

((علم الاجتماع التخطيط والتنظيم))

المحاضره رقم (1)

ففي عام ١٩4٤ استكمل (التون مايو) وزملاؤه دراساتهم التي قاموا بإجرائها في عدة تنظيمات صناعية وهى:

-مصنع النسيج بفيلادلفيا

-مصانع الطائرات في كاليفورنيا

-مصانع (هاوثورن) لإنتاج التليفونات بشيكاغو

بدأ العلماء في تطبيق نتائج دراساتهم داخل 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 1- بعد اتساع نطاق النمو

التنظيمى في العصر الحديث ، والذي يمكن أن يطلق عليه " عصر التنظيمات"
2- أن أصبح للتنظيم دور واضح في الحياة الاجتماعية 3- 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 التنظيمى.

-فاعلية الدور الذى يؤديه التنظيم في الحياة الاجتماعية.

-التغيرات التي تحدث داخل التنظيمات وما يترتب عليها من مشكلات تنظيمية.

يستخدم البعض مصطلح " البيروقراطية" للإشارة إلى المعنى الذى يقصد بمصطلح التنظيم.

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

أهم موضوعات الدراسة في علم اجتماع التنظيم

١ -دراسة وتقييم الأداء المؤسسى

٢ -تحليل أنماط القيادة في التنظيم

- ٣ - التحليل الاجتماعي لوسائل الاتصال وقنواته في التنظيم
 ٤ - دراسة عملية اتخاذ القرارات وتأثيرها على التنظيم
 ٥ - الاهتمام بدراسة وتحليل مشكلات التنظيم
 ٦ - دراسة وتحليل السلوك التنظيمي وأداء العاملين

المحاضر رقم (2)

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

-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:

١ -التنظيمات القهرية أو الملزمة وهي تلك التنظيمات التي تفرض العضوية فيها

على الأفراد بالقوة ، ومن أمثلة هذه التنظيمات السجون والمستشفيات العقلية

٢ -التنظيمات النفعية >>>>>> إنشاؤها من أجل تحقيق **هدف وفوائد** عملية ،

ومن أمثلتها التنظيمات الصناعية والتجارية ، والجامعات

٣ -التنظيمات الاختيارية >>>>>> يلتحق بها الأفراد **باختيارهم** ويتركونها

بإرادتهم الحرة ، ومن أمثلة هذه التنظيمات النوادي ، ودور العبادة

-تنميط التنظيمات على أساس **المستفيد الأول** ويتضمن **أربعة أنماط** هي:

١ -تنظيمات المنفعة المتبادلة المستفيد هم **الأفراد** مثل >>>> الاتحادات ، والنوادي ،

والتنظيمات الدينية . هي مشكلة ضبط سلوك الأعضاء داخل هذه التنظيمات ، التي

تعتبر العضوية فيها اختيارية

٢ -تنظيمات العمل وفيها يكون المستفيد هم **الملاك** ، ومن أمثلة هذه التنظيمات

، المصانع ، والبنوك ، وشركات التأمين . أن أهم المشكلات التي تواجه مثل هذه

التنظيمات تتمثل في كيفية تحقيق الأرباح عن طريق الحصول على أكبر عائد ممكن

بأقل تكلفة ممكنة.

٣ -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 الارتفاع

بمستوى الرعاية التي تقدم للعملاء.

٤ -تنظيمات المصلحة العامة وفيها يكون المستفيد الأول من أنشطة التنظيم هو

الجمهور العام، ومن أمثلتها (راجع الملزمه)

تمييط التنظيمات على أساس التكنولوجيا وتتضمن ثلاثة أنماط هي

- ١-التنظيمات الصناعية التي تستخدم التكنولوجيا البسيطة: وفيها يتم الإنتاج بالوحدة ، ويكون قليلا من حيث الكمية
 - ٢-التنظيمات التي تستخدم عمليات الإنتاج الكبير: تعتمد هذه التنظيمات على خطوط التجميع لإنتاج كميات ضخمة من الوحدات الإنتاجية، مثل التليفزيون والسيارات.
 - ٣-التنظيمات الصناعية التي تستخدم العمليات الإنتاجية بالغة التعقيد..... العمليات الإنتاجية مستمرة ، مثل التنظيمات التي تعمل في صناعة تكرير البترول
- تمييط التنظيمات على أساس وظائفها وتتضمن أربعة أنماط هي:

