



مدخل إلى علم اجتماع المنظمات

مطبوعة محكمة موجهة لطلبة السنة الأولى جذع مشترك

إعداد:

د. ترايكية يامنة

الصفحة	محتوى المطبوعة
03	مقدمة
06	علم الاجتماع النشأة والتطور
13	الظاهرة الاجتماعية وعلاقة علم الاجتماع بالعلوم الأخرى
24	رواد علم الاجتماع (ابن خلدون، أوغست كونت)
35	علم اجتماع المنظمات
43	مقاربة سوسيولوجية لهوية وثقافة المنظمة
49	النظريات الكلاسيكية في الإدارة
59	النظريات السلوكية في الإدارة
70	النظريات الحديثة في الإدارة
81	القيادة الإدارية في منظمات الأعمال
89	الهوية المهنية وديناميكية الجماعة
95	خاتمة

تمهيد:

علم اجتماع المنظمات هو فرع من فروع علم الاجتماع الذي يركز على دراسة المنظمات من منظور اجتماعي، حيث يهتم بتحليل كيفية تأثير العوامل الاجتماعية على سلوك الأفراد والجماعات داخل المنظمات، وكذلك كيف يمكن أن تؤثر المنظمات نفسها على المجتمع، يتعامل هذا العلم مع الأبعاد الاجتماعية والإدارية للمنظمات ويهدف إلى فهم كيفية تنظيم الأفراد في هياكل مؤسسية وكيفية إدارة هذه الهياكل لتحقيق أهداف محددة.

حيث ينظر هذا العلم إلى المنظمات على أنها كيانات تتشكل من مجموعة من الأفراد الذين يعملون معاً لتحقيق أهداف مشتركة، وهي تتنوع في شكلها، من الشركات التجارية إلى المؤسسات الحكومية والجمعيات الخيرية والمنظمات غير الربحية، وفي هذا السياق، يتناول علم اجتماع المنظمات كيفية تأثير الهياكل الاجتماعية، مثل القيم والعادات والعلاقات الشخصية، على تنظيم العمل وتحقيق أهداف المنظمة.

حيث تكمن أهمية علم اجتماع المنظمات تكمن في أنه يساعد على تحليل الظروف الاجتماعية التي تؤثر في الأداء التنظيمي، ويتيح للباحثين والممارسين فهم أفضل لكيفية تحقيق التنسيق بين الأفراد في سياقات متعددة، هذا الفهم يمكن أن يساهم في تحسين كفاءة المنظمات ورفع مستوى التعاون بين الموظفين، بالإضافة إلى معالجة التحديات التي قد تواجهها المنظمات في سياقات اجتماعية أو ثقافية متغيرة.

وفي هذه المطبوعة سنتناول بالشرح والتحليل ماهية علم اجتماع المنظمات من خلال استعراض أهم المواضيع التي ترتبط به وتعبّر عنه، حيث قمنا بتقسيم هذه لمقياس إلى عشر محاور أساسية هي:

المحور الأول: تناولنا فيه نشأة علم الاجتماع ومراحل تطوره ومفهومه كمقدمة للتعرف على ماهية علم

اجتماع المنظمات.

المحور الثاني: تناولنا فيه موضوع من أهم المواضيع التي يتناولها علم الاجتماع وهو موضوع الظاهرة

الاجتماعية كما تطرقنا إلى علاقة علم الاجتماع بالعلوم الأخرى، علم النفس، علم الاقتصاد، وغيرها من العلوم الانسانية والاجتماعية.

المحور الثالث: تناولنا فيه أهم رواد علم الاجتماع من ابن خلدون و أوغست كونت باعتبارهم أهم

مؤسسي هذا العلم.

المحور الرابع: بعد استعراض ماهية علم الاجتماع قمنا بتناول مدخل لعلم اجتماع المنظمات كمجال من

مجالات علم الاجتماع، حيث تطرقنا الى مفهوم هذا العلم وتاريخ نشأته وأهم المواضيع التي يتناولها.

المحور الخامس: تناولنا فيه مقارنة سوسيولوجية لهوية وثقافة المنظمة، حيث يعتبر موضوع الثقافة

التنظيمية والهوية التنظيمية من المواضيع المهمة في علم اجتماع المنظمات.

المحور السادس: تناولنا فيه نظريات التنظيم الكلاسيكية، من الإدارة العلمية و النظرية البيروقراطية وصولا إلى نظرية المبادئ الإدارية.

المحور السابع: تناولنا فيه نظريات التنظيم السلوكية التي جاءت كرد فعل على النظريات الكلاسيكية التي أهملت الجانب الانساني والاجتماعي للعامل ، حيث تناولنا كل من نظرية العلاقات الانسانية ، نظرية هرمية الحاجات لماسلو وغيرها من النظريات السلوكية.

المحور الثامن: تناولنا فيه نظريات التنظيم الحديثة ، حيث اهتمت هذه النظريات بالجوانب التي اغفلتها النظريات الكلاسيكية والحديثة من اعتبار المنظمة بيئة مفتوحة وكذلك الاعتماد على المنهج العلمي لمعالجة المشكلات الإدارية ، حيث تناولنا جملة من النظريات الحديثة منها: النظرية الكمية، نظرية النظم، النظرية الموقفية ، نظرية z ، وغيرها من النظريات الحديثة.

المحور التاسع: تناولنا فيه مفهوم القيادة بشكل عام وأهميتها وأهم أنواعها وعناصرها .

المحور العاشر: تناولنا فيه مفهوم الجماعة وأنواعها وأهم خصائصها السيكلوجية ، واستعرضنا أيضا مفهوم ديناميكية الجماعة وعلاقته بالهوية المهنية .

أهداف الوحدة: تهدف هذه الوحدة إلى:

- استرجاع الطالب مجموعة من المعارف والأفكار التي اكتسبها في حصة الفلسفة في المرحلة الثانوية المرتبطة بطريقة التفكير والتحليل المنطقي والفلسفي العميق لمختلف مواضيع وتفرعات علم الاجتماع ، وبعض المصطلحات الفلسفية المرتبطة به .
- يعيد الطالب صياغة كل المفاهيم والأفكار التي اكتسبها في مادة الفلسفة وتوظيفها لتحليل ودراسة الظواهر الاجتماعية المختلفة بشكل عام .
- يطبق الطالب معارفه التي اكتسبها في تحليل وفهم الظواهر الاجتماعية .
- يحلل ويكشف الطالب النظريات المختلفة للإدارة: التقليدية ، الحديثة والسلوكية .
- يقيم الطالب الاتجاهات الفكرية في مجال الإدارة والمنظمات من خلال توجيه نقد لأهم أفكار هذه النظريات ليحدد أي منها أكثر مناسبة للتطبيق في المنظمة .

• المكتسبات القبلية:

يعتبر علم اجتماع المنظمات فرع من فروع علم اجتماع العام فقبل التطرق إلى ماهية هذا العلم لا بد من التعرف على ماهية علم الاجتماع وأهم المواضيع التي يتناولها بالإضافة إلى تناول أهم رواده ، ولفهم هذا العلم بسهولة لا بد أن يكون لدى الطالب مجموعة من المفاهيم الفلسفية التي اكتسبها في مادة الفلسفة في مرحلة الثانوية ليتمكن من تحليل مواضيع علم الاجتماع والربط بينها وفهم أفكار رواد علم الاجتماع ولعل

أبرزهم ابن خلدون وأوغست كونت حيث تعتبر أفكارهم فلسفية بالدرجة الأولى ، وهذا ما يتطلب من الطالب فهم كيف يكون التفكير الفلسفي لاستيعاب هذه الأفكار.

• طريقة التقييم:

طريقة التقييم			
		الوزن النسبي للتقييم	
	% 100	% 100	وزن المحاضرة
	-	-	وزن الأعمال الموجهة والتطبيقية
	-		
	-		
	-		
	-		
	-		
	-		
	-		

بالنسبة للمادة تدرس في شكل محاضرات أو طبيعة تقييمها امتحان دون مراقبة مستمرة يقاس معدل المادة بنقطة الامتحان 100%.

معدل المادة	نقطة الامتحان في المحاضرة =
<i>Moy.M</i>	<i>%100= Note Ex</i>

المحور الأول:

علم الاجتماع النشأة والتطور

الأهداف التعليمية

- ◎ يسترجع الطالب مختلف الأفكار التي تمت دراستها في مادة الفلسفة لتحديد مفهوم علم الاجتماع؛
- ◎ يصيغ الطالب الأهداف النظرية والعلمية لعلم الاجتماع؛
- ◎ يحلل الطالب أهم العوامل والأسباب التي أدت لنشأة علم الاجتماع؛
- ◎ يستخلص الطالب الميادين المختلفة لعلم الاجتماع بناء على أهم المواضيع التي يتناولها هذا العلم.
- ◎ يطلع الطالب على أهم المناهج المستخدمة في علم الاجتماع.

المحور الأول: علم الاجتماع النشأة والتطور

● تمهيد :

يعتبر علم الاجتماع من أهم العلوم الاجتماعية الحديثة ، حيث يهتم بدراسة وتحليل الظواهر الاجتماعية والمشكلات الاجتماعية بطريقة علمية ، ومن خلال هذه المحاضرة سنتناول ماهية علم الاجتماع حيث سنقوم باستعراض مفهوم علم الاجتماع نشأته ، ميادينه ، وتطوره عبر الزمن.

(1) مفهوم علم الاجتماع:

أ- لغة: sociology سوسيولوجي كلمة مركبة من مقطعين: الأول لاتيني سوسيو ويعني اجتماع أو رفقة والثاني يوناني لوقوس وتعني دراسة أو علم بذلك يتكون لدينا علم الاجتماع (مريزيق، 2007، ص 20)

ب- اصطلاحا:

علم الاجتماع علم يعنى بدراسة خصائص الجماعات البشرية والتفاعلات المختلفة والعلاقات بين أفراد هذه الجماعات (مريزيق، 2007، ص 17)

(2) موضوع علم الاجتماع:

يكاد يجمع علماء الاجتماع على أن موضوع علم الاجتماع هو دراسة المجتمع في ظواهره ونظمه وبنيته والعلاقات بين أفراده دراسة علمية وصفية تحليلية ونقدية، الغرض منها الوصول إلى فهم الوظيفة التي تؤديها هذه الظواهر واستخلاص القواعد والقوانين العامة التي تحكمها. (عبد الجواد، 1983، ص 23)

وهذا يعني أن موضوع الأساسي لعلم الاجتماع هو المجتمع الإنساني، وأن ما تطرحه الجماعات الإنسانية من ظواهر ومسائل اجتماعية هي مجال الدراسات الاجتماعية، ويقوم علم الاجتماع بدراسة تلك الجماعات من حيث هي مجموعات من الأفراد انضم بعضهم إلى بعض بعلاقات اجتماعية تختلف عن الفئات الإحصائية التي تشير إلى أفراد لا رابط بينهم، وعلم الاجتماع، من هذا المنظور يسعى إلى معرفة الحياة الاجتماعية، عن طريق الحصول على بيانات صادقة من الواقع الاجتماعي بوسائل وأدوات تتطور مع تطور العلوم ذاتها، فالعلم مجموعة من المعارف وطريقة للعمل على حد سواء، والظواهر الاجتماعية تخضع للبحث العلمي الدقيق إذا ما اتبع في دراستها منهج علمي يماثل في أسسه ومنطقه ما هو معتمد في مجالات علمية أخرى.

وهكذا يعالج الباحث في علم الاجتماع الأفعال الاجتماعية ذات المعاني المشتركة، والأشكال التي تتخذها العلاقات المتبادلة في الحياة الاجتماعية، بقصد البحث عن الظواهر والنظم الاجتماعية والكشف عن المبادئ التي تحدد طبائعها، ليصل الباحث الاجتماعي إلى مقارنة البيانات الإحصائية من جوانبها المختلفة وفي أوقات متعددة، وبذلك تتضح له معالم الحياة الاجتماعية والوقائع الاجتماعية، ويتعرف على النظم السائدة، فيمكنه



ذلك من إصدار الأحكام والقواعد والقوانين العامة التي تخضع لها تلك الظواهر . (فياض ، 2021، ص- ص 116-117)

3) أهمية وأهداف علم الاجتماع:

- تساهم الدراسات السوسولوجيا في البحث عن ظروف حياتية للمجتمعات وتحقيق الاستقرار ، كما هو الحال في الدراسات الوظيفية والبنائية الكلاسيكية ، عند "أوغست كونت" و"إميل دوركايم". كما انها تسعى في وضع الأساليب البحثية التجريبية، التي يمكن استخدامها في أي علم من العلوم الاجتماعية، كعلم الاقتصاد و الحقوق وعلم السكان هذا حسب "بول الزارسفيلد Lazarsfield. "وتكمن أهمية علم الاجتماع في دراسة موضوعات الحياة الاجتماعية، وتكمن أهداف هذا العلم في : (الساعاتي، 1974، ص - ص 63-64)
- أن يحصل على صورة واضحة عن مجتمعه، كيف تنتظم جوانب حياته، وكيف يؤدي عمله.
 - أن يهرب من القيود والضغوط التي يفرضها عليه انتماؤه العرقي أو الطبقي وأن ينظر الي العالم الاجتماعي المحيط به نظرة موضوعاتية .
 - أن يتعرف على قيمه في الحياة وأهدافه وذلك أثناء دراسته للعمليات الاجتماعية التي تعمل على تشكيل هذه القيم.
 - أن يفهم أنماط التغيير الاجتماعي الجاري في العالم المعاصر .
 - أن يفهم بناء الأنساق الاجتماعية . (الساعاتي، 1974، ص 35)

4) عوامل نشأة علم الاجتماع:

أ- عوامل فكرية:

- يعد عصر التنوير أو فلسفة التنوير من أهم الاتجاهات الفكرية في نشأة علم الاجتماع حيث لعبت دورا أساسيا في القضاء على النظام القديم والتمهيد لظهور النظام الجديد من خلال التركيز على النقاط التالية :
- عقلانية الإنسان وقدرته على الوعي بمصالحه وتوجيه التاريخ لصالحه.
 - الكمال الإنساني بمعنى على الإنسان التحرير في قيود النظم الاجتماعية للوصول إلى عصر الذهبي.
 - مشروعية النقد بمعنى على الفرد أن ينقد أي الشيء وكل شيء و أن العقل هو الحكم النهائي .
 - مشروعية الثورة والتغيير بمعنى مادام الإنسان يستطيع النقد فعليه أن يثور على الأوضاع الاجتماعية التي يرها غير عقلانية وغير منطقية . (عودة ، د س ن ، ص 73)

ب- عوامل اجتماعية اقتصادية :

- تمثلت في الثورة الصناعية التي برزت خلال القرن الثامن عشر والتي بدأت في انجلترا، حيث أحدثت تلك الثورة تطورا هاما في علم الاجتماع حيث أفرزت العديد من المؤشرات من أبرزها ظهور نظام اجتماعي جديد وهو النظام الصناعي الرأسمالي على أنقاض النظام الاجتماعي القديم "النظام الإقطاعي" و بروز مشكلات اجتماعية

خطيرة على النسيج الاجتماعي والتي سميت فيما بعد بالمسألة الاجتماعية" في نهاية القرن 19 م و من أبرز مظاهرها ما يلي :

- مشكلات المدينة الصناعية كالفقر والازدحام والمناطق المختلفة .
- مشكلات الطبقات الاجتماعية الجديدة والتغير الطبقي.
- مشكلات العلاقات الصراعية بين الطبقات في لنظام الجديد. (عودة ، د س ن ، ص 77)

ج-عوامل سياسية:

إذا كانت العوامل والتطورات الاقتصادية والاجتماعية ظهرت في انجلترا فإن فرنسا لها دور سياسي و محوري في تطور علم الاجتماع وتجلى هذا الدور في الثورة الفرنسية عام 1789م والتي كانت أول ثورة إيديولوجية مسلحة بمقولات أصحاب عصر التنوير، بتحويل النظام من الإمبراطورية التي كانت قائمة على عدم المساواة السلطة الأبوية المطلقة إلى جمهورية تحقق شعار المساواة، غير أنه من الطبيعي تواجد مخلفات الثورة والتي تجسدت في عدة مشاكل تجلت في مشكلات الفقر، السرقة، الاغتصاب، الجريمة الصراع الاجتماعي أو الطبقي، والتفكك الاجتماعي. (عودة ، د ت ا ، ص 84)

ومن بين التغيرات التي ظهرت مفهوم الدولة والسلطة، حرية الإنسان، التغير في السلطة من الأسس التقليدية إلى العقلانية القانونية، وأصبح الشعب هو من بيده السلطة والحكم وكخلاصة أخيرة فإن هذه العوامل تعتبر كقطيعة تاريخية وممهدة لعلم الاجتماع الغربي وهي من أهم قضاياها ومواضيعه. (مريزيق ، 2007 ، ص 25)

(5) ميادين علم الاجتماع: يبحث علم الاجتماع في عدة مجالات أهمها:

- علم الاجتماع التربوي :يهتم بدراسة تأثير التعليم على المجتمع، ودور المؤسسات التعليمية في تشكيل الوعي الجماعي، ونقل القيم الثقافية والاجتماعية عبر الأجيال (الراشد، 2017، ص 45)
- علم الاجتماع السياسي :يركز على العلاقة بين السلطة والمجتمع، وتأثير النظام السياسي على السلوك الاجتماعي، وتحليل الأيديولوجيات السياسية وتأثيرها على الهياكل الاجتماعية (الزبيدي، 2019، ص 67)
- علم الاجتماع الاقتصادي :يهتم بدراسة تأثير الأنظمة الاقتصادية على المجتمع، وتحليل توزيع الثروة، والعدالة الاجتماعية، وديناميكيات العمل والتجارة في السياقات الاجتماعية المختلفة (الخطيب، 2021، ص 89)
- علم الاجتماع الديني :يبحث في دور الدين كقوة اجتماعية، وتأثير الممارسات الدينية على الهوية الثقافية والقيم الأخلاقية، ودور المؤسسات الدينية في تشكيل السلوك الاجتماعي (العثماني، 2016، ص 102)

- علم الاجتماع الأسري : يدرس بنية الأسرة، وأدوار الأفراد داخلها، وتأثير التغييرات الاجتماعية والاقتصادية على الأسرة، مثل معدلات الزواج والطلاق، والأبوة والأمومة في المجتمعات الحديثة (المهدي، 2018، ص 77)
 - علم الاجتماع الحضري : يهتم بدراسة نمو المدن وتأثيرها على التفاعل الاجتماعي، وتحليل التخطيط العمراني، وظواهر مثل العشوائيات، والهجرة من الريف إلى الحضر (العنزي، 2020، ص 56)
 - علم الاجتماع الجنائي : يدرس أسباب الجريمة، والعوامل الاجتماعية التي تؤدي إلى السلوك الإجرامي، بالإضافة إلى تحليل طرق الإصلاح والعقوبات ومدى فعاليتها في تقليل معدلات الجريمة (السعدون، 2019، ص 91)
 - علم الاجتماع الطبي : يهتم بدراسة العلاقة بين المجتمع والصحة، وتأثير العوامل الاجتماعية على انتشار الأمراض، وسلوك المرضى، ودور المؤسسات الصحية في تحسين حياة الأفراد (اليوسفي، 2021، ص 110)
 - علم الاجتماع البيئي : يدرس تأثير البيئة على السلوك الاجتماعي، ويحلل كيفية تفاعل المجتمعات مع المشكلات البيئية مثل التغير المناخي والتلوث وسياسات الاستدامة (الزهراني، 2022، ص 130)
- (6) مناهج البحث في علم الاجتماع: يعتمد علم الاجتماع على عدة مناهج بحثية، منها:
- المنهج التاريخي : يعتمد على دراسة الظواهر الاجتماعية عبر فترات زمنية طويلة، وتحليل كيف تطورت وتغيرت بمرور الزمن، مما يساعد في فهم نشأة وتطور المؤسسات الاجتماعية (السعيد، 2018، ص 65)
 - المنهج المقارن : يقوم بمقارنة المجتمعات والأنظمة الاجتماعية المختلفة لاستخلاص أوجه التشابه والاختلاف، مما يساعد في فهم تأثير العوامل المختلفة على التغير الاجتماعي (العروي، 2019، ص 82)
 - المنهج الإحصائي : يعتمد على جمع البيانات الكمية وتحليلها باستخدام الأدوات الإحصائية لاستخلاص أنماط وسلوكيات اجتماعية معينة، وهو مفيد في الدراسات التي تتطلب قياس الاتجاهات العامة داخل المجتمع (المجيد، 2020، ص 90)
 - المنهج التفاعلي : يركز على دراسة التفاعل الاجتماعي بين الأفراد والجماعات، من خلال تحليل اللغة، والسلوكيات اليومية، وكيفية تشكل الهوية الاجتماعية (الشريف، 2021، ص 99)
 - المنهج الوصفي : يستخدم لوصف وتحليل الظواهر الاجتماعية كما هي في الواقع دون التدخل في تغييرها، ويعتمد على الملاحظة والمقابلات لجمع البيانات (الغامدي، 2023، ص 75)
 - المنهج التجريبي : يعتمد على إجراء تجارب اجتماعية تحت ظروف محكمة لاختبار فرضيات معينة حول السلوك الاجتماعي والتفاعلات الاجتماعية (المبارك، 2022، ص 120)



● الخاتمة:

تناولنا في هذه المحاضرة مفهوم علم الاجتماع حيث يعتبر هذا العلم من أبرز العلوم الاجتماعية حيث يهتم بدراسة المجتمع وتحليل الظواهر الاجتماعية ودراستها وحل المشكلات الاجتماعية ، حيث نشأة هذا العلم نتيجة مجموعة من العوامل الفكرية المتمثلة في الثورة الفرنسية ومجموعة من العوامل الاقتصادية والمتمثلة في الثورة الصناعية بالإضافة إلي تطور العلوم وتقدمها في باقي المجالات ، ولعلم الاجتماع مجموعة من الفروع أبرزها ، علم الاجتماع التربوي ، الأسري ، وعلم اجتماع المنظمات غيرها من الفروع ...

