إعداد : نوور عيني ، مهاو@ووي / **تنسيق :** لذة غـــرام

المحاضرة الاولى

مفهوم وأهميه التخطيط الاجتماعي

التخطيط الاجتماعي

يعتبر التخطيط للتنمية ضرورة من الضرورات التي لم يعد هناك غني عنها للنهوض بحياة المجتمعات في عصرنا الحاضر ، فعن طريقة يمكن معالجة مشكلات التخلف ، وتحقق معدلات سريعة للتنمية ، في أقصر وقت مستطاع، وبأقل تكلفة ممكنة ، وبأدني قدر من الضياع في الموارد المادية والبشرية .

وقد عرف التخطيط - كمنهج علمي – منذ أكثر من نصف قرن من الزمان وعنيت بتطبيقه الدول الاشتراكية حيث رأت فيه الطريق الوحيد الذي ينبغي السير فيه لتحقيق ما تصبو إليه من تقدم اقتصادي، ونمو اجتماعي.

ولما كانت دول المعسكر الاشتراكي قد سبقت غيرها من الدول إلي الأخذ بهذا النهج، فقد ساد الاعتقاد بأن سياسة التخطيط لا تصلح إلا في ذلك النوع من المجتمعات حيث تتركز السلطات في يد الدولة ، وحيث يسود الاستقرار جهاز الحكم ، ولكن ما كادت الحرب العالمية الثانية تضع أوزارها حتي سارعت كثير من دول العالم – الاشتراكية منها والرأسمالية – إلي الأخذ بهذا المنهج بصور مختلفة ، وبدرجات متفاوتة.

واستطاعت أن تحقق عن طريقه غايات وأهدافا ما كان من الممكن تحقيقها بدون اتباع هذا المنهج الذي مكنها من استخدام مواردها المادية والبشرية أحسن استخدام، كما أعطاها القدرة علي تحريك هذه الموارد والطاقات نحو تحقيق أهداف المجتمع وغاياته في إطار السياسة العامة التي رسمها، وفي الوقت المحدد للتنفيذ.

ولذا يقول (آرثر لويس A.Lewis) في كتابه عن (مبادئ التخطيط الاقتصادي) : أن المسألة الرئيسية في مناقشة التخطيط ليست. هل يجب أن يكون هناك تخطيط ؟ ولكن ، ما هي الصورة التي سيتخذها هذا التخطيط ؟ . ومعني هذا أن التخطيط أصبح أمرا مقررا ، وحقيقة واقعة لا تقبل الجدل أو المناقشة .

وإذا كانت الدول المتقدمة تري في اتباع هذا المنهج ضرورة لا غني عنها لاستثمار مواردها ، وتعبئة طاقاتها ، وتحقيق أهدافها ، فإن ضرورة اتباعه والأخذ به تصبح ألزم ما تكون لتلك الدول التي تخلفت فترات طويلة من الزمان، لتطوي مسافة التخلف بينها وبين الدول التي سبقتها في مجالات التقدم ولتحقيق معدلات سريعة للتنمية ، مع ضمان التكامل والتوازن بين مختلف القطاعات ، وفي كافة المجالات ، وعلي كل المستويات.

ونعرض في هذا المجال لمفهوم التخطيط، وضرورته، وأنواعه، ومبادئه، وفلسفته.

أولا : مفهوم التخطيط :

التخطيط أسلوب تنظيمي ، يهدف إلي تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية خلال فترات زمنية معلومة ، وذلك عن طريق حصر إمكانيات المجتمع المادية والبشرية ، وتعبئة هذه الإمكانيات ، وتحريكها نحو تحقيق أهداف المجتمع وغاياته في هذه الفلسفة الاجتماعية التي يريد المجتمع أن ينمو في إطارها .

ومن المفكرين من يعرف التخطيط بأنه (محاولة واعية من جانب الحكومة لتنسيق السياسات العامة ، علي نحو يكون من شأنه أن تحقق بدرجة أكبر من السرعة والكمال ما يراد أن تبلغه التطورات المستقبلة من أهداف)

وهذا التعريف ينطبق أكثر ما ينطبق علي البلاد الرأسمالية التي لا يعدو أن يكون التخطيط فيها مجرد عملية جزئية لا يتهيأ لها الدوام والاستمرار ، ولا تتصف بالشمول والعمومية ، ويكون الهدف من التخطيط مجرد التنسيق بين سياسات متعددة في

مرحلة زمنية محدودة ، ولا يشير التعريف إلي حصر الموارد والإمكانيات المتاحة للدولة ، ولا إلي كيفية تحديد الوسائل الكفيلة بتحقيق الأهداف ، ولا إلي ضرورة وضع خطة تحقق الأهداف المبتغاة .

ومنهم من يعرفه بأنه (وسيلة للإعادة التوازن بين عناصر المجتمع المادية والمعنوية كلما حدثت تغيرات اجتماعية في بنية النظم الاجتماعية ووظائفها) **فمن المعروف أن المجتمعات الإنسانية في حركة دائبة، وفي حالة تغير مستمر.**

وهذه التغيرات التي تطرأ علي مكونات الحياة الاجتماعية والثقافية لا تسير بمعدل واحد ، ولا تتم بسرعة واحدة ، فالجوانب المادية للثقافة غالبا ما تسبق الجوانب اللامادية أو المعنوية . ويترتب علي ذلك ما يسميه (ويليام أوجبرن w.ogburn) بالتخلف الثقافي ، وتتسم فترات التخلف غالبا بحدوث تفكك في العلاقات الاجتماعية، وزيادة نسبة المشكلات الاجتماعية . ولذا فإن التخطيط في نظر بعض المفكرين لا يعدوا أن يكون عملية إعادة تنظيم المجتمع نتيجة لاختلاف معدلات التغير بين عناصر الثقافة ، غير أن التخطيط – في نظرنا – لا يقتصر علي مجرد معالجة المشكلات الاجتماعية بعد حدوثها وإنما يعتمد علي التنبؤ والتوقع لما يمكن أن يحدث ، كما يقوم علي تقدير حاجات المجتمع خلال فترة زمنية ، ثم وضع خطة شاملة متكاملة لتحقيق هذه المطالب والحاجات خلال الوقت الزمني المحدد لتنفيذ الخطة ، فالتخطيط إذا يهتم بالجانب الوقائي أكثر مما يهتم بالجانب العلاجي .

ويركز (لانديس Landis) في تعريفه للتخطيط علي الجانب الوقائي، فيعرفه بأنه (محاولة لتوقع المستقبل ، والتنبؤ باتجاهاته ، وتحديد مجراه ، ثم اتخاذ أسلوب للعمل بتلافي حدوث المشكلات . والعمل هنا علي حد قوله وقائي أكثر مما هو علاجي).

ويعرفه (هايمز Himes) بأنه (تغير اجتماعي مقصود يتم في ميدان حافل بالقيم الاجتماعية المتعارضة، ووسائله هي الاستقصاء والمناقشة والاتفاق والعمل).

ويعرفه أيضا بأنه (عملية إرادية تفاعلية تشتمل علي الاستقصاء والمناقشة والاتفاق والعمل في سبيل الوصول إلي الظروف والعلاقات والقيم التي ينظر إليها كأمور مرغوب فيها).

ويشير التعريف إلي أن التخطيط الاجتماعي أداه إرادية واعية للتغير الاجتماعي، بحيث لا تترك عمليات التغير للتلقائية والمصادفة، وإنما تخضع للضبط والتحكم لتسير الظواهر والنظم في طريق مرسوم، ونحو غاية محددة. وهو كعملية اجتماعية اطرادية يعبر عن استمرار الجماعة في تقدمها نحو الأهداف الاجتماعية المحددة، دون أن تكون لهذه العملية بداية محددة أو نهاية معينة. ولما كان التخطيط عملية مستمرة وليس مجرد اتخاذ قرارات معينة تصدر وينتهي بصدورها التخطيط فإنه يختلف عن الخطة من حيث إنها عبارة عن مجموعة من القرارات التي أمكن الوصول إليها، والتي تضمن كلا من الأهداف والوسائل المختارة لتحقيق هذه الأهداف، ويشير التعريف أيضا إلي أن التخطيط يمر في مراحل أربعة هي: الاستقصاء ، والمناقشة ، والاتفاق ، والعمل .

وهذه المراحل الأربعة يقوم بينها تفاعل قوي ، وترابط وثيق ، وقد لا تحدث في الواقع بنفس الترتيب، إلا أنها علي أي حال ، ضرورية ولازمة لعملية التخطيط. يضاف إلي ذلك أن التخطيط يحدث في مجال حافل بالقيم المتعارضة ، ولذا فإن من المهم أن تكون هناك فرص للاختيار والتفضيل بحيث يتم وضع الخطط علي أساس احترام وتقدير الحاجات الاجتماعية .

ويعرف التخطيط أيضا بأنه (وسيلة لتنظيم استخدام الموارد أكفأ استخدام ممكن بحيث تعطي أكبر إنتاج وأكبر دخل ممكن في أقل فترة زمنية ممكنة).

ويعرف أيضا بأنه (التدبير الذي يستهدف تحقيق غرض معين، وتعيين الوسائل الكفيلة بتنفيذه)

وهو بهذا المعني يشمل المشروعات الخاصة ، كما يشمل المشروعات العامة، بل إنه يشمل الأفراد في حياتهم الخاصة ، ذلك أن الفرد العادي له موارد محدودة ، وله في الحياة أهداف يبغي تحقيقها بالنسبة لشخصه ، وبالنسبة لمن يعول من أفراد أسرته.

فإذا كان هدف الفرد في حياته الخاصة أن يوفر لعائلته المسكن والغذاء والصحة والتعليم والترفيه ، فإنه يقدر موارده ، ويرتب أهدافه وفق أهميتها مقدما في التنفيذ الأهم علي المهم في حدود إمكانياته.

ويعبر رجال الاقتصاد عن هذه النظرة بقولهم : إن حياة الأفراد إن هي إلا مجموعة من الأهداف بعضها قصير الأجل ، والبعض الآخر طويل الأجل ، بعضها يتعلق بالنواحي الانتاجية والبعض الآخر يتعلق بالنواحي الاستهلاكية ، وإلي جانب هذه الأهداف التي يضعها يتخير الوسائل التي يري أنها أفضل السبل لتحقيق هذه الأهداف.

ويري بعض المفكرين أن التخطيط يقوم علي عنصرين أساسين هما التكهن بالمستقبل، ثم الاستعداد لمواجهته، ويستدلون علي ذلك بأن (هنري فايول H.Fayol) الرائد الأول لعلم الإدارة العامة عبر عن التخطيط باصطلاح أكثر دلالة من كلمة (Planning) وهو الاصطلاح الفرنسي (Prevoyance) الذي يحمل في طياته معني التكهن والاستعداد.

إلا أن المفكرين الاقتصاديين والاجتماعيين يرون أن الخطة ليست مجرد تكهن بما يمكن الوصول إليه من أهداف كنتيجة للقرارات الفردية للمؤسسات والمنظمات المختلفة التي تكون المجتمع ، بل إن الخطة القومية الشاملة تتضمن قدرا كبيرا من التوجيه لنشاط هذه المؤسسات والمنظمات ، وتحديد أهدافها بما يحقق الأهداف العامة المحددة للمجتمع ، وأن هذه الخطة لابد وأن تصدر عن جهاز مركزي يمثل المجتمع في جملته ، ويكون له حق الرقابة والتوجيه للمنشآت والمنظمات التي تكون الوحدات الأساسية للنشاط الاقتصادي والاجتماعي .

وفي رأينا أن التخطيط عبارة عن عمليات منظمة لإحداث تغيرات موجهة ، وذلك عن طريق حصر إمكانيات المجتمع وتحديد مطالبه وتقدير حاجاته تقديرا استاتيكيا وديناميكيا ، ووضع خطة شاملة متكاملة ومتجددة في الوقت نفسه لتحقيق هذه المطالب والحاجات خلال فترة زمنية معينة ، وفي هدي الفلسفة الاجتماعية التي يريد المجتمع أن يتحرك وينمو في إطارها ، مع التنبؤ قد يعترض سير المجتمع من عقبات ، ثم تحديد لأنسب الوسائل اللازمة لتخطي المشكلات ، والسير بالمجتمع في طريق التقدم المنشود.

ووفقا لهذا التعريف وما سبقه من تعريفات، يمكن تحديد عناصر التخطيط فيما يلي:

١- تقدير موارد المجتمع تقديرا دقيقا للوقوف علي إمكانياته المادية والبشرية وتحديد احتياجاته تحديدا واقعيا.

٢-حصر الحاجات الأساسية وترتيبها تنازليا في سلم الأولية.

٣-توضيح الوسائل والنظم والتنظيمات التي يمكن الاستعانة بها لتحقيق هذه الأهداف.

٤-تحديد فترة زمنية لابد أن تتحقق خلالها هذه الأهداف. وتحدد مرحلة التخطيط عادة بخمس سنوات. وقد تزيد أو تنقص عن هذا الحد، مثل مشروع السنوات الأربع في بولندا (١٩٤٦-١٩٤٩) ومشروع السنوات الثلاث في المجر (١٩٤٧-١٩٤٩) ومشروع السنتين في تشيكوسلوفاكيا (١٩٤٧-١٩٤٨)، ويتوقف ذلك علي الإمكانيات التخطيطية للدولة في بداية أخذها بسبيل التخطيط، فإذا لم تكن الدولة قد وضعت خطة طويلة الأمد، أو إذا كانت الدولة لم تستكمل بعض ما يلزم عملية التخطيط من إحصائيات وخبرات وإمكانيات ، يحسن تقصير فترة التخطيط إلي أن يتم وضع مثل هذه الخطة أو استكمال مثل هذه الامكانيات والإحصائيات.

ولا تزيد هذه الفترة عادة علي الخمس سنوات إلا في الدول التي اكتسبت خبرة طويلة في التخطيط مثل الاتحاد السوفييتي، الذي أنجز ستة مشروعات للسنوات الخمس، وقد أعد مشروعه التخطيطي السابع علي أساس سبع سنوات (١٩٥٨-١٩٦٥) ، إلا أن المشروع الثامن (١٩٦٦-١٩٧٠) عاد إلي نظام الخمس سنوات.

٥-تحديد الفلسفة الاجتماعية التي يريد المجتمع أن يتحرك وينمو في إطارها.

ويفرق (شارل بتلهايم) بين التخطيط الاشتراكي والتخطيط الرأسمالي : فبعض الدول الرأسمالية – كما يقول – حاولت أن تلجأ إلي التخطيط ، مع أنها لا تسود فيها الملكية الخاصة لوسائل الإنتاج .

وتقوم الدولة فيها بخدمة مصالح الملاك لوسائل الإنتاج ، أو الذين يسيطرون عليها في نفس الوقت . ولكن اقتصاديات هذه البلاد الرأسمالية لا يمكن أن تكون – في حقيقة الأمر – اقتصاديات مخططة ، لأنها اقتصاديات سوق حرة ، يتخذ فيها المالكون لوسائل الانتاج القرارات النهائية ، وهؤلاء الملاك لا يسعون بالطبع إلي إشباع الاحتياجات الاجتماعية، بل إلي زيادة أرباحهم ، وفي مثل هذه الظروف ، يظل الاقتصاد خاضعا لقوانين إعادة إنتاج رأسمال المال ، ولاستئثار طبقة اجتماعية متميزة بالأرباح . وتصبح (الخطة) في مثل هذه الاقتصاديات مجرد ملحق بنظم وقوانين اقتصادية غريبة علي التخطيط. وهنا لا يمكن للخطة أن تقوم بدور حاسم، حتي ولو أدت إلي تغيير طفيف في مجري بعض الأمور.

ويري (شارل بتلهايم) أن ما يحدث في المجتمعات الرأسمالية ليس تخطيطا بالمعني الدقيق للكلمة ، وإنما هو (تكتيك) لرسم خطط اقتصادية تلحق بالاقتصاد الرأسمالي دون أن تقوي علي تغيير القوانين الأساسية لهذا الاقتصاد ، وبالأخص استغلال الإنسان للإنسان الذي هو من أهم خصائصه ، ثم يؤكد أن التخطيط لا يمكن أن يتحقق إلا في شكل متقدم من أشكال المجتمعات ، أي في المجتمعات الاشتراكية المتطورة ، أو في شكل انتقالي ، أي في بلاد تبني الاشتراكية بمجرد أن ترسي قواعده الأساسية.

ثم يعرف التخطيط الاشتراكي بأنه (نشاط جماعي تنسيقي ، يحدد العاملون في بلد اشتراكي ، عن طريقه ، الأهداف التي يريدون بلوغها في أحسن الظروف الملائمة ، وذلك مع اعتبار القوانين الاقتصادية الموضوعية ، وأولوية مجال علي آخر من مجالات التطور الجماعي).

ووفقا لهذا التعريف فإن التخطيط الاشتراكي يتطلب اتخاذ القرارات الأساسية من جانب العاملين، ولهذا الطلب ثلاث دلالات:

أولها: أن هذا الطلب تعبير عن الحقيقة القائلة بأن التخطيط الاشتراكي لا يمكن أن يتم إلا فيه إطار تركيب اجتماعي لا يوجد فيه أناس لا يعملون، ولا يوجد فيه مستغلون ، ولا طفيليون يعيشون عالة علي المجتمع ، وهم يتمتعون بسلطة المال .

وثانيها: أن التخطيط الاشتراكي لا يتحقق إلا عندما تكون وسائل الانتاج والتبادل الأساسية في أيدي المجتمع، لا في أيدي الأفراد، وهذا يتطلب تأميم وسائل الانتاج والتبادل الأساسية في المجتمع.

وثالثها: وجود المقومات التي تتيح للعاملين إمكانية المشاركة بشكل إيجابي في وضع الخطط وفي تنفيذها . وهنا يجب تهيئة الظروف الملائمة لإقامة ديمقراطية حقيقية ، ولإتاحة التداول الحر للأفكار والاقتراحات والنقد الموضوعي.

وإذا لم يتوافر هذا الشرط، فلا يمكن أن يصبح التخطيط عملا جماعيا، ولا يمكن أن يحظى بالتأييد والمساندة الفعالة من جانب العاملين. ومن البديهي أن الأشكال الملموسة لهذه الأبنية المؤسسة للديمقراطية الحقيقية لا تخضع لنموذج واحد، بل تختلف اختلافا كبيرا حسب الظروف الخاصة بكل بلد، وحسب تقاليده ودرجة تطوره، وحسب الخبرة التاريخية التي انصهرت فيها كل بلد. ومع ذلك فالشيء الأساسي هو اشتراك العاملين مشاركة فعالة في إعداد الخطط، وخاصة بعض أوجه الخطط التي تمسهم بشكل مباشر.

وواضح من هذا العرض أن (شارل بتلهايم) لا يعترف بما يطلق عليه لفظ التخطيط في البلاد الرأسمالية ، بل يعتبره مجرد أسلوب أو وسيلة لوضع خطط تلحق بالنظام القائم دون أن تقوي علي تغييره، كما أنه يري أن التخطيط لا يتعارض مع الديمقراطية .

بل يري أن الديمقراطية الحقيقية شرط ضروري وأساسي للتخطيط السليم ، وهذه النقطة الأخيرة كانت مثارا لكثير من الجدل وخاصة من جانب المفكرين الرأسماليين الذين كانوا يرون في التخطيط حائلا دون تحقيق الديمقراطية الصحيحة، وقيدا علي الحرية والتجديد والابتكار ، وقد تمادي بعضهم في وصف التخطيط بأنه (الطريق إلي الرق) بينما ذهب فريق منهم وعلي

رأسهم (لويث ويرث Lewis Wirth) إلي أن التخطيط يحقق الحرية للأفراد ، ويعطيهم الفرص للمناقشة وتبادل الرأي، وتداول وجهات النظر، وعملياته تخلق في المجتمع الظروف التي تتيح لكل فرد أن يبذل قصاري جهده في خدمة الأغراض المشتركة الجماعية ، كما أنها تثير الطاقة والقوي الكامنة في نفوسهم ، وتجعل منها قوي ديناميكية بفضلها يحصل المجتمع علي كامل حريته في تقرير نوع الحكومة الذي يراه مطابقا لرغبته ، ومتفقا مع ميوله واتجاهاته ، ومحققا لاحتياجاته كما ترسمها سياسة التخطيط .

ويختلف مفهوم التخطيط عن مفهوم السياسة، من حيث إن السياسة مجرد اقتراحات تعبر عن احتياجات معينة ، ويمكن عن طريقها توجيه الخطط والبرامج والمشروعات باعتبارها إطارا ودليلا للخطط الحالية والمستقبلة ، أما التخطيط فإنه يضيف إلي الاقتراحات عنصرا جديدا هو تصميم هيكل متكامل يبين حجم وقيمة العمليات المختلفة التي تدخل في إطار الخطة ، وتحديد المشروعات المختلفة التي يمكن القيام بها.

ولذا فإن من الضروري عند وضع الخطة السليمة أن تكون لاحقة لرسم السياسة ، وأن تكون أهداف الخطط في إطار السياسة التي وضعت الخطة علي أساسها. فمن المعروف أن لكل دولة سياستها الاجتماعية التي تحدد الأهداف العامة للدولة في مجالات العمل الاجتماعي ، وهذه السياسة تستمد وجودها ومفاهيمها واتجاهاتها من أيدولوجية الدولة ، وعاداتها وتقاليدها ، وأسلوب حياتها، ودرجة تطورها .

والتخطيط الاجتماعي يرتبط بهذه السياسة في إطار هذه المقومات . ويقوم علي ترجمة مدلولاتها وأهدافها ترجمة عملية في صورة مشروعات وبرامج تهدف إلي تحقيق ما ترمي إليه هذه السياسة من غايات وأهداف بعيدة .

ويختلف التخطيط أيضا عن التوجيه ، فقد يكون التوجيه في صورة قانون يصدر أو سياسة تتبع في قطاع من قطاعات المجتمع ، وقد لا يتطلب تحديد الوسائل والغايات خلال فترة زمنية معينة . أما التخطيط فإنه مرحلة عليا من مراحل التوجيه، ذلك لأنه يشمل جميع قطاعات المجتمع ، وخاصة في التخطيط القومي الشامل، ويشترط فيه توضيح الغايات التي ينشدها المجتمع ، والوسائل الكفيلة بتحقيق تلك الغايات خلال فترة زمنية محدودة ومعروفة. ومما لا شك فيه أن تحديد الوسائل والغايات ، والارتباط بخطة معينة ذات توقيت محدد ، من شأنه تحديد مسئوليات كل مشترك في عملية التنفيذ مما يدفع بكل القوي للانطلاق نحو تحقيق الأهداف المقصودة، أما ترك الأمور لمحض الصدفة ، أو للتنفيذ التلقائي ، فإنه يؤدي في الواقع إلي التباطؤ والتراخي مما قد يعوق الوصول إلي الغايات التي يراد الوصول إليها.

ثانيا - أهمية التخطيط :

من أهم التغيرات التي طرأت علي سياسة الدولة في البلاد النامية الاقتناع التام بأن التخطيط للتنمية ضرورة لا غني عنها لتحقيق تنمية سريعة ، وهذه الضرورة توجبها طبيعة العصر من ناحية ، وظروف البلاد النامية من ناحية أخري .

أما عن طبيعة العصر ، فقد أصبح التخطيط العلمي إحدى السمات المميزة لعصرنا الحاضر، وخاصة بالنسبة للدول التي بدأت حكوماتها تضطلع بمزيد من المسئوليات والتبعات في الميادين الاجتماعية والاقتصادية . فقد أدركت غالبية المجتمعات أن التخطيط العلمي هو الضمان الوحيد لاستخدام جميع الموارد الوطنية المادية والطبيعية والبشرية بطريقة علمية وعملية وإنسانية لتحقيق الخير لجموع الشعب، وتوفير الرفاهية لهم، مع البعد عن العشوائية والتلقائية والفردية والارتجال.

ومن هنا يوصف العصر الحاضر في كثير من الكتابات العلمية بأنه (عصر العلم) و(عصر التخطيط). وهذه التسميات ليست إلا انعكاسا موضوعيا، وتعبيرا واقعيا عما تلقاه حركة التخطيط-القائمة علي الأسلوب العلمي- من انتشار عالمي ، واهتمام بتزايد يوما بعد يوم.

أما عن ظروف البلاد النامية، فالتخطيط العلمي هو الأسلوب الوحيد الذي يضمن تخليص البلاد النامية من المشكلات التي ترسبت وتراكمت عبر السنين، والتي أصبحت تتمثل في خصائص البلاد النامية ذاتها، والتي من بينها وجود تفاوت كبير في توزيع الثروة والدخل بين الأفراد، وسيطرة أفراد الطبقة العليا علي جهاز الحكم والسلطة في المجتمع، وانخفاض المستويات

التعليمية، وانتشار الأمية، والتفاوت الكبير في التعليم بين الذكور والإناث، وانخفاض المستويات الصحية، وارتفاع نسب الوفيات وانتشار القيم التي تدعو إلي السلبية والتواكل والجمود، إلي غير ذلك من مشكلات.

والتخطيط الكفء هو الضمان الوحيد لتحقيق الأهداف الاجتماعية التي تسعي البلاد النامية إلي تحقيقها. وأهداف التنمية الاجتماعية –كما نصت عليها معظم الخطط في البلاد النامية- تتلخص في توفير فرص العمل للأعداد المتزايدة من السكان، وتقليل التفاوت في توزيع الثروة والدخل بين الأفراد، ورفع مستويات المعيشة، والتنسيق بين هذه المستويات في مختلف المناطق بحيث يكون تقدمها بمعدل واحد بقدر الإمكان. وهذه الأهداف لا يمكن تحقيقها بالوسائل التقليدية، أو عن طريق الاعتماد علي الجهود الفردية، أو المنظمات الأهلية وحدها، بل لابد لتحقيقها من الأخذ بأسلوب التخطيط الشامل.

وإذا أخذنا في الاعتبار قلة الموارد والامكانيات المتوفرة في أغلب البلاد النامية، مع ضخامة الأهداف المنشودة ، فإن التخطيط الشامل يصبح ضرورة لا غني عنها لتعبئة جميع الطاقات والامكانيات ، واستخدام جميع الموارد استخداما أمثل ، والعمل علي تزايدها مرحلة بعد أخري لتحقيق الأهداف التكتيكية والاستراتيجية المنشودة.

والتخطيط القومي الشامل يعتبر أقصر الطرق المؤدية إلي التنمية من حيث إنه يدفع كل القوي للانطلاق نحو تحقيق الأهداف المبتغاة طبقا للزمن المحدد والتوقيت الموضوع. ويشير(روبرت الكسندر) إلي هذه الحقيقة بقوله: إن الدول النامية تشعر بأنها لا تستطيع الانتظار حتي تحدث عمليات النمو الطبيعية، وهي حين تنظر إلي بريطانيا والولايات المتحدة وغيرها من الدول الصناعية تري أن مسألة تنمية مجتمع صناعي استغرقت قرنين من الزمان أو أكثر، وأن العملية سبقها إعداد طويل استغرق قرنين أو يزيد...

صحيح أن تنمية الولايات المتحدة جاءت أسرع كثيرا، فقد استغرقت خمسا وسبعين عاما، غير أن معظم الدول النامية في الوقت الحاضر لا تملك وفرة الموارد التي كانت تمتلكها الولايات المتحدة، وهي تدرك أنه بغير التوجيه المركزي لا تستطيع أن تأمل في التنمية حتي بالسرعة التي حققت بها الولايات المتحدة تنميتها.

ولانعدام رغبة الدول المتخلفة في انتظار عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية وفقا لنظام الاقتصاد المرسل، فإنها تحاول أن تعجل العملية بالأخذ بقدر كبير أو صغير من التخطيط المركزي الذي توجهه الحكومات.. وقد أصبح ذلك ضروريا بعد أن تبين أن الدول المتخلفة لا يمكنها أن تسير في طريق النمو بغير التخطيط المركزي.

ومن المبررات القومية التي تدعو الدول النامية إلي اتباع سياسة التخطيط ضرورة إحداث توازن بين مختلف الميادين الاقتصادية والثقافية والصحية والترويحية والسياسية حتي لا يختل التوازن العام لنمو المجتمع، وكذلك ضرورة إحداث التكامل بين مختلف الوحدات الجغرافية التي يتكون منها المجتمع بحيث يكون تقدمها بمعدل واحد بقدر الإمكان، وبحيث يتسنى القضاء علي الثنائية الإقليمية التي تتميز بها البلاد النامية.

يضاف إلي ذلك أن البلاد النامية تحاول أن تقطع مسافات التخلف الضخمة التي تفصل بينها وبين البلاد المتقدمة، ولن يتحقق لها ذلك إلا عن طريق استخدام الموارد بأكبر قدر ممكن من الكفاية، وبحيث لا يحدث فيها تعطل أو سوء تقدير. وقد أشار(جنر ميردال) إلي أن مبدأ العلية الدائرية التراكمية إذا ترك وشأنه فإنه سيؤدي إلي زيادة الهوة بين البلاد المتقدمة والبلاد النامية.

ولكي تضيق هذه الهوة لا يكفي الاعتماد علي العوامل الطبيعية وحدها لإحداث التنمية، بل لابد من اتخاذ إجراء إيجابي يتمثل في تدخل الدولة في صورة التخطيط الشامل المتكامل وليس مجرد التدخل الجزئي في بعض القطاعات دون البعض الآخر.

ونظرا لأهمية التخطيط وضرورته بالنسبة للبلاد النامية، فقد حرصت جمهورية مصر العربية علي الأخذ بهذا الأسلوب، وقد اقتضت الظروف التي صاحبت السنوات الأولي للثورة البدء بالأخذ بسياسة التخطيط الجزئي، فصدر مرسوم بقانون في سنة ١٩٥٢ بإنشاء(المجلس الدائم لتنمية الإنتاج القومي) وفي سنة ١٩٥٤ أنشئ (المجلس الدائم للخدمات العامة) بغرض تحقيق التقدم الاجتماعي، ولتمكين مختلف فئات الشعب في كافة المناطق من الحصول علي نصيبها من الخدمات الاجتماعية. وقد تحددت اختصاصات هذا المجلس فيما يلي:

١- بحث السياسة العامة، ووضع الخطط الرئيسية للتعليم والصحة والشئون الاجتماعية مع مراعاة التنسيق بينها وربطها معا بما يحقق النهوض الاجتماعي.

٢- تقويم الخدمات العامة في الدولة، والمعاونة علي الوصول بها إلي الحد الأعلى من الكفاية والنجاح، عن طريق مستوي الإعداد الفني والتنظيم والتوجيه والإرشاد، وضمان تجاوب الشعب ومشاركته في النشاط الاجتماعي.

٣- بحث نشاط الهيئات الأهلية المستقلة في المسائل المتصلة بعمل المجلس بقصد تنسيق جهودها، وإتمام الإفادة منها..

٤- متابعة تنفيذ المشروعات المقترحة في هذه الميادين، علي أن يرفع المجلس مقترحاته إلي مجلس الوزراء لتنفيذها، كما يعد تقريرا سنويا عن نشاطه، وعما تم من مشروعاته في ميادين الخدمات المختلفة.

ولقد عمل المجلس الدائم للخدمات علي تنسيق الخدمات، ووضع الأسس الكفيلة برفع مستواها وحسن توزيعها ، ودرج المجلس علي تخطيط برامج الخدمات بحيث تقوم أعماله علي سياسة واضحة المعالم ، محددة الأهداف ، وبحيث يسير كل مشروع في الطريق الذي رسم له من بدايته بما في ذلك تحديد مواعيد البدء، ومواعيد الانتهاء ، وتقدير التكاليف اللازمة بأكبر قدر من الدقة في تحقيق الغرض.

وقد وضعت السياسة الخاصة بكل نوع من الخدمات في ضوء السياسة العامة، فتحددت سياسة التعليم في التوسع في التعليم الابتدائي لتوفير أماكن لجميع الأطفال الذين في سن الإلزام في مدي عشر سنوات، كما وضعت وزارة الشئون البلدية والقروية برنامجا لتعميم مياه الشرب النقية يستغرق تنفيذه ست سنوات، ووضعت وزارة الصحة برنامجا للوصول بالخدمات الصحية إلي المستوي اللازم في مدي عشر سنوات، كما وضعت كل وزارة البرامج الخاصة بها..

وكان إنشاء مجلسي الانتاج والخدمات وعملهما كل في نطاقه مرحلة تمهيدية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، ونقطة انطلاق لزيادة الموارد المحدودة بالمجتمع.

وقد أثبتت التجربة أن كلا من المجلسين أدي دوره كاملا سواء في تنمية الاقتصاد القومي ، أو القيام بالكثير من برامج الخدمات التعليمية والصحية والثقافية وغيرها ، غير أن ذلك كله كان علي مستوي الجزئيات ، ولم يحقق التوازن والتكامل بين قطاعات الاقتصاد القومي في مجموعها أو الخدمات في جملتها، كما أنه لم يحقق التوازن بين القطاعات الاقتصادية والبرامج الاجتماعية ولذا رأت الدولة أن تضم أعمال المجلسين في جهاز واحد ، فأصدرت قرارا في سنة ١٩٥٥ بإنشاء (لجنة التخطيط القومي) لتتولي وضع خطة قومية شاملة للنهوض الاقتصادي والاجتماعي في الدولة ، علي أن تتضمن الخطة أهدافا رئيسية تتضافر جميع الجهود القومية من حكومية وغير حكومية للعمل علي تحقيقها، وذلك عن طريق تنفيذ مشروعات اقتصادية وبرامج اجتماعية منسقة ومدروسة.

واستمر العمل في وضع الخطة الأولي في سنتي ١٩٥٧،١٩٥٨ لكي يبدأ العمل بها في سنة ١٩٥٩- ١٩٦٠ التي اعتبرت سنة الأساس، وعلي أن يتم تطبيقها في يوليو سنة ١٩٦٠.

وقد تلخصت أهداف الخطة في هدفين أساسيين هما مضاعفة الدخل القومي في عشر سنوات، وعدالة توزيع هذا الدخل بما يحقق الرفاهية لكل فرد في المجتمع، كما قامت الخطة علي بعض الركائز التي تمكن رجال التخطيط من اختيار البدائل الكفيلة بتحقيق الأهداف المنشودة، ومن بينها خلق قاعدة صناعية تستكمل مع الزراعة القاعدة المادية للتنمية الحقيقية ، وخلق فرص العمل بهدف تحقيق عمالة كاملة في المدي الطويل، وتحقيق توازن بين مشروعات الخدمات ومشروعات الانتاج بما يحقق عائدا سريعا .

والعمل علي زيادة نصيب الفرد من الاستهلاك بقدر مناسب مع رفع الميل إلي الادخار حتي تتوافر الوسائل الضرورية للتمويل دون السماح بظهور تضخم أو رفع الأسعار أو زيادة الأرباح بغير ضرورة، وإدخال الإصلاحات التنظيمية والقانونية، وتقوية الجهاز الإداري، وبعث النشاط في أجهزة الخدمات دون ما إسراف أو إتلاف.

وحينما صدر ميثاق العمل الوطني في سنة ١٩٦٢، أكد أهمية التخطيط وضرورته كأسلوب علمي يضمن تحقيق الخير لجموع الشعب، وتوفير الرفاهية لهم. وقد أشار إلي ذلك بقوله:

إن التخطيط الاشتراكي الكفء هو الطريقة الوحيدة التي تضمن استخدام جميع الموارد المادية والطبيعية والبشرية بطريقة عملية وإنسانية لكي تحقق الخير لجموع الشعب، وتوفر لهم حياة الرفاهية.

وهو الضمان لحسن استغلال الثروات الموجودة والكائنة والمحتملة، ثم هو في الوقت ذاته ضمان توزيع الخدمات الأساسية باستمرار، ورفع مستوي ما يقدم منها بالفعل، ومد هذه الخدمات إلي المناطق التي افترسها الاهمال والعجز نتيجة لطول الحرمان الذي فرضته أنانية الطبقات المتحكمة المستعلية علي الشعب المناضل.

والتخطيط من هذا كله ينبغي أن يكون عملية خلق علمي منظم يجيب علي جميع التحديات التي تواجه المجتمع، فهو ليس مجرد عملية حساب الممكن لكنه عملية تحقيق الأمل.

يتضح من هذا العرض أن التخطيط للتنمية أصبح ضرورة من الضرورات التي لم يعد غني عنها وخاصة بالنسبة للبلاد النامية التي تخلفت فترات طويلة من الزمان، فعن طريقه تستطيع تلك البلاد أن تطوي مسافة التخلف بينها وبين البلاد التي سبقتها في مجالات التقدم وتحقق معدلات سريعة للتنمية، بأقل تكلفة ممكنة، وبأدني قدر من الضياع في الموارد المادية والبشرية، مع ضمان التكامل والتوازن بين مختلف القطاعات، وفي كافة المجالات، وعلي كل المستويات.

اسئلة المحاضرة

السؤال الاول

((التخطيط عبارة عن عمليات منظمة لإحداث تغيرات موجهة))

اشرح / اشرحي العبارة السابقة في ضوء فهمك لعناصر التخطيط

السؤال الثاني

اذكري / اذكر تعريفا مختصرا للتخطيط الاشتراكي

يعرف التخطيط الاشتراكي بأنه (نشاط جماعي تنسيقي ، يحدد العاملون في بلد اشتراكي ، عن طريقه ، الأهداف التي يريدون بلوغها في أحسن الظروف الملائمة ، وذلك مع اعتبار القوانين الاقتصادية الموضوعية ، وأولوية مجال علي آخر من مجالات التطور الجماعي).

المحاضرة الثانية

أنواع ومبادئ التخطيط الاجتماعي

ثالثا- أنواع التخطيط

وضع المفكرون الاجتماعيون تصنيفات متعددة للتخطيط. ونعرض فيما يلي لهذه التصنيفات.

أ- من حيث أهدافه

يقسم(زفايج Zweig) التخطيط إلي نوعين أحدهما بنياني (Structural) والآخر وظيفي (Functional).

ويقصد بالتخطيط البنياني مجموعة القرارات والإجراءات التي تتخذ بقصد إحداث تغييرات أساسية في البناء الاجتماعي والاقتصادي للمجتمع، وإقامة أوضاع جديدة تسير وفقا لها كل من النظام الاجتماعي والاقتصادي للدولة، ولا يقتصر هذا النوع من التخطيط علي مجرد الاصلاح والترميم في البنيان القائم، وإنما يتعدى ذلك إلي التغيير الجذري في بناء المجتمع وظواهره ونظمه.

فقوانين تحديد الملكية الزراعية، والقوانين الخاصة بملكية أدوات الانتاج في الدولة تدخل ضمن هذا النوع من القرارات والإجراءات التي تستهدف الهيكل البنائي للمجتمع. أما التخطيط الوظيفي فيختلف عن سابقه في أنه يقوم ضمن نطاق الإطار القائم مكتفيا بإحداث التغيير في الوظائف التي يؤديها النظام، آخذا في ذلك بمبدأ التطور البطيء ، والإصلاح التدريجي دون أية محاولة لإحداث تغييرات جذرية في النظم القائمة.

ب- من حيث مجالاته :

يقسم التخطيط إلي نوعين أحدهما جزئي، **والآخر** شامل. **ويقصد بالتخطيط الجزئي** ذلك النوع من التخطيط الذي يتناول جزءا أو مجالا أو قطاعا واحدا من قطاعات المجتمع مثل الزراعة أو الصناعة أو التجارة أو التعليم أو الصحة أو غيرها.

أما التخطيط الشامل فهو الذي يتم علي مستوي المجتمع بكل أنشطته وقطاعاته، وعندئذ يكون التخطيط شاملا لكل أهداف المجتمع وموارده من أجل تحقيق التكامل والتوازن بين مختلف المجالات والقطاعات التي يشتمل عليها المجتمع. وليصبح التخطيط الشامل ميسورا لابد من وضوح الأهداف وتحديدها، ووضوح الموارد وحصر إمكانياتها، ووضح التنظيم الإداري ووظائفه ومسئولياته ومعدلات أدائه وقدراته الكامنة والمعطلة، ووضوح التنظيم السياسي وواجبات الفرد فيه وحقوقه. وتوضع السياسة الاقتصادية والاجتماعية علي أساس كل هذه الاعتبارات. وتترجم تلك السياسة إلي خطط طويلة الأمد مقسمة إلي آجال متوسطة. وتقسم تلك الخطط إلي برامج عمل تفصيلية بمسئوليات محددة علي مختلف المستويات المحلية والمركزية.

ج- من حيث ميادينه:

يقسم (لورين Lorwin) التخطيط إلي أربعة أنواع هي: التخطيط الطبيعي، والتخطيط الاقتصادي، والتخطيط الاجتماعي، والتخطيط الثقافي.

ويهدف <u>التخطيط الطبيعي</u> (Physical Planning) إلي المحافظة علي الموارد الطبيعية مثل التربة الزراعية، وموارد المياه. والحيوانات المستأنسة والمستوحشة، والمناجم والمحاجر، والقوي المحركة، واختيار المواقع المناسبة للمؤسسات الاقتصادية والانتاجية حتي يتناسب موقع المؤسسة مع الوظائف التي تؤديها. ويتضمن هذا توزيع الطرق وخطوط الكهرباء والمدارس ودور الحكومة والخدمات العامة توزيعا مناسبا لمراكز الانتاج، وإنشاء مجتمعات محلية تتوفر فيها جميع المرافق الحيوية التي تسد احتياجات السكان، وتهيئة أماكن للمنتزهات والمحافظة عليها وعلي وسائل الترويح والرياضة.

ويهدف <u>التخطيط الاقتصادي</u>(Economic Planning) إلي رفع مستويات المعيشة، وتوفير الاحتياجات الضرورية لمختلف طبقات المجتمع، واستغلال القوي المنتجة وتوجيهها الوجهة الصالحة، وتوفير الاستقرار الدائم للعمال، والعمل علي ضمان دخل ثابت لكل فرد، وتنمية روح الاهتمام بالعمل، وتخفيض ساعات العمل إذا كانت تسبب إجهادا للعمال، وتوزيع الدخل القومي توزيعا تراعي فيه المساواة والعدالة.

ويهدف التخطيط الاجتماعي (Social Planning) إلي العناية بالصحة العامة ونشر الطب الوقائي والعلاجي للقضاء علي وفيات الطفولة المبكرة، والعناية بشئون الإسكان والنظافة العامة، وتحقيق تكافؤ الفرص في التعليم مع توفير الإمكانيات وعمل التسهيلات اللازمة لذلك، وتوفير فرص للرياضة والترويح، ومحاربة الجريمة والانحراف.

أما التخطيط الثقافي (Cultural Planning) فإنه يهدف إلي تنظيم شئون الثقافة، وتشجيع تكوين المؤسسات العلمية، والهيئات الثقافية، وتوزيعها بطريقة عادلة علي مختلف المناطق الجغرافية، وإقامة المعارض الفنية التي تزيد من تذوق الأفراد لمعاني الجمال والفن، والعمل علي خلق وعي ثقافي يسهم في تكوين رأي عام مستنير.

د- من حيث مستوياته:

يقسم التخطيط إلي نوعين رئيسين هما التخطيط علي المستوى القومي، والتخطيط علي المستوي المحلي.

ويقصد بالتخطيط القومي وضع الخطط القومية علي مستوي الدولة كلها بحيث تنصب علي المجتمع كله باعتباره وحدة متكاملة.

أما التخطيط علي المستوي المحلي فهو الذي يتم علي مستوي المجتمعات المحلية لغرض النهوض بتلك المجتمعات. ويرتبط التخطيط المحلي بتنظيمات الإدارة المحلية كمجالس القري والمدن والمحافظات، وتراعي فيه احتياجات البيئات المحلية المختلفة وتنوعها، وكثيرا ما تستمد الخطط المحلية اتجاهاتها من الخطة العامة للدولة، مع مراعاة الاحتياجات والإمكانيات المحلية المتوفرة.

ويري(أودم Odum) أن التخطيط لا يقتصر علي الجدود القومية، ولا ضير أن يشمل دول العالم وشعوبه، كما يشمل الأقاليم والمدن والمجتمعات المحلية الصغيرة.

ويذهب بعض المفكرين والباحثين إلي أن مجموعات الدول التي تتقارب في أوضاعها الثقافية والعنصرية والتاريخية والاقتصادية يمكن أن تأخذ بأسلوب تخطيطي مشترك يطلقون عليه (التخطيط علي المستوي القطري).

ومن أمثلة هذه الدول مجموعة الدول العربية. فعن طريق التضامن العربي بين البلاد يمكن وضع خطة عامة للتنمية في البلاد العربية بغرض تحقيق التكامل بين البلاد العربية جمعاء.

ويقول الدكتور عبد الرازق حسن: إن التخطيط علي المستوي الإقليمي إذا كان ضروريا لخلق توازن اقتصادي واجتماعي، فإنه أساسي في المرحلة التي نمر بها علي مستوي المجتمع العربي كله حتي لا نفاجأ بالمتاعب في المستقبل... وقد لا يجد بعض الحكام العرب مصلحة لهم في اتباع نظام تخطيطي عام، لسبب أو لآخر، وهنا يصبح ولا مفر للبلاد التي تأخذ بالفلسفة الاشتراكية، أو تجعل الاشتراكية هدفا لها كجمهورية مصر العربية والجزائر وسوريا واليمن والعراق – يضاف إليها في الوقت الحاضر السودان وليبيا - من أن تبدأ بدراسة وضع خطة عامة للتنمية فيما بينها...فهذه البلاد تحوي من الإمكانيات ما يمكنها من وضع تخطيط عام بالرغم من بعدها عن بعضها.. وإذا لم تكن هناك حدود مشتركة تضمها، إلا أن الطريق البحري يمكن أن ييسر هذا اللقاء. والبدء بهذه اللحظة مسألة أساسية إذا أردنا أن نقيم وحدة عربية تقوم علي التكامل الاقتصادي والاجتماعي.

في ضوء العرض السابق لتصنيفات التخطيط، نستطيع أن نخلص إلي أن البلاد النامية في تخطيطها للتنمية ينبغي أن تتجه إلي التخطيط البنياني لتحدث تغييرات جوهرية في البناء الاجتماعي والظواهر والنظم والعلاقات الاجتماعية السائدة، وأن تأخذ بالتخطيط الشامل الذي يتم علي مستوي المجتمع بكل أنشطته، وقطاعاته، وألا تقتصر علي نوع واحد من أنواع التخطيط كالتخطيط الطبيعي أو الاجتماعي أو الاقتصادي أو الثقافي، بل ينبغي أن تأخذ بهذه الأنواع كافة لتحدث تغييرات أساسية في كافة ميادين الحياة، ولتحقق التوازن والتكامل بين مختلف المجالات والميادين، كما ينبغي أن تأخذ بنظام التخطيط القومي بحيث توضع الخطط القومية علي مستوي الدولة كلها، مع ضمان مشاركة المجتمعات المحلية في عمليات التخطيط .

وإذا تعذرت المشاركة في التخطيط من جانب المستويات المحلية بسبب التخلف الثقافي أو الاجتماعي أو بسبب اختلاف إدراك الناس لما لهم من حقوق، وما عليهم من واجبات، فلتكن هذه الأسباب في مقدمة الأهداف التي يسعي التخطيط إلي معالجتها والقضاء عليها، حتي يبلغ وعي الناس المرحلة التي تؤهلهم للمشاركة الديمقراطية في أرفع مستوياتها.

رابعا: المبادئ والأسس التي يقوم عليها التخطيط:

لما كان التخطيط عملا علميا منظما، يقوم علي تقدير الواقع، ويستهدف تحقيق تنمية سريعة، في إطار من القيم الاجتماعية الرشيدة، فإن من الضروري أن تقوم فلسفته علي مجموعة من المبادئ العلمية والأسس الموضوعية، لتخرج الخطط إلي حيز الوجود متكاملة في وظائفها، متوازنة في أهدافها، محققة الغايات المنشودة، في أقصر وقت ممكن، وبأدني قدر من الضياع في الموارد المادية والبشرية. **وهذه المبادئ والأسس يمكن تحديدها فيما يلي:**

١- **الواقعية:**

يقصد بواقعية التخطيط وضع الخطط علي أسس علمية، تقوم علي تقدير الإمكانيات للمجتمع، وحصر الاحتياجات الحقيقية للأفراد ثم العمل علي تحقيق أفضل مطابقة ممكنة بين الموارد والحاجات وفقا لمعايير علمية دقيقة.

ويتعارض مبدأ الواقعية في التخطيط مع الاتجاهات المثالية التي تنبع عن معتقدات المخطط، والتي تتجه نحو تحقيق أهداف مثالية أقرب ما تكون إلي الأماني العذبة، والأحلام الجميلة، منها إلي المشروعات الواقعية التي تضع أساسا علميا لبناء مجتمع سليم.

وتستلزم واقعية التخطيط تقدير الموارد والحاجات من الناحيتين الاستاتيكية والديناميكية، ويقصد بالتقدير الاستاتيكي إثبات الوضع القائم في المجتمع من حيث عدد السكان والتوزيع الجغرافي لهم، وتركيبهم من حيث السن والجنس والمواليد والوفيات، ومصادر الثروة، وأنواع النشاط مثل الانتاج والاستهلاك والادخار، والاستثمار، والعمالة والبطالة، والعجز والمرض، والخدمات الاجتماعية، ونظم التعليم والإرشاد، والتسلية، والترويح، والثقافة والفكر...

أما التقدير الديناميكي فيقصد به إظهار ما بين هذه القطاعات المختلفة من تفاعل وترابط وتداخل، وتوضيح العوامل المؤثرة في هذه العلاقات، واتجاهات التطور فيها. ويكون ذلك بعمل دراسات واقعية من شأنها الوقوف علي الموارد والحاجات الحقيقية للأفراد.

ويواجه التخطيط في البلاد النامية مشكلة أساسية تتعلق بعدم معرفة الموارد الحقيقية للبلاد نتيجة للإهمال الطويل، ونتيجة للظروف القاسية التي عاشت في ظلها تلك البلاد طوال فترات الاستعمار والتخلف. وللتغلب علي هذه الصعوبة ينبغي الاهتمام بأجهزة البحث العلمي والإحصاء حتي يتسنى وضع الخطط علي أساس علمي يقوم علي تقدير الواقع والممكن بطريقة موضوعية سليمة.

٢- **الشمول:**

يقصد بهذا المبدأ وضع الخطط الشاملة التي تتناول مختلف القطاعات الوظيفية القائمة في المجتمع دون الإخلال بمبدأ التوازن الجغرافي.

فالمخطط الاجتماعي –مثلا- ينبغي أن يضع في اعتباره ضرورة شمول الخطة علي الجوانب التعليمية والثقافية والصحية والترويحية والأسرية والدينية وغيرها من جوانب الحياة الاجتماعية لما بينها من ترابط وتساند وظيفي.

يضاف إلي ذلك أن وضع البرامج والمشروعات ينبغي أن يتم علي مستوي جميع المناطق الجغرافية حتي يمكن تجنب اختلال التوازن الجغرافي للنمو. ويقصد باختلال التوازن الجغرافي وجود وحدات إدارية أو مناطق جغرافية في المجتمع أقل تقدما من الناحيتين الاقتصادية والاجتماعية عن غيرها من المناطق.