- ١-تهدف إلى تحقيق التكيف : مثل تنظيمات العمل
- ٢-تهدف إلى تحقيق الهدف :مثل التنظيمات العسكرية
- ٣-تهدف إلى التكامل : مثل المستشفيات
- ٤-تهدف إلى ضبط أو حفظ التوتر : مثل: الدينية التي تهدف إلى المحافظة على أنماط القيم الأساسية.

مستويات التحليل في دراسة التنظيم:

- يقوم علماء الاجتماع بتحليل الحياة الاجتماعية على ثلاث مستويات هي:
- (مستوى تحليل العلاقات الشخصية --- مستوى الجماعة --المستوى المجتمعي .)
- يتم التحليل التنظيمي على مستويين:

- 1- (الوحدات الصغرى) ميكرو : (تحليل العلاقات بين أعضاء جماعات العمل داخل التنظيم ، ودراسة السلوك التنظيمي.
- 2 :- (الوحدات الكبرى) ماكرو : (دراسة التنظيم ككل ، أو دراسة العلاقات بين التنظيمات المختلفة ، أو دراسة العلاقة بين التنظيم والمجتمع.

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: (4) ((دراسة حالة - المسح الاجتماعي --- المقارنة --- التجريبية))

المحاضر رقم (3)

البيروقراطية ((الاستخدام الشائع تنطوي على بعض المعاني السلبية))

مصطلح البيروقراطية في العلوم الاجتماعية إلى التعريف الذي قدمه العالم الألماني " ماكس فيبر "

البيروقراطية : (البناء الذي يوجه وينسق)

البيروقراطية : (أحد أنماط التنظيم التي تزيد انتشارها في المجتمع الحديث خاصة في مجتمعات الصناعة)

ما يسمى بالنموذج المثالي للتنظيم البيروقراطي : (بناء عقلي يتم تكوينه على اساس ملاحظة عدة سمات او خصائص معينة في الواقع)

خصائص البيروقراطية : (9)

- 1- تقسم وتوزع نشاطات التنظيم على الأوضاع المختلفة فيه في ضوء القواعد أو القوانين
 - ٢ - لابد من وجود قانون ينظم إصدار الأوامر إلى الموظفين
 - ٣ - تقوم السلطة العليا بتعيين الأفراد الذين تتوافر لديهم المؤهلات والخبرة المناسبة عن طريق إجراء اختبارات خاصة
 - ٤ - لكل وضع أو وظيفة سلطة محددة ، 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.
 - ٥ - تفصل البيروقراطية بين الملكية والإدارة ، (1) تفصل النشاط الرسمي للموظف عن حياته الخاصة ، (2) تفصل الأموال والأدوات العامة عن الممتلكات الخاصة للموظف.
 - ٦ - تتطلب البيروقراطية تدريباً متخصصاً . وينطبق هذا الأمر على المديرين التنفيذيين والموظفين.
 - ٧ - يتطلب أداء النشاط الرسمي قدرة الموظف الكاملة على أداء العمل ، بغض النظر عن الوقت المحدد له.
 - ٨ - 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 الحصول على مورد للرزق
 - ٩ - يستمر الموظف مدى حياته في البيروقراطيات الخاصة والعامة ولكن هذا لا يشير إلى حق الموظف في ملكية وظيفته
- التنظيم الاجتماعي للمؤسسة يأخذ صورتين : (رسمية --- غير رسمية) .**
- تحليل التنظيم الرسمي يتميز ثلاث صور أساسية (لتشكيلات التنظيمية) : (التنظيم الوظيفي --- تنظيم التسلسل او التنظيم الخطي او الراسي --- تنظيم الهيئة التسلسلي)**
- الجماعات غير الرسمية داخل التنظيمات بشكل تلقائي . (-تؤدي تلك الجماعات عدة وظائف هي: ١ -يحقق أهدافه ورغباته الخاصة التي قد لا يمكنه أن يحققها من خلال التنظيم الرسمي.**
- ٢ -تقوم بالتخفيف من حدة شعور العامل بالملل والتعب اثناء العمل
 - ٣ -إتاحة الفرصة للفرد للشعور باستقلاله وأهميته.
 - ٤ -تعمل على زيادة شعور الفرد بالأمن والطمأنينة.

