

المقاربة المؤسساتية (التقليدية والحديثة)

مفهوم المقاربة المؤسساتية:

ظهر المقترّب المؤسسي كرد فعل على المقترّب التاريخي و القانوني حيث أدرك العديد من علماء السياسية أن الظاهرة السياسية هي أكثر من مجرد الأبعاد القانونية و الدستورية، ومن تمّ حدث تحول في بؤرة التركيز و أصبح الإهتمام منصبا على دراسة الحقائق السياسية، كما تركّز الدراسات في هذا الإقتراب على المؤسسة كوحدة للتحليل. وقد مرّ هذا المقترّب بمرحلتين، تقليدية وحديثة.

أولاً: المرحلة التقليدية

حيث كان الإهتمام فيها منصبا على الدولة و مؤسساتها التشريعية، التنفيذية، القضائية" و كانت الدراسة فيها تطبع بالطابع الشكلي الذي يهتم بالمؤسسات الرسمية و تغلب فيه النظرة "الوصفية، التاريخية و الدستورية" و يتجاهل السلوك السياسي و السياق "الاقتصادي والاجتماعي و الأيديولوجي" الذي تتحرك فيه المؤسسات كما يتجاهل الفاعلين غير الرسميين "كالطبقات الاجتماعية و القوة السياسية"، و ظلت هذه المرحلة حتى بروز الحركة السلوكية.

ثانياً: المرحلة الحديثة

انبعثت فيها المؤسسة الحديثة و لئن ظهرت بعض بذورها أواخر الستينات على يد العالم السياسي الأمريكي "صموئيل هنتجتون" و ذلك في كتابه الشهير "النظام السياسي في المجتمعات المتغيرة" إلا أن عودة المؤسسة الحديثة برزت بشكل جلي في الثمانينيات. كما يقوم هذا المقترّب على جملة من الوظائف من خلال إجراء مقارنة بين المؤسسات من حيث التشابه و الاختلاف سواء داخل دولة أو بين الدول من خلال التركيز على المحاكاة التالية:

- كيفية تكوين المؤسسة: هل تأسست بقدر تحقيق غرض عام أو من أجل تحقيق مكاسب خاصة.
- الهدف من وجود المؤسسة.
- مراحل تطور المؤسسة: هل التغيير الذي لحق المؤسسة كان بفعل نضجها و تطورها الطبيعي أو بسبب ثورة أو بفعل عوامل اقتصادية و ثقافية و اجتماعية.
- الوسائل التي من خلالها تستطيع المؤسسة أن تحافظ على بقائها.

- الطريقة التي يتم بها تجنيد الأفراد في المؤسسة .
- البناء الداخلي و الهيكل الخارجي للمؤسسة .
- علاقة المؤسسة بالمؤسسات الأخرى.
- المدى الزمني الذي تستطيع أن تمارس فيه المؤسسة عملها .
- اختصاصات المؤسسة حسب ما ينص عليه الدستور و القوانين.

معايير قياس المؤسسات (معايير المأسسة):

يقصد بالمؤسسية السياسية إقامة فاعلة و قادرة على اكتساب قدر يعتمد به من القيمة والاستقرار، و بالتالي اكتساب شرعية ذاتية يمثل ذلك جوهر عملية بناء الدولة في الرأي كثير من علماء السياسة، و لقياس مستوى المؤسسية طرح "هينجتون" عالم الساسة الأمريكي أربعة معايير هي:

أولاً: التكيف

بمعنى مقدرة المؤسسة على مواجهة التغيرات البيئية سواء كانت داخلية أو خارجية، ويتمثل التكيف في تغير الأشخاص أو الوظائف، و تقاس هذه القدرة باستخدام المؤشرات التالية:

1. العمر الزمني : فكلما كان عمر المؤسسة طويلا كانت أقدر على التكيف و العكس صحيح فالمؤسسة الأكثر رسوخا في القدم هي الأكثر تأثيرا في تعزيز كل من أداء الدولة و استقرارها.
2. العمر الجيلي: و يتعلق بالتغيرات في القيادة العليا للمؤسسة، و مدى تعبيرها عن التغير الجيلي، أي هل انتقلت القيادة سلميا من جيل إلى جيل؟. فالمؤسسة التي يتم فيها الانتقال و فقا لقواعد مقررة، و بشكل هادي و سلمي هي أقدر على التكيف من المؤسسة التي تتم فيها عملية الانتقال للقيادة بصورة عنيفة.
3. التغير الوظيفي: المؤسسة التي تغير من و وظائفها أكثر قدرة على التكيف من التي تعجز عن ذلك.

ثانيا : التعقيد

بمعنى أن يكون للمؤسسة أكثر من وظيفة، أن تضم مجموعة من الوحدات المتخصصة و تقوم بمجموعة من الوظائف لضمان الاستمرار للمؤسسة، و لقياس درجة التعقيد يستخدم "هينجتون" المؤشرين التاليين:

1. درجة تعدد و حدات المؤسسة و تنوعها.

2. درجة تعدد الوظائف و تنوعها.

ثالثا: الإستقلالية

و تشير إلى مدى ذاتية أو حرية المؤسسة في العمل و هو ما يقاس عن طريق:

1. الميزانية: هل للمؤسسة ميزانية مستقلة؟ و هل لها حرية التصرف في ميزانيتها .

2. شغل المناصب: إلى أي حد تتمتع المؤسسة باستقلال في تجنيد أعضائها.

رابعا: التماسك

بمعنى درجة الرضا أو الاتفاق بين الأعضاء داخل المؤسسة و يقاس باستخدام المؤشرات

التالية:

1. مدى انتماء الأعضاء للمؤسسة.

2. مدى وجود أجنحة داخل المؤسسة خاصة في مناسبات التغيير القيادي.

3. مدى و جود خلاقات داخل المؤسسة بوجه عام، و ما إذا كانت تتعلق بمبادئ وأهداف

المؤسسة أم بأمور هامشية.