



جامعة الملك فيصل
كلية الآداب
علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية

علم اجتماع التنظيم والتخطيط

الدكتور / حسام صالح

محمد الشلاحي

1435هـ

المحاضرة الأولى

التعريف بعلم اجتماع التنظيم

العناصر الأساسية :

- نشأة علم اجتماع التنظيم
- مفهوم علم اجتماع التنظيم
- تعريف علم اجتماع التنظيم وأهم موضوعات الدراسة فيه
- علاقة علم اجتماع التنظيم ببعض ميادين علم الاجتماع والعلوم الأخرى

نشأة علم اجتماع التنظيم

- ارتبط علم اجتماع التنظيم في نشأته ارتباطا وثيقا بعلم الاجتماع الصناعي .
- ففي عام 1944 استكمل « إلتون مايو » وزملاؤه دراساتهم التي قاموا بإجرائها في عدة تنظيمات صناعية وهي :
- مصنع النسيج بفيلا دلفيا
- مصانع الطائرات في كاليفورنيا
- مصانع «هاوثورن» لإنتاج التليفونات بشيكاغو
- وبعد استكمال هذه الدراسات سأل في الذكر ، بدأ العلماء في تطبيق نتائج دراستهم داخل تنظيمات العمل المختلفة . وقد اتسعت مجالات البحوث لتشمل دراسة المجالات التجارية، والمستشفيات، والنقابات، والمصالح الحكومية، والمكاتب العامة ، والمناجم ، وغيرها من تنظيمات العمل المختلفة .
- وقد ترتب على تراكم قدر كبير من المعلومات عن التنظيمات المختلفة ظهور علم اجتماع التنظيم .

- وقد تزايد اهتمام علماء الاجتماع بدراسة التنظيم بعد اتساع نطاق النمو التنظيمي في العصر الحديث ، والذي يمكن أن يطلق عليه «عصر التنظيمات» ، وبعد أن أصبح للتنظيم دور واضح في الحياة الاجتماعية ، وبعد أن أصبحت التنظيمات تحيط بالإنسان منذ مولده حتى انتهاء حياته .

أهم العوامل التي أدت إلى ظهور علم اجتماع التنظيم

- تراكم قدر كبير من المعلومات عن تنظيمات العمل المختلفة .
- اتساع نطاق النمو التنظيمي .
- فاعلية الدور الذى يؤديه التنظيم في الحياة الاجتماعية .
- التغيرات التي تحدث داخل التنظيمات وما يترتب عليها من مشكلات تنظيمية .

مفهوم التنظيم

هناك تعريفات متعددة لفهوم التنظيم :

يعرف « أميتاى إتزيونى » التنظيم بأنه « وحدة اجتماعية يتم انشاؤها من أجل تحقيق هدف معين » .

ويذكر «نيومان» أن التنظيم « عملية تشمل تقسيم وتجميع العمل الواجب تنفيذه في وظائف مفردة ثم تحديد العلاقات المقررة بين الأفراد الذين يشغلون هذه الوظائف » .

وينظر « دركر » إلى التنظيم على أنه « عملية تحليل النشاط ، وتحليل القرارات ، وتحليل العلاقات ، من أجل تصنيف العمل وتقسيمه إلى أنشطة يمكن إدارتها » .

ويرى « بارنار » أن التنظيم هو «نظام للتعاون ، يظهر في الوجود عندما يكون هناك أشخاص قادرون على الاتصال ببعضهم البعض وراغبون في المساهمة بالعمل ، لتحقيق أهداف مشتركة»

وقد تختلف مسميات التنظيم ، لكن جوهرها واحد لا يتغير ، فقد يستخدم البعض مصطلح «البيرورقراطية» للإشارة إلى المعنى الذى يقصد بمصطلح التنظيم ، وقد يميل البعض الآخر إلى استخدام مصطلحات محددة مثل «المؤسسة» أو «المنظمة» أو «الهيئة» للإشارة إلى التنظيم أيضا .

ونجد أن أهم ما يميز التنظيمات اعتمادها على :

- التقسيم الدقيق للعمل
- القوة
- تحديد مسؤوليات الاتصال
- وجود مركز أو أكثر للقوة يتولى توجيه التنظيم نحو تحقيق أهدافه
- ضمان الحركة داخل بناء التنظيم ، من خلال تغيير مراكز الأعضاء ، وانضمام أعضاء جدد تتوافر فيهم الخبرة الفنية .

تعريف علم اجتماع التنظيم وأهم موضوعات الدراسة فيه

- تعريف علم اجتماع التنظيم :

علم اجتماع التنظيم هو أحد فروع علم الاجتماع ، وهو فرع حديث نسبيا ، وقد ظهرت الحاجة إليه بعد اتساع نطاق النمو التنظيمي في العصر الحديث ، وظهور العديد من المشكلات الناجمة عن التغيرات التي حدثت داخل التنظيمات في المجتمع .

وهناك تعريفات متعددة لعلم اجتماع التنظيم ، حيث يمكن تعريفه بأنه « دراسة العلاقات الاجتماعية داخل المصنع والمنظمات إلى جانب دراسة التأثير المتبادل بينهما وبين المجتمع المحلي » .

ويعرف «ميتشل» علم اجتماع التنظيم بأنه « تحليل للنظم الصناعية والتنظيمات ، ولللاقات فيما بينها وكذلك للعلاقات بين الظواهر الصناعية والنظم في المجتمع الأكبر » .

ويذكر «جيسبرت» أن علم اجتماع التنظيم هو « العلم الذي يدرس العوامل الاجتماعية والتفاعلية ، ويهتم بالعلاقات الإنسانية والصناعية ، وبالتنظيم الرسمي وغير الرسمي داخل المنظمات الموجودة بالمجتمع » .

ويمكن تعريف علم اجتماع التنظيم بأنه «الدراسة العلمية لمختلف أشكال التنظيم الاجتماعي من مؤسسات وتنظيمات واتحادات في ضوء الياته التي تعزز وحدته وتماسكه ، وفي ضوء القيم الأخلاقية والمعايير الاجتماعية الضابطة لهذه الآليات في المجتمع والتي من شأنها تحديد أشكال التفاعل بين مكونات التنظيم وعلاقته مع المجتمع المحيط» .

- أهم موضوعات الدراسة في علم اجتماع التنظيم

- 1- دراسة وتقييم الأداء المؤسسي
- 2- تحليل أنماط القيادة في التنظيم
- 3- التحليل الاجتماعي لوسائل الاتصال وقنواته في التنظيم
- 4- دراسة عملية اتخاذ القرارات وتأثيرها على التنظيم
- 5- الاهتمام بدراسة وتحليل مشكلات التنظيم
- 6- دراسة وتحليل السلوك التنظيمي وأداء العاملين

علاقة علم اجتماع التنظيم ببعض ميادين علم الاجتماع والعلوم الأخرى

أولاً : علم اجتماع التنظيم وميادين علم الاجتماع

- علم اجتماع التنظيم وعلم الاجتماع العام

يرتبط علم اجتماع التنظيم ارتباطاً وثيقاً بعلم الاجتماع العام ، حيث يستمد منه الأصول النظرية ، والأسس المنهجية ، في الوقت الذي يستفيد فيه علم الاجتماع من نتائج البحوث والدراسات التي يتوصل إليها علم اجتماع التنظيم ، ويستفيد من ذلك في تطوير النظرية الاجتماعية وتدعيم قدرتها على فهم الواقع الاجتماعي الذي نعيش فيه .

- علم اجتماع التنظيم وعلم الاجتماع الصناعي

هناك تداخل شديد بين علم اجتماع التنظيم وعلم الاجتماع الصناعي ، حيث يهتم علماء الاجتماع الصناعي بدراسة الأبنية الداخلية لتنظيمات العمل والعمليات الاجتماعية التي تحدث في هذه الأبنية ، بينما يهتم علماء اجتماع التنظيم بإجراء الدراسات المقارنة للتنظيمات الرسمية ، وذلك بهدف التعرف على مدى التشابه أو الاختلاف بين مختلف أنماط تنظيمات العمل .

- علم اجتماع التنظيم وعلم الاجتماع المهني

يرتبط علم الاجتماع المهني بدراسات علم اجتماع التنظيم ، حيث تتجسد تنظيمات العمل في شكل التنظيمات البيروقراطية التي أصبحت من أهم موضوعات الدراسة في علم اجتماع التنظيم

ويركز عالم الاجتماع المهني على الأدوار المهنية داخل التنظيمات الاجتماعية كوحدات ترتبط بالنظام الاجتماعي العام ، بينما يهتم عالم اجتماع التنظيم بالأسلوب الذي تترابط به المهن بهدف وضع إطار الهيكل التنظيمي للبناء الاجتماعي

ثانيا : علم اجتماع التنظيم والعلوم الأخرى

- علم اجتماع التنظيم وعلم الاقتصاد

يهتم كل من علماء الاقتصاد والاجتماع في مجال التنظيمات ، بمجموعة من الموضوعات مثل الإنتاجية ، تنظيم العمل ، والتسويق والموارد البشرية ، وإدارة الأفراد وغيرها ورغم هذا الاشتراك في الاهتمام بموضوعات واحدة ، نجد أن كل منهم يتناول تلك الموضوعات بطريقة مختلفة

ففي حين يتجه علماء اجتماع التنظيم إلى تفسير الظواهر المرتبطة بقضايا الإنتاج ، والتسويق ، والعلاقات القائمة بين الأفراد ، يلجأ الباحثون في العلوم الاقتصادية إلى تفسير المشكلات بالعودة إلى مجموعة من القوانين ذات الطابع الاقتصادي ، والتي تقوم على العرض والطلب، أو بين الأجر والإنتاج ، أو بين الكفاءة والأداء وغيرها

- علم اجتماع التنظيم وعلم النفس الاجتماعي

يشترك علم اجتماع التنظيم مع علم النفس الاجتماعي في الكثير من القضايا والموضوعات ، فمشكلات الإدارة ، والقيادة ، والرأى العام ، ومستويات الأداء تستحوذ على اهتمام الباحثين والمفكرين في كلا الميدانين .