● أسئلة للمراجعة :

- ما المقصود بعلم الاجتماع؟
- ما هي أبرز العوامل التي ساعدة في نشأته؟
- ما أبرز المناهج المستخدمة في علم الاجتماع؟
- أذكر أهم مجالات علم الاجتماع؟

المحور الثاني:

الظاهرة الاجتماعية وعلاقة علم الاجتماع بالعلوم الأخرى

الأهداف التعليمية

- تحديد مفهوم الظاهرة الاجتماعية؛
- استخراج الخصائص العامة للظاهرة الاجتماعية؛
- استعراض أسباب ظهور الظواهر الاجتماعية؛
- الكشف عن العلاقة بين علم الاجتماع وباقي العلوم الاجتماعية .

المحور الثاني: الظاهرة الاجتماعية وعلاقة علم الاجتماع بالعلوم الأخرى

● تمهيد :

تعتبر الظاهرة الاجتماعية من أهم المواضيع التي يتناولها علم الاجتماع حيث هي عبارة عن سلوك اجتماعية متكرر ومنتشر يؤثر في الأفراد والجماعات ومن خلال هذه المحاضرة سنتناول مفهوم الظاهرة الاجتماعية وأهم خصائصها وعلاقة علم الاجتماع بالعلوم الأخرى.

1. الظاهرة الاجتماعية:

(1) تعريف الظاهرة الاجتماعية:

تتصف بأنها سلوك متكرر الحدوث يتسم بمجموعة مواصفات أهمها التكرار والتلقائية والجبرية. كما يعرفها دوركايم " هي كل ضرب من السلوك ثابت كان أم غير ثابت. يمكن أن يباشر نوعاً من القهر الخارجي على الأفراد أو هي كل سلوك يعم المجتمع بأسره، وكان ذا وجود خاص مستقل عن الصور التي يتشكل بها في الحالات الفردية " (دوركايم، 1988، ص - ص، 68 - 69)

(2) خصائص الظاهرة الاجتماعية:

تتميز الظاهرة الاجتماعية بخصائص تميزها عن غيرها من ظواهر العلوم الأخرى وأهم هذه الخصائص ما يلي :

- تتصف الظواهر الاجتماعية بأنها ظواهر إنسانية أي يتميز بها المجتمع الإنساني (فوق العضوي) دون الحيواني (العضوي).

- عامة وجماعية وليست فردية، أي الظاهرة الاجتماعية تتصف بالعمومية والانتشار أي يشارك فيها معظم أفراد المجتمع.

- الظواهر الاجتماعية ظواهر تلقائية ليست من صنع فرد أو بضعة أفراد ولكنها من صنع المجتمع ومن خلقه، وتظهر بأمر من العقل الجمعي الذي ينشأ من اجتماع الأفراد وتبادل آرائهم واتصال وجهات نظرهم.

- كما تتميز الظاهرة الاجتماعية بالموضوعية*، أي أن لها وجود مستقل، حيث توجد خارج شعور الأفراد، وهي أسبق في الوجود من الفرد، وليست من صنعه، فهو يستقبلها تامة التكوين، ومن هنا اختلافها التام عن الظاهرة النفسية، وغيرها من الظواهر البيولوجية والتاريخية، وغير ذلك من الظواهر.

- كما تتصف بالقهرية حيث تنطوي الظاهرة الاجتماعية على قوة قاهرة، تفرض على أفراد المجتمع أنواعاً من السلوك والتفكير والعواطف، وتضع لهم قواعد محددة، يصبون فيها سلوكهم وتفكيرهم وعواطفهم، فإذا حاول الفرد الخروج على أي ظاهرة اجتماعية، شعر برد فعل ضاغط وقاهر، يقوم به المجتمع ضده، ويقول دوركايم في هذا الصدد: " إنني لا أشعر بهذا القهر، أو لا أكاد أشعر به، حين استسلم له بمحض اختياري ... إن هذا القهر يؤكد وجوده بقوة، متى حاولت مقابلته بالمقاومة ".

- الظاهرة الاجتماعية نسبية ومتغيرة من حيث الزمان والمكان، فالزواج مثلاً يختلف من حيث تطور أشكاله على مر العصور، كما أنه يختلف من مجتمع لآخر من حيث عدد الأزواج والزوجات، ومن حيث مراسم وتقاليد الزواج.

- الظاهرة الاجتماعية معقدة، أي لا يمكن إرجاعها لسبب واحد لأنها تعود لعوامل متعددة ساهمة في تكوينها.

- الظاهرة الاجتماعية مكتسبة فيتم تنشئة الأفراد عليها داخل المجتمع، ومن تبادل الآراء واتصال وجهات نظرهم، وانصهار رغباتهم وإراداتهم.

- تمتاز الظاهرة الاجتماعية بصفة الجاذبية وهي صفة أضافها دوركايم على الرغم من أنها تتصف بالجبر والالتزام، وللجاذبية حسب دوركايم نوعان:

- لا شعورية: أن الأفراد يعتادون عليها، ومتى اعتاد الفرد على الشيء فإن هذه الشيء يصبح سهلاً ميسوراً على الفرد، بل محبب إلى نفسه.

- شعورية: وهي تتردد من وقت لآخر، وفي مناسبات معينة كما هو الحال في الاحتفالات والأعياد وغيرها. (العادلي ، 1991 ، ص- ص ، 18-19)

- تتصف الظاهرة الاجتماعية بأنها تاريخية فكل ظاهرة تمثل فترة تاريخية من حياة المجتمع، وتعتبر الظواهر الاجتماعية هي مادة التراث التاريخي وما ينطوي عليه هذا التراث من عرف وعادات وتقاليد وأوضاع يتناقلها السلف عن الخلف، مثال ذلك شكل الملابس أو المساكن التي تسود مجتمعاً من المجتمعات.

أهم الخصائص المميزة للظاهرة الاجتماعية التي أستاذت بدراستها علم الاجتماع وجعل منها موضوعاً وميداناً ومجالاً لدراساته وبحوثه.

ويعتقد اميل دوركايم بأن الظواهر الاجتماعية لا يمكن تفسيرها سوى بواسطة ظواهر اجتماعية أخرى، بفضل الشرط الاستمولوجي للتجانس بين السبب والأثر، وهكذا يعتقد دوركايم، يجب علينا أن نعتبر تقسيم العمل الذي هو ظاهرة اجتماعية، كأثر لظاهرة أخرى: تتمثل في زيادة الكثافة الأخلاقية والفيزيقية في المجتمع.

(بوخريسة ، 2013 ، ص- ص ، 208-209)

(3) بنية الظاهرة الاجتماعية:

يشير مفهوم البنية إلى مجموع العناصر المترابطة والمتماسكة والمتسقة، المكونة لشكل بنائي ما، والمنظم في علاقة عناصره بعضها ببعض، والتي لا تدرك إلا جملةً، (فالبنية لا تدل على البنين إلا في علاقتها مع باقي اللبنة المشكّلة له)، ولا يشترط أن يكون النظام ظاهرياً مادياً وبالتالي، فالبنية تشترط حتمية وإمكانية علاقة الأجزاء أو جزئيات البنية بعضها ببعض.

يحدد لنا شتراوس البنية بأنها " نسق يتألف من عناصر يكون من شأن أي تحول يعرض للواحد منها أن يُحدث تحولاً في باقي العناصر الأخرى " (ثابت، 2018، ص 34)

وحتى يكون هناك بنية لظاهرة ما يجب توفر أربعة شروط : (ابراش، 2009، ص 118)

أ- أن تكون عناصر هذه الظاهرة مترابطة فيما بينها، أي تشكل نسقاً أو منظومة تحكم عناصرها قواعد محددة.
ب- التأثير المتبادل بين عناصر الظاهرة بحيث إن أي تغيير يطرأ على عنصر يؤثر على بقية العناصر الأخرى، بمعنى أن البنية الأصلية قابلة لاحتواء بينات جديدة مع كل تغير يطرأ على عناصرها.

ج- القدرة على التنبؤ بما سيطرأ على نتيجة أي تغيير يمس أحد عناصرها.

د- يشترط في البنية محل البحث أن تكون شاملة لأغلب الوقائع الملاحظة المتعلقة بالظاهرة.

بذلك نصل إلى نتيجة مفادها أن لمفهوم الظاهرة الاجتماعية بنية مقعدة، حيث تتكون من عنصرين أساسيين: (فياض، 2021، ص 121)

- الأساس المادي: ويتضمن البيئة ونمط الإنتاج والوظيفة.

- الأساس الرمزي: الذي يحوي الأعراف والتقاليد والعادات والقيم والمعايير والقانون والطرق الشعبية، وهناك عنصر ثالث وهو الارتباطات بين الأساس المادي والبناء الرمزي.

ولا تنشأ الظاهرة الاجتماعية من فراغ وإنما تنتج من تفاعل الأفراد وهم يشبعون حاجاتهم في بيئة معينة ولها خصائص محددة تمارس عليهم درجة من الضغط والإلزام فتحدد حاجاتهم ووسائل إشباعها.

4) أسباب ظهور الظواهر الاجتماعية:

- العوامل الاقتصادية: تلعب الظروف الاقتصادية مثل الفقر والتفاوت الطبقي دوراً رئيسياً في ظهور الظواهر الاجتماعية، حيث تؤدي الأزمات الاقتصادية إلى ظهور سلوكيات جديدة مثل الاحتجاجات أو الهجرة بحثاً عن فرص أفضل (سميث، 1776، ص 112).

- العوامل الثقافية: القيم والمعتقدات تؤثر في تشكيل الظواهر الاجتماعية، فانتشار ثقافة معينة أو اندثار أخرى قد يؤدي إلى تغيرات في أنماط الحياة والعلاقات الاجتماعية (غيدنز، 2013، ص 49).

- العوامل السياسية: السياسات الحكومية والتوجهات الأيديولوجية قد تساهم في ظهور أو تراجع بعض الظواهر الاجتماعية، حيث تؤدي الحكومات القمعية إلى زيادة الحركات الاحتجاجية، بينما تساهم الديمقراطية في بروز ظواهر المشاركة السياسية (توكفيل، 1835، ص 93).

- العوامل البيئية: البيئة الطبيعية والمناخية قد تؤثر في أنماط الحياة والسلوك الاجتماعي، فالكوارث الطبيعية مثل الزلازل والأعاصير قد تؤدي إلى الهجرة الجماعية، بينما تؤثر التغيرات المناخية في أنماط الزراعة والإنتاج الغذائي (ماكس، 1921، ص 139).

- التطور التكنولوجي: التكنولوجيا الحديثة تؤثر بشكل كبير في الظواهر الاجتماعية مثل التواصل الاجتماعي

والعزلة الاجتماعية، فمثلاً، أدى انتشار وسائل التواصل الاجتماعي إلى ظهور أنماط جديدة من التفاعل

الاجتماعي، بينما ساهم الذكاء الاصطناعي في تقليل فرص العمل التقليدية (كاستلر، 2000، ص 88).

- العوامل الديموغرافية: التغيرات في معدلات الولادة والوفاة، والهجرة، والتوزيع السكاني تؤثر في نشوء ظواهر

اجتماعية جديدة، حيث يمكن أن يؤدي النمو السكاني السريع إلى ضغوط على الخدمات العامة وزيادة الفقر،

بينما قد تؤدي الشيخوخة السكانية إلى تحديات في سوق العمل (وايت، 2008، ص 85).

- العوامل النفسية والاجتماعية: التغيرات في أنماط التفكير والسلوك النفسي تؤدي إلى نشوء ظواهر مثل

العزلة الاجتماعية أو الإدمان، حيث تلعب الضغوط النفسية والاجتماعية دوراً في تشكيل أنماط سلوك الأفراد

داخل المجتمع (لومبروزو، 1876، ص 63)

II. علاقة علم الاجتماع بالعلوم الأخرى:

1) علاقة علم الاجتماع بعلم الاقتصاد:

يعنى علم الاقتصاد بصفة عامة بدراسة إنتاج و توزيع السلع و الخدمات، و قد تطور هذا العلم في العالم

الغربي في ظل المدرسة الكلاسيكية بإنجلترا، و تناول العلاقات المتبادلة بين المتغيرات الاقتصادية البحتة

كالعلاقة بين سعر السلعة و الكمية المعروضة منها، و البحث في نظريات العرض و الطلب و ما شابه ذلك، و عند

دراسة الإنتاج يهتم في علم الاقتصاد بالصناعة و المؤسسات الاقتصادية مثل البنوك و شركات التجارة و النقل،

و رغم أن هذه المؤسسات هي المجال الخاص للدراسات الاقتصادية إلا أن علماء الاجتماع أيضا يهتمون بدراستها

لأنهم يدرسون النواحي الاجتماعية للأنشطة الاقتصادية، و من الملاحظ أن الكثير من المشكلات الهامة ذات

الصلة الوثيقة بعلم الاقتصاد لم تتناولها البحوث الاقتصادية، و من أمثلة ذلك دراسة دور القيم و التفضيل في

التأثير في قوة العمل و أثر العادات الاجتماعية في الأسعار و دور التعليم في الإنتاج و غير ذلك من الموضوعات

التي تركت ليتناولها في الدراسة علماء الاجتماع و علماء النفس، و كذلك يساهم علماء الاجتماع في دراسة

التسويق.

و يلتقي علم الاقتصاد و علم الاجتماع في أكثر من موضوع، فالثروة التي هي بؤرة علم الاقتصاد لا توجد إلا في

مجتمع و لا تنتج إلا عن طريق الأيدي العاملة و لا تتناول إلا بين أفراد تربطهم نظم و أوضاع اجتماعية، كما يهتم

علماء الاجتماع بدراسة العلاقات الاقتصادية بين العمال و أصحاب الأعمال أي بين العمل و رأس المال، الذي

أصبح قوة جمعية لأنه ثمرة الجهد الذي يبذله أفراد المجتمع منذ القدم، و من هنا نشأت النظريات الاشتراكية

التي مهدت لقيام نظم سياسية و اجتماعية و تستند إلى أسس اقتصادية. (أبو الفاوى، 2024)

2) العلاقة علم الاجتماع بعلم السياسة: يتكون علم السياسة من فرعين رئيسيين الأول يبحث في النظريات

السياسية و الثاني يدرس الإدارة، و لا يتطرق أي من الفرعين إلى دراسة السلوك السياسي، و تهتم النظريات

السياسية بدراسة الأفكار المتعلقة بالحكومات منذ "أفلاطون" و "ميكافيللي" و من "روسو" إلى "ماركس"، أما الفرع الخاص بالإدارة المحلية فيعنى بصفة عامة بوصف البناء الحكومي و وظائف الأجهزة المختلفة المكونة له و هكذا يقصر علم السياسة جهوده على دراسة السلطة مجسدة في الأجهزة الرسمية و دراسة العمليات التي تحدث داخل نطاق الجهاز فيما بينها، بينما يهتم علم الاجتماع بدراسة كافة جوانب المجتمع و العلاقات المتبادلة بين مختلف الهيئات و الأجهزة القائمة فيه و من بينها الحكومة.

- و تلتقي أحد فروع علم الاجتماع و هو الاجتماع السياسي مع علم السياسة في الاهتمام بموضوعات واحدة و تماثل في أسلوب الدراسة، و لقد ذكر لبست LIBSIT أن "علم السياسة يعنى بالإدارة العامة و كيفية رفع كفاءة الأجهزة الحكومية" في حين يهتم علم الاجتماع "بالبيروقراطية BUREAUCROCY" و الضغوط المتصلة بها، و قد حاول رجال الاجتماع خلال النصف الثاني من القرن العشرين أن يبرزوا الفوارق بين دراساتهم و الدراسات السياسية البحتة فزاد اهتمامهم بالبحوث الاجتماعية في مجال السلوك السياسي فبحثوا في السلوك الانتخابي و اتجاهات الرأي العام نحو الموضوعات السياسية المختلفة و عمليات اتخاذ القرارات في المجتمعات المحلية الصغيرة و غير ذلك من البحوث. (أبو الفاوى، 2024).

3) العلاقة بين علم الاجتماع و علم التاريخ: علم التاريخ هو علم إنساني اجتماعي في نفس الوقت و يصنف بأنه أبو العلوم لأنه من أقدمها، كما يعرف بأنه " ذلك العلم الذي يتخذ من الوقائع و الأحداث التاريخية التي تظهر في مسرح الحياة البشرية موضوعا، و يهدف إلى استخلاص العبر من تجارب السابقين." (أبو الفاوى، 2024)

- يهتم علم التاريخ بدراسة ما حدث فعلا و يؤرخ الحوادث التاريخية في مواقف معينة فهو سجل حافل لتاريخ البشر يفرض الشروط و الأسباب لحدوث المحددات التاريخية كما حدث فالمؤرخ يختار من بين تلك الحوادث الكثيرة ما يراه أكثر أهمية و يعرض كيفية ارتباط حادثة معينة بحوادث أخرى و كل ذلك يتعلق بنظرة إلى الذاتية الخاصة. (أبو الفاوى، 2024)

- و عالم الاجتماع يهتم بدراسة تاريخ و لكن على نحو مختلف مهنته الأساسية هي:

- الفهم الشمولي للعمليات الاجتماعية المتكررة بالنسبة للجماعة أو المجتمع، و بمعنى تحليل القوى الاجتماعية و الثقافة و السياسية و العسكرية التي لعبت دورا بارزا في تشكيل الواقع الاجتماعي في فترة زمنية و كيف تمخض عن ذلك ظهور بعض الظواهر أو المشاكل الاجتماعية.

- الوقوف عند العلاقات العملية التي تربط الماضي و الحاضر و كيف تفسر و تؤثر في المستقبل بمعنى أن عالم الاجتماع يهتم بالماضي لكي يفسر به الحاضر و كلاهما (الماضي و الحاضر) يعمل صورة تنبؤية للمستقبل.

- تطوير بعض الفروض العلمية و التي قد تختبر فيما بعد في دراسات أخرى.

- الكشف عن النظريات التي تفسر التطور التاريخي مثل ما قام به ماركس في محاولة الكشف عن ميكانزمات الصراع الاجتماعي و ما ينتج عن ذلك من آثار اجتماعية و اقتصادية و سياسية شكلت مجرى التاريخ الإنساني و

كذلك يهدف البحث التاريخي وضع نظريات اجتماعية تفسر ثقافات و أشكال الحضارات الإنسانية مثل "سوروكن" و "سيجر" و "باسونز" و غيرهم في مجادلتهم استقصاء التاريخ من أجل تفسير أشكال التغير الثقافي و الاجتماعي في المجتمعات الإنسانية قديما و حديثا. (أبو الفاوى، 2024)

4) علاقة علم الاجتماع بعلم النفس: هو ذلك العلم الذي يدرس الأفراد في حالات منعزلة و يهتم بدراسة مظاهر السلوكيات التي تعبر عن شخصيات الأفراد الذين يتأثرون بالأوضاع الاجتماعية المختلفة. (أبو الفاوى، 2024)

- قد يتصور البعض أن علم الاجتماع يهتم بدراسة الجماعة بينما يهتم علم النفس بدراسة الفرد، غير أن هذا الاتجاه لا يقرر الحقيقة كاملة، فالجماعة ما هي إلا عدد أقل أو أكثر من الأفراد و الجماعات لا تفكر أو تشعر أو تصرف إلا في أسلوب مجازي، إذ أن التفكير و السلوك لا يصدران إلا عن الأفراد، كما أن الإنسان الفرد ليس له وجود و الحياة الإنسانية لا يمكن أن تتحقق إلا في وسط جمعي. هذا و يظهر التداخل بين كل من علم الاجتماع و علم النفس و يظهر بوضوح في فرع علم النفس الاجتماعي الذي يقع على الحدود بين العلمين. (أبو الفاوى، 2024)

- و الواقع أن كلا من العلمين يتبنى وجهات نظر مختلفة، فعلم النفس يعنى بدراسة حاجات الفرد و قدراته و تنظيمها في محيط شخصيته و يبحث في مصدر الدوافع الفردية في نطاق التكوين الشخصي، بينما يهتم علم الاجتماع بالطريقة التي تقوم على أساسها علاقة كل فرد بغيره من الأفراد في محيط الجماعة، و يبحث عن مصادر الدوافع البشرية في نطاق الأفكار و القيم التي يتعلمها الفرد من مجتمعه، بينما يهتم علم النفس بالسلوك الفردي يهتم علم الاجتماع بالتفاعل الذي يحدث بين أكثر من شخص و تأثير سلوك كل شخص في سلوك الآخر، و رغم الاختلافات الواضحة بين كل من العلمين فهما يلتقيان في الاهتمام بموضوعات متقاربة كثيرة كدراسة جناح الأحداث و الانتحار مثلا بغرض الوقوف على الأسباب و الدوافع التي تؤدي إلى هذا السلوك، غير أن علماء الاجتماع حينما يدرسون هذه الأمور لا يهتمون بالديناميات النفسية إنما يقصرون اهتمامهم على دراسة الموقف الاجتماعي الذي يحدث فيه السلوك، أي أنهم يهتمون بدراسة الجماعة لأنها هي التي تؤثر في سلوك الأفراد، و قد قامت فروع كثيرة من الدراسات النفسية المعنية بدراسة الشخصية الفردية المتأثرة بظروف البيئة و ظواهر الاجتماع و منها - كما سبق أن ذكرنا ، علم النفس الاجتماعي و كذلك. (أبو الفاوى، 2024)

5) علاقة علم الاجتماع بعلم الأنثروبولوجيا: تعرف الأنثروبولوجيا بأنها كلمة إغريقية مركبة من شقين: الإنسان ANTHROPOS و علم LOGES و هي تعني علم الإنسان و يعنى هذا العلم بدراسة مظاهر حياة الإنسان دراسة شاملة و هي تركز على ما هو بدائي و بسيط في حياة الإنسان.