ولعلنا نجد في تاريخ البلاد المتقدمة مثالا واضحا لمشكلة اختلال التوازن الجغرافي للنمو، فمنذ أن قامت الثورة الصناعية في انجلترا في الثلث الأخير من القرن الثامن عشر ثم انتقلت منها إلي بقية بلدان أوربا وسائر أجزاء العالم، كان هناك اتجاه واضح في أغلب البلاد الرأسمالية نحو تركيز الصناعة والخدمات في بعض المدن الكبرى دون غيرها من المناطق. فترتب علي ذلك أن أصبحت هذه الدول تعاني حتي اليوم من مشكلة اختلال التوازن الجغرافي للنمو. ففي إيطاليا –مثلا- يلاحظ أن الشمال أكثر تقدما من الجنوب، كذلك الحال بالنسبة للولايات المتحدة الأمريكية التي تتخلف فيها المناطق الجنوبية المعروفة باسم (Old South) وفي إنجلترا ما يزال اصطلاح المناطق المتخلفة (Underdeveloped areas) يطلق علي المناطق التي لم تصل بعد إلي المستوي الذي بلغته غيرها من المناطق الصناعية المتقدمة ولذلك تبذل محاولات كثيرة في الوقت الحالي لمعالجة هذا الوضع عن طريق وضع برامج مكثفة للنهوض بالمناطق المتخلفة.

وقد كان من الأجدر التفكير في هذا الأمر من البداية، ووضع البرامج والمشروعات علي مستوي الدولة كلها تلافيا لهذا الوضع السيئ.

وقد أثبتت التجربة أن اختلال التوازن الجغرافي له مساوئه علي المجتمع من حيث إن المناطق الأقل تقدما تعتبر مناطق طاردة للسكان، علي حين أن المناطق المتقدمة تعتبر مناطق جاذبة للسكان مما يترتب عليه حدوث ظاهرة الهجرة بأعداد ضخمة، وبطريقة غير مخططة إلي المناطق المتقدمة. وغالبا ما يصحب هذه الظاهرة حدوث مشكلات اجتماعية كثيرة كمشكلة الإسكان والمواصلات، وغيرها من المشكلات الصحية التي تنشأ نتيجة للازدحام الشديد، ومشكلات سوء التكيف الاجتماعي (Maladjustment)،

كما أن الزيادة السكانية السريعة في المناطق المتقدمة تؤدي إلي زيادة تكاليف الخدمات العامة التي تؤديها الدولة كإنشاء المدارس والمستشفيات وإقرار العدالة والمحافظة علي الأمن، كما تؤدي إلي ضياع وقت العاملين في تلك المناطق في الانتقال إلي أماكن العمل، وهذا يؤدي بطبيعة الحال إلي زيادة يوم العمل فترة تتراوح بين ساعة أو ساعتين تبعا للمسافة بين محل الإقامة، ومكان العمل.

وبالإضافة إلي ما تقدم، فإنه ليس من العدالة في شيء أن يعيش أبناء الوطن الواحد في مستويات مختلفة من المعيشة. وإذا كان جميع أفراد المجتمع يخضعون لنفس أنواع ومعدلات الضرائب، فلابد وأن يستفيدوا جميعا وبنفس القدر من الخدمات التي تقدمها الدولة، والتي يتم تمويلها من حصيلة الضرائب التي يسهم جميع أفراد المجتمع في دفعها.

٣- التكامل:

يجب أن يحكم مشروعات الخطة الترابط والانسجام، وأهم مظاهر الترابط تحقيق التكامل الرأسي والأفقي علي مستويات مختلفة لمشروعات الخطة.

فإذا قرر المخطط مثلا إنشاء مصنع في منطقة ما، فإن مبدأ التكامل يقضي بأن لا ينظر المخطط إلي إنشاء المصنع باعتباره مجرد وحدة انتاجية تهدف إلي تحقيق غايات اقتصادية فحسب، بل إن من الضروري أن يدخل في اعتباره أهمية الترابط بين المصنع وبين غيره من المؤسسات الاقتصادية القائمة في المجتمع، وضرورة التكامل بين هذه المؤسسات الاجتماعية التي تقوم بتوفير الخدمات التعليمية، والصحية، والسكنية المناسبة للعاملين في ذلك المصنع حتي يتسنى تهيئة الظروف الملائمة لنجاح العمل مع مراعاة راحة العاملين في المصنع.

وإذا نظرنا إلي خطة التنمية في جمهورية مصر العربية مثلا نجد أنها اقتضت إنشاء السد العالي وبعض المصانع الرئيسية في أسوان، وقد اقتضي هذا الأمر نقل أعداد كبيرة من العاملين إلي العمل بمدينة أسوان. فلو حدث أن تغير هذا العنصر وحده

لنتجت عن ذلك مشكلات اجتماعية كثيرة في ميادين التعليم، والإسكان، والصحة، والتموين، والمواصلات، والترويح، وغيرها. إلا أن التخطيط المتكامل جعل التغيير لا يتم في جانب واحد فقط، بل تعداه إلي بقية جوانب الحياة الاجتماعية، فأنشأت المساكن، والمستشفيات، والمدارس، وروعيت كمية المواد الغذائية، والتموينية، وزيدت وسائل المواصلات، وأنشئت الأندية ودور الملاهي، وأنشئت الفنادق، إلي غير ذلك من خدمات. وهذا التكامل في التخطيط هو الذي يؤدي إلي نجاح الخطط، ويجنبها كثيرا من العثرات.

من هنا يمكن القول بأن من الضروري علي المخطط أن ينظر إلي عناصر الحياة الاجتماعية، باعتبارها كلا متكاملا أخذا بمبدأ التكامل والتساند الوظيفي بين الظواهر الاجتماعية المختلفة، وضمانا لوضع خطط متكاملة لا يشوبها نقص، أو يعتريها قصور.

٤- الاستمرار والتجدد:

من الضروري عند وضع الخطط مراعاة مبدأ الاستمرار والتجدد بمعني ألا تنفصل أية مرحلة من مراحل التخطيط عن المراحل التالية لها، فمرحلة الإعداد والتصميم لا تنفصل عن مرحلة التنفيذ، وهذه بدورها لا تنفصل عن مرحلة المتابعة والتقويم.

ولذا ينبغي الربط بين هذه المراحل بطريقة عضوية ضمانا لاستمرار العمل، ووفائه بالغايات المنشودة.

ويظهر التجدد في التخطيط الاجتماعي، إما داخل العملية التخطيطية الواحدة بأن يعمل المخطط علي البدء في وضع الخطة الثانية بمجرد دخول الخطة الأولي في مرحلة التنفيذ، أو عن طريق تعديل أساليب التخطيط وأجهزته من مشروع إلي آخر بحسب طبيعة المشروعات والبرامج من ناحية ووفقا للظروف الزمانية والمكانية المحيطة بها من ناحية أخري.

٥- التنسيق:

يعتبر التنسيق من المبادئ الرئيسية للتخطيط ، ويكون التنسيق علي مستويين:

أولهما: التنسيق بين الأهداف التي ترمي الخطة إلي تحقيقها.

وثانيهما: التنسيق بين الوسائل والإجراءات والسياسات اللازمة لتنفيذ الخطة وإمكان تحقيق أهدافها.

أما بالنسبة للأهداف، فمن المعروف أن لكل خطة أهدافا أساسية، وأخري فرعية، كما أن لها أهدافا استراتيجية، وأخري تكتيكية، ويستلزم تحقيق تلك الأهداف التنسيق بينها بحيث لا تكرر الجهود دون ما حاجة إلي هذا التكرار، أو تتداخل إلي الحد الذي يحول دون بلوغ مستوي المواءمة المثمرة بين الموارد والحاجات، أو تتضارب بحيث تتجاذب المشروعات قوي متعارضة تؤثر في نتائجها أو تقضي عليها قضاء كليا.

وأما بالنسبة للوسائل والإجراءات والسياسات اللازمة لتنفيذ الخطة، فإن التنسيق بينها يعتبر كذلك أمرا ضروريا باعتبارها وسائل مؤدية إلي تحقق الأهداف العامة للمجتمع.

٦- المرونة:

التخطيط عمل يتعلق بالمستقبل، ولكي يكون فعالا يجب أن يكون شاملا وصادرا عن هيئة مركزية.

والتخطيط الشامل عملية ضخمة نظرا لتشابك نواحي النشاط الإنساني. لهذه الأسباب فإن التخطيط قد يتعرض لارتكاب أخطاء من الصعب إدراكها مقدما ولا سيما في البلاد التي تكون فيها أجهزة البحث والإحصاء متخلفة كما هو الحال في أغلب البلاد النامية.

وإزاء هذه الصعوبات التي تكتنف عملية التخطيط ينبغي مراعاة مبدأ المرونة عند وضع الخطة بحيث تكون عناصرها قابلة للتغيير والتبديل بناء علي ما تسفر عنه الحقائق الواقعية، وما تأتي به المفاجآت التي قد يكون من العسير التنبؤ بها.

كما ينبغي عند إعداد الخطة مراعاة مبدأ المرونة الزمانية والمكانية. ويقصد بالمرونة الزمانية مراعاة مبدأ التغير الاجتماعي التلقائي الذي قد يحدث خلال المجال الزمني المحدد لتنفيذ الخطة، أما المرونة المكانية فيقصد بها أن يكون التخطيط الذي يوضع علي المستوي القومي قابلا للتنفيذ في المستوي المحلي مع تعديلات طفيفة تستلزمها ظروف المجتمع المحلي أو خصائصه المميزة له.

وبالمثل يمكن للتخطيط الذي يوضع علي المستوي المحلي أن تراعي فيه الظروف والخصائص العامة للمجتمع الكبير، وبحيث يكون قابلا للتنفيذ مع إدخال التعديلات الطفيفة التي تقتضيها ظروف المجتمعات المحلية الأخرى، في حدود الإطار العام للخطة التي يراعي في إعدادها وتصميمها الاعتبارات المكانية التي تضم الوطن الواحد.

اسئلة المحاضرة

السؤال الاول: ماهي انواع التخطيط ؟

السؤال الثاني : ما المبادئ والأسس التي يقوم عليها التخطيط ؟ بإيجاز

المحاضرة الثالثة

فلسفة التخطيط الاجتماعي

خامسا: فلسفة التخطيط

تقوم فلسفة التخطيط علي أن الإنسان في مواجهته لقوي الطبيعة والمجتمع يجد نفسه في موقف يضطره لبذل مجهود واع لإشباع حاجاته، والإبقاء علي كيانه ووجوده.

فالإنسان ككائن مفكر يقف من الطبيعة موقفا سلبيا، ولا يستكين لها، وإنما يؤثر فيها ويتفاعل معها، ويعمل علي تغيير الظروف المحيطة به لخدمة أغراضه وإشباع حاجاته.. والإنسان إذ يقوم بجهد واع إنما يتصور مقدما الكيفية التي يبذل بها جهده، والغاية التي سيصل إليها نتيجة لبذل هذا الجهد، والوسيلة المناسبة التي تمكنه من تحقيق الغاية التي ينشدها، وفي هذا المعني يقول أرسطو إن (الإنسان كائن مخطط) (Man is aPlanulng animal).

ولو استعرضنا حياة المجتمعات في العصور التاريخية المختلفة لوجدنا أنه في المرحلة السابقة علي الرأسمالية كانت وسائل تحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية تكتشف وتستقر عن طريق التجربة الجماعية التي تتكون أثناء القيام بالعمل الاجتماعي، وهذه التجربة كانت تكتشف الوسائل، وتقدر مدي فعاليتها، وتلفظ ما عداها. وعلي هذا النحو كانت تتم عملية (اختيار طبيعي) لوسائل تحقيق الغايات ، فإذا ما استقرت الغايات وتحددت معها الوسائل التي تقابلها، انتقلت عبر الأجيال عن طريق التقاليد دون تحليل رشيد لهذه الوسائل أو تلك الغايات.

أما في ظل الرأسمالية فإن النشاط الاقتصادي والاجتماعي يتم عن طريق ترك الحرية للقوي الاقتصادية والاجتماعية، وما يعنيه ذلك من أن التوازن الاقتصادي والاجتماعي عملية تلقائية تتم دون تدخل من جانب الإنسان، ففي مجال النشاط الاقتصادي مثلا يصبح الهدف الأساسي تحقيق الربح المادي، كما أن الوسائل التي تتبعها الوحدات الانتاجية -وهي وحدات فردية- لا تتحدد وفقا للتقاليد، وإنما تتحدد وفقا لاختيار رشيد، يهدف إلي التعرف علي الوسيلة التي تحقق أحسن نتيجة بأقل تكلفة.

وهنا تظهر أول مناسبة لتطبيق مبدأ الرشادة (rationality) ومؤدي هذا المبدأ هو (تخير الوسيلة التي تحقق أفضل نتيجة بأقل تكلفة ممكنة). فالأمر هنا يتعلق باختيار لغاية معينة، ثم اختيار الوسيلة التي تحقق هذه الغاية بأقل تكلفة، أي أن الأمر يتعلق بخطة.

ويطرح المفكرون الاشتراكيون –في هذا المجال- سؤالا هو:

هل من الممكن اعتبار أي خطة تتعلق بنشاط اقتصادي أو اجتماعي خطة بالمعني الذي يستخدم الآن في مجال التفرقة بين مجتمع مخطط وآخر غير مخطط؟

ويجيب هؤلاء المفكرون علي ذلك السؤال بالنفي، لأن الخطة لا يمكن أن تتحقق إلا إذا كانت شاملة لمختلف قطاعات الحياة الاقتصادية والاجتماعية أو علي الأقل للقطاعات التي تلعب الدور الاستراتيجي في حياة المجتمع، وهذا ما لا يحدث في المجتمعات الرأسمالية، ولا يتوفر إلا في المجتمعات الاشتراكية وحدها.

ففي المجتمعات الاشتراكية تأخذ الخطة في الاعتبار الحياة المستقبلة للجماعة، وتسعي إلي ترشيد موارد الجماعة بطريقة تمكنها من تحقيق الأهداف المبتغاة لصالح الطبقات صاحبة المصلحة الحقيقية في المجتمع، ويستلزم التخطيط الاشتراكي أيضا سيطرة الجماعة علي الموارد الانتاجية، وإحلال القرارات الجماعية محل القرارات الفردية المتعلقة باستخدام تلك الموارد، وهذه الشروط لا تتوافر إلا في المجتمعات الاشتراكية وحدها.

١- مرحلة الاكتشاف عن طريق الصدفة أو عن طريق المحاولة والخطأ

في هذه المرحلة كانت الجماعات البدائية تستجيب للمؤثرات البيئية المختلفة التي تحيط بها وفقا للعادات التي تكونت لديها، والتقاليد التي انتقلت إليها من الأجيال السابقة. وكانت الاكتشافات التي تتم عن طريق الصدفة –والتي يطلق عليها كلمة(Finden)- هي التي تتحكم في سلوك الأفراد والجماعات.

فالإنسان في تلك المرحلة كان يكتشف –بطريقة عرضية- بعض الأفعال التي تلائم المواقف التي تواجهه، فيحاول أن يتذكرها ليستفيد بها في تدبير أموره، والتغلب علي مشكلات حياته، ولم يحاول الإنسان في تلك المرحلة أن يتفهم ظواهر الطبيعة لإمكان السيطرة عليها، أو توجيهها لخدمة غايات معينة، ، وإنما كان يكتفي بالحرص علي ما توصل إليه من اكتشافات عن طريق الصدفة، والمحافظة علي ما انتقل إليه من خبرات السابقين. وكان الأفراد ينظرون إلي تلك الخبرات نظرة قداسة وتقدير.

وكانوا يتصرفون وفقا لها دون أن يحيدوا عنها، فإذا ظهرت مواقف جديدة، أو تغيرت الأوضاع المحيطة بهم كان عليهم أن يكتشفوا بأنفسهم الحلول الملائمة للمواقف والأوضاع الجديدة عن طريق المحاولة والخطأ. وبمرور الوقت كانت الاكتشافات الجديدة تأخذ جانب القداسة، وتصبح جزءا من تقاليد المجتمع، ويري (مانهايم) أن ذلك النوع من التفكير كان يسود المجتمعات البدائية التي يعتمد فيها الأفراد علي الالتقاط والصيد.

2- مرحلة الاختراع:

في هذه المرحلة التي يطلق عليها (مانهايم) كلمة (Erfinden) أي مرحلة الاختراع، كان الإنسان يتصور هدفا محددا، ثم يفكر فيه مقدما، ويسعي إلي بذل الجهد، وتحديد نوع النشاط الذي يمكنه من تحقيق ذلك الهدف خلال مرحلة زمنية معينة.

وكانت المواقف التي يفكر فيها الإنسان محدودة للغاية، ومرتبطة بغايات قريبة، وقد استطاع الإنسان أن يتحرر إلي حد ما من طغيان الطبيعة، ويقلل من اعتماده الكبير عليها بفضل التقدم التكنولوجي الذي ارتبط باستخدام المحراث واستئناس الحيوان، واستخدام البخار والكهرباء.

ولما كانت الاختراعات تتم في إطار اجتماعي معين، فإن عملية الاختيار الطبيعي(natural selection) كانت تقوم بدور كبير في الإبقاء علي اختراع معين، أوإسقاطه من الإطار الثقافي العام بحيث لا يتعدي حدود المرحلة التاريخية التي ظهر فيها. ويعني هذا أن نمط التفكير في تلك المرحلة كان مرتبطا بأهداف محدودة وبواقع اجتماعي معين.

3- مرحلة التخطيط:

تنتقل المجتمعات في تلك المرحلة إلي مرحلة التنظيم المتعمد، والتخطيط الجماعي (Planen)، ويسودها التفكير الموضوعي الذي يهدف إلي التعرف علي العلاقات القائمة بين الظواهر والنظم الاجتماعية.

ففي الماضي- كما يقول مانهايم – كانت هذه العلاقات تفسر وفقا للصدفة، أو وفقا لمنطق السبب والنتيجة، أو بمقتضي عمليات الصراع والمنافسة والاختيار الطبيعي، غير أن الإنسان في هذه المرحلة يسعي إلي سد الثغرات القائمة محاولا إدراك الصلات والعلاقات القائمة بين الظواهر.

ويترتب علي ذلك ظهور أنماط جديدة للتفكير، وهذه الأنماط الجديدة لا تقتصر علي اختراع آلة، أو تنظيم جيش، وإنما تهدف إلي تصور التغيرات الهامة التي يمكن أن تحدث في الحياة الاجتماعية ككل، كما أنها تسعي إلي السيطرة والتأثير علي مجري الحوادث الاجتماعية من مركز رئيسي وطبقا لخطة محدودة.

ومن الموضوعات التي ما تزال حتي اليوم مثار جدل ونقاش بين المفكرين الاجتماعيين العلاقة بين فلسفة التخطيط والحرية، فالأصل في التخطيط أنه يضع مصلحة المجتمع ككل فوق الاعتبارات الفردية والمصالح الشخصية لتحقيق معدلات سريعة ومنتظمة للنمو، واستغلال موارد المجتمع والاستفادة بها علي الوجه الأكمل. ولذا فإنه يضع قيودا علي الأفراد والمنظمات في عمليات الإنتاج والاستهلاك.

ومن هنا يذهب بعض المفكرين إلي أن فلسفة التخطيط تتعارض مع منطق الحرية لأنها –في نظرهم- تقوم علي السيطرة والتحكم في مصائر الأفراد والجماعات، وتضع القيود التي تحد من نشاطهم وحركتهم، ويتمادى بعضهم في وصف التخطيط بأنه (الطريق إلي العبودية) (The Koad to Serfdom). فإلي أي مدي يمكن الموافقة علي هذا الرأي؟

ليس من شك في أن الحكم السابق لا ينبغي أن يؤخذ به علي إطلاقه، فالقضايا الاجتماعية ذات طبيعة نسبية تختلف النظرة إليها باختلاف المكان والزمان. وقضية الحرية – شأنها شأن بقية القضايا الاجتماعية – لا يمكن النظر إليها، أو الحكم عليها مجردة من أبعادها المكانية والزمانية، فمفهوم الحرية في النصف الثاني من القرن العشرين يقوم علي أسس مغايرة لما كان يقوم عليه خلال القرن التاسع عشر، والمفهوم الاشتراكي للحرية – الذي يقيم الحرية السياسية علي أسس اقتصادية واجتماعية – يختلف عن المفهوم الرأسمالي للحرية.

ومن هنا يذهب (مانهايم) إلي أن مضمون الحرية يختلف باختلاف مراحل التطور التي مرت بها المجتمعات المختلفة. ففي مرحلة الاكتشاف عن طريق الصدفة كانت الحرية تعبر عن نفسها عن طريق استجابات الإنسان للمؤثرات البيئية المحيطة به، وكان شعور الإنسان بالحرية يتوقف علي مدي إحساسه بعدم وجود عوائق أو عقبات تقف في سبيله، أو تمنعه من تحقيق

رغباته، فالإنسان يشعر بتهديد لحريته إذا منع من التفاعل مع الأشياء والمواقف المختلفة، كالحيوان الذي يشعر بالحيرة والتوتر إذا لم يسمح له بإشباع غرائزه بالطريقة التي يريدها، فمعني الحرية في تلك المرحلة هو ألا يكون الإنسان مهددا في محاولاته للتكيف مع ذاته أو مع الظروف البيئية المحيطة به.

وفي مرحلة الاختراع تحرر الإنسان إلي حد كبير من طغيان الطبيعة وقلل من اعتماده عليها بفضل التقدم التكنولوجي الذي أحرزه غير أنه بدأ يشعر بارتباطه بظواهر المجتمع ونظمه، وما تفرضه عليه من جبر وإلزام. ولذا فإن حرية تلك المرحلة كانت تعتمد علي قدرة الإنسان علي تحقيق التكيف الاجتماعي والثقافي دون أن توجد عقبات تحول بينه وبين التكيف للأوضاع الاجتماعية القائمة، أو تحد من قدرته علي الاختراع.

أما في مرحلة التخطيط فإن الحرية لا تعني سيطرة الهيئات والمنظمات الفردية، وإنما تعني تنظيم حياة الأفراد داخل إطار النظام الاجتماعي الذي وضعته الجماعة بشرط أن يكون هؤلاء الأفراد هم الذين حددوا هذا الإطار ويري-مانهايم- أن التخطيط يضمن وجود الحرية، وكل قيد يفرض عن طريق الأفراد، أو المنظمات الفردية قد يهدم الخطة كلها، ويعيد المجتمع إلي المرحلة السابقة التي تعتمد علي المنافسة والسيطرة.

وهو يري أن المجتمع الرأسمالي –غير المخطط- لا يعتبر الشكل الأساسي الذي يحتوي علي أرفع مستوي من مستويات الحرية. فالحرية في (المجتمع الرأسمالي الحر) غالبا ما تكون مكفولة للطبقة الرأسمالية التي تتحكم في مجالات المال والأعمال، كما أن هذه الطبقة لما لها من سلطان كبير ونفوذ عظيم علي جماهير الشعب تصبح صاحبة السلطة في المجتمع. أما طبقة الذين لا يملكون فإنهم يجدون أنفسهم في موقف يجبرهم علي الخضوع للضغط الواقع عليهم. ومن ثم فإن هذا النظام لا يحقق الحرية إلا للأقلية المسيطرة علي الحياة الاقتصادية في المجتمع، ويترتب علي ذلك أن تتعثر مشروعات الاصلاح التي تستهدف رفاهية الشعب لأن فيها إضرارا بمصالح الرأسماليين. ويقول (مانهايم) أن ظهور الحرية المخططة لا يعني إلغاء كل أشكال الحرية الأخري التي ظهرت في الراحل التاريخية السابقة، وإنما يمكن أن تبقي بعض أشكال التكيف القديمة وتستمر، وبالتالي تكون إحدي الضمانات المهمة للحرية في المجتمع المخطط.

وبالإضافة إلي نسبية مفهوم الحرية، فإن التخطيط قد يكون ديمقراطيا أو دكتاتوريا وفقا للأسلوب الذي يستخدم في التخطيط، فإذا أخذ رأي الشعب في الخطط – قبل وضعها موضع التنفيذ – عن طريق الرجوع إلي السلطة التشريعية، أو الأجهزة الشعبية كان ذلك ضمانا لتحقيق الحرية، وتأكيدا لمبدأ الديمقراطية.

وقد سبقت الإشارة إلي ما يراه (بتلهايم) من أن الديمقراطية الحقيقية هي الشرط الضروري والأساسي للتخطيط السليم. ومن هنا يطالب (بتلهايم) بضرورة توفير المقومات التي تتيح للعاملين في المجتمع فرصة المشاركة بشكل إيجابي في وضع الخطط وفي تنفيذها علي أساس تهيئة الظروف الملائمة لإقامة ديمقراطية حقيقية، ولإتاحة التداول الحر، والاقتراحات البناءة، والنقد الموضوعي.

ولضمان الديمقراطية والحرية في عمليات التخطيط يمكن البدء بوضع الخطة في المستوي المحلي، ثم التدرج بها لتصل إلي المستوي المركزي حيث تدرس وتقرر البرامج والمشروعات داخل إطار الخطة الشاملة، وفي حدود الأهداف القومية العامة، والإمكانيات المادية والبشرية والفنية المتوفرة، كما يمكن وضع الخطط في المستوي المركزي، ثم توزع إلي خطط إقليمية تناقشها وتقررها المستويات المحلية. أي أن التخطيط، لكي يكون صورة معبرة عن آمال الجماهير ورغباتهم، ينبغي أن يسير في خطواته بين المستويات المحلية والمستوي القومي في نمط من اللامركزية والمركزية بحيث يستهدف في النهاية الصالح العام، ويحقق الخير لأكبر عدد ممكن من الأفراد.

وتقوم فرنسا بتطبيق مبدأ ديمقراطية التخطيط عن طريق عرض الخطة علي السلطة التشريعية مرتين: ففي المرة الأولي تعرض الخطوط العريضة للخطة علي أن يتضمن ذلك ثلاثة احتمالات لمعدلات النمو: أحدها بطئ، والآخر متوسط، والثالث سريع. وتوضح الخطوط العريضة للخطة الآثار التي ينتظر أن تترتب علي تنفيذ الخطة إذا ما تقرر اتباع أي من هذه المعدلات الثلاثة، وبعد أن تقر السلطة التشريعية الخطة في صورتها الأولية التي تتضمن بصفة خاصة معدل النمو المراد تحقيقه خلال

سنوات الخطة، يقوم المسئولون في الهيئة المركزية للتخطيط بإعداد الخطة في صورتها النهائية، وبعد ذلك تعرض الخطة مرة أخري علي السلطة التشريعية لمناقشة تفاصيلها، وإدخال التعديلات اللازمة عليها ثم تصبح نهائية، وقابلة للتنفيذ.

من هذا العرض يتضح أن فلسفة التخطيط لا تتعارض مع منطق الحرية، ومن الممكن وضع الخطط وتنفيذها في إطار ديمقراطي دون إخلال بمبدأ الحرية.

وقد ناقش (لوروين Lorwin) هذه القضية وانتهي إلي أن مبادئ الحرية والديمقراطية والكفاية الاقتصادية والرفاهية الاجتماعية يمكن أن تتحقق عن طريق التوجيه الاجتماعي للنشاط الاقتصادي، أي عن طريق الانتقال من مبدأ الحرية الاقتصادية إلي مبدأ التخطيط، ثم يقول: إن الصفة الضرورية لقيام الديمقراطية هي العمل علي إقامة ظروف اقتصادية واجتماعية تمكن الفرد من التمتع بالكرامة الذاتية، وتساعد علي إشباع حاجاته وتحقيق رغباته في حدود إمكانياته.

ثم يشير إلي أن الديمقراطية تستلزم توافر شروط ضرورية هي:

١- ضرورة السماح للشعب بتقرير السياسة التي يرغب في أن تتبعها الحكومة. وهذا معناه أن التقرير النهائي بشأن صحة أو خطأ السياسة العامة ينحصر في يد الشعب.
٢- يجب أن يكون للناس في الحكومة الديمقراطية الحق في تغيير الأفراد الذين يرغبون في تغييرهم.
٣- ضرورة رسم السياسة العامة بواسطة الأفراد، ومراعاة الرأي الجمعي الذي يتكون عن طريق المناقشة الحرة دون خوف من اضطهاد السلطة الحاكمة.
٤- المحافظة علي حقوق الأقليات التي ينبغي ألا تضيع في زحمة القرارات التي تتخذها الأغلبية، وضرورة موافقة الأقلية علي قرارات الأغلبية طبقا لنظام التصويت.
فإذا توافرت هذه الشروط، أمكن تحقيق وضع الخطط وتنفيذها في إطار ديمقراطي يحقق الحرية لمختلف الأفراد والجماعات، ويضمن العدالة في توزيع الخدمات في النطاق القومي والمحلي، وعلي حد قوله: إننا إذا حققنا هذه الشروط فقد حققنا النظام الديمقراطي، ويمكننا كذلك أن نحقق التخطيط الديمقراطي إذا وضعنا خططنا في ضوء المتطلبات والشروط المشار إليها.

ومن الضروري أن تتماشي فلسفة التخطيط في البلاد النامية مع الاعتبارات الإنسانية، فالتنمية التي حدثت بأوربا نتيجة الثورة الصناعية الأولي لم تكن تنمية إنسانية لأنها استغلت الطبقة العاملة لصالح الطبقة الرأسمالية.. فالأجور كانت منخفضة، والعمال كانوا يعيشون في ظروف معيشية قاسية.. وساعات العمل كانت طويلة مضنية.. وكان هناك تشغيل للنساء والأطفال دون اهتمام براحة العاملين أو مراعاة لظروفهم وأحوالهم الصحية والمعيشية.

يقول أحد العمال: حين كان طفلي في السابعة من عمره، كنت أضطر إلي أن أحمله علي ظهري ذهابا وإيابا فوق الجليد- وكان يشتغل ست عشرة ساعة في اليوم الواحد، وغالبا ما كنت أركع إلي جانبه أطعمه وهو واقف إلي جانب الآلة إذ لم يكن يستطيع أن يغادر مكانه.

ويقول أحد الأطفال: كنا نشتغل حتي التاسعة مساء في الشتاء الماضي، وحتي العاشرة في الشتاء الذي سبقه، وكنت خلال الشتاء الماضي أصرخ من الألم في قدمي. ونستطيع أن نقول أيضا إن الدول الأوروبية اعتمدت علي استغلال المستعمرات، ولذا فإن تجربتها للتنمية لم تقم علي أساس إنساني لأنها اعتمدت علي استغلال الطبقة العاملة في الداخل، واستغلال المستعمرات في الخارج. كما أن بعض الدول الاشتراكية أقامت خططها للتنمية علي أساس التضحية بالأجيال الحاضرة في سبيل الأجيال المستقبلة.

ويعبر الميثاق عن هذا المعني بقوله: إن التجارب الرأسمالية في التقدم تلازمت تلازما كاملا مع الاستعمار، فلقد وصلت بلدان العالم الرأسمالي إلي مرحلة الانطلاق الاقتصادي علي أساس الاستثمارات التي حصلت عليها من مستعمراتها.

ثم يقول: إن عصور القرصنة الاستعمارية التي جري فيها نهب ثروات الشعوب لصالح غيرها بلا وازع من القانون أو الأخلاق قد مضي عهدها. ويشير أيضا إلي أن التقدم الذي حدث في بعض الدول تحت ضغط تطبيقات مذهبية مضت إلي حد التضحية بأجيال حية في سبيل أجيال لم تطرق بعد أبواب الحياة لم تعد تسمح به طبيعة العصر.

وعلي هذا فإن من الضروري أن تقوم فلسفة التخطيط للتنمية علي أسس إنسانية عادلة، وليس من حق أي دولة أن تضع خططها للتنمية معتمدة علي استغلال طبقة معينة أو علي أساس التضحية بالجيل الحاضر في سبيل أجيال لم تطرق بعد أبواب الحياة، خاصة وأن الأجيال الحاضرة في الدول النامية عاشت تحت ضغط الحاجة، وقاست مرارة الحرمان، وباتت تتطلع إلي غد أفضل، ومستقبل أكثر أمنا ورفاهية.

المحاضرة الرابعة

مراحل التخطيط الاجتماعي

وضع الخطة ، تنفيذ الخطة

مراحل التخطيط الاجتماعي وخطواته

يتفق أغلب العاملين في مجالات التخطيط علي أن التخطيط للتنمية يمر في مجموعة من المراحل هي: وضع الخطة، وتنفيذها، ومتابعتها، وتقويمها. وقد يبدو هذا التقسيم مفيدا من وجهة النظر التحليلية، غير أن الواقع العملي يشير إلي تداخل هذه المراحل وتشابكها بحيث يتعذر وضع الحدود والفواصل القاطعة فيما بينها، فالمخطط الاجتماعي حينما يبدأ في وضع الخطة لا يقف به الأمر عند المستوي الفكري، بل يحاول الربط بين المجال الفكري ومجال التنفيذ، محاولا تفهم الظروف التي يعمل في ظلها، ومقدرا الامكانيات المتوفرة لديه، والصعاب التي يحتمل أن تواجهه، حتي يستطيع أن يضع خطة متكاملة الوظائف، متوازية الأهداف، ثم إن نجاح الخطة يستلزم متابعتها وتقويمها عند البدء في تنفيذ مشروعات التنمية لمعرفة ما تحدثه من تغييرات، والوقوف علي ما يعترض سبيلها من صعوبات.

ومع الاعتراف بأن عمليات التخطيط متشابكة الجوانب، متماسكة الحلقات، تتصل فيها المقدمات بالنتائج، كما ترتبط فيها النتائج بالمقدمات، فإننا نعرض لها في هذا المجال وفقا للتقسيم الذي جري عليه العرف السائد، وذلك علي سبيل التحليل في مجال الدراسة لا في مجال الواقع.

أولاً: وضع الخطة ثانياً: تنفيذ الخطة ثالثاً: المتابعة رابعاً: التقويم

أولاً: وضع الخطة

يري (جوزيف هايمز Joseph Himes) أن وضع الخطة يمر في عدد من المراحل هي الاستقصاء (Investigation)، والمناقشة (Discussion)، والاتفاق – Agreement). ويري (لوبريتون Le Breton) و(هيننج Henning) أن وضع الخطة يستلزم إعداد الخطة، والموافقة عليها، ثم اتخاذ التدابير اللازمة لتنفيذها.

ويري (أوسكار لانج Oskar Lange) أن وضع الخطة يستلزم مواجهة مشكلتين: إحداهما مشكلة الاختيار (Choice Problem) والأخرى مشكلة التدبير – Implementation Problem). ويقصد بمشكلة الاختيار تحديد أهداف الخطة سواء أكانت أهدافا أولية أو مشتقة، أم مشكلة التدبير فيقصد بها دراسة واختيار كافة التدابير والإجراءات اللازم توفرها لتحقيق تلك الأهداف.

ومع اختلاف المسميات التي يطلقها المفكرون الاجتماعيون علي الخطوات التي تمر بها مرحلة وضع الخطة، فإن الاختلاف علي جوهر هذه العمليات ليس كبيرا ومن الممكن تحديد هذه الخطوات فيما يلي:

أ- جمع البيانات الأساسية.

لابد لأجهزة التخطيط من أن يتوافر لديها قدر كاف من البيانات عن ظروف المجتمع وأوضاعه الاجتماعية والاقتصادية والسياسية حتي تستطيع أن تقترح الأهداف الأولية للخطة بصورة واقعية تجعلها قابلة للتنفيذ. ويممكن الحصول علي البيانات الأساسية بالرجوع إلي السجلات الإحصائية، أو بإجراء دراسات وبحوث اجتماعية تفيد في التوصل إلي المعلومات والحقائق التي لا يمكن معرفتها أو التوصل إليها بالرجوع إلي السجلات.

ويتطلب التخطيط للتنمية الاجتماعية توفر الإحصاءات التالية:

١- إحصاءات السكان، وتتضمن بيانات عن السكان من حيث عددهم، والخصائص المميزة لهم كفئات العمر، والنوع، والحالة المدنية، والحالة العلمية، والدينية، والجنسية ، وغير ذلك من الأصناف والخصائص التي تساعد علي إعطاء صورة كاملة عن البناء الديموجرافي للمجتمع، يضاف إلي ذلك بيانات عن الهجرة الداخلية والخارجية، مع تصنيف فئات المهاجرين من حيث النوع والسن.

٢- إحصاءات المواليد والوفيات: وتتضمن بيانات عن المواليد من حيث النوع، وترتيب الفرد في الأسرة، وتصنيفهم حسب النوع، وسن الأم، وكذلك بيانات عن الوفيات مع تصنيفها حسب النوع وسبب الوفاة.

٣- إحصاءات القوة العاملة: تنقسم القوة البشرية في المجتمع إلي مجموعتين: إحداهما داخل قوة العمل، والأخرى خارجها. ويقصد بمجموعة قوة العمل جميع الأفراد الذين يساهمون فعلا بمجهوداتهم الجسمانية أو العقلية في أي عمل يتصل بإنتاج السلع أو الخدمات أو الذين يقدرون علي أداء هذا العمل ويرغبون فيه ويبحثون عنه.

أما المجموعة التي تقع خارج قوة العمل فتتشمل علي الأفراد القادرين علي العمل ذهنيا وجسمانيا ولكنهم لا يعملون ولا يبحثون عن العمل المستمر سواء بسبب عدم رغبتهم فيه، أو لاستغنائهم عن التكسب عن طريق العمل، أو بسبب عدم إمكانهم الدخول في ميدان العمل لأسباب أخري غير كبر السن أو العجز أو الطفولة، من بين هؤلاء ربات البيوت، وغيرهن من الإناث المتفرغات للأعمال المنزلية، والطلبة، وأرباب المعاشات، والزاهدين في العمل، ونزلاء السجون ومؤسسات الخدمات العامة.

ولما كانت القوة العاملة تتألف من مجموعة مركبة من الأفراد من حيث السن والجنس والحالة الوظيفية، فإن من الضروري الحصول علي بيانات عنها منصفة طبقا لخصائصها المميزة، وهناك تصنيفات دولية متعارف عليها بشأن الطريقة التي يجب أن يصنف بها السكان الذين هم في سن العمل

وفيما يلي العاصر الأساسية للتصنيف:

أ- تصنيف السكان حسب النوع إلي ذكور وإناث.
ب- تصنيف السكان حسب السن (أقل من ١٥، من ١٥-١٩، ٢٠-٤٤، ٤٥-٦٤، ثم الذين تبلغ أعمارهم ٦٥ أو أكثر).
ج- تصنيف السكان حسب النشاط، أي داخل قوة العمل أو خارجها.
د- تصنيف السكان حسب الحالة العلمية إن كان صاحب عمل ويديره، أو يعمل بأجر، أو يعمل لحسابه، أو يعمل لدي الأسرة، أو لدي الغير بدون أجر، أو متعطل.
ه- تصنيف السكان حسب نوع أو فرع النشاط الاقتصادي، ويقسم السكان حسب اشتغالهم بفروع الإنتاج أو الخدمات.
و- تصنيف السكان حسب المهنة: تصنف المهن في دليل مهني علي أساس عمل الأفراد، وتجمع المهن المتشابهة في جدول واحد علي أساس تماثل طرق الإنجاز والأداء فيما بينها، ومن الممكن إدخال التعديلات الملائمة بما يتناسب مع الطرق المحلية

المستخدمة للأداء في كل دولة. ويستلزم الأمر في أغلب البلاد عمل تقسيمات فرعية لقوة العمل موزعة وفقا للمناطق الجغرافية المختلفة.

٤- إحصاءات التعليم: وتشمل عدد المدارس والفصول والطلبة في كل مرحلة من مراحل التعليم، وعدد المدرسين والمدرسات، ومؤهلاتهم ومستوياتهم العلمية، وعدد الكليات والمعاهد العليا، وأنواع التخصصات بكل كلية أو معهد علمي.

٥- الإحصاءات الصحية: وتشمل عدد المستشفيات وعدد الأسرة فيها، وعدد المرضي مقسمين حسب السن والنوع، كما تشمل بيانات عن عدد الأطباء ومساعديهم والممرضين والممرضات والأجهزة الطبية المتوفرة.

٦- إحصاءات الإسكان: وتشمل بيانات الوحدات السكنية وتقسيمها حسب المستويات الاقتصادية إلي إسكان فوق المتوسط، ومتوسط، واقتصادي، وتقسيمها حسب المناطق الجغرافية إلي إسكان حضري وريفي، كما تشمل كذلك بيانات عن عدد الأفراد في كل وحدة سكنية.

٧- إحصاءات الخدمات الاجتماعية: وتتضمن بيانات عن كل ما يتعلق برعاية الطفولة والشباب والمسنين وذوي العاهات، والمؤسسات التي تقوم بتقديم الخدمات في القطاعات الريفية والحضرية كالوحدات الاجتماعية والجمعيات التعاونية الزراعية، إلي غير ذلك من مؤسسات.

٨- إحصاءات الإعلام والسياحة: وتتضمن بيانات متعلقة بالإذاعة والتليفزيون والمسرح والسينما، وبيانات عن عدد السياح وجنسياتهم، وعدد الفنادق، ومستوياتها الاقتصادية، وعدد الأسرة بكل منها.

ومن أبرز المشكلات التي يواجهها الباحثون والعاملون في مجالات التخطيط أن الإحصاءات الرسمية كثيرا ما تنطوي علي بعض الثغرات كأن تكون ناقصة أو مدونة بصفة إجمالية، كما أن معاني المصطلحات قد لا تكون واحدة في الإحصاءات المختلفة، فقد تختلف باختلاف المصدر والزمان والمكان مما يجعل من الصعوبة بمكان استخدام البيانات الإحصائية بطريقة سهلة ميسرة. وقد لا تكون الوسائل التي اتبعت في جمع البيانات الإحصائية صحيحة، أو لا تكون معبرة تعبيرا دقيقا عن الواقع. فإحصاءات الجريمة مثلا تعتمد علي الحالات التي ضبطت فعلا، ولكن توجد حالات أخري يتستر عليها المجتمع ولا يعرف عددها. يضاف إلي ذلك أن نتائج الإحصاءات لا تظهر إلا متأخرة، وبعد أن تكون قد فقدت كثيرا من قيمتها. فتعداد السكان مثلا لا تظهر نتائجه في كثير من البلاد حتي يبدأ التعداد التالي نتيجة لعدم وجود العدد الكافي من ذوي الكفاءة العلمية والخبرة العملية في جمع وتبويب البيانات الإحصائية، ولتأخر معظم الدولالنامية عن متابعة التطورات الحديثة في علم الإحصاء.

وليست هذه المشكلة خاصة بمجتمعنا، بل إنها شكوي عامة تشترك فيها كثير من المجتمعات، وقد أشار إلي ذلك المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية في أحد منشوراته حيث يقول:

(إن كثيرا من جوانب خبرتنا العلمية تشير إلي أن هذه الشكوى عامة في المجتمعات المختلفة مع تفاوت في الدرجة، غير أن هذه الخبرات جميعا لا تبرر المغالاة في الاهتمام بهذا الاعتراض، لاسيما وأن الإحصائيات الاجتماعية هي المادة الخام التي يمكن الاعتماد عليها، وعلي ذلك فليس أمام الباحثين إلا أن يختاروا واحدا من أمرين:

فإما أن يتقبلوا هذه الحقيقة ويحاولوا التغلب علي بعض آثارها السيئة مع التواضع فيما يولونه من ثقة في الاستنتاجات التي يرتبونها علي تحليل هذه الإحصائيات، أو أن يمتنعوا تماما عن البحث حتي تتوافر الإحصائيات الدقيقة تماما.

علي أن الإحصائيات ذات الدقة التامة مثل أعلي يندر أن يتحقق وبخاصة فيما يتعلق بجوانب الحياة الاجتماعية.. ويبدو أن تحققها سيظل كذلك مثلا أعلي نادر الحدوث، نظرا للعوامل التي لا نهاية لعددها، والتي تتدخل – بطرق لا حصر لها- في تحديد المستوي الذي تصل إليه هذه الدقة).

ويقترح (لوبريتون) و(هيننج) عدة شروط ينبغي توفرها في البيانات الإحصائية اللازمة لعمليات التخطيط، وهذه الشروط يمكن النظر إليها علي أنها مثل أعلي ينبغي الاقتراب منه بقدر الإمكان، **وفيما يلي أهم هذه الشروط:**

١- الشمول (Comprehensiveness): يتطلب التخطيط وفرة في البيانات عن ظروف المجتمع وأوضاعه الاجتماعية والاقتصادية والسياسية. ولما كانت عمليات التنمية الاجتماعية متشعبة الجوانب، متعددة الأبعاد، فإن من الضروري أن تغطي تلك البيانات مختلف الجوانب التي تشتمل عليها كافة قطاعات الحياة الاجتماعية حتي يمكن وضع الخطة علي أساس علمي متكامل.

٢- الخصوصية (Specificity): أي أن البيانات ينبغي أن تتعلق بالجوانب المطلوبة وحدها، وكلما زادت خصوصية كل مجموعة من البيانات زادت أهميتها العلمية، وأمكن الاستفادة بها بطريقة مباشرة.

٣- الكفاية والاكتمال (Completeness): بمعني أن البيانات المطلوبة لمختلف المجالات ينبغي أن تكون كاملة ولا تنطوي علي أي ثغرات. وقد يحدث القصور في هذا الجانب نتيجة لعدم وجود بعض البيانات المطلوبة، أو لعدم توفر العدد الكافي من الباحثين والخبراء، أو نتيجة لقصور في أعدادهم، أو لعدم توفر الوقت والإمكانيات المادية المخصصة لجمع البيانات.

٤- المرونة (Flexibility): ينبغي أن تكون البيانات الإحصائية معدة بطريقة تسمح باستنباط معلومات جديدة منها، وذلك عن طريق إدماج بعض البيانات الإحصائية، أو تحلياها باستخدام الأساليب الرياضية.

٥- الدقة (Accuracy): فمن الضروري أن تكون البيانات واقعية تعبر عن أشياء ووقائع لها وجود حقيقي، ولا تحتوي علي بيانات متكررة.

أما عن البيانات لأخري التي تلزم لعمليات التخطيط والتي لا يتيسر الحصول عليها عن طريق الرجوع إلي الإحصاءات، فيمكن الحصول عليها بإجراء بحوث اجتماعية تفيد في التعرف علي الأهداف المختلفة للأفراد والجماعات، وقياسها كما وكيفا، وترتيبها حسب أولويتها، والتعرف علي ميول الأفراد واتجاهاتهم، والوقوف علي المشكلات الاجتماعية القائمة، وتحديد ممدي تأثيرها في المجتمع، والتعرف علي الجماعات المهتمة بحل هذه المشكلات وتقدير الموارد والإمكانيات، التي يمكن استخدامها لعلاج المشكلات ثم اقتراح الحلول لها.

فيجب إذن دراسة نسبة الطلب والعرض من حيث توافرها وآثارها الاقتصادية والاجتماعية. وللجماعات تفضيلاتها وطلباتها، وليست تفضيلات الجماعة هي مجموعة تفضيلات الأفراد الذين تتكون منهم الجماعة، وإنما هي عملية تجميع وتوفيق ومزج وتمثيل يبدأ من الفرد وينتهي بالجماعة، لذلك كان من الواجب دراسة التماسك الاجتماعي وتضامن الجماعة عن طريق النظر إلي تفضيلات الجماعة، ومقارنتها بتفضيلات الأفراد.

أما عن أثر الاقتداء فتشير المذكرة إلي أن الأنماط الحضرية في المدينة لها القدرة علي أن تنفذ إلي المجتمعات المحلية، وأن تؤثر في عاداتها ومشاعرها وذلك عن طريق المحاكاة، والتقليد.. ولو درس الوضع في بلد متخلف علي ضوء البلاد المتقدمة لوجد أن المقارنة تخلق في الدول المتخلفة الرغبة في مستوي معيشة أعلي، وفي الاستمتاع بسلع الاستهلاك الحديثة وغيرها، ولكن أثر الاقتداء لا يساعد علي نقل التنظيم الصناعي ولا الكفاية العملية بنفس القوة التي تنقل بها الرغبة..

ثم إن الشعوب في البلاد المتخلفة لو ظلت علي مستواها الحالي من الاستهلاك فلن يحدث فيها تطور من أي نوع علي الإطلاق، كما أنه لو زادت مطالبها بحيث تجاوزت قدرتها، لحدث نمو غير متوازن وأصاب الخلل توازنها الاجتماعي. لذلك فالدراسات الاجتماعية تساعد كثيرا علي فهم رد الفعل الناشئ عن الاتصالات الاجتماعية والفكرية التي قد يتكون عنها الرغبات الاقتصادية وخلق المشاكل الاجتماعية.

وتشير المذكرة إلي حوافز النشاط والعمل بقولها: إن من الواجب أن يستثار الشعور بالانتماء للمجتمع عن طريق الاتصال الثقافي بين المجتمع والتنظيم المدني، كما يجب دراسة الرغبة في الادخار والاستثمار والتقدم اجتماعيا وثقافيا، وما تعكسه هذه علي الشعور سواء أكان ذلك للفرد أو للأسرة في مجتمع متغير، ومن ناحية أخري يجب البحث عن مدي تقدم الابتكار العلمي والفني والفكري وتشجيعه باعتباره موهبة تنتج أفكارا أصيلة مهمة.

والخدمة العامة والإدارة العامة تضم ميادين كثيرة للبحث تكشف عن مواهب تنمو نموا صحيحا في ظل التمدين المدعم، والقيم الاجتماعية، والإشراف المحكم. ولما كانت الدولة تقوم بنصيب تقدمي أكبر في عملية التنمية والاستثمار، فإن الأهمية تشتد لبحث فاعلية الإدارة العامة والوضع الاجتماعي للقائمين بأمرها والانخفاض النسبي للمكانة الاجتماعية المرتبطة بالمركز الوظيفي، وقد تكون مرتبات الموظفين في الدول الآخذة بأسباب التقدم والمتقدمة سببا في الفساد وسوء الإدارة في الشئون الهامة، وواضح أن هذا ميدان هام للبحث الاجتماعي.

أما عن النظم الاجتماعية فتشير لمذكرة إلي ضرورة القيام بدراسات عميقة للنظم الأساسية في المجتمع كالأسرة والتعليم والعدل وغير ذلك. وعن المقاييس الاجتماعية تشير المذكرة إلي أن من الضروري أن تعني الدراسات الاجتماعية باستخدام مقاييس تساعد علي صدق الحكم والتنبؤ بما سيحدث في العلاقات الاجتماعية، كما يجب أن تصاغ تلك المقاييس وأن تجري عليها التجارب والاختبارات قبل تطبيقها بصفة عامة وعلي نطاق واسع لإثبات صحتها.

