأفكار وانفعالات وعلاقات اجتماعية حيث يستجيب الفرد استجابة شاملة لعناصر هذا التفاعل فالخبرة إذن مرادفة للتعلم بمعناها العام، ويلاحظ أن الموقف الخيري يحدد الاتجاه الذي تأخذه الخبرة المكتسبة.

كما تعتبر عملية تفاعل بين الفرد وبيئته أو بينه وبين ما يواجهه من مواقف أو ظروف أو

خطوات الإنتاج- ومع ذلك دور متكامل مع غيره مثلما تبرزه طريقتي العمل المنفصل والمتواصل¹.

- من حيث نمط الإشراف:

وفقاً للتقسيم الأفقي والعمودي للعمل، والذي يسمى بـ "تقسيم التسلسل الرئاسي" أو "تقسيم التدرج"، تتضمن أية منظمة مجموعة من الوظائف الرئاسية التي يمارسها أفراد معينون أو منتخبون، مكلفون بمهمة توجيه مرؤوسيهم والإشراف على أعمال وحداتهم التنظيمية" ومثل هذه الوظائف أو المراكز الرئاسية على الخريطة التنظيمية لأحد المصانع، تظهر على هيئة سلم متصل الدرجات يتجه من الأعلى إلى الأسفل أي من المدير العام للمصنع إلى رئيس العمال".

هذه الهيئة الإشرافية المشكلة من المديرين ورؤساء الأقسام والمشرفين على العمال يتمتع أعضاؤها داخل التنظيم بهوية مهنية خاصة حيث يشكلون جزءاً من البيروقراطية الصناعية حيث يكفي تحليل البناء الإداري السائد في معظم التنظيمات الصناعية الكبرى للوقوف على ذلك إذ يكشف هذا الأخير عن وجود المستويات الرئاسية التالية:

2- المرجع نفسه، ص 157، 156.

1- المرجع نفسه، ص 151، 153.

القائمة أو تقديم مشروع للانتفاع بالأحداث الجارية وتجنب السلبيات المرافقة على أساس الخبرات التي قدمت قبله¹.

- المكانة الاجتماعية:

وهي الدرجة التي يحصل عليها الفرد باعتباره عضواً في المجتمع المحلي، وعضواً في جماعة العمل داخل المصنع، لذلك نجد أن البعض يطلق على المكانة اسم الهيبة².

- ظروف العمل:

لقد أصبح الاهتمام بتوفير ظروف عمل جيدة داخل المنشأة من الأمور المسلم بها، حيث أنها لا تساعد فقط على تحسين الكفاية وزيادة الإنتاج بل أنها ترفع الروح المعنوية بين الأفراد وتقلل حوادث العمل، وتخفض تكاليف الإنتاج، وظروف العمل تشمل نواح متعددة، كمبني وتصميم المنشأة، والتنظيم الداخلي للمنشأة والاضاءة والتهوية...إلخ، كل ذلك له دور هام على فعالية الأفراد وتحمسهم أو تدمرهم وتعرضهم للإجهاد وانخفاض كفايتهم الانتاجية.

إن ظروف العمل في المنشأة ما ذكرنا متعددة وكلها من دون شك مجتمعة أو متفرقة ذات تأثير على السلوك الفردي والتنظيمي، وأهم هذه الظروف:

- 1- هشام محمد نور مجوم، سيولوجية الإدارة، دار مكتبة الهلال، بيروت، ص، 19-21.
- 2- حسان الجيلاني، "نشأة وتكوين التنظيمات غير الرسمية"، مجلة العلوم الانسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة العدد الخامس، فيفري 2004، ص6.

مشكلات أو أشخاص ليحدث انسجام بينه وبين ما يواجه وتحدث موازنة بين سلوكه ونموه، وهي تتصل بالأمور الحياتية ويمكن أن تعني الخبرة إذا لاحظنا انها تتكون وتتألف من عنصرين إثنين:

- العمل الذي يقوم به الإنسان (الأداء) مادياً أو معنوياً.

- الأثر (النتيجة) الذي يتركه العمل في هذا الإنسان.

وتبحث الإدارة في إكساب أفرادها نواهاً خاصاً من الخبرة التي تكسب صاحبها أو تعلمه كيف يتكيف للوسط المحيط تكيفاً سليماً صحيحاً يساعده على تكامل شخصيته وتجعل منه شخصاً منتجاً محباً لمجتمعه، والواقع أن الخبرة النافعة مهما كانت بسيطة فإنها تسهم في عملية توليد أفكار وتطبيقات جديدة في تقديم الحياة وحل المشكلات، ولكن الأفكار النظرية وحدها كما قلنا لا تسهم في جلاء الحقائق ولا كشف القوانين والنظريات وإنما تتحول إلى مجرد كلام منسق يجعل التفكير معه مستحيلاً وغير ضروري.