- علم اجتماع التنظيم والخدمة الاجتماعية

يشترك علم اجتماع التنظيم مع الخدمة الاجتماعية في عدد كبير من الموضوعات ، وخاصة المتصلة منها بالخدمات المقدمة للعاملين ، حيث يركز الباحث الاجتماعي في مجال الخدمة الاجتماعية على توفير الحاجات الأساسية للعاملين من مسكن ، وظروف عمل مناسبة ، وأجور مرتفعه وغيرها ، بينما يركز عالم اجتماع التنظيم على البعد التفسيري للمشكلات ، فيربط بين إنتاجية العمل مثلا ومشكلات السكن ، أو مستوى الصحة وغيرها

المحاضرة الثانية

تابع التعريف بعلم اجتماع التنظيم

العناصر الأساسية :

- تنميط التنظيمات
- مستويات التحليل في التنظيم
- طرق البحث في دراسة التنظيم

تنميط التنظيمات :

يقصد بالتنميط ، التصنيف وفقا لمعيار أو مجموعة من المعايير وقد يستخدم هذا التصنيف في تصنيف :

- العناصر الثقافية
- الجماعات الإنسانية
- المجتمعات المحلية

ترجع أهمية تنميط التنظيمات إلى أنها :

تساعد على تحليل التنظيم وتوجيه الدراسة المقارنة للتنظيمات

هذه الدراسة المقارنة تساعد على

- التعرف على أوجه التماثل أو الاختلاف بين التنظيمات
- التعرف على العوامل المؤدية إلى هذا التماثل أو الاختلاف

هناك أربعة أنواع من التنميطات هي :

أ – تنميط التنظيمات على أساس علاقات الامتثال ويتضمن ثلاثة أنماط هي :

1- التنظيمات القهرية أو الملزمة وهي تلك التنظيمات التي تفرض العضوية فيها على الأفراد بالقوة ، ومن أمثلة هذه التنظيمات السجون والمستشفيات العقلية

2- التنظيمات النفعية وهى تلك التنظيمات التي يتم إنشاؤها من أجل تحقيق هدف وفوائد عملية ، ومن أمثلتها التنظيمات الصناعية والتجارية ، والجامعات

3- التنظيمات الاختيارية وهى تلك التنظيمات التي يلتحق بها الأفراد باختيارهم ويتركونها بإرادتهم الحرة ، ومن أمثلة هذه التنظيمات النوادي ، ودور العبادة

- ونلاحظ أن التنظيمات النفعية تقع في مركز متوسط بين التنظيمات القهرية والتنظيمات الاختيارية ، وذلك نظرا لأن العضوية في هذه التنظيمات لا تعتبر اجبارية تماما ، كما لا تعتبر اختيارية تماما .

- إن هذه الأنماط الثلاثة من التنظيمات لا توجد دائما مستقلة عن بعضها البعض . فقد يجمع تنظيم معين بين أكثر من نمط من الأنماط التنظيمية السابقة .

ب- تنميط التنظيمات على أساس المستفيد الأول من الأنشطة التنظيمية ويتضمن أربعة أنماط هي :

1- تنظيمات المنفعة المتبادلة وفيه يكون المستفيد الأول من أنشطة التنظيم هم الأعضاء ، ومن أمثلة هذه التنظيمات : **الاتحادات ، والنوادي ، والتنظيمات الدينية** . ونجد أن المشكلة الأساسية التي تواجه هذه التنظيمات هي مشكلة ضبط سلوك الأعضاء داخل هذه التنظيمات ، التي تعتبر العضوية فيها اختيارية

2- تنظيمات العمل وفيها يكون المستفيد الأول هم **الملاك** ، ومن أمثلة هذه التنظيمات ، **المصانع ، والبنوك ، وشركات التأمين** . ونجد أن أهم المشكلات التي تواجه مثل هذه التنظيمات تتمثل في كيفية تحقيق الأرباح عن طريق الحصول على أكبر عائد ممكن بأقل تكلفة ممكنة .

3- تنظيمات الخدمة وفيها يكون المستفيد الأول هم **العملاء** ، ومن أمثلتها ، **المستشفيات ، ومؤسسات الرعاية الاجتماعية ، والمدارس** . ومن المشكلات التي تواجه هذه التنظيمات مشكلة رفع الكفاءة المهنية للعاملين حتى يمكنهم الارتقاء بمستوى الرعاية التي تقدم للعملاء .

4- تنظيمات المصلحة العامة وفيها يكون المستفيد الأول من أنشطة التنظيم هو **الجمهور العام** ، ومن أمثلتها **التنظيمات العسكرية ، وتنظيمات الشرطة والإطفاء** .

ونجد أن مثل هذه التنظيمات تعمل تحت رقابة الجمهور ، لذلك يجب أن تعمل على رفع كفاءتها حتى يمكن أشباع احتياجات الجمهور .

ج- تنميط التنظيمات على أساس التكنولوجيا وتتضمن ثلاثة أنماط هي

1- التنظيمات الصناعية التي تستخدم التكنولوجيا البسيطة

وفيها يتم الإنتاج بالوحدة ، ويكون قليلا من حيث الكمية

2- التنظيمات التي تستخدم عمليات الإنتاج الكبير

تعتمد هذه التنظيمات على خطوط التجميع لإنتاج كميات ضخمة من الوحدات الإنتاجية، مثل التليفزيون والسيارات .

3- التنظيمات الصناعية التي تستخدم العمليات الإنتاجية بالغة التعقيد

وفى هذه التنظيمات تكون العمليات الإنتاجية مستمرة ، مثل التنظيمات التي تعمل في صناعة تكرير البترول .

د- تنميط التنظيمات على أساس وظائفها وتتضمن أربعة أنماط هي :

1- التنظيمات التي تهدف إلى تحقيق التكيف : مثل تنظيمات العمل

2-التنظيمات التي تهدف إلى تحقيق الهدف: مثل التنظيمات العسكرية

3-التنظيمات التي تهدف إلى التكامل : مثل المستشفيات

4- التنظيمات التي تهدف إلى ضبط أو حفظ التوتر : ومن أمثلتها التنظيمات الدينية التي تهدف إلى المحافظة على أنماط القيم الأساسية

مستويات التحليل في دراسة التنظيم :

- يقوم علماء الاجتماع بتحليل الحياة الاجتماعية على ثلاث مستويات هي :

المستوى الأول : يتم على مستوى تحليل العلاقات الشخصية ، حيث يتم تحليل العلاقات الاجتماعية بين شخصين أو أكثر ، مثل تحليل العلاقة بين الأستاذ والطالب .

المستوى الثانى : يتم على مستوى الجماعة ، مثل تحليل العلاقة بين أعضاء جماعة الأصدقاء ، أو تحليل العلاقات بين الإدارة والعمل .

المستوى الثالث : يتم على المستوى المجتمعى ، حيث يتم تحليل المجتمع ككل .

- وعادة يتم التحليل التنظيمي على مستويين :

الأول : مستوى تحليل الوحدات الصغرى (ميكرو) : وفى هذا المستوى يتم تحليل العلاقات بين أعضاء جماعات العمل داخل التنظيم ، ودراسة السلوك التنظيمي .

الثانى : مستوى تحليل الوحدات الكبرى (ماكرو) : وفى هذا المستوى تتم دراسة التنظيم ككل ، أو دراسة العلاقات بين التنظيمات المختلفة ، أو دراسة العلاقة بين التنظيم والمجتمع .

- هناك أربعة مستويات للتحليل في دراسة التنظيم هي :

أ- دراسة العلاقة بين التنظيم والمجتمع المحلى بوجه عام ، أي تحليل العلاقة بين التنظيم والبيئة المحيطة به .

ب- دراسة النسق الاجتماعى الذى يميز التنظيم ككل ، وقد تتطلب هذه الدراسة التعرف على اشكال التنظيم الرسمي وغير الرسمي ، والتفاعل بينهما .

ج- دراسة نمط العلاقات الشخصية بين الأفراد داخل مختلف الجماعات الموجودة داخل التنظيم .

د- دراسة الأفراد بوصفهم أعضاء التنظيم الذين يمارسون الأدوار المحددة ويشغلون المراكز المختلفة .

طرق البحث في علم اجتماع التنظيم :

1- طريقة دراسة الحالة : تستخدم هذه الطريقة للتعرف على أوجه القصور الوظيفي في أي نشاط من نشاطات المؤسسة أو في أي عنصر من عناصرها حيث يتم التمييز في إطار المؤسسة بين الأقسام والفروع وفقا لمهام تقسيم العمل وتوزيع الوظائف للتعرف على أي عقبات مهنية .

2- طريقة المسح الاجتماعى : تستخدم هذه الطريقة للتعرف على كمية الإنتاج الذى تحققه مجموعة كبيرة من المؤسسات الاجتماعية ، كما يمكن أن تستخدم للتعرف على واقع العمال مثلا في قطاع صناعى معين ، للكشف عن عوامل التهرب من العمل أو اللامبالاة .

3- طريقة المقارنة : تقتضى ضرورات البحث الاجتماعى في مجال التنظيم التعرف على مواطن القوة والضعف في المؤسسات المختلفة، أو الأنشطة الاقتصادية المتعددة . فقد يرغب الباحث في معرفة الفعالية الاقتصادية التي يؤديها قطاع الزراعة مثلا بالمقارنة مع الفعالية الاقتصادية التي يؤديها قطاع الصناعة ، وفى هذه الحالة يعتمد على الطريقة المقارنة .

4- **الطريقة التجريبية :** تتضح أهمية هذه الطريقة في الأعمال التي تكتسب طابعا علميا بالدرجة الأولى ، فعندما يرغب الباحث بالتعرف على فعالية طريقة جديدة من طرق الإنتاج يستطيع أن يطبق هذه الطريقة في إطار مؤسسة إنتاجية معينة ، يقرر بعد ذلك صلاحية هذه الطريقة لأن تكون شاملة لفروع النشاطات الأخرى .

المحاضرة الثالثة

التنظيمات البيروقراطية

العناصر الأساسية

- مفهوم البيروقراطية
- النموذج المثالي للتنظيم البيروقراطي
- الجانب الرسمي للتنظيم البيروقراطي
- الجانب غير الرسمي للتنظيم البيروقراطي

مفهوم البيروقراطية

- يشير معنى مصطلح البيروقراطية إلى **سلطة المكتب** أو (الإدارة عن طريق الموظفين) ، ولكنها في الاستخدام الشائع تنطوي على بعض المعاني السلبية .
- ويرجع انتشار مصطلح البيروقراطية في العلوم الاجتماعية إلى التعريف الذي قدمه العالم الألماني « **ماكس فيبر** » لهذا المفهوم ، والذي لم يشر فيه إلى أي مضامين سلبية ، وإنما كان يقصد به الإشارة إلى نموذج مثالي للتنظيم البيروقراطي له خصائص محددة
- ويطلق اسم **البيروقراطية** على البناء الذي يوجه وينسق ويضبط مجهودات كثير من الأفراد الذين يؤدون أعمالا كثيرة ومتنوعة .
- وتعد البيروقراطية أحد **أنماط التنظيم** التي يتزايد انتشارها في المجتمع الحديث وخاصة في المجتمعات الصناعية .
- ونجد أن كثيرا من الناس يميلون إلى استخدام كلمة **البيروقراطية** للإشارة إلى **التنظيمات الحكومية فقط** ، أو إلى **الروتين** أو **التعقيدات المكتبية** .

النموذج المثالي للتنظيم البيروقراطي

- وضع « ماكس فيبر » ما يسمى بالنموذج المثالي للتنظيم البيروقراطي وهو عبارة عن بناء عقلي يتم تكوينه على أساس ملاحظة عدة سمات أو خصائص معينة في الواقع .