يتضح من هذا العرض أن الرجوع إلي السجلات الإحصائية، وإجراء البحوث الاجتماعية أمر ضروري بالنسبة للأجهزة القائمة بشئون التخطيط فعن طريق البيانات التي تتجمع لدي المسئولين عن التخطيط يمكن تكوين صورة صادقة عن أوضاع المجتمع، والتعرف علي الاحتياجات الأساسية للأفراد والجماعات، والقيام بعمليات التخطيط علي أساس علمي سليم.

ب- تحديد أهداف الخطة

بعد أن تنتهي أجهزة التخطيط من تجميع البيانات والحقائق المطلوبة، فإنها تقوم باقتراح أهداف الخطة. وليس من المتصور إطلاقا أن تنفصل أهداف الخطة الاجتماعية عن أهداف الخطة الاقتصادية. فالتنمية الاقتصادية –كما سبقت الإشارة إلي ذلك- تجعل التنمية الاجتماعية هدفا من أهدافها حيث إنها تستهدف في المدي البعيد رفاهية الإنسان، ورفع مستوي معيشته. كما أن التنمية الاجتماعية – رغم أنها غاية في ذاتها – تؤدي إلي جانب وظيفتها الأساسية وظيفة أخري اجتماعية حيث إنها تستهدف في المدي البعيد إلي تحقيق أقصي استثمار ممكن للطاقات والإمكانات البشرية الموجودة في المجتمع. ولذا ينبغي عند تحديد أهداف الخطة مراعاة مبدأ التكامل والتوازن بين الأهداف الاقتصادية والاجتماعية.

ولما كانت التنمية الاجتماعية عملية شاملة للتغير والنمو، فإن أهداف الخطط الاجتماعية ينبغي أن تتناول جانبين:

أولهما: إحداث تغييرات اجتماعية تلحق بالبناء الاجتماعي بمكوناته الديموجرافية والأيكولوجية والطبقية والسياسية والأسرية والتعليمية والصحية، بالإضافة إلي تغيير العلاقات والقيم الاجتماعية التي تتصف بالجمود، وتدعو إلي التواكل والسلبية والتبعية، والوقوف موقفا سلبيا تجاه التقدم المادي والمعنوي.

ثانيهما: العمل علي إشباع الحاجات الاجتماعية الأساسية وذلك عن طريق تعليم الأفراد، وتوفير فرص العمل لهم، والقضاء علي البطالة بأنواعها المختلفة، والنهوض بالمستويات الصحية، والظروف اسكنية، والقضاء علي الظروف التي تؤدي إلي

الجريمة وانحراف الأحداث، وتوفير خدمات الرعاية الاجتماعية، ومساعدة الأفراد والجماعات علي مواجهة حاجاتهم ورغباتهم المتغيرة حتي يتمكنوا من المساهمة الإيجابية في برامج ومشروعات التنمية.

وقد سبقت الإشارة أيضا إلي أن خطط التنمية الاجتماعية في أغلب المجتمعات النامية لا تتناول جانب التغير الاجتماعي حيث إن التغير يتناول كثيرا من المسائل المتعلقة بتغيير الأوضاع السياسية والبناء الطبقي ونسق القيم، ولذا فإن المخططين الاجتماعيين غالبا ما يترددون أو يغفلون عامدين توضيح الطريقة التي يمكن بها تناول هذه التغيرات، كما أن البيانات الإحصائية التي تحيط بكل الجوانب غالبا ما تكون ناقصة أو تنطوي علي بعض الثغرات التي تحول دون وضع الخطة بالصورة المرجوة، هذا بالإضافة إلي صعوبة صياغة جميع عناصر التغير الاجتماعي في إطار خطط التنمية الاجتماعية.

وبالرغم من وجود هذه الصعوبات، فإن هذا لا يحول بين المخططين الاجتماعيين وبين محاولة التغلب عليها أو التخفيف من آثارها، حتي يتسنى صياغة جميع عناصر التنمية في إطار الخطة الاجتماعية.

وقد نجحت بعض الدول النامية في التغلب علي بعض هذه الصعوبات، وضمنت خططها الاجتماعية بعض عناصر التغير الاجتماعي كتغير القيم، والنظم الاجتماعية المعوقة، ومشكلة فساد الجهاز الحكومي، وقلة كفاءة العاملين به، وكذلك المشكلات الاجتماعية الناجمة عن التنمية الاجتماعية السريعة.

أما عن الأهداف الأخرى المرتبطة بإشباع الحاجات الاجتماعية الأساسية فمن الملاحظ أن خطط التنمية الاجتماعية في أغلب المجتمعات النامية تتجه إليها اتجاها مباشرا، وتعمل علي الوفاء بها وفقا للظروف والإمكانيات المتاحة، ففي جمهورية مصر العربية مثلا استهدفت الخطة الخمسية الأولي الاهتمام بالخدمات التي تعتبر من العوامل المساعدة للتنمية الاقتصادية كالتعليم والتدريب والرعاية الصحية والتأهيل المهني والاهتمام بالخدمات التي تنتفع بها مجموعات كبيرة من سكان كالخدمات التي تقدم لسكان المناطق الريفية، أو للعمال.

والاهتمام بالجانب الوقائي في مختلف المجالات كالوقاية من الجهل والمرض والبطالة. كذلك كان الحال في خطة مرحلة الإنجاز (٦٧-١٩٦٨، ٦٩-١٩٧٠)، فقد جعلت هدفها الأساسي الاهتمام بالخدمات التي تؤثر تأثيرا مباشرا علي عملية الإنتاج والتنمية الاقتصادية من ناحية، والمشروعات التي تتسع عن طريقها الخدمة رأسيا، والقضاء علي الطاقات المعطلة من ناحية أخري، ثم المشروعات التي ترفع من كفاءة القوة البشرية من تدريب وتعليم، وأخيرا المشروعات التي تعتبر موردا للنقد الأجنبي مثل السياحة.

ومن الضروري أن تكون أهداف الخطة الاجتماعية محددة المعالم ، بعيدة كل البعد عما يمكن أن يطلق عليه تسمية (الأهداف الهلامية) ، وهي الأهداف التي تختلف في تحديد مفاهيمها وجهات النظر، وتصبح بذلك بعيدة عن أي قياس أو تقويم موضوعي، ومن أمثلة هذه الأهداف تكوين المواطن الصالح والنهوض بالمجتمع.

ويشير (شارل بتلهايم) في كتابه عن (التخطيط والتنمية) إلي أن تحديد أهداف التنمية ينبغي أن تشترك وأجهزة التخطيط فيقول:

(ففي المرحلة الأولي لإعداد الخطة، يجب أن تحدد السلطات السياسية التوجيهات الخاصة بالأهداف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية للتنمية خلال الفترة التي تعد لها الخطة، وبالطبع يجب ألا تتحدد التوجيهات بطريقة مجردة، بل تستند إلي أعمال تحضيرية تقوم بها أجهزة التخطيط، والواقع أن تحضير التوجيهات نفسه يجب أن يفتح حوارا بين جهاز التخطيط وبين أعلي السلطات السياسية. فمثلا يمكن أن يقدم جهاز التخطيط للسلطات السياسية عدة إمكانيات للتنمية علي أساس المستوي الحالي لقوي الإنتاج، والجهود التي يمكن بذلها خلال فترة الخطة ، وهكذا يقترح جهاز التخطيط درجات مختلفة من الجهود، ويكون علي السلطات السياسية اختيار الأهداف الاقتصادية والسياسية التي تلائم اتجاهاتها من حيث المحتوي.

وتتناسب من حيث وسائل تحقيقها مع مدي المجهود الذي تري السلطات السياسية أن من الممكن بذله خلال فترة التخطيط المعينة. وبعد أن يتم تحديد أهداف الخطة، يمكن ترجمة هذه الأهداف إلي برامج ومشروعات، ثم الربط بينها في نسق متكامل يتضمن الإطار المبدئي للخطة.

ج- تصميم الإطار المبدئي للخطة

من الممكن أن يتم وضع الخطة مبتدئا من القمة فهابطا إلي المستويات المحلية أو مبتدئا من القاعدة فصاعدا إلي أجهزة التخطيط. وفي الحالة الأولي توضع برامج ومشروعات التنمية الاجتماعية في المستوي المركزي، ثم توزع إلي خطط إقليمية لتقرها تلك المستويات، وفي الحالة الثانية تسير عملية التخطيط في سلسلة من الحلقات تبدأ من القرية أو الحي حيث تقوم المجالس المحلية بدراسة الاحتياجات علي المستوي المحلي بالنسبة لجميع الخدمات، وصياغة هذه الاحتياجات في شكل برامج ومشروعات مع تحديد أهدافها، ووضع الأولويات وتقدير التكاليف، ثم إرسال هذه المقترحات إلي وزارات الخدمات كل حسب اختصاصها، ثم تقوم كل وزارة بدراسة المقترحات الخاصة بها وتعمل علي ترتيب المشروعات حسب أهميتها في كشف أولويات.

وتبعث كل وزارة بمقترحاتها إلي أجهزة التخطيط حيث تقوم بدراستها والتنسيق بينها، وموازنتها مع باقي القطاعات ومع الموارد المتاحة، ثم تقوم بعمل تصميم مبدئي لإطار الخطة.

وقد سبقت الموازنة بين الأسلوبين للمفاضلة بينهما، وانتهينا إلي أن من الضروري الجمع بينهما بحيث تسير خطوات وضع الخطة بين المستوي القومي والمستويات المحلية في نمط من اللامركزية، ولكنها تنتهي إلي وضع تقرير خطة قومية شاملة تراعي فيها الموارد المالية والبشرية المتاحة، والتي يمكن استثمارها علي المستوي القومي والمحلي معا، كما يراعي فيها عدالة توزيع مشروعات الخدمات في كل من المستويين.

ولتحقيق هذا المبدأ، تبدأ الهيئة المركزية للتخطيط في تصميم الإطار المبدئي للخطة، فتحدد البرامج والمشروعات التي يمكن القيام بها بعد المفاضلة الدقيقة بين مختلف المشروعات علي أساس مدي أهميتها، والحاجة إليها، وإمكانية تنفيذها، وتقوم بوضع المشروعات في سلم متدرج للأفضليات يبدأ بالأهم فالمهم علي أن تصنف هذه المشروعات وفقا لقطاعات النشاط المختلفة في المجتمع، ويتم هذا التحديد في ضوء الإطار العام للخطة، وعلي أساس المعلومات التفصيلية المتوفرة عن كل قطاع. وبعد أن تنتهي الهيئة المركزية للتخطيط من تصميم الإطار الأولي للخطة، يتم تجزئتها إلي قطاعات وترسل إلي الوزارات المختلفة لإبداء الرأي فيها، ثم تبدأ كل وزارة في إرسال الخطة إلي المؤسسات ثم الوحدات التابعة لها في مختلف المستويات القومية والمحلية لمناقشتها وإبداء الرأي فيما تراه بشأنها، وإضافة أو حذف ما تراه من مشروعات. وبعد أن تنتهي مختلف الوحدات من وضع التوصيات والاقتراحات فيما يتعلق بالخطة.

تقوم بتصعيدها إلي المؤسسات ثم الوزارات التي ترفعها بدورها إلي هيئة التخطيط المركزية بعد التنسيق بينها وبعد أن تصل إلي الهيئة المركزية للتخطيط جميع الاقتراحات من الوزارات المختلفة يتم عرضها علي لجان فنية يتم تشكيلها بالهيئة المركزية للتخطيط علي أن تكون ممثلة لمختلف التخصصات والكفاءات إلي جانب الفنيين المسئولين في الهيئة المركزية للتخطيط لإبداء الرأي فيها، والتنسيق بينها تمهيدا لوضع الإطار النهائي للخطة.

د- تصميم الإطار النهائي للخطة

بعد أن تنتهي اللجان الفنية بالهيئة المركزية للتخطيط من دراسة ما تجمع لديها من ردود واقتراحات، تتولي كل لجنة إعداد تقرير تفصيلي عن آرائها فيما تقترحه الوزارات المختلفة من إقامة مشروعات جديدة، أو التوسع في المشروعات القائمة.

وغالبا ما يتضح للمسئولين في لجان التخطيط أن الاستثمارات اللازمة لإقامة المشروعات المقترحة من الوزارات والهيئات المختلفة تزيد بكثير عن إمكانيات التمويل. ولذا ينبغي دراسة المشروعات بدقة، والمفاضلة بينها وترتيبها في سلم الأولوية، وذلك عن طريق حساب الكفاية الإنتاجية لكل مشروع. وتقاس الكفاية الإنتاجية لأي مشروع بتقدير النسبة بين التكاليف أو المدخلات (Inputs) إلي العائد أو المخرجات (Outputs).

فالكفاية الإنتاجية لمحطة توليد الكهرباء هي النسبة بين الطاقة الكهربية التي تنتجها (مخرجات) إلي الطاقة الحرارية الموجودة في الوقود الذي تستهلكه (مدخلات). غير أن عملية قياس المدخلات والمخرجات في مشروعات التنمية الاجتماعية عملية صعبة. ففي بناء مستشفيي مثلا يمكن تحديد التكاليف، لكننا لا نستطيع أن نحدد العائد الذي ينجم عن تشغيل المستشفى وآثاره في العلاج أو حتي تخفيف الآلام بصورة نقدية. كذلك فإننا لا نستطيع المقارنة بين عائد الخدمات الصحية وعائد الخدمات التعليمية أو التأمينات الاجتماعية.

وبالرغم من هذه الصعوبات الفنية في القياس والتحديد والمقارنة، فلابد من اتجاه البحوث الإحصائية والفنية والاجتماعية في هذا الطريق حتي يمكن الحكم علي معايير الكفاية الإنتاجية في مجال الخدمات، وترتيب المشروعات في سلم الأولوية، ثم تقويم ما ينفذ منها.

وهناك عدة تعميمات يمكن الاستفادة بها في تحديد أولوية مشروعات التنمية الاجتماعية، وهذه الأولويات تتحدد بالنسبة لنوعية المشروعات، وطبيعة البيئات والأحياء السكنية التي تقام بها تلك المشروعات، ومجموعات الأفراد الذين يستفيدون من الخدمات.

فبالنسبة لنوعية المشروعات، فإن المشكلات الأولي بالرعاية والاهتمام هي المشكلات المرتبطة بالإنتاج الاقتصادي لأن حلها يؤدي إلي زيادة الإنتاج، فيؤدي ذلك إلي حل كثير من مشكلات المجتمع، والمشكلات التي تؤثر علي أعداد كبيرة من الناس كضعف الكفاية الإنتاجية، وكثرة النسل، وعدم استغلال وقت الفراغ استغلالا ايجابيا مفيدا، والمشكلات الأكثر عمقا والأكبر أثرا في حياة الأفراد، وكذلك المشكلات التي لا تحتاج إلي كثير من الوقت والجهد والنفقات لعدم قدرة المجتمعات النامية علي تمويل المشروعات التي تحتاج إلي كثير من النفقات.

وبالنسبة للبيئات والأحياء السكنية التي تقام فيها المشروعات فينبغي وضع مشروعات تنمية المجتمعات الصناعية في أعلي قائمة الأولويات علي أن يتلوها مباشرة الاهتمام بالمجتمعات الريفية والحضرية بدرجات تكاد تكون متساوية.

وكذلك اختيار المشروعات التي تعني بالأحياء المتخلفة، وتفضيلها علي المشروعات التي تعني بالأحياء المتوسطة والمترفة، وذلك لحاجة الأحياء المتخلفة للخدمة، وازدحامها بعمال الصناعة، ولأن القيادة في المجتمع الاشتراكي لا تأتي من فئة دون أخري، فهي تأتي من الأحياء المتخلفة والمتوسطة والمترفة علي السواء، ولأن السياح –وإن كانوا يسكنون الأحياء المترفة- إلا أنهم يهتمون اهتماما خاصا بزيارة الأحياء المتخلفة التي تعتبر أسوأ دعاية للمجتمعات النامية، ولأن الأحياء المترفة قد أخذت حظها من العناية طوال السنوات الماضية، ثم إن الاهتمام بالأحياء المتخلفة يساعد علي تذويب الفوارق بين الطبقات الاجتماعية.

أما بالنسبة لمجموعات المنتفعين من الخدمات فيجب ألا يكون هناك نوع من التمييز أو المفاضلة بين قطاعات السكان المختلفة علي أساس الجنس أو اللون أو العقيدة الدينية أو السياسية، ولكن نظرا لقلة موارد الدولة المالية مما يعوقها عن القيام بجميع التزاماتها تجاه جميع المواطنين فإن من الضروري أن يكون هناك نوع من المفاضلة علي أساس ما.

فمن حيث مجموعات السن فينبغي الاهتمام بالطفولة والشباب بأقدار تكاد تكون متساوية. فالطفولة أمل المستقبل، وهي تمثل الجيل الصاعد الذي يعتبر العمود الفقري في بناء المجتمع، ومن ثم يجب العناية بخدمات الأمومة والطفولة والصحة والتربية

والتعليم وكذلك الخدمات التي تستهدف حماية الطفولة من عوامل التفكك والانحراف. أما عن الشباب والبالغين فهم يمثلون عنصر الإنتاج في المجتمع.

ويجب دائما عدم التفرقة بين الذكور والإناث، بل يتعين مراعاة النساء من زوايا خاصة أهمها حالة الحمل والولادة. وحالة اشتغال المرأة ومحاولة تقديم خدمات لأسر المرأة العاملة كالتوسع في إنشاء دور الحضانة.

وينبغي تفضيل المشروعات التي تعني بالأصحاء والأسوياء أكثر من المنحرفين وذوي العاهات، لأن الأسوياء والأصحاء في المجتمعات النامية لهم مشكلات كثيرة قد تفوق مشكلات المنحرفين وذوي العاهات، ولأن الاهتمام بالأسوياء يدعم المجتمع والأسرة مما يقلل من فرص الانحراف، والإصابة بالعاهات في المستقبل، أما المنحرفون وذوو العاهات فإن نسبتهم قليلة في المجتمع، وعلاجهم يكلف الدولة النامية الكثير، علما بأن الدولة مهما اهتمت بهم لا يصلون في العادة إلي مستوي الأصحاء والأسوياء من ناحية الإنتاج.

وبعد اختيار المشروعات التي تري لجان التخطيط أهميتها وضروراتها خلال سنوات الخطة، وترتيبها في سلم الأولوية، تعرض علي الهيئة المركزية للتخطيط التنسيق بينها ، وتصميم الإطار التفصيلي للخطة. ويلاحظ أن تفاصيل هذا الإطار ومدي شموله تتوقف علي طبيعة التنظيم الاجتماعي والاقتصادي السائد في المجتمع. ففي المجتمعات الاشتراكية توضع المشروعات بصورة مفصلة وشاملة بخلاف الحال في المجتمعات التي تأخذ بسياسة التخطيط الجزئي.

وطبيعي أن الصورة النهائية للإطار يمكن أن تختلف عما كان مقدرا في المراحل السابقة، غير أن هذا يجب أن يتم تحت شرطين هما عدم الخروج عن الأهداف المقررة ، وضمان تحقيق التوازن في الخطة، فإذا حقق الإطار التفصيلي النهائي هذين الشرطين أمكن منه استخلاص بعض الإجماليات التي يتشكل منها الإطار النهائي.

وليس معني هذا أن الخطة حينما تصل إلي هذه الدرجة تصبح نهائية وقابلة للتنفيذ، إذ إن من الضروري عرضها علي الهيئات الشعبية والسياسية لإبداء الرأي فيها وإقرارها لتصبح نهائية. وبعد ذلك تأتي عملية إقرارها واعتمادها من الرئيس المختص الذي يقوم باطلاع السلطات العليا عليها لكي تستوفي القوة التنفيذية. وإذ تصل الخطة إلي هذه المرحلة، تبدأ الهيئة المركزية للتخطيط في تجزئتها علي أسس قطاعية وجغرافية، ويتم إرسالها إلي الجهات المختصة لتعمل علي تنفيذها.

ثانيا- تنفيذ الخطة

يتوقف نجاح تنفيذ أي خطة علي وضوح أهدافها، وارتباطها بالحاجات الفعلية للأهالي ومراعاتها للإمكانيات المادية والبشرية المتوفرة. ويحتاج تنفيذ الخطة إلي دراسة إجراءات التنفيذ، وتحديد أولوياتها، وفقا للشكل المحدد في إطار الخطة، وبالتكلفة المخصصة، وفي حدود المدي الزمني المقرر.

ولضمان تقسيم العمل، وتوزيع الاختصاصات ينبغي تحديد المشروعات التي تقوم بتنفيذها الأجهزة المركزية وحدها، والمشروعات التي تنفذها الأجهزة التنفيذية المحلية، والمشروعات التي تشترك في تنفيذها الأجهزة التنفيذية في المستويين القومي والمحلي.

ويجب أن يكون المبدأ العام الذي يحكم تنفيذ المشروعات المختلفة هو تحقيق التعاون والمشاركة بين مختلف المستويات سواء أكان ذلك من ناحية التمويل، أو تقديم الخبرات الفنية، أو تهيئة الظروف الملائمة للعمل. ويري كثير من العاملين في حقل العمل الاجتماعي ضرورة استقلال الأجهزة التنفيذية عن أجهزة التخطيط المركزية ضمانا لنجاح الخطة، وعدم تجاوزها للحدود المادية أو الزمنية المقررة.

ولضمان سير العمل في حدود الوقت والمال اللازم لكل مشروع، ينبغي إعداد الجداول الزمنية التي تحدد مراحل تنفيذ المشروعات، مع وجود مرونة في التنفيذ تسمح بإدخال تعديلات طبقا لتغيير الظروف المحلية، وتحقيقا للصالح العام.

وللتغلب علي صعوبات تنفيذ الخطة، يقترح (ميردال Myrdal) وضع ثلاث خطط:

الأولى: خاصة بالنشاط الاجتماعي والاقتصادي خلال السنة التالية.

والثانية: خاصة بالفترة القصيرة التالية، والتي تتكون من خمسة أعوام، ويتم تعديلها ومواءمتها سنويا عن طريق ترك السنة الأولي التي انتهت، وإضافة سنة خامسة جديدة.

والثالثة: خطة للمستقبل، مدتها خمسة عشر عاما أو عشرين عاما، وعن طريق الخطة السنوية يمكن التأكد من أن الخطة يتم تنفيذها وفقا لما هو مقرر، واتخاذ الإجراءات التقويمية في حالة ما إذا حدث أي اضطراب في الخطة قبل أن يستفحل الأمر، وتفشل الخطة في تحقيق أهدافها.

وهذا الرأي الذي يقترحه (ميردال) يحقق مبدأ التخطيط الحركي، ويقصد به إعادة النظر في الخطة بعد إقرارها في نهاية كل سنة، بما يتيح في كل سنة فرصة مراجعة الخطة حتي يمكن التوفيق بين الأهداف والإمكانيات، ويزيد من واقعية الخطة إزاء الظروف الاجتماعية المتغيرة.

وقد أخذت جمهورية مصر العربية بمبدأ مركزية التخطيط لا مركزية التنفيذ، حيث إن مركزية التخطيط تضمن التكامل والتوازن في تحقيق أهداف التنمية الاجتماعية، وعدم اختلال التوازن الجغرافي للنمو، علي حين أن لا مركزية التنفيذ تضمن أن تكون البرامج والمشروعات التي تنفذ علي صلة وثيقة باحتياجات كل بيئة، والإمكانيات المتوفرة فيها.

وهناك مجموعة من العوامل التي ينبغي مراعاتها عند تنفيذ الخطة أهمها مدي توفر الإمكانيات البشرية والفنية والمادية في كل بيئة، وعلاقة المشروع المراد تنفيذه في الخطة بالمشروعات المنفذة بالفعل، وكذلك العلاقة بين مختلف الهيئات التي تتولي إجراءات التنفيذ.

ويتطلب التنفيذ علي المستوي المحلي مجهودات كبيرة في عمليات التنسيق والتنظيم لتحقيق الأهداف المرسومة وفقا للشكل المحدد في إطار الخطة، وفي حدود المدي الزمني المقرر.

المحاضرة الخامسة

مراحل التخطيط الاجتماعي

ثالثا – المتابعة (Follow up)

يقتضي نجاح خطط التنمية التعرف علي سير العمل واتجاهاته ومعدلات أدائه، وضمان تنفيذ المشروعات وفقا للزمن المحدد، والتكلفة الموضوعة، والكشف عن مواطن الضعف وجوانب القصور في تنفيذ المشروعات، ولذا ينبغي متابعة سير الإجراءات التنفيذية منذ المراحل الأولي لتنفيذ الخطة.

أهداف المتابعة:

- للمتابعة في برامج التنمية الاجتماعية أهداف تطبيقية وأخري نظرية. فمن الناحية التطبيقية تفيد المتابعة في تحديد الصورة الحقيقية للمشروعات الاجتماعية التي يتم تنفيذها، والتعرف علي المشكلات والمعوقات التي تعترض سير العمل حتي يمكن معالجة أي اضطراب أو خلل في التنفيذ قبل أن تتراكم الانحرافات السالبة، وتفشل الخطة في تحقيق أهدافها.
- وتفيد المتابعة من ناحية أخري في التعرف علي طبيعة ومناخ العمل في مختلف البيئات، والوقوف علي المبادرات المحلية في مواجهة مشكلات التنفيذ حتي يمكن الاستفادة بها في مختلف المستويات.
- وللمتابعة أهمية كبيرة بالنسبة لأجهزة التخطيط حيث إنه عن طريق المتابعة يمكن أن تتوافر لدي المخططين بيانات ربما لم تكن متوافرة لديهم عند الشروع في إعداد الخطة، وعن طريق تلك البيانات يمكن إدخال التعديلات اللازمة في تفاصيل الخطة الموضوعة، والاستفادة بها عند وضع الخطط المستقبلة.

- وتفيد المتابعة بطريق غير مباشر في تقوية الثقة بين المواطنين وبين نظم الحكم السائدة في بلادهم، فالمواطن العادي أكثر اتصالا بمجالات الخدمات عنه بمجالات الإنتاج، وكلما شعر المواطنون بنجاح المشروعات التي تقوم بها الدولة، كان ذلك أدعي إلي تقوية ثقتهم في نظام الحكم السائد.

- وللمتابعة أهمية نظرية حيث إن مشروعات التنمية الاجتماعية تعتمد علي قيادات بشرية تتصل بالمواطنين وتتفاعل معهم. وعلي الرغم من تقدم النظريات العلمية المتعلقة بالقيادة والاتصال والعمل مع الجماعات، فإن التفاعل بين الفكر والتجربة يزيد من وضوح الفكر، ويمنحه قوة وخصوبة. ويمكن أن تتحقق الفائدة النظرية بصورة أكثر فاعلية إذا كانت أحكام المتابعة قائمة علي أسس موضوعية بعيدة عن الاعتبارات الذاتية، والأحكام الشخصية، بحيث تهيئ للباحثين المادة العلمية التي تمكنهم من تحليل الخبرات الميدانية علي أسس علمية سليمة.

أنواع المتابعة:

- تصنف المتابعة وفقا للموضوعات الرئيسية التي تشتمل عليها فئتين: متابعة مالية، ومتابعة نوعية.

- ويقصد بالمتابعة المالية حساب ما تتكلفه برامج ومشروعات التنمية من نفقات، ويتم ذلك عن طريق قياس المدخلات (Inputs)، أي تقدير التكلفة الإجمالية للمشروع الذي يجري تنفيذه، ويدخل في ذلك حساب نفقات التأسيس، والنفقات الجارية، وخامات العمل ومعداته، ومرتبات الموظفين وأجور العاملين، إلي غير ذلك من بنود الإنفاق، وتفيد المتابعة المالية في حساب التكلفة الاقتصادية للمشروع للعمل علي تجنب الإسراف في الإنفاق وضمان تنفيذه وفقا للتقديرات المالية التي سبق تحديدها في إطار الخطة.

- أما المتابعة النوعية فتعني بحصر وحدات الخدمات التي تم إنشاؤها كالمدارس والمستشفيات والوحدات الصحية والأندية والساحات الشعبية، وتقدير عدد المترددين علي كل وحدة، والمستفيدين بالخدمات التي تقدمها تلك الوحدات. وتفيد المتابعة النوعية في التعرف علي ما تم إنجازه من مشروعات، والوقوف علي عوامل الضعف والقوة في تنفيذ مختلف البرامج، ثم العمل علي معالجة أوجه النقص أو تدارك الخطأ، أو الاستزادة من جوانب القوة وتنسيق البرامج والمشروعات، أو إعادة تخطيطها بصورة توفر للدولة الكثير من الجهد والمال مع ضمان تحقيق البرامج والمشروعات لأهدافها.

- أما من حيث مستويات المتابعة، فهناك نوعان من المتابعة: أحدهما علي مستوي المشروعات التي يتضمنها كل قطاع من قطاعات الخدمات، والآخر علي مستوي القطاعات الكلية للمجتمع.

- وتفيد المتابعة – علي مستوي القطاع – في التعرف علي الآثار المباشرة وغير المباشرة لمختلف المشروعات في كل قطاع علي حدة، علي حين أن المتابعة – علي مستوي القطاعات الكلية للمجتمع – تفيد في إظهار مركب العلاقات بين آثار المشروعات التي تتم في قطاع معين علي غيره من القطاعات، بل والأهم من ذلك آثار تلك المشروعات في الأهداف القومية العامة للتنمية. فالآثار الاقتصادية علي مستوي المنتفعين بالمساكن قد تظهر في تحسن في العمل، أو في وجود حوافز وروح معنوية جديدة لتحسين العمل والمهارة مما يؤدي إلي زيادة الأجور، ومن الناحية الاجتماعية قد يؤدي ذلك إلي توفير نوع من الاستقرار العائلي. وقد يؤدي إلي تحسين الحالة الصحية. وعلي النطاق القومي يمكن أن تؤدي ظروف الإسكان الجيد إلي تحسين وزيادة في الناتج القومي، وإلي تقليل الجرائم والأمراض المعدية وإلي تخفيض في نفقات الرعاية الصحية.

فترات المتابعة:

ليس هناك رأي واحد متفق عليه بين العاملين في مجال التخطيط يتعلق بفترات المتابعة. وهناك رأيان أساسيان يتعلقان بهذا الجانب:

أولهما: أنه كلما قصرت الفترة التي تتم فيها عملية المتابعة كان ذلك أفضل حيث يتنبه المسئولون بسرعة إلي ما قد يكون هناك من انحرافات أو أخطاء، فيعملون علي اتخاذ الإجراءات والوسائل الكفيلة بالقضاء عليها قبل أن تتراكم آثارها السيئة.

وثانيهما: إن كثرة عمليات المتابعة قد تؤدي إلي ضياع جزء كبير من الوقت والجهد في إعداد البيانات وتجميعها مما قد يعوق العمل. فكثرة البيانات التي يطلبها المسئولون في أجهزة التخطيط والإحصاءات والوزارات المعنية قد تشكل عبئا كبيرا علي المنفذين بحيث تصرفهم عن أداء عملهم الأساسي.

وللتوفيق بين هذين الرأيين يري البعض أن ترتبط عملية المتابعة بمرحلتين من مراحل التنفيذ: إحداهما مرحلة الإنشاء، والأخرى مرحلة التشغيل. ففي مرحلة الإنشاء ينبغي الوقوف علي ما تم تنفيذه من برامج ومشروعات لتحديد القيمة التي تتكلفها البرامج والمشروعات، وحصر الوحدات التي تم إنشاؤها. وفي مرحلة التشغيل ينبغي متابعة الأداء علي فترات دورية لقياس مدي تقدم العمل، والتعرف علي الآثار المترتبة علي تنفيذ مختلف المشروعات. ويمكن للهيئة المركزية للتخطيط – تسهيلا لعملية المتابعة – أن تقوم بإعداد استمارة تتضمن مجموعة محددة من الأسئلة المقيدة (Structured)، ثم ترسلها إلي المسئولين عن العمل ليقوموا بملئها من واقع السجلات التي توجد في وحدات العمل، ويفضل أن تكون بيانات الاستمارة متمشية مع البيانات التي تدون في السجلات حتي يسهل نقل البيانات المطلوبة دون جهد أو عناء.

وللحصول علي بيانات كافية لعملية المتابعة يمكن الاعتماد علي مجموعة من المصادر. فبالإضافة إلي الاستمارات التي سبقت الإشارة إليها، يمكن الاعتماد علي البيانات التي تعدها الأجهزة الإحصائية في الدول، والبيانات المدونة في دفاتر التسجيل بوحدة العمل أو الأجهزة المشرفة عليها، وكذلك الدراسات العملية التي تقوم بها لجان البحث، ومن الملاحظ أن استخدام الإحصاءات العامة والبيانات المدونة في السجلات أقل تكلفة وجهدا من الدراسات العلمية التي تقوم بها لجان البحث العلمي، ولذا فإن عمليات المتابعة ينبغي ألا تعتمد علي البحوث العلمية إلا عند الضرورة القصوى.

أسس المتابعة:

لنجاح المتابعة ينبغي أن تبني أحكامها علي أسس موضوعية بعيدة عن الاعتبارات الشخصية، والأهواء الذاتية، وأن ينظر إليها علي أنها مجرد وسيلة لتصحيح الانحرافات وليست هدفا في ذاتها، وأن ينظر إليها علي أنها مجرد وسيلة لتصحيح الانحرافات وليست هدفا في ذاتها، وإلا تحولت إلي جملة إجراءات شكلية مضيعة للوقت والجهد والمال، كما أن من الضروري أن تكون عملياتها معروفة للعاملين في الميدان، وألا تحاط بجو من السرية والكتمان، حتي لا يظن العاملون في الميدان أنها تسعي إلي الكشف عن أخطائهم. وهو ظن خاطئ لا يتفق والأهداف الأصلية للمتابعة، ومن الممكن زيادة فعالية المتابعة إذا اشترك الإداريون والمشرفون والعاملون في الميدان أنفسهم في وضع خطة المتابعة وتنفيذها، حتي يتبينوا حقيقة أهدافها ويدركوها، ومن ثم يتعاونون علي تحقيقها...

والحق أن هذا التعاون شرط أساسي لنجاح خطة المتابعة، التي تعتمد أكثر ما تعتمد علي دقة البيانات والمعلومات التي يقدمها العاملون في الميدان، وعلي موضوعية هذه البيانات، وعلي دقة التقارير التي يعدها العاملون ويتناولون فيها أعمالهم مع من يتعاملون معهم من الأهالي، والمرجح أن الجو الاجتماعي الديمقراطي الذي يتسم بالمشاركة في وضع الخطط وفي تحديد الأهداف وفي تنفيذ الإجراءات هو أكثر الأجواء ملاءمة لإشعار المرؤوس بالأمن والطمأنينة. ولضمان تعاونه تعاونا صادقا في عملية المتابعة.

رابعا: التقويم (Evaluation)

مفهوم التقويم أهداف التقويم مستويات التقويم أجهزة التقويم صعوبات التقويم

مفهوم التقويم:

يعرف التقويم بأنه (أداة أو منهج علمي يستهدف الكشف عن حقيقة التأثير الكلي أو الجزئي لبرنامج من برامج التنمية الاجتماعية أو الاقتصادية في النطاقين القومي والمحلي علي السواء، ووسيلته إلي تحقيق هذا الهدف هي الكشف عن حقيقة التغير الاجتماعي الثقافي (المادي والمعنوي) كما يعرف بأنه (دراسة علمية للمشروعات والمفاضلة بينها من وجهات نظر متعددة لاختيار أنسبها بالنسبة لما تحققه من أهداف الخطة المرسومة للدولة.

فإذا قلنا إننا نقوم مشروعا من مشروعات الخطة تم تنفيذه، فإن ذلك يعني مقارنة النتائج التي تحققت من هذا المشروع بما كان مستهدفا له. وهذه النتائج هي في الواقع محصلة للجهود التي قام بها القائمون علي تنفيذ المشروع وإدارته.

ويعرف أيضا بأنه (أسلوب من أساليب البحث العلمي، ومنهج من مناهج التفكير والعمل، ينصب في مجال العمل الاجتماعي – في غالب الأحوال – علي تجربة ميدانية سواء أكانت مشروعا أو برنامجا، وذلك خلال سريانها، وفي مجال تنفيذ عملياتها، حيث يتناول بصورة عامة أي مجهود موجه نحو محاولة معرفة التغيرات التي حدثت خلال وبعد تنفيذ مشروع معين، ولمعرفة أي جزء من هذه التغيرات يمكن إرجاعه إلي البرنامج أو المشروع). وفي حدود التعريفات السابقة يتضح أن التقويم يهدف إلي دراسة ما حققته البرامج والمشروعات المختلفة من أهداف وغايات، والكشف عن حقيقة التغيرات التي حدثت في الجوانب المادية والمعنوية.

فمن الناحية المادية يكشف التقويم عن حقيقة التغير في وسائل الإنتاج القومي والمحلي، وفي المستويات البيئية والمعيشية، وفي الاستهلاك نتيجة لتنفيذ برامج التنمية الاجتماعية الاقتصادية أو مشروع من مشروعاتها.

ومن الناحية المعنوية يكشف التقويم عما حدث من تغيير في العلاقات بين أفراد المجتمع وبين جماعاته، والتغيير في البنيان الاجتماعي والاقتصادي، كما يكشف عن حقيقة ما حدث من تغيير في الاتجاهات الاجتماعية والنفسية التي يمكن أن يكون قد أصابها تغيير نتيجة تنفيذ برامج التنمية الاجتماعية الاقتصادية أو تنفيذ مشروع من مشروعاتها. ويسهم كل هذا في الكشف عن حقيقة فعالية البرامج من حيث تحقيقها الأهداف المحددة، كما يسهم في الكشف عن مواطن القوة والضعف في هذه البرامج.

أهداف التقويم:

ليس التقويم فلسفة أو غاية يراد الوصول إليها، وإنما هو وسيلة تستهدف الكشف عن فاعلية برامج ومشروعات التنمية وقياس درجة كفايتها الإنتاجية، ثم التعرف علي مركب العلاقات القائمة بينها، للوقوف علي الآثار التي تحدثها في الأهداف القومية العامة للتنمية.

والتقويم كالمتابعة له أهداف تطبيقية وأخري نظرية. فمن الناحية التطبيقية يفيد التقويم في الكشف عن جوانب القوة أو الضعف في تنفيذ برامج ومشروعات التنمية، وفي الوقوف علي طبيعة ومناخ العمل في مختلف البيئات، كما يفيد في التعرف علي اتجاهات الأفراد ومدي تقبلهم لما يقدم لهم من خدمات، ومن الناحية النظرية يفيد التقويم في إثراء العلم بالحقائق والنظريات المتعلقة بالتغير الاجتماعي وعوامله وعوائقه، والقيادة والاتصال مع الأفراد والجماعات والمجتمعات.

مستويات التقويم:

يتم تقويم برامج التنمية علي مستويين:

أولهما: مستوي التقويم الخاص بكل مشروع أو برنامج علي حدة.

وثانيهما: مستوي الرفاهية العام الذي يترتب علي تنفيذ مختلف المشروعات والبرامج، وما يقوم بينها من تفاعلات وتأثيرات متبادلة مما يستدعي النظر إليها في نتائجها النهائية متمثلة فيما تشبعه من حاجات، وما تحققه من مزيد من الإشباع.

ويهدف التقويم علي مستوي المشروع إلي قياس النمو الكمي والكيفي للمشروع وإلي قياس مدي فاعليته وكفايته.

والنمو الكمي – بالمفهوم العام – هو النمو بالإضافة، أو بعبارة أخري تراكم التغيرات بطريقة تدريجية بحيث لا تحدث تحويلات أو تغيرات في ماهية الأشياء. ففي دراسة اللغة مثلا تعتبر زيادة عدد المفردات التي يستخدمها الفرد نموا كميا، والماء إذا سخناه ارتفعت حرارته من درجة لأخري بطريقة تراكمية حتي يصل إلي درجة مائة، أما النمو الكيفي فهو عبارة عن النمو البنائي الذي يترتب علي حدوث تحولات في ماهية الأشياء والظواهر والتنظيمات، مثل ذلك معرفة قواعد اللغة، وتحول الماء من حالة السيولة إلي الحالة الغازية. ولقياس النمو الكمي يمكن الاعتماد علي الأساليب الإحصائية المختلفة، أما قياس النمو الكيفي فيستلزم وضع نماذج أو هياكل للتنظيم العام لكل مشروع لتحديد مساره واتجاه نموه.

ويقصد بفاعلية المشروع مدي تحقيقه للأهداف المحددة له. أما الكفاية الإنتاجية فيقصد بها الاستخدام الاقتصادي للمصادر المتاحة، أي الحصول علي أحسن عائد ممكن سواء تمثل في نتائج مادية أو معنوية من استخدام معين لعوامل الإنتاج المختلفة. ولذا كانت عملية تقويم الكفاية الإنتاجية قائمة عاي أساس حساب المدخلات والمخرجات، أو تحليل التكلفة والعائد.

ومن الأمور التي ما يزال البحث جاهدا في سبيل الوصول إلي تحديد لها مسألة التكلفة والعائد في مجال التنمية الاجتماعية حيث إن من العسير حساب مثل هذه المسائل المتعلقة بالمشروعات الاجتماعية حسابا دقيقا، فتكلفة تشغيل مشروع أو مؤسسة يتضمن نفقات التأسيس والنفقات الجارية وخامات العمل ومواده ومعداته والإدارة وقوة العمل، وظروف الاستخدام الأمثل لمختلف العناصر اللازمة للعمل.

وليس ثمة شك في أن بنود الإنفاق المختلفة تخضع لتغير الأسعار، كما ترتبط بنوعية البيئة ومدي توفر العنصر البشري اللازم للعمل، إلي غير ذلك من اختلافات محلية أخري. ولذا فإن من المفيد إجراء دراسات ميدانية لتقدير التكلفة لوحدات الخدمات علي أساس ارتباط هذه الخدمات ببيئات محلية ذات نوعيات مختلفة. ومثل هذه الدراسات ضرورية لمعرفة إمكانيات التوسع في مجالات الخدمات في التخطيط القصير والبعيد المدي إلي جانب إمكانية إعادة توزيع التكلفة في صورة جديدة بين وحدات التكلفة في المشروع أو القطاع الواحد بما يضمن أفضل إنتاجية ممكنة.

وكذلك الحال بالنسبة لحساب العائد الاقتصادي من مشروعات التنمية الاجتماعية، فإن من العسير قياسه بنفس الدقة التي يقاس بها العائد من عملية صناعية أو تجارية. وقد بذلت بعض المحاولات الجادة في الآونة الأخيرة لحساب العائد من مشروعات التنمية الاجتماعية، نذكر من بينها علي سبيل المثال محاولات حساب العائد من الإنفاق علي التعليم. فقد حاول بعض الباحثين في الولايات المتحدة حساب ذلك المعدل علي أساس قياس زيادة الدخول من أرباح الأفراد التي يفترض أنها نتيجة للتعليم، ثم تقدير القيمة الحالية لهذه الدخول. من ذلك مثلا ما قام به (جاري بيكر Becker) حيث قاس فروق الدخل المراجعة إلي نفقات الحصول علي تعليم عال في الولايات المتحدة، فوجد أن معدل العائد بالنسبة للذكور البيض في المدن بلغ ١٢,٥% في سنة ١٩٤٠، ١٠% في سنة ١٩٥٠.

كذلك قام (تيودر شولتز Schultz) بمحاولة لقياس الرصيد الكلي لرأس المال التعليمي في الولايات المتحدة عن المدة من سنة ١٩٠٠ إلي سنة ١٩٥٦ فقام بجمع كل أنواع الدخل المقدر أن يكسبه الطلاب المقيدون بالمدارس والكليات والجامعات، أي نفقات الفرص في التعليم، وكذلك نفقات سائر أنواع التعليم الرسمي، وخرج من ذلك بالأرقام التي تمثل مجموع الاستثمار السنوي في التربية في الولايات المتحدة عن المدة المذكورة، ووجد أن نسبة رصيد رأس المال التعليمي إلي رصيد رأس المال المادي قد ارتفعت من ٢٢% في سنة ١٩٠٠ إلي ٤٢% في سنة ١٩٥٧.

وقد استخدمت تقديرات (شولتز) لحساب الأرباح الكلية المرتقبة لنفقات التعليم الثانوي والجامعي في الولايات المتحدة، وأسفرت عن متوسط عائد من التعليم الثانوي يتراوح بين ٥%، ١٠% في الفترة الواقعية بين سنة ١٩٠٠ وسنة ١٩٥٠.

كذلك استخدمت طريقة أخري مماثلة تتضمن قياس كمية التعليم في المراحل المختلفة مقدرة بالدولارات في الولايات المتحدة بالنسبة لمختلف فئات السن، وتبين منها مثلا أن قيمة دخل الفرد طيلة الحياة باعتباره رأس مال، عند سن الرابعة عشرة، وبعد إتمام ثماني سنوات من التعليم في المدرسة، يبلغ ٢٥,٣٨٠ دولارا بعد خصم الضرائب بواقع ٦%، ٣٣,٤٦٦ دولارا بعد إتمام التعليم الثانوي، ٤١,٤٣٢ بعد إتمام أربع سنوات أو أكثر من التعليم الجامعي.

ويري (هاربيسون) و (مايرز) أن مقاييس العائد من التعليم تكتنفها عدة صعوبات ترتبط بافتراضات صريحة أو ضمنية، فالكسب في مختلف مراحل التعليم أو العمر لا يتوقف علي التعليم الرسمي وحده، وإنما يعكس أيضا أثر التدريب أثناء الخدمة والخبرة، وفروق القدرات الطبيعية، والوضع الاجتماعي ودخل الأسرة الذي يجعل من الممكن الحصول علي مزيد من التعليم.

وغير ذلك من العوامل. ومن الصعوبات أيضا أن كل مرحلة من مراحل التعليم تؤدي إلي المرحلة التالية، ومن ثم فإن مقارنة الحاصلين علي التعليم الابتدائي بغير الحاصلين عليه قد تنقص من قيمة التعليم الابتدائي كخطوة إلي مراحل التعليم التالية.

وثمة ملاحظة أخري هي أن معظم المحاولات التي بذلت تعتمد علي قياس المعدلات الخاصة للعائد علي الأفراد الذين يتلقون التعليم، ولا تقيس إلا بصورة غير مباشرة أثر التعليم علي إنتاج البلد، إذ تفترض أن فروق الكسب في اقتصاد السوق تعكس الفروق في الإنتاج.

وليس ثمة شك في أن الجهود التي تبذل لقياس العائد من مشروعات التنمية الاجتماعية جهود بناءة.

غير أن من الضروري الإشارة في الوقت ذاته إلي أن الفكرة القائلة بأن مشروعات التنمية الاجتماعية يمكن أن ينبغي تحليلها فقط في صورة اقتصادية تعتبر فكرة مضللة إذ أن من الخطأ أن نفترض أن الغرض الأساسي من هذه المشروعات هو زيادة إسهام الإنسان في خلق الخدمات والسلع الإنتاجية إلي أقصي حد ممكن، كما أنه يجافي الواقع أن نقيس العائد من هذه المشروعات بزيادة الدخل الكلي في النظام الاقتصادي أو بزيادة دخول الأفراد فقط. فمن المؤكد أنه لا ينبغي اتخاذ الزيادة في الإنتاج المقياس الوحيد لفعالية مشروعات التنمية الاجتماعية، ومع ذلك فإن رجال الاقتصاد يميلون إلي قياس التقدم بدلالة المعايير الاقتصادية وحدها. ومن ناحية أخري فإن من المغالطات المنطقية أن نقول بأن مشروعات التنمية الاجتماعية يجب أن تعتبر حقوقا إنسانية بغض النظر عن إسهامها في إنتاج السلع والخدمات النافعة، فالأسلوب الإنساني البحت في معالجة مشروعات التنمية الاجتماعية.

شأنه شأن الأسلوب الاقتصادي المحدود، يشوه المعني الحقيقي لآمال الإنسان في المجتمعات الحديثة. ولذا ينبغي عند حساب العائد من مشروعات التنمية الاجتماعية المواءمة بين الاتجاهين الاقتصادي والإنساني للوصول إلي بيانات واقعية تعبر عما تسفر عنه برامج ومشروعات التنمية الاجتماعية من آثار ونتائج.

ومن الأمور الضرورية عند تقويم مشروعات التنمية الاجتماعية عدم الاقتصار علي المستوي الأول الذي يركز علي كل مشروع علي حده باعتباره وحدة في كل، وإنما ينبغي النظر إلي البرامج والمشروعات علي أساس التفاعلات القائمة بينها، وعلي أساس التأثيرات المتشابكة وغير المباشرة من توفير لإشباع الاحتياجات وهو ما يمثله المستوي الثاني الذي سبقت الإشارة إليه. ومن الضروري لتحقيق هذه الغاية محاولة إيجاد معيار موحد لمستوي المعيشة.

ومن المحاولات الجادة في هذا المجال الدراسة التي قام بها معهد الأمم المتحدة لبحوث التنمية الاجتماعية في جنيف وذلك في محاولة لإيجاد معيار موحد لمستوي المعيشة، وقد أشار البحث إلي الخصائص اللازمة لهذا المعيار ومنها علي سبيل المثال:

١- أن يكون المعيار شاملا لجميع الحاجات الإنسانية التي يمكن تحديدها في صورة كمية، وألا يغفل قدر الإمكان أي حاجة من الحاجات لجميع السكان.

٢- أن تدخل في هذا المعيار العناصر الممثلة لمختلف الحاجات بأوزان تمثل قيمتها في الإشباع الفردي والاجتماعي.

٣- أن يمثل العنصر مرة واحدة، بحيث لا يدخل مرة ثانية كجزء من عنصر آخر في مستوي المعيشة، فلا يصح مثلا أن ندخل في نفس الوقت معدل وفيات الأطفال من الناحية الصحية في الوقت الذي ندخل فيه كمية الغذاء ونوعه، حيث يتداخل العنصران في الدلالة.

٤- مراعاة البساطة والمرونة في تكوين المعيار مما يسهل إدخال عناصر جديدة فيه مع تطور الحاجات، ومع توفر الإحصاءات.

٥- اختيار مؤشرات إحصائية لتدل علي الجوانب التي يتألف منها كل عنصر من العناصر المختارة، والممثلة لإشباع الحاجات في كل مجال من مجالات المعيشة.

٦- أن يأخذ المعيار في الاعتبار الاختلاف في توزيع مستوي الإشباع، إذ أن الوصول إلي معيار يمثل المتوسط يخفي الاختلافات بين مختلف البيئات، أو بين سكان الريف وسكان الحضر. ومن هنا كان من الضروري أن يقترن بالمعيار الذي يمثل المتوسط معايير أخري تمثل الاختلاف بين الفئات الاجتماعية.

وقد اقترحت الدراسة تقسيم الحاجات الإنسانية إلي ثلاثة أقسام هي الحاجات المادية وتتمثل في التغذية والمأوي والصحة، والحاجات الثقافية وتتمثل في التعليم والراحة والترويح والأمن، والحاجات العليا وتتمثل في عنصر واحد هو فائض الدخل.