- تهتم الأنثروبولوجيا أو علم الإنسان ببيان أوجه النشاط الإنساني في عصور قديمة أو مجتمعات معزولة و صغيرة نسبيا و هي باعتبارها تهتم أيضا بدراسة الحضارة البشرية و التطور المادي و الثقافي للإنسان، و تقسم

الأنثروبولوجيا إلى 4 أقسام رئيسية و هي الأنثروبولوجي الفيزيقيّة و علم الآثار و الأنثروبولوجيا الثقافيّة و الأنثروبولوجيا الاجتماعيّة. (أبو الفاوى ، 2024)

- و عموما ارتبطت تحليلات دراسات الأنثروبولوجيا بمجموعة كبيرة من رواد علماء الاجتماع و الأنثروبولوجيا من أمثال راد كليف براون R.BRAWN و مالينوفسكي MALINOWSKI و كروبر KROBER و غيرهم آخرون، و لقد تأثر بهذه التحليلات كثير من رواد علم الاجتماع من أمثال دروكهايم و غيره من رواد الاتجاه البنائي الوظيفي في دراسة الحياة الاجتماعي في المجتمعات الحديثة، كما تعددت اهتمامات الأنثروبولوجيا في الوقت الراهن و لم تقتصر على دراسة المجتمعات البدائية أو البسيطة فقط و لكن أصبحت أيضا تهتم بدراسة مشكلات المجتمع الحديث و خاصة المناطق المتخلفة SLUMS AREAS و المناطق الصناعية و تحليل مشكلات الجريمة و الأعراف في المجتمعات المتحضرة لتشارك عموما مجموعة اهتمامات علماء الاجتماع و العلوم الاجتماعيّة في الكثير من الميادين و المجالات المختلفة. (أبو الفاوى ، 2024)

• خاتمة:

تعد الظاهرة الاجتماعية من المفاهيم الأساسية في علم الاجتماع، حيث تشير إلى الأنماط والسلوكيات التي تتكرر داخل المجتمع نتيجة لتفاعل الأفراد فيما بينهم. وتتجلى هذه الظواهر في العديد من الأشكال، مثل القيم، والعادات، والتقاليد، والأعراف، فضلاً عن الظواهر السلبية كالجريمة والتفكك الأسري. وتنبع أهمية دراسة هذه الظواهر من دورها في تفسير كيفية تشكّل المجتمعات وتطورها، وكذلك في البحث عن الحلول لمشكلاتها. ومن هنا، برز علم الاجتماع بوصفه علماً مستقلاً يسعى إلى فهم السلوك الجماعي وتحليل البنى الاجتماعية.

غير أن علم الاجتماع لا يعمل في عزلة، بل يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالعديد من العلوم الأخرى، مما يعزز من فهمه للظواهر الاجتماعية ويوسّع من آفاق تفسيرها. فعلى سبيل المثال، يتداخل علم الاجتماع مع علم النفس لفهم الجوانب النفسية للسلوك الاجتماعي، مثل تأثير الجماعة على الفرد، أو كيفية تكوين الاتجاهات والمعتقدات. كما أنه يرتبط بعلم الاقتصاد لفهم التأثيرات المتبادلة بين الأنظمة الاقتصادية والسلوكيات الاجتماعية، حيث تساهم العوامل الاقتصادية في تشكيل الطبقات الاجتماعية، ونمط الاستهلاك، وحتى معدلات الفقر والبطالة.

أما علاقته بـ العلوم السياسية فتتمثل في دراسة تأثير الأنظمة السياسية على المجتمعات، وتحليل الديناميكيات المرتبطة بالقوة والسلطة، ومدى تأثير السياسات العامة على تشكيل البنية الاجتماعية. وبالمثل، يتداخل علم الاجتماع مع الأنثروبولوجيا، التي تدرس الثقافات المختلفة وتطورها عبر الزمن، مما يساعد في فهم أصول وتطور الظواهر الاجتماعية. إضافة إلى ذلك، يُسهم في تطوير العلوم التربوية عبر دراسة تأثير العوامل الاجتماعية على التعليم، وكيفية تشكيل النظام التعليمي وفقاً للمتغيرات الاجتماعية والثقافية.

إن هذه العلاقات المتبادلة بين علم الاجتماع والعلوم الأخرى تؤكد أن الظاهرة الاجتماعية ليست ظاهرة مستقلة، بل هي نتاج لعوامل متعددة، تتداخل فيها الجوانب النفسية، والاقتصادية، والسياسية، والثقافية. ولذلك، فإن أي محاولة لفهم المجتمع لا بد أن تكون شاملة، تأخذ في الاعتبار تفاعل هذه العوامل المختلفة. إن تطور علم الاجتماع كعلم مستقل لا يعني انزاله عن غيره من العلوم، بل يعكس قدرته على التفاعل معها والاستفادة منها في تطوير مناهجه وأساليبه البحثية.

في الختام، يمكن القول إن الظاهرة الاجتماعية ليست مجرد أحداث فردية، بل هي انعكاس للتفاعلات والعلاقات بين الأفراد في المجتمع، وهي تخضع لتأثيرات متبادلة بين مختلف العوامل الثقافية، والاقتصادية، والسياسية. ومن هنا تأتي أهمية علم الاجتماع في تقديم تفسيرات علمية لهذه الظواهر، وتعزيز فهمنا للمجتمعات البشرية. كما أن علاقته بالعلوم الأخرى تتيح له تطوير رؤى متكاملة تساعد في صياغة حلول لمشكلات المجتمع، وتعزز من فهمنا لكيفية تطوره عبر الزمن. فالتكامل بين علم الاجتماع والعلوم الأخرى ليس



مجرد ضرورة أكاديمية، بل هو شرط أساسي لفهم أكثر عمقًا وشمولًا للواقع الاجتماعي، مما يساهم في بناء مجتمعات أكثر استقرارًا وتقدمًا.

● أسئلة للمراجعة:

- ما المقصود بالظواهر الاجتماعية وما هي أبرز خصائصها؟
- أذكر أهم أسباب ظهور الظواهر الاجتماعية؟
- ما العلاقة التي تربط علم الاجتماع بعلم النفس؟
- ما الفرق بين علم الاقتصاد وعلم الاجتماع؟
- ما العلاقة التي تربط علم الاجتماع بالتاريخ؟

المحور الثالث:

رواد علم الاجتماع (ابن خلدون ، أوغست كونت)

الأهداف التعليمية

- التعريف بأهم رواد علم الاجتماع (ابن خلدون وأوغست كونت) ؛
- معرفة مفهوم علم الاجتماع عند ابن خلدون وأوغست كونت ؛
- تلخيص أهم المساهمات الفكرية لابن خلدون وأوغست كونت في علم الاجتماع.

المحور الثالث: رواد علم الاجتماع (ابن خلدون، أوغست كونت)

● تمهيد :

يعتبر ابن خلدون وأوغست كونت من أهم الرواد والمؤسسين لعلم الاجتماع حيث قاموا بدراسة المجتمع دراسة علمية وحاولوا تحليل المشكلات الاجتماعية بطريقة علمية حيث يريان أن الظاهرة الاجتماعية تحكمها نفس القوانين التي تحكم الظواهر الطبيعية ، فنفس الأسباب تؤدي إلى نفس النتائج ومن خلال هذه المحاضرة سنستعرض أهم اسهاماتهم في هذا العلم.

1. عالم الاجتماع الاسلامي ابن خلدون:

(1) الفكر الاجتماعي عند ابن خلدون:

لقد ظهر علم الاجتماع كنسق علمي وكنظرية ومنهج بحث متميز عند الفيلسوف والعلامة "ابن خلدون" تحت تسمية "علم العمران البشري" فهو أول مكتشف له وكان ذلك ببحوثه النقدية للواقع والأحداث التاريخية المدونة في كتب التاريخ، فإن علم العمران مختلف عن علم الخطابة وعلم السياسة، لأنه موضوع مستقل بنفسه وهو العمران البشري، والاجتماع الإنساني، بقوله أن "الإنسان مدني بالطبع أي لا بد له من الاجتماع الذي هو المدينة في اصطلاحهم وهو معنى العمران." (ابن خلدون، د س ن، ص 46)

قدم "عبد الرحمن بن خلدون" هذا العلم في مقدمته بقوله: "وكان هذا العلم مستقلا بنفسه، فإنه ذو موضوع وهو العمران البشري والاجتماع الإنساني، وذو مسائل وهي بيان ما يلحقه من العوائض والأحوال لذاته، واحدة بعد الأخرى وهذا شأن كل علم من العلوم، وضعيا كان أو عقليا" (ابن خلدون، د س ن، ص 55)

ويعرف "ابن خلدون" التاريخ تعريفا اجتماعيا: "يهدف التاريخ إلى إفهامنا الحالة الاجتماعية للإنسان أعني الحضارة ويهدف كذلك إلى أن يعلمنا الظواهر التي ترتبط بهذه الحضارة وإلى معرفة الحياة البدائية وتهذيب الأخلاق وروح الأسرة...يؤدي إلى نشأة إمبراطوريات وأسر حاكمة وفوارق الطبقات، والمصالح التي يكرس لها الناس أعمالهم ومجهوداتهم مثل المهن المريحة والصناعات التي تعين على الكتب والعلوم والفنون وأخيرا جميع التغييرات التي تحدثها طبيعة الأشياء في سلوك المجتمع (محمد، 2008، ص 53)

(2) منهجية التحليل عند "ابن خلدون":

يرى "ابن خلدون" أن موضوع علم الاجتماع هو دراسة العلاقة بين الأفراد في تعاونهم وتقاتلهم، وحدد المنهج في دراسة الظواهر بالملاحظة والتجربة والاستقراء، والمقارنة، وبذلك فالعلامة "ابن خلدون" قد سبق العديد من المفكرين الغرب ، أمثال "فيكو" و"أوغست كونت" في الدراسات المتعمقة في فلسفة التاريخ، والسياسة وعلم الاجتماع ، وأظهر تفوقه في تحليل الظواهر الاجتماعية، ويقول في هذا الشأن "أعلم أنه لما كانت حقيقة التاريخ خير من الاجتماع الإنساني الذي هو عمران العالم، وما يعرض لطبقة ذلك العمران من الأحوال مثل التوحش والتأنس والعصبيات وأصناف التقلب للبشر على البعض" . (محمد، 2008، ص 53) وهنا يركز على البعد

الاجتماعي للتاريخ. لقد أعتد "ابن خلدون" في منهجية كتابة التاريخ الاجتماعي وتدوين الوقائع الاجتماعية ل
 "علم العمران البشري" على الخطوات الأساسية التالية: (حمدأوي، 2015، ص 33)
 - التشكيك في الآراء السابقة.

- ملاحظة الظواهر المجتمعية ملاحظة علمية قائمة على الخبرة والواقعية والاستقراء
- صوغ الفرضيات والقضايا الاجتماعية الكبرى في شكل عناوين فرعية للبرهنة عليها.
- تفسير الفرضيات بشرحها وتوضيحها واستدلالها ومقارنتها وتحليلها.
- استنتاج القوانين مستقاة من الواقع التجريبي وتتبع مراحل هذه الظواهر.
- تعقب أشباهها ونظائرها في تاريخ شعوب أخرى لم يتح له الاحتكاك بها.

(3) مراحل تطور الدولة في فكر ابن خلدون:

المرحلة الأولى: النشوء والتأسيس

تنشأ الدولة نتيجة قوة عصبية أو رابطة اجتماعية تجمع بين الأفراد، سواء كانت عصبية قبلية، دينية، أو
 أيديولوجية، العصبية، وفقاً لابن خلدون، هي القوة الدافعة التي توحد الجماعة وتحفزها على النضال من أجل
 السلطة. ويتسم الحكام في هذه المرحلة بالقوة، والتكشف، والالتزام بالمبادئ التي أسست الدولة.

- خصائص هذه المرحلة:

- الاعتماد على القيم القبلية مثل الشجاعة والولاء والصدق.
- القائد يتمتع بالكاريزما التي تجعل القبائل تلتف حوله.

التماسك الاجتماعي قوي، والعصبية في أوجها. (ابن خلدون، 1377، ص 231)

المرحلة الثانية: الاستقرار والتوسع

بعد أن ترسخ الدولة أقدامها، تبدأ في توسيع نفوذها جغرافياً واقتصادياً، حيث يعتمد الحكام على الجيوش
 القوية والإدارة المنظمة. تتميز هذه المرحلة بنمو الاقتصاد، والازدهار الحضاري، وزيادة الإنتاج، لكنها في الوقت
 نفسه تشهد بداية التحول نحو الترف والرخاء.

- خصائص هذه المرحلة:

- الانتقال من البداوة إلى الحضرية.

- تقوية الجيش واستخدام المؤسسات الرسمية لإدارة الدولة.

- ازدهار التجارة والزراعة نتيجة الاستقرار السياسي. (ابن خلدون، 1377، ص 250)

المرحلة الثالثة: الرفاهية والترف

مع تزايد ثروة الدولة، يبدأ الحكام في الميل إلى الرفاهية، ويتعدون عن حياة البداوة والتقشف التي ساعدتهم في بناء الدولة. في هذه المرحلة، يبدأ الحاكم في الاعتماد على الجيوش المرتزقة بدلاً من العصبية القبلية التي قامت عليها الدولة. كما تتوسع البيروقراطية، ويزداد الإنفاق العام على الفنون والبناء والترف.

- خصائص هذه المرحلة:

- تراجع العصبية الأصلية للدولة.

- سيطرة النظام البيروقراطي.

- زيادة الإنفاق على المشاريع الضخمة والفنون. (ابن خلدون، 1377، ص 270)

المرحلة الرابعة: الفساد والانحلال

بسبب الترف والميل إلى الاستبداد، تضعف العصبية الحاكمة، وتنتشر المحسوبية والفساد الإداري، ويزداد اعتماد الحاكم على الضرائب الباهظة لتمويل نفقاته المتزايدة. هنا تبدأ بوادر التدهور في الظهور، حيث تضعف القوات المسلحة، ويتراخي الأمن الداخلي، ويكثر التمرد داخل الدولة.

- خصائص هذه المرحلة:

- تفشي الفساد الإداري والمالي.

- تضخم الجهاز الحكومي وزيادة الضرائب.

- تراجع الاقتصاد بسبب سياسات غير مدروسة. (ابن خلدون، 1377، ص 290)

المرحلة الخامسة: السقوط والانهار

في هذه المرحلة، تصل الدولة إلى حالة من الضعف التام، ما يؤدي إلى انهيارها إما بسبب ثورة داخلية أو غزو خارجي، غالبًا ما تكون نهاية الدولة بسبب ظهور جماعة جديدة بعصبية أقوى، تبدأ دورة جديدة من نشوء دولة أخرى. يرى ابن خلدون أن هذا السقوط حتمي لكل دولة تصل إلى هذا المستوى من الانحلال.

- خصائص هذه المرحلة:

- فقدان السيطرة المركزية.

- تزايد الاضطرابات الداخلية.

- استغلال القوى الخارجية لضعف الدولة. (ابن خلدون، 1377، ص 310)

4) مفهوم العصبية عند ابن خلدون :

1- تعريف العصبية:

يعرّف ابن خلدون العصبية بأنها "النصرة التي تحمل الجماعة على نصرة بعضها البعض، سواء أكان ذلك بسبب القرابة أو الولاء أو الروابط الاجتماعية المشتركة" أي أنها الرابط الاجتماعي الذي يوحد الأفراد ويجعلهم يعملون بشكل مشترك من أجل تحقيق مصالحهم الجماعية. (ابن خلدون، 1377، ص 125)

ب- أساس العصبية:

العصبية، وفقاً لابن خلدون، ليست مجرد رابطة عائلية، بل تتجاوز ذلك لتشمل التضامن الذي ينشأ نتيجة العيش المشترك والمصالح المتبادلة. وهي تقوم على :

- القرابة والنسب: حيث تبدأ العصبية عادة داخل العشيرة أو القبيلة.
- التضامن الاجتماعي: تتوسع العصبية عندما تؤدي الحروب والصراعات إلى تقوية الروابط بين أفراد الجماعة.
- الولاء السياسي والديني: قد تتعزز العصبية عبر العقيدة أو الأيديولوجيا التي تجمع الأفراد حول قضية موحدة. (ابن خلدون، 1377، ص 130)

ج- أنواع العصبية عند ابن خلدون

- العصبية القبلية: وهي النمط الأولي من العصبية، حيث يعتمد الأفراد على روابط الدم والنسب في بناء التحالفات والدفاع عن مصالحهم المشتركة.
- العصبية الدينية: تنشأ عندما تتبنى مجموعة ما عقيدة دينية مشتركة تؤدي إلى تعزيز تماسكها وتقوية ولائها.
- العصبية السياسية: تتشكل عندما تندمج العصبيات المختلفة تحت سلطة واحدة، مثلما يحدث عند تأسيس الدول الكبرى. (ابن خلدون، 1377، ص 140)

د- أهمية العصبية في بناء الدولة

يرى ابن خلدون أن العصبية هي القوة المحركة للدولة، فهي التي تمكن الجماعات من الوصول إلى الحكم والحفاظ عليه. وتتمر العصبية في هذا السياق بعدة مراحل:

- مرحلة التأسيس: حيث تلعب العصبية دوراً أساسياً في تمكين الجماعة من السيطرة على الحكم.
- مرحلة التوسع والاستقرار: حيث تتطور العصبية لتشمل فئات جديدة وتساهم في ازدهار الدولة.
- مرحلة الترف والانحلال: مع مرور الوقت، تبدأ العصبية الأصلية في التراجع نتيجة الرفاهية والفساد، مما يؤدي إلى ضعف الدولة وانهيارها. (ابن خلدون، 1377، ص 150)

هـ- العصبية وسقوط الدول:

عندما تصل الدولة إلى مرحلة من الترف، تبدأ العصبية المؤسسة لها في الضعف بسبب تراجع قيم التضامن والتكاتف. ويؤدي هذا إلى فقدان السلطة لقاعدتها الاجتماعية، مما يسهل انهيارها على يد عصبية جديدة أقوى.

و- عوامل ضعف العصبية:

- انتشار الفساد والترف.
- تزايد الفجوة بين الحكام والمحكومين.

- فقدان الحاكم لشرعيته داخل الجماعة. (ابن خلدون، 1377، ص 170)

II. عالم الاجتماع الفرنسي أوغست كونت:

(1) التعريف بأوغست كونت:

يعتبر كونت (1798-1857) مؤسس علم الاجتماع الحديث، وهو أول من صاغ كلمة "سوسيولوجيا". اكتسب علم الاجتماع على يده أبعاده الحقيقية، حينما حدد إطاره العام حيث سماه "علم دراسة المجتمع"، وعرفه بأنه "علم دراسة قوانين ظواهر المجتمع"، سعياً منه لتوضيح العلاقات بين الظواهر الاجتماعية وضعياً بغية تحليلها وتفسيرها واستخلاص قوانينها العامة، فهو الشيء المهم لديه، حاول كونت من خلال مؤلفاته، صياغة أسس علمه الجديد الذي أطلق عليه في بادئ الأمر اسم "الفيزياء الاجتماعية" ثم أطلق عليه بعد ذلك اسم "علم الاجتماع"، وفي هذا الصدد يقول: "بما أن الفكر البشري الآن قد أسس الفيزياء السماوية، والفيزياء الأرضية سواء الميكانيكية أو الكيماوية والفيزياء العضوية سواء النباتية أو الحيوانية، يبقى عليه أن يتمم نظام علوم الملاحظة ببنائه للفيزياء الاجتماعية، هذا ما يبدو عليه اليوم في ضوء عدة علاقات رئيسية، أكبر وألح حاجة لعقلنا: مثل هذا الشيء، أقولها بجرأة، هو الهدف الأول لهذه المحاضرة، هدفها المميز". (بريتلو، 1999، ص 24).

من أهم كتبه، ما يلي:

- "دروس في الفلسفة الوضعية" يتألف من ستة مجلدات نشر في الفترة الواقعة ما بين (1830-1842).

- أحاديث عن مجمل الوضعية" (1848).

- "مذهب السياسة الوضعية" يتألف من أربعة مجلدات نشر في الفترة الواقعة ما بين (1851-1854). (موسى، 1959، ص 52).

(2) إسهامات أوغست كونت في تأسيس علم الاجتماع الحديث تتشكل في العناصر التالية:

أولاً- أثر أحداث السياق الاجتماعي على فكره: عاش كونت فترة عرفت فيها فرنسا أشد الاضطرابات، ولد الفكر السوسيولوجي لكونت في ظروف كان فيها المجتمع الفرنسي ممزقاً بين الثوريين، والتنويريين من ناحية، والمساندين للإمبراطورية والحكم الملكي من ناحية أخرى، بعبارة أخرى، كانت فرنسا في حالة اجتماعية انتقالية.

- اعتقد كونت أن الثورة الفرنسية فشلت نتيجة للإيمان العقلاني الذي تبناه التنويريون، وهو يرى أن التغيير الاجتماعي يجب أن يستند على التراث الحي لماضي المجتمعات، وعلى فهم مبادئ النظام الاجتماعي، ويؤكد كونت أن المرحلة التي عايشها كانت نقطة تحوّل من عالم ديني وميتافيزيقي إلى عالم علمي.