التفكير هو السمة الأولى للخبرة لأنه إدراك للعلاقات بين العمل الذي نقوم به أي العنصر الأول للخبرة وسمة التفكير الصحيح أن يكون تفكيراً مستمراً وفي تساؤل دائماً هما يجب القيام به من أعمال وما سينتج عن هذه الأعمال من آثار دور الفكر خلال ذلك هو المساعدة في الوصول إلى حل للمشكلات

وتقديرها عن طريق المعايير الثقافية بحيث تؤثر تأثيراً كبيراً على نوعية الإنتاج في المشروع الاستثماري ومواصفاته وثمة ضرورة لدراسة البيئة الاجتماعية بمعناها المتقدم إذ قد تحتوي بين طياتها قيوداً أو موانع أو تهديداً تحول دون تنفيذ المشروع أو تحد من إمكانية نجاحه.

وتسهم وسائل الإعلام المرئية والمسموعة والمقروءة، نسبة الأمية هيكل الاستهلاك، مستوى المعيشة، مستويات التعليم، وتوافر مشروعات البنية الأساسية كخدمات النقل وغيرها في تشكيل البيئة الاجتماعية والثقافية².

وتتعلق القوي الاجتماعية بالقيم والعادات والتقاليد والخصائص السكانية، المكانية، والضاربة السائدة في البيئة المحلية والعالمية، والتغير في القوي الاجتماعية قد يكون ايجابياً أي بخلق فرصة لبعض المؤسسات أو سلبياً للآخر فالتغيير في ثقافة العميل يحدد الطريقة التي يفكر بها وأسلوب إنفاقه لأمواله في السوق كما تحدد أسلوب الاتصال به وأسلوب إنفاقه بالسلعة أو الخدمة. وهذه بعض القوي الاجتماعية التي تؤثر على البيئة الكلية

- عدد المواليد، عدد الوفيات، عدد النساء العاملات، توزيع السكان (السن والجنس).

- أهمية الصحة والنظافة، أهمية الجودة، عادات الشراء.

- مباني وتصميم المنشأة، التنظيم الداخلي، الإضاءة، الجو والتهوية، الرطوبة، توفر المساحة داخل المباني، توفر الهياكل الخاصة بالراحة الكراسي والمقاعد وملاءمتها مع العمل.
- وفرة المياه النقية، الضوضاء والأصوات، تثبيت الضغط الجوي وتنقية الأجواء من التدخين، توفر الوسائل الترفيهية وقاعات الطعام.

وعليه فإن التطورات انعكست على ظروف العمل داخل المنشأة ووضعت أمام المدير تحديات جديدة عليه أن يواجهها بكل دقة وبكل دراسة واعية موقع المنشأة واختياره وتصميم المنشأة واعتماده وتنظيم المنشأة وقبوله، وبيئة المنشأة ومجتمعها ومناخها ومحيطها... إلخ، أصبحت من الأمور التي نجدها دائماً على جدول أعمال المدير وذلك لما لها من أهمية كبيرة على فعالية الأفراد ونشاطهم وإنتاجيتهم وكفائيتهم ومقدرتهم.

إن الأفراد هم ثروتنا الحقيقية، فتهيئة ظروف عمل داخلية جيدة لهم تعني استمرارنا في عملنا، وتعني نجاحنا في تحقيق أهدافنا وتعني نجاحنا في تحقيق أهدافنا وتعني أخيراً إننا نستطيع أن نواجه المستقبل بكل تحدياته بنفوس مطمئنة وروح عالية وبقدرة بشرية مزودة بالخبرة والعلم¹.

وفي الأخير يمكن القول أن البيئة الاجتماعية نسق اجتماعي سائد، ويشكل مجموعة السلوكيات والعادات والتقاليد والقيم الاجتماعية السائدة بين أفراد المجتمع والتي يمكن قياسها