وهذه الدراسة تعتبر نموذجا أو نمطا لنوع التفكير الذي يستحقه هذا المجال، غير أننا نود أن نشير في هذا المجال إلي أن المقاييس التي تصلح في مجتمع كالمجتمع الأمريكي قد لا تصلح في مجتمعنا العربي، ذلك أن مفهوم الحاجة نسبي يختلف باختلاف الزمان والمكان، فذو الحاجة في مكان معين أو في فترة زمنية معينة قد لا يكون كذلك في مكان آخر أو في فترة زمنية أخري . ولذا فإن أمثال هذه المقاييس لا تصلح للتطبيق في كل زمان ومكان، والباحثون الاجتماعيون في بلادنا مطالبون بوضع مقاييس علمية يمكن استخدامها في قياس مستوي المعيشة بحيث تتمشي مع ظروف مجتمعنا الراهنة وتتفق مع واقعنا العربي.

أجهزة التقويم:

لتقويم برامج ومشروعات التنمية ينبغي وجود أجهزة فنية متخصصة تتولي القيام بهذا العمل. وتتشعب الآراء المتعلقة بنوعية هذه الأجهزة إلي ثلاثة:

١- أن أجهزة التخطيط هي التي تخطط لعمليات التقويم باعتبار أنه عنصر من عناصر التخطيط ذاته، وبالتالي فهي الأقدر علي الإحاطة بمحتوي الخطة وأساليبها وأهدافها عن غيرها من الأجهزة الأخرى.

٢- أن عمليات التقويم تتطلب توفر الخبرة والمعرفة بأصول ووسائل وطرق البحث العلمي، وهذه الخبرات والمعارف تتوافر بدرجة أعلي في أجهزة التخطيط.

٣- ضمان الحياد النسبي في التقويم.

٤- تزويد أجهزة التخطيط بصفة دورية ومستمرة بواقع الميدان التطبيقي والربط المستمر بين مراحل وضع الخطة وتنفيذها ومتابعتها وتقويمها مما يجعل من الممكن الاستفادة بنتائج التقويم في تخطيط المشروعات التالية بصورة أكثر واقعية.

٥- تمكين أجهزة التخطيط من دراسة واختبار النظريات المستخدمة والتعرف علي مدي صدقها.

<u>والرأي الثاني</u> يري أصحابه أن تتولي الأجهزة التنفيذية تقويم المشروعات التي تقوم بتنفيذها حيث إن ذلك من شأنه أن يشعر العاملين في الميدان بأنهم شركاء في تنفيذ ومتابعة وتقويم البرامج والمشروعات المختلفة، ويحفزهم علي التعاون الكامل مع أجهزة التخطيط، ويجعلهم حريصين علي تحقيق أهداف الخطة، عاملين علي تنفيذها علي الوجه الأكمل.

والرأي الثالث يري أصحابه أن يقوم جهاز مستقل محايد بتقويم المشروعات بحيث تستعين الحكومات في تقويم برامجها بخبراء لا صلة لهم بتلك البرامج ضمانا للحياد والموضوعية.

ومع وجاهة الحجج والأسانيد التي يذكرها أصحاب كل رأي من الآراء السابقة، فإن الاعتماد علي أجهزة التخطيط وحدها في تقويم مشروعات التنمية قد يوجد نوعا من الحساسية وعدم الثقة المتبادلة بين القائمين بالتخطيط والقائمين بالتنفيذ. فالعاملون في الميدان قد يتوهمون أن أجهزة التخطيط تسعي إلي الكشف عن أخطائهم، ولذا لا يعملون علي تقديم البيانات والمعلومات

الصحيحة. وهذا من شأنه أن يقلل من فعالية التقويم حيث إن التقويم الصحيح يتوقف أساسا علي دقة البيانات والمعلومات التي يقدمها العاملون في الميدان، وعلي موضوعية هذه البيانات، وعلي دقة ما يعدونه من تقارير.

ثم إن الاعتماد علي الأجهزة التنفيذية وحدها قد يجعلها تبالغ في تقدير النتائج التي حققتها، بحيث يصبح حائلا دون مجابهة الواقع، وعاملا من عوامل عدم تحقيق التقويم لأهدافه الأصلية تحقيقا كاملا.

ولذا فإن كثيرا من الدول تعمل في الوقت الحاضر علي الجمع بين أجهزة التخطيط والتنفيذ في تقويم المشروعات حيث إن ذلك من شأنه أن يشيع مناخا ديمقراطيا يتسم بالمشاركة في تحديد الأهداف، وفي وضع الخطط، وفي تنفيذ الإجراءات، ومتابعة وتقويم المشروعات. وقد أخذت حكومة الهند بهذا الأسلوب بالإضافة إلي أنها تستعين بخبراء خارجيين من غير القائمين بتنفيذ خطة التنمية وضمانا لصدق التقويم وموضوعيته. ولتقويم مشروعات التنمية الاجتماعية يمكن اتباع مجموعة من الخطوات نذكرها فيما يلي:

١- تحديد أهداف المشروع أو البرنامج

٢- تحديد أهداف التقويم

٣- تحديد محكات التقويم

٤- تحديد المناهج المستخدمة

٥- اختيار الأدوات المناسبة

٦- جمع البيانات

٧- استخلاص النتائج

١- <u>تحديد أهداف المشروع أو البرنامج:</u>

لكل مشروع أو برنامج أهداف محددة يسعي إلي تحقيقها. ومن الضروري أن يلتزم القائمون بالتقويم بما تحدد للمشروع من أهداف وغايات. وتعتبر هذه الخطوة من أهم خطوات التقويم حيث إنها تؤثر في جميع الخطوات التي تليها، فهي التي تحدد للقائمين بالتقويم نوع البيانات المطلوبة، وطبيعة المناهج والأدوات اللازمة لجمع تلك البيانات، وكذلك نوع النتائج والتفسيرات التي يرتجي الوصول إليها.

٢- تحديد أهداف التقويم:

بعد تحديد أهداف المشروع ينبغي تحديد أهداف التقويم: هل يكون تقويما شاملا أم يقتصر علي نقط معينة، ويتوقف ذلك علي إمكانيات الباحث المادية والعلمية. ومن المهم أيضا أن يحدد الباحث المراحل الزمنية للتقويم، وغالبا ما يستعين الباحث بالمسح القبلي والبعدي في جمع البيانات المطلوبة. فعن طريق المسح القبلي يمكن تسجيل مختلف جوانب الموقف الاجتماعي قبل البدء في تنفيذ المشروع، وعن طريق المسح البعدي يمكن تحديد نوع التغير الذي يمكن أن يكون قد حدث نتيجة لتنفيذ المشروع، ومعرفة مقدار ذلك التغير.

٣- تحديد محكات التقويم:

في شتي عمليات التقويم يتم قياس متغيرات متعددة معنوية ومادية، وللقياس أبعاد، ولكل هذه الأبعاد أدوات للقياس. وفي الوقت الذي يسهل فيه قياس المتغيرات المادية الملموسة.....

نجد أن من الصعب قياس المتغيرات المعنوية حيث إنها تعبر عن أشياء مجردة ليس لها وجود مادي ملموس. ولذا فإن من الضروري تحديد المحكات التي تستخدم في التقويم والاستعانة بالتعريفات الإجرائية في تحديد المفاهيم والمتغيرات الاجتماعية حتي يمكن إخضاعها للقياس الموضوعي بقدر الإمكان.

٤- تحديد المناهج المستخدمة:

يستخدم القائمون بالتقويم مجموعة من المناهج من بينها المسح الاجتماعي ودراسة الحالة والمنهج التجريبي. ويفيد المسح الاجتماعي في جمع البيانات عن المجتمع قبل وأثناء وبعد تنفيذ البرامج والمشروعات. أما البيانات الأولي فتجمع في المسح القبلي، بينما تجمع الثانية والثالثة في المسح الدوري والبعدي. وقد يكون المسح عاما يعالج عدة أوجه من الحياة الاجتماعية كالجوانب التعليمية والصحية والدينية والترويحية، أو خاصا بناحية واحدة كمشروعات التعليم أو الصحة أو الإسكان أو الترويح.

ويستخدم منهج دراسة الحالة حينما يريد الباحث أن يتعمق في دراسة وحدة معينة كقرية أو جمعية تعاونية أو مستشفيي أو مدرسة دون أن يكتفي بالوصف الخارجي أو الظاهري للوحدة المدروسة.

ويستخدم المنهج التجريبي في عمليات التقويم إذا أراد الباحث أن يتعرف علي تأثير أحد البرامج أو المشروعات في المجتمع، فيختار مجتمعين يعرض أحدهما للمشروع دون الآخر، ثم يقوم بجمع البيانات عن المجتمعين قبل البرنامج وبعد إتمام تنفيذه ويقارن بعد ذلك بين النتائج.

٥- اختيار الأدوات المناسبة:

نظرا لتنوع موضوعات التقويم فإن أدواته تتنوع تبعا لذلك. ويتوقف اختيار الباحث للأداة أو الأدوات اللازمة لجمع البيانات علي عوامل كثيرة فبعض أدوات البحث تصلح في بعض المواقف عنها في غيرها....

فمثلا يفضل بشكل عام استخدام المقابلة والاستبيان عندما يكون نوع المعلومات اللازمة له اتصال وثيق بعقائد الأفراد أو بشعورهم أو باتجاهاتهم نحو موضوع معين. وتفضل الملاحظة المباشرة عند جمع معلومات تتصل بسلوك الأفراد الفعلي في بعض المواقف الواقعية في الحياة بحيث يمكن ملاحظتها دون عناء كبير أو التي يمكن تكرارها بدون جهد. وتفيد الاختبارات السوسيومترية في دراسة أنواع معينة من السلوك الاجتماعي، كما تفيد الوثائق والسجلات في إعطائنا المعلومات اللازمة عما تم تنفيذه فعلا. وقد يؤثر موقف الأفراد من البحث في تفضيل وسيلة علي أخري. ففي بعض الأحيان يبدي الأفراد نوعا من المقاومة، ويرفضون الإجابة علي الأسئلة، وفي هذه الحالة يتعين استخدام الملاحظة في جمع البيانات.

وقد يعتمد القائم بالتقويم علي أداة واحدة لجمع البيانات، وقد يعتمد علي أكثر من أداة أو وسيلة، فيجمع بين طريقتين أو أكثر من طرق جمع البيانات. ومن المهم قبل اختيار أي أداة أن يتحقق القائم بالتقويم من أنه اختار الأداة الملائمة فعلا لجمع البيانات المطلوبة.

٦- جمع البيانات:

بعد تحديد المنهج الذي يتبع في عملية التقويم، والأداة أو الأدوات التي تجمع بواسطتها البيانات، ينبغي أن يقوم القائم بالتقويم بجمع البيانات المطلوبة، ثم يراجعها أولا بأول، وبعد ذلك يشرع في تفريغها وتصنيفها وجدولتها تمهيدا لتحليلها واستخلاص النتائج منها.

٧- استخلاص النتائج:

بعد جدولة البيانات ينبغي تحليلها إحصائيا لإعطاء صورة وصفية دقيقة للبيانات التي أمكن الحصول عليها، ولتحديد الدرجة التي يمكن أن تعمم بها النتائج.

وبعد الانتهاء من التحليل الإحصائي ينبغي أن يفسر القائم بالتقويم النتائج التي حصل عليها حتي يستطيع أن يكشف عن العلاقة بين المتغيرات المختلفة.

ومن المشكلات التي تواجه القائم بعملية التقويم صعوبة التحقق من صدق العلاقات بين الأسباب والنتائج أي إثبات أن التغيرات الحادثة مرتبطة بالمشروع أو هي نتيجة له. ويسهل إثبات ذلك باستخدام مجتمعين أحدهما تعرض للمشروع والآخر لم يتعرض له، ثم يقوم بجمع البيانات عن المجتمعين قبل تنفيذ المشروع وبعد إتمام تنفيذه، ثم يقوم بالمقارنة بينهما، فإذا وجد أن التغيرات الحادثة في المجتمع الذي نفذ فيه المشروع تختلف اختلافا كبيرا عن تلك التي طرأت علي المجتمع الذي لم يتعرض للمشروع، أمكن للقائم بالتقويم أن يستدل علي وجود صلة بين التغيرات التي حدثت وبين تنفيذ المشروع.

صعوبات التقويم

تواجه القائمين بالتقويم عدة صعوبات نذكر أهمها فيما يلي:

١- يري بعض العاملين في الحقل الاجتماعي أن الوقت المطلوب للتقويم يضيع عبثا، كما أنه يكلف الكثير، وأن من الممكن تطوير البرامج والمشروعات بدون حاجة إلي الانتظار الطويل حتي تتم إجراءات التقويم.

وهذه الحجة قد تصدق بالنسبة لبعض المواقف الطارئة في مجال العمل اليومي، ولكنها لا تصدق بالنسبة لبرامج الخطة ومشروعاتها، حيث إنها تحتاج إلي دقة في التخطيط والتنفيذ، كما تحتاج إلي دوام المتابعة والتقويم. وهذه الصعوبة يمكن التغلب عليها بزيادة الوعي التخطيطي في المجتمعات النامية.

٢- حينما تقوم أجهزة التخطيط وحدها تقوم برامج ومشروعات الخطة فإن العاملين في الميدان كثيرا ما يتوهمون أن أجهزة التخطيط تسعي إلي الكشف عن الانحرافات والأخطاء التي يقعون فيها، ولذا يحجمون عن تقديم المعلومات والبيانات الصحيحة.

وقد سبقت الإشارة إلي أن هذه الصعوبة يمكن التغلب عليها بإشراك أجهزة التخطيط والتنفيذ في تقويم المشروعات المختلفة تأكيدا للمبدأ الديمقراطي في العمل الاجتماعي، وإشعارا للعاملين في الميدان بالأمن والطمأنينة.

٣- وجود كثير من الثغرات في الإحصاءات الرسمية وغير الرسمية. فالبيانات الإحصائية قد تكون ناقصة أو مدونة بصفة إجمالية، كما أن معاني المصطلحات قد لا تكون واحدة في الإحصاءات المختلفة مما يجعل من الصعوبة بمكان استخدام البيانات الإحصائية بطريقة سهلة ميسرة. وقد لا تكون الوسائل التي اتبعت في جمع البيانات الإحصائية غير صحيحة ولا تكون معبرة تعبيرا دقيقا عن الواقع.

وقد سبقت الإشارة إلي أن الخبرات العلمية تشير إلي أن هذه الشكوى عامة تشترك فيها كثير من المجتمعات مع تفاوت في الدرجة، غير أن هذه الخبرات لا تبرر المغالاة في الاهتمام بهذا الاعتراض لاسيما وأن الإحصائيات الاجتماعية هي المادة الخام التي يمكن الاعتماد عليها. وعلي ذلك فليس أمام الباحثين إلا أن يتقبلوا هذه الحقيقة ويحاولوا التغلب علي بعض آثارها السيئة مع التواضع فيما يولونه من ثقة في الاستنتاجات التي يرتبونها علي تحليل هذه الإحصائيات خاصة وأن الإحصائيات ذات الدقة التامة مثل أعلي يندر أن يتحقق وبخاصة فيما يتعلق بجوانب الحياة الاجتماعية.

٤- يهدف التقويم إلي دراسة ما حققته البرامج والمشروعات المختلفة من أهداف وغايات، والكشف عن حقيقة التغيرات التي حدثت في الجوانب المادية والمعنوية، غير أن الجوانب المعنوية لا تقاس بنفس الدقة التي تقاس بها الجوانب المادية حيث إنها تعبر عن أشياء مجردة ليس لها وجود مادي محسوس،

ثم إن قياس المدخلات والمخرجات أو التكلفة والعائد بالنسبة لمشروعات التنمية الاجتماعية عملية عسيرة، ولا يمكن حسابها بنفس الدقة التي تقاس بها مشروعات التنمية الاقتصادية.

غير أنه بتقدم العلوم الاجتماعية سيصبح من المستطاع إخضاع مختلف الجوانب المادية والمعنوية للقياس الدقيق. وقد أمكن في الوقت الحالي التغلب علي كثير من الصعوبات المتصلة بالقياس وذلك بتطبيق المناهج الإحصائية واستخدام النماذج الرياضية في الدراسات الاجتماعية وفي مجالات العمل الاجتماعي. كما أن البحث الاجتماعي – في الوقت الحاضر- يسعي إلي الوصول إلي تحديد دقيق لمسائل النمو الكمي والكيفي والفاعلية والكفاية وغيرها من المسائل المرتبطة باقتصاديات التنمية الاجتماعية.

٥- لا تعني وجود نتيجة معينة أنها تنتج عن المشروع أو البرنامج الذي يتم تطبيقه، فقد تكون هناك متغيرات أخري تؤدي إلي ظهور هذه النتيجة، بالإضافة إلي أن هناك تأثيرات متبادلة بين مشروعات التنمية الاجتماعية ومشروعات التنمية الاقتصادية. فالمشروعات الاجتماعية تتولد عنها بالضرورة نتائج اقتصادية تتمثل في ارتفاع معدلات الكفاية الإنتاجية نتيجة لزيادة الاهتمام بالعنصر البشري، ومشروعات التنمية الاقتصادية تتولد عنها بالضرورة نتائج اجتماعية حيث إنها تستهدف في النهاية رفع مستويات المعيشة، وتحقيق الرفاهية الاجتماعية. ومن هنا يجد القائمون بالتقويم صعوبات كبيرة في إرجاع النتائج والآثار المترتبة علي عمليات التنمية إلي المشروعات الاجتماعية وحدها، أو إلي المشروعات الاقتصادية فحسب، أو إلي الاثنين معا.

ومع التسليم بوجاهة هذا الاعتراض فإن من الممكن عن طريق تقدم العلم الاجتماعي، والارتقاء بمناهج البحث وأدواته إقامة التحليل والتفسير في مجال التقويم علي أساس علمي سليم.

المحاضرة السادسة

دور التخطيط في عملية التنمية الاجتماعية

التعليم

مقدمة:

أشرنا في الفصول السابقة إلي أن التنمية الاجتماعية عبارة عن عمليات تغيير اجتماعي تلحق بالبناء الاجتماعي ووظائفه، وأنها تسعي إلي إقامة بناء اجتماعي جديد يمكن عن طريقه إشباع الحاجات الاجتماعية للأفراد، وقلنا إن المدخل التقليدي لتحديد الحاجات الاجتماعية للأفراد هو النظر إليها من وجهة نظر فردية محضة، فهناك الاحتياجات البيولوجية، والاقتصادية، والنفسية، والاجتماعية. غير أن وجهة نظرنا في تحديد الاحتياجات الاجتماعية هي النظر إليها من خلال المجتمع لا من خلال الفرد، فعن طريق إشباع الاحتياجات المجتمعية يمكن الوفاء باحتياجات الأفراد والجماعات، ولتحديد الاحتياجات المجتمعية يمكن الرجوع إلي النظم الاجتماعية التي تقوم في المجتمع. فكل نظام اجتماعي يقوم أساسا حول إشباع حاجة أو مجموعة من الحاجات الأساسية للإنسان.

ووفقا للتحليل الذي قدمناه للحاجات التي تشبعها النظم الاجتماعية اتضح أن الحاجات التي تتركز حولها النظم الاجتماعية هي الحاجة إلي العمل والتملك والانتاج والتوزيع والاستهلاك، وحاجة الإنسان إلي العيش في مناخ أسري تتوفر فيه العلاقات الأولية الطبية، ويسود فيه الحب والفهم المتبادل، وحاجة الإنسان إلي الاعتقاد بوجود قوة عليا تمنحه الطمأنينة والأمان، وحاجة الإنسان إلي الحماية الاجتماعية وضمان حقوقه الأساسية دون أن يعتدي عليها إنسان آخر، وحاجته إلي التعبير عن رأيه والمشاركة في المسائل السياسية التي تهمه، وحاجة الإنسان إلي التعليم والاندماج في الجماعات التي تحيا فيها متفهما لأساليبها وأنظمتها

ومتكيفا مع ما تحدده من معايير، وحاجة الإنسان إلي الاستمتاع بصحته وتجديد حيويته ونشاطه والترويح عن نفسه، وحاجة الإنسان للامتثال للمعايير الخلقية في ظل إطار قيمي يحدده المجتمع، وحاجة الإنسان إلي الابتكار والخلق والابداع، وحاجة الفئات الخاصة في المجتمع إلي نوع خاص من الرعاية يكفل لها العيش في توافق وانسجام مع المجتمع.

ووفقا للتقسيم السابق فإن التنمية الاجتماعية تتعامل مع كافة احتياجات الإنسان فيما عدا الاحتياجات الاقتصادية ويختص بها قطاع عريض يعرف بقطاع الخدمات. وقد جري العرف علي تقسيم هذا القطاع العريض إلي قطاعات جزئية. فالأمم المتحدة مثلا تقوم بتجزئته إلي قطاعات أربعة هي: التعليم والصحة والإسكان والضمان الاجتماعي، كما تقوم الهند بتجزئته إلي سبعة قطاعات هي: التعليم، والصحة، والإسكان، ورعاية العمال، والنهوض بالطبقات الفقيرة، والرعاية الاجتماعية، ومنع المشروبات الكحولية والمخدرات، وتأهيل الأشخاص المعوقين. كما تقوم كل دولة في العالم بتجزئته إلي قطاعات بعدد وزارات الخدمات التي تعمل علي وضع برامج التنمية الاجتماعية موضع التنفيذ.

وكثيرا ما توضع تصنيفات لقطاعات التنمية الاجتماعية دون مراعاة للأساس التصنيفي الذي تقوم عليه. كأن يشتمل التصنيف الواحد علي التعليم ورعاية الشباب وتنمية المجتمع المحلي، علما بأن كلا منها يقوم علي أساس تصنيفي مختلف.

وفي رأينا أن تصنيف الخدمات يمكن أن يتم وفقا للأسس التالية:

أ- من حيث نوعية الخدمات: ويشتمل هذا النوع علي خدمات تتعلق بالتعليم، والصحة، والإسكان، والترويح، والأمن، والعدالة، والتربية الدينية، والثقافة، والتربية الجمالية، والرعاية الاجتماعية.

ب- من حيث المجال الجغرافي: ويشتمل علي خدمات تتعلق بتنمية المجتمعات الصحراوية، والريفية، والحضرية غير الصناعية، والحضرية الصناعية.

ج- من حيث الفئات العمرية: ويشتمل علي خدمات تتعلق بالطفولة والشباب، والكهول، والشيوخ.

ولا ريب في أن التصنيف الأول هو أكثر التصنيفات عمومية وانتشارا حيث إن الخدمات التعليمية أو الدينية أو الصحية أو غيرها من أنواع الخدمات يمكن أن تقدم في البيئات الجغرافية المتنوعة، ولمختلف الأعمار.

ونحاول في الفصلين التاليين أن نعرض لبعض قطاعات التنمية الاجتماعية وفقا لنوعية الخدمات المقدمة.

أولا – الوظيفة الاقتصادية والاجتماعية للتعليم:

يتوقف بناء الأمم الحديثة علي تنمية مواردها البشرية، صحيح أن رأس المال، والموارد الطبيعية، وغيرها من العوامل الاقتصادية تلعب دورا هاما في النمو الاقتصادي، ولكن ما من واحد منها يفوق في الأهمية عنصر القوي البشرية، ذلك أن مصدر التغيير لا يوجد في الأنظمة والقوانين بقدر ما يوجد في الأفراد. فعليهم يقع عبء التغيير في النظم والمؤسسات والعلاقات. وعليهم يتوقف تحويل المصادر الطبيعية إلي أشياء نافعة يحسن استغلالها وتوجيهها لخير الجموع.

ومن هنا يبرز دور التعليم في بناء وتنمية القوة البشرية المنتجة، فعن طريقه يمكن تنمية قدرات الأفراد، وتزويدهم بالقيم والاتجاهات والمعارف التي تمكنهم من الخلق والتجديد والابتكار، وترجمة مفاهيم الحياة العصرية إلي سلوك يترتب عليه إنتاج أجيال أسعد وأقدر علي العمل والإنتاج من الأجيال السابقة.

وإذا نظرنا إلي العلاقة بين التعليم والتنمية فإننا نجد أن الصلة بينهما قوية، والعلاقة وشيجة. فالمجتمعات النامية يسودها تفكير تقليدي، وتحكمها قيم جامدة تقف في سبيل التغيير، وتعترض مجراه. ومن ثم فإنه عن طريق التعليم يمكن العمل علي إزالة المعوقات الثقافية، وخلق اتجاهات علمية جديدة تساعد علي الانتقال بالمجتمعات التقليدية إلي مستوي العصر.

ويشير تقرير للأمم المتحدة إلي أن التعليم يمكن أن يؤدي وظيفته في هذا المجال بوسائل متعددة. فهو يساعد علي اكتشاف وتنمية الأفراد، ويهيئ لهم سبيل التفكير الموضوعي في مختلف المسائل ويزيد قدرتهم علي الخلق والابتكار. والتعليم من ناحية أخري يحفز الأفراد إلي تحقيق التقدم، ويجعل العقول والنفوس أكثر استعدادا لتقبل التغير والرغبة فيه، فالإدارة الحرة الواعية التي هي محصلة التعليم والتربية والتثقيف تعتبر الركيزة الأساسية التي لا غني عنها في إحداث التنمية بمفهومها الاجتماعي الواسع، وكلما تعمقت جذورها إلي النظم والأدوار والمراكز الاجتماعية، واتسعت أبعادها إلي أنماط وأشكال ومظاهر العلاقات الإنسانية، استطاعت أن تكون أداة إيجابية في إحداث التغيير بطريقة تقدمية. والتعليم من ناحية ثالثة يعتبر إحدى القوي المحررة للأفراد والجماعات والمجتمعات، فهو يزيد من طموح الأفراد ويدفعهم إلي الصعود إلي السلم الاجتماعي ويساعد الجماعات والفئات المحرومة من الحقوق الاجتماعية علي الالتحام ببقية الجماعات الموجودة في المجتمع.

والمطالبة بتحسين أوضاعهم الاجتماعية. ولعل أظهر مثل لذلك ما حدث بالنسبة لوضع المرأة في مختلف أنحاء العالم. وبالنسبة للفئات الطبقية المغلقة والجماعات القبلية في الهند، كما يساعد علي القضاء علي الثنائية الإقليمية التي تفصل بين الريف والحضر بحيث تلحق المناطق الريفية المتأخرة بالمناطق الحضرية التي سبقتها في مجال التقدم. وبالإضافة إلي كل ما ذكرناه فإن التعليم غالبا ما يستخدم كأداة من أدوات النضال الوطني والسعي إلي حصول أهل البلاد أنفسهم علي إدارة شئون مجتمعهم. ومن هنا ارتبطت أهداف التعليم بمطالب الحركات الوطنية وما تعرضت له من مد وجزر في قارتي أفريقيا وآسيا، وما تزال هذه الوظيفة قائمة في المجتمعات التي لم تستكمل حلقات استقلالها السياسي.

وإلي جانب الوظيفة الاجتماعية للتعليم، فإن له وظيفة أخري اقتصادية، ومن هنا أصبح ينظر إلي العملية التعليمية علي أنها نوع من الاستثمار البشري في العملية الانتاجية. وقد أدرك كثير من المفكرين الاقتصاديين في العصر الحديث هذه الوظيفة الاقتصادية للتعليم، فأكدوا أنه استثمار مالي في البشر. ويتضح ذلك فيما كتبه (آدم سميث) عن أهمية التعليم في مواطن كثيرة من كتابه (ثروة الشعوب). فقد أشار إلي أن القدرات المكتسبة والنافعة لدي سائر السكان أو أعضاء المجتمع تعتبر ركنا أساسيا في مفهوم (رأس المال الثابت) فيقول:

(فاكتساب مثل هذه القدرات عن طريق رعاية صاحبها في أثناء تعليمه ودراسته أو تدريبه، يكلف دائما نفقات حقيقية تعتبر رأس مال ثابت يتحقق في شخصه، وهذه المواهب والقدرات وإن كانت تعتبر جزءا من ثروة الشخص، إلا أنها في الوقت ذاته تشكل جزءا من ثروة الأمم التي ينتمي إليها الأفراد).

كما أنه يقرر أن الإنسان المتعلم داخل إطار التنظيم الرأسمالي يستطيع إذا جد واجتهد وعمل علي إنماء ملكاته وقدراته الإنسانية أن يكسب معركة المنافسة بينه وبين زملائه في نفس الصناعة. وإذا كسب هذه المعركة وأصبح منظما كفؤا، فإنه لاشك سيفيد الإنتاج في الداخل، فتزيد بذلك ثروة البلاد.

وفي رأيه أن التعليم له أثر في تكوين المواطن الصالح، والعامل ذو الإنتاجية المرتفعة، والمنظم الاقتصادي السليم الذي يحسن تجميع رأس المال واستثماره، كل منهما سيفيد الإنتاج، وعندئذ يستطيع المجتمع ككل أن يرقي بموارد الثروة التي في حوزته.

أما (ألفريد مارشال) فقد نظر إلي التعليم كنوع من الاستثمار البشري الرئيسي في العملية الإنتاجية. والتعليم في نظره سلعة اقتصادية لأنها متصلة بحاجات المجتمع عموما، وللقوي العاملة علي وجه أخص. ولهذا فهو يؤكد أهمية التعليم الفني باعتباره وسيلة فعالة لتدبير اليد العاملة الفنية التي تمارس كافة عمليات الإنتاج علي اختلاف أنواعها. وهو يري أن أبلغ أنواع رأس المال قيمة هو رأس المال الذي يستثمر في الإنسان.

ويقول في كتابه (أصول الاقتصاد): إن فئة متعلمة من الناس لا يمكن أن تعيش فقيرة، ذلك لأن الإنسان بالعلم والمعرفة والوعي والطموح والقدرة علي العمل والإنتاج، والقدرة علي الخلق والإبداع، يستطيع أن يسخر كل قوي الطبيعة ومصادرها، وما في باطن الأرض وما فوقها لصالحه والارتفاع بمستوي معيشته، وتوفير الحياة الكريمة له.

وفي السنين الأخيرة كثرت الدراسات والأبحاث حول الاستثمار في التربية والتعليم ودورها في التنمية – وخاصة في المجال الاقتصادي- وتساءل الكثيرون: هل التربية مجرد نفقة استهلاكية أم أنها ذات مردود وعائدات؟ وبذلت محاولات كثيرة لحساب العائد من التربية والتعليم. وقد أظهرت هذه الدراسات أن الاستثمار في التعليم يؤدي إلي زيادة العائد علي الأفراد والمجتمعات، كما يؤدي إلي ارتفاع مستوي الكفاية الإنتاجية وزيادة معدلات الإنتاج.

فعلي مستوي الفرد قام (بيكر Becker) و(ميللر Miller) بوضع تقديرات لعائد التعليم في المراحل المختلفة، وظهر من الدراسة التي قاما بها أن الفرق في عائد التعليم العالي عن التعليم الثانوي يقدر بحوالي مائة ألف دولار في الدخل الكلي علي مدي الحياة، ومن هنا جاء الشعار المشهور (أن التعليم الجامعي يساوي مائة ألف دولار).

وفي دراسة قام بها (ميللر) عام ١٩٥٨ قدر الفروق بين عائد كل من التعليم الابتدائي والثانوي والعالي، وخرج بنتيجة مؤداها أن كل سنة تعليمية زائدة تضيف عائدا يقدر بحوالي أربعمائة ألف دولار

ومن الدراسات التي قام بها (شولتز Schultz) الأستاذ بجامعة شيكاجو، ظهر أن سكان الحضر في الولايات المتحدة من الذكور، الذين تلقوا تعليما في سبع أو ثماني سنوات، كان دخلهم في عام ١٩٣٩، يزيد بمبلغ يتراوح بين ١٧٥- ٣٠٤ دولارا في السنة عن أولئك الذين نالوا تعليما في خمس أو ست سنوات. وفي عام ١٩٦٥ كان الرجال الذين تبلغ أعمارهم ما بين ٢٤-٢٥ سنة ممن أكملوا ثماني سنوات دراسية يحصلون علي دخل يزيد ألف دولار في السنة عن زملائهم الذين نالوا تعليما أقل منهم بسنة.

ويري (إنك Enke) أن الطلب الفعال علي كثير من الفنيين التكنولوجيين في الدول النامية طلب لا بأس به، ذلك أنه يكفي السماح للشخص العادي بمضاعفة أجره في سنوات قليلة. ومن ثم فإن الإنفاق علي التعليم وخاصة التعليم الفني المتطور مع تطور المجتمع وحاجاته، هو- في واقع الأمر – إنفاق إنتاجي واستثماري لأنه يشارك مشاركة فعالة في التنمية الاقتصادية.

وعلي مستوي المجتمع قدر الباحث الروسي (كايروف Kairov) أن إدخال التعليم الإجباري في الاتحاد السوفييتي لمدة أربع سنوات، في المراحل الأولي للثورة الروسية، عاد علي الاقتصاد القومي بعائد بلغ ٤٣ مرة أكثر مما أنفق عليه من تكاليف.

وفي اليابان قدر أحد الباحثين نصيب التعليم من الزيادة في الدخل القومي بحوالي ٣٥% من هذه الزيادة، خلال الفترة من عام ١٩٣٠ إلي عام ١٩٥٥.

ويؤكد (شولتز Schultz) هذه الحقيقة فيقول: إن أكثر من ٥% من الصعود الذي طرأ علي الدخل القومي الأمريكي في السنوات الخمسينية إنما يرجع إلي ما طرأ علي التعليم والثقافة من تقدم أدي بدوره إلي تقدم مناظر في إنتاجية العامل. كذلك قدر بعض الاقتصاديين أن سداد القروض من المشروعات المختلفة قد يحتاج إلي فترة تتراوح بين ١٢-٣٠ عاما. فمشروعات استصلاح الأراضي الزراعية مثلا يمكن أن ترد ما استثمر فيها من رأس المال في فترة تتراوح بين ١٢-١٥ سنة، ومشروعات توليد القوي المحركة من مساقط المياه، ومشروعات صناعة الحديد قد تحتاج إلي نفس المدة أو أقل قليلا.

ويذهب البعض إلي أن عائد التعليم – في بعض نواحيه أو في كثير منها- قد يغطي رأس المال المستثمر فيه في مدة أقل.

وقد أظهرت الدراسات المختلفة أيضا أن الاستثمار في التعليم يؤدي إلي رفع مستوي الكفاية الإنتاجية وزيادة معدلات الإنتاج. ففي دراسة قام بها (روبرت سولو Solow) عن اقتصاديات الإنتاج غير الزراعي، في الولايات المتحدة، ظهر منها أن إنتاجية الفرد في الساعة قد تضاعفت في الفترة ما بين سنة ١٩٠٩ وسنة ١٩٤٩، وأن نسبة ١٢,٥% فقط من هذه الزيادة تعزي إلي رأس المال المادي المستخدم، أما بقية الزيادة فإنها تعزي إلي التقدم العلمي والتكنولوجي.

وفي دراسة قام بها الاقتصادي النرويجي (أود أوكرست Aukrust) أكد قيمة العامل البشري في زيادة الإنتاج. وتبين في الفترة التي قام بدراستها بين عام ١٩٠٠ وعام ١٩٥٥، أنه لو ظلت عوامل رأس المال والعمالة ثابتة، فإن الإنتاج القومي العام كان من المنتظر أن يرتفع بنسبة ١,٨% في السنة. ٠

وذلك نتيجة للتحسن المستمر في العوامل البشرية وأثرها في الإنتاج. وفي تحليله للنتائج التي توصل إليها في دراسته للإنتاج القومي في النرويج حاول (أوكرست) تقدير نصيب كل من عوامل الإنتاج وتحديد قيمتها النسبية في الإنتاج الكلي.

وتبين له مع تثبيت العوامل الأخري أن زيادة ١% في رأس المال خلال الفترة التي قام بدراستها تزيد الإنتاج بمعدل ٠,٢%، وأن زيادة ١% في القوي العاملة تزيد الإنتاج بمعدل ٠,٧% وأن الزيادة في الإنتاج نتيجة للتحسن في العوامل البشرية تزيد الإنتاج بمعدل ١,٨% وهو ما سبقت الإشارة إليه.

ويؤكد (شولتز) أهمية التعليم في زيادة إنتاجية العامل فيقول: إن الصعود الذي طرأ علي الدخل القومي الأمريكي في السنوات الخمسينية إنما يرجع إلي ما طرأ علي التعليم والثقافة من تقدم أدي بدوره إلي تقدم مناظر في إنتاجية العامل.

وهو إذ يؤكد أهمية التعليم في زيادة إنتاجية العامل يتطرق إلي رأي آخر مؤداه أن المقدرة الإنتاجية للعمال هي في الغالب الأعم عامل رئيسي من عوامل الإنتاج، ومن ثم يصبح الإنسان نفسه ضمن الاستثمارات التي يدفع إليها برؤوس الأموال لتأتي بغلة إنتاجية متزايدة، وكذلك إنشاء المدارس والمعاهد العليا والجامعات. وبالإضافة إلي ما سبق، فإن هناك عائدا آخر غير مباشر علي المجتمع يتمثل في عملية زيادة أوجه المعرفة والمهارات والإمكانيات عند جميع أفراد المجتمع.

وقد يعبر عن ذلك اقتصاديا بأنه عملية نمو رأس المال البشري، واستثماره بكفاءة في التنمية الاقتصادية، كما قد يعبر عن ذلك اجتماعيا بأنه يتضمن إعداد الأفراد للمشاركة الرشيدة في المسائل السياسية، كما قد يعبر عنه اجتماعيا بأنه يتضمن مساعدة الأفراد علي الاستمتاع بحياتهم علي أكمل وجه كأعضاء في المجتمع، كما يظهر العائد علي المجتمع في صورة التقليل من البعد الاجتماعي بين الأفراد، والشعور بالوطنية والتضحية والتماسك الاجتماعي.

وعلي الرغم مما قد يوجه إلي مثل هذه الدراسات من اعتراضات في أساليب التحليل والتفسير، إلا أنها تؤكد بشكل واضح الاعتقاد السائد بأن الاستثمار في التعليم استثمار اقتصادي يدفع ويطور عمليات الإنتاج، فضلا عن الأهداف غير الاقتصادية التي يحققها التعليم في حياة الأفراد والمجتمعات كالأهداف القومية والأهداف الإنسانية العامة التي سبق ذكرها.

ثانيا- فلسفة التخطيط للتعليم:

- نظرا لوجود صلة وثيقة بين التربية والتعليم من ناحية والنشاط الاقتصادي من ناحية أخري، فإن بعض المفكرين يطالبون بربط خطة التعليم ربط التعليم باحتياجات الخطة بخطة التنمية الاقتصادية بحيث يقتصر التخطيط التربوي علي إعداد الفنيين والاخصائيين والعمال الذين تحتاجهم السوق الاقتصادية. ويطالب فريق آخر بعدم الاقتصادية، وبضرورة العمل علي تنمية الملكات الإنسانية من غير تدخل أو إكراه من جانب أحد حتي ولو كان ذلك باسم احتياجات التنمية الاقتصادية.
- ويعبر الدكتور (لويس عوض) عن وجهة النظر الأخيرة بقوله: (إن الأفراد ليسوا مجرد قطع غيار في هيكل المجتمع، ولو كان ذلك باسم احتياجات التنمية الصناعية لموارد البلاد، فهذه الاحتياجات وإن كانت قائمة فعلا، إلا أن مواجهتها بإجراءات مفتعلة مدبرة، كثيرا ما تنطوي علي الإكراه العقلي، هو أردأ حل يمكن أن نتوصل إليه، إنما الحل الحقيقي هو أن نعتمد علي ما في الطبيعة ذاتها من قوة هائلة للتعويض وللنقاهة قبل أن نعمد إلي إعمال المبضع والمقص في أرواح البشر وعقولهم).
- ويقول أيضا: (إن ربط تعليم البشر في أية مرحلة من المراحل بحالة العمالة والتشغيل وما يسمونه الاقتصاد القومي، إن تمدد هذا تمدد ذاك، وإن انكمش هذا انكمش ذاك، ليس فقط عدوانا علي حقوق الإنسان، ولكنه يمثل انتكاسة إنسانية أو اجتماعية معا لأن الإنسان هو مصدر العمل والإنتاج، ولأن الإنسان هو العامل الأول في الاقتصاد القومي).
- ويمضي الدكتور (لويس عوض) في التعبير عن وجهة نظره موضحا أن الإنسان هو الأصل والأساس، وهو الغاية والهدف، وهو الذي يخلق وظيفته في الحياة، وليس الأصل أن يخلق الإنسان للوظيفة، أو أن يسلب القدرة علي أدائها.
- (فالإنسان هو مجدد الحياة الراقية، وصانع الفكر، وصانع المادة، ومبتكر الآلة، ومكتشف الوقائع والحقيقة، وغازي المجهول بروائع الأحلام، وهو الذي يجعل جمال الكون أكثر جمالا، وهو الذي يزيل بيد الساحر آلام الحياة. الإنسان حين لا يجد ما يأكله، ينبش الأرض بيديه ليستخرج الجذور، أو يضرب بعصاه في الأرض فتتفجر منها ينابيع الذهب الأسود، والإنسان حين لا تسعفه

أدوات الطبيعة يسخر طاقة البخار وطاقات الكهرباء، وطاقات الذرة، والإنسان حين تضيق به الأرض يفكر في استعمار الكواكب واستغلال أفلاك السماء... كل هذا ينساه منظمو المجتمعات، ومخططو التعليم حين يرتبون نظمهم وخططهم علي أساس تحديد التعليم بما لديهم من وظائف سواء من ناحية الكم أو من ناحية الكيف أو النوع).

- والواقع أن الفكرة القائلة بأن الخطط التعليمية ينبغي أن تقتصر علي إعداد الكفايات البشرية اللازمة للسوق الاقتصادية فكرة مضللة، إذ أن من الخطأ أن نفترض أن الفكرة القائلة بأن الغرض الوحيد من المشروعات التعليمية هو زيادة إسهام الإنسان في خلق الخدمات والسلع الإنتاجية، كما أنه مما يجافي الواقع أن ننظر إلي التعليم باعتباره حقا إنسانيا بغض النظر عن مدي إسهامه في إنتاج السلع والخدمات النافعة.

- فالأسلوب الإنساني في معالجة مشروعات التربية والتعليم شأنه شأن الأسلوب الاقتصادي المحدود يشوه المعني الحقيقي لآمال الإنسان في المجتمعات الحديثة وينبغي أن يكون هناك قدر من التوازن والتكامل بين الجانبين. ويعتبر التخطيط للتربية والتعليم ضرورة أساسية بالنسبة لكافة المجتمعات النامية، نظرا لقصور الموارد والإمكانيات في تلك المجتمعات عن تحقيق الأهداف التربوية المنشودة.

- فهناك عدد قليل نسبيا من البلاد يستطيع مثلا أن يوفر التعليم الابتدائي لجميع الأطفال باعتباره حقا مقررا لهم، كما أن قليلا جدا من البلاد تتوافر لديه الإمكانيات اللازمة للتعليم الفني. وما من دولة واحدة استطاعت أن ترصد اعتمادات كافية لتوفير كل أنواع النشاط التربوي التي ترغب في توفيرها، ولهذا فإن الأخذ بسياسة التخطيط في مجال التربية والتعليم يعتبر ضرورة لا غني عنها لمقابلة احتياجات الأفراد والجماعات في أقصر وقت ممكن، وبأدني قدر من الضياع من ضمان التوازن والتكامل بين مختلف المراحل والقطاعات التعليمية.

- ويري الدكتور (لويس عوض) أن تخطيط سياسة التعليم ينبغي أن يكون مرتبطا بهدف إنساني، وإلا انقلب التخطيط كما انقلبت الحرية من قبل إلي خرافة من خرافات العصر يمكن أن تؤدي إلي تعطيل نمو المجتمع في مجموعه، أو إلي توجيه طاقته وجهات مجافية للمبادئ الإنسانية.

- ويضرب أمثلة لذلك بما حدث في إيطاليا الفاشية وألمانيا النازية وبما حدث في مصر في عهد محمد علي، فقد أخذت كل منها بمبدأ التخطيط الشامل في مختلف نواحي الحياة المادية والاقتصادية والتعليمية والثقافية والفكرية والروحية، غير أن الواقع أثبت بالدليل القاطع أن تلك الخطط كانت تحمل في طياتها بذور فنائها لأنها لم ترتبط بأهداف إنسانية واضحة ويقول: إنه إذا كانت بعض المجتمعات كالاتحاد السوفيتي، بعلة إيمانها بالمادية الجدلية، واعتقادها أن الفكر مجرد وظيفة من وظائف المادة، قد أولت التنمية المادية كل عناية، وسخرت خطة التعليم والثقافة لخدمة التنمية المادية أولا وقبل كل شئ، فمن حقنا أن نقول إن الاشتراكية الديمقراطية تختلف عن الاشتراكية الماركسية، كما تختلف عن الديمقراطية الليبرالية في مسلماتها الأولي وفي غاياتها الأولي، ومن الضروري أن تقوم أولا وآخرا علي تحقيق وحدة الإنسان والإنسانية، وعلي إنكار هذا الصدع بين الفكر والمادة.

- ولوضع سياسة تخطيطية سليمة في المجال التعليمي، ينبغي أن تسعي كل دولة نامية إلي وضع استراتيجية تتلاءم مع أوضاعها وظروفها الخاصة، ويتطلب ذلك تحديد الأولويات حتي يمكن استخدام الموارد المحدودة علي أفضل وجه ممكن، وهذه الأولويات ينبغي أن تحدد بطريقة تتسم بالمسئولية، ويجب أن تعكس الأهداف الرئيسية للمجتمع سواء أكانت أهدافا اجتماعية أو اقتصادية ، كما أن اقتراح حلول غير ممكنة للتنفيذ لا يحقق فائدة ، ومن ثم يتعين على مخطط السياسة ألا يحدد فقط ما هو مرغوب فيه أو ممكن من الناحية النظرية ، بل وأن يحدد أيضا الحلول البديلة الواقعية في ضوء الضغوط القائمة أو المتوقعة .

المحاضرة السابعة

دور التخطيط فى عملية التنمية الاجتماعية

تابع التعليم

ثالثاً – أولويات التنمية في مجال التعليم :

لتحديد أولويات التنمية في المجال التعليمي ينبغي تحديد المستوي الذى وصلت إليه الدولة . والأهداف الرئيسية التي يراد الوصول إليها في المدي القريب والبعيد .

ولا يمكن أن يتم ذلك إلا إذا كانت هناك مقاييس علمية دقيقة يمكن استخدامها في هذا المجال . وقد حاول " هاربيسون " و " مايرز " وضع مقياس مركب للتعرف على مستوي تنمية الموارد البشرية في أربعة وسبعين بلدا ، ثم قسمت تلك البلاد إلى مستويات أربعة : بلاد متخلفة ، وبلاد نامية جزئيا ، وبلاد شبه متقدمة ، وبلاد متقدمة . ثم حاولا تحديد الأولويات في أهداف تنمية الموارد البشرية في كل مستوي من المستويات الأربعة . ونظراً لأهمية الدراسة التي قاما بها وللطابع الفريد الذى تتميز به ، وسنعتمد عليها في هذا المجال في تحليل الخصائص التعليمية والتربوية لبلاد كل مستوي من المستويات الأربعة ، والاستراتيجيات الملائمة منها .

اعتمد " هاربيسون " و " مايرز " على مجموعة من المقاييس الجزئية في وضع مقياس مركب اتخذ أساسا لتصنيف البلاد التي شملها البحث ، وهذه المقاييس هي :

١- عدد المعلمين – في المرحلة الابتدائية والثانوية – لكل ١٠٠٠٠ من السكان .

٢- عدد المهندسين والعلماء لكل ١٠٠٠٠ من السكان .

٣- عدد الأطباء وأطباء الأسنان لكل ١٠٠٠٠ من السكان .

٤- التلاميذ المقيدون في مدارس المرحلة الأولي كنسبة مئوية من فئات السكان الذين تقع أعمارهم بين ٥-١٤ سنة .

٥- نسب القيد في مدارس المرحلتين الابتدائية والثانوية معا.

٦- الطلاب المقيدون في مدارس المرحلة الثانية (الثانوية) كنسبة مئوية من فئة السكان الذين تقع أعمارهم بين ١٥-١٩ سنة .

٧- الطلاب المقيدون في مدارس المرحلة الثالثة (العالية) كنسبة مئوية من فئة السكان الذين تقع أعمارهم بين ٢٠-٢٥ سنة .

٨- النسبة المئوية للطلاب المقدين بالكليات الفنية في سنة حديثة .

٩- النسبة المئوية للطلاب المقيدين في كليات العلوم الانسانية والفنون الجميلة والقانون في نفس السنة .

ويتضح أن المملكة العربية السعودية تقع في المستوي الأول ، أما الجمهورية الليبية وتونس ولبنان والعراق فتقع في المستوي الثاني ، على حين أن جمهورية مصر العربية تقع في المستوي الثالث .

وفي بلاد المستوي الأول يأتي إحلال الوطنيين محل الأجانب في المراكز الرئيسية بالمؤسسات العامة والخاصة على رأس قائمة الاولويات في أهداف تنمية الموارد البشرية ، كما أن زيادة الإنتاج في الصناعات الأولية ضرورة اقتصادية ، والتوسع في التعليم الابتدائي من الاهداف الاجتماعية الرئيسية .

ومن ثم فإنه عند تخطيط تنمية التعليم الرسمي تواجه بلاد المستوي الأول مشكلة الاختيار بين الاتجاهات المختلفة ، إذ نظرا لان جميع أنواع التعليم متخلفة ، فإن من المرغوب فيه تنمية التعليم بسرعة وفي جميع المراحل .

ولكن من الممكن أن يحتل برنامج التوسع في التعليم الابتدائي وتحسين نوعيته مكان الصدارة ، كما أن التعليم الثانوي يعتبر عنق الزجاجة البالغ الضيق فيما يتعلق بسد النقص الشديد في القوي البشرية العالية المستوي بمختلف أنواعها ، والتوسع في التعليم العالي أمر لا مناص منه إذا أريد إحلال أبناء البلاد محل الاجانب . وفي ضوء الضغوط والحتميات التي تواجهها بلاد المستوي الأول ينبغي إعطاء أولوية مطلقة للتعليم في المرحلة الثانية على سائر الحاجات التعليمية الأخرى ، فجميع الذين يراد إحلالهم محل الأجانب – من غير استثناء – يجب أن يكونوا من خريجي المدارس الثانوية ، والكثيرون منهم يجب أن يتخرجوا في الجامعة التي يعتبر التعليم الثانوي السبيل إليها ، وسيظل القادة في ميادين السياسة الاقتصادية في عشرات السنين التالية من خريجي المدارس الثانوية في بحر السنوات العشر القادمة .

ومهم ستتكون قاعدة الموارد البشرية اللازمة للنمو في المستقبل .وأخيراً سوف يكون من المستحيل تنمية نظام جيد للتعليم الابتدائي بدون توفير أعداد كافية من المعلمين الذين حصلوا على تعليم في مستوي المرحلة الثانوية . وقد تقرر في مؤتمر الدول الافريقية لتنمية التعليم في إفريقيا المنعقد في أديس أبابا سنة ١٩٦١ أنه ينبغي إعطاء التعليم الثانوي أولوية رئيسية في أثناء السنوات الستينية على الأقل لنفس المبررات التي سبق ذكرها .