وهكذا شعر كونت بأنه اكتشف قانوناً يتحكم في العقل البشري سماه قانون المراحل الثلاث ومن ثم، استنتج هذا المفكر أن علم الاجتماع هو آخر العلوم في الظهور في مسيرة الثورة العلمية، لأنه الأكثر تعقيداً وواقعية.

وبوصفه علماً لدراسة المجتمع، فهو يهدف إلى كشف الستار عن القوانين العامة التي تتحكم في تنظيم، وتطور مسيرة البشرية، ومنه يهتم هذا العلم بدراسة الثابت والمتغير في المجتمع (الذوادى، 2014، ص 17)

3) معنى الفلسفة الوضعية عند كونت:

معنى الفلسفة الوضعية عند كونت: إذا طرحنا السؤال نفسه على كونت ما هي الفلسفة الوضعية؟ الجواب: ليس هناك تعريفاً موحد الدلالة عند كونت، ولهذا سنحاول فهم لفظ الفلسفة الوضعية وفقاً للسياق النصي، إذ يمكننا الوقوف عند الدلالات التالية:

- معنى عام: وهو المشترك بين مختلف استعمالات الفكر البشري، والذي يتجسد بقانون الحالات الثلاث.

- معنى نقدي: وهو مناقض للميتافيزيقا (ما وراء الطبيعة)، والذي يشمل كل التراث الفلسفي للوضعية.

- معنى نسقي: هو نسق المعارف العلمية " تعني بالظواهر والوقائع القائمة، وتهمل كل تفكير تجريدي، وكذلك أي حديث عن الأسباب المطلقة. (فان لون ، 2005 ، ص 34).

4) موضوع علم الاجتماع عند كونت: قسّم كونت موضوع الدراسة في علم الاجتماع إلى قسمين أساسيين هما:

أ- الاستاتيكا الاجتماعية: عالج كونت هذا الموضوع في الدرس الخمسين من " دروسه الفلسفة الوضعية "، فالاستاتيكا الاجتماعية هي نوع من التشريح الاجتماعي (موسى ، 1959 ، ص 61)، وهي تدرس الظواهر المجتمعية في حالتها الساكنة والثابتة والنسبية، كدراسة النظم الاجتماعية الجزئية (النظام الأسري، والنظام التربوي، والنظام السياسي، والنظام الاقتصادي...)، بالتركيز على العلاقات الترابطية والسببية بين المتغيرات. حيث تعبر عن فكرة النظام والاستقرار.

بذلك يمكننا القول إن هذا القسم يهتم بدراسة الظواهر المستقرة والكشف عن قوانين الاستمرار والاستقرار والتعايش والبقاء، وهي قوانين تحكم العلاقات بين الأجزاء والعناصر المكونة للظواهر سواء في الكون كامله، أو في الجسم الإنساني، أو في المجتمع.

ب- الديناميكا الاجتماعية: يشرح كونت هذا القسم في سبعة دورس ، (موسى ، 1959 ، ص 62)، وهي تدرس التغير وحركة المجتمع عبر الصيرورة الزمنية، أي الذي يختص بدراسة القوانين الاجتماعية، والسير الآلي للمجتمعات الإنسانية والكشف عن مدى التقدم الذي تخطوه الإنسانية في تطورها، حيث تعبر عن نظرية تطور المجتمعات (قانون الحالات الثلاث) وفكرة التقدم.

بمعنى آخر، ينشغل هذا القسم بدراسة التغير والتطور الذي يطرأ على العلاقة بين الأنظمة الأساسية في مختلف المجتمعات الإنسانية عبر العمليات التاريخية التراكمية، ويعني به التغير الذي يطرأ على الأسرة والدين، وتقسيم العمل، والحكومة وعلى ترابطهما البنائي، وتساندها الوظيفي، والاعتماد المتبادل فيما بينهما في مجتمعات بعينها.



إنها دراسة النمو والتطور في ذاته، وهو يأخذ طابعاً تقدمياً بالأساس وبحسبان أن التقدم ظاهرة عامة وملحوظة في كل المجتمعات الإنسانية . (شبلي، 2008، ص - ص، 86 – 88)

وفيما يخص فكرة التقدم يرى كونت أن التقدم الاجتماعي لا بد أن يكون خاضعاً لقوانين ولعل هذه الفكرة كانت غائبة عن أذهان المفكرين السابقين الذين درسوا الحركات الاجتماعية بوصفها ذبذبات أو اضطرابات وهو يرى أن انتقال الإنسانية من مرحلة إلى أخرى يكون عادة مصحوباً بتقدم أو تحسن يبدو في مظهرين:

- التقدم المادي.

- التقدم في الطبيعة الإنسانية، فالتقدم المادي يكون أوضح، وأسرع حركة، وأسهل تحقيقاً، أما التقدم في الطبيعة الإنسانية فيكون واضحاً في الطبيعة البيولوجية والعقلية، وهو يرى " أن الجانب العقلي من التقدم جانب أساسي وظاهر، فالتاريخ يحكمه ويوجهه نمو الأفكار وتشعبها، وأن النمو العقلي كما يعتقد كونت غالباً ما يؤدي إلى النمو المادي ويثيره ". (الحسن ، 2015، ص- ص 112-113).

ويرى كذلك أن الإنسان يبدو غالباً مشغولاً بإشباع حاجات مادية ولذلك فإن التقدم يكون واضحاً وظاهراً بالفعل في مجال السيطرة على قوى الطبيعة لكن كونت يصر على أن النمو العقلي يؤدي إلى النمو المادي، ولقد دعم كونت نظريته المتفائلة بقبوله النظرية التي تقول أن السمات التي يكتسبها الفرد خلال حياته يمكن أن تنتقل بالوراثة البيولوجية إلى الأبناء، كما اعتقد كونت أن التطور الاجتماعي ما هو إلا استمرار للتقدم العام الذي يبدأ من مملكة النبات، فالسلسلة الاجتماعية الكبرى تتطابق مع سلسلة الكائنات الكبرى وليس مع تتابع المراحل العمرية لكائن عضوي بسيط ويعد هذا الافتراض عنصراً أساسياً في نسق فكري يؤكد التقدم المستمر. وتمثل الديناميكا الاجتماعية ما يعرف الآن في علم الاجتماع باسم التغيير الاجتماعي.

- كما اتسع نطاق مناقشة الاستاتيكا الاجتماعية – والذي أخذ فيما بعد تسمية جديدة هي " البناء الاجتماعي " وبالأخص بعد ظهور الاتجاه البنائي الوظيفي الذي يقوم في جوهره على تصور المجتمع كبناء مكون من أجزاء متعددة تقوم كل منها بوظيفة محددة، وترابط الوظائف وتتكامل فيما بينها للمحافظة على هذا البناء.

(5) قانون الحالات الثلاث عند كونت: في ضوء دراسته ومنهجه أفاد كونت بأنه توصل إلى ما أسماه "قانون الحالات الثلاث" ومضمون هذا القانون هو أن الحالة الفكرية هي التي توجه وتحدد كل ما عداها من صور الحياة الاجتماعية، وأن جوهر العملية التاريخية هو تطور الفكر. إذ يعتقد أن تطور الأفكار البشرية مر بثلاثة عهود أو ثلاث حالات هي: (موسى ، 1959، ص – ص، 54 - 55)

- الحالة الدينية (اللاهوتية): كان الإنسان، في هذه المرحلة، يفكر بطريقة خيالية، وإيحائية، وأسطورية، وخرافية، وسحرية، وغيبية، ودينية، وكان يفسر ظواهر الطبيعة وفق قوى خفية مصدرها الأرواح، والشياطين، والعفاريت، والآلهة، ولم يكن هناك أدنى اعتراف بالاحتمية التجريبية أو العلمية، فالقانون الوحيد هو الصدفة



فقط، " هذا هو زمن المعتقدات السحرية، الأرواح، الأديان، عالم يتجه إلى ما هو أبعد من الواقع (أو إلى الآخرة)، نحو عبادة الأسلاف، عالم حيث الموتى يحكمون الأحياء ". (دوريتيه ، 2010 ، ص 25)

- الحالة الميتافيزيقية: انتقل الإنسان، في هذه المرحلة، من الميتوس والخيال (الفكر الأسطوري) إلى اللوغوس والفكر المجرد (العقلاني)، وبدأ يهتدي بالتأمل الفلسفي، واستخدام العقل والمنطق، والاستدلال البرهاني، والحجاج الجدلي، وتواكب هذه المرحلة الفكر الفلسفي الميتافيزيقي من مرحلة الفلسفة اليونانية حتى القرن التاسع عشر، قرن التجريب والاختبار والوضعية. وكان الفلاسفة يرجعون الطبيعة إلى أصول ومبادئ كامنة في تلك الظواهر، كتفسير ظاهرة النمو في النبات إلى قوة النماء، وظاهرة الاحتراق بإله النار " وهذا يعني أن الفكر بقي حبيس تصورات فلسفية مجردة وكونية ويرد الواقع إلى مبادئ أولية، هذا هو منهج الفيلسوف كما يكتب كونت". (دوريتيه ، 2010 ، ص 25)

- الحالة الوضعية: في هذه المرحلة، تجاوز العقل الإنساني مرحلة الخيال والتجريد، وبلغ درجة كبيرة من الوعي العلمي، والنضج التجريبي باعتباره عصر جديد للفكر. إذ أصبح التجريب أو التفسير منهج البحث العلمي الحقيقي، ثم الاعتماد على المعرفة الحسية العينية، وتكرار الاختبارات التجريبية، وربط المتغيرات المستقلة بالمتغيرات التابعة ربطاً سببياً، في ضوء مبدأ الحتمية أو الجبرية العلمية. وتعد هذه المرحلة أفضل مرحلة عند كونت، وهي نهاية تاريخ البشرية" بذلك تعني الوضعية السوسولوجية عند كونت محاولة نقل مناهج العلوم الطبيعية عند دراسة الإنسان والمجتمع والظواهر الاجتماعية، وهذا هو جوهر المذهب الوضعي عند كونت ، (السمالوطي، 1996، ص 22) الذي يهدف إلى حل مشكلة التنظيم الاجتماعي: " المعرفة من أجل التنبؤ، التنبؤ من أجل القدرة " هكذا انتهى كونت محاضراته في الفلسفة الوضعية، حيث بقي إنجاز المشروع، وهنا يقع منعطف كبير في حياة كونت . (دوريتيه ، 2010 ، ص 26)

• خاتمة:

يعد كل من ابن خلدون وأوغست كونت من الشخصيات البارزة التي أسهمت في وضع الأسس الأولى لعلم الاجتماع، كلٌّ بأسلوبه ومنهجه الخاص، حيث جمعا بين التحليل التاريخي والنظرة العلمية لفهم الظواهر الاجتماعية. فقد كان ابن خلدون (1332-1406) أول من وضع إطاراً نظرياً لدراسة المجتمعات البشرية من خلال كتابه/المقدمة، حيث تناول مفاهيم مثل العصبية، والعمران، والدولة، والتغير الاجتماعي، واعتبر أن الظواهر الاجتماعية تخضع لقوانين طبيعية ثابتة يمكن دراستها وتحليلها. وقد سبق بذلك العديد من المفكرين الغربيين في طرح فكرة وجود علم مستقل لدراسة المجتمع، مما جعل البعض يعتبره المؤسس الحقيقي لعلم الاجتماع قبل ظهوره الرسمي في أوروبا.

أما أوغست كونت (1798-1857)، فقد قدم رؤية حديثة لعلم الاجتماع، حيث عمل على تأسيسه كعلم مستقل يقوم على الأسلوب الوضعي التجريبي، وهو ما جعله يُلقب بـ "أب علم الاجتماع". قام كونت بتقسيم تطور الفكر الإنساني إلى ثلاث مراحل: المرحلة اللاهوتية التي يعتمد فيها الإنسان على التفسيرات الدينية للظواهر، والمرحلة الميتافيزيقية التي يحاول فيها فهم الظواهر بناءً على قوى مجردة، والمرحلة الوضعية التي تقوم على استخدام المناهج العلمية والتجريبية في تفسير الظواهر الاجتماعية. وكان يؤمن بأن المجتمع يتطور وفق قوانين طبيعية يمكن دراستها مثل الظواهر الفيزيائية، مما عزز من استخدام المناهج العلمية في دراسة المجتمعات.

ورغم أن كلاً من ابن خلدون وكونت عاشا في سياقات زمنية وثقافية مختلفة، فإن أفكارهما شكلت أسس علم الاجتماع وساهمت في تطويره. فقد اعتمد ابن خلدون على المنهج التاريخي والتحليل الاجتماعي لدراسة نشوء وسقوط الحضارات، بينما ركز كونت على المنهج العلمي والتجريبي لجعل علم الاجتماع أكثر موضوعية ودقة. ويمكن القول إن فكر ابن خلدون ساعد في تمهيد الطريق أمام النظريات الحديثة في الاجتماع، بينما أسس كونت لهذا العلم كحقل أكاديمي مستقل يُدرّس في الجامعات.

في النهاية، يتضح أن الإسهامات التي قدمها كل من ابن خلدون وأوغست كونت كانت ضرورية في تطور علم الاجتماع، حيث وفرت أسساً نظرية ومنهجية لدراسة المجتمعات البشرية وتحليل تطورها. وبينما أرسى ابن خلدون المبادئ الأولية لفهم الظواهر الاجتماعية من خلال التاريخ والتجربة، قام كونت بوضع إطار علمي حديث لدراسة المجتمع من خلال المنهجية الوضعية. وهكذا، فإن علم الاجتماع لم ينشأ فجأة، بل كان ثمرة لجهود العديد من المفكرين، حيث ساهم كل منهم بطريقته في تشكيل هذا العلم الذي لا يزال يواصل تطوره حتى اليوم.

● أسئلة للمراجعة:

- من هو ابن خلدون وكيف يعرف علم الاجتماع؟
- ما مفهوم العصبية عند ابن خلدون؟
- من هو أوغست كونت؟
- من المؤسس الفعلي لعلم الاجتماع؟

المحور الرابع: علم اجتماع المنظمات

الأهداف التعليمية

- التعرف على مفهوم علم اجتماع المنظمات؛
- التعرف على مفهوم المنظمة وأهم أنواعها وأبعادها؛
- تحديد الأهداف العامة لعلم اجتماع المنظمات؛
- تلخيص المواضيع المختلفة لعلم اجتماع المنظمات ؛
- استخلاص العوامل المختلفة لنشأة علم اجتماع المنظمات.

المحور الرابع: علم اجتماع المنظمات

● تمهيد :

يعتبر علم الاجتماع أحد العلوم الاجتماعية المهمة التي تهتم بدراسة المجتمع وتفسير أهم الظواهر والمشكلات الاجتماعية التي تحدث فيه ، ولعلم الاجتماع عدة مجالات وميادين ولعل أبرزها علم اجتماع المنظمات ومن خلال هذه المحاضرة سنتناول ماهية علم اجتماع المنظمات وأبرز المواضيع التي يتناولها.

(1) تعريف المنظمة:

هي عبارة عن كيان تنظيمي يهدف إلى تحقيق أغراض معينة من خلال تحريك أنشطة ووظائف محددة باستخدام موارد مختلفة مع أخذها في الاعتبار المتغيرات البيئية الداخلية والخارجية المحيطة بالمنظمة ، وبناء على هذا فإن المنظمة ما هي إلا وحدة أو نظام جزئي من منظومة متكاملة تمثل البيئة أو المجتمع الذي يحيط بها. (عبدالكريم ، 2017 ، 2018 ، ص 1)

(2) وظائف المنظمة:

وظيفة المنظمة تعني مجموعة من الفعاليات والنشاطات التي لها دور أساسي في بقاء المنظمة، وتتكون كل وظيفة من مجموعة من الوظائف والفعاليات الفرعية وكلما كانت المنظمة أكبر كلما تطلب ذلك الاهتمام بالفعاليات لكل وظيفة وهي: (عبدالكريم ، 2017 ، 2018 ، ص - ص ، 1 - 2)

- وظيفة الإنتاج والعمليات: وتتعلق بكافة العمليات الفنية المتعلقة بإنتاج السلع أو تحقيق الخدمات موضوع النشاط للوحدة الإدارية.

- وظيفة التمويل: وتتعلق بتدبير الأموال اللازمة لإقامة المشروع، أو تشغيل المنظمة أو الوحدة الإدارية، وما يلزم من أموال الاستمرارية في العمل.

وظيفة إدارة الموارد البشرية: وتتعلق بالحصول على أفضل ما يمكن من الكوادر البشرية لتشغيل الوحدة الإدارية، وكذلك كل ما يضمن استمراريتهم في العمل بأعلى قدر من الإنتاجية، والرضا، والنمو.

وظيفة التسويق: وتتعلق بالتعرف على احتياجات المجموعات المستهدفة بخدمات الوحدة الإدارية، والتخطيط والعمل على سد هذه الاحتياجات، وإدارة وتشغيل هذه الوظائف، وتحقيق أهدافها.

(3) تعريف علم اجتماع المنظمات:

يمكن تعريف علم اجتماع المنظمات على أنه: " الدراسة العلمية لمختلف أشكال التنظيم الاجتماعي من مؤسسات وتنظيمات واتحادات في ضوء آلياته التي تعزز وحدته وتماسكه، وفي ضوء القيم الأخلاقية والمعايير الاجتماعية الضابطة لهذه الآليات في المجتمع والتي من شأنها تحديد أشكال التفاعل بين مكونات التنظيم وعلاقته مع المجتمع المحيط." (عطاري، 2024، 2023، ص 25)

4) موضوع علم اجتماع المنظمات: إن موضوع علم اجتماع المنظمات واسع ويشمل مختلف المنظمات ويمكن القول بأنه يهدف إلى دراسة ما يلي:

- الهيكل التنظيمي:

يدرس علم اجتماع المنظمات كيفية تصميم وتطوير الهياكل التنظيمية التي تحدد أدوار الأفراد والعلاقات بين الأقسام المختلفة داخل المؤسسة. (فيبر، 1922، ص132)

- الثقافة التنظيمية:

تحليل القيم والمعتقدات والمعايير التي تشكل الثقافة داخل المنظمات، وتأثيرها على الأداء والسلوك. (غيدنز، 2013، ص 88)

- الديناميكيات الاجتماعية داخل المنظمات:

يدرس العلاقات بين الموظفين، وأشكال التعاون والتنافس والصراعات التي تحدث داخل بيئة العمل. (بارسونز، 1956، ص112)

- القيادة والإدارة:

تحليل أساليب القيادة المختلفة وتأثيرها على أداء المنظمة، ودور المديرين في توجيه الفرق العاملة. (تايلر، 1911، ص 74)

- الحوافز والدوافع في بيئة العمل:

دراسة كيفية تأثير الحوافز الاقتصادية والاجتماعية والنفسية على أداء الموظفين ورضاهم الوظيفي. (ماسلو، 1943، ص 55)

- الاتصال داخل المنظمات:

تحليل طرق وأساليب التواصل داخل المؤسسات وتأثيرها على الإنتاجية والاندماج التنظيمي. (كاستلز، 1996، ص 92)

- التغيير التنظيمي والتكيف:

دراسة كيف تتعامل المنظمات مع التغيرات الداخلية والخارجية، وأثر ذلك على بقاء المؤسسة وتطورها. (وستاكر، 1961، ص 134)

- الصراعات التنظيمية:

تحليل أسباب الصراعات داخل المنظمات، وكيفية إدارتها بطرق فعالة لتحقيق التوازن والاستقرار. (ماركس، 1867، ص 210)

- التكنولوجيا وتأثيرها على المنظمات:

دراسة دور التكنولوجيا الحديثة في تشكيل بيئة العمل، وتأثير الأتمتة على الإنتاج والتوظيف. (كاستلز ، 2000، ص 145)

- الحركات العمالية والنقابية:

تحليل دور الحركات العمالية في تحسين ظروف العمل، ودراسة علاقتها بالإدارة وأصحاب العمل. (دوركايم، 1893، ص 67)

(5) نشأة علم اجتماع المنظمات: ارتبط علم اجتماع المنظمات organizations of Sociology في نشأته ارتباطاً وثيقاً بعلم الاجتماع الصناعي، ففي عام 1944 استكمل التون مايو Mayo Elton وزملائه دراساتهم التي قاموا بإجرائها في عدة منظمات صناعية وهي - مصنع النسيج بفيالدفيا - مصانع الطائرات بكاليفورنيا - مصانع هاوثورن لإنتاج الهواتف بشيكاغو، وبعد استكمال هذه الدراسات بدأ العلماء في تطبيق نتائج دراساتهم داخل منظمات العمل المختلفة، وقد اتسعت مجالات البحوث لتشمل دراسة المجالات التجارية والمستشفيات وغيرها من منظمات العمال، وقد ترتب على ذلك تراكم قدر كبير من المعلومات عن المنظمات المختلفة ما ساهم في ظهور علم اجتماع المنظمات، وقد تزايد اهتمام علماء الاجتماع بدراسة التنظيم بعد اتساع نطاق النمو التنظيمي في العصر الحديث، والذي يمكن أن يطلق عليه عصر التنظيمات (عطاري، 2023، 2024، ص 24)

(6) أهم العوامل التي أدت إلى ظهور علم اجتماع المنظمات: يمكن حصر أهم هذه العوامل في الآتي:
أولاً: الثورة الصناعية والتغيرات الاقتصادية:

شهد القرن الثامن عشر تحولات جذرية في الاقتصاد بسبب الثورة الصناعية، حيث انتقلت المجتمعات من الاقتصاد الزراعي إلى الاقتصاد الصناعي. أدى ذلك إلى ظهور المصانع والشركات الكبرى التي تطلبت فهماً جديداً للعلاقات التنظيمية وسلوك الأفراد داخل هذه المؤسسات. (دوركايم، 1893، ص 54)

ثانياً: التحولات الاجتماعية والسياسية:

ساهمت التغيرات السياسية والاجتماعية، مثل صعود الدول القومية والبيروقراطية الحديثة، في الحاجة لدراسة كيفية تنظيم المؤسسات الحكومية والإدارية، مما أدى إلى تطوير علم اجتماع المنظمات. (فيبر، 1922، ص 98)

ثالثاً: تطور الفكر الإداري:

مع ظهور النظريات الإدارية، مثل نظرية الإدارة العلمية لفريدريك تايلور، أصبحت هناك حاجة لدراسة كيفية تحسين الأداء التنظيمي من منظور اجتماعي. (تايلور، 1911، ص 67)

رابعاً: التأثيرات الثقافية والاجتماعية:

أدت العولمة والتغيرات الثقافية إلى ظهور أنماط تنظيمية جديدة تحتاج إلى تحليل اجتماعي لفهم كيفية تكيف المنظمات مع البيئات المتغيرة. (غيدنز، 1990، ص 120)

خامسا: تأثير الثورة التكنولوجية:

أثرت التطورات التكنولوجية، مثل ظهور الحواسيب والإنترنت، على أساليب العمل داخل المنظمات، مما استدعى دراسات متخصصة لفهم العلاقات التنظيمية في ظل هذه التغيرات. (كاستلز، 1996، ص 88)

سادسا: بروز الشركات متعددة الجنسيات:

مع توسع الشركات على المستوى الدولي، ظهرت تحديات جديدة في إدارة القوى العاملة والعلاقات التنظيمية بين الثقافات المختلفة، مما عزز الحاجة لدراسة علم اجتماع المنظمات. (بارسونز، 1956، ص 134)

سابعاً: الحركات العمالية والنقابات:

مع تزايد الحركات العمالية في القرن العشرين، ظهرت الحاجة لفهم طبيعة الصراعات داخل المنظمات بين الإدارة والعمال. (ماركس، 1867، ص 210)

(7) علاقة علم اجتماع المنظمات بالعلوم الأخرى: إن علم اجتماع المنظمات له عالقة بعدة علوم وعلى رأسها ما يلي:

- علم الإدارة:

يرتبط علم اجتماع المنظمات بعلم الإدارة من خلال دراسة سلوك الأفراد والجماعات داخل بيئات العمل، وتأثير الهيكل التنظيمية على الكفاءة والإنتاجية (ويبر، 1922، ص 132).