خصائص البيروقراطية

حدد «ماكس فيبر» خصائص جوهرية على النحو التالي :

- 1- تقسم وتوزع نشاطات التنظيم على الأوضاع المختلفة فيه في ضوء القواعد أو القوانين أو التنظيمات الإدارية بحيث يكون لكل موظف مجال محدد من الاختصاصات الرسمية تمثل الواجب الرسمي له .
- 2- لابد من وجود قانون ينظم إصدار الأوامر إلى الموظفين كي يقوموا بواجباتهم الرسمية ، وبحيث ينظم العمل بصورة عامة .
- 3- تقوم السلطة العليا بتعيين الأفراد الذين تتوافر لديهم المؤهلات والخبرة المناسبة عن طريق إجراء اختبارات خاصة ، ويستثنى من ذلك كبار الموظفين الذين تم انتخابهم للتعبير عن إرادة الناخبين .
- 4- لكل وضع أو وظيفة سلطة محددة ، ولكنها تختلف عن بعضها البعض من حيث مالها من سلطات ، وتترتب هذه الوظائف في شكل هرمي ، فكل موظف يشغل وضعا إشرافيا يمارس سلطة على الموظفين الذين يرأسهم ، وهو بالتالي مسئول أمام رئيسه عن قراراته وأفعاله .
- 5- تفصل البيروقراطية بين الملكية والإدارة ، وتفصل النشاط الرسمي للموظف عن حياته الخاصة ، كما تفصل الأموال والأدوات العامة عن الممتلكات الخاصة للموظف .
- 6- تتطلب البيروقراطية تدريباً متخصصاً . وينطبق هذا الأمر على المديرين التنفيذيين والموظفين .
- 7- يتطلب أداء النشاط الرسمي قدرة الموظف الكاملة على أداء العمل ، بغض النظر عن الوقت المحدد له .
- 8- يجب على الموظف ألا يستغل وظيفته أو يتبادل الخدمات مع زملائه من الموظفين ، لأن معنى أداء الوظيفة هو أن يقبل الموظف القيام بالتزام خاص نحو الإدارة مقابل الحصول على مورد للرزق .

9- يستمر الموظف مدى حياته في البيروقراطيات الخاصة والعامة ولكن هذا لا يشير إلى حق الموظف في ملكية وظيفته ، كما يحصل الموظف على بعض الامتيازات القانونية التي تحميه من النقل أو الفصل التعسفي ، كما يحصل على معاش في سن الشيخوخة ، ويتم ترقبته على أساس الأقدمية أو الدرجات التي يحصل عليها في الاختبار .

الجانب الرسمي للتنظيم البيروقراطي

- يرجع الفضل في تحديد مفهوم التنظيم الاجتماعي للمؤسسة إلى الدراسات التي قام بها «التون مايو» وزملاؤه في مصانع (هاوثورن) الموجودة في شيكاغو بالولايات المتحدة ، خلال الفترة 1927-1932 . حيث كشفت تلك الدراسات عن أن التنظيم الاجتماعي للمؤسسة يأخذ صورتين : إحداهما رسمية ، والأخرى غير رسمية .

التنظيم الرسمي هو التنظيم المكتوب على الورق ، أي العلاقات المنطقية التي تحددها القوانين والسياسة المعمول بها داخل التنظيم .

- عند تحليل التنظيم الرسمي للمؤسسة يمكننا التمييز بين ثلاث صور أساسية للتشكيلات التنظيمية على النحو التالي :

1- التنظيم الوظيفي وهو تنظيم موضوعي يعتمد على تقسيم العمل وفقا لأهداف المؤسسة وبرامجها . وقد يكون هذا التقسيم طبقا للمستفيدين بالخدمة ، أو لنوع الخدمة التي تؤديها المؤسسة ، أو للتقسيم الجغرافي . ويتميز هذا التنظيم بأنه يجعل من السهل الانتفاع بخبرة المتخصصين .

2- تنظيم التسلسل أو التنظيم الخطي أو الرأسي وهو تنظيم يعتمد على التدرج الإداري وتسلسل القيادة . وفي هذا التنظيم تتركز السلطة في قمة الهرم الإداري ثم تتدرج رأسيا إلى الوحدات الإدارية المختلفة في المستويات الأدنى . ويسود هذا النوع من التنظيم عادة في التنظيمات العسكرية والدينية ويضمن هذا التنظيم سرعة التنفيذ ، كما يجعل من السهل قيام الإدارة بعملية الرقابة على العاملين فيها .

3- تنظيم الهيئة التسلسلي وهو نوع من التنظيم يجمع بين التنظيم الخطي والتنظيم الوظيفي ، ويساعد هذا التنظيم أعضاء الهيئة على تقديم العون والاستشارة في بعض الظروف الطارئة التي تمر بالمؤسسة وتحتاج إلى مشور فنية من أي نوع . وتكون الاستشارة عادة في الأمور التي تتطلب نوعا من التخصص الدقيق لا يتاح للرؤساء المنفذين .

الجانب غير الرسمي للتنظيم البيروقراطي

التنظيم غير الرسمي هو التنظيم غير المكتوب على الورق ، ويتمثل في العلاقات القائمة على الود والكرهية .

ويشير التنظيم غير الرسمي إلى الممارسات غير الرسمية التي تظهر في شكل استجابة للقواعد الرسمية المنظمة المتبعة داخل التنظيم .

وتظهر هذه الممارسات غير الرسمية من خلال العلاقات الاجتماعية التي تظهر بين أعضاء التنظيم ، هذه العلاقات التي قد لا تتفق مع العلاقات المنطقية التي تحددها خريطة البناء التنظيمي

- تظهر الجماعات غير الرسمية داخل التنظيمات بشكل تلقائي .

- تؤدي تلك الجماعات عدة وظائف هي :

1- تتيح الفرصة للفرد كي يحقق أهدافه ورغباته الخاصة التي قد لا يمكنه أن يحققها من خلال التنظيم الرسمي .

2- تقوم بالتخفيف من حدة شعور العامل بالملل والتعب اثناء العمل

3- إتاحة الفرصة للفرد للشعور باستقلاله وأهميته .

4- تعمل على زيادة شعور الفرد بالأمن والطمأنينة .

المحاضرة الرابعة

السلوك التنظيمي

عناصر المحاضرة

أولا : مفهوم السلوك التنظيمي .

ثانيا : اسهام العلوم الاجتماعية في فهم السلوك التنظيمي .

أولا : مفهوم السلوك التنظيمي

يمكن تعريف السلوك التنظيمي بأنه « الدراسة المتعمقة للعنصر البشري في التنظيم بغرض التعرف على تصرفاته ، مع محاولة تفسير هذه التصرفات بهدف السيطرة عليها لتكون في خدمة التنظيم»

ويشير السلوك التنظيمي إلى **الحركة الجمعية** التي تصدر عن أعضاء المنظمات ككل ، وهذا هو **الطابع السلوكي** للمنظمة ، والذي يشبه ما يعبر عنه بمصطلح **الطابع القومي** على المستوى المجتمعي .

وللسلوك التنظيمي ثلاثة أبعاد رئيسية هي :

1. المناخ التنظيمي
2. الفاعلية التنظيمية
3. الأهداف التنظيمية

المناخ التنظيمي : ويرتبط بمشاعر واتجاهات الأفراد داخل التنظيم ووجهات نظرهم أو قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها .

الفاعلية التنظيمية : وتعتمد على بعض العوامل مثل :

أساليب الإشراف ، وبناء السلطة ، وأنماط الاتصال .

الأهداف التنظيمية : وهى تمثل المفهوم الجوهرى في دراسة التنظيم .

والأهداف هي الغايات التي يتحرك التنظيم ككل في اتجاه تحقيقها

وترتبط دراسة الأهداف بالتعرف على :

- الأهداف العامة والأهداف الفرعية للأقسام.
- الأهداف الرسمية والأهداف غير الرسمية للأعضاء .
- التعارض أو الاتساق بين هذه الأهداف .
- ويمكن التعرف على السلوك التنظيمي عن طريق :

- تحليل الوحدات الصغرى داخل التنظيم .
- ودراسة العلاقات الشخصية بين العاملين داخل التنظيم
- ويتمثل السلوك التنظيمي بشكل واضح في تفاعل الأفراد والجماعات داخل مختلف أشكال التنظيمات مثل مؤسسات الأعمال والمنظمات الحكومية ، والمدارس ، ومؤسسات الخدمة .

ويظهر السلوك التنظيمي نتيجة تفاعل أربعة عناصر هامة وهى :

1. الأفراد
2. التنظيم
3. التكنولوجيا
4. النظام الاجتماعي

- ونجد أن النتيجة النهائية لهذا التفاعل بين العناصر الأربعة تعطينا تصورا كاملا لأبعاد السلوك التنظيمي على النحو التالي :

أ - الأفراد : يشكل الأفراد والجماعات ، البيئة الاجتماعية للتنظيم ، وهؤلاء الأفراد والجماعات يعملون مع بعضهم البعض في شكل « ديناميكي » لتحقيق التفاعل المطلوب .

ب- التنظيم : يحدد الهيكل التنظيمي علاقات الأفراد والجماعات داخل التنظيم ، فنجد أن جميع الأفراد ليسوا على مستوى واحد ، فكل دوره الخاص به ، كما أن هناك مجموعات مختلفة لكل منها دورها الخاص بها داخل التنظيم .

ج- التكنولوجيا : يختص عنصر التكنولوجيا بتقديم التطور الذى يعمل من خلاله الأفراد ، فالأفراد لا يستطيعون تحقيق الأهداف من فراغ ، وإنما لا بد لهؤلاء الأفراد من أن يقوموا على تطوير الآلات والمعدات وطرق العمل وغيرها .

د- النظام الاجتماعي : يشكل النظام الاجتماعي البيئة الخارجية التي يعمل فيها التنظيم ، فالتنظيم يعتبر جزءا صغيرا من نظام اجتماعي كبير يتكون من آلاف التنظيمات .

ثانيا : إسهام العلوم الاجتماعية في فهم السلوك التنظيمي

- ساهم التقدم الهائل في مجال العلوم الاجتماعية بدرجة كبيرة في تقدم المعرفة ونموها حول السلوك التنظيمي ، فقد ساعدت هذه العلوم على نمو المعرفة ببعض عمليات التنظيم مثل عملية الاتصالات ، واتخاذ القرارات ، والقيادة ، كما أسهمت في نمو نظرية التنظيم . ويمكن عرض إسهامات بعض العلوم الاجتماعية في فهم السلوك التنظيمي على النحو التالي :

أ- علم الاجتماع : كان لعلم الاجتماع إسهام كبير في دراسة السلوك التنظيمي فيما قدمه من دراسات حول الجماعات والمجتمع ، والتنظيم الاجتماعي للمؤسسات وما يتضمنه من تنظيمات رسمية وغير رسمية . كما ساعد على فهم بناء ووظائف التنظيمات ، والعلاقة بين التنظيمات المختلفة ، بالإضافة إلى العلاقة بين التنظيمات والمجتمع .

ب- علم النفس : ساهم علم النفس في دراسة السلوك التنظيمي بما قدمه من دراسات توضح طبيعة العلاقة بين الفرد والمجتمع ، والإدراك ، والقيادة ، وكيفية اختيار الأفراد ووضعهم في أماكنهم المناسبة ، ودراسة الروح المعنوية وعلاقتها بالإنتاجية ، ودوافع العمل .