وفي بلاد المستوي الثاني يتحتم من الناحية الاقتصادية بناء قاعدة للتصنيع مع التوسع في نفس الوقت في الانتاج الزراعي . وتواجه هذه الدول نقصا شديدا في سائر فئات الفنين والمهنين ، الامر الذى يتطلب استيراد هذه المهارات من الخارج ويعتبر تعميم التعليم الابتدائي هدفا ممكنا وضروريا . ويلاحظ أن الزيادة السريعة في النمو السكاني وانتشار العمالة الناقصة في الريف ، وتزايد البطالة في المدن يؤدي إلى ضغوط سياسة واجتماعية تستهدف النمو السريع والإصلاحات البعيدة المدي .

ويأتي على رأس الاولويات في السياسة التعليمية في هذه الدول مرتبة حسب أهميتها :

١- إصلاح التعليم الثانوي والتوسع فيه وزيادة العناية بتدريس الرياضيات والعلوم.

٢- التوسع في المدارس الفنية المتخصصة لتأهيل الفنين والطبقة الوسطي من المهنين .

٣- إدخال تغيرات أساسية على نظام التعليم العالي بما يكفل النهوض بمستوي تدريس العلوم والهندسة ، والحد من التوسع في الدراسات ذات المستوي المنخفض في ميدان القانون والعلوم الانسانية .

٤- تحسين نوعية التعليم الابتدائي بشتى الوسائل والطرق .

٥- وضع برنامج شامل لتدريب القوي البشرية العاملة في الحكومة والمؤسسات ورفع مستواها وكفايتها الانتاجية.

٦- التوسع في برامج تعليم الكبار وتنمية المجتمع .

٧- رفع الاجور التي يتقاضها العلماء والمهندسون والمعلمون والفنيون وغير من العاملين المهنين الذين تشتد الحاجة إليهم .

وفي بلاد المستوي الثالث يكون الهدف الاقتصادي الرئيسي هو سرعة النمو الصناعي الضخم الذي يستلزم أعداداً متزايدة باستمرار من الفنيين ، وبسبب الاستمرار في زيادة عدد السكان مشكلة خطيرة في هذه الدول .وفي ميدان التعليم تشتد المطالبة بجعل التعليم الابتدائي إلزاميا وزيادة مدته حتى تصل الى ثماني أو تسع سنوات ، ويترتب على هذا اشتداد الضغط من أجل التوسع في التعليم الثانوي ، وهذا بدوره يؤدي إلى المطالبة بالتوسع في القبول بالجامعات والمعاهد العليا . والعنصر الأساسي هنا بالنسبة إلى خطة التنمية البشرية هو إعادة توجيه التعليم العالي وإصلاحه ، على أساس زيادة العناية بكليات الدراسة العملية والفنية ، وتحسين مستوي التعليم في المجالات الاخرى ، ورفع مستوي التعليم الثانوي وتنويعه مع الاهتمام بالتعليم الفني بصفة خاصة

وتوثيق ربط التدريب المهني وتعليم الكبار بالاحتياجات النوعية لمؤسسات العمل ، وإنشاء معاهد البحث في المجالات العلمية والفنية – كالعلوم الطبيعية والبيولوجية والهندسة والزراعة – والتوسع فيها حت يمكن زيادة قدرة البلاد على ملاءمة العلوم والتكنولوجيا الحديثة لاحتياجاتها الخاصة . والاستراتيجية الجيدة للتعليم الثانوي هي التي تركز الاهتمام على الكيف ، وليس على مجرد التوسع في قبول الذين أتموا التعليم الابتدائي ، وزيادة نصيب العلوم والرياضيات في خطة الدراسة . ومن الممكن سد النقص في معلمي هذه المواد وغيرها بالمرحلة الثانوية عن طريق إعداد برنامج لإعادة تدريب المتعطلين من خريج الجامعة والمعاهد العليا لكي يستطيعوا القيام بتدريس هذه المواد . كما يمكن استبدال طرق التدريس التقليدية بأساليب التعلم الفنية الحديثة كاستخدام التليفزيون التعليمي في توضيح التجارب في العلوم .

وبهذه الطريقة يمكن التخلص من عنق الزجاجة لمواصلة التعليم في المجالات العلمية والفنية ، وتخفيف حدة تعطل المتعلمين في نفس الوقت .

ووفقا للعرض السابق ، يتضح أنه ليست هناك استراتيجية تعليمية واحدة يمكن تطبيقها في كافة المجتمعات النامية نظرا لاختلاف هذه المجتمعات بعضها عن بعض في أوضاعها الاجتماعية، وظروفها الاقتصادية، وفي احتياجات التنمية في كل منها، ولكن علي الرغم من ذلك فهناك اعتبارات عامة ينبغي مراعاتها عند وضع سياسة للتعليم في أية دولة نامية. ويمكن تحيد هذه الاعتبارات فيما يلي :

١- أن السياسة التعليمية السليمة تقتضي وضع خريطة طويلة الاجل لتوجيه التعليم في مختلف مراحله وفروعه بما يتفق مع الاهداف التي يحددها المجتمع سواء أكانت أهدافاً إنسانية عامة أو قومية أو أهدافاً متصلة باحتياجات التنمية .

٢- يجب أن يكون التعليم الابتدائي إلزاميا ومجانيا، وذلك أمر لا تمليه الاعتبارات الاقتصادية والعائد من الاستثمار في التعليم بقدر ما تمليه ضرورات تكوين ثقافة قومية مشتركة، واعتباره حقا من حقوق الإنسان.

ومع أهمية التعليم الابتدائي وضرورته، إلا أن البعض يثير مشكلة تتعلق بقلة الموارد والإمكانيات المادية في المجتمعات النامية، ويشيرون إلي قصور تلك الإمكانيات عن الإنفاق علي التعليم المجاني العام، كما يثيرون مشكلة تتعلق بالكم والكيف، ويرون أن من الأفضل توفير مستوي عال من التعليم الثانوي والعالي لفئة من ذوي الاستعدادات القيادية بدلا من تعميم التعليم الابتدائي للجميع.

غير أننا نري أن التعليم الابتدائي ضروري بالنسبة لكافة الأفراد في المجتمعات النامية، وينبغي أن يوضع في أول قائمة الأولويات.

فهو فضلا عن كونه ضرورة قومية لتكوين ثقافة مشتركة، وحقا أساسيا من حقوق الإنسان، فإنه يتضمن حربا علي الأمية التي كانت وما تزال من أهم العقبات التي تعترض سبيل التنمية في هذه المجتمعات. ففي جمهورية مصر العربية مثلا بلغت نسبة الأمية حوالي ٦٠% في سنة ١٩٦٠. وكذلك الحال بالنسبة لغالبية الدول النامية التي ترتفع فيها معدلات الأمية. ولن يتسنى لتلك الدول أن تسير في طريق النمو إلا إذا وجدت حلولا جذرية لمشكلة الأمية. ولا ريب في أن جعل التعليم الابتدائي إجباريا ومجانيا من شأنه أن يخفف من حدة المشكلة في المستقبل، ويبعد الأطفال الصغار عن الانضمام إلي صفوف الأميين من الكبار. يضاف إلي ذلك أن التعليم الابتدائي هو الذي يغذي المراحل التالية بأعداد الطلاب الذين يقومون بأعباء التنمية والإنتاج، كما أنه يعتبر الحد الأدنى الذي ينبغي أن يزود به كل المواطنين لتحقيق العدالة في فرص التعليم.

وقد وضعت الدول النامية في خططها التعليمية أهدافا للتوسع في هذا التعليم حتي تبلغ درجة الاستيعاب الكاملة في ضوء ظروفها الاقتصادية.

٣- لابد من العمل علي إيجاد نوع من التوازن بين مراحل التعليم المختلفة. ويقتضي تحقيق الهدف رسم هرم للتعليم بأكمله بحيث تتسع قاعدته لتشمل التعليم الابتدائي ثم الاعدادي فالثانوي، متدرجا إلي قمة الهرم التي تشمل التعليم الجامعي.

وقد أشار (آرثر لويس) إلي أن البلاد التي بلغت فيها نسبة الاستيعاب في التعليم الابتدائي ٥٠% من الأطفال في سن الإلزام، ينبغي ألا تقل نسبة الملتحقين بالمرحلة التالية عن ٤٠% وهو المستوي الذي يسمح بتوفير العدد الكافي واللازم لحاجة التطور الاقتصادي في البلاد. وقد قدر مؤتمر الدول الإفريقية لنمو التعليم في إفريقيا الذي انعقد في مايو عام ١٩٦١ أن يصل معدل من يلتحقون بالتعليم المتوسط أو الإعدادي إلي حوالي ٣٠% ممن يكملون مرحلة التعليم الابتدائي.

وأن يكون ذلك هدف الدول الإفريقية في العشرين سنة المقبلة، وهي أقصي مدة لاستكمال الاستيعاب في المرحلة الابتدائية، ويبلغ هذا المعدل في جمهورية مصر العربية في الوقت الحاضر حوالي ٢٦% من الأطفال المقيدين في السنة السادسة الابتدائية.

وإذا انتقلنا إلي دراسة النظام التعليمي في جمهورية مصر العربية نجد أنه لم يكن يوجد- حتي أوائل القرن التاسع عشر- إلا نظام تعليمي واحد وكانت معاهده هي الكتاتيب. ولم يكن (الكتاب) سوي مدرسة صغيرة ذات فصل واحد يجلس فيه الأطفال حول (الفقيه) في شبه دائرة، وكان الأطفال يذهبون إلي الكتاب في سن السادسة أو السابعة حيث كانوا يحفظون القرآن. ولم تعط للكتابة والقراءة إلا عناية طفيفة. أما الحساب فلم يكن له وجود في منهج الكتاب. وكانت عملية تحفيظ القرآن تستغرق ثلاث سنوات. ولم يكن الفقيه يهتم بمعني آيات القرآن أو بتركيبها اللغوي، وهي النواحي التي كان ينبغي أن يوجه إليها الاهتمام.

وإلي جانب الكتاتيب قامت المساجد في بعض المدن المصرية بدور كبير في هذا المجال حيث انتظمت فيها دراسة دينية أوسع، واشتهر من بين تلك المساجد الجامع الأزهر الذي تهيأ له فيما بعد أن يبسط سلطانه علي سائر المساجد، وأن يكون بمثابة السلطة المركزية لها. وقد قام هذا النظام بدور تاريخي هام في الحفاظ علي الثقافة العربية الإسلامية ونشرها.

وببداية الاحتلال البريطاني تعرضت السياسة التعليمية لتيارات مختلفة، ولعبت أصابع الاستعمار والرجعية في رسم هذه السياسة لتحقيق أهدافها في السيطرة علي مقدرات البلاد، وإخضاع الأفراد لمنطلق الجمود والسلبية.

ومن خلال رسم هذه السياسة وفرض أساليب معينة للتربية، أراد الاستعمار متعاونا مع الرجعية الحاكمة، أن يعهد لاستعمار أشد خطرا وأبلغ أثرا في حياة البلاد هو الاستعمار التربوي، يستهدف به ربط الأجيال الناشئة بمفاهيم خاطئة وقيم فاسدة، تشيد بقوة المستعمر، وتربط وجودهم بوجوده، كما تهدف إلي تعميق الولاء للنظم الاجتماعية السائدة، وهي نظم المجتمع الإقطاعي الاستعماري.

وتبدو أهداف هذه السياسة واضحة جلية فيما سجله تقرير للورد (كرومر)، أحد أعمدة النظام الاستعماري البريطاني في عام ١٨٩٩، إذ حصر أغراض التعليم بمصر فيما يلي:

١- نشر مبادئ اللغة العربية والحساب عن طريق التعليم الأولي للذين تسمح الإمكانيات لهم لذلك.

٢- إعداد طبقة متعلمة تعليما راقيا تفي بمطالب الخدمة في الحكومة.

ولم يبق الإنجليز علي النظام المركزي للتعليم فحسب، بل زادوا في مركزيته. فوضع نظام ثابت لمدارس الحكومة، وأصبحت جميعها ذات طابع واحد، وكانت مخالفة هذه النظم تقابل بالعقاب الشديد، وأدخل الإنجليز بالإضافة إلي ذلك نظام الامتحانات العامة المعروفة لدينا الآن، والتي بنيت علي عدم الثقة. فكانت توضع الأسئلة في النظارة بسرية تامة، وكانت ترسل إليها أوراق الإجابة التي أعطيت أرقاما سرية قبل تصحيحها.

وقد أخضع الاحتلال البريطاني النظام التعليمي لثنائية بغيضة، تمكن عن طريقها أن يفرض علي غالبية أبناء الشعب نظاما تعليميا مغلقا يتمثل في الكتاتيب والمدارس الأولية المحدودة بعددها وإمكانياتها، والمنفصلة بخططها وبرامجها عن سائر مراحل التعليم، ، وفي الوقت الذي أغلق فيه هذا التعليم المحدود المجال علي غالبية أبناء الشعب أقام الاستعمار نظاما آخر يتمثل في المدارس الابتدائية ذات المصروفات.

حيث يفتح المجال أمام طلابها بالتدرج إلي التعليم الثانوي فالعالي. وقد ذكر (فالنتين شيرول) في كتابه (المشكلة المصرية) الذي صدر في سنة ١٩٢٠ رأيه صريحا في نظام التعليم في عهد الاحتلال فقال: (إنه مهما اختلف المعيار الذي يمكن أن يستخدم في الحكم علي النظام التعليمي الذي أقامه الاحتلال الإنجليزي للشباب المصري، فإننا نجد أنه لم يهدف مطلقا إلي تنوير أذهانهم.. إنه بلا شك أسوأ نواحي فشلنا).

وقد ذكر أيضا أن نسبة الأمية في مصر نحو ٩٢% بين الرجال وأكثر من ٩٩% بين النساء، وأن ميزانية التعليم لم تزد عن ٢% من ميزانية الدولة وكان القليل منها ينفق علي التعليم الأولي الشعبي.

وليحقق الاستعمار أهدافه الاقتصادية، وهي الحصول علي المواد الأولية لتصنيعها بالأسعار التي يفرضها، فقد ضيق علي التعليم الفني والمهني الذي يملك إمكانية التطوير الاقتصادي للبلاد، فوقف عند تلبية احتياجات جهاز الحكم دون أن يتطلع إلي آفاق التنمية الاقتصادية لمواجهة الزيادة في السكان والارتفاع بمستوي المعيشة.

وقد أشار ميثاق العمل الوطني إلي هذه الظاهرة، فجاء فيه: إن الرجعية الحاكمة كان لابد لها أن تطمئن إلي سيطرة المفاهيم المعبرة عن مصالحها، ومن ثم انعكست آثار ذلك علي نظم التعليم ومناهجه، وأصبحت لا تسمح إلا بشعارات الاستسلام والخضوع.

إن أجيالا متعاقبة من شباب مصر انتظمت في سلك المدارس والهدف من التعليم كله لا يزيد عن إخراج موظفين يعملون للأنظمة القائمة وتحت قوانينها ولوائحها التي لا تأبه بمصالح الشعب.

وقد كان لعدم الاستقرار السياسي قبل الثورة أثر كبير علي النظام التعليمي فقد كان معني سقوط الوزارة تغيير وزير المعارف الذي غالبا ما يتخذ لنفسه سياسة تعليمية جديدة، وكان طبيعيا أن تتعارض السياسة التعليمية الجديدة مع السياسة السابقة لها.

وعلي الرغم من زيادة ميزانية التعليم من ٧,٥% من ميزانية الدولة سنة ١٩٢٥- ١٩٢٦، إلي ١١,٢% سنة ١٩٥٠-١٩٥١ إلا أنها لم تمكن الدولة من توفير تعليم مناسب لجميع أبناء الأمة، ولم تنفذ مجانية التعليم الابتدائي والإلزامي إلا في السنين الأخيرة لهذه الفترة.

وقد ساعدت الامتحانات الصعبة بنظمها التعسفية والمناهج التي تزخر بأكبر قدر من المادة العلمية علي القيام بعمليات التصفية خلال مراحل التعليم المختلفة.

وبعد قيام ثورة ١٩٥٢ كان لابد وأن تنشأ نظرة جديدة تجاه السياسة التعليمية تستحقه مقوماتها من المرحلة التاريخية التي بدأت بقيام الثورة. وقد عملت الثورة علي إدخال تغييرات جذرية في خطط التعليم ومناهجه تستهدف غايات عملية وقومية، وتقتلع مفاهيم بالية بذرتها الرجعية والاستعمار في مجري التعليم.

وقد قامت سياسة التعليم في المرحلة الأولي من الثورة- مرحلة التحرر الوطني – التي انتهت بالقضاء علي النفوذ البريطاني بعد العدوان الثلاثي سنة ١٩٥٦ وإعلان تأميم قناة السويس – علي أساس تخليص التعليم من القيود التي فرضتها القوي الرجعية الحاكمة لعرقلة تعليم الشعب، وفي مقدمتها المصروفات المدرسية المفروضة علي التلاميذ في مرحلة التعليم العام، كما أن هذه المرحلة أيضا جعلت من المحتم إعادة النظر في أهداف التعليم ومناهجه نحو مزيد من الارتباط بالأهداف القومية مع التخلص من آثار النفوذ الاستعماري.

وفي المرحلة الثانية انصب الاهتمام حول تنظيم الاقتصاد الوطني، ولذا اتجهت الثورة إلي تنمية الطاقات البشرية اللازمة لتحقيق النمو الاقتصادي. ومن ثم اتسع جهاز التعليم، وزاد عدد المقبولين في المدارس بأنواعها المختلفة خاصة في المراحل الأولي، كما أصبح من الضروري البحث عن أنواع جديدة من التعليم تتفق مع احتياجات البلاد كالمدارس والمعاهد الفنية والتكنولوجية العالية.

ومنذ سنة ١٩٦٢، وبعد أن اتضحت معالم الفلسفة الاشتراكية الديمقراطية للمجتمع، ظهرت اتجاهات جديدة في التعليم، وأصبحت فلسفة التعليم تتمثل في اعتباره وسيلة لتحقيق الأهداف التالية:

١- إذابة الفوارق بين الطبقات لتحقيق وحدة قوي الشعب العاملة.

٢- تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص بين جميع المواطنين حتي تجد كل الطاقات الكامنة في سواعدهم وعقولهم السبل ممهدة أمامها لبلوغ أقصي ما تمكنه لها قدراتها.

٣- إتاحة فرص التعليم كاملة لجميع أفراد الشعب علي قدم المساواة بحيث لا يحول حائل مادي أو طبقي بين فرد وبلوغ أقصي ما تؤهله له قدراته.

٤- تأكيد أن العمل القائم علي العلم هو القيمة الوحيدة التي ترتب للمواطن إنسانيته ومكانته في مجتمعه، كما أنه الوسيلة الفعالة لتنمية الموارد الاقتصادية وتحقيق التقدم.

وقد بذلت محاولات متعددة لبلورة السياسة التعليمية في المجتمع، ومن أهم تلك المحاولات، ذلك التقرير الذي أشرنا إليه في أكثر من موضع، والذي وضعته اللجنة الوزارية للقوي العاملة. وقد أخذت اللجنة في تخطيطها لسياسة التعليم بنظرية (العلم للمجتمع) التي وردت في الميثاق، الأمر الذي يستوجب توجيه الأفراد نحو أنواع التعليم التي تخدم أهداف المجتمع ، كما يستوجب أيضا جعل مضمون التعليم وما يتصل به من البحث العلمي نابعا أساسا من احتياجات المجتمع ومطالبه. واستندت اللجنة في هذا إلي المبررات التالية:

١- إن اختيار الاشتراكية وسيلة وهدفا لتحقيق مبدأ الكفاية والعدل يستتبع ضرورة الأخذ بمبادئ التخطيط السليم الذي يمنع تعريض الموارد المادية والبشرية للضياع.

٢- أن مسئوليات التنمية الاقتصادية التي ينبغي لها مواجهة الزيادة من السكان تتطلب ضرورة إحكام سبل الإنفاق وتوقيتها توقيتها دقيقا حتي لا يوجه إنفاق مالي لخدمة غير محققة النتائج أو يمكن إرجاؤها لوقتها المناسب.

٣- أن تحقيق مبدأ الكفاية يتطلب في المقام الأول أن يرتبط تخطيط التعليم – الذي يستنفد جانبا كبيرا من الإنفاق العام – ارتباطا سليما وواقعيا باحتياجاتنا من الأيدي العاملة، حتي لا تواجه البلاد بتخريج أعداد من تخصصات لا تدعو إليها حاجة، في وقت تشكو فيه مجالات أخري من النقص في الأيدي العاملة اللازمة لها، وهو ما يعوق سرعة عملية التنمية.

٤- أن جعل أولويات استثمارات التعليم للدراسات العملية والمهنية والفنية هو الاستثمار الفعال الذي يحقق عائدا سريعا ومباشرا في عملية التنمية الاقتصادية، ويؤدي إلي زيادة الإنتاج ورفع مستوي المعيشة.

٥- أن تخريج الأعداد الزائدة عن الحاجة يؤدي في النهاية إلي التشغيل غير المتكافئ مع قدرة الفرد وما حصل عليه من تعليم. وهذا يؤثر في حسن نظام العمل، ويخل بمبدأ تحقيق الكفاية في الإنتاج.

٦- أن الدولة التي تعمل علي توفير فرص العمل وتنسيقها لكل قادر عليه، من حقها أن تضع التخطيط المناسب للتعليم بحيث يتمشى مع فرص العمل التي تتيحها خطط التنمية وظروف الإنتاج وتطور الخدمات فيه علي نحو يقلل فرص التعطيل بين الخريجين في المراحل التعليمية.

ومع أن اللجنة أخذت في تقريرها بفكرة التخطيط العلمي بما يتفق مع حاجات المجتمع، إلا أنها أكدت عدم إغفال المطالب الأساسية والإنسانية التي أقرتها الثورة وهي اعتبار التعليم الابتدائي أحد الحقوق الأساسية لتحقيق مبدأ العدل وتكافؤ الفرص أمام جميع المواطنين للانتقال من مرحلة تعليمية إلي أخري متقدمة حتي نهاية التعليم الجامعي دون أن تقف عقبات مادية في طريقهم، وعلي أسس متكافئة تسمح لكل من تؤهله قدراته العقلية ببلوغ أعلي درجات التعليم.

ومن الضروري أن تؤسس السياسة التعليمية التي ينبغي أن تستهدف تكامل المعرفة علي إتاحة الفرصة ما أمكن لكل مواطن قادر علي اكتساب هذا التكامل، لأن المواطن الصالح لا يمكن بناؤه بناء سليما بالمعرفة الجزئية والنظرة المحدودة، وعدم القدرة علي رؤية الكل لانشغاله بتفاصيل الحياة. أن الاتجاه إلي الاكتفاء بالجزئيات كأساس للحياة فيه تفتيت للمجتمع، وسلب لأهم صفة تجمع بين المواطنين في إطار واحد، وهي صفتهم كمواطنين يدركون بالوعي مشاكل الوطن وأهدافه، وصفتهم كبشر يدركون بالوعي مشاكل الإنسانية وأهدافها.

المحاضرة الثامنة

دور التخطيط في عملية التنمية الاجتماعية

الصحة والإسكان

١- الصحة

أولا: الرعاية الصحية والتنمية :

تعتبر الرعاية الصحية للأفراد حقا من حقوقهم، فالإنسان هو مصدر العمل والإنتاج، وهو العامل الأول في الاقتصاد القومي، ولذا ينبغي أن يكون عائد التنمية وقفا عليه، وحقا من حقوقه. وقد أكد دستور هيئة الصحة العالمية في كثير من فقراته حق المواطنين في الرعاية الصحية. فمن ذلك مثلا:

(أن التمتع بأعلى مراتب الصحة أحد الحقوق الرئيسية لكل إنسان بغير ما تمييز بالنسبة لجنسه أو دينه أو عقيدته السياسية أو حالته الاجتماعية والاقتصادية).

ومنها أيضا: (أن الحكومات مسئولة عن صحة شعوبها، ولن يتأتى لها أن تضطلع بهذه المسئولية إلا باتخاذ تدابير فعالة في إطار من العدالة الاجتماعية).

وقد أشار إلي ذلك أيضا ميثاق العمل الوطني في جمهورية مصر العربية بقوله:

(ينبغي أن تكون الرعاية الصحية حقا لكل مواطن، بحيث لا تصبح هذه الرعاية – علاجا ودواء – مجرد سلعة تباع وتشتري، وإنما تصبح حقا مكفولا غير مشروط بثمن مادي، ولابد أن تكون هذه الرعاية في متناول كل مواطن في كل ركن من الوطن).

والرعاية الصحية من ناحية أخري تعتبر نوعا من الاستثمار البشري في العملية الإنتاجية، فعن طريقها يمكن تنمية الموارد البشرية كما وكيفا. فمن الناحية الكمية تساعد الرعاية الصحية علي تقليل نسب الوفيات بين الأطفال والشباب، وهذا من شأنه أن يزيد في أعداد السكان، فتزداد بذلك القوي البشرية القادرة علي العمل والإنتاج.

ومن الناحية الكيفية، تساعد الرعاية الصحية علي القضاء علي الأمراض المتوطنة وأمراض سوء التغذية التي تضعف حيوية الأفراد، وتجعل الحياة عبئا ثقيلا عليهم، فتتحسن صحة الأفراد، وتزداد مقدرتهم علي العمل سواء بالنسبة لعدد الساعات التي

يشتغلونها كل يوم أو بالنسبة لمقدار العمل الذي يؤدونه أثناء حياتهم، وبذلك يرتفع معدل الكفاية الإنتاجية ويزداد إنتاج المجتمع.

ثانيا: فلسفة التخطيط للبرامج الصحية:

ينظر البعض إلي البرامج الصحية علي أنها سلاح ذو حدين، فهي من ناحية ترفع معدلات الكفاية الإنتاجية، غير أنها من ناحية أخري تقلل نسب الوفيات بين الأطفال والشباب، فيترتب علي ذلك حدوث زيادة سريعة في السكان بالقياس إلي عوامل الإنتاج الأخرى، وهذه بدورها تؤدي إلي انخفاض نصيب الفرد من الدخل القومي ما لم يصاحب التقدم الصحي انخفاض آخر في نسب المواليد.

وينبغي التمييز – في هذا المجال- بين نوعين من الرعاية الصحية: أحدهما يهدف إلي القضاء علي الأمراض التي تضعف حيوية الجسم دون أن تفتك بالفرد، وتقضي عليه قضاء سريعا، مثال ذلك الملاريا والدوسنتاريا، فهذا النوع من الرعاية من شأنه أن يزيد معدل الكفاية الإنتاجية دون أن تترتب عليه زيادة في عدد السكان.

والنوع الثاني: وهو الذي يهدف إلي القضاء علي الأمراض التي تفتك بالإنسان، وتقضي عليه بسرعة كالحمي الصفراء، والطاعون الدملي. وهذا النوع من الرعاية من شأنه أن يزيد في عدد السكان دون أن تترتب عليه تغييرات ملحوظة في الكفاية الإنتاجية.

ولا ريب في أن الاستثمار في البرامج الصحية يؤثر تأثيرا إيجابيا في الناحيتين مما يدعو البعض إلي التساؤل: هل من الأوفق أن تتجه الرعاية الصحية إلي النوع الأول أو إلي النوع الثاني؟ غير أن العاملين في مهنة الطب يكرهون أن يواجهوا بمثل هذا السؤال. فطالما كان هناك مرضي، فمن الضروري أن يقدم لهم الطب العلاج المناسب، وطالما كان هناك أصحاء، ، فينبغي أن تتوفر لهم أسباب الوقاية من المرض.

ويري العاملون في مجال تخطيط البرامج الصحية أن المنهج الذي يسير عليه الأطباء لا يمكن تطبيقه نظرا لقصور الموارد والإمكانيات المادية في المجتمعات المختلفة عن توفير العلاج لكل مريض، وضمان الوقاية لكل شخص سليم. ولذا ينبغي أن توضع مشروعات الرعاية الصحية في سلم للأولويات حسب درجة أهميتها أو الحاجة إليها، وأن يؤخذ في الاعتبار حساب التكلفة والعائد بالنسبة لكل مشروع.

وقد أشار تقرير لجنة خبراء الصحة العامة إلي بعض الاعتبارات التي تتعلق بتقديم الخدمات الصحية وهي:

١- الاهتمام بالخدمات الوقائية قبل الخدمات العلاجية.

٢- توفير الخدمات للمشتغلين بالأعمال الإنتاجية، مع التمييز بين العاملين في مختلف القطاعات الإنتاجية حسب نوعية العمل الذي يقومون به. فالمشتغلون في الصناعات الثقيلة مثلا ينبغي تفضيلهم علي العاملين في قطاع الصناعات الخفيفة، وهكذا.

٣- العناية بالخدمات التي تؤثر علي صحة أكبر عدد ممكن من الناس.

٤- الاهتمام بالخدمات التي تتعلق بتحسين التغذية.

وقد قامت منظمة الصحة العالمية بمحاولة لتقسيم المجتمع العالمي المعاصر إلي مجموعات وفقا للمستوي الصحي لكل مجتمع، فأرسلت استفتاء لكل دولة يتضمن مجموعة من الأسئلة عن الأمراض التي تنتشر بين الأهالي، والخدمات الصحية التي ترغب في تقديمها مرتبة حسب درجة أهميتها. ووفقا لنتائج الاستفتاء أمكن تصنيف الدول في ثلاث مجموعات:

المجموعة الأولي: وتشتمل علي الدول المتقدمة ذات المستوي الصحي المتقدم، وهذه الدول تعطي أولوية لعلاج مرضي السرطان، ثم العناية بالمسنين، ثم الأمراض المزمنة، ثم الأمراض العقلية، ثم الحوادث.

المجموعة الثانية: وتشتمل علي الدول النامية التي تنتشر فيها أمراض قليلة. وتدخل ضمن هذه المجموعة بعض الدول المتقدمة وبعض الدول النامية التي توجد بها نفس الأمراض التي أشارت إليها دول هذه المجموعة.

والمجموعة الثالثة: وتشتمل علي الدول النامية التي تنتشر فيها كثير من الأمراض. وتعطي دول هذه المجموعة أولوية لعلاج الملاريا، ثم السل، ثم البلهارسيا، ثم القضاء علي أمراض سوء التغذية.

وإذا نظرنا إلي الأوضاع الصحية في جمهورية مصر العربية، فإننا نجدها تختلف باختلاف البيئات الريفية والحضرية. ففي الريف المصري تنتشر أمراض العيون بين ٩٠% من مجموع السكان،

ويرجع السبب الأساسي لهذه النسبة العالية للمصابين بأمراض العيون إلي كثرة الذباب والأتربة وسوء البيئة الصحية والسكنية بوجه عام، كما تنتشر الأمراض المتوطنة بين كثيرين من أهل الريف وأهمها البلهارسيا والإنكلستوما والإسكارس، وتبلغ الإصابة بها بين سكان الريف ما بين ٣٠ إلي ٧٠% أو أكثر. ولهذه الأمراض آثار بعيدة المدي في حياة المصابين بها، فهي تسبب أمراض الأنيميا التي تضعف الحيوية، وتقلل من قدرة الأفراد علي الإنتاج. ومن الأمراض التي تنتشر بالوجه البحري مرض الملاريا الذي يصاب به حوالي ١٥% من الأهالي، ومرض البلاجرا الذي ينتشر في الريف بنسبة ٦% ودرجة الإصابة بين الذكور أعلي منها بين الإناث، وترجع الإصابة به إلي سوء التغذية والإصابة بالأمراض المتوطنة، والدرن الذي يصيب الأجسام التي أضناها الجهد وقلة التغذية والسكن المزدحم الذي لا تتوفر فيه المواصفات الصحية.

وكذلك الأمراض الوبائية وأهمها التيفود والحصبة والدفتريا والدوسنتاريا والتيفوس يرجع انتشارها إلي سوء البيئة القروية من الناحية الصحية، وانتشار الذباب والحشرات.

وفي البيئات الحضرية الصناعية تتضمن المشاكل الصحية المترتبة علي التوسع الصناعي نوعين أساسيين هما المشاكل الصحية العامة وهي ما يعاني منه المواطنون عموما كالبلهارسيا والإنكلستوما والاسكارس والملاريا والرمد وغيرها من الأمراض المعدية كالدوسنتاريا والحميات المعوية والكوليرا والتيفوس والجديري والحصبة والسعال الديكي والدفتريا، والأمراض الاجتماعية كالسل الرئوي والأمراض السرية، هذا إلي جانب الأمراض الأخري كالأنفلونزا والنزلات الشعبية والالتهابات الرئوية وأمراض القلب والأوعية الدموية والمفاصل والعظام وغيرها. وقد لوحظت هذه الظاهرة علي أغلب العمال حديثي العهد بالصناعة.

واتضح ذلك من فحصهم طبيا سواء عند التحاقهم بالعمل أو عند فحصهم جماعيا أو دوريا في بعض الصناعات. أما النوع الآخر فهو الذي ينشأ عن جو العمل وتسببه أخطار الصناعة كإصابات العمل. وينشأ كثير منها عن سوء في تصميم المصانع بما يتفق وتكوين جسم العامل، أو عن القلق النفسي، ولعل بعض تلك الإصابات يسعي إليه العامل لا شعوريا بغية التخلص من عمل قد يكون قاسيا عليه. ومن الأمراض التي تظهر في المدينة الصناعية ما يعرف بأمراض الحضارة أو أمراض التصنيع. وهذه الأمراض لا تكشف عن نفسها بسرعة، وقد تأخذ سنوات عديدة حتي يشعر بها ضحاياها. ولذلك فهي تنتشر بين الناس بعد مرحلة الشباب، ولو أنها تبدأ في الفتك بصحتهم قبل ذلك بكثير. ومن أهم تلك الأمراض بعض أنواع السرطان وأمراض القلب والدورة الدموية وأمراض الرئة، واضطراب وظائف الغدد الصماء وعديد من الأمراض المهنية والنفسية.

ولا ريب في أن مكافحة الأمراض المتوطنة والمعدية وأمراض سوء التغذية في جمهورية مصر العربية وفي غيرها من الدول النامية أكثر أهمية وإلحاحا بالنسبة لتلك الدول من مكافحة أمراض المدنية التي لم تشكل بعد خطرا علي الصحة العامة.

وتوفير الغذاء الكامل، كما ونوعا، لجميع أفراد الشعب أمر كثير النفقات، ولكنه يجب أن يحظى بعناية الأفراد والدولة، إذ يجب علي المجتمع ألا يعتبر الغذاء مادة استهلاكية فحسب ولكن يجب اعتباره مادة انتاجية، فالآلة البشرية كغيرها من الآلات، لا يتسنى لها أن تعمل إلا إذا زودت بالوقود الذي يتفق وطبيعة تصميمها.

وتحتاج مكافحة الأمراض المعدية والمتوطنة إلي مجموعة من المتطلبات أهمها:

١- توفير العدد الكافي من الأفراد العلميين الذين يقومون بالخدمات الصحية.

٢- توفير البيئة الصحية التي تباعد بين الناس وبين المرض، وذلك بإيجاد المساكن الصحية، وتوفير مياه الشرب النقية، والتخلص من الفضلات بالطرق العلمية.

٣- القضاء علي الحشرات أو اليرقات أو القواقع التي تنقل المرض إلي الإنسان.

٤- تحصين الأفراد ضد الأمراض المختلفة.

٥- إنشاء مراكز لعزل أو لعلاج المصابين.

ولاشك أن القيام بكل تلك التدابير يتطلب الكثير من النفقات التي قد لا تتحملها ميزانية الدولة دفعة واحدة، ولذلك يجب أن تتم المكافحة حسب تخطيط يعتمد علي دراسات واقعية، ويضع الأولوية لمكافحة الأمراض الأكثر انتشارا والأكثر إضرارا بصحة الشعب.

ويحتاج التطبيق العملي لمكافحة أمراض التخلف إجراء بحوث موضوعية عن أفضل الوسائل لتلك المكافحة وأقلها نفقة وأكثرها تمشيا مع عادات الناس وطبائعهم. فطريقة المكافحة التي ثبت نفعها في مكان ما، قد لا تنجح عند تطبيقها في مكان آخر، ومن أمثلة ذلك أن تأثير بعض المبيدات الحشرية لوقاية المساكن من البعوض والذباب، ثبت أنه يختلف حسب نوع مواد البناء.

ومن أهم الخطوات نحو تحقيق الرعاية الصحية توفير الأعداد الكافية من الأطباء ومن يقومون بمعاونتهم في محيط الخدمات الصحية. ولاشك في أن إنشاء مدارس طبية في البلاد النامية هو أفضل السبل لبلوغ ذلك الهدف وهناك عدة أنواع من المدارس اللازمة لتكوين العاملين في حقل الخدمات الصحية هي:

١- مدارس طبية علي مستوي التعليم الجامعي تهدف إلي تخريج الأطباء والصيادلة.

٢- مدارس المساعدين الفنيين للخدمات الصحية.

٣- مدارس التمريض.

ويجب علي الدول النامية وهي تنشئ مدارسها الطبية، وتعد برامجها ألا تقلد ما هو موجود من الأنظمة في الدول المتقدمة، بل يجب عليها أن تقوم بتطويرها بما يتفق مع بيئتها ومع مقتضيات الطب الحديث كما جاء في توصيات المؤتمرات العديدة التي عقدت لتطوير التعليم الطبي.

ويري بعض المتخصصين في المجالات الطبية أن تنفيذ الخدمات الصحية يستدعي تكوين ما يسمي بالفريق الصحي، ويشمل هذا الفريق الأطباء والمهندسون الصحيون والممرضات والمساعدون الفنيون والأخصائيون في الإحصاء والخدمات الاجتماعية والتثقيف الصحي.

كما يجب أن يمثل هذا الفريق بعض المواطنين من المنطقة التي يزاول الفريق عمله فيها. وبالنسبة للعمال الصناعيين ينبغي أن تصدر مجموعة من التشريعات الصحية العمالية نذكر أهمها فيما يلي:

١- حماية الفئات الضعيفة: ويعني ذلك تنظيم شروط استخدام الأحداث والنساء والعجزة.

٢- الرعاية الصحية للعمال: ويعني ذلك تنظيم شروط اللياقة الصحية لمختلف أنواع العمل، وكذا تنظيم الفحص الدوري علي العمال.

٣- حماية العمال من مخاطر العمل وأضراره: ويعني ذلك تحديد الاحتياطيات الوقائية اللازمة لحماية العامل من المخاطر والأضرار الصحية، وعلي الأخص تحديد مستويات للتهوية والإضاءة والتخلص من عوامل الضرر الطبيعية والكيماوية والحيوية.

٤- الرعاية الطبية للعمال: ويعني ذلك تحديد مستويات الخدمات الطبية التي يجب أن تيسر للعامل في حالات المرض أو الإصابة.

٥- خدمات الرعاية الاجتماعية: ويقصد بها علي الأخص التغذية وخدمات الإسكان والنقل وغيرها.

ومن الضروري أن توفر المنشآت الصناعية الخدمات الصناعية المهنية اللازمة للعاملين في المنشأة. وقد شكلت لجنة مشتركة من خبراء هيئة العمل الدولية والهيئة الصحية العالمية في سنة ١٩٥٤ لوضع مبادئ استرشاديه في شأن خدمات الصحة المهنية. وقد حددت هذه اللجنة وظائف هذه الخدمات في تقرير حاولت فيه تجميع مختلف وجهات النظر في الدول المختلفة والتنسيق بينها. وقد حددت اللجنة وظائف خدمات الصحة المهنية فيما يلي:

١- الإشراف علي جميع ظروف العمل التي تؤثر علي صحة العمال بالمنشاة وإبداء الرأي في شأنها.

٢- الفحص الطبي الأولي قبل الالتحاق بالعمل، والفحص الدوري للعمال المعرضين للإصابة بأمراض مهنية، وفي الحالات الأخرى التي تستدعي ذلك.

٣- تقديم وسائل الإسعاف الأولي والعلاج في الحالات الطارئة.

٤- التوجيه والإشراف علي العاملين بخدمات الصحة المهنية والرقابة علي أعمالهم.

٥- تشجيع وتوجيه التثقيف الصحي والوعي الوقائي.

وفي ختام هذا العرض نود أن نشير إلي أن البلاد النامية ماتزال في حاجة إلي مزيد من الجهود في مجال التخطيط الصحي. ومن الضروري أن يرتبط هذا التخطيط بالخطة القومية العامة كلما أمكن ذلك ضمانا للتوازن والتكامل بين مختلف أجزاء الخطة، كما أن من الضروري تنسيق العمل بين المخططين في المجال الصحي، والاقتصاديين، والمسئولين الحكوميين، والأطباء، والأخصائيين الاجتماعيين وغيرهم ممن يعملون في هذا المجال.

٢- الإسكان

أولا: الإسكان والتنمية:

يمثل المسكن حاجة أساسية من حاجات الإنسان، فهو لا يقي الإنسان من قسوة الطبيعة فقط، وإنما يهيئ له عالما خاصا يشعر فيه بالراحة والهدوء وتتوفر فيه الحرية والطمأنينة والاستقرار. وتشير لجنة صحة المساكن التابعة للجمعية الصحية الأمريكية إلي أن المسكن الملائم يشبع مجموعة من الاحتياجات الفسيولوجية والسيكولوجية والصحية والاجتماعية، كما تشير الدراسات المتعددة التي أجريت عن الإسكان في البيئات الحضرية الصناعية إلي الأهمية الحيوية للمسكن بالنسبة لإنسان المناطق الحضرية الذي يعيش وسط ضجيج الصناعة، وصخب الحياة.

وبالإضافة إلي أن المسكن يمثل حاجة أساسية من حاجات الإنسان، فإن هناك صلة وثيقة بين المسكن المناسب وبين ارتفاع معدل الكفاية الانتاجية.

ففي دراسة حديثة في أحد المجتمعات المتقدمة قام الباحثون بدراسة العلاقة بين الأحوال السكنية والظروف البيئية وبين نسب الإصابة بالأمراض الجسمية والعقلية.

فوجدوا أنه كلما تحسنت أحوال السكن وظروف البيئة كلما قلت نسب الإصابة بالأمراض وزادت قدرة الأفراد علي العمل. وفي دراسة عن التصنيع والعمران بمدينة الإسكندرية ظهر أن عمال الصناعة الذين يسكنون في الأحياء المتخلفة تقل كفايتهم الانتاجية. فالعامل الذي يسكن مع أربعة أفراد آخرين في غرفة واحدة يفقد جزءا كبيرا من حريته وراحته، فترتفع نسبة الخلافات والمشاكل بينه وبين زملائه، ويصبح أكثر تعرضا للأمراض مما يؤثر علي عمله في المصنع سواء من حيث نسبة الإجازات المرضية، أو درجة تركيزه أثناء العمل.

وبالرغم من أهمية المسكن للإنسان، فإن مشروعات الإسكان في أغلب المجتمعات لم تلق ما تستحقه من عناية المسئولين واهتمامهم.

ويرجع ذلك إلي أن المسئولين يعتقدون أن تلك المشروعات ليست إلا نوعا من الخدمة تقدم للأفراد دون أن يكون لها عائد اقتصادي، مع أن نتائج الدراسات العلمية تشير إلي غير ذلك. وتؤكد تقارير الأمم المتحدة أهمية العناية بالمسكن، وتطالب بضرورة العناية به، وتقدر عدد المساكن اللازمة في أفريقيا وآسيا وأمريكا اللاتينية خلال العشر سنوات القادمة بما يتراوح بين ١٩، ٢٤ مليون مسكن كل عام. ويمثل هذا التقدير جزءا من برنامج طويل للتنمية يمتد عشرين عاما.

وإذا نظرنا إلي الحالة السكنية في جمهورية مصر العربية وفي سائر البلاد العربية، فإننا نجد أن جميع الدراسات التي أجريت في الريف والحضر تؤكد حقيقة واحدة هي سوء حالة الإسكان، والحاجة الماسة إلي ضرورة إعادة بناء المساكن وتنظيمها علي أسس صحية سليمة بحيث توفر المستلزمات الضرورية للحياة الصحية.

ففي بحث أجري علي قرية بالقرب من بغداد، وجد أن ٩٤% من الأفراد يعيشون في أكواخ لا تتوافر فيها الشروط الصحية، وأن ٧٩% من عائلات القرية يعيشون في حجرة واحدة، وأن متوسط عدد الذين يسكنون في الحجرة الواحدة في المنطقة كلها ٤,٧ شخصا. وتتكرر نفس الصورة في أحياء كثيرة بمدينة الخرطوم، وحتي في البلاد التي يعرف عنها أن مستواها مرتفع نسبيا كلبنان. ففي سنة ١٩٥٥ أجري بعض الباحثين مسحا اجتماعيا لقرية المنصف، ودل ذلك البحث علي أن ثلثي المساكن لا تحتوي إلا علي حجرة واحدة بالرغم من أن معظمها يتكون من طابقين: الأول مخصص لإقامة الحيوانات، والثاني للسكان دون مراعاة لشئون الراحة الصحية.

وفي جمهورية مصر العربية تشير الدراسات المختلفة إلي أن مساكن القرية الحالية لا تقوم وفق أي تخطيط مرسوم، ولا تراعي فيها المواصفات الصحية.

ففي بحث أجرته مصلحة الفلاح- التي كانت تتبع وزارة الشئون الاجتماعية- عن إحدى القري في ريف مصر اتضح أن متوسط عدد الأفراد بالنسبة لكل غرفة من مساكن القرية ٢,٠٢ شخصا، وأن حجم المساكن صغير بدرجة كبيرة حيث ظهر أن ٧٦,٢% من مساكن القرية مقامة علي أرض مساحتها خمسين مترا مربعا أو أقل، وأن أغلب مساكن القرية يتكون من غرفة أو غرفتين، وأن أغلب المنازل مبني بالطوب الأخضر (النيء)، كما تبين مدي النقص الواضح في توفر المنافع المنزلية، فالمنازل التي بها فرن تبلغ نسبتها ٩٢,٥% والتي بها مرحاض تبلغ نسبتها ٢٧,٥%، والتي بها طلمبة تبلغ نسبتها ١٥,٤% والتي تجمع بين مرحاض وحظيرة وفرن وطلمبة وحمام ومطبخ فتبلغ نسبتها ٢,٤٧% فقط. وتشير نتائج هذه الدراسة إلي مدي سوء الحالة الصحية لسكن الفلاح الذي يقال عنه أنه أنشئ أساسا ليكون حظيرة لمواشيه ودواجنه ومخزنا لبذوره ومحصولاته وأحطابه وأدواته وأسمدته قبل أن يكون منزلا لأفراد الأسرة بالرغم من ضيقه وعدم توفر أي تسهيلات أو استعدادات صحية فيه.

أما في المناطق الحضرية فإنها تضم أحياء متخلفة تتميز بقدم مبانيها، وقلة المرافق الصحية فيها، وازدحامها بالسكان، بالإضافة إلي ضيق الطرق، وسوء حالة المواصلات، وقلة ما بها من خدمات. كما تتميز من الناحية الاجتماعية بسكني أكثر من عائلة في الوحدة السكنية الواحدة، وارتفاع نسبة انحراف الأحداث والإجرام والطلاق.

ويرجع ظهور الأحياء المتخلفة في المناطق الحضرية إلي أحد أسباب ثلاثة: فإما أن الحي كان ممتازا في وقت ما ثم تركه سكانه الأصليون بمرور الوقت، وحل محلهم سكان أقل دخلا، ثم نركه هؤلاء وحل محلهم سكان أقل دخلا وهكذا حتي وصل الحي إلي حالته المتخلفة، وإما أن الحي نشأ متخلفا من الأصل وذلك لوجوده في منطقة غير مرغوبة لقذارتها أو لبعدها عن المواصلات، فلم يقبل عليها إلا فئة تتميز بانخفاض مستواها الاقتصادي والاجتماعي، فنشأت مبانيه وطرقاته وخدماته متخلفة منذ البداية، وإما أن الأرض التي نشأ عليها الحي كانت حكرا، فلم يجتذب الحي سوي الطبقة التي تريد أن تبني مباني مؤقتة، وبذا نشأ متخلفا.

ثانيا: تخطيط الإسكان في المجتمعات النامية:

يشير البعض إلي ضرورة إعادة التخطيط العمراني وخاصة بالنسبة للقرية.

وقد ذكر المهندس حسين السرجاني أهم الاعتبارات التي ينبغي مراعاتها عند عمل التخطيط العمراني للقرية وهي الآتي:

١- وضع حد أدني لمساحة المنزل الصالح للسكني.

٢- تحديد مساحة المشروع والميادين والمتنزهات بالنسبة إلي مساحة القرية.

٣- تحديد المرافق العامة من حيث عددها وموقعها ومساحتها.

٤- تحديد عرض الشوارع الرئيسية والفرعية.

٥- تحديد مواقع الأسواق والمخازن التجارية.

٦- تحديد مساحة القرية بالنسبة لعدد السكان.

٧- تحديد المواد التي تبني بها منازل القرية.

٨- تحديد المواقع الرئيسية التي يجب أن يشملها منزل الفلاح ليكون صحيا.

٩- تقرير وسائل تزويد القرية بالمياه الصالحة للشرب والتخلص من الفضلات.

١٠- دراسة اتجاهات الشوارع الرئيسية والفرعية، وتأثير ذلك علي منازل القرية من حيث تعرضها للشمس والهواء.

١١- تحديد موقع القرية بالنسبة لطرق المواصلات.

١٢- مراعاة الحد الأدنى للسكني الصالحة بالنسبة للمقدرة المالية والحالة الاجتماعية لسكان القرية.

ويشير المهندس حسن فتحي في بحث له عن (مشاكل الإسكان في الدول النامية) إلي ضرورة مراعاة البساطة في بناء المسكن الريفي دون التمسك بأساليب ومواد البناء المستخدمة في المناطق الحضرية أو في الدول المتقدمة، فيقول: إن الفلاح أو ساكن الأحياء الفقيرة إذا أراد أن يجهز مطبخه بأحدث النظم ما كفاه لذلك أجره طول الحياة. إن الثلاجة الكهربائية أو الفرن الكهربائي بعيدان عنه بعد السماء، حتي الأشياء البسيطة في مظهرها مثل حوض الغسيل من الصيني أو القيشاني تتكلف أكثر مما تتحمله ميزانيته بكثير. فإذا كنا نريد له أن يعيش في بيت مريح، وأن نسهل له تدبير هذا المنزل، فيجب أن نفكر في طريقة بسيطة لصناعة اللوازم المنزلية محليا، بحيث تؤدي نفس العمل الذي تؤديه أدوات المنزل التي تنتج في المصانع وتستخدم في المدينة. إن قليلا من الإسمنت مع بعض المواسير وكمية من الجبس، وألفين أو ثلاثة آلاف طوبة من الآجر، تكفي الفلاح لتجهيز بيته بكل ما يلزم للمطبخ أو الأدوات الصحية.