- علم النفس التنظيمي:

يهتم علم النفس التنظيمي بدراسة الدوافع والسلوكيات الفردية والجماعية في بيئة العمل، ويعتمد على علم اجتماع المنظمات لفهم العوامل الاجتماعية التي تؤثر على رضا الموظفين وأدائهم (ماسلو، 1943، ص 55).

- علم الاقتصاد:

يُسهّم علم الاقتصاد في تحليل العوامل الاقتصادية التي تؤثر على المنظمات، مثل السوق، والعرض والطلب، والموارد البشرية، بينما يقدم علم اجتماع المنظمات فهماً أعمق لتأثير هذه العوامل على الأفراد والجماعات داخل المؤسسات (ماركس، 1867، ص 210).

- العلوم السياسية:

يُسهّم علم الاجتماع في دراسة العلاقة بين المنظمات والسلطة، والتأثير المتبادل بين المؤسسات والمنظمات الحكومية والخاصة (دوركهايم، 1893، ص 67).

- القانون:

يهتم علم اجتماع المنظمات بدراسة تأثير القوانين والتشريعات على المنظمات وسلوك الأفراد داخلها، مما يساعد في تطوير سياسات تنظيمية فعالة (راولينسون، 2015، ص 78).

- علم الاتصال:

يرتبط علم الاتصال بعلم اجتماع المنظمات من خلال دراسة أنماط التواصل داخل المؤسسات وتأثيرها على بيئة العمل وكفاءة الأداء (كاستلز، 1996، ص 92).

- علم التكنولوجيا والمعلومات:

يؤثر تطور التكنولوجيا على بنية المنظمات وأسلوب عملها، مما يجعل علم اجتماع المنظمات ضروريًا لفهم كيفية تأثير التحول الرقمي على التفاعل داخل المؤسسات (كاستلز، 2000، ص 145).

- علم الاجتماع الصناعي:

يهتم علم الاجتماع الصناعي بدراسة تأثير العمل والصناعة على المجتمع، ويتداخل مع علم اجتماع المنظمات في تحليل ديناميكيات بيئات العمل (بورنز وستالكر، 1961، ص 134).

- علم الاجتماع القانوني:

يدرس علم الاجتماع القانوني العلاقة بين القوانين والمؤسسات، وتأثير التشريعات على سياسات العمل والتنظيم الإداري (يونج، 2001، ص 103).

● خاتمة:

يعد علم اجتماع المنظمات من الفروع الحيوية لعلم الاجتماع، حيث يركز على دراسة كيفية نشوء وتطور المنظمات وتأثيرها على الأفراد والمجتمع. فالمنظمات بمختلف أشكالها—سواء كانت اقتصادية، حكومية، تعليمية، أو اجتماعية—تشكل جزءاً أساسياً من حياتنا اليومية، وتؤثر بشكل مباشر على سلوك الأفراد وتوجهاتهم. ويكمن دور هذا العلم في تحليل العلاقات داخل المنظمات، وتحديد العوامل المؤثرة في أدائها، ودراسة تأثير الهياكل الإدارية والتنظيمية على الكفاءة والانتاجية.

إن فهم طبيعة عمل المنظمات يساعد في تطوير استراتيجيات فعالة لإدارتها، وتعزيز بيئة العمل، وتحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة أكبر. كما أن التغيرات المتسارعة في المجتمعات، سواء على المستوى الاقتصادي أو التكنولوجي، جعلت من الضروري دراسة كيفية المنظمات مع هذه التحولات للحفاظ على استمراريتها وفعاليتها. فالمنظمات اليوم لم تعد تعمل في بيئة منعزلة، بل أصبحت جزءاً من شبكة علاقات معقدة تتأثر بمختلف العوامل الاجتماعية والثقافية والسياسية.

وبذلك، فإن دراسة علم اجتماع المنظمات لا تقتصر على الجوانب النظرية، بل تمتد إلى الواقع العملي، حيث تساهم في إيجاد حلول للمشكلات التنظيمية وتحسين بيئات العمل وزيادة الإنتاجية. ومع استمرار التطورات العالمية، سيظل هذا المجال ضرورياً لفهم التحديات التي تواجه المنظمات وإيجاد الطرق المناسبة لمواكبة التغيرات، مما يساهم في بناء مؤسسات قوية وفعالة قادرة على تحقيق أهدافها بمرونة وكفاءة عالية.

● أسئلة للمراجعة:

- ما المقصود بعلم اجتماع المنظمات وما هي أبرز مواضيعه؟
- ما هي أبرز العوامل المساهمة في نشأة علم اجتماع المنظمات؟
- ما العلاقة التي تجمع علم الاجتماع بالعلوم الأخرى؟
- متى نشأ علم اجتماع المنظمات؟

المحور الخامس:

المقاربة السوسيولوجية لهوية وثقافة المنظمة

الأهداف التعليمية

- التعرف على مفهوم الثقافة التنظيمية والهوية التنظيمية؛
- استخراج أهم الخصائص التي تتميز بها الثقافة التنظيمية ؛
- استخلاص المقاربة السوسيولوجية للثقافة والهوية التنظيمية .

المحور الخامس: المقاربة السوسولوجية لهوية وثقافة المنظمة

● تمهيد :

تعتبر المنظمة كيان اجتماعي يتكون من مجموعة من الأفراد في حالة تفاعل مستمر حيث ينتج عن ذلك نشوء ثقافة خاصة بالتنظيم الذي يعملون فيه ومن خلال هذه المحاضرة سنتطرق الى مفهوم الثقافة التنظيمية وأبرز خصائصها بالإضافة الى التعرف على مفهوم الهوية التنظيمية للوصول الى مقارنة سوسولوجية لهوية وثقافة المنظمة .

1) مفهوم الثقافة التنظيمية:

"هي مجموع المبادئ الأساسية التي اخترعتها الجماعة أو اكتشفتها أو طورتها أثناء حل مشكلاتها للتكيف الخارجي والاندماج الداخلي واليت أثبتت فعاليتها ومن ثم تعليمها للأعضاء الجدد كأحسن طريقة للشعور بالمشكلات وإدراكها وفهمها." (عشوي، 1992، ص 273)

كما يمكن تعريفها على أنها : "منظومة من القيم والتقارير والقواعد التي يشترك فيها أعضاء التنظيم، والأفراد يجلبون معهم قيمهم وعاداتهم اليت تساهم في التأثير من خلال الثقافة التنظيمية كما تأثر في الطرق التي يتعامل بها الأفراد " (غالب ، 2002، ص 90)

2) أهمية الثقافة التنظيمية: لها أهمية بالنسبة للمنظمة وبالنسبة للفرد تتمثل فيما يلي:

أ- أهمية الثقافة التنظيمية للفرد داخل المنظمة: العناصر المهمة للثقافة التنظيمية التي يمكن أن تنعكس على الفرد داخل المنظمة هي: (الفريجات، 2009، ص 265)

- تزويد العاملين الإحساس بالهوية؛
- تعمل الثقافة على جعل سلوك الأفراد ضمن شروطها وخصائصها؛
- توسيع أفق ومدارك الأفراد حول الأحداث التي تحدث في المحيط الذي يعملون به؛
- تسهيل العمل في المنظمات وذلك بإتباع السلوكيات والعادات اليت تفرضها عليهم ثقافة المنظمة .

3) أهمية الثقافة التنظيمية للمنظمة: (العوفي، 2005، ص 23)

تبرز أهمية الثقافة التنظيمية للمنظمات في:

- تكوين شخصية مستقلة للمنظمة عن باقي المنظمات؛
- تحديد المعايير السلوكية للأفراد عند تنفيذ أعمالهم؛
- التحكم التنظيمي باتجاهات وسلوك العاملين.

4) أنواع الثقافة التنظيمية:

هناك عدة أنواع من الثقافة التنظيمية هي:

أ- الثقافة القوية: هي " الحد الذي يجعل الأعضاء يتبعون ما تمليه عليهم الإدارة، ويمكن القول أن ثقافة المنظمة قوية في حالة كوهنا تنتشر وتحظى بالثقة والقبول مع جميع أو معظم أعضاء المنظمة ويشتركوا في مجموعة متجانسة من القيم والمعتقدات والتقاليد والمعايير التي تحكم سلوكياتهم واتجاهاتهم داخل المنظمة، ومما يجعل الثقافة قوية كون القيم الأساسية قوية ويشترك فيها العاملون. (حريم، 2003، ص 268)

ب- الثقافة الضعيفة: الثقافة التي لا يتم اعتناقها بقوة من أعضاء المنظمة والتي تحظى بالثقة والقبول الواسع من معظمهم، وتفترق المنظمة في هذه الحالة إلى التمسك المشترك بين أعضائها بالقيم والمعتقدات، وهنا سيجد أعضاء المنظمة صعوبة في التوافق والتوحد مع المنظمة أو مع أهدافها وقيمها، ويحتاج العاملون فيها إلى توجيهات الإدارة. (حريم، 2003، ص 268)

ج- الثقافة المثالية: يجب أن تمتلكها كل المنظمات الراغبة في النجاح، وتعتمد على تحديد كل مهمة أحسن طريقة للأداء أي تحديد الهياكل بدون غموض فكل شيء مضبوط لتحسين الأداء. (قاسمي، 2003، ص 34)

د- الثقافة التكيفية (الموقفية): ضرورة تكيف الثقافة التنظيمية مع الظروف البيئية، ذلك أن اختيار ثقافة تنظيمية جيدة يتوقف على الظروف التي تمر بها المنظمة ذلك أنه لا توجد ثقافة مثالية تصلح لكل المنظمات وفي كل الظروف البيئية. (بوابة، 1995، ص 49)

5) مفهوم هوية المنظمة: يمكننا كذلك أن نطلق على هوية المنظمة اسم "شخصية المنظمة" وهي مجموعة من الأنشطة الداخلية التي تشكل شخصية المنظمة وشكلها التي يراها عليه الجمهور لذا فالمفهوم يتجاوز الشعارات والرموز والهوية البصرية إلى الطريقة التي ترغب المؤسسة فيها أن تبدو وتظهر أمام جمهورها، بينما صورة العلامة التجارية هي عبارة عن التصورات الخارجية التي يحتفظ بها المستهلكون عن المنظمة. (السفياني، 2024)

6) مكونات هوية المنظمة: هناك ثلاث مكونات رئيسية لهوية المنظمة وهي:

أ- الهوية البصرية للمنظمة:

لا شك أن كل شركة ترغب في الظهور بمظهر متميز في السوق ولدى عملائها، لذا فتصميم الهوية البصرية لشركة ما يظهر جلياً في تصميم الشعار الخاص بها والاسم والزى الرسمي للعاملين بها وتصميم مواد التغليف للمنتجات وغير ذلك وعادة ما يكون لدى الشركات الكبيرة دليل ارشادي لتصميم الهوية المؤسسية والتي يعمل من خلالها الموظفون عند تطبيق الهوية البصرية أو جزء منها في تصميم مختلف الاتصالات الخارجية مع الجمهور. (السفياني، 2024)

ب- اتصالات وعلاقات المنظمة : ببساطة هي عبارة عن الآلية التي تتبعها المنظمة في تقديم المعلومات للموظفين والمنافسين والعملاء، ويشمل ذلك عمل إدارة الاتصال المؤسسي بكل أقسامها سواء الاتصال الداخلي، أو الخارجي، أو العلاقات الإعلامية، وإدارة السمعة. (السفياني، 2024)

ج- سلوك المنظمة : لكل علامة تجارية فلسفتها الخاصة وأهدافها ورسالتها ورؤيتها وقيمها المنبثقة منها، وهذه العناصر هي التي تكون سلوك المنظمة وتنعكس في كيفية تقديم العلامة التجارية للمجتمع. (السفياني، 2024)

(7) أهمية هوية المنظمات:

تعمل الشركات الكبيرة، والصغيرة، أو المنظمات الحكومية، والمنظمات الخيرية، على حد سواء في سوق تنافسي كبير يتضمن العديد من الفاعلين والمؤثرين الذين يتنافسون للحصول على العملاء، والسيطرة على السوق، لذا فمن الأهمية بمكان لكل منظمة أن يكون لديها هوية مؤسسية قوية تتشكل من مشاعر العملاء الحاليين والمحتملين وأحاسيسهم ونظرتهم وانطباعاتهم حول العلامة التجارية وخدماتها ومنتجاتها... (السفياني، 2024)

(8) المقاربة السوسولوجية لهوية المنظمة:

تعنى هوية المنظمة بالسمات والمعتقدات والقيم التي تحدد هويتها الفريدة وتميزها عن المنظمات الأخرى، يتم تشكيل هوية المنظمة من خلال العوامل الاجتماعية المختلفة التي تؤثر عليها، مثل قيم المؤسسين والثقافة المؤسسية والسياسات والتوجهات الإدارية.

تلعب العوامل الاجتماعية الخارجية دوراً هاماً في تشكيل وتطور هوية المنظمة، بما في ذلك التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية في المجتمع. على سبيل المثال، يمكن أن يؤثر التطور التكنولوجي والعولمة على هوية المنظمة وسلوك أفرادها.

تحاول المقاربة السوسولوجية لهوية المنظمة فهم كيفية تشكل الهوية والتوجهات المشتركة بين أفراد المنظمة وكيف يؤثر هذا على سلوكهم وأدائهم، تهدف هذه المقاربة إلى تحسين الانتماء والاندماج في المنظمة وتعزيز التعاون والتفاعل بين أفرادها.

تهدف المقاربة السوسولوجية لهوية المنظمة إلى فهم العوامل الاجتماعية التي تؤثر على تشكيل هوية المنظمة والتفاعلات الاجتماعية داخلها وخارجها، وهذا يساعد على تحسين التواصل والتفاعل بين أفراد المنظمة وتعزيز الهوية المؤسسية والتماسك التنظيمي.

• خاتمة:

في الختام، تقدم المقاربة السوسيولوجية لهوية وثقافة المنظمة فهماً عميقاً لكيفية تأثير التفاعلات الاجتماعية والقيم الثقافية على سير العمل داخل المنظمات، إذ تساهم هذه المقاربة في تحليل العلاقة بين الأفراد والمجموعات داخل المنظمة، وكيفية تشكيل الهوية الثقافية المشتركة التي تؤثر في سلوك الأفراد وقراراتهم، كما تركز على فهم الديناميكيات التي تحدد طرق التواصل، وأطر السلطة، والمعايير الاجتماعية التي تسهم في بناء الثقافة التنظيمية. من خلال هذه المقاربة، يمكن تعزيز قدرة المنظمات على التكيف مع التغيرات البيئية وتحقيق التوازن بين الأهداف الاقتصادية والاجتماعية، مما يساعد في تحسين بيئة العمل وزيادة الإنتاجية.

● أسئلة للمراجعة:

- ما المقصود بثقافة المنظمة وما أهميتها؟
- ما المقصود بهوية المنظمة؟
- ما العلاقة بين هوية وثقافة المنظمة؟
- ماذا نقصد بالمقاربة السوسيولوجية لهوية وثقافة المنظمة؟

المحور السادس:

نظريات التنظيم: المدرسة الكلاسيكية

الأهداف التعليمية

- التعرف على أهم مبادئ نظرية الإدارة العلمية في الإدارة؛
- التعرف على أهم مبادئ نظرية التقسيمات الإدارية في الإدارة؛
- التعرف على أهم مبادئ النظرية البيروقراطية في الإدارة.

المحور السادس: نظريات التنظيم: المدرسة الكلاسيكية

● تمهيد :

تعتبر الإدارة من أهم العناصر المساهمة في تحقيق أهداف المنظمة ولضمان نجاح الإدارة تم عبر الزمن التنظير للشكل الذي يجب أن تكون عليه لتستطيع ان تلعب الدور المنوط بها ومن خلال هذه المحاضرة سنستعرض أبرز أفكار النظريات الكلاسيكية في الإدارة .

(1) نظرية الإدارة العلمية :

أ- مرحلة ما قبل الإدارة العلمية:

تميزت تلك الفترة والتي تمتد من القرن السابع والثامن عشر بظهور الكثير من الكتابات والدراسات، نادت بضرورة الاهتمام بالعنصر البشري، فقد ركز كتاب (روبارت تايون) في عام 1971 بعنوان "Robert" على ضرورة تبني نظرة جديدة للمجتمع، حيث كان الصالح العام للعاملين هدفه الأساسي إجراء تغيير داخل المصنع، وكذلك كان كتاب آدم سميث تحت عنوان "ثروة الأمم" الأثر البالغ فبظهور الأفكار والمبادئ الخاصة بإدارة الموارد البشرية.

حيث ظهرت تلك المبادئ واضحة في تركيز باباج "Babage" على مبادئ التصنيع كتقسيم العمل، علاوة على تأكيده للمنفعة المتبادلة بين العاملين وأرباب العمل، وبصفة عامة نستخلص أن هذه المرحلة بكتاباتها الرائدة الاقتصادية والإدارة دفعت باتجاه تطور الفكر عامة، وظهور أنشطة وظيفية متخصصة كإدارة الموارد البشرية خاصة، وتزامنت هذه التطورات مع تطورات خاصة بميدان العمل أهمها:

- زيادة مستوى التفضيل للعمل؛
- التغيير في مستوى المعيشة؛
- التوجه الكبير باتجاه الكفاءة والإنتاجية؛
- إدراك المصانع للحاجات البشرية للعاملين .

مما ساهم في تطور إدارة الأفراد ظهور الثورة الصناعية، حيث صاحب ظهورها:

- ظهور مبدأ التخصص وتقسيم العمل؛
- إنشاء المصانع الكبرى التي تستوعب الآلات الجديدة؛
- تجميع عدد كبير من العمال في مكان واحد وهو المصنع.

ب- مرحلة حركة الإدارة العلمية:

سميت هذه المرحلة كذلك بمرحلة ظهور الوظيفة، وتميزت هذه الفترة في بداية الأمر بعدم وجود أفراد أو مديرية، لقد استهدفت حركة الإدارة العلمية تكوين توجه علمي منظم، توظف نتائج دراساته وبحوثه لغرض الاستفادة من الطاقات البشرية بشكل أكثر فاعلية وقدرة على تطوير الإنتاجية، والعمل والحد قدر المستطاع

من المشكلات التي أدت إلى تخفيض إنتاجية العمل الصناعي عموماً، وذلك من خلال التركيز على مبدأ التخصص في العمل، وتدريب الأفراد العاملين، واعتماد الحوافز المادية في تشجيع الأداء الإنتاجي. (هاجرة، 2019، 2018، ص 11)

ج- أهم رواد حركة الإدارة العلمية:

نمت وتطورت حركة الإدارة العلمية من خلال جهود العديد من الباحثين والمهتمين بالإدارة وأبرزهم:

-شارلس بابيج (Charles Babbage): أكد على ضرورة الاهتمام بالوقت الضائع، ودراسته باستخدام دراسة الوقت و الحركة، كما أشار إلى أهمية دراسة العلاقات الإنسانية وتقليص أوجه الإهمال، أو التخريب، التي يتعرض لها العمل عند تجاهل علاقات الفرد بالمنظمة، وعلى ضرورة مشاركة الأفراد في أرباح المنظمة، والرقابة المحكمة على تحقيق الأهداف، وعددا من الجوانب الإدارية الأخرى فيها. (هاجرة، 2019، 2018، ص 12).