2- أوسرر منور، بن حاج جيلاني مغوارة فتيحة، مرجع سابق،

7. خليل أحمد خليل، المفاهيم الأساسية في علم الاجتماع، دار الحدائق، ط1، بيروت، لبنان، 1984،
8. رايح خوني، رقية حساني، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومشكلات تمويلها، ط1، ايتراك للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر الجديدة، 2008.
9. سامي زعباط، عبد الحميد مرغيت، "آليات حماية البيئة ودورها في تحقيق التنمية المستدامة في الجزائر"، مداخلة مقدمة في إطار فعالية الملتقى الدولي الاول حول "علاقة البيئة بالتنمية" الواقع والتحديات بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد الصديق بن يحي، جيجل، الجزائر، 28-29، أبريل 2015.
10. سلطان محمد رشدي، "التسيير الاستراتيجي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر، حالة الصناعة الصغيرة والمتوسطة لولاية بسكرة" - مذكرة ماجستير في العلوم التجارية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2006.
11. سوزان احمد أبو رية، الانسان والبيئة والمجتمع، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 1999.
12. الشيخ الداوي، "تحليل الأسس النظرية للأداء"، مجلة الباحث، العدد 07، 2009، 2010، جامعة الجزائر.
13. طلعت ابراهيم لطفي، مدخل في علم اجتماع التنظيم، مكتبة غريبة، مصر، 1993.
14. طلعت السروجي وآخرون، السكان والبيئة (نظرية اجتماعية قليلة)، القاهرة، 2002.
15. عبد الله بن عبد الغني طجم، طلق بن عوض الله السواط، السلوك التنظيمي - المفاهيم النظرية والتطبيقات، دار الحافظ، ط4، المملكة العربية السعودية، جدة، 2003.
16. عدنان رقية، "المرأة المقاوله وتحديات النسق الاجتماعي، دراسة ميدانية لعينة من النساء المقاولات"، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، تحت اشراف د. بومخلف، جامعة الجزائر كلية العلوم الانسانية والاجتماعية قسم علم الاجتماع 2007-2008.

- معدل الزواج، معدل الطلاق، الرغبة في التعليم، مستوي الثقافة والتعليم، القيم الدينية.

كل هذه التغيرات في البيئة الاجتماعية بالنسبة لبعض المشروعات الصغيرة والمتوسطة، يعني الانفتاح وولادة ميول اجتماعي جديد، بدأ من العناصر الاجتماعية والثقافية للعاملين التي تم تشبعها من مجتمعهم المحلي، وينقلونها إلى محل عملهم كجزء من هويتهم الاجتماعية باعتباره كائن اجتماعي قادر علي التكيف.

قائمة المراجع:

1. أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية: انجليزي، عربي، 2003.
2. أحمد زكي بدوي، مصطلحات العلوم الادارية انجليزي، فرنسي، عربي، دتر الكتاب اللبناني، بيروت لبنان، 1994.
3. اسماعيل اللبي، مذكرة ماجستير كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2013.
4. أوسرير منور، بن حاج جيلاني مغواره فتيحة، "دراسة جدوي البيئية للمشاريع الاستثمارية"، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد السابع، المركز الجامعي خميس مليانة، الجزائر.
5. حسان الجيلاني، "نشأة وتكوين التنظيمات غير الرسمية"، مجلة العلوم الانسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة العدد الخامس، فيفري 2004.
6. حمزة فيشوش، "المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كاستراتيجية لمواجهة العولمة في ظل اقتصاد المشاركة"، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، قسم العلوم التجارية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2008.

17. العقبي الأزهر، "القيم الاجتماعية والثقافية المحلية وأثرها على سلوك التنظيمي للعاملين"، دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل بسكرة، تحت إشراف: سفاري ميلود، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، تخصص علم الاجتماع التتمية، جامعة الإخوة منتوري - قسنطينة-الجزائر، 2009/2008.
18. عيسى حيرش، الإدارة الاستراتيجية الحديثة، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2012.
19. كمال التابعي، على المكاوي، المدخل الي علم الاجتماع العام، كلية الآداب، جامعة القاهرة، دار النشر الالكترونية.
20. محمد الجوهري، مقدمة في علم الاجتماع الصناعي، دار الكتب الجامعية، مصر، 1975.
21. مسفر بن حسن القحطاني، "أثر البيئة الاجتماعية على الدعوة"، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في الدعوة والاحتساب، جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية، كلية الدعوة والاعلام، قسم الدعوة والاحتساب، 1425، 1426 هجري.
22. المنظمة العربية للمرأة، النوع وعلم الاجتماع العمل والمؤسسة، القاهرة، مصر الجديدة.
23. نبيل جواد، إدارة وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة **GESTION DES PME** ، مجد المؤسسة الجامعية، ط1، بيروت، لبنان، 2007.
24. نظيمة احمد سرحان، مناهج الخدمة الاجتماعية لحماية البيئة من التلوث، دار الفكر العربي، القاهرة، ط1.
25. هشام محمد نور جمجوم، سوسيولوجية الإدارة، دار مكتبة الهلال، بيروت.