ونظرا لقلة الكميات التي يحتاجها من هذه المواد، تستطيع الحكومة أن تمده بها إذا لم يكن في مقدوره شراؤها.

أما بالنسبة للأحياء المتخلفة في المناطق الحضرية، فهناك إجراءات متعددة يمكن اتخاذها، من بينها:

١- هدم المناطق المتخلفة وإعادة بنائها، ولما كانت هذه العملية تحتاج إلي كثير من الجهد والنفقات، فإن الحكومات لا تتخذ هذا الإجراء إلا إذا ساءت حالة المباني بدرجة شديدة وكانت الأموال متوافرة لديها بحث تستطيع أن تقوم بعمليات الهدم والبناء.

٢- بناء مستعمرات سكنية جديدة في المناطق الخالية من المباني حول المدينة ونقل سكان الأحياء المتخلفة إليها.

٣- تدعيم المباني الموجودة التي تحتاج إلي تدعيم، وهدم المتهالك منها وشق شوارع واسعة في الأحياء المتخلفة، وإنشاء حدائق وملاعب وأسواق في الأماكن الخالية.

وينبغي عند تصميم المسكن المناسب مراعاة الاحتياجات الأساسية للإنسان، بحيث تتمشي مساحات المسكن وهندسته مع الطبيعة البشرية، ويضرب المهندس حسن فتحي مثلا لذلك بما أجري من بحوث في ميدان تصميم المدارس الأولية بالولايات المتحدة الأمريكية، وما أسفرت عنه تلك البحوث من نتائج هامة عن طبائع وخصائص الأطفال النفسية والجسمانية في مختلف أعمارهم،

وعلي ضوء تلك النتائج استطاع المصمم أن يترجم حياة الطفل النفسية والجسمانية إلي مساحات حيوية بحيث يتيح المبني المدرسي للطفل أن يمارس أوجه النشاط الضرورية ويشجعه عليها. وينطبق هذا القول نفسه علي البالغين وعلي الأسرة كلها باعتبارها وحدة متكاملة. فمن الضروري أن تتوفر في هندسة المنزل المواصفات التي تسمح للأفراد بالحركة، وتهيئ لهم جوا من الاستقرار والطمأنينة.

وعند توزيع قطع الأراضي علي الأسر المختلفة في أي تخطيط ينبغي معالجة الأمر بكثير من الحذر، فلا يقتصر التقسيم علي مراعاة عدد أفراد الأسرة، أو مستوي الدخل، بل ينبغي مراعاة تجنب الازدحام الشديد الذي يعتبر مصدرا لكثير من الأمراض الاجتماعية.

وأما عن النمط الملائم للإسكان في البلاد النامية، فقد سبقت مناقشة أنماط التنمية الاجتماعية في كافة القطاعات الاجتماعية، وانتهينا إلي أنه ليس هناك نمط واحد قابل للنقل والتطبيق في مجتمع معين بالصورة التي طبق بها في مجتمع آخر نظرا للاختلافات الكبيرة في الظروف الاجتماعية والملابسات القومية التي تميز المجتمعات بعضها عن بعض. ويؤيد هذا الرأي المهندس حسن فتحي فيما كتبه عن النمط الملائم للإسكان في البلاد النامية فيقول: عند التخطيط في إحدى هذه الدول ترانا نتجه عادة إلي افتراض أنه يجب أن نطبق النمط المعمول به في أوروبا وأمريكا التي بلغ فيها التطور التكنولوجي والإنتاج الصناعي ذروته. وربما كان من الخطأ أن نفترض أن الدول النامية تستطيع في القريب العاجل استخدام منتجات التكنولوجيا الغربية في عملية البناء علي النطاق الواسع، أو أنها تستطيع أن تطور صناعاتها في مدة قصيرة بحيث تكفي نفسها علي النظام الغربي الراهن.

ونظرا لأن كثيرين من رجال التخطيط يحتفظون بما تلقوا في طفولتهم من انطباعات جعلتهم يتصورون أنه لا يوجد أي فن معماري خارج حدود العمارة الحضرية الغربية، وأن المعمار الوطني كله عبارة عن أكواخ مستديرة، فهم يرهقون اقتصاديات البلاد الفقيرة بمطالبهم الباهظة، فتزويد المدينة بنظام المجاري مثلا يرتبط لديهم بفكرة المنازل الخرسانية، أما وجود هذا النظام في منزل مبني بالطوب الأخضر أو القش، فيبدو غير لائق في نظر كثير من المخططين. مع أن المنطق يقول لك بأنك إذا خيرت بين نظام صحي للمجاري أو بناء البيوت من الخرسانة، وكانت ميزانيتك لا تسمح إلا بأحدهما، اخترت بدون تردد الباب الأول. وإذا كان نظام المجاري يكلفك الشيء الكثير، فلماذا ترهق ميزانيتك بتحميلها نفقات الخرسانة فوق ذلك.

ويقول: أن الفوائد التي تعود علينا من التقدم التكنولوجي لا حصر لها، ولكن من الذي يتفيد منها؟ إن الانتاج الضخم والصناعة المجهزة توفر لنا سلعا بأسعار زهيدة وبكميات وفيرة، ولكن رخص الأسعار يعتبر شيئا نسبيا، فما يعتبر رخيصا بالنسبة لأهل البلاد المتقدمة كالولايات المتحدة يعتبر غالبا ممتنعا علي معظم أهل البلاد النامية، وأهم هذه السلع وأكثرها قيمة لا تصل إلا لأيدي قطاع محدود من سكان العالم.

يتضح من هذا العرض أن المسكن يمثل حاجة أساسية من حاجات الإنسان وأن من الضروري عند تصميم المسكن المناسب مراعاة الطبيعة البشرية للإنسان بحيث يجد الفرد في مسكنه ما ينشده من راحة وهدوء واستقرار، كما أن النمط الملائم للإسكان ليس واحدا في كافة المجتمعات، وإنما يختلف باختلاف الظروف الاجتماعية والأحوال الاقتصادية، والأوضاع الثقافية والحضارية للأفراد والجماعات والمجتمعات.

أسئلة المحاضرة الثامنة

س١/ تحدث / تحدثي بالتفصيل عن أهم الاعتبارات التي ينبغي مراعاتها عند عمل التخطيط العمراني للقرية

المحاضرة التاسعة

علم الاجتماع ودراسة التنظيم

أولا نشأة علم اجتماع التنظيم:

الواقع أن علم اجتماع التنظيم Sociology Organization قد ارتبط في نشأته ارتباطا وثيقا بعلم الاجتماع الصناعي. ففي عام ١٩٤٤ استكمل (إلتون مايو) E.Mayoوزملاؤه دراساتهم التي قاموا بإجرائها في عدة تنظيمات صناعية وهي: مصنع النسيج بالقرب من فيلا دلفيا، ومصانع الطائرات في جنوب كاليفورنيا، ومصنع المعادن، ومصانع (هاوثورن) Hawthorneلإنتاج معدات التليفونات التابعة لشركة (ويسترن إلكتريك) ..Western Electric Co الموجودة في مدينة شيكاغو بالولايات المتحدة.

وبعد استكمال هذه الدراسات السالفة الذكر، بدأ العلماء في تطبيق نتائج دراساتهم داخل تنظيمات العمل المختلفة. وقد اتسعت مجالات البحوث لتشمل دراسة المجالات التجارية، والمستشفيات، والنقابات، والمصالح الحكومية، والسجون، والمكتبات العامة، والمناجم، وغير ذلك من تنظيمات العمل المختلفة.

وقد ترتب علي تراكم قدر كبير من المعلومات عن التنظيمات المختلفة ظهور علم اجتماع التنظيم علي الأساس الذي سبق أن وضعه علم الاجتماع الصناعي.

ومن العوامل التي ساعدت علي نشأة علم اجتماع التنظيم اتساع نطاق النمو التنظيمي في العصر الحديث، الذي يمكن أن يطلق عليه عصر التنظيمات، مما جعل (روبرت بريثيوس) R.Presthus يطلق علي المجتمع الحديث اسم المجتمع التنظيمي. فعلي الرغم من أن التنظيمات كانت توجد منذ آلاف السنين في مصر والصين، إلا أن هذه التنظيمات قد تزايد وجودها في المجتمع الحديث، وأصبحت أكبر حجما، وأكثر تعقيدا، وأكثر فاعلية وكفاءة وعقلانية. وتشير كثرة المسميات والمصطلحات التي تستخدم للتعبير عن مفهوم التنظيم- مثل البيروقراطية، والمؤسسة، والمنظمة، والهيئة- إلي غلبة الطابع التنظيمي الذي يعد أبرز سمات العصر الحديث.

وقد تزايد اهتمام علماء الاجتماع بدراسة التنظيم بعد أن أصبح للتنظيم دور واضح في الحياة الاجتماعية، وبعد أن أصبحت التنظيمات تحيط بالإنسان منذ مولده حتي انتهاء حياته. وفي هذا الصدد، يذكر (بريثيوس) أن الإنسان أصبح يعيش حاليا داخل أكبر تنظيم وهو الدولة، وقد ولدنا في التنظيمات، ونتكلم عن طريقها، ونقضي معظم فترات حياتنا نعمل بداخلها، ونقضي كثيرا من أوقات فراغنا وعبادتنا داخل تنظيمات محددة، وأخيرا قد تنتهي حياة الإنسان في أحد هذه التنظيمات.

ونجد أن كثيرا من التغيرات التي تحدث داخل التنظيمات تؤدي إلي ظهور مشكلات تنظيمية متعددة، مما يتطلب دراسة التغير التنظيمي والمشكلات التنظيمية الناجمة عنه.

وقد أدرك علماء الاجتماع أنه بدون فهم التنظيمات وما يحدث بداخلها، والنتائج المترتبة علي الحياة في التنظيمات، لا يمكن فهم الحياة الاجتماعية المعاصرة ومشكلاتها.

ونتيجة لتراكم قدر كبير من المعلومات عن تنظيم العمل المختلفة واتساع نطاق النمو التنظيمي، وفاعلية الدور الذي يؤديه التنظيم في الحياة الاجتماعية، والتغيرات التي تحدث داخل التنظيمات، وما قد يترتب عليها من مشكلات تنظيمية، لذلك فقد ظهرت الحاجة إلي ميدان جديد من ميادين الدراسة في علم الاجتماع لدراسة التنظيمات. وقد كان لكتاب (أميتاي إتزيوني) A.Etzioni الذي أطلق عليه (التنظيمات الحديثة) Modern Organizationالفضل في ايقاظ الفكرة الداعية إلي ضرورة تخصيص ميدان من ميادين الدراسة في علم الاجتماع لدراسة التنظيمات.

ويهتم ميدان علم اجتماع التنظيم بتطبيق نظريات علم الاجتماع ومناهجه وأدواته التصويرية في دراسة التنظيمات ذات الأنماط المختلفة والأهداف المتباينة. ويستمد هذا الميدان أهميته من ارتباطه الوثيق بالنظرية العامة في علم الاجتماع، ومن أهميته التنظيمات كمواقع إستراتيجية أو مجتمعات صغيرة، يمكن اختبار هذه النظريات في نطاقها. وتستند دراسات هذا الميدان أساسا علي الأسس النظرية التي قدمها عالم الاجتماع الألماني (ماكس فيبر)M.Veber في دراسته للبيروقراطية، والتحليلات الاجتماعية للقوة والسلطة في المجتمع، وكافة التعديلات التي أدخلت علي نموذجه المثالي للبيروقراطية.

ثانيا: علاقة علم اجتماع التنظيم ببعض ميادين علم الاجتماع:

أصبح من المألوف أن يدرج ضمن دراسات علم اجتماع التنظيم بعض الدراسات التي تنتمي إلي بعض ميادين الدراسة في علم الاجتماع مثل علم الاجتماع الصناعي، وعلم الاجتماع المهني، وكافة الدراسات التي تتناول تنظيمات سياسية أو ثقافية أو إدارية. ويحاول هذا الميدان أن يوسع من الأطر التصورية المستخدمة فيه من خلال الالتقاء بين علوم الاقتصاد، والسياسة، وعلم النفس، والادارة. أي أن هذا الميدان يحاول تطوير ما يسمي بمدخل العلم الاجتماعي.

وعلي الرغم من أن ميدان علم اجتماع التنظيم يعتبر من الميادين المستقلة نسبيا في علم الاجتماع إلا أن هناك درجة من التقارب والاعتماد المتبادل بين هذا الميدان وغيره من ميادين الدراسة في علم الاجتماع، وخاصة ميداني علم الاجتماع الصناعي وعلم الاجتماع المهني.

وقد أدي هذا التقارب إلي أن قامت الجمعية الدولية لعلم الاجتماع بوضع هذه الميادين الثلاثة وثيقة الصلة بعضها ببعض تحت عنوان(العمل والتنظيمات)، كما نجد أن هناك اتجاها قويا بأن تضم هذه الميادين الثلاثة تحت عنوان علم اجتماع التنظيم.

ولا شك أن هناك تداخلا واضحا بين ميداني علم الاجتماع الصناعي وعلم اجتماع التنظيم. ويبدو هذا التداخل من خلال بعض التعريفات التي وضعها العلماء لعلم الاجتماع الصناعي، وعلي سبيل المثال نجد (سميث)J.H.Smith يعرف علم الاجتماع الصناعي. بأنه دراسة العلاقات الاجتماعية داخل المصانع والمنظمات إلي جانب دراسة التأثير المتبادل بينها وبين المجتمع المحلي. ونلاحظ أن هذا التعريف يجعل ميدان علم الاجتماع الصناعي أكثر شمولا واتساعا، بحيث يشمل دراسة العلاقات الاجتماعية داخل جميع التنظيمات الصناعية وغير الصناعية. كما يري بعض العلماء - مثل (اتزيوني)A.Etzioni - أنه يمكن اعتبار علم الاجتماع الصناعي فرعا من علم اجتماع التنظيم، وذلك علي اعتبار أن النظرية التنظيمية علي درجة عالية من النمو والتكامل بحيث تصلح كموجه للبحوث التي تجري علي التنظيمات الصناعية.

وعلي الرغم من صعوبة الفصل بين ميداني علم اجتماع التنظيم وعلم الاجتماع الصناعي، يري العالمان (ملير) D.C.Millerو(فورم) W.H.Form أن علماء اجتماع التنظيم كانوا يوجهون أكثر اهتمامهم نحو دراسة بعض أنماط من التنظيمات مثل المصانع، والبنوك، والتنظيمات التي تحقق منفعة عامة. ومن الناحية التاريخية، نجد أن علماء الاجتماع الصناعي كانوا يهتمون بدراسة الأبنية الداخلية لتنظيمات العمل والعمليات الاجتماعية التي تحدث في هذه الأبنية بينما نجد علماء اجتماع التنظيم يهتمون بإجراء الدراسة المقارنة للتنظيمات الرسمية، وذلك بهدف التعرف علي مدي التشابه أو الاختلاف

بين مختلف أنماط تنظيمات العمل. إلا أنه لا يزال هناك خلاف حول مدي قدرة المداخل النظرية المختلفة في دراسة التنظيم علي تقديم إطار يصلح للتحليل التنظيمي المقارن يشمل تنظيمات العمل وغيرها.

وكذلك نجد أن هناك درجة من التقارب والاعتماد المتبادل بين علم اجتماع التنظيم وعلم الاجتماع المهني Occupational Sociology مما جعل الجمعية الامريكية لعلم الاجتماع The American Sociological Associationتخصص قسما مستقلا للتنظيمات والمهن. وقد يكون هذا التداخل ناجما عن أن علم الاجتماع المهني يشكل كما يري العالمان (نوسو)S.Nose و(فورم)W.H.Form مجالا فرعيا مستقلا داخل علم الاجتماع الصناعي. ويهتم علم الاجتماع المهني بدراسة خمسة موضوعات أساسية هي: دراسة المهن الفردية، ودراسة البناء المهني، ودراسة العلاقة بين العمل وبين بعض الظواهر الاجتماعية مثل وقت الفراغ والتقاعد والبطالة، وأخيرا دراسة إحدى المهن لإلقاء الضوء علي إحدى مشكلات المجتمع.

وعلي الرغم من هذا الارتباط الواضح بين علم الاجتماع المهني وبين علم الاجتماع الصناعي إلا أنه يمكن النظر إلي ميدان علم الاجتماع المهني علي اعتبار أنه يمثل ميدانا مستقلا عن البحث في علم الاجتماع الصناعي. ويتحدد محور اهتمام علم الاجتماع المهني بدراسة العمل كظاهرة اجتماعية تنتشر في كافة المجتمعات الإنسانية البسيطة والمركبة، ولا يقتصر علي دراسة العمل في المجتمع الصناعي فقط .ذلك أن علم الاجتماع المهني يهتم بدراسة عدد كبير من المهن التي لا يتضمنها المجال الصناعي مثل مهنة الأطباء والمدرسين وعمال الزراعة.

كما 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.

إلا أن تركيز عالم الاجتماع المهني يتحدد في النظر إلي الأدوار المهنية داخل التنظيمات الاجتماعية كوحدات ترتبط بالنسق الاجتماعي العام.

ويتهم عالم اجتماع التنظيم بالأسلوب الذي تترابط به المهن بهدف وضع إطار الهيكل التنظيمي للبناء الاجتماعي والعمل علي تحقيق التكيف بين الأهداف المتغيرة وظواهر الصراع التي قد تنشأ خلال مرحلة التكيف للأوضاع الجديدة.

وفي ضوء ما سبق، يمكن القول بأنه يمكن اعتبار علم اجتماع التنظيم أحد الميادين المستقلة نسبيا في علم الاجتماع، وذلك علي الرغم من وجود الارتباط الواضح والاعتماد المتبادل بين هذا الميدان وبين غيره من ميادين الدراسة في علم الاجتماع، وخاصة ميداني علم الاجتماع الصناعي وعلم الاجتماع المهني.

ثالثا: مفهوم التنظيم:

علي الرغم من أن العالم الأمريكي (تشارلز كولي)(C.Cooley) كان أول من استخدم مفهوم الجماعة الأولية Primary group في كتابه عن (التنظيم الاجتماعي)Social Organization الذي أصدره عام ١٩٠٩ إلا أن (كولي) لم يقم بصياغة مفهوم الجماعة الثانويةSecondary group وقد ذكر القليل حول هذا المفهوم. ومن ثم قام علماء الاجتماع بصياغة مفهومات أخري تناسب طبيعة الجماعة الثانوية ، منها مفهوم التنظيم Organization والبيروقراطية Bureaucracy .

وقد تختلف مسميات التنظيم، لكن جوهرها واحد لا يتغير، فقد يستخدم البعض مصطلح(البيروقراطية) للإشارة إلي المعني الذي يقصد بمصطلح (التنظيم) ، وقد يميل البعض الآخر إلي استخدام مصطلحات مثل (المؤسسة) أو (المنظمة) ، ولكنها تشير أيضا إلي المعني الذي يتضمنه مصطلحا (التنظيم) و (البيروقراطية).

وقد تشير كثرة المسميات والمصطلحات التي تستخدم للتعبير عن مفهوم التنظيم ، إلي غلبة الطابع التنظيمي الذي يعد من أبرز سمات العصر الحديث ، حتي ليخيل إلي المرء أن هذا العصر قد أصبح عصر التنظيمات.

ونجد أن هناك تعريفات متعددة لمفهوم التنظيم. وفي هذا الصدد، يعرف (أميتاي إتزيوني)A.Etzioni التنظيم بأنه (وحدة اجتماعية يتم انشاؤها من أجل تحقيق هدف معين). ويري (إتزيوني) أن التنظيم عندما ينشأ تكون له أهداف واحتياجات تتعارض أحيانا مع أهداف واحتياجات أعضاء هذا التنظيم.

ويتشابه التعريف السابق مع تعريف (تالكوت بارسونز) T.Parsons للتنظيمات علي اعتبار أنها (وحدات اجتماعية تقام وفقا لنموذج بنائي معين لكي تحقق أهدافا محددة)

وقد انطلق (بارسونز) من تصور التنظيم بوصفه نسقا اجتماعيا يتألف من أنساق فرعية مختلفة كالجماعات والأقسام والإدارات، وأن هذا التنظيم يعد بدوره نسقا فرعيا يدخل في أطار نسق اجتماعي أكبر وأشمل كالمجتمع. علي أن (بارسونز) لا يذهب إلي حد المطابقة بين التنظيم والمجتمع، فلقد أوضح أن التنظيمات تتميز بأنها وحدات اجتماعية لديها أهداف محددة وواضحة نسبيا تسعي إلي تحقيقها، وأن تحقيق هذا الأهداف يفرض وجود اجراءات تنظيمية تضمن تحقيق هذه الأهداف. أي أن وضوح الأهداف وتوافر الإجراءات يمنحان التنظيم طابعا يميزه إلي حد ما عن المجتمع، ويتشابه تعريف كل من (إتزيوني) و (بارسونز) للتنظيم مع تعريف (ميتشل ريد) للتنظيمات علي اعتبار أنها(وحدات اجتماعية يتم توجيهها نحو تحقيق أهداف جمعية أو إشباع حاجات نظامية لأعضاء المجتمع أو البيئة).

كما تتشابه هذه التعريفات السابقة لمفهوم التنظيم مع تعريف (روبرت فورد) وزملائه للتنظيم علي اعتبار أنه(جماعة من الناس يتصلون ببعضهم البعض من أجل تحقيق هدف معين). ويري (فورد) وزملاؤه أن مثل هذا التعريف يثير ثلاثة تساؤلات هامة، هي: من هي الجماعة الإنسانية التي تشكل التنظيم؟ وكيف ولماذا اتصل أعضاء هذه الجماعة ببعضهم البعض؟ وما الهدف الذي يرغبون في تحقيقه؟ ويعتقد (فورد) وزملاؤه أن الإجابة علي هذه التساؤلات الثلاثة تكشف عن أهم العناصر الذي يتضمنها التنظيم.

ويميز (زاندن)W.V.Zanden بين التنظيمات الرسمية وبين غيرها من أنماط الجماعات الاجتماعية علي أساس أن التنظيمات الرسمية هي نمط من أنماط الجماعات الاجتماعية يتميز أعضاؤها بالوعي أو الشعور بالنوع، أي شعور الأفراد بأن هناك آخرين يشتركون معهم في بعض الصفات أو الخصائص، كما يتميز بوجود العلاقات الاجتماعية بين الأفراد.

بمعني وجود تأثيرات متبادلة بين أعضاء التنظيم تشمل المشاعر والاتجاهات والأفعال. بالإضافة إلي تركز الأفراد حول هدف معين، إذ تظهر التنظيمات الرسمية عندما ينشئ الأفراد عن عمد وحدة اجتماعية لتحقيق أهداف محددة.، ومن أمثلة هذه التنظيمات الرسمية المصانع، والبنوك، والمصالح الحكومية، والجامعات، والمستشفيات، والمكتبات العامة، والتنظيمات العسكرية والسجون.

أما الجماعات الاجتماعية، فهي جماعات يتميز أعضاؤها بالوعي أو الشعور بالنوع، مع وجود تفاعل اجتماعي بين الأعضاء. إلا أن هؤلاء الأعضاء لا يتركزون حول هدف معين. ومن أمثلة هذه الجماعات الاجتماعية جماعات اللعب، والصداقة، والقرابة، وجماعات الجوار، والزمر الاجتماعية.

ويتضح مما ذهب إليه (زاندن) أن التركز حول هدف معين هو العامل الأساسي الذي يميز بين الجماعة الاجتماعية والتنظيم الرسمي، بمعني أنه قد تتحول الجماعة الاجتماعية إلي تنظيم رسمي إذا تركز أعضاء الجماعة حول هدف معين، ونظموا أنفسهم بطريقة مقصودة لتحقيق هذا الهدف. كما يتضح أن كل تنظيم رسمي يعتبر بمثابة جماعة اجتماعية،' إلا أن العكس غير صحيح.

ونجد أن أهم ما يميز التنظيمات اعتمادها علي التقسيم الدقيق للعمل، والقوة، وتحديد مسئوليات الاتصال، ووجود مركز أو أكثر من مراكز القوة يتولى مهمة مراقبة أعمال التنظيم وتوجيهه نحو تحقيق أهدافه، وضمان الحركة داخل بناء التنظيم، وذلك من خلال تغيير مراكز الأعضاء، وانضمام أعضاء جدد تتوافر فيهم صفات وخصائص من أهمها التخصص والخبرة الفنية.

ونلاحظ أن هذه الخصائص التي تميز التنظيمات لم تظهر تلقائيا في سياق التفاعل الاجتماعي، وإنما تم تحديدها بطريقة عمدية. أي أن خصائص التنظيم قد تجددت بصورة رسمية، ولذلك يستخدم مصطلح التنظيم الرسمي للإشارة إلي هذا النوع من التنظيم. ومن ثم يكون التأسيس الرسمي لتحقيق هدف محدد هو المعيار الذي يميز دراستنا للتنظيمات عن دراسة التنظيم الاجتماعي بوجه عام.

ونلاحظ أن هذه الخصائص التي تميز التنظيمات لم تظهر تلقائيا في سياق التفاعل الاجتماعي، وإنما تم تحديدها بطريقة عمدية. أي أن خصائص التنظيم قد تجددت بصورة رسمية، ولذلك يستخدم مصطلح التنظيم الرسمي للإشارة إلي هذا النوع من التنظيم. ومن ثم يكون التأسيس الرسمي لتحقيق هدف محدد هو المعيار الذي يميز دراستنا للتنظيمات عن دراسة التنظيم الاجتماعي بوجه عام.

وعلي الرغم من أن التنظيم يرتكز علي أسس رسمية، إلا أن ذلك لا يعني أن كافة الأنشطة وأنماط التفاعل بين أعضاء التنظيم تطابق بدقة تامة خريطة التنظيم الرسمي إذ تتضمن التنظيمات في الواقع أكثر مما توضحه الخرائط التنظيمية، وتتملئ بالأبنية غير الرسمية التي تعبر عن أهداف واحتياجات العاملين داخل هذه التنظيمات.

وقد اختلف العلماء حول مفهوم التنظيم تبعا لتأثر كل منهم بالنظريات الكلاسيكية في التنظيم، أو بالاتجاهات النظرية الحديثة في دراسة التنظيم. فنجد أن العلماء الذين تأثروا بالنظريات الكلاسيكية، يميلون إلي جعل مفهوم التنظيم يدور حول التنظيم الرسمي وما يتعلق به من مسئوليات، وسلطات، واختصاصات وغير ذلك. وفي هذا الصدد، نجد أن (فيبر) يعني بمفهوم التنظيم، النموذج المثالي للتنظيم البيروقراطي الذي سنتحدث عن أهم خصائصه فيما بعد.

ويذكر (نيومان)(W.Newman) أن التنظيم (عملية تشمل تقسيم وتجميع العمل الواجب تنفيذه في وظائف مفردة ثم تحديد العلاقات المقررة بين الأفراد الذين يشغلون هذه الوظائف) ، وينظر (دركر)(P.Drucker) إلي التنظيم علي أنه (عملية تحليل النشاط، وتحليل القرارات، وتحليل العلاقات، من أجل تصنيف العمل وتقسيمه إلي أنشطة يمكن إدارتها، ثم تقسيم هذه الأنشطة إلي وظائف ثم تجميع هذه الوحدات والوظائف في هيكل تنظيمي، وأخيرا اختيار الأشخاص اللازمين لإدارة هذه الوحدات والوظائف).

أما العلماء الذين تأثروا بالاتجاهات النظرية الحديثة في دراسة التنظيم فنجد أنهم قد اتجهوا نحو جعل مفهوم التنظيم يرتبط بأنماط السلوك وما يتصل بها من عمليات اجتماعية مختلفة مثل التعاون والتنافس والصراع. فالتنظيم من وجهة نظر (بارنارد)(C.Barnard) هو نظام للتعاون، يظهر في الوجود عندما يكون هناك أشخاص قادرون علي الاتصال ببعضهم البعض وراغبون في المساهمة بالعمل، لتحقيق أهداف مشتركة).

رابعا: تنميط التنظيمات:

يقصد بالتنميطTypology ، التصنيف وفقا لمعيار أو مجموعة من المعايير. وقد يستخدم هذا المنهج في تصنيف العناصر الثقافية، أو الجماعات الإنسانية، أو المجتمعات المحلية.

وترجع أهمية تنميط التنظيمات إلي أنها علي تحليل التنظيم وتوجيه الدراسة المقارنة للتنظيمات، تلك الدراسة التي تساعد علي التعرف علي أوجه التماثل أو الاختلاف بين التنظيمات التي يتم المقارنة بينها، بالإضافة إلي التعرف علي العوامل المؤدية إلي هذا التماثل أو الاختلاف. وتعتبر هذه الدراسة بمثابة الأساس الذي ينهض عليه صياغة التعميمات العملية، ونمو نظرية التنظيم.

وقد حاول بعض العلماء تصنيف التنظيمات علي أساس بعض المعايير أو المحكات المختلفة مثل: حجم التنظيمات، وأهدافها، ووظائف التنظيمات، والتكنولوجيا وبناء التنظيم.

والمستفيد الأول من أنشطة التنظيم، ودرجة القوة والضبط التنظيمي، وأسباب الانتماء إلي التنظيم، أو علي أساس علاقات الامتثال Compliance relations .

كما ميز(سلفرمان) D.Silverman بين ثلاثة أنواع من التنميطات: أولها يقوم علي أساس مدخلات البيئة-Environment Input Typologies، وهي التنميطات التي توضح تأثير البيئة علي التنظيم، ويقوم الثاني علي أساس مخرجات البيئة Environment- Output Typologies، وهي التنميطات التي توضح تأثير التنظيم علي البيئة، أما النوع الثالث، فيقوم علي أساس العوامل التنظيمية الداخلية.

وسوف نعرض فيما يلي لأربعة أنواع من التنميطات التي تم اختيارها علي أساس أهميتها وفائدتها بالنسبة لتحليل التنظيمات وإجراء الدراسات المقارنة. فقد حاولت هذه التنميطات الوصول إلي تعميمات تتعلق بجميع التنظيمات، وساعدت علي فهم كافة التنظيمات عن طريق تصنيفها.

(أ)تنميط التنظيمات علي أساس علاقات الامتثال:

وفي هذا الصدد، نجد أن (إتزيوني) A.Etzioni قد وضع نموذجا لتنميط التنظيمات لتنميط التنظيمات علي أساس علاقات الامتثالCompliance أي علي أساس الطريقة التي يتصرف بها أعضاء المستوي التنظيمي الأدنى في مواجهة السلطة داخل التنظيم.

وفي هذا الصدد، نجد أن (إتزيوني)A.Etzioni قد وضع نموذجا لتنميط التنظيمات لتنميط التنظيمات علي أساس علاقات الامتثالCompliance أي علي أساس الطريقة التي يتصرف بها أعضاء المستوي التنظيمي الأدنى في مواجهة السلطة داخل التنظيم.

ويري إتزيوني أن هناك ثلاثة أنماط من السلطة يقابلها ثلاثة أنماط من الامتثال، فهناك نمط السلطة القهرية الذي يستخدم العقاب البدني ويقابله نمط الامتثال الاغترابى .

وهناك نمط السلطة الذي يستخدم المكافآت ويقابله نمط الامتثال الحسابي أو النفعي، وأخيرا هناك نمط السلطة الذي يستخدم الإقناع والمكافآت الرمزية ويقابله نمط الامتثال الأخلاقي. وهذه الأشكال الثلاثة من علاقات الامتثال هي الأشكال الشائعة التي يتكرر حدوثها من الناحية العلمية بالنسبة لغيرها من علاقات الامتثال.

وفي ضوء ما سبق، قام(إتزيوني) بتصنيف التنظيمات حسب علاقات الامتثال إلي ثلاثة أنماط علي النحو التالي:-

١-التنظيمات القهرية أو الملزمة Coercive organizations : وهي تلك التنظيمات التي تفرض العضوية فيها علي الأفراد بالقوة، ومن أمثلة هذه التنظيمات السجون والمستشفيات العقلية.

٢-التنظيمات النفعية Utilitarian organizations : وهي تلك التنظيمات التي يتم إنشاؤها من أجل تحقيق أهداف وفوائد عملية، ومن أمثلتها التنظيمات الصناعية والتجارية، والجامعات.

٣-التنظيمات الاختيارية Voluntary organizations : وهي 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 إجبارية تماما، كما أنها 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 هذه الأنماط التنظيمية السالفة الذكر.

(ب) تنميط التنظيمات على أساس المستفيد الأول من الأنشطة التنظيمية:

قام (بلاو)P.M.Blau و w.R.Scott(سكوت)بوضع تنميط للتنظيمات علي أساس سؤال بسيط مؤداه (من المستفيد؟) أي من المستفيد الأول من الأنشطة التنظيمية؟ وطبقا للإجابة علي هذا السؤال السابق، تم تصنيف التنظيمات إلي أربعة أنماط من التنظيمات علي النحو التالي:-

١- تنظيمات المنفعة المتبادلة: وفيه يكون المستفيد الأول من أنشطة التنظيم هم الأعضاء، ومن أمثلة هذه التنظيمات: الأحزاب السياسية ، والاتحادات، والنوادي، والهيئات المهنية، والتنظيمات الدينية. ونجد أن المشكلة الأساسية التي تواجه هذه التنظيمات، هي مشكلة ضبط سلوك الأعضاء داخل هذه التنظيمات، التي تعتبر العضوية فيه اختيارية.

٢- 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 علي أكبر عائد ممكن بأقل تكلفة ممكنة.

٣-تنظيمات الخدمة: وفيها يكون المستفيد الأول هم العملاء، ومن أمثلتها، المستشفيات، ومؤسسات الرعاية الاجتماعية، والمدارس. ومن المشكلات الأساسية في هذه التنظيمات مشكلة رفع مستوي الكفاءة المهنية للعاملين في هذه التنظيمات حتي يمكنهم الارتفاع بمستوي الرعاية التي تقدم للعملاء.

٤-تنظيمات المصلحة العامة: وفيها يكون المستفيد الأول من أنشطة التنظيم هو الجمهور بوجه عام، ومن أمثلتها التنظيمات العسكرية، وتنظيمات الشرطة والإطفاء. ونجد أن مثل هذه التنظيمات تعمل تحت رقابة الجمهور، لذلك يجب أن تعمل علي رفع كفاءتها حتي يمكنها إشباع احتياجات الجمهور.

ومن أوجه النقد التي يمكن أن يتعرض لها هذا التنميط السابق، أنه قد يكون من الصعب تحديد المستفيد الأول أو الأساسي من الأنشطة التي يؤديها التنظيم. لذلك قد يصعب أحيانا استخدام مثل هذا التنميط.

(ج) تنميط التنظيمات على أساس التكنولوجيا:

ومن أهم العلماء الذين حاولوا تنميط التنظيمات علي أساس التكنولوجيا المستخدمة فيها (جوان ودوارد) Joan Woodwrd و(روبرت بلونر)Robert Blauner و(جيمس تومبسون)James Thompson .

وعلي سبيل المثال، قامت (وودوارد) بدراسة لمائة مصنع من المصانع البريطانية، ثم قامت بتنميط هذه التنظيمات الصناعية علي أساس درجة التعقيد في التكنولوجيا المستخدمة فيها إلي ثلاثة أنماط علي النحو التالي:-

١-التنظيمات الصناعية التي تستخدم التكنولوجيا البسيطة: وفيها يتم الانتاج بالوحدة، ويكون قليلا من حيث الكمية.

٢-التنظيمات التي تستخدم عمليات الانتاج الكبير: ونجد أن مثل هذه التنظيمات تعتمد علي خطوط التجميع assembly lines لإنتاج كميات ضخمة من الوحدات الانتاجية، مثل التليفزيون والسيارات.

٣-التنظيمات الصناعية التي تستخدم العمليات الانتاجية بالغة التعقيد: وفي هذه التنظيمات تكون العمليات الانتاجية مستمرة، مثل التنظيمات التي تعمل في صناعة تكرير البترول.

وقد درست (وود وارد) العلاقة بين نمط التكنولوجيا وعمليات الانتاج وبين البناء التنظيمي، فتبين أنه كلما زادت درجة التعقيد الفني داخل التنظيمات الصناعية، زاد عدد المستويات الإشرافية ، وانخفضت تكلفة العمل. وفي التنظيمات التي تستخدم الانتاج الكبير يتسع نطاق الإشراف-أي يزداد عدد المرؤوسين - بالمقارنة بالتنظيمات الأخرى التي تستخدم الانتاج بالوحدة أو الانتاج المستمر.

وعلي الرغم من أن (وود وارد) قد كشفت عن أن التكنولوجيا والطرق الفنية في الانتاج تعتبر من المحددات الأساسية للبناء التنظيمي، إلا أنه مما يؤخذ علي ذلك التنميط الذي قامت به أنه يعتبر ضيقا من حيث المجال، نظرا لأنه يقتصر علي تنميط التنظيمات الصناعية فقط دون غيرها من التنظيمات الأخرى غير الصناعية. وهناك بعض الدلائل التي تشير إلي أن النتائج التي توصلت إليها (وود وارد) ليست صحيحة في جميع الثقافات.

(د) تنميط التنظيمات على أساس وظائفها:

تأثر بعض المهتمين بشئون التنظيم بالتحليل البنائي الوظيفي، وما أطلق عليه (بارسونز) T.Parsons الشروط أو المتطلبات الوظيفية Functional Requisites فقد ذهب (بارسونز) إلي أن هناك أربعة متطلبات وظيفية أساسية يتعين علي كل نسق أن يواجهها إذا ما أراد البقاء. وهذه المتطلبات هي: المواءمة adaptation وتحقيق الهدف goal-attainment والتكامل integration، والكمون أو ضبط أو خفض التوتر Latency وعلي التنظيم بوصفه نسقا اجتماعيا أن يواجه هذه المتطلبات، وأن يضمن لها التحقيق إذا ما أراد تحقيق وظائفه.

وفي ضوء المتطلبات الوظيفية سالفة الذكر، حاول بعض العلماء تنميط التنظيمات علي أساس وظائفها. فشكل التنظيم تتم رؤيته كما يحدده الدور الذي يلعبه بالنسبة للنسق الاجتماعي ككل أكثر مما تحدده أهداف أعضائه.

وإذا أمكن تحديد حاجات النسق التي يشبعها (التكيف، تحقيق الهدف، التكامل، ضبط أو خفض التوتر) فإنه يمكن التنبؤ باستجابة التنظيم وعلي ذلك يمكن تصنيف التنظيمات علي أساس وظائفها إلي أربعة أنماط علي النحو التالي:-

١-التنظيمات التي تهدف إلي تحقيق التكيف: ومن أمثلتها تنظيمات العمل.

٢-التنظيمات التي تواجه متطلب تحقيق الهدف: ومن أمثلتها التنظيمات العسكرية.

٣-التنظيمات التي تهدف إلي التكامل: ومن أمثلتها، المستشفيات.

٤-التنظيمات التي تهدف إلي ضبط أو خفض التوتر ومن أمثلتها، التنظيمات الدينية التي تهدف إلي المحافظة علي أنماط القيم الأساسية.

خامسا: مستويات التحليل في دراسة التنظيم

يقوم علماء الاجتماع بتحليل الحياة الاجتماعية علي ثلاثة مستويات. ونجد أن المستوي الأول هو مستوي تحليل العلاقة الشخصية، حيث يتم تحليل العلاقات الاجتماعية بين شخصين أو أكثر، مثل تحليل العلاقة بين القائد والأتباع، أو بين الأستاذ والطلاب. أما المستوي الثاني من التحليل فيتم علي مستوي الجماعة، مثل تحليل العلاقة بين أعضاء جماعة الأصدقاء، أو تحليل العلاقة بين الإدارة والعمال. وأخيرا قد يتم التحليل علي المستوي المجتمعي Societal Level، حيث يتم تحليل المجتمع ككل.

ونجد أن هناك عدة مستويات للتحليل في دراسة التنظيم. فكل من العاملين داخل التنظيم يكون عادة جزءا من جماعة عمل أو وحدة تنظيمية صغيرة. وهذه الجماعة أو الوحدة تكون جزءا من جماعة أو وحدة تنظيمية أكبر.

ومن مجموع هذه الجماعات أو الوحدات التنظيمية المختلفة يتكون التنظيم ككل. كما نجد أن التنظيم لا يوجد في فراغ، بل يحيط به مجتمع محلي أو بيئة محددة تمثل جزءا من المجتمع ككل أو البيئة العامة.

وعادة يتم التحليل التنظيمي علي مستويين: أحدهما مستوي تحليل الوحدات الصغرى Micro. وفي هذا المستوي يتم تحليل العلاقات بين أعضاء جماعات العمل داخل التنظيم، ودراسة السلوك التنظيمي. كما قد يتم التحليل التنظيمي علي مستوي

الوحدات الكبرىMacro، وفي هذا المستوي تتم دراسة التنظيم ككل ، أو دراسة العلاقات بين التنظيمات المختلفة، أو دراسة العلاقة بين التنظيم والمجتمع.

ويذكر العالمان (ميلر) D.C Miller و(فورم) W.H.Form أن هناك أربعة مستويات للتحليل في دراسة التنظيم تندرج من المجرد abstract إلي المحسوس Concrete علي النحو التالي:-

(أ) دراسة العلاقة بين التنظيم وبين المجتمع المحلي بوجه عام، أي تحليل العلاقة بين التنظيم والبيئة المحيطة به.

(ب) دراسة النسق الاجتماعي الذي يميز التنظيم ككل، وقد تتطلب هذه الدراسة التعرف علي أشكال أو صور التنظيم الرسمي وغير الرسمي، والتفاعل بينهما.

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

(د) وأخيرا دراسة الأفراد بوصفهم أعضاء التنظيم الذين يمارسون الأدوار المحددة ويشغلون المراكز المختلفة.

وهو مبدأ يناضل من أجل تجنب تشويه المصداقية الناشئ عن المكانة الأفضل لصاحب الفكرة . وهو يعمل خاصة على إمكان أن تكون الاستبصارات واضحة وجلية من خلال الإشارة إلى التناقضات بين الكثير من وجهات النظر وفي داخل كل وجهة نظر واحدة . أما المبدأ الرابع فهو يتعلق بالمخاطرة Risk لأن عملية التغير تهدد بالضرورة كل الأساليب التي تكونت سابقا في القيام بالأعمال ؛ وهكذا تنشأ مخاوف نفسية بين المشاركين . ويأتي واحد من أكثر المخاوف ظهروا عن الخطر كف الذات عن المناقشة الصريحة لتفسيرات المرء وأفكاره وأحكامه . وسف يستخدم المبادرون ببحث المشروعات هذا المبدأ في تهدئة مخاوف الآخرين والدعوة إلى المشاركة من خلال الإشارة إلى أنهم سوف يتعرضون أيضا لنفس العملية ، وأن العملية ستتم ، مهما كانت النتيجة .

ويفضل العالمان (ميللر) و(فورم) البدء بدراسة الأبنية الاجتماعية أو الوحدات الكبرى، ثم الانتقال إلي دراسة أنماط التفاعل الاجتماعي والعلاقات الشخصية المتبادلة بين العاملين داخل التنظيم. وعلي الرغم من وجود أربعة مستويات للتحليل في دراسة التنظيم ، إلا أن هذا لا يمنع الباحث من التركيز أحيانا علي مستوي تحليل دون آخر طبقا لاحتياجات الدراسة دون أن يتجاهل تماما مستويات التحليل الأخرى.

المحاضرة العاشرة

كمداخل النظرية في دراسة التنظيم

المداخل النظرية في دراسة التنظيم :

عرف (بوج) D.S.Pugh نظرية التنظيم بأنها (عبارة عن دراسة بناء ووظائف التنظيمات، وكيفية أدائها لعملها، بالإضافة إلي دراسة سلوك الجماعات والأفراد داخل التنظيمات).

ومن هذا التعريف السابق، يتضح أن لنظرية التنظيم مجالا واسعا نظرا لتعدد الموضوعات أو المشكلات التي تحاول دراستها، مما أدي إلي صعوبة وجود نظرية عامة شاملة للتنظيم تستطيع أن تكون مرشدا وموجها لدراسة التنظيمات المعقدة.

ويؤكد ما سبق، ما ذهب إليه (منتز) R.Mayntz من حيث أن دراسة التنظيمات لم ترق بعد إلي حد صياغة نظرية عامة، حيث لا يزال التوصل إلي هذه النظرية العامة في التنظيمات يمثل هدفا صعبا بعيد المنال.

وعلي الرغم من عدم وجود نظرية عامة شاملة في التنظيم، فقد ظهرت بعض المؤلفات العلمية التي تحمل بعض العناوين مثل (نظرية التنظيمات) ، (أسس نظرية التنظيمات)، (نحو نظرية التنظيمات) ، مما يشير إلي أن العلماء يستخدمون مصطلح (نظرية التنظيم) أو (نظرية التنظيمات) بشيء من التجاوز.

ونظرا لعدم وجود نظرية موحدة شاملة لدراسة التنظيم، فقد تعددت المداخل النظرية في دراسة التنظيمات، وخاصة وأن التنظيم يعتبر موضوعا 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 أدي إلي ظهور عدة مداخل نظرية في دراسة التنظيم، تعكس وجهة نظر العلوم المختلفة وتعبر عن اهتمامها.

ويذهب (سيلفر مان) D.Silverman إلى أنه يمكن التمييز بين خمسة مداخل نظرية في دراسة التنظيم، هي:-

١- مدخل العلاقات الإنسانية.

٢- مدخل علم النفس التنظيمي.
٣- مدخل النسق الاجتماعي الفني.
٤- مدخل نظرية صنع القرار.
٥- المدخل البنائي الوظيفي.

وسوف نقدم فيما يلي عرضا تحليليا نقديا لكل من هذه المداخل النظرية الخمسة، مع توضيح الأصول أو الجذور الفكرية لكل منها.

أولا: مدخل العلاقات الإنسانية :

إذا حاولنا تتبع نشأة وتطور الفكر الإداري في العصر الحديث، منذ بداية القرن الحالي، نجد أن هذا الفكر قد تأثر إلي حد كبير بكل من حركة الإدارة العلمية وحركة العلاقات الإنسانية.

وقد بدأت حركة الإدارة العلميةScientific Management خلال الفترة من أول القرن الحالي حتي الحرب العالمية الأولي. ومن أهم روادها المهندس (فريدريك تيلور) F.Taylor الذي يعد أحد رجال الإنتاج والإدارة، ومن أوائل من أهتموا بتطبيق أسلوب علمي في تناول مشكلات الصناعة، لذلك قد يطلق البعض علي حركة الإدارة العلمية اسم (الحركة التايلورية) Taylorism.

وقد قامت حركة الإدارة العلمية علي أساس الاختيار العلمي للعامل، ودراسة الزمن والحركة Time and Motion Study

وقد تبنت هذه الحركة مفهوم الإنسان الاقتصادي بمعني أن الإنسان يعمل بطريقة مطابقة للعقل من أجل تحقيق مصالحه التي تتمثل في الحصول علي النقود، فالأجر هو الحافز الرئيسي الذي يحفز الإنسان علي العمل.

وقد نجح (تيلور) في صياغة بعض المبادئ التي تمثل واجبات الإدارة في المصنع، ويمكن أن تكون بديلة عن أسلوب المحاولة والخطأ Trail and Error الذي شاع الاعتماد عليه خلال هذه الفترة.

ومن أهم المبادئ التي قدمتها لنا (التايلورية) أو حركة الإدارة العلمية، ثلاثة مبادئ أساسية تمثل بعض الإجراءات المحددة التي يجب أن تتبعها الإدارة لتحقيق الكفاية الإنتاجية في العمل. وهذه المبادئ هي:-

(أ) استخدام دراسات الزمن والحركة بهدف الوصول إلي الطريقة المثلي والوحيدة لأداء العمل وهي الطريقة التي تسمح بتحقيق أعلي متوسط إنتاج يومي.

(ب) منح العمال حوافز تشجيعية تدفعهم إلي أداء العمل وفقا للطريقة التي تم التوصل إليها بأسلوب علمي، ويتحقق ذلك عن طريق منح العامل مكافأة محددة تزيد عن معدل الأجر اليومي إذا تمكن من تحقيق المستويات المطلوبة المحددة للإنتاج.

(ج) استخدام خبراء متخصصين للإشراف علي الظروف المختلفة المحيطة بالعامل مثل وسائل العمل، وسرعة الآلات، وطريقة الأداء

ويلاحظ أن حركة الإدارة العلمية قد اهتمت بالرشاد أو العقلانية وحدها، واستندت إلي فكرة تقسيم العمل، وأكدت علي أهمية المكافأة الاقتصادية أو الحوافز المادية علي اعتبار أنها الحوافز المثالية والوحيدة لأداء العمل.

وعلي عكس مدرسة الإدارة العلمية، نجد أن دراسات (هاوثورن) قد كشفت عن أن العمال لا يقدمون علي العمل تدفعهم الرغبة الملحة في الحصول علي المزيد من المال فقط، وإنما تتحدد اتجاهاتهم وسلوكهم وانتاجيتهم عن طريق العلاقات الاجتماعية المتبادلة بينهم.

وإذا حاولنا تتبع التطور التاريخي والفكري لحركة العلاقات الإنسانيةHuman Relations، نجد أن هناك ثلاث مدارس فكرية مختلفة للعلاقات الإنسانية. فهناك الاتجاه الكلاسيكي الذي تمثله مدرسة (التون مايو) E.Mayo وزملائه من الباحثين أمثال (روثلز برجر) E.Roethlisberger و(ديكسون)W.Dickson.

كما أن هناك اتجاه مدرسة (شيكاغو) الذي تمثله أعمال (لويد وارنر) ولجنة العلاقات الإنسانية في الصناعة بجامعة (شيكاغو) برئاسة (وارنر) وعضوية بعض العلماء أمثال (جاردنر)B.Gardner و(هاريسون) F.Harbison. وأخيرا نجد أن هناك الاتجاه التفاعلي الذي أسهم فيه بعض الباحثين من أمثال (إلبرت شابل) E.Chapple و(كونارد أرنسبرج) C.Arensberg من جامعة هارفارد.

ولاشك أن مدخل العلاقات الإنسانية قد ظهر أولا نتيجة تلك الدراسات والتجارب الشهيرة التي أجريت في مصانع (هاوثورن)Hawthorne التابعة لشركة (ويسترن إلكتريك)Western Electric Company الموجودة في شيكاغو بالولايات المتحدة، وهي تلك الدراسات التي أجريت في الفترة من عام ١٩٢٧ حتي عام ١٩٣٢، وقد أشرف علي هذه الدراسات(مايو) وزملاؤه من الباحثين.

وقد بدأت دراسات (هاوثورن) من أجل استكشاف العلاقة بين ظروف العمل الفيزيقية وبين الانتاجية، ثم اتسعت هذه الدراسات بحيث أصبحت تتناول جماعات العمل من حيث البناء، والروح المعنوية، والقيم، والاتجاهات، والمعايير، والدافعية.