-هنري ماتكالف (Henry Matcalf): كان ضابطاً في الجيش الأمريكي وعمل مديراً لمصنع العتاد الحربي خلال المدة 1880-1893 ونشر كتابه الموسوم "كلفة المصنوعات وإدارة المنشآت العامة والخاصة" وضع فيه نظاماً جديداً للكلفة والسيطرة على المواد، وطور الأساليب المعتمدة في التنظيم والرقابة، واهتم بدورها في تحقيق أهداف المنظمة، معتمداً على كفاءة الإدارة. (هاجرة، 2019، 2018، ص 12).

-هنري تاون (Henry Towne): أحد المخترعين وصاحب المنشأة الصناعية التي عرفت باسمه خلال أواخر القرن التاسع عشر، وهو أول من استخدم الأساليب المنهجية في الإدارة باعتماد الطرق العلمية الحديثة في تحسين الأداء الإنتاجي في المنظمات الصناعية ومنها:

- إدارة ورقابة العمل من طرف خبراء وفنيين لتطويره.
- ضرورة تبادل الخبرات والمعارف بين الإطارات عن طريق الملاحظة والتسجيل والتحليل.
- العمل على ربط الأجر بالإنتاجية للحصول على كفاءة أداء عالية من قبل العاملين. (هاجرة، 2019، 2018، ص 12)

- فريدريك تايلور (Frederik Taylor) (1856 – 1915): اقترنت حركة الإدارة العلمية باسم المهندس الأمريكي (Taylor) كونه قام، ببناء إطار فلسفي جديد يعتمد على الأساليب العلمية في دراسة الوقت والحركة (Time and motion study) ويمكن تحديد أهم الافتراضات التي اعتمدها على النحو التالي: (هاجرة، 2019، 2018، ص 12، 13).

- تخطيط الأعمال من مهمة الإدارة العليا المشرفة.

- تنفيذ الأعمال من مهمة القوى العاملة.

- اعتماد مبدأ تقسيم العمل والتخصص بين العاملين.

- يتصرف الإنسان برشد وعقلانية عند تعامله مع إدارة المنظمة التي يعمل بها.
- وضع مقاييس ومعايير علمية لظروف العمل وعلاقتها بالإنتاج.
- اعتماد أسلوب دراسة الوقت والحركة لغرض استبعاد الضياع في الجهد الإنتاجي المبدول واعتباره أساسا علميا لقياس كفاءة الأداء بموضوعية.
- الاهتمام بالحركات الفيزيولوجية والعضلية وتفاعلها مع حركات الآلة لغرض تحقيق الكفاءة الإنتاجية.
- أهمية الحوافز المادية وضرورة مضاعفتها لرفع الكفاءة الإنتاجية.
- ومن هنا يظهر بوضوح الاتجاه الذي أعتده " تايلور " في تطوير المنظمة الصناعية وفق الفكر الفلسفي المثالي الذي انطلقت منه حركة الإدارة العلمية آنذاك.
- كما ساعد تايلور في مجال إدارة الأفراد من خلال ما توصل إليه من نتائج حيث ذكر بأنه يوجد اختلاف المهارات بين الأفراد، وأن الكثير منهم تم وضعهم في أعمال غير مناسبة، وأن تربيتهم لم تربي لهم الفرص لبيان هذه القدرات مما يضر بمصلحتهم ومصلحة الشركة.
- وكنتيجة للإدارة التايلورية بأهمية العنصر البشري في المنظمة فقد توصل إلى ما أسماه بالأسس الأربعة للإدارة وهي: (هاجرة، 2019، 2018، ص 13)

- تطوير حقيقي في الإدارة؛

- الاختيار العلمي للعاملين؛

- الاهتمام بتطوير وتنمية العاملين وتعليمهم؛

- التعاون الحقيقي بين الإدارة والعاملين.

(2) نظرية التقسيمات الإدارية:

اهتمت نظرية التقسيمات الإدارية (Administration Departementation Theory) بالعمليات الداخلية في المنظمة، والمظاهر الأساسية للأداء المادي للعمل، وبالجوانب الفيزيولوجية للعمل، وليس بالجوانب الإنسانية للأداء.

وقد ركزت على دراسة مستويات الهيكل التنظيمي، حيث أن الافتراض الأساسي الذي اعتمده هو أن كفاءة المنظمة هي انعكاس لكفاءة المدير.

لذا فقد اهتمت نظرية التقسيمات الإدارية وروادها الأوائل بشكل أساسي بالجوانب المتعلقة بالتنظيم، ومن المبادئ الرئيسية التي شكلت محاور اهتماماتها ما يلي: (هاجرة، 2019، 2018، ص 14)

أ- تحديد الأهداف الرئيسية للمنظمة.

ب- تحديد الأنشطة اللازمة لتحقيق الأهداف المطلوبة.

ج- القيام بتجميع الأنشطة المتماثلة أو المتشابهة في شكل تقسيمات (إدارات) متماثلة أو متكاملة.

- تجزئة مهمات كل تقسيم إلى عدد من الوظائف المحددة التي تناط بالأفراد.
- وقد برز عدد من الباحثين والمفكرين في التقسيمات الإدارية أسهموا في تطوير مفاهيمها ومبادئها ومن أهمهم: ج. موني، "James Mooney"، لوثر كوليك Luther Gulick، ليندول أرويك Lyndall Urwick"، أوليفر شيلدون "Oliver" Sheldon وكان أبرزهم هنري فايول .
- هنري فايول – 1841-1925 (Henry Fayol) مهندس فرنسي وجد من خلال دراساته والتحليل الميداني لواقع الفعاليات الفنية والإدارية وخلص إلى تحديد ستة (06) أنشطة أساسية في أية منظمة هي:
- النشاطات الفنية كالإنتاج أو التصنيع.
 - النشاطات التجارية، كالبيع والشراء والمبادلة.
 - النشاطات المالية، كالحصول على رؤوس الأموال واستثمارها.
 - النشاطات المحاسبية لتحديد المركز المالي للمنظمة وإعداد الإحصاءات.
 - نشاطات الوقاية والضمان مثل التأمين لحماية الممتلكات والأفراد.
 - النشاطات الإدارية وهي: التخطيط والتنظيم، والرقابة وإصدار الأوامر، والتنسيق و اعتبر "فايول" النشاطات الإدارية هي المحور الرئيسي لتحقيق الأهداف الأساسية للمنظمة.
- ولقد صاغ "فايول" أربعة عشر (14) مبدءاً إدارياً في إطار قيام الفرد بمزاولة مهمته الأساسية في المنظمات المختلفة، تجارية، سياسية أو عسكرية...وهي:
- الأصول العامة للإدارة عند هينري فايول: (هاجرة، 2019، 2018، ص، ص. 14، 15)
- تقسيم العمل: التخصص يتيح للعاملين والمدراء كسب البراعة والضبط والدقة والتي ستزيد من جودة المخرجات. وبالتالي نحصل على فعالية أكثر في العمل بنفس الجهد المبذول.
 - السلطة: إن إعطاء الأوامر والصلاحيات للمنطقة الصحيحة هي جوهر السلطة. والسلطة متأصلة في الأشخاص والمناصب فلا يمكن تصورهما كجزء من المسؤولية.
 - الفهم: تشمل الطاعة والتطبيق والقاعة والسلوك والعلامات الخارجية ذات الصلة بين صاحب العمل والموظفين، هذا العنصر مهم جدا في أي عمل، من غيره لا يمكن لأي مشروع أن ينجح، وهذا هو دور القادة.
 - وحدة مصدر الأوامر: يجب أن يتلقى الموظفين أوامرهم من مشرف واحد فقط، بشكل عام يعتبر وجود مشرف واحد أفضل من الازدواجية في الأوامر.
 - يد واحدة وخطة عمل واحدة: مشرف واحد بمجموعة من الأهداف يجب أن يدير مجموعة من الفعاليات لها نفس الأهداف.
 - إخضاع الاهتمامات الفردية للاهتمامات العامة: إن اهتمام فرد أو مجموعة في العمل يجب أن لا يطغى على اهتمامات المنظمة.

- مكافآت الموظفين: قيمة المكافآت المدفوعة يجب أن تكون مرضية لكل من الموظفين وصاحب العمل، ومستوى الدفع يعتمد على قيمة الموظفين بالنسبة للمنظمة، وتحلل هذه القيمة لعدة عوامل مثل: تكاليف الحياة، توفر الموظفين، والظروف العامة للعمل.
- الموازنة بين تقليل وزيادة الاهتمامات الفردية: هنالك إجراءات من شأنها تقليل الاهتمامات الفردية، بينما تقوم إجراءات أخرى بزيادتها، في كل الحالات يجب الموازنة بين هذين الأمرين.
- قنوات الاتصال: السلسلة الرسمية للمدراء من المستوى الأعلى للأدنى "تسمى الخطوط الرسمية للأوامر". والمدراء هم حلقات الوصل في هذه السلسلة، فعليه الاتصال من خلال القنوات الموجودة فيها، وبالإمكان تجاوز هذه القنوات فقط عندما توجد حاجة حقيقية للمشرفين لتجاوزها وتتم الموافقة بينهم على ذلك.
- الأوامر: الهدف من الأوامر هو تفادي الهدر والخسائر.
- العدالة: المراعاة والإنصاف يجب أن يمارسوا من قبل جميع الأشخاص في السلطة.
- استقرار الموظفين: يقصد بالاستقرار بقاء الموظف في عمله وعدم نقله من عمل لآخر، ينتج عن تقليل نقل الموظفين من وظيفة لأخرى فعالية أكثر ونفقات أقل.
- روح المبادرة: يجب أن يسمح للموظفين بالتعبير بحرية عن مقترحاتهم وآرائهم وأفكارهم على كافة المستويات، فالمدیر القادر على إتاحة هذه الفرصة لموظفيه أفضل بكثير من المدير غير القادر على ذلك.
- إضفاء روح المرح للمجموعة: في الوحدات التي بها شدة على المدراء تعزيز روح الألفة والترابط بين الموظفين ومنع أي أمر يعيق هذا التآلف.

3) نظرية البيروقراطية:

أ- ماكس فيبر ومفهوم البيروقراطية:

"البيروقراطية" إحدى الظواهر التنظيمية في المجتمعات الصناعية التي أثارت النقاش بشأن قدرتها على تحقيق الأهداف الأساسية للمنظمة، وقد تعرضت لنقد شديد من العديد من المفكرين الإداريين فيما يتعلق بجوانبها السلبية في قيادة المنظمة نحو تحقيق أهدافها، ويعد ماكس فيبر (1864-1920) (Max Weber) أول من استخدم هذا المصطلح، محددًا من خلاله مواصفات "المنظمة المثالية" أو النموذجية، ويعني مفهوم البيروقراطية لدى فيبر ذلك التنظيم الضخم في المجتمع السياسي المعقد والمتحضر الذي يوجد لتحقيق أهداف الدولة، والبيروقراطيون هم أولئك الأفراد العاملون في الإدارات الحكومية، الذين يتم اختيارهم للعمل بأساليب ليست وراثية، ويكونون فيما بينهم تنظيمًا هرميًا تحكمه قواعد معينة، وتحدد فيه الاختصاصات والواجبات والمسؤوليات.

ويرى أن البيروقراطية هي أحد المظاهر التنظيمية التي تطورت عبر العصور، ومن هنا فقد اعتبر فيبر المنظمة البيروقراطية من أفضل أشكال التنظيم الإداري، وأكثرها قدرة على تحقيق الأهداف الأساسية للمنظمة، هذا

إضافة إلى تمتعها بصفة العقلانية (أو الرشد) في معالجة المشكلات، واعتمادها العمل المكتبي، وقد افترض فيبر صفات متعددة للمنظمة البيروقراطية هي: الدقة والسرعة والوضوح، والإلمام الكامل بالمتطلبات وانصياع المرؤوسين بشكل تام للمسؤول الإداري الأعلى.... إلخ. (هاجرة، 2019، 2018، ص ، ص ، 16 ، 17)

ب- خصائص المنظمة البيروقراطية: أهمها ما يلي:

- تحديد الاختصاصات الوظيفية واعتماد الصيغ القانونية في جوانب التخصص وتقسيم العمل.
- توزيع الأعمال والأنشطة الإدارية على أفراد المنظمة رسمياً وبأسلوب ثابت ومحدد لكل وظيفة.
- تخويل السلطات (أو الصلاحيات) لأفراد المنظمة، وتحديد نطاق الإشراف لكل مسؤول إداري.
- الفصل بين الأعمال الرسمية والشخصية للموظف وإطار علاقاته غير الرسمية، ثم الحد من أثر العلاقات الشخصية بين أعضاء المنظمة، وسيادة العلاقات الرسمية بعيداً عن العاطفة والتحيز وعدم الموضوعية.
- تعيين الأفراد وفق المقدرة والكفاءة والخبرة الفنية، بما يتلاءم وطبيعة الأعمال المحددة في قواعد أنظمة العمل في المنظمة البيروقراطية.
- إنشاء تركيب المنظمة على أساس التدرج الهرمي (أو هرمية التنظيم) واعتماد التقسيم الإداري على مستويات تنظيمية محددة بشكل دقيق، حيث تشرف المستويات الإدارية الأعلى على المستويات الأدنى منها في التنظيم، وفقاً للتسلسل الهرمي للمنظمة وبصورة ثابتة ومحددة.
- تعتمد الإدارة البيروقراطية الأسلوب الرسمي في التعامل مع الأفراد العاملين فيها، على الوثائق، والسجلات، والمستندات ويجري حفظ هذه الوثائق بصورة يسهل معها تسيير أعمال المنظمة.
- تتصف تعليماتها بالشمول، والعمومية، والثبات النسبي، مما يؤدي إلى زيادة فهم واستيعاب القواعد الإدارية السائدة بدقة، مما يؤدي بدوره إلى زيادة الكفاءة والخبرة الفنية والإدارية للعاملين.
- تؤدي المنظمة البيروقراطية إلى تحقيق الأمن الوظيفي لأفرادها من خلال التقاعد، وزيادة الرواتب، وإجراءات الترقية والتقدم المهني، ويأتي ذلك من خلال زيادة حماس الأفراد وإخلاصهم ورفع كفاءتهم الفنية وخلق سبل الرقابة على الأداء، واستخدام الأساليب العقلانية في زيادة الإنتاج وتحسين نوعيته. (هاجرة، 2019، 2018، ص 17)

ج- أهم الانتقادات الموجهة إلى البيروقراطية

تعرضت النظرية إلى الكثير من الانتقادات، ويمكن إبراز أهمها على النحو التالي:

- إهمال وإغفال الطبيعة الإنسانية والاجتماعية للفرد ومعاملته على أنه آلة، الأمر الذي ينعكس على انخفاض كفاءة الأداء في المنظمة بدلاً من ارتفاعها. ومثال ذلك مبدأ الأقدمية في الترقية.



- التركيز على تطبيق مبدأ "الرقابة والإشراف" مما يؤدي زيادة احتمال محاولة الانحراف عن القواعد والتعليمات، وبالتالي خلق المزيد من الرقابة والإشراف، مما ينجم عنه نتائج غير متوقعة، كإنخفاض الكفاءة، وتحمل الكلفة العليا، وهدر الوقت في التركيز على إنجاز أنشطة الرقابة.
- التناقص بين خصائص "المنظمة المثالية" التي حددها " فيبر " مثل "التدرج الهرمي" وسلطة الإدارة، وبين الخبرات والتدريب كأساس للاختيار المهي.
- لا يرتبط نجاح المنظمة وفعاليتها بالخصائص الداخلية أو الذاتية فحسب، وإنما لمحيط المنظمة دور أساسي في هذا الخصوص، أي أن البيروقراطية تتناول المنظمة على أنها نظام مغلق وليس مفتوحا يؤثر في البيئة ويتأثر بها. (هاجرة، 2019، 2018، ص 17)

● خاتمة:

تشكل النظريات الكلاسيكية في الإدارة الأساس الذي بُنيت عليه العديد من المفاهيم الإدارية الحديثة، حيث قدمت أساليب علمية ومنهجية لتنظيم العمل وتحقيق الكفاءة في المؤسسات. وقد ركزت هذه النظريات على مبادئ أساسية مثل التخطيط، التنظيم، التوجيه، والرقابة، وهدفت إلى تحسين الأداء من خلال وضع هياكل تنظيمية واضحة، وتقسيم العمل، وتحديد المسؤوليات بدقة. وقد أسهمت في تطوير أنظمة إدارية تركز على الإنتاجية والانضباط، مما جعلها مرجعاً رئيسياً في مجال الإدارة حتى يومنا هذا.

ورغم الانتقادات التي وُجّهت لهذه النظريات بسبب تركيزها على الجانب الميكانيكي للعمل والإنتاج، وعدم اهتمامها الكافي بالجوانب الإنسانية، فإنها لا تزال ذات أهمية كبيرة، حيث تشكل الأساس الذي انطلقت منه المدارس الإدارية اللاحقة التي سعت إلى تطوير مفاهيم أكثر شمولية تتناسب مع التغيرات الاجتماعية والاقتصادية. واليوم، نجد أن العديد من المبادئ التي قدمتها النظريات الكلاسيكية لا تزال تُستخدم في المؤسسات الحديثة، مع إدخال تعديلات تتماشى مع بيئة العمل المتغيرة واحتياجات الأفراد داخل المنظمات.

في النهاية، يمكن القول إن النظريات الكلاسيكية في الإدارة ساهمت بشكل كبير في تطور الفكر الإداري، حيث وفرت نماذج تنظيمية ساعدت على تحقيق مستويات عالية من الكفاءة والإنجاز. وعلى الرغم من التحولات الكبيرة التي شهدتها علم الإدارة، إلا أن هذه النظريات لا تزال تشكل جزءاً أساسياً من المناهج الدراسية والممارسات الإدارية، مما يؤكد قيمتها كأساس لفهم وتطوير أساليب الإدارة في العصر الحديث.



● أسئلة للمراجعة:

- ما المقصود بالنظريات الكلاسيكية في الإدارة؟
- عدد أبرز أفكارها؟
- أذكر أهم روادها؟
- عدد أبرز النظريات الكلاسيكية في الإدارة؟
- ما هي أبرز الانتقادات الموجهة إليها؟

المحور السابع:

نظريات التنظيم: المدرسة السلوكية

الأهداف التعليمية

- تلخيص أهم أفكار نظرية العلاقات الانسانية في الإدارة ؛
- تلخيص أهم أفكار نظرية العلوم السلوكية في الإدارة؛
- تلخيص أهم أفكار نظرية ماسلو للحاجات في الإدارة ؛
- تلخيص أفكار نظرية الفلسفة الإدارية في الإدارة؛
- تلخيص اهم أفكار نظرية التحديد الذاتي؛
- تلخيص اهم أفكار نظرية العدالة؛
- تلخيص اهم أفكار نظرية التوقع ؛
- تلخيص اهم أفكار نظرية العوامل الثنائية.

المحور السابع: نظريات التنظيم: المدرسة السلوكية

● تمهيد :

جاءت النظريات السلوكية كرد فعل على الثغرات التي وقعت فيها النظريات الكلاسيكية حيث ركزت على الزيادة في الانتاج على حساب احتياجات العامل النفسية والاجتماعية وهو الجانب الذي ركزت عليه النظريات السلوكية ومن خلال هذه المحاضرة سنستعرض أهم النظريات السلوكية في مجال الادارة من حيث استعراض أبرز اسهاماتها وأفكارها في الفكر الإداري.

(1) العلاقات الإنسانية :

إن المتتبع لمبادئ حركة العلاقات الإنسانية يستنتج بأن هذه الحركة لم تبلغ مبادئ حركة الإدارة العلمية في مجال إدارة الموارد البشرية، وإنما انتهت إلى جانب مهم من حياة الفرد العامل يتمثل في علاقته مع زملائه في العمل داخل المنظمة، فقد ركزت حركة العلاقات الإنسانية على الملاءمة ما بين الفرد والجماعة والمنظمة إضافة إلى بعض الأفكار الأخرى التي ركزت عليها حركة الإدارة العامة وعن طريق الربط بين الأفكار ومبادئ الحركتين يمكن الاستنتاج بأن حركة الإدارة العلمية ركزت على المبادئ الموحدة في التنظيم وسلسلة القيادة ونطاق الإشراف، في حين ركزت حركة العلاقات الإنسانية على التنظيم الرسمي ومعايير وضغوطات الجماعات وبرامج المشاركة والأخذ بعين الاعتبار الخاصية المعقدة للإنسان . (هاجرة، 2019، 2018، ص 18)

خلال الفترة الممتدة بين (1927-1932) شكل كل من إلتون مايو ووارنر ووديكسون و روثلز برجر فريق عمل وقد نشرت نتائج هذه الدراسة التي أجريت في مصانع هوثورن "غرب مدينة شيكاغو في U.S.A وذلك عام 1939 م " في مؤلف بعنوان: الإدارة والعامل.