ج- علم السياسة : ساعد علم السياسة على فهم السلوك التنظيمي بما قدمه من دراسات تدور حول ظاهرة القوة والسلطة في المجتمع مما ساعد على فهم الصراعات التي تحدث بين الأفراد والجماعات داخل التنظيم .

د- علم الاقتصاد : أسهم علم الاقتصاد في فهم السلوك التنظيمي عن طريق اهتمامه بدراسة موارد التنظيم ، ونظم الإنتاج والتوزيع ، والاستهلاك ، ودراسة الحاجات والدوافع الاقتصادية التي تحدد سلوك العاملين داخل التنظيم .

المحاضرة الخامسة

تابع السلوك التنظيمي

ثالثا : القيادة التنظيمية

عناصر المحاضرة

أ - مفهوم القيادة .

ب - أنماط القيادة .

ج - نظريات القيادة .

ثالثا : القيادة التنظيمية

- يهتم علماء الاجتماع التنظيمي والسياسي بدراسة القيادة داخل التنظيم وذلك لأهمية الدور الذي تؤديه القيادة في العديد من العمليات التنظيمية الداخلية والتي تؤثر بالفعل على كفاءة التنظيمات ومدى فاعليتها .

أ - **مفهوم القيادة** : يرى « فيدلر » أن القيادة هي « عملية التأثير في الآخرين بهدف أداء عمل مشترك » وتتطلب هذه العملية أن يقوم شخص ما بتوجيه أعضاء الجماعة نحو إنجاز عمل معين . لذلك فالقائد قد يستخدم قوة مركزه لفرض الإذعان ، أو قد يحاول إقناع أعضاء جماعته بتنفيذ أوامره .

ويعرف « تيد » القيادة بأنها « ذلك النشاط الذي يؤدي إلى التأثير في جماعة من الناس ، حتى يتعاونوا جميعا من أجل تحقيق هدف مرغوب » .

ومن خلال التعريفين السابقين نجد أن هناك بعض الدعائم الرئيسية التي يركز عليها مفهوم القيادة وهي :

- أنها نشاط

- يؤدي إلى التأثير

- ويتطلب التعاون

- من أجل تحقيق هدف مرغوب

ويميز « كمبول يونج » بين القيادة والرئاسة

فالقيادة : هي « ذلك الشكل من السيطرة التي تعتمد على الشخصية، وعلى تقبل الجماعة ، أو على معرفة خاصة في موقف معين ، وهي بطبيعتها غير رسمية أساسا وترتبط بحاجات الجماعة في وقت معين أو في مكان معين » .

الرئاسة : تشير إلى « السلطة أو القوة الرسمية المستمدة من المنصب والمفروضة على الأعضاء من الخارج ، مثل سلطة الإدارة ، ويجب على الأعضاء أن يمثلوا لها خوفا من العقوبة »

- وتأخذ القيادة صور ومستويات وأسماء مختلفة ، مثل : المدير والمشرف ، والمنفذ، والمراقب ، والملاحظ ، ورئيس القسم .

- وترتكز القيادة التنظيمية على أسس مختلفة عن غيرها من صور القيادة ، وذلك لأن سلطة الرؤساء في التنظيم تستمد شرعيتها من التعاقد القانوني ، لا من القيم التقليدية ، أو من التوحد الروحي مع شخص تتحقق لديه بعض السمات .

ب – أنماط القيادة :

يمكن تصنيف أنماط أو أنواع القيادة إلى ثلاثة أنماط وهي :

- القيادة الديمقراطية وفيها نجد أن القائد لا يصدر الأوامر إلا بعد مشاورة الجماعة ويأخذ في اعتباره أن سياسة الجماعة ترسم في مناقشة جماعية عن طريق تقبل الجماعة لها ، ويشترك القائد في الجماعة على اعتبار أنه عضو فيها ، كما يعمل القائد على مشاركة المرؤوسين دائما في عملية اتخاذ القرارات والاعتماد على أسلوب المناقشة والإقناع .
- القيادة الأوتوقراطية وفيها يصدر القائد الأوامر التي يجب على المرؤوسين طاعتها ، ويحدد سياسة الجماعة دون الرجوع إليها أو مشاورتها ، ولا يعطي أي معلومات تفصيلية عن خطط المستقبل ، بل يخبر الجماعة عن الخطوات الحالية التي يجب عليهم اتباعها ، ويبقى بعيدا عن الجماعة في معظم الأوقات . كما لا يعمل القائد على مشاركة المرؤوسين في اتخاذ القرارات وتتضح علاقات السيطرة على المرؤوسين .
- القيادة الفوضوية وفي هذا النمط يتيح القائد الحرية الكاملة لأعضاء الجماعة في اتخاذ القرارات ، فالقائد لا يقود وإنما يترك الجماعة لنفسها كلية ، ولا يشترك مع أعضائها في اتخاذ القرارات .

- وهناك تصنيف آخر لأنماط القيادة ، حيث يمكن تصنيفها إلى نمطين هما :

الأول : القيادة المتمركزة حول العاملين : وفي هذا النمط يركز القائد اهتمامه حول العاملين ، ويحيطهم بنظرة إنسانية خالصة ، نظرا لأنه يعتبر الإشراف وظيفة اجتماعية ونفسية قبل أن تكون وظيفة رسمية وإدارية .

الثاني : القيادة المتمركزة حول الإنتاج : وفي هذا النمط نجد أن القائد يركز اهتمامه أساسا حول مشكلات العمل والإنتاج ، ويصبح في نظر العاملين أنه لا يهتم بهم بقدر ما يهتم بإنجاز وأداء العمل .

ج - نظريات القيادة :

هناك ثلاث نظريات للقيادة هي : نظرية السمات ، والنظرية الموقفية ، ونظرية التفاعل .

نظرية السمات وهي ترجع القيادة إلى **شخصية القائد** ، وإلى **توافر سمات** معينة في بعض الأشخاص مثل الذكاء ، والثقة بالنفس ، وبعض الخصائص العقلية أو الجسمية .

- ورغم أهمية هذه النظرية إلا أنها لم تطبق بصفة مستمرة لسببين :

الأول : أنه لم يُتفق حتى الآن حول خصائص عامة للقائد تكون ثابتة

الثاني : لا توجد هناك خصائص للقائد قد لا يمتلكها باقي أعضاء الجماعة .

النظرية الموقفية وهذه النظرية ترجع القيادة إلى **الموقف الاجتماعي** ، فالقائد لا يمكن أن يظهر إلا إذا توافرت بعض الظروف المناسبة لاستخدام مهاراته وتحقيق أهدافه . أي أن الظروف الاجتماعية الخارجية هي المسؤولة عن ظهور نمط القيادة . أي أن **القيادة موقفيه وتتغير من موقف إلى آخر** .

- وتعتبر النظرية الموقفية أكثر انتشارا من نظرية السمات ، ويعتبرها البعض المدخل السوسيولوجي لدراسة القيادة ، وخاصة في الجماعات الصغيرة .

- وتظهر الصعوبة في تطبيق هذه النظرية بصفة مستمرة نظرا **لتعدد المواقف والتشابه** في بعض الأحيان ، **واختلاف أنماط السلوك** حسب كل موقف على حدة .

نظرية التفاعل وتتنظر إلى القيادة على اعتبار أنها **عملية تفاعل اجتماعي**. فالقائد يجب أن يكون **عضوا في الجماعة** ، يشاركها مشكلاتها ومعاييرها وأهدافها وآمالها ، ويوطد الصلة مع أعضائها ويعمل على تعاونهم ، **ويتوقف انتخاب القائد على** إدراك الأعضاء أنه **أصلح شخص للقيادة** ، أي أن القيادة تتوقف على عدة عوامل مثل **الشخصية والموقف الاجتماعي**، **والتفاعل بينهما**. **وتجمع** هذه النظرية بين **نظرية السمات والنظرية الموقفية** كما أنها أكثر انتشارا منهما

- وبالإضافة إلى التصنيف السابق لنظريات القيادة ، نجد أن هناك من يصنفها إلى **نظريتين فقط هما :**

نظرية القيادة الموروثة وتذهب إلى أن السلوك القيادي ما هو إلا نتيجة لمجموعة من السمات أو الخصائص التي توجد في الأفراد منذ ولادتهم مثل **الطموح** ، **والابتكار** ، **والعدالة**، **والأمانة** ، أي أن هناك أشخاصا يولدون لكي يصبحوا قادة .

نظرية القيادة المكتسبة وتذهب إلى أن السلوك القيادي يكتسب نتيجة العمل مع الجماعات والتفاعل مع أعضائها .

- ويمكن القول أن **القائد الناجح** هو « **الذي يجمع بين الصفات الموروثة والمهارات المكتسبة** في شئون القيادة» .

المحاضرة السادسة

تابع السلوك التنظيمي

رابعاً : مشكلة القوة داخل التنظيم

عناصر المحاضرة

أ – مفهوم القوة

ب- أنماط السلطة الشرعية داخل التنظيم

ج- تطور علاقات السلطة داخل التنظيمات

رابعاً : مشكلة القوة داخل التنظيم

أ - مفهوم القوة : شغلت مشكلة القوة اهتمام المتخصصين في مختلف العلوم الاجتماعية ، كما كانت هذه المشكلة محل اهتمام علم السياسة في المقام الأول ، حيث يهتم هذا العلم بدراسة ظاهرة القوة كما تتجسد في التنظيمات الرسمية .

- ويشترك علم الاجتماع مع علم السياسة في الاهتمام بدراسة مصادر السلطة والقوة في المجتمع . وقد كان كل من ميدان علم الاجتماع السياسي وعلم اجتماع التنظيم من بين أهم الميادين التي اهتمت بدراسة مشكلة القوة والسلطة داخل التنظيمات .

ويشير مفهوم القوة إلى عدة معان :

- « قدرة فرد أو جماعة على التأثير أو ضبط سلوك الآخرين ،حتى ولو لم يوافقوا على ذلك» .

- ويشير إلى « المشاركة في عملية اتخاذ القرارات» .

- كما تعرف القوة بأنها « القدرة التي تمكن من السيطرة على الناس ومن الضغط عليهم ورقابتهم للحصول على طاعتهم والتدخل في حريتهم وتوجيه جهودهم إلى نواح معينة»

- وقد تكون القوة مشروعة أو غير مشروعة ، ولذلك فقد استخدم علماء الاجتماع مفهومين آخر هو مفهوم السلطة للإشارة إلى القوة المشروعة في المجتمع .

- ويرى « روبرت ماكيفر » أن الناس عندما يمتلكون السلطة ، فإنهم يمتلكون بذلك الحق في وضع السياسات داخل النظام الاجتماعي ، وإصدار الأحكام في المسائل الهامة ، والتصرف كقادة أو توجيه الآخرين في المجتمع .