ويري العالمان (ميلر) D.C.Miller و(فورم) W.H Form أنه يمكن ان نخرج من دراسات (مايو) وزملائه من الباحثين، بعد نتائج من أهمها :

(أ) أن العمل نشاط جمعي.

(ب) تتمركز حياة الراشد الاجتماعية حول نشاط العمل وتتشكل وفقا له.

(ج) أن الحاجة إلي التقدير والأمن، والشعور بالانتماء لهما أهمية كبيرة في تجديد الروح المعنوية للعمال وإنتاجيتهم من الظروف الفيزيقية التي يعملون في ظلها.

(د) إن الشكوى لا تكون تقريرا موضوعيا للحقائق، فهي في الغالب عرض يفصح عن اضطراب في مكانة الفرد.

(ه) إن العامل شخص تتحكم في اتجاهاته ومدي فاعليته، المطالب الاجتماعية التي تأتي من داخل أو خارج مكان العمل.

(و) تمارس الجماعات غير الرسمية داخل مكان العمل، ضبطا اجتماعيا قويا علي عادات العمل، واتجاهات العامل الفرد.

وقد تبين من دراسات (مايو) وزملائه أهمية التنظيم غير الرسمي، وأهمية الجماعات غير الرسمية في التأثير علي سلوك العمال واتجاهاتهم وإنتاجيتهم. وقد كشفت إحدى الدراسات التي أجريت بمصانع (هاوثورن) عن ظاهرة تقييد الانتاج restriction of output، فقد تبين أن جماعات العمل غير الرسمية تحاول تقييد الانتاج عند مستوي معين يختلف عن المستوي الذي تحدده الإدارة بهدف المحافظة علي وحدة الجماعة وتماسكها في مواجهة الإدارة. أي ان العمال يتنازلون عن قسط من المكافآت المالية من اجل أهداف اجتماعية، ولتحقيق درجة من الرضا والإشباع النفسي.

وبظهور أعمال (لويد وارنر) L.Warner وبحوث لجنة العلاقات الإنسانية في الصناعة بجامعة شيكاغو، أمكن تجنب كثير من أوجه النقد التي تعرضت لها مدرسة (مايو). فقد اهتم (وارنر) بالظروف الاجتماعية الخارجية المحيطة بالتنظيم، ومنح مشكلات المجتمع المحلي والتدرج الاجتماعي قيمة خاصة في دراسة التنظيم الاجتماعي للعمل. وبذلك أصبح من الممكن الاستعانة بالمفهومات (السوسيولوجية) المستخدمة في دراسة المجتمع المحلي مثل الدور.

والمكانة، والثقافة، في تحليل البناء الاجتماعي للمصنع، وتحقيق صلة وثيقة بين الاهتمام بالمتغيرات الداخلية والخارجية. فالتنظيم لا يوجد من فراغ، ويتوقف قدر كبير من فهمنا للبناء التنظيمي وطابع الحياة الاجتماعية فيه، علي إدراكنا للإطار المجتمعي الذي يحيط به، والقوي العديدة التي تربطه ببناء المجتمع.

وتعتبر دراسة (وارنر) عن (النسق الاجتماعي للمصنع الحديث) بمثابة إسهام رئيسي في التطور التاريخي والفكري لحركة العلاقات الإنسانية. ففي هذه الدراسة حاول (وارنر) دراسة العلاقة بين الصناعة والمجتمع المحلي، وحاول تفسير الظواهر الاجتماعية في المجتمع الصناعي بوضعها في السياق المجتمعي الأكثر شمولا، دون النظر إلي المنظمة علي اعتبار أنها نسق مغلق. وقد حاول (وارنر) في دراسته لليانكي سيتي yankee City أن يفسر ظاهرة اتحاد عمال الأحذية بالرجوع إلي التغيرات العديدة التي شهدها بناء المصنع من جهة والمجتمع المحلي من جهة أخري.

وقد حاول كثير من تلاميذ (وارنر) التحقق من أن العوامل الاجتماعية الخارجية مثل الطبقة الاجتماعية، والدين، والظروف الأسرية، ذات تأثير في دراسة السلوك التنظيمي. وعلي سبيل المثال، نجد أن (هاربسون) F.Harbison و(دبن)Dubin قد قاما بدراسة أنماط الصراع والتعاون داخل المصنع، وحاولا البحث عن تفسيرات ملائمة للظاهرتين، وما يترتب عليهما من نتائج عن طريق دراسة العلاقة بين المصنع والمجتمع وما يسود بينهما من تأثير متبادل.

أما المرحلة الثالثة من مراحل التطور التاريخي والفكري لحركة العلاقات الإنسانية، فيعبر عنها الاتجاه التفاعلي الذي أسهم في ظهوره (إليوت شابل) E.Chapple و(كونارد ارنسبوج) C.Arensberg بجامعة (هارفرد)، اللذان استعانا بمفهوم (التفاعل) في دراسة الصناعة.

وعلي الرغم من وجود بعض الاختلافات الداخلية بين ممثلي الاتجاه التفاعلي، فإنهم يتفقون علي أنه يجب في دراسة التنظيم الاهتمام بما يشعر به الأفراد وما يفكرون فيه (العواطف)، وإلي التفاعل بين العواطف وأنواع النشاط التي يمارسونها بالفعل.

ويمكن التعرف علي الاتجاه التفاعلي في ضوء دراسة (جورج هومانز) G.Homans للجماعة الإنسانية The Human Group. والواقع أن (هومانز) يعتبر من بين أهم العلماء الذين ساهموا في نمو علم الاجتماع الحديث خلال الربع الأخير من القرن الحالي، وقد أسهم في نمو الاتجاه التفاعلي للعلاقات الإنسانية نتيجة دراسته للجماعات الصغيرة. وفي كتابه عن (الجماعة الإنسانية) نجده يختار خمسة نماذج من الدراسات التي أجريت علي الجماعات الصغيرة.

ثم يحاول تحليل سلوك الجماعة أو السلوك الاجتماعي في ضوء ثلاثة مفهومات أساسية وهي: التفاعل Interaction، والإحساسات أو العواطف Sentiments، والأنشطة activities باعتبارها تشير إلي الاعتماد المتبادل بين جوانب العلاقات الإنسانية، بحيث يؤدي التغير في أحد هذه العناصر إلي تغير في العناصر الأخرى

ويشير التفاعل إلي الاتصالات الشخصية المتبادلة. كما تشير الإحساسات أو العواطف إلي الحالات (السيكولوجية) الانفعالية حول الموضوعات أو الأشخاص. بينما تشير الأنشطة إلي الأفعال الفيزيقية التي يتم ملاحظتها بين أعضاء الجماعة.

وعموما نلاحظ أن مدخل العلاقات الإنسانية يمكن الباحث من دراسة الجماعات الصغيرة، ويضطر إلي الأخذ بوجهة نظر ضيقة النطاق تهتم بتحليل الوحدات الصغرى Micro دون الاهتمام بتحليل الوحدات الكبرى Macro.

ويدين مدخل العلاقات الإنسانية في نموه وتطوره إلي علم النفس، ويستعين هذا المدخل بأداة تصورية أساسية تتمثل في الإنسان الاجتماعي المرتبط بجماعة العمل التي ينتمي إليها. ومن المشكلات التي يهتم بها هذا المدخل، درجة الرضا بين أعضاء جماعة العمل من أجل تحقيق الأهداف الإدارية، ويميل أصحاب هذا المدخل إلي رؤية جميع المشكلات علي اعتبار أنها مشكلات في الاتصال.

وقد نظر أصحاب مدخل العلاقات الإنسانية إلي التنظيم علي اعتبار أنه يوجد في فراغ Vacuum. وعلي أنه نسق مغلق closed system ونجد أن البحوث التي يوجهها مدخل العلاقات الإنسانية تهتم أساسا بتحليل العلاقات الاجتماعية بين أعضاء

الجماعات المختلفة داخل التنظيم. ويسعي الذين يعالجون التنظيم في ضوء هذا المستوي إلي اكتشاف شبكة العلاقات الاجتماعية السائدة بين الجماعات الصغيرة، ودراسة الأسس التي تستند إليها هذه الجماعات.

ومن أهم أوجه النقد التي وجهت إلي مدخل العلاقات الإنسانية، التحيز ضد النزعة الفردية وضد المعقولية أو الرشد. وقد قدم صورة للفرد يسيطر عليها الإحساسات والمشاعر. بالإضافة إلي أن هذا المدخل يميل إلي رؤية جميع المشكلات علي اعتبار أنها مشكلات في الاتصال متجاهلا مشكلة القوة، وتأثير العوامل الاقتصادية والاجتماعية الخارجية بالنسبة للنسق الاجتماعي للتنظيم.

ثانيا: مدخل علم النفس التنظيمي :

وقد تأثر هذا المدخل بالنظرية الكلاسيكية التي تمثلها الإدارة العلمية، كما تأثر بمدخل العلاقات الإنسانية إلي الحد الذي قد يجعل من هذا المدخل امتدادا طبيعيا لمدخل العلاقات الإنسانية، ويجعل من الممكن النظر إلي مدخل علم النفس التنظيميOrganizational Psychology علي اعتبار أنه يمثل مدرسة جديدة في العلاقات الإنسانية.

ويري (شاين) E.Schein أن مدخل علم النفس التنظيمي يمكن أن ينقسم إلي ثلاثة مداخل فرعية: يطلق علي المدخل الأول، مدخل الإنسان الاجتماعي Social Man ويطلق علي المدخل الثاني ، مدخل الإنسان الساعي إلي تحقيق ذاته -Self Actualising أما المدخل الثالث فيطلق عليه الإنسان المركب Complex Man.

وتتفق هذه المداخل الفرعية الثلاثة في علم النفس التنظيمي، من حيث العناصر الأساسية التي تعتمد عليها في تحليل التنظيمات، ومن أهمها العناصر التالية :

١- يمكن النظر إلي الأفراد علي اعتبار أن لهم حاجاتهم الشخصية ودوافعهم. وقد تتخذ هذه الحاجات شكلا متدرجا يبدأ من (الحاجات الفسيولوجية)، ثم يهبط حتي يصل إلي الحاجة إلي (تحقيق الذات).
٢- وهذه الحاجات الشخصية والدوافع تمارس تأثيرا مباشرا علي سلوك الأفراد.
٣- وهناك صراع أساسي بين حاجات الفرد وأهداف التنظيم.
٤- وأن أفضل شكل للتنظيم هو الذي يحاول تحقيق أقصي درجة من الإشباع لحاجات الفرد والتنظيم معا، وذلك عن طريق تشجيع تشكيل جماعات العمل المستقرة، ومشاركة العمال في عملية اتخاذ القرار، والاتصالات الجيدة، وحسن الإشراف.

وعلي الرغم من هذا الاتفاق بين المداخل الفرعية الثلاثة في مدخل علم النفس التنظيمي، فإنه يوجد بينهم نوع من الاختلاف حول بعض الموضوعات. إذ يري مدخل الإنسان الاجتماعي أن القوة الدافعة للإنسان هي حاجته إلي التفاعل مع زملائه وإقامة علاقات معهم، ثم حاجته لقبوله في الجماعة. ويمثل هذا المدخل (زاليزنيك) A.Zaleznik الذي قدم إسهاما هاما في فهم جماعات العمل الصغيرة.

وقد ذهب مدخل الإنسان الساعي إلي أن تحقيق الإنسان لذاته يعتبر مطلبا هاما وحاجة أساسية بعد أن يشبع حاجاته ذات المستوي الأدنى. وذهب هذا المدخل إلي أن مهمة الإدارة في التنظيم هي إشباع هذه الحاجة، مما يؤدي إلي زيادة أهمية العمل.

وتمثل نظرية (ماسلو) A.Maslow في الدافعية مدخل الإنسان الساعي إلي تحقيق ذاته. وتذهب هذه النظرية إلي أن الحاجات الإنسانية ليست في أهمية واحدة، بل إنه يمكن تقسيم حاجات الإنسان- طبقا لأهميتها- إلي خمسة مستويات تتخذ شكلا متدرجا يبدأ من الحاجات الفسيولوجية، ثم الحاجة إلي الأمن، فالحاجة إلي الود والصداقة والعاطفة، وبعد ذلك الحاجة إلي تقدير الذات، والتقدير الاجتماعي من الآخرين، وأخيرة الحاجة إلي تحقيق الذات.

وفي ضوء نظرية (ماسلو) نجد أن هناك تدرجا هرميا للحاجات، وإذا أردنا أن نثير الدافع لدي الشخص نحو أداء عمله علي الوجه الأكمل، فإن الأمر يتطلب بدء مساعدته لبدء الحركة علي سلم الحاجات الإنسانية، فيعبر الحاجات الدنيا صعودا إلي الحاجات الأعلى بشرط أن يتم ذلك في إطار التتابع السابق بيانه. ونجد أن الحاجات غير المشبعة يمكنها أن تتحكم في الدافعية.

وقد كانت نظرية (ماسلو) نقطة بداية انطلق منها كثير من الإسهامات التي قدمها علماء النفس الاجتماعيون المهتمون بدراسة التنظيمات، وخاصة (ليكرت) R.Likert و(أرجيرس)C.Argyris

أما المدخل الثالث والأخير لعلم النفس التنظيمي، فهي مدخل الإنسان المركب، وقد ذهب هذا المدخل إلي أن الدوافع تختلف تبعا لاختلاف المواقف. فالإنسان المركب لديه دوافع عديدة تنشأ عن خبرات منفصلة يربطها بعد ذلك بمعان مختلفة، ، مما يفرض علي المديرين مراعاة التنوع الشديد في العلاقات الشخصية وتعدد أنماط السلطة، فضلا عن نوعية الروابط النفسية.

وهذا يشير إلي إمكانية الاتفاق بين حاجات الفرد ومتطلبات التنظيم. ومن أبرز ممثلي هذا المدخل (شاين) E.Schein و(بينيس) W.Bennis.

ونلاحظ أن مدخل علم النفس التنظيمي يدين في نموه وازدهاره لعلم النفس، شأنه شأن مدخل العلاقات الإنسانية. كما استعان هذا المدخل بأداة تصورية أساسية هي التدرج أو التسلسل الهرمي للاحتياجات الشخصية. ويري أصحاب هذا المدخل أن الحاجة إلي تحقيق الذات self-actualization تعد من أهم العوامل التي تدفع الأفراد نحو أداء سلوك معين.

ويهتم هذا المدخل بدراسة بعض المشكلات الأساسية مثل درجة الانسجام بين احتياجات الشخصية واحتياجات النسق. وقد نظر أصحاب هذا المدخل إلي التنظيمات علي اعتبار أنها أنساق مفتوحة مع تركيز الانتباه علي دراسة شخصيات الأفراد وما تتميز به من سمات أو خصائص معينة.

أي أن البحوث التي تنطلق من هذا المدخل تركز علي تحليل اتجاهات الأفراد وسلوكهم.

وقد وجه النقد إلي مدخل علم النفس التنظيمي علي أساس نظرته الضيقة النطاق إلي التنظيم، واهتمامه بدراسة مشكلات جزئية، وتركيزه علي دراسة حاجات الأفراد ودوافع سلوكهم، دون الاهتمام بدراسة علاقات العمل والتنظيم الرسمي بوصفها عوامل تؤثر علي سلوك الأفراد.

ثالثا: مدخل النسق الاجتماعى الفنى :

ترجع الجذور الفكرية لمدخل النسق الاجتماعي الفني Socio-Technical System إلي بعض العلماء الأمريكيين الذين حاولوا دراسة تأثير أنماط التكنولوجيا علي التنظيم. ومن أمثلة هؤلاء العلماء (سايلز)L.Sayles و(وايت) W.F.Whyte و(بلونر) R.Blauner.

ففي عام ١٩٥٨، حاول (سايلز) أن يوضح علاقة التكنولوجيا بنمو جماعات العمل. وفي عام ١٩٥٩، حاول (وايت) الاستعانة بالإطار التصوري الذي ذهب إليه (جورج هومانز) Homans في دراسته للجماعة الإنسانية، في سبيل الكشف عن العلاقات المتبادلة بين الإنسان والتكنولوجيا. وفي عام ١٩٦٤، حاول (بلونر) أن يعتمد علي نتائج الدراسات التي توضح سلوك العمال في خط التجميع Assembly-Line في سبيل توضيح العلاقة بين التكنولوجيا والاغتراب Alienation.

وقد كشفت دراسات عديدة عن العلاقة بين التكنولوجيا وخصائص العمل الفيزيقية وبين المكانة الاجتماعية، والتوافق لظروف العمل، والعلاقات الاجتماعية المتبادلة داخل الجماعات. وقد أدت هذه الدراسات السابقة إلي نمو مدخل النسق الاجتماعي الفني، الذي أصبح يمثله حاليا بعض العلماء أمثال (تريست) E.Trist، و(رايس)A.Rice و(إمري)F.Emery.

وتعد دراسة (تريست)و(بامفورث)K.W.Bamforth عن التغيرات التي طرأت علي التنظيم الاجتماعي للعمل في مناجم الفحم البريطانية محاولة لقياس نتائج التغير التكنولوجي وآثاره علي العلاقات الإنسانية، فقد تغير نظام العمل التقليدي الذي كان متبعا في استخراج الفحم، نتيجة التوسع في استخدام الآلات والأدوات الجديدة التي تسمح بإنتاج الفحم علي نطاق واسع، وبعد تطبيق الطريقة التكنولوجية الجديدة في ما بين عامي ١٩٣٠،١٩٢٠

فقد صاحب التغير التكنولوجي تفتيت في الأعمال، بحيث أصبح كل عامل يقوم بأداء دور روتيني ومحدد، لا يتطلب قدرا كبيرا من المهارة. ولقد أدي ذلك بدوره إلي تغيرات مصاحبة في التنظيم الاجتماعي للعمل، حيث تفككت الجماعات الاجتماعية غير الرسمية التي كانت قائمة علي أساس نظام العمل الجماعي التقليدي في استخراج الفحم، وحلت محلها جماعات العمل الرسمية، التي تتميز بالتفكك والعلاقات الصورية، والخضوع للسلطة الرسمية والإجراءات البيروقراطية. ونتيجة لذلك فقدت ظروف العمل ما كانت تتمتع به من قيمة اجتماعية عالية، بل أصبح العمال يعانون قدرا كبيرا من القلق، والضيق النفسي الذي ترتب علي اغترابهم عن أعمالهم القديمة والتي كانت تتطلب مهارة عالية في الأداء، مما كان يولد لديهم شعورا بالفخر والاعتزاز. وقد أدي ذلك في النهاية إلي ارتفاع ملحوظ في معدلات الغياب، ونقص في الإنتاجية، وعدم استقرار العمل.

والواقع أن علماء الاجتماع الصناعي قد اهتموا بوجه خاص بدراسة العلاقات المتبادلة بين التكنولوجيا والأنساق الاجتماعية داخل تنظيمات العمل، علي اعتبار أن نوع الآلات، وعددها، وحجمها، ومواضعها تؤثر بطريقة مباشرة في حجم جماعات العمل الرسمية، ومعاييرها، وقيمها، والمكانة الاجتماعية، والاتصالات. وقد تجمع لدينا الآن قدر هائل من الدراسات التي اهتمت بكشف العلاقة بين أنماط التكنولوجيا والتنظيم الاجتماعي داخل التنظيمات الصناعية، إلا أن ما يؤخذ علي تلك الدراسات أنها لا تتعدي النطاق المحدود لجماعات العمل، حيث اهتمت بتحليل الوحدات الاجتماعية الكبرى، ودراسة العلاقة بين التكنولوجيا والحياة الاجتماعية والثقافية.

ونلاحظ أن مدخل النسق الاجتماعي الفني استعان بأداة تصورية أساسية، وهي تأثير التكنولوجيا ومتطلبات السوق علي الشكل التنظيمي، واهتم هذا المدخل بمشكلة الأداء الفعال للمهمة الأساسية للتنظيم في علاقته باحتياجات التكنولوجيا، والبيئة، وأعضاء التنظيم.

ونجد أن هذا المدخل يركز علي مستوي تحليل التنظيم ككل، وهو مستوي من التحليل السوسيولوجي يستند إلي نظرة محددة للتنظيم بوصفه نسقا اجتماعيا يتضمن علاقات متبادلة بين أجزائه. ونظرا لأن هذا المدخل ينظر إلي التنظيم علي اعتبار أنه نسق مفتوح، لذلك نجد أن هذا المدخل يسمح بتحليل العلاقة بين التنظيم وبين المجتمع المحلي أو المجتمع بوجه عام.

وقد تعرض مدخل النسق الاجتماعي الفني للنقد علي أساس أنه قد استعان في دراسة مشكلاته باتجاه إمبيرقي محدود، فلم يهتم كثيرا بصياغة أطر نظرية واسعة ، بل اكتفي بتطوير بعض القضايا المحددة النطاق. وقد كانت الدراسات التي تنتمي إلي هذا المدخل النظري لا تتعدي النطاق المحدود لجماعات العمل، أو الديناميات الداخلية للتنظيم، وما زالت الحاجة ماسة إلي صياغة تعميمات وقضايا نظرية تفسر العلاقة بين التكنولوجيا أو التصنيع والحياة الاجتماعية والثقافية علي نحو أكثر شمولا.

<u>رابعا: مدخل نظرية صنع القرار :</u>

وقد ظهر مدخل نظرية صنع القرار Decision-Making Theory نتيجة الجهود التي أسهم بها بعض العلماء أمثال (سيمون)Herbert A.Simon و(سيرت) R.Cyert و(مارش) James March.

ويري (سيمون) أن التنظيم عليه أن يتخذ كافة الخطوات التي تمكنه من صياغة قرارات رشيدة، ويمكن تحقيق ذلك بوسيلتين: أولاهما تحديد نطاق المسئولية، أي تحديد مسئولية الفرد حتي يكون له أهداف محددة توجهه أثناء اتخاذ قراراته. والوسيلة الثانية، تثبيت القواعد والإجراءات الرسمية. ووضع بعض الميكانزمات تمثل الأوامر والتعليمات الرسمية وبرامج التدريب ووسائل الاتصال التي تساعد علي تقليل عدد الحلول البديلة التي يجب أن يأخذها الفرد في اعتباره، مما يؤدي إلي توفير الزمن الذي يستغرقه الفرد قبل اتخاذ القرار المناسب.

وقد أشار(سيمون) إلي أن التنظيمات تقوم علي أسلوبين لتقسيم العمل والتخصص، أحدهما التخصص الرأسي، حيث ينقسم العمل علي أساس القوة. وبناء علي ذلك التقسيم نجد أن هناك وظائف أداء ووظائف اتخاذ القرارات. وكلما ارتفعت مكانة الفرد داخل التنظيم، ازداد إسهامه في عملية اتخاذ القرارات وقل إسهامه في تنفيذ الأداء الواقعي داخل التنظيم.

ونجد أن التنظيمات الرسمية هي أبنية لاتخاذ القرارات، لأن التنظيم يحدد لكل فرد ما يجب أن يتخذه من قرارات، كما يحدد له التأثير الذي يجب أن يخضع له عند اتخاذه القرارات . وتقوم الإدارة العليا بوضع الخطوط العريضة للسياسة العامة . وتعمل الإدارة الوسطي علي تحويل هذه السياسات إلي قرارات ، بينما تتولي الإدارة الدنيا الإشراف على تنفيذ هذه القرارات .

ويجب أن تتسم القرارات المتخذة بالرشد والعقلانية حتي يمكن تنفيذ أهداف التنظيم . ولكل تكون القرارات رشيدة لابد من تحديد المشكلة أو الموضوع مثار البحث ، وتحليل الموقف الحالي ، وتحديد البدائل والتدبر فيها ، والتفكير في النتائج التي تترتب علي الأخذ بكل من هذه البدائل ودراسة النتائج ، وأخيراً الاختيار بين البدائل .

وقد أسهم " سيرت " و " مارش " في نمو مدخل صنع القرار عندما تحولت نظرتهم من النظر إلي الفرد علي اعتبار أنه صانع القرارات إلى النظر إلي التنظيمات على أنها أنساق تصنيع القرارات . ومن ثم تغيرت وحدة التحليل السوسيولوجي من الفرد إلى التنظيم باعتباره صانعاً للقرارات .

وقد طرأت تغيرات هامة على مدخل نظرية صنع القرار خلال السنوات الأخيرة ، لعل أهمها استخدام مفاهيم " السبرناطيقا " Cybernetics . ويشير المصطلح " السبرناطيقا " إلى بناء نظري ومجموعة من البحوث التى تعني بدراسة ظواهر الضبط والاتصال داخل النسق . ويرجه استخدام الحديث لهذا المصطلح فى العلوم الاجتماعية إلي " وينر" N.Wiener ونلاحظ أن مدخل نظرية صنع القرار قد استعان بأداة تصورية أساسية هي لغة الحاسب الألي . ويهتم أصحاب هذا المدخل بدراسة بعض المشكلات الأساسية مثل طبيعة عملية اتخاذ القرارات وعلاقاتها باستقرار ونمو التنظيمات . كما ينظر أصحاب هذا المدخل إلى التنظيم باعتباره نسقاً مفتوحاً يخضع للقيود البيئية التي تحد من عملية اتخاذ القرارات داخل التنظيم .

أما أهم أوجه النقد التي وجهت إلي مدخل نظرية صنع القرار ، فقد وجهت إل ما زعمه هذا المدخل من حيث إنه يتخذ طابعاً تكامليا ، يسعي إلى تقديم إطار يتناول الجوانب الرشيدة وغير الرشيدة للسلوك في آن واحد ، ويحاول التلاؤم قدر استطاعته مع النتائج الإمبيريقية في مجال التنظيم . فإذا كان هذا الطابع التكاملي ملائما علي مستوي الفرد ، إلا أنه قد لا يكون كذلك على مستوي الجماعة أو التنظيم . لأنه يغفل بعض القوي الامة التي يمكن أن تلعب دوراً بارزاً في هذا المجال . وهي قوي تتصل بصفة خاصة بطبيعة الجماعة أو التنظيم ، وترتبط بكل الجوانب غير الرسمية من التنظيم . ونجد أن نظرية اتخاذ القرارات مازالت تتطلب بعض التعديلات حتي يتسع إطارها ويمتد من المستوى الفردي إلى المستوي التنظيمي . وذلك نظراً لأنها حتى الوقت الحاضر نظرية غير تنظيمية تتناول عادة القرارات التي يتخذها الأفراد . أي أن الأفراد عادة هم وحدة التحليل السوسيولوجي في الدراسات التي تنتمي إلى مدخل نظرية صنع القرارات .

، وما زلنا في حاجة إلى الدراسات التي تنظر إلى التنظيمات على اعتبار أنها أنساق تصنع القرارات ، وتتخذ من التنظيم ككل وحدة للتحليل السوسيولوجي .

١- المدخل البنائي الوظيفي :-

٢- المدخل البنائي الوظيفي Structural Functionalism بنظرية النسق الاجتماعي Social System Theory وينطلق هذا المدخل من مسلمة أساسية هي فكرة تكامل أجزاء النسق في كل واحد ، والاعتماد المتبادل بين عناصر المجتمع . وقد كانت هذه المسلمة موجودة في أعمال بعض رواد علم الاجتماع مثل " كونت A.Comte وسبنسر H.Specer وباريتو V.Pareto و دوركايم E.Durkheim . إلا أن هذا المدخل يدين في نموه وازدهاره إلى جهود بعض العلماء أمثال : " بارسونز " T.Parsons و" ميرتون " R.Merton و " سلزنيك " P.Selznick و " جولدنر " A.Gouldner و " كاتز " D.Katz و" كان " R.Kahn .

٣- وعلى الرغم من أن " بارسونز " لم يجر أية دراسات واقعية عن التنظيمات ، إلا أنه حاول تطبيق نظريته عن (النسق الاجتماعي) في دراسة التنظيم . وعلى المستوي النظري البحت ، نجده يعالج التنظيم كنسق اجتماعي آخر . أما الجهة الثانية ، فهي تحليل العلاقات والعمليات المتداخلة مع الأنساق الفرعية والنسق الاجتماعي الأكبر حتي يتلاءم الموقف التنظيمي مع متطلبات البيئة وظروفها .

٤- كما حاول " ميرتون " اختبار نظرية العالم الألماني " فيبر" M.Weber فى التنظيم ، وذهب إلى القول بأن نظرية التنظيم قد افتقدت بعدا هاما هو (المعوقات الوظيفية) Dysfunction ويعني بها تلك النتائج القابلة للملاحظة والتي تقلل من تكيف النسق أو توافقه . وقد تمكن " سلزنيك "باستخدام مفهوم (تفويض السلطة) Deligation of authority من دراسة ديناميات التنظيم كما كشف " جولدنر" عن الوظائف التي تؤديها القواعد في التنظيم ، وخلص إلي ضرورة تعديل الأحكام والقضايا التى قدمها " فيبر"

وقد تبني كل من " دانيال كاتز" D.Katz و " روبرت كان " R.Kahn مفهوم (النسق المفتوح) لكي يوضحا العلاقة بين التنظيم والبيئة . والنسق المفتوح هو النسق الذى يتفاعل مع بيئته . فالمؤسسات ، والمستشفيات ، والجامعات ، والأسرة ، تعتبر جمعياً بمثابة أنساق مفتوحة . فالتنظيمات ليست أنساقاً مغلقة Closed ، ونظراً لأنها تتفاعل باستمرار مع غيرها من التنظيمات والجماعات الأخرى مثل الحكومة ، والاتحادات ، والتجار ، وغيرهم ممن يتعاملوا مع هذه التنظيمات . إلا أن هذا لا يمنع أن تكون بعض هذه التنظيمات أكثر انفتاحا وارتباطاً بالبيئة بالنسبة لغيرها من التنظيمات . وعلى سبيل المثال ، نجد أن المستشفى تعتبر تنظيماً أكثر انفتاحاً من السجن .

ونلاحظ أن مفهوم (النسق المفتوح) قد أدي إلى ابتعاد دراسات التنظيم عن المنظور السيكولوجي الضيق الذي كان يبدو في كثير من دراسات العلاقات الانسانية .

وقد استعان المدخل البنائي الوظيفي في دراسته للتنظيمات بأداة تصورية أساسية تتمثل في التوازن الدينامي للأنساق ، هذا التوازن الذى يواجه التهديدات التي تتعرض لها . أما المشكلات الأساسية أما المشكلات الأساسية التي يهتم بها المدخل ، فتتمثل في طبيعة الاعتماد المتبادل للأنساق الاجتماعية .

وينظر أصحاب هذا المدخل إلى التنظيم علي أنه نسق مفتوح يتفاعل مع البيئة باستمرار ، على اعتبارها مصدرا للموارد التي يستعين بها التنظيم في أداء وظائفه .

ويذهب هذا المدخل إلى أن النسق الاجتماعي له احتياجاته الأساسية التي يسعي إلى اشباعها حتى لا يتعرض للتغير الاجتماعي . ولابد أن يكون النسق في حالة توازن Equilibrium ويتحقق ذلك عن طريق تلبية أجزائه المختلفة لاحتياجاته.

وقد تعرض المدخل البنائي الوظيفي للنقد عن طريق بعض العلماء الذين يرون أن هذا المدخل لا يمكننا من دراسة بعض المشكلات التي تتعلق بالتغير ، أو القوة ، أو الصراع داخل التنظيم ، أو الظروف التاريخية التي مرت بها التنظيمات . ومن ثم ظهرت بعض الدراسات النظرية والأمبيريقية التي تأثرت بنموذج الصراع ، واستخدمت مدخل نظرية الصراع في دراسة العلاقات داخل تنظيمات العمل . ومن أمثلة هذه الدراسات ، تلك التي قام بها بعض الباحثين أمثال " دالتون " M.Dalton و " سكوت " W.H. Scott و " كروب " S.Krupp وعلى الرغم من أوجه النقد التي تعرض لها المدخل البنائي الوظيفي ،

إلا أننا نود أن نؤكد أهمية هذا المدخل والإسهامات النظرية الهامة التي قدمها في دراسة التنظيم ، وخاصة أنه قد استمد أساسا من الإطار المرجعي لعلم الاجتماع على عكس المداخل النظرية الأخرى التي تدين في نموها وازدهارها إلى علوم اجتماعية أخري مثل علم النفس ، والاقتصاد ، والسياسة ، والإدارة ، بالإضافة إلى أن هذا المدخل قد أتاح الفرصة لدراسة التنظيم من منظور واسع نسبيا على اعتبار أنه نسق مفتوح.

ومن استعراض المداخل النظرية المختلفة سالفة الذكر ، يتضح إنه لا يوجد نظرية شاملة موحدة في دراسة التنظيم ، وإنما هناك عدة مداخل نظرية تتمثل في مدخل العلاقات الإنسانية ، ومدخل علم النفس التنظيمي ، ومدخل النسق الاجتماعي الفني ، ومدخل نظرية صنع القرار ، والمدخل البنائي الوظيفي .

وقد تبين أن الاختلاف بين المداخل النظرية يرجع إلى اختلاف الإطار المرجعي الذى يستمد منه المدخل النظري ، فلكل مدخل جذوره الفكرية ، ولكل مدخل أداته الرئيسية التي يستعين بها في دراسته ، كما أن لكل مدخل مشكلاته الأساسية التي يهتم بدراستها . وقد انعكس ذلك على نظرة كل مدخل نظري إلى علاقة التنظيم بالبيئة ، وما إذا كان التنظيم يوجد في فراغ ، أم أنه نسق مفتوح . مما أدي في النهاية إلى اختلاف مستويات التحليل التي تميز البحث التنظيمي بوجه عام

وعموماً يمكن القول بأنه نظراً لحداثة ميدان علم الاجتماع التنظيم ، فإن هذا الميدان يواجه مشكلة عدم وجود نظرية عامة شاملة قادرة على توجيه البحوث والدراسات التنظيمية المختلفة . إلا أنه يمكن القول بأن هذا الميدان يتضمن عدة مداخل نظرية يكمل بعضها البعض الأخر ، وبمكن الإفادة منها جمعياً في دراسة التنظيم وتفسير الظواهر والمشكلات التنظيمية .

انتهت

المحاضرة الحادية عشر
السلوك التنظيمي

أولا : مفهوم السلوك التنظيمي :

يمكن تعريف السلوك التنظيمي Organizational Behaviour بأنه " الدراسة المتعمقة للعنصر البشري في التنظيم بغرض التعرف على تصرفاته ، مع محاولة تفسير هذه التصرفات بهدف السيطرة عليها لتكون في خدمة أهداف 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 المستوي المجتمعي . وللسلوك التنظيمي أربعة أبعاد رئيسية تشمل : المناخ التنظيمي ، والفعالية التنظيمية ، والأهداف التنظيمية .

ويرتبط المناخ التنظيمي بمشاعر واتجاهات الأفراد داخل التنظيم ووجهات نظرهم أو قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها . وتعتمد الفعالية التنظيمية على بعض العوامل مثل أساليب الإشراف ، وبناء السلطة ، وأنماط الاتصال . أما الأهداف التنظيمية ، فهي تمثل المفهوم الجوهري في دراسة التنظيم ، والأهداف هي الغايات التي يتحرك التنظيم ككل في اتجاه تحقيقها . وترتبط دراسة الأهداف بالتعرف علي الأهداف العامة والأهداف الفرعية للأقسام ، وعلي الأهداف الرسمية والأهداف غير الرسمية للأعضاء ، وإمكانات التعارض أو الاتساق بين هذه الأهداف .

ويمكن التعرف علي 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 منشآت الأعمال ، والمنظمات الحكومية ، والمدارس ، ومنشآت الخدمات .

ويظهر السلوك التنظيمي نتيجة تفاعل أربعة عناصر هامة ، وهي : الأفراد ، والتنظيم ، والتكنولوجيا ، والنظام الاجتماعي .
ونجد أن النتيجة النهائية لهذا التفاعل بين العناصر الأربعة تعطينا تصوراً كاملاً لأبعاد السلوك التنظيمي على النحو التالي :
١- يشكل الأفراد والجماعات ، البيئة الاجتماعية الداخلية للتنظيم ، وهؤلاء الأفراد والجماعات يعملون مع بعضهم البعض في شكل (ديناميكي) لتحقيق التفاعل المطلوب .
٢- إن الهيكل التنظيمي يحدد علاقات الأفراد والجماعات داخل التنظيم ، فنجد أن جميع الأفراد والجماعات ليسوا على مستوي واحد ، فلكل دوره الخاص بها داخل التنظيم .
٣- إن عنصر التكنولوجيا يختص بتقديم التطور الذي يعمل من خلاله الأفراد ؛ فالأفراد لا يستطيعون تحقيق الأهداف من فراغ ، وإنما لابد لهؤلاء الأفراد من أن يقوموا على تطوير الآلات والمعدات وطرق العمل وغيرها من الأساليب الأخرى .
٤- إن النظام الاجتماعي يشكل البيئة الخارجية التي يعمل فيها التنظيم ، فالتنظيم يعتبر جزءا صغيرا من نظام اجتماعي كبير يتكون من ألاف التنظيمات .
ثانيا : إسهام العلوم الاجتماعية في فهم السلوك التنظيمي
نلاحظ أن التقدم الهائل في مجال العلوم الاجتماعية قد ساهم بدرجة كبيرة في تقدم المعرفة ونموها حول السلوك التنظيمي ؛ فقد ساعدت هذه العلوم على نمو المعرفة ببعض العمليات الإدارية مثل عملية الاتصالات ، واتخاذ القرارات ، والقيادة ، وأسهمت في نمو نظرية التنظيم .
وعلي سبيل المثال ، نجد أن علم الاجتماع Sociology كان له إسهام كبير في دراسة السلوك التنظيمي بما قدمه من دراسات حول الجماعات والمجتمع ، والتنظيم الاجتماعي للمؤسسات وما يتضمنه من تنظيمات رسمية وغير رسمية . كما ساعد علم الاجتماع على فهم بناء ووظائف التنظيمات ، والعلاقة بين التنظيمات المختلفة ، بالإضافة إلى العلاقة بين التنظيمات والمجتمع .
وقد ساهم علم النفس Psychology 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 .
ويعتبر علم السياسة Political Science من العلوم الاجتماعية الهامة التي ساعدت علي فهم السلوك التنظيمي بما قدمه من دراسات تدور حول ظاهرة القوة Power والسلطة Authority في المجتمع مما ساعد على فهم الصراعات التي تحدث بين الأفراد والجماعات داخل التنظيم
كما أسهم علم الاقتصاد Economics في فهم السلوك التنظيمي عن طريق اهتمامه بدراسة موارد التنظيم ونظم الانتاج والتوزيع والاستهلاك ، ودراسة الحاجات والدوافع الاقتصادية التي تحدد سلوك العاملين داخل التنظيم .
كما كشفت الأنثروبولوجيا Anthropology عن أهمية الثقافة والقيم والمعايير داخل التنظيمات .

ثالثاً : القيادة التنظيمية :

(أ) مفهوم القيادة (ب) أنماط القيادة (ج) نظريات القيادة

حظيت القيادة داخل التنظيم باهتمام علماء الاجتماع التنظيمي والسياسي لعدة اعتبارات من أهمها الدور الذي تؤديه القيادة في العديد من العمليات التنظيمية الداخلية والتي تؤثر بالفعل علي كفاءة التنظيمات ومدي فاعليتها
وتعتبر ظاهرة القيادة من أهم الظواهر التى يمكن دراستها في ميدان العلاقات الانسانية . وسنحاول فيما يلي التعرف علي مفهوم القيادة وأنواعها ونظرياتها .

(أ) مفهوم القيادة

يري فيدلر F.E.Fiedler أن القيادة هي " عملية التأثير في الأخرين بهدف أداء عمل مشترك . وتتطلب هذه العملية أن يقوم شخص ما بتوجيه أعضاء الجماعة على إنجاز عمل معين . لذلك فالقائد قد يستخدم قوة مركزه لفرض الإذعان ، أو قد يحاول إقناع أعضاء جماعته بتنفيذ أوامره

ويعرف تيد O.Tead القيادة بأنها " ذلك النشاط الذي يؤدي إلي التأثير في جماعة من الناس ، حتي يتعاونوا جميعاً من أجل تحقيق هدف مرغوب

ويتضح من التعريفين السابقين أن هناك بعض الدعائم الرئيسية التى يرتكز عليها مفهوم القيادة ، وهي : أنها نشاط Activity ، ويؤدي إلى التأثير Influence، ويتطلب التعاون Cooperation ، وذلك من أجل تحقيق هدف مرغوب Desired Gool .

ويميز " كمبول يونج K.Young " بين القيادة والرئاسة على أساس أن القيادة Leadership هي ذلك الشكل من السيطرة التى تعتمد على الشخصية وعلي تقبل الجماعة ، أو على معرفة خاصة في موقف معين ، وهي بطبيعتها غير رسمية أساسا وترتبط بحاجات الجماعة في وقت معين أو في مكان معين .

أما الرئاسة Headship ، فتشير إلى السلطة أو القوة الرسمية المستمدة من المنصب والمفروضة على الأعضاء من الخارج ، مثل سلطة الإدارة ، ويجب على الأعضاء أن يتمثلوا لها خوفا من العقوبة

ونجد أن الرئيس قد يلقي من تقدير مرؤوسيه وتعاونهم ما يجعله قائدا ، مما يؤدي إلى زيادة فاعليته داخل المؤسسة أو المنظمة . وقد يكون للقيادة صور ومستويات وأسماء مختلفة ، مثل : المدير ، والمشرف ، والمنفذ ، والمراقب ، والملاحظ ، ورئيس القسم

وترتكز القيادة التنظيمية على أسس مختلفة عن غيرها من صور القيادة ، وذلك نظرا لأن سلطة الرؤساء في التنظيم تستمد شرعيتها من التعاقد القانوني ، لا من القيم التقليدية ، أو من التوحد الروحي مع شخص تتحقق لديه بعض السمات ، من النوع الذي أطلق عليه " فيبر" القيادة الملهمة أو الكاريزمية .

ب) انماط القيادة :

يمكن تصنيف أنماط القيادة أو أنواع القيادة إلى عدة تصنيفات . فهناك من يصنف أنماط القيادة إلي ثلاثة أنماط هي : القيادة الديمقراطية Democratic ، والقيادة الأوتوقراطية Autocratic ، والقيادة الفوضوية Laissea-faire . وفي نمط القيادة الديمقراطية ، نجد أن القائد لا يصدر الأوامر إلا بعد مشاورة الجماعة ، ويأخذ في اعتباره أن السياسة ترسم في مناقشة جماعية وعن طريق تقبل الجماعة لها ، ويشارك القائد في الجماعة على اعتبار أنه عضو فيها . وفي هذا النمط من القيادة يعمل القائد على مشاركة المرؤوسين دائما في عملية اتخاذ القرارات والاعتماد على أسلوب المناقشة والإقناع

كما أن هناك نمط القيادة الأوتوقراطية ، حيث نلاحظ أن القائد يصدر 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 ببساطة عن الخطوات الحالية التي يجب عليهم اتباعها ، ويبقي بعيدا عن الجماعة في معظم الأوقات . وفي هذا النمط الأوتوقراطي من القيادة ، لا يعمل القائد علي مشاركة المرؤوسين في اتخاذ القرارات وتتضح علاقات السيطرة على المرؤوسين .

أما النمط الثالث من أنماط القيادة ، فهو النمط الذي يمكن أن يطلق عليه القيادة الفوضوية ، حيث يتيح القائد الحرية الكاملة لأعضاء الجماعة في اتخاذ القرارات . فالقائد لا يقود وإنما يترك الجماعة لنفسها كلية ، ولا يشترك مع أعضائها في اتخاذ القرارات .

ومن جهة أخري ، يمكن تصنيف أنماط القيادة إلى نمطين هما : القيادة المتركزة حول العاملين Employee centered leadership ، والقيادة المتركزة حول الانتاج Production centered leadership .

وفى النمط الأول من القيادة ، يركز القائد اهتمامه حول العاملين ، ويحيطهم بنظرة إنسانية خالصة ، نظرا لأنه يعتبر الإشراف وظيفة اجتماعية ونفسية قبل أن تكون وظيفة رسمية وإدارية . وفي مقابل هذا النمط من القيادة ، نجد أن هناك القيادة المتمركزة حول الانتاج ، حيث يركز القائد اهتمامه أساسا حول مشكلات العمل والانتاج ، ويصبح في نظر مرؤوسيه لا يعني بالعاملين بقدر ما يعني بإنجاز وأداء العمل .

وفى دراسة عن القيادة وأثرها في الإنتاجية داخل مجتمع المصنع ، تبين أن مستوي إنتاجية العمال يختلف تبعا لاختلاف أنماط القيادة ، واختلاف أساليبها في الإشراف فقد تبين ارتفاع مستوي العمال في ظل القيادة الديمقراطية بالنسبة لغيرها من أنماط القيادة الأخرى الأوتوقراطية أو الفوضوية . كما كشفت نتائج هذه الدراسة عن ارتفاع مستوي إنتاجية العمال في ظل القيادة المتركزة حول العاملين عن إنتاجيتهم في ظل القيادة المتمركزة حول الإنتاج.

ج) نظريات القيادة :

يمكن القول بأن هناك ثلاث نظريات للقيادة هي : نظرية السمات ، والنظرية الموقفية ، ونظرية التفاعل ونجد أن نظرية السمات ترجع القيادة إلى شخصية القائد ، وإلى توافر سمات معينة في بعض الأشخاص مثل الذكاء ، والثقة بالنفس ، وبعض الخصائص العقلية أو الجسمية . وعلى الرغم من أهمية هذه النظرية إلا أنها لم تطبق بصفة مستمرة لسببين هما : أولا أنه لم يتفق حتي الان حول خصائص عامة للقائد تكون ثابتة . وثانيا لا توجد هنالك خصائص للقائد قد لا يمتلكها باقي أعضاء الجماعة .

أما النظرية الموقفية ، فترجع القيادة إلي الموقف الاجتماعي ، فالقائد لا يمكن أن يظهر إلا إذا توافرت بعض الظروف المناسبة لاستخدام مهاراته وتحقيق أهدافه . أن الظروف الاجتماعية الخارجية هي المسئولة عن ظهور نمط القيادة. أي أن القيادة موقفية وتتغير من موقف إلي خر .

وهذه النظرية أكثر انتشارا من نظرية السمات ، ويعتبرها البعض المدخل السوسيولوجي لدراسة القيادة ، وخاصة في الجماعات الصغيرة . وتظهر الصعوبة في تطبيق هذه النظرية بصفة مستمرة نظرا لتعقد المواقف والتشابه بينها في بعض الأحيان ، واختلاف أنماط السلوك حسب كل موقف على حدة

وأخيرا نجد أن هناك نظرية التفاعل ، التي تنظر 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 على أنه الشخص الاصلح للقيام بمطالب الدور الاجتماعي . أي أن القيادة تتوقف على عدة عوامل مثل الشخصية ، والموقف الاجتماعي ، والتفاعل بينهما ونلاحظ أن هذه النظرية تجمع بين نظرية السمات والنظرية الموقفية وأكثر انتشارا منهما .

ومن زاوية أخري ، نجد أن هناك من يصنف نظريات القيادة إلى نظريتين فقط هما : <u>نظرية القيادة الموروثة ، ونظرية القيادة المكتسبة</u> .

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

أما نظرية القيادة المكتسبة ، فنذهب إلى أن السلوك القيادي يكتسب نتيجة العمل مع الجماعات والتفاعل مع أعضائها .

ويمكن القول بأن القائد الناجح هو الذى يجمع بين الصفات الموروثة وبين المهارات المكتسبة في شئون القيادة .

<u>رابعا : مشكلة القوة داخل التنظيم:</u>

(أ) مفهوم القوة (ب) أنماط السلطة الشرعية داخل التنظيم (ج) تطور علاقات السلطة داخل التنظيمات

(أ) مفهوم القوة :

على الرغم من أن مشكلة القوة تعتبر من أهم المشكلات التي شغلت اهتمام المختصين في مختلف العلوم الاجتماعية ، إلا أن هذه المشكلة كانت 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 إلي عدة معان مختلفة . فقد يشير هذا المفهوم إلي " قدرة فرد أو جماعة على التأثير أو ضبط سلوك الأخرين ، حتي " ولو لم يوافقوا علي ذلك " . وقد يشير مفهوم القوة إلي " المشاركة في عملية اتخاذ القرارات " بالإضافة إلي أن القوة قد تعرف على أنها القدرة التي تمكن من السيطرة علي الناس ومن الضغط عليهم ورقابتهم للحصول علي طاعتهم والتدخل في حريتهم وتوجيه جهودهم إلى نواح معينة . وحيث إن القوة قد تكون مشروعة أو غير مشروعة ، لذلك فقد استخدم علماء الاجتماع مفهوما آخر هو مفهوم السلطة للإشارة إلى القوة المشروعة في المجتمع .

ويذكر " روبرت ماكيفر " R.M.Mac Iver أن الناس عندما يمتلكون السلطة ، فإنهم يمتلكون بذلك الحق في وضع السياسات داخل النظام الاجتماعي ، وإصدار الأحكام في المسائل الهامة ، والتصرف كقادة أو توجيه الاخرين داخل المجتمع

ويتضح مما سبق أن مفهوم القوة يشير بوجه عام إلى أنها القدرة على التأثير في سلوك الأخرين . ويختلف هذا المفهوم عن مفهوم السلطة الذي يشير إلى القوة المشروعة في المجتمع.

وتختلف المفهومات السابقة عن مفهوم الهيبة الذي يشير إلي مقدار ما يملكه الفرد من نفوذ داخل جماعته بصرف النظر عن وظيفته ؛ فالهيبة يمكن وصفها بأنها مكانة لاحقة ، ويعمل الفرد على زيادة هيبته بصفة مستمرة . وتعتبر الهيبة بمثابة مركز اجتماعي في نظر الجماعة يصل إليه الفرد بفضل التقدير الاجتماعي الذي يحصل عليه ، ويصاحبه بعض مظاهر الاعتراف والاحترام . وإذا كانت السلطة تستند وترتبط بالقانون ، فإن الهيبة مرجعها الشخص نفسه ومدي قدرته على فرض إرادته دون الاستناد إلى المنصب . وقد يجمع الفرد بين السلطة التى أساسها المنصب والنفوذ المستمد من شخصيته ، وفي تلك الحالة يكون ذلك الشخص صاحب القوة السياسية المتكاملة .