حيث شرع الباحثون في إخضاع ستة (06) فتيات إلى الملاحظة التجريبية أثناء الأداء، وقاموا بإجراء تغييرات في فترات الراحة، وطول وقت العمل والإضاءة وغيرها من الظروف المادية، وكانت النتائج ارتفاع في إنتاجية الفتيات عند إجراء التغيير في الظروف المادية للعمل، ولكن وعندما حاول الباحثون في مراحل لاحقة من التجربة العودة إلى الظروف السابقة قبل التجربة أتضح بأن الإنتاجية ظلت مرتفعة، حيث برز إلى جانب الظروف المادية في العمل أهمية الجانب الاجتماعي في التأثير على علاقات العمل والإنتاج، حيث أن المصنع يؤلف نظاما اجتماعيا تسوده علاقات غير رسمية تؤثر في أنماط التفاعل. (هاجرة، 2019، 2018، ص 18)

وعليه لا بد أن ينظر إلى العامل باعتباره كائنا اجتماعيا وإنسانيا له حاجاته ورغباته وميوله واتجاهاته ومشاعره المؤثرة في أدائه الإنتاجي ومن هنا نشأت حركة أو مدرسة العلاقات الإنسانية وأسهمت من خلال الدراسات الميدانية وأكدت على التنظيم غير الرسمي، والروح المعنوية والدافعية، وتماسك الجماعة، والتفاعل الاجتماعي، وأثارت العديد من الانتقادات الموجهة إلى المدرسة الكلاسيكية واهتمامها بالجوانب المادية في الأداء الإنساني، كما أثرت المتغيرات التي أبرزتها حركة العلاقات الإنسانية "مايو" في الفكر التنظيمي، وأدت إلى توسيع

نطاق عمل الباحثين عند الهوض بميادين واسعة في مجال تطوير المنظمات ومن أهم هذه الجوانب التي أكدها E.Mayo بهذا الخصوص ما يلي: (هاجرة، 2019، 2018، ص ، ص ، 18، 19)

أ- البحث عن السبل المثلى في خلق التكامل والتفاعل الهادف بين التنظيمين الرسمي وغير الرسمي.

ب- أثر الحوافز المادية والمعنوية الكبير في زيادة إنتاجية الفرد، والجماعة.

ج- أثر جماعة العمل كنسق اجتماعي من العلاقات غير الرسمية في إنتاجية العمل وفي تحقيق أهداف المنظمة وتطويرها.

د- العلاقات التنظيمية بين المستويات العليا والدنيا وأنماط التفاعل القائم بينهما.

هـ- الاهتمام بالقيادة الجماعية والمشاركة في اتخاذ القرارات لما له من دور في تحقيق الفعالية.

و- بناء فلسفة جديدة من الاتصالات بين الأفراد وفقا للأبعاد التنظيمية، الرسمية وغير الرسمية.

لقد فتحت هذه الإسهامات أبواب واسعة للعديد من الباحثين في صياغة النموذج الجديد للعلاقات الإنسانية في إطار المنظمة.

2) مدرسة العلوم السلوكية :

نظرا للعيوب التي ظهرت في نظرية العلاقات الإنسانية حاول بعض العلماء تطويرها بالشكل الذي يسمح باستخدام كل الجوانب السلوكية للناس لإعطاء تفسيرات أكثر دقة للأداء الناجح في الأعمال؛ فبينما ركزت نظرية العلاقات الإنسانية على الاهتمام بمشاعر الناس لدرجة المبالغة والتدليل والإفساد ، فإن النظريات الحديثة تحاول أن تعطي تفسيرات واقعية مع الاعتراف بالجوانب الإيجابية والسلبية لكل من سلوك الأفراد وسلوك الإدارة حتى يمكنها من استخدام كل الطاقات السلوكية للناس في أعمالهم ؛ ومن أهم رواد هذه الحركة كل من: "دوجلاس ماكريجور" و"فريدريك هرزبرج" و"كريس إرجيرس" و"أبراهام ماسلو..." وآخرون. (هاجرة، 2019، 2018، ص 19)

و يمكن تجميع آراء هؤلاء المساهمين وتلخيصها في المبادئ التالية: (هاجرة، 2019، 2018، ص ، ص ، 19، 20)

- يختلف الناس في حاجاتهم ، فالبعض منهم تسيطر عليه الحاجات المادية والبعض الآخر تسيطر عليه الحاجة للتقدير أو تحقيق الذات، وقيام المنظمة بمساعدة الأفراد في إشباع حاجاتهم يساعد في إبراز طاقاتهم وإمكانياتهم إلى أبعد حد.
- يسعى الأفراد إلى أن يكونوا ناضجين و ناجحين في العمل، وهم بذلك يبرزون طاقاتهم لكي يشعروا بالكمال والنجاح، ويكون ذلك إذا كان العمل مصمما ومهيئا ومساعد على النجاح.
- يسعى الأفراد لأن يكونوا منضبطين في العمل ولكن الرقابة المباشرة التي تفرضها الإدارة تؤدي بهذا الشعور الانضباط الذاتي، وعليه فإن الرقابة غير المباشرة من قبل الإدارة مع إشعار الناس بأنهم

مسؤولين عن أعمالهم يمكن أن يعمق الإحساس بالانضباط الذاتي ويشجع حالة من الرقابة الذاتية على العمل ونتائجه.

- يتميز الناس بأن لديهم قدرة من الحماس والدافعية الداخلية للعمل بالأداء المميز، ويمكن للمنظمات أن تستفيد من هذه الرغبة في العمل والإنجاز، وذلك بتوفير أعمال وظروف مواتية لإبراز طاقات العمل والإنجاز.

- توفر عناصر أخرى تؤثر في سلوك الفرد في العمل، ومن أهمها طريقة الفهم و أسلوب اكتساب السلوك، والاتجاهات النفسية والقدرات وأسلوب الاتصال بالآخرين، والقدرة على القيادة، وعلى المدير أن يأخذ كل هذه العناصر في الحسبان عند إدارته للآخرين.

- يسعى الفرد لتحقيق تقابل و تماثل بين أهدافه وبين أهداف المنظمة التي يعمل بها، فإن لم يكن هناك تعارض بين هاتين المجموعتين من الأهداف، انطلقت الطاقات النفسية والقدرات الفردية لتحقيق الأهداف.

- يختلف سلوك الأفراد حسب الموقف الذي يتعرضون له، وأيضا يختلف نمط تصرف الإدارة مع الأفراد حسب الظروف، فقد يفضل استخدام نمط القيادة الصارمة والتسلطي مع أفراد متسيبين، بينما يكون ديمقراطيا مع أفراد منضبطين، والعبرة تعتمد على طبيعة الموقف الظروف.

3) نظرية تدرج الحاجات ل "أبراهام ماسلو:"

يركز " ماسلو " في تحليله للدافعية على مفهوم الحاجات الإنسانية، حيث قسم الحاجات الإنسانية إلى خمس مجموعات رتبت على شكل هرمي وتدرجت من الحاجات الفسيولوجية في قاعدة الهرم وهي الحاجات الأكثر إلحاحا، وصولا إلى تحقيق الذات وهي الحاجات الأقل إلحاحا، يمكن إدراجها كالاتي:

مناقشة بعض الدوافع الاجتماعية :

- دافع الميل إلى الاجتماع : حيث يميل الإنسان إلى الانتماء إلى جماعة لأنه كائن اجتماعي بطبعه ، ففي الانتماء يميل الإنسان إلى إشباع حاجة التقدير الاجتماعي والقبول والمكانة
- يسمح هذا الانتماء باتساع شبكة العلاقات الإنسانية للفرد .
- قوة هذا الدافع يمكن أن تعدل سلوك الفرد مثل التضحية ، التنازل عن بعض الحقوق
- الحاجة إلى الأمن : أي الشعور بأن المحيط الاجتماعي هو محيط صديق وأن الجميع يحترمه ويقبله في الجماعة، والشخص الغير آمن يعيش في خوف دائم وحالة من القلق والتهديد ، وقد برهنت الدراسات أن الإنسان الذي يحرم من الرعاية الأسرية في صغره يظهر الحاجة الماسة إلى الأمن كما يؤثر تأثيرا واضحا من الناحية الانفعالية والجسمية كما يتسبب في اضطرابات نفسية.

- دافع المقاتلة: يميل الإنسان إلى المقاتلة إذا اعترض طريقه عقبات في سبيل إشباع حاجاته التي بدونها لا يستطيع العيش ، ودافع المقاتلة يكتسب من البيئة التي يعيشها كفرد نتيجة احتكاكه بالآخرين ويتضمن ذلك الاحتكاك القمع الصراع ، الإحباط .
- وقد يتحول التعبير عن الدافع تعبيرا غير مهذب كالتهمك والسخرية والهجاء أو حتى العنف الجسدي في حال فشلت مؤسسات التنشئة الاجتماعية عن تعليم الفرد الأسلوب السليم للتعبير عن دافعه وتحقيقه .
- دافع الاستطلاع : هي كثرة الأشياء والمواقف والخبرات الجديدة ينزع دافع الاستطلاع الفرد إلى تفحصها وبحثها مثل حالة الطفل وهو يستطلع ويكتشف العالم المحيط به . (جابر، الهاشمي، 2006 ، ص ، ص، 36، 37)

الشكل التالي يوضح سلم الحاجات وفق ابراهام ماسلو



المصدر: (منتدى الواقع المرير ، 2025/03/24)

د- مدرسة الفلسفة الإدارية :

انعكس التركيز في توجهات المدرستين إلى ظهور النظرية X و Y التي اعتمدت مبادئ الحركتين بقيادة ماك

كريكور "Macricor"

حيث تقوم نظرية X على فكرة أن الإنسان كسول وأناثي، يهدف إلى تحقيق أهدافه الذاتية فقط، وليس له

استعداد في تحمل المسؤولية لذا وجب وضع قوانين تحكم الرقابة على العمال.

أما النظرية Y فتقوم على أساس أن الإدارة المسؤولة عن عملية المزج والتوجيه للموارد بغرض تحقيق

أهداف المنظمة، وأن العنصر البشري لا يتسم بالخمول والكسل بل يتسم بالعزم والمثابرة والجد، وهذه النظرية

تؤكد على ضرورة إعادة الأهمية للعنصر البشري كمسؤول وترى أن المزج الأمثل والأنسب هو النموذج بين العزم

والعمل. (هاجرة، 2019، 2018، ص 21)

4) نظرية العوامل الثنائية (هيرزبرج):

أ- مفهوم النظرية:

تم تطوير هذه النظرية من قبل عالم النفس فريدريك هيرزبرج في عام 1959 من خلال دراسته لمجموعة

من الموظفين لفهم العوامل التي تؤثر على رضاهم الوظيفي، وقد توصل هيرزبرج إلى أن هناك نوعين من العوامل

المؤثرة على الرضا وعدم الرضا: (هيرزبرج، 1959، ص 45)

- العوامل المحفزة: هذه العوامل تؤدي إلى زيادة الدافع والرضا الوظيفي وتشمل الإنجاز، التقدير، طبيعة

العمل، المسؤولية، وفرص التقدم والتطوير المهني.

-عوامل الصحة المهنية: ترتبط هذه العوامل ببيئة العمل وتشمل الرواتب، ظروف العمل، السياسات

الإدارية، الأمان الوظيفي، والعلاقة مع الزملاء.

ب- التطبيقات في بيئة العمل:

تستخدم هذه النظرية في تطوير بيئات عمل تحفيزية من خلال التركيز على تعزيز العوامل الإيجابية

والتقليل من العوامل السلبية . تعتمد الشركات الناجحة على هذه النظرية في تصميم برامج التحفيز الوظيفي

مثل زيادة فرص الترقية، تقديم الحوافز المادية والمعنوية، وتحسين بيئة العمل. (هيرزبرج، 1959، ص 89)

ج- الانتقادات الموجهة للنظرية:

تعرضت نظرية العوامل الثنائية لعدة انتقادات، منها:

- عدم إمكانية تعميمها على جميع بيئات العمل (هيرزبرج، 1959، ص 102)

- اختلاف تأثير العوامل المحفزة وعوامل الصحة المهنية بين الأفراد.

- إغفالها لدور الفروق الفردية في تحديد مستوى الرضا الوظيفي.

- التركيز على العوامل الداخلية فقط دون مراعاة تأثير العوامل الخارجية مثل البيئة الثقافية

والاقتصادية (هيرزبرج، 1959، ص 110)

5) نظرية التوقع (فيكتور فروم):

أ- مفهوم النظرية:

ظهرت هذه النظرية عام 1964 من قبل فيكتور فروم، وهي تعتمد على فكرة أن الأفراد يتخذون قراراتهم بناءً على توقعاتهم حول مدى تحقيق مجهوداتهم لنتائج معينة أي أن التحفيز يتأثر بثلاثة عناصر رئيسية: (فروم، 1964، ص 67).

- التوقع: مدى اعتقاد الفرد بأن الجهد الذي يبذله سيؤدي إلى تحسين أدائه.

- الأداة: مدى اعتقاد الفرد بأن الأداء الجيد سيؤدي إلى الحصول على مكافآت.

- الجاذبية: مدى أهمية المكافآت التي يحصل عليها الفرد.

ب- التطبيقات في بيئة العمل:

يمكن استخدام هذه النظرية في تطوير نظم الحوافز داخل المنظمات بحيث ترتبط المكافآت بشكل واضح بمستوى الأداء، كما تساعد في تحسين إدارة الأداء من خلال توضيح المعايير التي يتم على أساسها تقديم الحوافز والترقيات. (فروم، 1964، ص 110).

ج- الانتقادات الموجهة للنظرية:

- تفترض النظرية أن الأفراد يتصرفون بعقلانية تامة، وهو أمر غير دقيق دائماً (فروم، 1964، ص 132).

- يصعب قياس العوامل الثلاثة (التوقع، الأداة، الجاذبية) بدقة داخل بيئات العمل المختلفة.

- تتجاهل تأثير العوامل العاطفية والنفسية على اتخاذ القرارات (فروم، 1964، ص 140).

6) نظرية العدالة (أدمز):

أ- مفهوم النظرية:

طور جون ستايسي آدمز هذه النظرية في عام 1963، وهي تستند إلى فكرة أن الموظفين يحددون مدى رضاهم عن العمل من خلال مقارنة جهودهم ومكافآتهم بما يحصل عليه الآخرون. فإذا شعر الموظف بوجود عدالة، فإنه يكون أكثر رضاً وإنتاجية، أما إذا شعر بالظلم، فقد يؤدي ذلك إلى انخفاض الحافز وربما سلوكيات سلبية مثل تقليل الجهد أو زيادة الغياب، (أدمز، 1963، ص 50)

ب- التطبيقات في بيئة العمل:

تساعد هذه النظرية في تحسين أنظمة التعويضات والأجور داخل المنظمات بحيث يتم تحقيق التوازن بين الجهود والمكافآت مما يؤدي إلى زيادة الولاء الوظيفي وتقليل معدلات دوران العمالة (أدمز، 1963، ص 95)

ج- الانتقادات الموجهة للنظرية:

- يصعب قياس العدالة بشكل دقيق بسبب اختلاف تصورات الأفراد (آدمز، 1963، ص 120)

- تتأثر العدالة بعوامل ثقافية واجتماعية تختلف من بيئة عمل إلى أخرى.

- قد تؤدي مشاعر الظلم إلى سلوكيات سلبية مثل تخفيض الأداء أو ترك العمل (آدمز، 1963، ص 130)

7) نظرية التحديد الذاتي (ديكسي ورايان):

أ- مفهوم النظرية:

تم تطوير هذه النظرية في ثمانينيات القرن العشرين بواسطة إدوارد ديكسي وريتشارد رايان، وهي تركز على

أهمية تلبية الحاجات النفسية الأساسية للأفراد، والتي تشمل (ديكسي ورايان، 1985، ص 40):

- الاستقلالية: قدرة الفرد على اتخاذ قراراته دون فرض خارجي.

- الكفاءة: شعور الفرد بالقدرة على الإنجاز وتحقيق الأهداف.

- الانتماء: الشعور بالاتصال بالآخرين داخل بيئة العمل.

ب- التطبيقات في بيئة العمل:

تساعد هذه النظرية في تصميم بيئات عمل تدعم الإبداع والتطوير الشخصي، حيث يتم منح الموظفين

قدرًا من الاستقلالية في اتخاذ القرارات مع توفير فرص للنمو المني (ديكسي ورايان، 1985، ص 80)

ج- الانتقادات الموجهة للنظرية:

- تركز النظرية على الحوافز الداخلية فقط، بينما هناك تأثير قوي للحوافز الخارجية مثل الأجور

والمكافآت .

- قد لا تكون قابلة للتطبيق في جميع أنواع الوظائف، خاصة التي تتطلب رقابة صارمة. (ديكسي ورايان،

1985، ص 115)

8) الفرق بين النظريات الكلاسيكية والسلوكية في الإدارة: من خلال ما سبق يمكن استنتاج الفروقات

بين النظريات الكلاسيكية والسلوكية فيما يلي:

أ- التركيز الأساسي:

- النظريات الكلاسيكية: تركز على الهياكل التنظيمية، تقسيم العمل، والكفاءة الإنتاجية من خلال

مبادئ الإدارة العلمية والإدارة البيروقراطية

- النظريات السلوكية: تهتم بالسلوك الإنساني داخل المنظمة، ودور العوامل النفسية والاجتماعية في

تحفيز العاملين وزيادة الإنتاجية

ب- نظرة إلى العاملين:

- النظريات الكلاسيكية: ترى العاملين كأدوات إنتاجية يجب إدارتها لتحقيق أقصى كفاءة

- النظريات السلوكية: تنظر إلى العاملين كأفراد ذوي احتياجات نفسية واجتماعية يجب مراعاتها لزيادة

الرضا الوظيفي

ج- دور الحوافز:

- النظريات الكلاسيكية: تعتمد بشكل أساسي على الحوافز المالية والمادية

- النظريات السلوكية: تركز على الحوافز المعنوية مثل التقدير، التحفيز الذاتي، وفرص النمو المهني

د- الهيكل التنظيمي:

- النظريات الكلاسيكية: تفضل الهياكل التنظيمية الهرمية والقواعد الصارمة

- النظريات السلوكية: توصي بهياكل تنظيمية أكثر مرونة وتعزز التواصل المفتوح بين المستويات الإدارية

هـ- طريقة اتخاذ القرار:

- النظريات الكلاسيكية: قرارات إدارية مركزية تعتمد على القواعد والأنظمة

- النظريات السلوكية: تشجع على المشاركة واتخاذ القرارات الجماعية لتعزيز الشعور بالمسؤولية

• خاتمة:

بعد استعراضنا لأبرز النظريات السلوكية في الإدارة، يتضح لنا أنها قد شكلت تحولاً جوهرياً في فهم وتحليل السلوك الإداري داخل المؤسسات، فمنذ ظهور هذه النظريات، مثل نظرية العلاقات الإنسانية لإلتون مايو، ونظرية الحاجات لماسلو، ونظرية العوامل الثنائية لهيرزبرج، ونظرية العدالة لأدمز، ونظرية التوقع لفروم، ونظرية التحديد الذاتي لديكسي ورايان، أصبح التركيز على العنصر البشري وسلوكه أكثر أهمية من مجرد الاعتماد على الهياكل التنظيمية والقواعد الصارمة.

لقد أوضحت هذه النظريات أن الدوافع النفسية والاجتماعية تلعب دوراً حاسماً في تحديد مستوى أداء الأفراد داخل المنظمات، حيث أن الرضا الوظيفي، والعدالة التنظيمية، وتحقيق الحاجات المختلفة، والتوقعات المرتبطة بالأداء والمكافآت، جميعها تساهم في تحسين بيئة العمل وزيادة الإنتاجية. وبالتالي، فإن الإدارة الفعالة اليوم لم تعد مقتصرة على التخطيط والتنظيم والرقابة فقط، بل أصبحت تشمل فهم حاجات الأفراد وتحفيزهم بطرق تحقق التوازن بين أهداف المؤسسة ومتطلبات الموظفين.

كما أظهرت الدراسات أن تطبيق هذه النظريات في الواقع العملي يؤدي إلى تعزيز الولاء التنظيمي، وتقليل معدلات الدوران الوظيفي، وخلق بيئة عمل أكثر انسجاماً وتعاوناً. ولذلك، فإن القادة والمديرين مطالبون اليوم بتطوير مهاراتهم السلوكية والتواصلية، والاعتماد على ممارسات إدارية تأخذ في الاعتبار العوامل النفسية والاجتماعية لموظفيهم، لضمان تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة بشكل أكثر كفاءة واستدامة.

وفي الختام، يمكننا القول إن النظريات السلوكية في الإدارة تمثل أساساً علمياً متيناً لفهم ديناميكيات العمل داخل المنظمات، وهي لا تزال محل تطور مستمر مع تغير بيئات العمل الحديثة. لذا، فإن مواكبة هذه التطورات وتطبيق المبادئ السلوكية بشكل فعال يعد أمراً ضرورياً لتحقيق النجاح الإداري وضمان رفاهية الموظفين في بيئات العمل المختلفة.



● أسئلة للمراجعة:

- قم بتلخيص أهم أفكار نظرية العلاقات الانسانية؟
- ما هي أبرز الانتقادات الموجهة لنظرية العدالة؟
- اشرح أهم الحاجات الأساسية التي ذكرها ماسلو مع إعطاء أمثلة؟
- ما الفرق بين النظريات الكلاسيكية والسلوكية؟

المحور الثامن:

نظريات التنظيم: المدرسة الحديثة

الأهداف التعليمية

- عرض أهم أفكار نظرية النظم في الإدارة؛
- عرض أهم أفكار النظرية الكمية في الإدارة؛
- عرض أهم أفكار النظرية الموقفية في الإدارة؛
- عرض أهم أفكار النظرية اليابانية في الإدارة؛
- عرض أهم أفكار النظرية Z في الإدارة؛
- عرض أهم أفكار النظرية التحويلية في الإدارة؛
- استعراض أهم أفكار نظرية الإدارة بالأهداف.