وتختلف المفاهيم السابقة عن مفهوم الهيبة

- يشير مفهوم الهيبة إلى « مقدار ما يملكه الفرد من نفوذ داخل جماعته بصرف النظر عن وظيفته » .
- ويمكن وصفها بأنها « مكانة لاحقة ، ويعمل الفرد على زيادة هيئته بصفة مستمرة » .
- وتعتبر الهيبة « مركز اجتماعي في نظر الجماعة يصل إليه الفرد بفضل التقدير الاجتماعي الذي يحصل عليه، ويصاحبه بعض مظاهر الاعتراف والاحترام»
- وإذا كانت السلطة تستند إلي القانون ، فإن الهيبة مرجعها الشخص نفسه ومدى قدرته على فرض إرادته دون الاستناد إلي منصب .
- وقد يجمع الفرد بين السلطة التي أساسها المنصب والنفوذ المستمد من شخصيته ، وفي تلك الحالة يكون ذلك الشخص صاحب القوة السياسية المتكاملة .

ب - أنماط السلطة الشرعية داخل التنظيم :

ميز «ماكس فيبر» بين ثلاثة أنماط من السلطة الشرعية وهي :

- 1 - السلطة القانونية الرشيدة : وهي نمط من السلطة يقوم علي أساس عقلي رشيد مصدره الاعتقاد في قواعد أو معايير موضوعية وغير شخصية ، ومصدره أيضا تفويض الذين يمتلكون مقاليد السلطة الحق في إصدار أوامرهم بهدف اتباع هذه القواعد والحفاظ عليها .
 - ويشيع عموما هذا النمط من السلطة في المجتمع الغربي ، ويستمد شرعيته من التعاقد القانوني .
 - 2 - السلطة التقليدية : وهي نمط من السلطة يركز على الاعتقاد في قدسية التقاليد ، وشرعية المكانة التي يحتلها هؤلاء الذين يشغلون الأوضاع الاجتماعية الممثلة للسلطة المستندة إلى التقاليد . أي أن هذه السلطة التقليدية تستمد من المكانة الاجتماعية للقائمين بالسلطة ، وتستمد شرعيتها من القيم التقليدية .
 - 3 - السلطة الروحية أو الملهمة : وهي نمط من السلطة الشرعية يعتمد على الولاء المطلق لقدسية معينة استثنائية مثل البطولة ، أو نموذج من نماذج الشخصيات يحتذى لما لديه من مثل وقيم ، أو صفات غير عادية .
- ويستمد هذا النمط من السلطة الشرعية من التوحد الروحي مع شخص تتحقق لديه بعض السمات ، ومن أمثلة هذا النمط من السلطة ، سلطة بعض الزعماء أو القادة الروحيين من أمثال غاندي في الهند .

ج - تطور علاقات السلطة داخل التنظيمات :

يرى العالمان «ميللر وفورم» أن علاقات السلطة تتطور داخل التنظيمات بحيث يتم التحول تدريجيا طبقا للمراحل التالية :

1- **مرحلة العلاقات الاستبدادية :** تمثل هذه المرحلة أولى مراحل تطور علاقات السلطة داخل التنظيمات بوجه عام .

- وفي هذه المرحلة تقوم الإدارة وحدها باتخاذ القرارات المتعلقة بشئون العمل . أما المرؤوسون فلا يشاركون في اتخاذ القرارات ويقومون بتنفيذها فقط ، وليس لهم حق المناقشة أو المعارضة أو تبادل وجهات النظر مع الإدارة . إذ أن الحق في اتخاذ القرارات وكل ما يتعلق بإدارة المشروع مرتبطة بالحق في الملكية . وللمالك بمقتضى حقه أن يستعمل ما يمتلكه ويستغله ويتصرف فيه بحرية كاملة .

2- **مرحلة العلاقات القانونية :** في هذه المرحلة يقوم المرؤوسون بالتقدم بالشكاوى والالتماسات التي تقبلها الإدارة ، وتعمل على حل مشكلات المرؤوسين وفقا لنظام مقرر ، وقد يتدرج الموقف بين الإدارة والعاملين ، بحيث يقوم كل من الطرفين بالتفاوض مع الطرف الآخر ، وقد تقوم الإدارة بالتفاوض مباشرة مع المرؤوسين أو مع ممثلين لهم . وقد يطلق على هذه المرحلة ، مرحلة المساومة الجمعية .

3- **مرحلة الوقوف على اتجاهات العاملين :** وفي هذه المرحلة تطلب الإدارة المعلومات بانتظام من العاملين ، الذين يقومون بتقديم هذه المعلومات أو يمتنعون عن تقديمها . ويتدرج الموقف بين الطرفين بحيث تطلب الإدارة الرأي باستمرار من العاملين في الأمور الهامة التي تؤثر على حياتهم المهنية ، وقد يقوم العمال بتقديم الرأي أو الامتناع عن تقديمه .

وتساعد المعلومات أو الآراء التي تطلبها الإدارة من العمال في التعرف على اتجاهات العاملين والاسترشاد بها عند اتخاذ القرارات المختلفة المتعلقة بشئون العاملين وحياتهم المهنية .

4- **مرحلة الديمقراطية في اتخاذ القرارات :** تبدأ هذه المرحلة منذ قيام الإدارة بالتشاور مع العاملين في المسائل المختلفة المتعلقة بشئون العمال ، وتدرج هذه المرحلة من التشاور المشترك بينهما في المسائل البسيطة (مثل تحسين ظروف العمل) ، إلي التشاور بينهما في المسائل الهامة (مثل الأجور وساعات العمل ، والتغييرات الفنية) .

- وتعتبر هذه المرحلة خطوة هامة نحو تحقيق الديمقراطية داخل التنظيمات ، نظرا لأن الاستشارة المشتركة بين الإدارة والعاملين من شأنها أن تعمل على تبادل وجهات النظر بين الطرفين ، كما تتيح الفرصة أمام العاملين لإبداء رأيهم في كثير من المسائل التي تؤثر في حياتهم العملية .

5 - مرحلة الإدارة المشتركة : تمثل هذه المرحلة آخر مراحل تطور علاقات السلطة داخل التنظيمات بوجه عام . وفى هذه المرحلة تقوم الإدارة بمناقشة العاملين في كل ما يتعلق بميزانية ونشاط المشروع ، كما أنها تعرض على العاملين تمثيلهم في مجلس الإدارة . بالإضافة إلى أنها قد تتيح لهم فرصة كبيرة في ملكية المشروع وإدارته .

ويهدف نظام اشتراك العمال في الإدارة إلى ما يلي :

أ - إيجاد علاقات طيبة بين طرفي الإنتاج ، مما يؤدي إلى زيادة الكفاءة الإنتاجية باستمرار .

ب - التخفيف من حدة الصراعات ومشكلات العمل المختلفة .

ج - اتخاذ أفضل القرارات في العمل .

د - تشجيع العاملين على تحمل المسؤولية ، وارتفاع روحهم المعنوية .

هـ - ارتفاع المكانة الاجتماعية للعاملين نتيجة شعورهم بأنهم يشتركون في تحديد الأجور وساعات العمل عن طريق حصولهم على عضوية مجلس الإدارة .

- ويرى «ميللر وفورم» أن كل مرحلة من هذه المراحل الخمس تتطلب مزيداً من التعليم والخبرة والقدرة على تحمل المسؤولية عند كل من الإدارة والعاملين .

المحاضرة السابعة

تابع السلوك التنظيمي

خامسا : عملية الاتصالات

سادسا : حوافز العمل داخل التنظيمات

عناصر المحاضرة

خامسا : عملية الاتصالات

أ - مفهوم عملية الاتصالات

ب- أنواع الاتصالات

ج- قواعد وأسس عملية الاتصالات

د- معوقات عملية الاتصالات

سادسا : حوافز العمل داخل التنظيمات

أ - المقصود بحوافز العمل

ب - أنواع الحوافز

ج - الأهمية النسبية لحوافز العمل

خامسا : عملية الاتصالات

- تلعب عملية الاتصالات دورا حيويا في رفع الكفاءة الإنتاجية للمشروعات من خلال تأثيرها على اتجاهات وسلوك الأفراد من جهة ، ودوافعهم للعمل وتقبلهم لأهداف وسياسة الإدارة من جهة أخرى .

أ - مفهوم عملية الاتصالات :

يقصد بعملية الاتصالات « تنظيم تدفق المعلومات بين أجزاء المشروع »

ويعرف «براون» الاتصال بأنه « قدرة فرد أو جماعة على نقل مشاعره لشخص آخر أو جماعة أخرى » .

كما يمكن تعريف الاتصال بأنه « العملية التي يتم بها نقل المعلومات بين مرسل ومرسل إليه سواء كان نقل المعلومات شفويا أو تحريريا »

ب - أنواع الاتصالات

هناك عدة أنواع من الاتصالات منها ، **الاتصالات الرسمية وغير الرسمية** ، والاتصالات **الرأسية والأفقية** .

- الاتصالات الرسمية :

وهي تلك الاتصالات المخططة مسبقا والمنطقية ، والتي تمر عن طريقها الحقائق والمعلومات في المنظمة ، أي هي تلك الاتصالات التي تستخدم خطوط السلطة الرسمية .

- الاتصالات غير الرسمية :

وهي تلك الاتصالات التي تقوم على أساس العلاقات الشخصية والاجتماعية بين العاملين داخل المنظمة .

وتلعب **الجماعات غير الرسمية** دورا هاما في عملية الاتصالات غير الرسمية ، فهي تعد بمثابة أداة الاتصال .

- الاتصالات الرأسية (الصاعد والهابط) :

ويقصد بها تلك الاتصالات التي تتم بين **الرئيس** و**المرووسين** داخل المنظمة ، حيث تهبط التعليمات والأوامر من الرئيس وترفع إليه التقارير والتوصيات والشكاوى والاقتراحات عن طريق **المرووسين** .

- الاتصالات الأفقية :

وهي تلك الاتصالات التي تتم بين طرفين في نفس المستوى سواء داخل المنظمة أو خارجها .

ج - قواعد وأسس عملية الاتصال

هناك أسس رئيسية لا بد من أخذها في الاعتبار حتى نتأكد من فاعلية عملية الاتصالات داخل المنظمة وهي :

- 1- يجب أن تكون خطوط الاتصال **محددة ومعروفة** .
- 2- يجب أن يكون خط الاتصال **مباشرا وقصيرا** كلما أمكن ذلك .
- 3- يجب **عدم تخطي بعض المستويات الرئاسية** عند الاتصال بالمستويات الأدنى .

4- يجب أن يتصف كل اتصال **بالرسمية** ، بمعنى أن يكون مضمون عملية الاتصال **(التعليمات)** داخلا في اختصاصه .

5- يجب التأكد من أن مراكز الاتصال على **مستوى مرتفع من الكفاءة والفاعلية** .

- أسس نجاح عملية الاتصال :

1- يجب أن تكون الإدارة العليا مقتنعة بأهمية العلاقات مع العاملين داخل المنظمة وعلى استعداد لمشاركتهم في المعلومات المختلفة

2- يجب استخدام لغة بسيطة يفهمها العاملون بأسلوب يناسب مستواهم الفكري .

3- يجب مراعاة الأمانة والاعتماد على الحقائق دائما وعدم المغالاة .