المحاضرته رقم (4)

وللسلوك التنظيمي ثلاثة أبعاد رئيسية هي: (١ . المناخ التنظيمي--٢ . الفاعلية التنظيمية--٣ . الأهداف التنظيمية)
الفاعلية التنظيمية : وتعتمد على بعض العوامل مثل: (أساليب الإشراف ، وبناء السلطة ، وأنماط الاتصال)

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
- ٣ . التكنولوجيا--٤ . النظام الاجتماعي)
(١ . الأفراد-٢ . التنظيم-

المحاضرته رقم (5)

القيادة: (ذلك الشكل من السيطرة التي تعتمد على الشخصية وعلى تقبل الجماعة غير رسمية

الرئاسة: (السلطة او القوة الرسمية المستمدة من المنصب والمفروضة على الاعضاء من الخارج

تصنيف أنماط أو أنواع القيادة إلى ثلاثة أنماط وهي

- 1- الديمقراطية>>>لا يصدر الأوامر الا بعد مشاورة الجماعة
 - 2-الأوتوقراطية>>>يصدر القائد الاوامر التي يجب المرؤوسين طاعتها
 - 3-الفوضوية>>>يتيح القائد الحرية الكاملة لاعضاء الجماعة في اتخاذ القرارات
- ثلاث نظريات للقيادة هي: (نظرية السمات ، والنظرية الموقفية ، ونظرية التفاعل .)**

نظرية القيادة الموروثة >>> الا نتيجة لمجموعة من السمات او الخصائص التي توجد في الافراد منذ ولادتهم مثل الطموح والابتكار.

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

المحاضرته رقم (6)

ميز " ماكس فيبر " بين ثلاثة أنماط من السلطة الشرعية وهي: (السلطة القانونية الرشيدة---السلطة التقليدية---السلطة الروحية أو الملهمة)

ويهدف نظام اشتراك العمال في الإدارة إلي ما يلي:

أ - إيجاد علاقات طيبة بين طرفي الإنتاج ، مما يؤدي إلي زيادة الكفاية 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

المحاضره رقم (7)

أنواع من الاتصالات منها ، ((الاتصالات الرسمية وغير الرسمية ، والاتصالات الرأسية والأفقية.))

الاتصال الرأسيه >>>تهبط المعلومات والاورام من الرئيس وترفع اليه التقارير والتوصيات

الاتصال الافقية>>>اتصال بين طرفين في نفس المستوى داخل النظمة او خارجها.

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)

داخلًا 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.

معوقات عملية الاتصال:

- 1- اتساع حجم المنظمة 2- المعوقات اللغوية او اللفظية 3- عدم توافر الرغبة والاستعداد لدى بعض الرؤساء في نقل المعلومات الى المرؤوسين
- 4- اختلاف السن والدخل والثقافة والبيئة والمنزلة الوظيفية 5- عوامل الزمان والمكان

انواع حوافز : (مادية – غير مادية)

المادية : تشبع حاجات الانسان المادية مثل الحاجة الى الطعام والملبس والمأوى

غير مادي : تشبع حاجات الانسان الاجتماعية الذاتية مثل الحاجة الى الاصدقاء والانتماء للجماعة ، والحاجة الى التقدير والاحترام والثناء على جهوده.