(ب) أنماط السلطة الشرعية داخل التنظيم :

ذهب " فيبر " M.Weber إلى أن كل جماعة منظمة تتميز بضبط ملزم تسعي دائما إلى تدعيم اعتقادها في الشرعية . وقد ميز " فيبر " بين ثلاثة أنماط من السلطة الشرعية ، يرتكز كل منها على شكل محدد من الشرعية وذلك النحو التالي :-

١- السلطة القانونية الرشيدة Rational Legal Authority ، وهي نمط من السلطة يقوم علي أساس عقلي رشيد مصدره الاعتقاد في قواعد أو معايير موضوعة وغير شخصية ، ومصدره أيضا تفويض الذين يملكون مقاليد السلطة الحق في اصدار أوامرهم بهدف اتباع هذه القواعد والحفاظ عليها . أي ، هذا النمط من السلطة يقوم على أسس عقلانية ، وتمارس السلطة وفقا لأنماط من القواعد المعيارية . وهذا النمط من السلطة يشيع عموما في المجتمع الغربي الحديث ، ويستمد شرعيته من التعاقد القانوني

١- السلطة التقليدية Traditional Authority وهي نمط من السلطة يرتكز علي الاعتقاد في قدسية التقاليد ، وشرعية المكانة التي يحتلها هؤلاء الذين يشغلون الاوضاع الاجتماعية الممثلة للسلطة المستندة إلى التقاليد . أي أن هذه السلطة التقليدية تستمد من المكانة الاجتماعية للقائمين بالسلطة ، وتستمد شرعيتها من القيم التقليدية

٣- السلطة الروحية أو الملهمة أو الكاريزمية Charismatic Authority ، وهي نمط من السلطة الشرعية يعتمد على الولاء المطلق لقدسية معينة استثنائية مثل البطولة ، أو نموذج من نماذج الشخصيات يحتذي لما لديه من مثل وقيم أو صفات غير عادية ، أو بسبب نظام ابتدعه أو دعمه زعيم معين . 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 .

وهذه النماذج المثالية للسلطة التي قدمها " فيبر " لا تعني بأنها لابد أن توجد مستقلة فكثير من السلطات القائمة قد تتضمن بعض عناصر السلطة (الكارزمية) مع بعض عناصر السلطات التقليدية . بل نجد بعض السلطات التي تحتوي علي عناصر السلطات الشرعية الثلاث التي حددها " فيبر

(ج) تطور علاقات السلطة داخل التنظيمات :

يري العالمان " ميلر" D.C.Miller و" فورم " W.H.Form أن علاقات السلطة تتطور داخل التنظيمات بحيث يتم التحول تدريجيا طبقا **للمراحل التالية :-**

١- مرحلة العلاقات الاستبدادية:

تمثل هذه المرحلة أولي مراحل تطور علاقات السلطة داخل التنظيمات بوجه عام . وفي هذه المرحلة تقوم الإدارة وحدها باتخاذ القرارات المتعلقة بشئون العمل. أما المرؤوسين فلا يشاركون في اتخاذ القرارات، ويقومون بتنفيذها فقط، وليس لهم حق المناقشة أو المعارضة أو تبادل وجهات النظر مع الإدارة. إذ إن الحق في اتخاذ القرارات وكل ما يتعلق بإدارة المشروع مرتبط بالحق في الملكية. وللمالك بمقتضي حقه أن يستعمل ما يمتلكه ويستغله ويتصرف فيه بحرية كاملة

- وقد ترتب ذلك أن أصبح المرؤوسين لا يرتبطون بالمشروع إلا بعقد عمل يحدد واجباتهم وحقوقهم، فهم يقدمون عملهم للمشروع نظير الأجر أو الراتب كما يبيع الموردون للمشروع المواد الأولية.

٢- مرحلة العلاقات القانونية

في هذه المرحلة يقوم المرؤوسون بالتقدم بالشكاوي والالتماسات التي تقبلها الإدارة، وتعمل علي حل مشكلات المرءوسين وفقا لنظام مقرر، وقد يتدرج الموقف بين الإدارة والعاملين، بحيث يقوم كل من الطرفين بالتفاوض مع الطرف الآخر، وقد تقوم الإدارة بالتفاوض مباشرة مع المرءوسين أو مع ممثلين لهم

ومن العلماء من يفضل تسمية هذه المرحلة، بمرحلة المساومة الجمعية. بل إن هناك من العلماء –مثل (كلج) H.A.Clegg -من ينظر إلي المساومة الجمعية بين طرفي الإنتاج: الإدارة والعمال، علي اعتبار أنها أفضل الوسائل لحماية المصالح والحقوق، وعلي أنها أولي متطلبات الديمقراطية في أي نظام. ونجد أن هناك بعض القادة النقابيين في كثير من النقابات الذين يرون أن الديمقراطية لا يمكن تحقيقها إلا عن طريق المساومة الجمعية بين طرفي الإنتاج.

٣- مرحلة الوقوف علي اتجاهات العاملين

في هذه المرحلة من مراحل تطور علاقات السلطة داخل التنظيمات، نجد أن الإدارة تطلب 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 علي حياتهم المهنية.

وقد يقوم العمال بتقديم الرأي أو الامتناع عن تقديمه. وتساعد هذه المعلومات أو الآراء الإدارة علي التعرف علي اتجاهات العاملين والاسترشاد بها عند اتخاذ القرارات المختلفة المتعلقة بشئون العاملين وحياتهم المهنية.

٤- مرحلة الديمقراطية في اتخاذ القرارات:

تبدأ هذه المرحلة منذ قيام الإدارة بالتشاور مع العاملين في المسائل المختلفة المتعلقة بشئون العمل، وتتدرج هذه المرحلة من التشاور المشترك 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 علي تبادل وجهات النظر بين الطرفين، وتتيح الفرصة أمام العاملين لإبداء رأيهم في كثير من المسائل التي تؤثر في حياتهم العملية

وفي هذا الصدد، يذهب (روس) N.Ross إلي أن كلا من الديمقراطية والكفاءة الانتاجية تقتضي ألا يمارس المديرون سلطاتهم إلا بعد استشارة تامة مع من يعنيهم الأمر.

٥- مرحلة الإدارة المشتركة:

تمثل هذه المرحلة آخر مراحل تطور علاقات السلطة داخل التنظيمات بوجه عام، وفي هذه المرحلة تقوم الإدارة بمناقشة العاملين في كل ما يتعلق بميزانية ونشاط المشروع، كما أنها تعرض علي العاملين تمثيلهم في مجلس الإدارة. بالإضافة إلي أنها قد تتيح لهم فرصة كبيرة للاشتراك في ملكية المشروع وإدارته

ويهدف نظام اشتراك العمال في الإدارة إلي إيجاد علاقات طيبة بين طرفي الإنتاج، مما يؤدي إلي زيادة الكفاية الإنتاجية باستمرار، نتيجة ضمان تأثير القوي العاملة في القرارات التي تتخذ داخل التنظيم، كما تؤدي الإدارة المشتركة إلي التخفيف من حدة الصراعات ومشكلات العمل المختلفة. بالإضافة إلي أن هذه المشاركة تؤدي إلي اتخاذ أفضل القرارات في مجال العمل، والانتفاع من قدرات الخلق والابتكار عند جميع العاملين داخل التنظيم، وتشجيع العاملين علي تحمل المسئولية، وارتفاع روحهم المعنوية، وتشجيعهم علي تقبل التغييرات التي تحدث في مجال العمل، وارتفاع المكانة الاجتماعية للعاملين نتيجة شعورهم بأنهم يشتركون في تحديد الأجور وساعات العمل عن طريق حصولهم علي عضوية مجلس الإدارة. ويري العالمان (ميلر) و (فورم) أن كل مرحلة من هذه المراحل الخمس السالفة الذكر تتطلب مزيدا من التعليم والخبرة والقدرة علي تحمل المسئولية عند كل من الإدارة والعاملين.

انتهت

المحاضرة ١٢

تابع السلوك التنظيمي

خامسا: عملية الاتصالات :

تلعب عملية الاتصالات دورا حيويا في رفع الكفاءة الانتاجية للمشروعات من خلال تأثيرها علي اتجاهات وسلوك الأفراد من جهة، ودوافعهم للعمل وتقبلهم لأهداف وسياسة الإدارة من جهة أخري.

ومما يؤكد أهمية وخطورة عملية الاتصالات داخل المنظمة، ما ذهب إليه (ألتون مايو) – مؤسس مدرسة العلاقات الإنسانية – من حيث أن الدراسة الاجتماعية يجب أن تبدأ بملاحظة دقيقة لما يسمي الاتصال. فهذه المشكلة بدون شك هي نقطة الضعف التي تواجه الحضارة اليوم.

وسنحاول فيما يلي التعرف علي مفهوم عملية الاتصالات وعناصرها، وأخيرا معوقات عملية الاتصالات.

(أ) مفهوم عملية الاتصالات وعناصرها:-

يقصد بعملية الاتصالات Communications تنظيم تدفق المعلومات بين أجزاء المشروع المختلفة. ويعرف (بروان) G.A.C.Brown الاتصال بأنه (قدرة فرد أو جماعة علي نقل مشاعره لشخص آخر أو جماعة أخري).
كما يمكن تعريف الاتصال بأنه (العملية التي يتم بها نقل المعلومات بين مرسل ومرسل إليه سواء كان نقل المعلومات شفويا أو تحريريا).
وتشير هذه التعريفات المختلفة لعملية الاتصالات إلي أن الاتصالات تستخدم لتدعيم العلاقات الإنسانية بين أعضاء التنظيم عن طريق توصيل المعلومات بين فرد وآخر. كما يتضح من تحليل هذه التعريفات أن عملية الاتصالات عملية تتوافر فيها بعض العناصر مثل: المرسل، والمستقبل، والرسالة التي تمر بينهما (أي المضمون)، ووسيلة الاتصال، والأثر(رد الفعل).

فيديو عن مهارة الاتصال داخل المنظمة

الرجوع للمحاضرة المسجلة

(ب) أنواع الاتصالات:

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

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

أما الاتصالات غير الرسمية، فهي تلك الاتصالات التي تقوم علي أساس العلاقات الشخصية والاجتماعية بين العاملين داخل المنظمة. وتلعب الجماعات غير الرسمية دورا هاما في عملية الاتصالات غير الرسمية، فهي تعد بمثابة أداة اتصال. وإذا كان المفروض أن تنظيم التسلسل يضمن توصيل المعلومات توصيلا فعالا من (أعلي إلي أسفل) وكذلك من (أسفل إلي أعلي).

إلا أن وجود الجماعات غير الرسمية قد يكون ضروريا حتي لا تفقد بعض المعلومات علي الطريق الرسمي. ولذلك يدعي بعض الباحثين أن الجماعات غير الرسمية تعتبر من أهم عوامل التكامل داخل المنظمة. وقد تكون الجماعات غير الرسمية مفيدة أحيانا، إلا أنها قد تكون ضارة في أحيان أخري عندما تعمل علي نشر الشائعات داخل المنظمة.

ويقصد بالاتصالات الرأسية (الصاعدة والهابطة)، تلك الاتصالات التي تتم بين الرئيس والمرؤوسين داخل المنظمة، حيث تهبط التعليمات والأوامر من الرئيس وترفع إليه التقارير والتوصيات والشكاوي والاقتراحات عن طريق المرؤوسين.

أما الاتصالات الأفقية (أي العرضية)، فهي تلك الاتصالات التي تتم بين طرفين في نفس المستوي سواء داخل المنظمة أو خارجها. والاتصال الأفقي يشير إلي أن الإرسال والاستقبال للمعلومات بين الإدارات أو الأفراد علي مستوي واحد في البناء التنظيمي.

(ج) قواعد وأسس عملية الاتصالات:

هناك قواعد وأسس رئيسية لابد من أخذها في الاعتبار حتي نتأكد من فعالية عملية الاتصالات داخل المنظمة. وقد وضع (شستر بارنارد) C.Barnard بعض القواعد اللازمة لعملية الاتصال منها أنه يجب أن تكون خطوط الاتصال محددة ومعروفة،

ويجب أن يكون خط الاتصال مباشرا وقصيرا كلما أمكن ذلك، كما يجب عدم تخطي بعض المستويات الرئاسية عند الاتصال بالمستويات الأدني، ويجب أن يتصف كل اتصال بالرسمية، بمعني أن يكون مضمون عملية الاتصال (التعليمات) داخلا في اختصاصه. بالإضافة إلي أنه يجب التأكد من أن مراكز الاتصال علي مستوي مرتفع من الكفاءة والفاعلية

وبالإضافة إلي هذه القواعد التي وضعها (بارنارد) نجد أن هناك أسسا أخري لابد من مراعاتها كي تنجح عملية الاتصالات، ومن هذه الأسس، أنه يجب أن تكون الإدارة العليا مقتنعة بأهمية العلاقات مع العاملين داخل المنظمة وعلي استعداد لمشاركتهم في المعلومات المختلفة، ويجب استخدام لغة بسيطة يفهمها العاملون بأسلوب يناسب مستواهم الفكري، كما يجب مراعاة الأمانة والاعتماد علي الحقائق دائما وعدم المغالاة. وبالإضافة إلي ما سبق، يجب عدم إعطاء المعلومات دفعة واحدة حتي لا يصعب فهمها، بل يجب أن تعطي علي دفعات متعددة، كما يجب اختيار الوقت المناسب لتوصيل المعلومات إلي العاملين حتي لا تفقد قيمتها.

فيديو عن عملية الاتصال (الرجوع للمحاضرة المسجلة)

(د) معوقات عملية الاتصالات:-

هناك عدة معوقات قد تحول دون فعالية عملية الاتصالات داخل المنظمة، ومن بين هذه المعوقات اتساع حجم المنظمة، فعندما تنمو المنظمات ويزداد عدد العاملين فيها تتعقد عملية الاتصالات نتيجة لاتساع الثغرة بين طرفي الاتصال (المرسل والمستقبل). كما أن هناك بعض المعوقات اللغوية أو اللفظية، وتظهر هذه المعوقات عندما يتم الاتصال بين طرفين لا يتحدثان بلغة واحدة. ومن بين العوائق أيضا عدم توافر الرغبة والاستعداد لدي بعض الرؤساء في نقل المعلومات إلي المرءوسين، وقد يضطر بعض الرؤساء إلي الاحتفاظ لأنفسهم ببعض المعلومات حتي يظهروا أمام مرؤوسيهم بمظهر العالمين ببواطن الأمور، كما قد يكون اختلاف السن والدخل والثقافة والبيئة وتباين المنزلة أو المرتبة الوظيفية من بين معوقات عملية الاتصالات.

كما ذكر (براون) بعض المشكلات التي يخلقها التنظيم الرسمي بالنسبة لعملية الاتصالات، وذلك عندما تعرض لأسباب ضعف الاتصال الراجعة إلي التنظيم الرسمي. ومن هذه الأسباب ضعف الاتصال الراجع إلي عوامل الزمان والمكان. ويحدث ضعف الاتصال الراجع إلي الزمان في المنظمات التي تتبع نظام الورديات أو النوبات. فكثيرا ما ينشأ التوتر لأن أفراد الوردية أو النوبة الرئيسية يعتبرون نوبتهم أكثر النوبات أهمية. وقد لا يحدث أي نوع من الاتصال بين أفراد النوبات المختلفة. أما عن أسباب ضعف الاتصال الراجع إلي عامل المكان، فيبدو عندما يؤدي التشتت أو التوزيع الجغرافي لوحدات العمل إلي صعوبة عملية الاتصالات، وخاصة عندما تكون وحدات التنظيم منعزلة إلي حد كبير، أو مشتتة في مناطق مختلفة.

سادسا: حوافز العمل داخل التنظيمات:

منذ القرن التاسع عشر، نجد العلماء مثل (توماس هوبز) Thomas Hobbes يتحدثون عن حقيقة الطبيعة البشرية، وما تحويه من ميول أو قدرات فطرية. وقد كان (هوبز) ينظر إلي البشر علي اعتبار أنهم كائنات إنسانية تسعي باستمرار نحو مصادرة القوة وعوامل الربح، وينضبط سلوكها بشكل مباشر عن طريق دوافع المصلحة الشخصية المشتركة، وقد اعتمد (هوبز) علي هذه الأفكار التي تدور حول الطبيعة البشرية كي يبرر عن طريقها آراءه الاجتماعية والسياسية.

وعلي الرغم من الاعتقاد الشائع بين الناس، بأن المال هو المدخل إلي السعادة، مما يجعلهم يطالبون بمزيد من النقود، وخاصة كلما شعروا بأن هناك نقصا في احتياجاتهم الضرورية، إلا أننا نسمع الناس يرددون أحيانا عبارة (ليس بالخبز وحده يحيا الإنسان)،

مما يشير إلي أن النقود أو الحاجة المادية ليست هي الدافع الوحيد للعمل، بل إن هناك دوافع أخري غير مادية يهتم بها الناس وتؤثر في سلوكهم.

ومما يؤكد أن الاحتياجات المادية ليست هي الدافع المثالي والوحيد للعمل، أننا نلاحظ أن بعض الناس قد يستمرون في أعمالهم ولو لم تكن بهم حاجة إلي الضرورات المادية، وحتي لو ضمنوا الأمن لأنفسهم وأبنائهم، وذلك لأنهم قد يحصلون من عملهم علي مكافآت أخري اجتماعية مثل الحصول علي احترام الناس وتقديرهم. إذ أن العمل يعتبر من أهم مصادر الحصول علي المكانة الاجتماعية Social Status، كما تعد الوظيفة أو المهنة من أهم العوامل التي تشكل بناء المكانة في المجتمع الحديث. ونلاحظ أن كثيرا من العاملين الذين قد تعرض عليهم أعمال جديدة بأجور أعلي يؤثرون البقاء والاستمرار في أعمالهم ذات الأجر المنخفض. ولو كانت الدوافع المادية هي الدوافع المثالية والوحيدة للعمل، لما أمكن إدراك مثل هذا السلوك الاجتماعي وفهمه.

وسنحاول فيما يلي التعرف علي المقصود بحوافز العمل، وأنواعها، وأهميتها النسبية.

(أ) المقصود بحوافز العمل:-

ليس هناك خلاف علي أن العوامل الفنية في العمل لها تأثيرها الهام علي الكفاءة الإنتاجية للمشروع. ولكن مهما بلغت تلك العوامل الفنية من الدقة والكمال فمازالت الكفاءة الإنتاجية تتوقف في نهاية الأمر علي الطريقة التي يؤدي بها الأفراد أعمالهم. ولضمان حد معقول من الإنتاجية يتطلب الأمر ضرورة توفر عنصرين أساسيين في الأفراد القائمين بالعمل هما: المقدرة علي العمل Ability، والرغبة في العمل Motivation.

وتكتسب المقدرة علي العمل عن طريق التعليم والتدريب والخبرة العملية، بالإضافة إلي الاستعداد الشخصي والقدرات الشخصية التي ينميها التعليم ويصقلها التدريب.

أما العنصر الثاني من عناصر الأداء، فهو الرغبة في العمل والتحفز لأدائه. وتتحدد الرغبة في أداء العمل عن طريق الظروف الاجتماعية والمادية المحيطة بالعمل، كما تتحدد باحتياجات الفرد ومدي ملاءمة نوع العمل لميوله واتجاهاته

ويجب التفرقة بين الدافع إلي العمل من جهة، والحافز علي العمل من جهة أخري. وقد عرف التقليديون الدافعية علي أنها (فن استمالة الفرد بهدف تحقيق هدف معين). فإذا سلمنا بهذا التعريف للدافعية يمكننا القول بأن الدافعية تعتبر من بين وظائف الإدارة، وعلي المدير أن يعمل علي حث الأفراد واستمالتهم لتحقيق أهداف التنظيم.

والدافع Motive شيء داخلي ينبع من نفس الفرد ويثير فيه الرغبة في العمل. وأهم تلك الدوافع الحاجات الإنسانية التي تنبع من شعور الإنسان بالحاجة إلي شيء معين، فتخلق تلك الحاجة رغبة محددة في الحصول علي ذلك الشيء فيسعي الفرد إلي البحث عما يشبع تلك الحاجة.

ونجد أن الحاجات الإنسانية ليست في أهمية واحدة. فقد ذكر (أبراهام ماسلو) Abraham Maslow أنه يمكن تقسيم الحاجات الإنسانية طبقا لأهميتها إلي خمسة مستويات تأخذ شكل السلم المتصاعد علي النحو التالي:

١- الحاجات الأولية (كالحاجة إلي الطعام والملبس والمأوي).
٢- الحاجة إلي الأمن .
٣- الحاجة إلي الحب والصداقة والعاطفة.
٤- الحاجة إلي تقدير الذات، والتقدير الاجتماعي من جانب الآخرين في المجتمع.
٥- الحاجة إلي تحقيق الذات Self-Actualization

وفي ضوء هذا التدرج الهرمي للحاجات الإنسانية، نجد أننا أردنا أن نثير الدافع لدي الشخص نحو أداء عمله علي الوجه الأكمل، فإن الأمر يتطلب البدء في مساعدته ليبدأ الحركة علي سلم الحاجات الإنسانية، فيعبر الحاجات الدنيا صعودا إلي الحاجات الأعلى بشرط أن يتم ذلك في إطار التتابع السابق.

أما الحافز علي العمل فهو شيء خارجي يوجد في المجتمع أو البيئة المحيطة بالشخص تجذب إليها الفرد باعتبارها وسيلة لإشباع حاجاته التي يشعر بها. ومن ثم يمكن تعريف حوافز العمل بأنها (مجموعة العوامل أو الظروف التي تتوفر في جو العمل والتي تعمل علي إثارة تلك القوي الحركية في الإنسان والتي تؤثر علي سلوكه وتصرفاته).

(ب) أنواع الحوافز

يمكن تصنيف العمل إلي نوعين: حوافز مادية وحوافز غير مادية. والحوافز المادية هي تلك الحوافز التي تشبع حاجات الإنسان المادية مثل الحاجة إلي الطعام والملبس والمأوي وغيرها. ومن هذه الحوافز المادية الأجر، وضمان استقرار العمل، وظروف وإمكانيات العمل، وساعات العمل.

أما الحوافز غير المادية، فهي الحوافز التي تشبع حاجات الإنسان الاجتماعية والذاتية، مثل الحاجة إلي الأصدقاء والانتماء إلي جماعة، والحاجة إلي التقدير والاحترام والثناء علي جهوده وغير ذلك. ومن هذه الحوافز غير المادية، فرص الترقية، والتقدم، والعلاقات الاجتماعية بين الزملاء في العمل، والاشراف، والعلاقات الطيبة مع الرؤساء، والاعتراف بأهمية الفرد وتقدير جهوده في العمل، وسياسات الادارة ونظرتها إلي العاملين. وقد أشار (براون) إلي أن هناك عوامل اجتماعية معينة في المنظمة، لها من القوة بحيث تعمل كبواعث أو حوافز للعمل، وقد يكون لها تأثيرها الايجابي أو السلبي.

(ج) الأهمية النسبية لحوافز العمل

تشير كثير من الدراسات الاجتماعية والادارية إلي أن الحوافز المادية قد لا تكون هي الحوافز المثالية والوحيدة للعمل. وقد أشار (براون) إلي أنه ليس هناك باعث واحد مثالي. فالبواعث علي العمل تختلف من ثقافة إلي أخري، ومن منظمة إلي أخري، ومن فرد إلي آخر، فقد يمثل الأجر أهم الحوافز بالنسبة لشخص معين، بينما يكون توفير فرصة للترقية والتقدم من أهم الحوافز بالنسبة لفرد آخر

وقد ذكر العالمان (ميللر)D.G.Miller و(فورم)W.H.Form أن من بين أهم النتائج التي تم استخلاصها من دراسات (التون مايو)E.Mayo وزملائه من الباحثين، أن العمل نشاط جمعي، وأن الحاجة إلي التقدير، والأمن، والشعور بالانتماء، لها أهمية كبيرة في تحديد الروح المعنوية للعمال وإنتاجيتهم من الظروف الفيزيقية التي يعملون في ظلها مما يشير إلي أن الحوافز الاجتماعية غير المادية للعمل قد يفوق تأثيرها الحوافز المادية والظروف الفيزيقية للعمل.

وفي دراسة اجتماعية قام بها المؤلف بهدف محاولة التعرف علي الأهمية النسبية لحوافز العمل بين الأفراد في إحدى التنظيمات، تم مقارنة مجموعتين من العاملين داخل التنظيم. وقد كشفت الدراسة عن أن توافر فرص الترقي والتقدم يعتبر من أهم حوافز العمل داخل التنظيم، ويلي ذلك من حيث الأهمية علي الترتيب الحوافز التالية:

(أ) ثبات العمل واستقراره.
(ب) احترام الذات والتقدير الاجتماعي.
(ج) حسن العلاقة بين الزملاء والرؤساء.
(د) تحقيق الذات.
(ه) أهمية إنجاز العمل بالنسبة للمجتمع.
(ز) قصر ساعات العمل.
(ح) قلة الطاقة والجهد المبذول في العمل.

وتشير نتائج هذه الدراسة، إلي أن الحاجة المادية ليست هي الدافع المثالي والوحيد للعمل بين جميع الأفراد.
وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج بعض الدراسات الأخرى، ففي دراسة قام بها (هاوسر) J.D.Houser وجد أن العاملين في إحدى المؤسسات التجارية قد وضعوا الأجر المرتفع في المرتبة الحادية والعشرين في قائمة تتضمن ثمانية وعشرين حافزا من حوافز العمل، وفي دراسة أخري قام بها (لوكاس) Lucas علي ١٧٠٠ عامل، تبين أن الشعور بالأمن والاستقرار في العمل يأتي في المرتبة الرابعة من قائمة تتضمن سبعة حوافز العمل. مما يؤكد أهمية الحوافز الاجتماعية للعمل بالإضافة للحوافز المادية.

انتهت _____

المحاضرة ١٣

التنظيم البيروقراطي

أولا: مفهوم البيروقراطية :

علي الرغم من أن العالم الأمريكي (تشارلز كولي) C.H Cooley كان أول من استخدم مفهوم الجماعة الأولية Primary Group في كتابه (التنظيم الاجتماعي) Social Organization الذي أصدره عام ١٩٠٩. إلا أن (كولي) لم يقم بصياغة مفهوم الجماعة الثانوية Secondary Group وقد ذكر القليل حول هذا المفهوم. ومن ثم قام علماء الاجتماع بصياغة مفاهيم أخري تناسب طبيعة الجماعة الثانوية، منها مفهوما التنظيم Organization والبيروقراطية Bureaucracy.

ويشير المعني اللغوي لمصطلح(البيروقراطية) إلي سلطة المكتب أو (الإدارة عن طريق الموظفين)، ولكنها في الاستخدام الشائع تنطوي علي بعض المعاني السلبية.

ويرجع ذيوع وانتشار هذا المصطلح في العلوم الاجتماعية إلي التعريف الكلاسيكي الذي قدمه العالم الألماني (ماكس فيبر) Max Weberلهذا المفهوم، والذي لم يشير فيه إلي أي مضامين سلبية، وإنما كان يقصد به الإشارة إلي نموذج مثالي للتنظيم البيروقراطي له خصائص محددة. فالبيروقراطية هي أحد أنماط التنظيم المعقد، فكل تنظيم كبير الحجم يتطلب نظاما دقيقا من حيث تقسيم العمل، إذ أن التخصص وتقسيم العمل يؤديان إلي زيادة المهارة والكفاية في العمل. ويطلق اسم (البيروقراطية) علي هذا 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، وذلك علي الرغم من أن كثيرا من الناس يميلون إلي استخدام كلمة البيروقراطية للإشارة إلي التنظيمات الحكومية فقط، أو إلي الروتين أو التعقيدات المكتبية.

وقد يكون التنظيم البيروقراطي نمطا من التنظيم يهدف إلي المنفعة وتحقيق الربح، أو تنظيما يؤدي خدمة اجتماعية معينة، ولكنه عادة يكون تنظيما كبير الحجم، ويتضمن مستويات متعددة ومتدرجة للسلطة تأخذ شكلا هرميا. وتكون القواعد المكتوبة بمثابة العمود الفقري في هذا النمط من التنظيم، كما نجد أن هناك فصلا بين الملكية والإدارة، ويتم اختيار العاملين في هذا التنظيم علي أساس الكفاءة والخبرة، وذلك كما سوف يتضح من خصائص التنظيمات البيروقراطية.

ويرتبط مفهوم البيروقراطية ارتباطا وثيقا بمفهوم دعم البيروقراطية أو التحول نحو البيروقراطية Bureaucratization. ويستخدم هذا المفهوم الأخير لتحليل قواعد النظام وإجراءاته الداخلية التي يحترمها أعضاء التنظيم. وقد وضع (بلاو) P.M.Blau و(سكوت) W.R Scott مفهوم التحول نحو البيروقراطية للإشارة إلي تلك المجهودات التي تهدف إلي الحفاظ علي التنظيم أكثر مما تهدف إلي إنجاز أهدافه.

وإذا كان مفهوم البيروقراطية يستخدم لتحليل العمليات الإدارية في التنظيمات، فإن مفهوم دعم البيروقراطية أو التحول نحو البيروقراطية يشير إلي العملية التي يكتسب عن طريقها التنظيم الرسمي خصائص البيروقراطية بصورة مستمرة. ويتمثل المظهر الرئيسي لهذه العملية في الصياغة الصورية للقواعد والإجراءات. ومن الملاحظ أن دعم البيروقراطية له درجات ومستويات متفاوتة في التنظيمات. ويعتبر مفهوم التحول نحو البيروقراطية من المفهومات الهامة التي أثرت الدراسات التنظيمية.

ثانيا: النموذج المثالي للتنظيم البيروقراطي

وضع(فيبر) ما يسمي بالنموذج أو النمط المثالي أو الخالص للتنظيم البيروقراطي Ideal Type وهو عبارة عن بناء عقلي يتم تكوينه علي أساس ملاحظة عدة سمات أو خصائص معينة في الواقع. وهو نموذج مثالي، لأنه عبارة عن فكرة قد شيدت بطريقة عقلية خالصة، ويصعب أن نجد لها نظيرا في الحياة الواقعية. وقد كان الهدف من تكوين هذا النموذج المثالي أن نقارن به الأفعال أو المواقف الواقعية التي نقوم بدراستها.

والواقع أنه لا توجد نقطة محددة، يستطيع التنظيم أن يتحول عندها إلي تنظيم بيروقراطي معقد، إذ إن ذلك شئ نسبي. إلا أن (فيبر) قد حدد لنا عدة صفات أو خصائص جوهرية للبيروقراطية، **علي النحو التالي:**

١- تقسم وتوزع نشاطات التنظيم علي الأوضاع المختلفة فيه في ضوء القواعد أو القوانين أو التنظيمات الإدارية، بحيث يكون لكل موظف مجال محدد من الاختصاصات الرسمية. ويدرك الموظف أن هذه الاختصاصات هي واجباته الرسمية التي يلتزم بأدائها.
٢- لابد من وجود قانون ينظم إصدار الأوامر إلي الموظفين كي يقوموا بواجباتهم الرسمية، وبحيث ينظم العمل بصورة عامة. ولاشك أن هذه القوانين تعمل علي التنسيق بين الأنشطة المختلفة، كما تجعل العمليات التي تتم داخل التنظيم مستمرة مهما حدث من تغير في التنظيم مما يؤدي إلي تحقيق الاستقرار داخل التنظيم.
٣- تقوم السلطة العليا بتعيين الأفراد الذين تتوافر لديهم المؤهلات والخبرة المناسبة عن طريق إجراء اختبارات خاصة، ويستثني من ذلك كبار الموظفين الذين تم انتخابهم للتعبير عن إرادة الناخبين.
٤- 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 علي الموظفين الذين يرأسهم، وهو بالتالي مسئول أمام رئيسه عن قراراته وأفعاله فضلا عن قرارات وأفعال مرؤوسيهم.
٦- تفصل البيروقراطية بين الملكية والإدارة، وتفصل النشاط الرسمي للموظف عن حياته الخاصة، كما تفصل الأموال والأدوات العامة عن الممتلكات الخاصة للموظف.
٧- تتطلب البيروقراطية تدريبا متخصصا. وينطبق هذا الأمر علي المديرين التنفيذيين كما ينطبق علي الموظفين
٨- يتطلب أداء النشاط الرسمي قدرة الموظف الكاملة علي أداء العمل، بغض النظر عن الوقت المحدد له.
٩- يجب علي الموظف ألا يستغل وظيفته أو يتبادل الخدمات مع زملائه من الموظفين، لأن معني أداء الوظيفة هو أن يقبل الموظف القيام بالتزام خاص نحو الإدارة في مقابل الحصول علي مورد للرزق.
١٠- يستمر الموظف مدي حياته في البيروقراطيات العامة والخاصة علي السواء، غير أن هذا لا يشير إلي حق الموظف في ملكية وظيفته، كما يحصل الموظف علي بعض الامتيازات القانونية التي تحميه من النقل أو الفصل التعسفي، وعلي التعويض المالي المنتظم في صورة مرتب ومعاش للشيخوخة. كما أن الموظف يتنقل من الوظائف الدنيا الأقل مرتبة إلي الوظائف العليا، علي أن تتم الترقية علي أساس الأقدمية أو الدرجات التي يحصل عليها في الاختبار.

ويتضح مما سبق، بعض الخصائص أو الصفات التي ضمنها(فيبر) نموذجه المثالي للتنظيم البيروقراطي، والتي تشير إلي خصائص التنظيمات الكبيرة الحجم، والتي تتلخص في ضرورة وجود درجة عالية من التخصص Specialization، وبناء هرمي للسلطة يوضح واجبات ومسئوليات الموظف أثناء أدائه للعمل، ونسق غير شخصي للعلاقات بين أعضاء التنظيم، وتحديد العضوية وفقا للمقدرة والخبرة الفنية، والفصل بين الملكية والإدارة داخل التنظيم، وبين الدخل الخاص والمرتب الذي يحصل عليه الفرد بصورة رسمية، والاعتماد علي الرسميات والقواعد الرسمية المكتوبة.
ونجد أن تحليلات (فيبر) للبيروقراطية تعد من أهم ملامح النظريات الكلاسيكية في دراسة التنظيمات. ومازالت هذه التحليلات تلفت نظر كثير من العلماء الاجتماعيين، ولا تزال تعمل موجها نظريا لكثير من البحوث حتي اليوم. وقد ظلت نظرية (فيبر) عن البيروقراطية تمثل الإطار النظري الأساسي للتحليل عند كثير من المشتغلين في ميدان علم الاجتماع الصناعي بوجه خاص. ونجد أن هناك كثيرا من الإسهامات العلمية التي قدمها بعض الباحثين الذين تأثروا بمفاهيم (فيبر) مثل (روبرت دبن)R.Dubin و (ولبرت مور)W.Moore و (الفين جولدنز)A.Gouldner. ومنذ الخمسينات من القرن العشرين بدأ يتضح من الاختبار الأمبير يقي لنظرية (فيبر) أنها تحتاج إلي تعديلات.
وقد تم هذا، وأكدت الدراسات العديدة وبخاصة في الأنثروبولوجيا وعلم النفس الاجتماعي سلامة تلك التعديلات.
والواقع أن صياغة (فيبر) لنموذجه المثالي تهتم بجانب واحد فقط من الواقع التنظيمي، ذلك هو التنظيم الرسمي، والطابع العقلي للسلوك الإداري. وقد أهمل (فيبر) دراسة التنظيم غير الرسمي الذي كان محل اهتمام حركة العلاقات الإنسانية.
ولاشك أن (فيبر) قد أدرك هذا القصور في نموذجه المثالي والحاجة الماسة لمقارنة ما هو مثالي بما هو واقعي، فذلك من شأنه أن يجعلنا نفهم جوانب الواقع التنظيمي العديدة، والشديدة التداخل فيما بينها. وقد كشفت كثير من الدراسات الاجتماعية، عن أن سلوك الأفراد داخل التنظيمات لا يتحدد دائما عن طريق الأوامر والتعليمات الصادرة إليهم من الرؤساء.

وذلك علي عكس ما ذهب إليه (فيبر) في نموذجه المثالي حيث ذهب إلي أن الرسمياتFormalities هي عبارة عن التصرفات بناء علي نسق مستقر نسبيا من القواعد واللوائح هي التي تحكم وتنظم قرارات الفرد وأعماله، وتعتبر وسيلة لتأكيد إمكانية حساب سلوك المتوقع في البيروقراطية وتحقيق أعلي درجات الترشيد الإنساني Human Rationality.

كما كشفت كثير من الدراسات الاجتماعية عن وجود التناقض بين المتطلبات الرسمية وما يجري بصورة عملية داخل التنظيمات. إذ إن المفروض طبقا لنموذج (فيبر) أن يقوم الرؤساء بالإشراف علي المرءوسين بصورة لا تهتم بمشكلاتهم الشخصية ولا تتأثر بالعلاقات الشخصية والعاطفية وأن يتخذوا في علاقاتهم اتجاها لا شخصيا أو موضوعيا.

وهذا عكس ما تبين من كثير من الدراسات الاجتماعية، حيث وجد أن هناك نمطا من الإشراف يهتم بحل مشكلات العمال الشخصية ويتأثر إشرافهم بالعلاقات الشخصية والعاطفية التي تنشأ بينهم وبين المرؤوسين.

ثالثا: الجانب الرسمي للتنظيم البيروقراطي

يرجع الفضل في تحديد مفهوم التنظيم الاجتماعي للمؤسسة أو المنظمة إلي تلك الدراسات التي قام بها (مايو) E.Mayo وزملاؤه في مصانع (هاوثورن)Hawthorne التابعة لشركة(ويسترن إلكتريك)Western Electric Company الموجودة في (شيكاغو) بالولايات المتحدة، خلال الفترة ما بين عام ١٩٢٧ حتي عام ١٩٣٢. فقد كشفت هذه الدراسات عن أن التنظيم الاجتماعي للمؤسسة أو المنظمة يأخذ صورتين: إحداهما رسمية، والأخرى غير رسمية.

ويقوم التنظيم الرسمي Formal Organization علي أساس الوظائف التي يؤديها الأعضاء والمراكز التي يشغلونها داخل المنظمة أو المؤسسة. فنجد أن سلوك كل عضو في المنظمة يحدده مركزه الرسمي والعلاقات الرسمية. ويشترك أعضاء الجماعة الرسمية في أداء نفس العمل أو يشغلون نفس الوظيفة.

ويذكر (روثلز برجر) F.Roethlisberger و(ديكسون) W.Dickson أن التنظيم الرسمي هو التنظيم المكتوب علي الورق، أي العلاقات المنطقية التي تحددها القوانين والسياسة المعمول بها داخل التنظيم.

وعند تحليل التنظيم الرسمي للمؤسسة يمكننا التمييز بين ثلاث صور للتشكيلات التنظيمية للمؤسسات المختلفة علي النحو التالي:

١- التنظيم الوظيفي Functional Organization وينشأ عن تباين الوظائف وتقسيم العمل والتعاون داخل المؤسسة، وهذا التنظيم هو تنظيم موضوعي يعتمد علي تقسيم العمل وفقا لأهداف المؤسسة وبرامجها. وقد يكون هذا التقسيم الوظيفي طبقا للمستفيدين بالخدمة، أو وفقا لنوع الخدمة التي تؤديها المؤسسة، أو يكون تقسيما جغرافيا أو إقليميا، ويتميز التنظيم الوظيفي بأنه يجعل من السهل الانتفاع بخبرة المتخصصين.

٢- تنظيم التسلسل أو التنظيم الخطي أو الرأسي Line Organization وقد يطلق عليه أيضا تنظيم التدرج Scalar Organization، وينشأ عن تباين نطاق السلطة الذي لا يمكن الاستغناء عنه في أية مؤسسة، وهو تنظيم يعتمد علي التدرج الإداري وتسلسل القيادة. وفي هذا التنظيم تتركز السلطة في قمة الهرم الإداري ثم تتدرج رأسيا إلي 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 Control علي العاملين فيها.

٣- تنظيم الهيئة التسلسلي Staff Line Organization وهو نوع من التنظيم يجمع بين التنظيم الرأسي أو الخطي والتنظيم الوظيفي، مما يؤدي إلي الاستفادة من مزايا النوعين السابقين من أشكال أو صور التنظيم. وهذا التنظيم المشترك يساعد أعضاء الهيئة علي تقديم العون والاستشارة في بعض الظروف الطارئة التي تمر بالمؤسسة وتحتاج إلي مشورة فنية من أي نوع. وتكون الاستشارة عادة في الأمور التي تتطلب نوعا من التخصص الرفيع لا يتاح للرؤساء المنفذين، وقد يكون خارجا عن نوع تخصصهم.

وعادة ما يكشف تحليل التنظيم الرسمي للمؤسسة عن أمور كثيرة يتطلب بعضها معالجة معينة مثل مدي تركيز السلطات، والازدواج في الاختصاصات، واللامركزية الوظيفية، ومدي ضيق أو اتساع نطاق الإشراف.

وقد ظهرت علي مر السنين مجموعة من المبادئ والقواعد الأساسية للتنظيم. وهذه المبادئ والقواعد لا تعتبر في حكم القوانين الثابتة التي لا يجوز تعديلها، بل يجب تطبيقها بمرونة وفقا لظروف الموقف والبيئة التي تطبق فيها. وهذه المبادئ تعد بمثابة وسيلة مختصرة للتفكير ومجرد دليل تهتدي به في مجال العمل.

وقد أشار (إرنست ديل) E.Dale إلي أن هناك خمسة مبادئ تقليدية للتنظيم أطلق عليها لفظ: OSCAR وهي المبادئ التالية:

١- تحديد الأهداف بوضوح Objectives

٢- التخصص، أي إقتصار الفرد علي عمل واحد Specialization
٣- التنسيق بين كافة المجهودات في سبيل تحقيق الهدف المشترك Coordination
٤- تدرج السلطة من القمة إلي القاعدة Authority
٥- تكافؤ السلطة والمسئولية Responsibility

وقد أضاف رجال الإدارة الآخرون بعض المبادئ الأخرى للتنظيم علي النحو التالي:

١- مبدأ الرقابة، أي فصل عمليات الرقابة في وحدات غير وحدات التنفيذ.
٢- مبدأ المرونة، أي إمكانية استيعاب التنظيم الحالي للتغيرات دون الحاجة إلي إعادة التنظيم
٣- مبدأ التكلفة ، أي خفض التكاليف الإدارية بالإقلال من المناصب والمستويات الإدارية.
٤- مبدأ التوصيف، أي توصيف المناصب، ووضع اشتراطات لشغل الوظائف، ووضع الرجل المناسب في المكان المناسب.
٥- مبدأ الفاعلية، فالاختبار الوحيد لفاعلية التنظيم هو تحقيق الكفاءة والانسجام.
٦- مبدأ وحدة الأمر أو الرئاسة، أي أن لا يكون الشخص مرؤوسا لأكثر من شخص واحد.
٧- مبدأ تفويض السلطة، أي إعطاء الحق في اتخاذ القرارات الهامة للمستويات الأدنى بقدر الإمكان.
٨- مبدأ قصر خط السلطة، أي الاقتصاد علي أقل عدد ممكن من المستويات الإدارية.
٩- مبدأ نطاق الإشراف أو الضبط، ويشير هذا المبدأ إلي ضرورة ألا يتجاوز عدد المرءوسين ستة أشخاص، وألا يقل عددهم عن ثلاثة أشخاص إلا في بعض الحالات الخاصة.

ونجد أن عدد الأفراد الذين يشرف عليهم الرئيس إشرافا مباشرا يتأثر بعدة عوامل أهمها مدي طاقة الرئيس وإلمامه بعمله وقدرته علي القيادة، ومدي إلمام المرءوسين بعملهم وخبراتهم بالعمل وحاجتهم للرجوع إلي الرئيس بهدف التوجيه. كما يتأثر هذا العدد بطبيعة العمل وما إذا كان عملا نمطيا يحتاج إلي مراجعة وإشراف.

ويعتبر نطاق الإشراف علي جانب كبير من الأهمية من حيث تأثيره علي صورة البناء أو الهيكل التنظيمي، فكلما اتسع نطاق الإشراف-أي زاد عدد المرؤوسين- يصبح الهيكل التنظيمي مفرطحا Flat Structure أي عريضا من جهة القاعدة وقصيرا من جهة الطول. ومن جهة أخري، كلما ضاق نطاق الإشراف-أي قل عدد المرؤوسين- يأخذ الهيكل التنظيمي الشكل الطولي Tall Structure ويصبح خط السلطة طويلا.

ولا يقتصر تأثير نطاق الإشراف علي شكل البناء أو الهيكل التنظيمي، بل ينعكس أيضا علي عدد المستويات الإدارية داخل المؤسسة. فكلما اتسع نطاق الإشراف وزاد عدد المرؤوسين اضطرت المؤسسة إلي استحداث مستوي جديد من الرئاسات يخفف من عبء الإشراف عن كاهل الرؤساء. ونجد أن كل مستوي من المستويات الإدارية أو الإشرافية يؤدي إلي اتساع الشقة بين الرئيس الأعلى وبين القاعدة، وصعوبة عملية الاتصالات.

ويهاجم البعض مبدأ نطاق الإشراف علي أساس أن تضييق نطاق الإشراف يتطلب زيادة عدد المشرفين، مما يؤدي إلي زيادة التكاليف الإدارية من المرتبات والمكاتب والسكرتارية، كما يؤدي إلي زيادة عدد المستويات الإدارية، الذي يؤدي إلي صعوبة عملية الاتصال وظهور الروتين، وعدم المرونة وطول الإجراءات المتبعة، مما يؤدي في النهاية إلي انخفاض الروح المعنوية للعاملين.

رابعا: الجانب غير الرسمي للتنظيم البيروقراطي

تتضمن المؤسسات في الواقع أكثر مما توضحه الخرائط التنظيمية، إذ إنها تمتلئ بالأبنية غير الرسمية التي تعبر عن أهداف واحتياجات العاملين داخل هذه المؤسسات، والتي قد تتفق أو تتعارض مع أهداف واحتياجات التنظيم نفسه. وفي هذا الصدد، يذكر (إتزيوني) أن التنظيم عندما ينشأ يكون له عادة أهداف واحتياجات متعارضة مع أهداف واحتياجات أعضاء هذا التنظيم. ويري (روثلز برجر) و (ديكسون) أن التنظيم غير الرسمي Informal organization هو التنظيم غير المكتوب علي الورق، ويتمثل في العلاقات المتبادلة القائمة علي الود والكراهية، ويوجد منفصلا عن أي بناء اجتماعي معبر عنه بوضوح، ويشير التنظيم غير الرسمي إلي الممارسات غير الرسمية التي تظهر في شكل إستجابة 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

ومن الدراسات الهامة التي يرجع إليها الفضل في اكتشاف التنظيم غبر الرسمي، تلك الدراسة التي أصبحت معروفة لدي كل من علماء الاجتماع ورجال الأعمال علي السواء، والتي أطلق عليها دراسة أو تجربة غرفة الملاحظة The Bank Wiring.

وقد تم إجراء هذه التجربة ضمن سلسلة التجارب الهامة التي تمت في مصانع (هاوثورن). وقد أجريت هذه التجربة علي جماعة من العمال تعمل في ظروف العمل العادية، وتتكون من أربعة عشر رجلا. وكان تسعة منهم يعملون في وصل أو تجميع الأسلاك Wiremen، وثلاثة يعملون في لحام الأسلاك بالقصدير Solder men وكان الاثنان الأخيران يعملان كمفتشين Inspectors.

وقد كانت عمليات تجميع الأسلاك، ولحامها، والتفتيش عليها، يتم إجراؤها في فترات زمنية غير متساوية. فقد كان باستطاعة عامل واحد من عمال اللحام أن يلحم الأسلاك التي يقوم بتجميعها ثلاثة عمال من الذين يقومون بتجميع هذه الأسلاك. ومن ثم فقد تم تنظيم عمل الجماعة التي تضمنتها هذه الدراسة بحيث يتم تقسيمهم إلي ثلاث وحدات طبقا لعمليات اللحام، تضمهم جميعا وحدتان للتفتيش.

وقد اشترك في هذه الدراسة باحثان: أحدهما يقوم بعملية الملاحظة الدقيقة لهذه الجماعة أثناء عملها، والآخر يقوم بإجراء المقابلات مع أفراد الجماعة وتوجيه بعض الأسئلة إليهم. وأخيرا استطاع الباحثان تلخيص ما حصلا عليه من نتائج.

ومن النتائج الهامة التي كشفت عنها هذه الدراسة، أن مجموعة العمال في حجرة الملاحظة كانوا يشتركون في تبادل المساعدة، وفي تقييد الإنتاج، كما أن هؤلاء العمال قد انقسموا إلي زمرتين اجتماعيتين في مناسبات مختلفة. وقد اتضحت عضوية الزمرتين عن طريق الألعاب والأنشطة التي كان يزاولها العمال، فقد كان لكل زمرة ألعابها وأنشطتها.

وقد تبين من هذه الدراسة أن إنتاج المجموعة لم يكن يزيد أو يقل عن ٦٠٠٠ وحدة في اليوم، علي الرغم من أن الإدارة قد حددت معدلا للإنتاج اليومي يبلغ ٦٦٠٠ وحدة يوميا. ومع ذلك فقد كان أي عامل يحاول أن ينتج أكثر من هذه الكمية التي حددتها الجماعة، يتم الضغط عليه من قبل أفراد المجموعة بحيث يرتبط بالمعدل الذي حددته الجماعة. كما تبين أن للجماعة ميثاقا غير رسمي للسلوك، له نفوذ قوي علي أعضاء الجماعة، **وقد كان هذا الميثاق يتكون من البنود التالية:**

١- لا يجب أن تنجز عملا كثيرا جدا. وإذا فعلت ذلك فأنت خارج عن الجماعة.
٢- لا يجب أن تنجز عملا قليلا جدا. وإذا فعلت ذلك فأنت متخلف عن الجماعة.
٣- لا يجب أن تقول للملاحظ أي شئ يضر بزميلك. وإذا فعلت ذلك فأنت (واش).
٤- لا يجب أن تحاول وضع بعد اجتماعي بينك وبين زملائك، أو التصرف بطريقة فضولية. وإذا كنت مفتشا، فلا يجب أن تتصرف تصرف المفتشين.

وتكشف نتائج الدراسة السابقة، عن أهمية التنظيم غير الرسمي لجماعات العمال، وأثر الجماعات غير الرسمية Informal Groups علي سلوك أعضائها، وكمية الإنتاج التي يؤدونها. كما تشير هذه الدراسة إلي أن التنظيمات غير الرسمية تنمو من خلال إطار التنظيمات الرسمية.

فقد ظهر التنظيم غير الرسمي للعمال في تجربة غرفة الملاحظة، تلقائيا، بحيث يحقق وظيفتين: إحداهما حماية الجماعة من الأعمال التي قد تصدر عن أحد أعضاء الجماعة والتي لا تتفق مع معاييرها، أما الوظيفة الثانية، فهي حماية الجماعة من التدخل الخارجي، عن طريق الإدارة. وقد كانت عضوية الزمرة Cliqe تعمل كأداة لضبط سلوك الأعضاء حيث تم إبعاد الأفراد الذين خرجوا علي معايير الجماعة من عضوية الزمرة.

ويري شنيدر E.V.Schneider أن الجماعات غير الرسمية التي تظهر تلقائيا داخل التنظيمات المختلفة، تؤدي عدة وظائف هامة، فهي تتيح الفرصة للفرد كي يحقق أهدافه ورغباته الخاصة التي قد لا يمكنه أن يحققها من خلال التنظيم الرسمي. كما أنها تقوم بالتخفيف من حدة شعور العامل بالملل والتعب أثناء العمل، وإتاحة الفرصة أمامه للشعور باستقلاله وأهميته، بالإضافة إلي أنها تعمل علي زيادة شعور الفرد بالأمن والطمأنينة.

انتهت_____