4- يجب عدم إعطاء المعلومات دفعة واحدة حتى لا يصعب فهمها ، بل يجب أن تعطى على دفعات متعددة .

5- يجب اختيار الوقت المناسب لتوصيل المعلومات إلى العاملين حتى لا تفقد قيمتها .

- د- معوقات عملية الاتصال :

1- **اتساع حجم المنظمة** : عندما تنمو المنظمات ويزداد عدد العاملين فيها تتعقد عملية الاتصالات نتيجة لاتساع المسافة بين طرفي الاتصال (**المرسل والمستقبل**) .

2- **المعوقات اللغوية أو اللفظية** : وتظهر هذه المعوقات عندما يتم الاتصال بين طرفين لا يتحدثان بلغة واحدة .

3- **عدم توافر الرغبة والاستعداد لدى بعض الرؤساء في نقل المعلومات إلى المرؤوسين** ، وقد يضطر بعض الرؤساء إلى الاحتفاظ لأنفسهم ببعض المعلومات حتى يظهروا أمام مرؤوسيهـم بمظهر العالمين ببواطن الأمور .

4- **قد يكون اختلاف السن والدخل والثقافة والبيئة والمنزلة الوظيفية** من بين معوقات عملية الاتصالات .

5- **عوامل الزمان والمكان** : يحدث ضعف الاتصال الراجع إلى **الزمان** في المنظمات التي تتبع نظام **الورديات أو النوبات** . فقد لا يحدث أي نوع من الاتصال بين أفراد النوبات المختلفة وتتمثل أسباب ضعف الاتصال الراجع إلى عامل **المكان** في **التشتت الجغرافي لوحدات العمل** الذي يؤدي إلى صعوبة عملية الاتصال ، وخاصة عندما تكون وحدات التنظيم منعزلة إلى حد كبير ، أو مشتتة في مناطق مختلفة .

سادسا : حوافز العمل داخل التنظيمات

أ - المقصود بحوافز العمل

يمكن تعريف حوافز العمل بأنها « مجموعة العوامل أو الظروف التي تتوفر في جو العمل والتي تعمل على إثارة تلك القوى الحركية في الإنسان والتي تؤثر على سلوكه وتصرفاته » .

ب- أنواع الحوافز

يمكن تصنيف حوافز العمل إلى نوعين : حوافز مادية وحوافز غير مادية .

- الحوافز المادية

وهي تلك الحوافز التي تشبع حاجات الإنسان المادية مثل الحاجة إلى الطعام والملبس والمأوى وغيرها . ومن هذه الحوافز المادية الأجر ، وضمان استقرار العمل ، وظروف وإمكانيات العمل .

- الحوافز غير المادية

وهي الحوافز التي تشبع حاجات الإنسان الاجتماعية والذاتية، مثل الحاجة إلى الأصدقاء والانتماء للجماعة ، والحاجة إلى التقدير والاحترام والثناء على جهوده ، ومن هذه الحوافز المادية فرص الترقية ، العلاقات الاجتماعية بين زملاء في العمل ، والعلاقات الطيبة مع الرؤساء ، والاعتراف بأهمية الفرد وتقدير جهوده في العمل .

ج - الأهمية النسبية لحوافز العمل

تشير كثير من الدراسات إلى أن الحوافز المادية قد لا تكون هي الحوافز المثالية والوحيدة للعمل . وقد أشار «براون» إلى أنه ليس هناك باعث واحد مثالي . فالبواعث على العمل تختلف من ثقافة إلى أخرى ، ومن منظمة إلى أخرى ، ومن فرد إلى آخر ، فقد يمثل الأجر أهم الحوافز بالنسبة لشخص معين ، بينما يكون توفير فرصة للترقية والتقدم من أهم الحوافز بالنسبة لفرد آخر .

المحاضرة الثامنة

المدخل النظرية في دراسة التنظيم

العناصر الأساسية

المدخل النظرية في دراسة التنظيم

أ- نظرية الإدارة العلمية

ب- النموذج المثالي للتنظيم البيروقراطي

ج- مدخل العلاقات الإنسانية

المدخل النظرية في دراسة التنظيم

- عرف «بوج» نظرية التنظيم بأنها « عبارة عن دراسة بناء ووظائف التنظيمات ، وكيفية أدائها لعملها ، بالإضافة إلي دراسة سلوك الجماعات والأفراد داخل التنظيمات » .

ويتضح من التعريف السابق أن لنظرية التنظيم مجالاً واسعاً نظراً لتعدد الموضوعات والمشكلات التي تحاول دراستها ، مما أدى إلى صعوبة وجود نظرية شاملة للتنظيم .

ونظراً لعدم وجود نظرية موحدة شاملة لدراسة التنظيم ، فقد تعددت المدخل النظرية في دراسة التنظيمات ، وخاصة أن التنظيم يعتبر موضوعاً للدراسة في كثير من العلوم مثل علم الاجتماع ، وعلم النفس ، والإدارة ، والسياسة ، والاقتصاد . فقد حاول الباحثون في مختلف هذه العلوم دراسة التنظيمات في ضوء مفاهيمهم وتصوراتهم ، مما أدى إلي ظهور عدة مدخل نظرية في دراسة التنظيم ، تعكس وجهة نظر العلوم المختلفة وتعبّر عن اهتمامها .

أ - نظرية الإدارة العلمية

في أوائل القرن العشرين ، نشر المهندس الأمريكي « فريدريك تايلور » العرض المنظم الأول لما اطلق عليه حركة الإدارة العلمية ، والتي أصبحت نظرية في سلوك العمل تستند إلي المؤلفات التي كتبها تايلور .

وتذهب نظرية الإدارة العلمية إلي أن التنظيمات عبارة عن أنساق رشيدة ، ذات أهداف محددة ، وتفترض أن العلم يستطيع أن يحدد دائماً أسرع وأفضل الطرق لإنجاز العمل وتحقيق أعلى درجة من الكفاءة التنظيمية . كما تفترض هذه النظرية أن التنظيمات تؤدي أعمالها بدون أية مشكلات كانساق مغلقة إلي حد ما .

وتقدم نظرية الإدارة العلمية ثلاثة مبادئ أساسية تمثل بعض الإجراءات المحددة التي يجب أن تتبعها الإدارة لتحقيق الكفاءة التنظيمية وهى :

أولاً : ضرورة التوصل إلى أعلى درجة من تقسيم العمل ، ويمكن استخدام دراسات الحركة والزمن بهدف التوصل إلى الطريقة المثلى والوحيدة لأداء العمل ، وهى الطريقة التي تسمح بتحقيق أعلى متوسط إنتاج يومي .

ثانياً : التأكد من سلامة أداء العمل على نحو مناسب عن طريق الإشراف الدقيق على العمال ، مع استخدام أنواع مختلفة من الإشراف للتأكد من صلاحية وسائل العمل ، وسرعة العمل ونوعيته ، وطريقة الأداء . مع وجود إدارة للتخطيط لضبط عملية الإشراف .

ثالثاً : وضع نظام للحوافز على أساس الأجر بالقطعة ، فكلما زاد عدد الوحدات التي ينتجها العامل ، ارتفع أجره . إذ أن الأجر هو الحافز الرئيسي الذى يحفز الإنسان على العمل .

ويطلق على نظرية الإدارة العلمية نموذج التنظيم الآلي (الميكانيكي) نظراً لأنها اعتبرت العاملين في التنظيم بمثابة آلات ، ونظرت إلي العمال على اعتبار أنهم وحدات تتحرك آلياً ، وتجاهلت العنصر البشرى ، الأمر الذى جعلها تواجه مقاومة شديدة من كل من العمال وأعضاء النقابات ، والإداريين وذلك بسبب تحكمها الزائد في الجوانب الشخصية للعمل .

ب- النموذج المثالي للتنظيم البيروقراطي

وضع عالم الاجتماع الألماني « ماكس فيبر » ما يسمى بالنموذج المثالي للتنظيم البيروقراطي ، وهو عبارة عن « بناء عقلي يتم تكوينه على أساس ملاحظة عدة سمات أو خصائص معينة في الواقع » .

ويرى « ماكس فيبر » أن النموذج المثالي للتنظيم البيروقراطي يتسم بمجموعة من الخصائص ، تزيد من فرص اتخاذ القرارات الرشيدة داخل التنظيم ، وتؤدي إلى الكفاءة التنظيمية ، التي تعد هي الهدف الأسمى للتنظيم البيروقراطي .

ويؤكد « ماكس فيبر » على أن النموذج المثالي للتنظيم البيروقراطي يعد من أفضل نماذج التنظيمات التي تحقق الكفاءة التنظيمية ، وذلك عن طريق استبعاد العلاقات الشخصية والعاطفية لأعضاء التنظيم ، وتعريف هؤلاء الأعضاء بالمواقف المختلفة داخل التنظيم ، وبالرسميات والقواعد المتعلقة بتقسيم العمل ، والتباين في السلطة .

ج- مدخل العلاقات الإنسانية

ظهرت مدرسة العلاقات الإنسانية في الولايات المتحدة الأمريكية قبل الحرب العالمية الثانية ، ثم انتشر تأثيرها إلى بريطانيا لفترة قصيرة فيما بعد الحرب .

ولقد استمدت أفكار هذه المدرسة سندها من تجارب أو دراسات هاوثورن التي أجريت في شيكاغو في منتصف العشرينيات وحتى أوائل الأربعينات .

وتسعى حركة العلاقات الإنسانية إلى فهم الأسباب المتعلقة بعدم الرضا لدى العمال عن العمل ، والنضال النقابي ، والصراع الصناعي .

وقد اشتهر انصار العلاقات الإنسانية بالرغبة في التقليل من أهمية دور الدوافع الاقتصادية داخل مكان العمل ، والتأكيد في مقابل ذلك على منطق المشاعر الذي يحكم سلوك العمال .

وقد بدأت دراسات هاوثورن - والتي أشرف عليها التون مايو وزملاؤه من الباحثين - من أجل استكشاف العلاقة بين ظروف العمل الفيزيائية وبين الإنتاجية ، ثم اتسعت هذه الدراسات بحيث أصبحت تتناول جماعات العمل من حيث البناء ، والروح المعنوية ، والقيم ، والاتجاهات ، والمعايير ، والدافعية . وقد كشفت هذه الدراسات عن أهمية البناء غير الرسمي للتنظيم ، وعن أثر جماعات العمل غير الرسمية في التأثير على سلوك العمال واتجاهاتهم وإنتاجهم .

يمكن عرض أهم النتائج التي كشفت عنها دراسات التون مايو فيما يلي :

- 1- أن العمل نشاط جمعي .
- 2- تتمركز حياة الراشد الاجتماعية حول نشاط العمل وتتشكل وفقاً له .
- 3- أن الحاجة إلى التقدير والأمن ، والشعور بالانتماء لهما أهمية كبيرة في تحديد الروح المعنوية للعمال وإنتاجيتهم من الظروف الفيزيائية التي يعملون في ظلها .
- 4- أن الشكوى لا تكون بالضرورة تقريراً موضوعياً للحقائق ، فهي في الغالب عرض يفصح عن اضطراب في مكانة الفرد .
- 5- أن العامل شخص تتحكم في اتجاهاته ومدى فاعليته المطالب الاجتماعية التي تأتي من داخل مكان العمل أو خارجه .
- 6- تمارس الجماعات غير الرسمية داخل مكان العمل ، ضبطاً اجتماعياً قوياً على عادات العمل ، واتجاهات العامل .

ونجد أن نتائج دراسات «التون مايو» قد شكلت جوهر نظرية العلاقات الإنسانية ، وهي على عكس جميع الافتراضات التي قدمتها نظرية الإدارة العلمية ، وتؤكد على أن الكفاية التنظيمية وارتفاع مستوى الإنتاجية يعتمد على القوى الاجتماعية ، وخاصة العلاقات غير الرسمية بين العاملين .

وترى نظرية العلاقات الإنسانية أن زيادة الإنتاجية لا تعتمد على التنظيم الرسمي ، وإنما تعتمد على التنظيم غير الرسمي الذي يتشكل عن طريق الجماعات غير الرسمية والعلاقات بين أعضائها .

المحاضرة التاسعة

مفهوم التخطيط الاجتماعي

وأهم المفاهيم المرتبطة به

عناصر المحاضرة

أولاً : مفهوم التخطيط الاجتماعي

ثانياً : المفاهيم المرتبطة به

مفهوم الخطة- التنمية الاجتماعية – مفهوم البرمجة
التغير الاجتماعي – النمو – التطور – التخلف – الفقر
العالم الثالث - دولة الرفاهية .

أولاً : مفهوم التخطيط الاجتماعي

يعد الاقتصادي النمساوي " كريستيان شو يندر " أول من أدخل مصطلح التخطيط في تعريفه للنشاط المبذول في المجتمع ، وذلك في مقال نشر له عام 1910 0

والتخطيط هو أسلوب في التنظيم يهدف إلى استخدام الموارد الاستخدام الأمثل بهدف تحقيق أهداف محددة .

ويقصد بالتخطيط على النطاق القومي وضع خطة يسير عليها المجتمع خلال فترة معينة بقصد تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية .

وقد يكون التخطيط كلياً أو جزئياً وقد يكون مرناً أو جامداً، وهناك التخطيط الهيكلي ، والتخطيط الإصلاحي

والتخطيط منهج يتضمن عدة اجراءات لتحقيق غايات أو أهداف مرغوب فيها .

والتخطيط الكفء يعنى اتخاذ قرارات رشيدة في رسم السياسات المختلفة وتنفيذها ، ويجب أن يتضمن تقديراً دقيقاً للوسائل والغايات .

ويستخدم مفهوم التخطيط استخدامات متعددة ، فأحياناً يستخدم كمرادف لمصطلح (الاشتراكية) ، وأحياناً يطلق عليه برامج تنمية الموارد أو تحسين طرق الأداء في الإدارة ، أما في الاقتصاد ، فيبدو أن التخطيط يعني أي تدخل في نظام الائتمان عن طريق الدولة .

أما مصطلح "التخطيط الاجتماعي" ، فيشير إلى أي جهد مقصود وشامل نسبياً ومنسق ينطوي على الاعتراف بمشكلات قديمة ، أو توقع مشكلات أو فرص جديدة ، واقتراح حلول وبرامج لرفاهية المجتمع أو المجتمع المحلي أو التنظيم .

ويقصد بالتخطيط الاجتماعي ، وضع الخطط المتعلقة بالموارد والمؤسسات الاجتماعية لإجابة حاجات المجتمع ، أي الأمة بأجمعها .

وعلى ذلك يعتبر مصطلح "التخطيط الاجتماعي" مرادفاً لمصطلح "تخطيط المجتمع" . كذلك يستخدم مصطلح التخطيط الاجتماعي للدلالة على التخطيط الذي يقوم به جماعة من الخبراء في مقابل التخطيط الذي يقوم به فرد واحد.

وعموماً يمكن القول بأن التخطيط عملية مقصودة وواقعية يشترك فيها الفرد ، والجماعة ، والمجتمع 0 وتتضمن هذه العملية إحداث حالة من التوازن بين الهدف والموارد والزمن عن طريق محاولة الوصول إلى أقصى درجات الهدف عن طريق الاستخدام الأمثل للموارد في أقصر وقت ممكن ، وذلك بهدف تنمية المجتمع والتحكم في مجرى التغيرات الاجتماعية – البنائية والوظيفية – فيه

ويقسم بعض المخططين الاجتماعيين عملية التخطيط الاجتماعي إلى قسمين رئيسيين هما :

التخطيط المجتمعي : وهو تخطيط عام يتناول المجتمع ككل بأنشطته المختلفة .

التخطيط الاجتماعي : وهو تخطيط محدود يعني بوضع وتنفيذ برامج في مجالات اجتماعية محددة .

وينظر إلى مصطلح التخطيط الاجتماعي على اعتبار أنه تخطيط متمم للتخطيط الاقتصادي . وفي هذه الحالة ، يقصد بالتخطيط الاجتماعي تخطيط نواحي وأنشطة المجتمع غير الاقتصادية .

ويشير مصطلح "التخطيط الاقتصادي" إلى توجيه الحياة الاقتصادية للناس وفقاً لنمط محدد عقلياً من أجل تحقيق أهداف معينة

وقد بدأ التخطيط الاقتصادي الشامل في روسيا عام 1928 حينما وضعت الخطة الخمسية الأولى .

كذلك تبنى النظام الاشتراكي القومي في ألمانيا تخطيطاً اقتصادياً معدياً ، من أجل تحقيق إعادة البناء العسكري حتى يمكن تزويد الجيوش بإمكانيات متطورة ، ومعنى ذلك أن متطلبات الحرب العالمية الثانية - حتى قبل قيامها - فرضت ضرورة التخطيط الاقتصادي .

ويتطلب التخطيط الاقتصادي توافر أربعة شروط على النحو التالي :-

- 1- تحديد الأهداف التي يتطلع المجتمع إلى تحقيقها .
- 2- تقدير كمية السلع ونوعيتها اللازمة لتحقيق هذه الأهداف .
- 3- تنظيم القوى الإنتاجية الضرورية مثل رأس المال والقوى العاملة والموارد .
- 4- توفر نسق أو تنظيم معين يشرف على توطين ومراقبة المواد المختلفة المتعلقة بالإنتاج والاستهلاك .

ثانياً : المفاهيم المرتبطة بمفهوم التخطيط الاجتماعي

1- مفهوم الخطة

يرتبط مفهوم التخطيط الاجتماعي بمفهوم الخطة ، فهو مفهوم قريب الشبه منه .

ويعرف «جون سيردال» الخطة بأنها « برنامج استراتيجي لحكومة وطنية يتمثل في تطبيق نظام للتدخل الحكومي يتعلق بسير وعمل قوي السوق ، ومن ثم تخصيصها بطريقة تجعلها تعطي دفعة إلى الأمام للتقدم الاجتماعي » .

وتتضمن الخطة جملة الإجراءات والتدابير المرسومة لتنفيذ مشروع يتعلق بالنشاط الاجتماعي والاقتصادي . وتدور هذه الخطة بوجه عام حول أنشطة الوحدات الاجتماعية و الاقتصادية في محاولة لتنميتها وتطويرها .

2 – التنمية الاجتماعية

تتضمن فكرة التنمية من منظورها العام كلا من التنمية الاقتصادية والتغيرات الاجتماعية والثقافية المصاحبة لها . ويرتبط مصطلح التنمية ارتباطاً وثيقاً بأيدولوجيات معينة ، وبنظريات العلاقات الدولية ، وبتاريخ العالم .

وينظر إلي التنمية الاقتصادية علي أنها عملية تحول من نظام اقتصادي لآخر ، وتتضمن نمواً اقتصادياً (زيادة في الإنتاج وزيادة في متوسط دخل الفرد) ، وتغييراً اجتماعياً وثقافياً .

وتتضمن **فكرة التنمية في صورتها التقليدية** مقولة أن المجتمعات أو الأمم يمكن ترتيبها وفقا لمقياس تطوري تكون فيه الدول الغربية أو المتقدمة هي الأكثر تقدما ، وتوجد عليه دول العالم الثالث أو الدول النامية أو المتخلفة باعتبارها مازالت تمر بمرحلة التغيرات أو التحولات الضرورية لتصل إلى الرخاء والنمو الاقتصادي .

ويشير مفهوم **التنمية الاجتماعية** إلى الجهود التي تبذل لإحداث سلسلة من التغيرات الوظيفية والهيكلية اللازمة لنمو المجتمع ، وذلك عن طريق زيادة قدرة أفرادها على استغلال الطاقة المتاحة إلى أقصى حد ممكن لتحقيق أكبر قدر من الحرية والرفاهية لهؤلاء الأفراد بأسرع من معدل النمو الطبيعي .

ويخلط الكثيرون بين مفهوم **التنمية المجتمعية** وبين مفهوم **تنمية المجتمع**، وذلك على اعتبار أن **مجال الاثنين واحد وهو المجتمع** ، وأن هدفهما واحد أيضا وهو تحقيق وإشباع متطلبات أفراد المجتمع ككل عن طريق وسائل تبدو كثيرا متشابهة في كل منهما أيضا .

إلا أن هناك **اختلافا بين التنمية المجتمعية وتنمية المجتمع** تتعلق بحجج التغيرات البنائية والوظيفية التي تحدثها كل منهما في المجتمع 0 فإذا كانت **التنمية** تهدف إلى أحداث مجموعة من التغيرات في بناء المجتمع ووظائفه ، فإن حجم هذه التغيرات يختلف عند إجراء عملية التنمية ، فهي في **التنمية المجتمعية أكبر وأضخم** من حجمها في **تنمية المجتمع** .

المحاضرة العاشرة

تابع مفهوم التخطيط الاجتماعي

وأهم المفاهيم المرتبطة به

3 – البرمجة

ويطلق على الخطط الجزئية لبعض وحدات الاقتصاد القومي ، أو لأحد قطاعاته أو أنشطته ، اصطلاح **البرامج الاقتصادية أو الاجتماعية** .

وقد شاع استخدام مصطلح "**البرمجة**" في **الخمسينيات من القرن العشرين** ، وخاصة في **الدول الغربية** وعلى قمتها **الولايات المتحدة الأمريكية** ، والتي استعاضت به – في بعض الأحيان – عن مصطلح "**التخطيط**"

ويعتبر البرنامج وحدة السياسة التخطيطية في الدول التي تؤمن بالفلسفة الرأسمالية . ومن أهم البرامج الاقتصادية العامة ، تلك التي تضعها الدول الحديثة للاستغلال الأمثل للموارد المتاحة في المجتمع ، كما هو الحال في دول أمريكا الجنوبية ، ونيوزيلاندا وأستراليا .

وقد أدرك المشتغلون بالتخطيط الاجتماعي ، أهمية البعد الزمني للبرامج التي يقومون بتنفيذها ، وأهمية تحديد مدى زمني لهذه البرامج . لذلك نجد أنه يمكن تقسيم البرامج بوجه عام من حيث آجالها إلى ثلاث فترات زمنية على النحو التالي : -

أ- برامج قصيرة الأجل : وتتراوح مدتها بين عام وثلاثة أعوام

ب- برامج متوسطة الأجل : وهي في حدود خمس سنوات

ج- برامج طويلة الأجل : وتتراوح مدتها بين عشرة وخمس عشرة سنة

4 - التغير الاجتماعي

يعرف التغير الاجتماعي بأنه « التحول في أنماط البناء الاجتماعي ، والنظم الاجتماعية ، والسلوك الاجتماعي ، على مر الزمن »

كما يمكن تعريفه بأنه « التحول في البناء الاجتماعي في اتجاه معين »

ويعرف بعض العلماء التغير الاجتماعي بأنه « التغير في حجم وتكوين وتنظيم المجتمع ، بالإضافة إلى التغير في العلاقات بين الأفراد والجماعات » .

ويتضح من التعريفات السابقة لمفهوم التغير الاجتماعي أن هذا المفهوم يشير إلى العملية التي عن طريقها يحدث تحول أو اختلاف أو تطور، سواء في البناء الاجتماعي أو العلاقات الاجتماعية ، خلال فترة من الزمن .

ونجد أن هذا التغير الاجتماعي ليس إلا جزءا من عملية أكبر وأوسع من عمليات التغير في المجتمع ، وهي تلك العملية التي يطلق عليها التغير الثقافي ، والتي تشير إلى التغير في ثقافة المجتمع .

5 - مفهوم النمو

يختلف مفهوم "النمو" عن مفهوم التنمية ، فالنمو تلقائي بينما تخضع التنمية للإرادة البشرية ومجهود الإنسان .

ويشير مفهوم **"النمو"** إلى عملية النضج التدريجي والمستمر للكائن وزيادة حجمه الكلي أو أجزائه في سلسلة من المراحل الطبيعية . ويتضمن النمو **تغيرا كميًا وكيفيًا** وهو السمة المميزة للحياة وغاية النمو في حد ذاته .

كذلك يدل مصطلح **"النمو"** على أي نوع من النمو سواء نمو من حيث التعقيد أو الكفاية أو القيمة أو غير ذلك 0 كما يطبق على الأفراد والمجتمعات .

ويستخدم مصطلح **النمو الاجتماعي** للإشارة إلى نمو سمات الفرد بما يتفق مع الأنماط الاجتماعية المقررة .

ويستخدم مصطلح **"النمو الحضري"** للإشارة إلى أي زيادة في المساحة أو زيادة السكان في منطقة حضرية 0 كما يستخدم مصطلح **"النمو المتكيف"** للدلالة على النمو الذي يطرأ على تكيف الكائن مع بيئته الطبيعية والاجتماعية.

وفي مقابل مصطلح **"النمو الاجتماعي"** ظهر مصطلح **"النمو الاقتصادي"** الذي يشير إلى نمو الدخل القومي أو المخرجات من السلع والخدمات لكل فرد من السكان ، حيث يتم عادة قياس الناتج بواسطة الناتج القومي الإجمالي .

ومن الشائع أن يستخدم مصطلح **"التنمية الاقتصادية"** كبديل لمصطلح **"النمو الاقتصادي"** عند الحديث عن مجتمعات العالم الثالث .

وقد كرس الاقتصاديون قدرا كبيرا من الجهد لإبداع نظريات عن النمو الاقتصادي التي يمكن الاسترشاد بها في صنع السياسات في الدول النامية ، وكذلك في المجتمعات الصناعية 0 وتركز هذه النظريات بدرجات متفاوتة على **الاستثمارات الرأسمالية** ، والبنية الاقتصادية التحتية ، وتخطيط القوى العاملة ، والتعليم .

6 – مفهوم التطور

يقصد بمفهوم **"التطور"** العملية التي بها يخضع نوع أو فصيل من الكائنات العضوية لتعديلات بنائية عبر الزمن ، ونتيجة لعمليات التفاعل مع البيئة 0 وتقدم **نظريات التطور** المختلفة آراء متباينة عن الإسهام النسبي لكل من العوامل البيئية والعوامل الوراثية في إحداث عملية التطور 0

7 – مفهوم التخلف

يستخدم مفهوم **التخلف** لوصف حالة الفقر والركود الاقتصادي الذي تتسم به كثير من مجتمعات العالم الثالث .

ويعني **مصطلح التخلف ضمنا** أن الدول النامية أو مجتمعات العالم الثالث لا تعاني فقط من **انعدام التنمية** ، وإنما يعني كذلك أنها لم تستطع أن تحقق مستويات التنمية التي كانت ينبغي أن **تتحقق** ، لو لم تقم على استغلالها الدول الرأسمالية المتقدمة .

ويشير مفهوم **التخلف** إلى حالة الدول التي تتميز بإنخفاض الدخل الحقيقي للفرد بسبب قصور سكانها عن إستغلال مواردها .

وفي **البلاد المتخلفة** ينخفض الدخل الحقيقي بالنسبة للفرد بالمقارنة بالدخل الحقيقي للفرد في **البلاد المتقدمة أو المتطورة** . كما أن البلاد المتخلفة أو النامية هي البلاد التي تستخدم تكنولوجيا بسيطة ولا تتأثر بالمجتمعات المتقدمة .

8 – مفهوم الفقر

يمكن تعريف **الفقر** بوجه عام بأنه « مفهوم سلبي يشير إلى نقص الموارد المادية والثقافية اللازمة للبقاء على قيد الحياة في حالة صحية جيدة » 0 ففي حالة **الفقر** يكون الفرد عاجزا تماما عن أن يوفر لنفسه الغذاء والملبس والمأوى الضروري للمعيشة .

ويعرف «جون هوبر» **الفقر** على اعتبار أنه « نقص الدخل والموارد الكافية اللازمة للمعيشة على نحو ملائم طبقا لمعايير المجتمع المحلي » 0 ويرى هوبر أن **مفهوم الفقر** يختلف من مكان إلى آخر ، ومن زمن إلى آخر .

ويختلف مفهوم **الفقر** عن مفهوم **الفاقة** ، الذي يشير إلى صفة فئة من الناس غير القادرين على إعالة أنفسهم على الإطلاق أو حتى الوصول إلى الحد الأدنى المتفق عليه بدون مساعدة خارجية، الأمر الذي يجعل إعالة هذه الفئة من الناس **فرضا على المجتمع** ، وبالتالي **تحديد حد أدنى لمستوى المعيشة بحيث أن من يقل مستواه عن هذا الحد يحق له أن يطلب الحصول على المساعدة العامة** 0

ويستخدم **مستوى الدخل** عادة كمقياس أو مؤشر لحالة **الفقر** وعلى سبيل المثال ، تعتبر الحكومة في الولايات المتحدة أن الأسرة **تعد فقيرة** إذا انخفض دخلها عن مستوى معين ، يطلق عليه **مستوى أو خط الفقر**.

ويعتمد **خط الفقر** على الدخل الذي تحتاجه الأسرة للحصول على كفايتها من الغذاء دون أن يكلفها ذلك أكثر من ثلث الدخل .

وقد ميزت بعض الدراسات الكلاسيكية التي أجريت حول مشكلة الفقر بين الفقر المطلق والفقر النسبي .

ويشير مفهوم «الفقر المطلق» إلى نقص الاحتياجات الأساسية اللازمة للبقاء على قيد الحياة ، أي الفقر المعيشي حيث تكون الموارد قاصرة عن توفير الاحتياجات الأساسية من الغذاء والملبس والمأوى 0 ومن ثم يتم قياس مفهوم الفقر المطلق على أساس الحاجات البشرية

أما الفقر النسبي ، فيتم تعريفه وفقا للمفاهيم المستخدمة عند جماعة من الناس . ويعني الفقر النسبي افتقاد الفرد أو الجماعة إلى الموارد بالمقارنة بأفراد المجتمع الآخرين.

9 – دول العالم الثالث

تذكر «كارولين بيرسل» – في كتابها بعنوان "فهم المجتمع" الصادر عام 1987 – أنه ليس هناك تشابه في أنماط الدول ، فهناك أنماطا مختلفة من الدول . ويمكن تصنيف دول العالم إلى ثلاث مجموعات على النحو التالي:

أ- دول العالم الأول : وهي مجموعة الدول القومية التي دخلت مبكرا إلى ميدان التصنيع وحقت مستويات عالية من النمو ورفع مستوى المعيشة لسكانها 0 ونجد أن هذه المجموعة من الدول تمتلك اقتصاديات صناعية ناضجة متطورة ، قائمة على أساس الإنتاج الرأسمالي ، ومن أمثلتها الدول التي توجد في أمريكا الشمالية ، وأوروبا الغربية ، واليابان ، وإستراليا

ب- دول العالم الثاني : وهي مجموعة الدول الصناعية التي كانت تدين – في الماضي – بالاشتراكية في شرق أوروبا والاتحاد السوفيتي 0

ج- دول العالم الثالث : وتشمل مجموعة الدول الأقل نموا ، والتي لا يوجد فيها إنتاج صناعي ، وإن وجد فإنه لا يكون على درجة كبيرة من النمو ، ويعيش معظم سكان العالم في بلدان تنتمي إلى العالم الثالث .

10 – دولة الرفاهية

ظهر مصطلح دولة الرفاهية خلال أربعينيات القرن العشرين لوصف تلك الظروف التي تتولى فيها الدولة مسؤولية رئيسية عن توفير الرفاهية عن طريق نظم التأمين الاجتماعي ، وتقديم الخدمات والمساعدات التي تشبع احتياجات الناس الأساسية في مجالات الإسكان ، والصحة ، والتعليم ورفع مستوى الدخل .

وقد تبنت مفهوم دولة الرفاهية بعض الدول مثل السويد ، والنرويج ، ونيوزيلندا ، الأمر الذي أدى إلى نمو خدمات الرعاية الاجتماعية ، وخاصة في الستينيات من القرن العشرين .

وقد ظهر مفهوم دولة الرفاهية نتيجة التطورات التي مرت بها المجتمعات المختلفة ، والتي أدت إلى بدء تدخل الدولة في الرعاية الاجتماعية 0 وكان ينظر إلى سياسة الرعاية الاجتماعية باعتبارها تشير إلى تدخل الدولة في المجتمع لتأمين ورفاهية المواطنين .

ويشير نموذج دولة الرفاهية إلى مسؤولية الدولة نحو توفير الحد الأدنى من الخدمات اللازمة لتحقيق مستوى معيشي مناسب للمواطنين وفي هذا الإطار تصبح الأهداف الرئيسية لدولة الرفاهية على النحو التالي : -

- 1- توفير فرص العمل كضمان لحق الحياة 0
- 2- ضمان الحق في التعليم 0
- 3- ضمان حد أدنى من الدخل في كل الأوقات 0
- 4- حق الحماية والدعم من جانب المجتمع في حالات العجز الجسدي أو العقلي 0