المحور الثامن: نظريات التنظيم: المدرسة الحديثة

● تمهيد :

مر تطور الادارة بمجموعة من المراحل حيث كان ينظر الى العامل باعتباره آلة للإنتاج فقط ثم ظهر نتيجة لذلك النظريات السلوكية التي اهتمت بالجانب الاجتماعي والنفسي للعامل إلا أن كلا المدرستين قد أهمل عامل البيئة الخارجية للمؤسسة وتأثيراتها على البيئة الداخلية بشكل خاص وآلية العمل بشكل عام ، من هنا جاءت النظريات الحديثة التي اهتمت بهذا الجانب محاولة تدارك ما وقعت فيه النظريات السابقة ، ومن خلال هذه المحاضرة سنحاول استعراض أهم النظريات الحديثة في الإدارة .

1)نظرية النظام System theory

يعرف النظام بشكل عام بأنه: "مجموعة من الأشياء المترابطة بعلاقات ولها خصائص" ومن مميزات هذه النظرية، أن مدخل التنظيم هذا يمكن تطبيقه على الأنظمة المغلقة والمفتوحة، عندما تريد الإدارة تطوير نظرية عمل حديثة لمنظمة معينة، غير أنه يعتبر أسلوب التحليل وفقا للأنظمة المفتوحة أكثر انتشارا في عصرنا هذا. (هاجرة، 2019، 2018، ص 22)

*فكرة النظام المفتوح ومكوناته:

تعني تحويل المدخلات إلى مخرجات، كالمصنع الذي يحصل على مدخلات معينة (مواد أولية خام مثلا)، ويقوم بتحويلها إلى إنتاج سلع تشبع رغبات وحاجات الأفراد والأنظمة الأخرى في المجتمع وبذلك ونظرا لأهمية هذا النظام سنتطرق له وبالشرح التفصيلي حيث يتكون من:

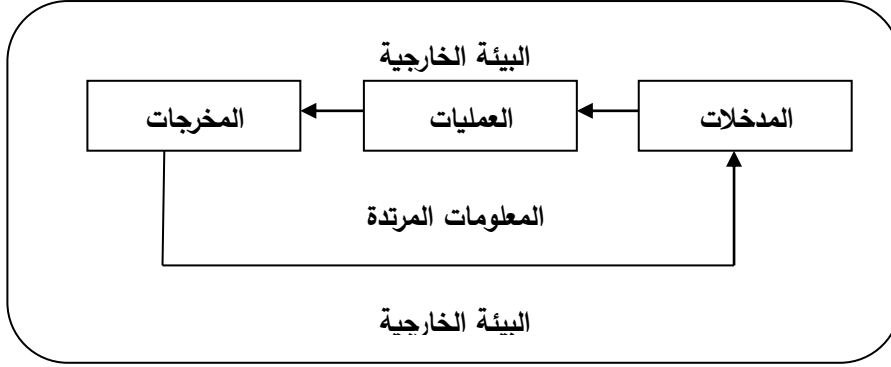
1-1 المدخلات Inputs.

1-2 الأنشطة Activites

1-3 المخرجات Out puts (هاجرة، 2019، 2018، ص 22)

ويمكن تصوير النظام المفتوح على الشكل التالي:

المنظمة كنظام مفتوح



المصدر: (هاجرة، 2019، 2018، ص 22)

فالمدخلات تتكون من:

- مدخلات بشرية: وهم الأفراد وما يمثلون من قيم ورغبات واتجاهات وعلاقات إنسانية.
- مدخلات مادية: رؤوس أموال، آلات، معدات.
- مدخلات معنوية: حيث تمثل بالأهداف والسياسات والمعلومات عن المجتمع وتكوينه والفرص المتاحة، والقيود المفروضة.
- مدخلات تكنولوجية: أساليب الإنتاج الفنية المتاحة للتنظيم. (هاجرة، 2019، 2018، ص 23)
- أما العمليات والأنشطة: وهي التي تجري داخل المنظمة وتمثل سلوكها وهي: (هاجرة، 2018، 2019، ص

(23)

- ✓ عمليات الاتصال الرسمية وغير الرسمية.
 - ✓ عملية القيادة والإشراف وسلطة التأثير على سلوك التابعين.
 - ✓ عمليات البحث والتقصي عن المعلومات وتحليل المواقف والمتغيرات.
 - ✓ عمليات الاختيار والمفاضلة بين البدائل لاتخاذ القرارات وحل المشاكل.
 - ✓ عمليات التحفيز للأفراد والجماعات لتحقيق أهداف مشتركة.
 - ✓ عمليات الرقابة لضمان توجه جهود الأفراد نحو تحقيق الأهداف.
 - ✓ عمليات تقييم المنجزات التنظيمية ضمن ما خطط لها من وقت وجهد.
 - ✓ عمليات التصحيح والتحديث لضمان وحدة الحركة وسلامة التغيير.
 - ✓ عمليات تجميع الموارد واستغلال أمثل للفائض.
- وهي العمليات التحويلية التي ينجز النظام عن طريقها تغيير المدخلات إلى الأشكال المناسبة لأهدافه.

- المخرجات: وهي إفرزات المنظمة للبيئة الخارجية (المجتمع) من سلع وخدمات أو إنتاج معنوي مقابل ثمن نقدي أو غيره من أشكال التعويض الاجتماعي، وفي نفس الوقت وسيلة التنظيم للحصول على موارد جديدة لمدخلات مطلوبة لاستمرار المنظمة. (هاجرة، 2019، 2018، ص 23)

- البيئة: تمثل في المنظمات، الهيئات، والمجتمع المحيط بالمنظمة، فمن خلال تفاعلها مع البيئة تحصل على مدخلاتها، وهي شرط لنموها واستمرارها وقبول سلعها وخدماتها. (هاجرة، 2019، 2018، ص 23)

- التغذية العكسية: لكي تضمن المنظمة معرفة المدى الذي تحقق من أهدافها ونتائج أداؤها، ومدى توازن مدخلاتها ومخرجاتها مع احتياجاتها، لابد من توافر معلومات مرتدة لمعرفة مدى تقبل البيئة لتلك المخرجات. (هاجرة، 2019، 2018، ص 23)

2- المدرسة الكمية في الإدارة:

ويطلق عليها أيضا، مدرسة اتخاذ القرارات، والتي كان يرى روادها في الإدارة مجموعة من القرارات والعمليات، أكثر من كونها هياكل تنظيمية، أو مبادئ إدارية ثابتة وقد كان "تشستر برنارد Chester Barnard" من الأوائل الذين أكدوا على أن التنظيم نظام من المعلومات، ونمطا من اتخاذ القرارات، وقد طور كل من "هربرت سايمون H. Simon" و"جيمس مارش J. March" هذه الفكرة وأكدوا أن الإدارة هي: عملية اتخاذ القرارات، وكذلك مفهوم وضع البرامج بقصد وضع أنماط محددة لاتخاذ القرارات في الأحوال المماثلة، مما سيؤدي إلى تقليل الوقت اللازم لإصدار مختلف القرارات. (هاجرة، 2019، 2018، ص 25)

أ- نظرية قبول السلطة والتنظيمات غير الرسمية: زعيمها العالم Ch. Barnard والتي في ضوء المنظمة كنظام تعاوني من خلال كتابه الشهير جدا وظائف المدير **The functions of the executive** حيث لم يكن راضيا عن المبادئ التقليدية في تنظيم المنظمة، لاسيما مبدأ السلطة الهابطة أو المركزية، ورأى بعكس ذلك تماما لن يقبل الأفراد (المرووسين) أوامر وقرارات القمة إلا في ضوء شروط معينة، حيث أنه ولكي يتعاون الأفراد على تحقيق أهداف المنظمة لابد من قيام المديرين بتوفير الحوافز الكافية (الفردية والجماعية)، وتسهيل عمليات الاتصال بينهم. (هاجرة، 2019، 2018، ص 25)

ب- نظرية التوازن التنظيمي

طور "سايمون H. Saimon" أعمال برنارد في كتبه الذائعة الصيت والتي تعكس التواصل الفكري بين هذين العالمين، خاصة فيما يتعلق بتفسيره للسلطة وعملية اتخاذ القرارات في المنظمة فالقرارات من وجهة نظره هي وحدة التحليل الأساسية في المنظمة، وقد أطلق على نظريته في التنظيم "الرشد المحدود"، لكونها تبحث عن البديل الذي يحقق الرضا للمدير، وليس الرشد المطلق الهادف إلى تعظيم المنفعة القصوى، أنه يجب توافر شرطين أساسيين في المدير لمساعدته على تحقيق "Saimon" ويرى الفعالية التنظيمية، وهما: (هاجرة، 2019، 2018، ص 25)

✓ أن يكون قادرا على اتخاذ قرارات مناسبة.

✓ وأن يستطيع التأثير في منفذي القرارات لوضعها موضع التنفيذ لتعميم فائدتها.

ويضيف Saimon أن القرارات لا قيمة لها إن لم يجر تنفيذها من قبل المرؤوسين، كما احتلت القرارات الخاصة بمشاركة الأفراد في تحقيق أهداف المنظمة مكانة مهمة عنده، حيث تشكل نظرية التوازن التنظيمي أو البقاء واحدة من أهم إسهامات "Saimon" في مجالات المشاركة، وقد تبلورت هذه النظرية بطريقتين: تتجسد الأولى بسلوك الفرد الخاص بالارتباط أو البقاء أو الانسحاب من المنظمة، أما الثانية فتتضمن الموازنة بين المغريات المقدمة للفرد من قبل المنظمة، والمساهمات التي يقدمها الفرد بدوره للمنظمة. وفي حالة حدوث خلل معين في هذا التوازن يتوجب العمل على إعادته إلى حالته الأولى قبل أن يكون سببا في تدهور المنظمة واضمحلالها. (هاجرة، 2019، 2018، ص 25)

(3) النظرية الموقفية :

بحلول عام 1960 بزغت مدرسة جديدة في التنظيم وهي المدرسة الموقفية، غير أن "ميري باركارفوليت" (Mary Barker Follett) قد سبقت هذا التاريخ إذ طورت عام 1920 قانون الموقف "حيث بينت أن هناك أنماط عديدة من القيادات، وعدم وجود طريقة تنظيمية فريدة ومفضلة، بل هناك عدة هياكل قد تكون ملائمة لمواقف مختلفة، فكما أن لكل تنظيم صفات خاصة، فإن لكل موقف إداري مزايا خاصة به. لقد بينت النظرية الموقفية أن اللجوء إلى المدخل الآلي، والهياكل الجامدة مفضل حينما تتصف الأعمال بالروتينية وعدم التغيير، كما أن المدخل العضوي والهياكل المرنة هو الأكثر ملاءمة حينما يتطلب الأمر قدرا من الالتزام والإبداع.

لقد بينت وأكدت الدراسات التنظيمية ضمن المنهج الظرفي على أهمية دراسة الموقف بذاته بدلا من العمومية والشمولية فالفرد يتصف بالنشاط والتغير في السلوك تأثرا لمتغيرات مختلفة، كما أن المنظمة نظام مفتوح لا تخضع لقوانين ثابتة ومستقرة في علاقتها ببيئتها وما يصاحبه من تأثير على سلوكها. (هاجرة، 2019، 2018، ص 26)

(4) التجربة اليابانية وإدارة المنظمة:

اهتمت مراكز البحث الإداري بالتجربة اليابانية التي أصبحت مثار إعجاب الكثير منها، وسر ذلك التقدم طبيعة البيئة اليابانية والمنطلقات الثقافية والتربوية للمجتمع الياباني المؤطر بقيم روحية كان لها الأثر في الممارسات والفكر الإداري الياباني، والتنظيم الذي يسود منظمات الأعمال، ولذا سنعمل على تلخيص النقاط التالية: (هاجرة، 2019، 2018، ص ، ص، 27، 28)

*القيم الروحية للمجتمع الياباني:

أ-العائلة: تمتاز اليابان بعلاقات أسرية موروثية (الحب والتضامن والاحترام والولاء)، فانعكس ذلك على احترام العمال بعضهم لبعض ولرؤسائهم وتلقيهم إرشاداتهم بالرضا والتنفيذ، وهم يعرفون حق المعرفة أن توسيع المنظمة معناه بروز قدر كبير من الصعوبة للمحافظة على أواصر العلاقات العاطفية والشخصية بين الأفراد، وإذن فهم يولون ذلك بالكثير من الاهتمام للعمل الجماعي منميين فيه الثقة والمشاركة إلى جانب الالتزام ب-العمل المشترك: يشكل المجتمع الياباني وحدة بشرية متعاونة ومشاركة لتطوير المنظمة، كما أن المدير الياباني لا يتردد في كشف جوانب ضعفه للمرؤوسين، سعيا منه للحصول على المساعدة والولاء.

ج-السلوك اليومي للعامل الياباني: لا يفكر الفرد الياباني بحقوقه الشخصية مثل الوفاء بالتزاماته الشخصية، كما أن الإدارة اليابانية تنظر للفرد من منظور التعاون في إطار ما يستند إليه من مسؤوليات ضمن مجموعة، كون التمرکز حول الذات له دلالاته السلبية كما أن الولاء للمجموعة من أبرز خصائص الشخصية اليابانية، والفرد الياباني يضع مصالح المنظمة فوق مصلحة الأسرة.

د-الاهتمام بالعنصر البشري: يعتبر الإنسان حجر الزاوية في تطوير المنظمات اليابانية، ولقد اعتنت الإدارة بالموارد البشري ومارست أنماطا من السلوك في تعاملها مع العاملين منها:

- التركيز على النواحي الإنسانية في العمل ورفع معنويات المتدني في الأداء.
- نظام ديمومة الوظيفة.
- مسؤولية الإدارة ربط المنظمة بالمجتمع وبالفرد العامل وتطوير شخصيته.
- تفضيل الكفاءة على الاقدمية.

■ تضافر الجهود والتعاون بين زملاء العمل لتحقيق تطور المنظمة.

■ تعترف الإدارة الياباني بحاجات الفرد النفسية والروحية والاقتصادية والاجتماعية، وعليه تهتم بالإنسان بشكل عام لكي يكون عمله مميزا.

ه-المسؤولية الاجتماعية للمنظمات اليابانية: حيث تسعى المنظمات اليابانية دوما لكسب ثقة المجتمع، كما أن أهدافها أقرب لأهداف المجتمع، ذلك أنها تفضل النظر إلى تحقيق الأرباح كوسيلة لكسب ثقة المجتمع مما يحسن علاقاتها به ويضمن لها الاستمرار والتطور.

و-ضبط النفس والتواضع: يتصف الفرد الياباني بالتواضع وضبط النفس وخاليا من التكلف والكبرياء والغطرسة، فهو عمليا إلى أبعد الحدود، نستطيع القول أن القيم الروحية للمجتمع الياباني لها أثر كبير على الممارسات الإدارية في المنظمة اليابانية ويتجلى ذلك فيما يلي:

- عملية اتخاذ القرار التي تتسم بمشاركة الجميع والواقعية .

- المسؤولية الجماعية في نجاح المنظمة أمام المجتمع، وتقليص أجهزة الرقابة، وسعي الجميع لتحقيق الأهداف وازدهار المنظمة في ضوء تقاليد مستمدة من البيئة اليابانية.

- يتصف نموذج النظام في الإدارة اليابانية بالنموذج التنظيمي العضوي المرن بعيدا عن الهياكل الجامدة، وروح التماسك في المنظمات بين المناصب العليا والدنيا في التنظيم تحقيقا لأكبر قدر من الفاعلية التنظيمية.

- كذلك للقيم الروحية السالفة الذكر أثر على المناخ التنظيمي الذي تسوده المرونة والعدالة والمجاملة والتعاون وهي صفات الفرد الياباني، مما يوفر درجة عالية من الاستقرار والذي يرفع من معنويات العاملين ويزيد من درجة ولائهم للمنظمة. (هاجرة، 2019، 2018، ص ، ص، 27، 28)

5- نظرية Z في الإدارة:

اعتبر عالم الإدارة الياباني " وليام أوتشي William Ouchi" منظمات الأعمال الغربية وخاصة الأمريكية تتبع أسلوب الإدارة A أي الطريقة الأمريكية **American Way of Management** "ويمكن القول بأن نظرية A هي امتداد لنظرية X في حين أن منظمات الأعمال اليابانية تتبع أسلوب الإدارة أي J الطريقة اليابانية في الإدارة " **Japanese Way of Management** (هاجرة، 2019، 2018، ص ، 28)

فعمد إلى إيجاد نظرية في الإدارة تعمم الطريقة اليابانية، ولكن تطبق في منظمات وبيئات خارج اليابان وأسماها نظرية Z والتي يمكن اعتبارها امتداد النظرية Y.

ويرجع سبب تسميتها من طرف " أوتشي " بـ Z إلى أن تتابع الرموز X Y Z وهي النظرية الثالثة في الإدارة والتي تعني وترتكز على العنصر الأساسي بعد نظريتي العالم الأمريكي D.Macgregor وهما نظرية Y وX

ولقد ظهرت نظرية Z كنموذج للإدارة اليابانية الناجحة في مجال الإنجاز الفعال والإنتاجية المرتفعة والرضا الوظيفي للعاملين وتستند نظرية Z إلى قيم أساسية هي الثقة والمهارة والمودة، وسنلخص أهم أسسها:

- توظيف دائم مدى الحياة للعاملين.

- بطء التقييم والترقية كالترقية كل عشر سنوات مثلا، أي اعتماد فترات زمنية طويلة نسبيا لضمان استمرارية العطاء والتعاون المثمر بين العاملين.

- عدم التخصيص المهني، حيث ينتقل العاملون في المنظمة بين مختلف أقسامها لاكتساب خبرات توسع من آفاقهم.

- الرقابة غير مباشرة (خفية) تتلاءم مع طبيعة الأعمال والظروف المتغيرة.

- القرار الجماعي (اعتماد أسلوب المشاركة في اتخاذ القرارات) للوصول إلى قرارات أفضل تتميز بالإبداع

والفاعلية والملاءمة والعدالة.

- القيم المشتركة والمستمدة من العمل التعاوني والجماعي، والابتعاد عن الأنانية الفردية.

- الاهتمام الشامل بالناس في مجال أهداف الفرد وأهداف التنظيم في ضوء قيم التعاون الإنساني "

(هاجرة، 2019، 2018، ص ، 28)

6) النظرية التحويلية :

تعد كل من النظرية التحويلية ونظرية الإدارة بالأهداف من النظريات الحديثة في علم الإدارة، حيث تسلطان الضوء على كيفية تحقيق الأداء العالي في المؤسسات من خلال القيادة الفعالة وتحديد الأهداف بوضوح. تهدف هذه الدراسة إلى استعراض مفهوم وأسس كل نظرية، مع تحليل تطبيقاتها العملية .

أ- تعريف النظرية التحويلية:

النظرية التحويلية هي نموذج قيادي يركز على إلهام وتحفيز الموظفين لتحقيق نتائج أعلى من المتوقع، من خلال تعزيز القيم والرؤية المشتركة داخل المؤسسة. (Burns, 1978, p. 20)

ب- تطورها التاريخي وأهم روادها:

ظهرت النظرية التحويلية في البداية مع جيمس ماكجريجور بيرنز (James MacGregor Burns) عام 1978، ثم قام برنارد باس (Bernard Bass) بتطويرها عام 1985، حيث وضع أبعادًا أكثر تفصيلاً لها (Bass, 1985, p. 27).

ج- مبادئ النظرية التحويلية:

تشمل النظرية التحويلية أربعة أبعاد رئيسية:

- التأثير المثالي (الكاريزمي): (قدرة القائد على أن يكون قدوة ملهمة. (Bass & Riggio, 2006, p. 35)
- التحفيز الإلهامي: تقديم رؤية واضحة ومحفزة للمستقبل. (Avolio & Bass, 1995, p. 42)
- الاستثارة الفكرية: تشجيع الإبداع والتفكير النقدي. (Yukl, 2013, p. 67)
- الاعتبار الفردي: الاهتمام بحاجات الموظفين وتطويرهم. (Northouse, 2016, p. 145)

د- تطبيقات النظرية التحويلية في الإدارة:

- تحسين الأداء التنظيمي من خلال تحفيز الأفراد. (Tichy & Devanna, 1990, p. 93)
- تعزيز الولاء والالتزام المؤسسي. (Judge & Piccolo, 2004, p. 755)
- تطوير بيئة عمل أكثر تعاونًا وإبداعًا. (Gumusluoglu & Ilsev, 2009, p. 461)

هـ- الانتقادات الموجهة إلى النظرية التحويلية

- تركز بشكل مفرط على القائد وتقلل من أهمية العوامل البيئية. (Yukl, 1999, p. 292)
- قد تؤدي إلى التبعية العاطفية للقائد بدلاً من تعزيز الاستقلالية. (Tourish, 2013, p. 89)

7) نظرية الإدارة بالأهداف:

أ- تعريف نظرية الإدارة بالأهداف:

تقوم نظرية الإدارة بالأهداف على فكرة وضع أهداف محددة وقابلة للقياس لتحقيق الفعالية الإدارية

(Drucker, 1954, p. 121).

ب- بيتر دراكر كمؤسس للنظرية:

يعد بيتر دراكر (Peter Drucker) هو المؤسس الرئيسي لهذه النظرية، حيث قدمها في كتابه "ممارسة

الإدارة" عام 1954، موضحًا أن تحديد الأهداف الواضحة يؤدي إلى تحسين الأداء المؤسسي (Drucker, 1954, p.

130).

ج- خطوات تطبيق الإدارة بالأهداف

- تحديد الأهداف بالتعاون مع الموظفين. (Koontz & Weihrich, 2006, p. 204)
- وضع خطط عمل لتحقيق هذه الأهداف. (Robbins & Coulter, 2018, p. 145)
- متابعة وتقييم الأداء بشكل دوري. (Latham & Locke, 2006, p. 332)
- تقديم التغذية الراجعة وإجراء التعديلات عند الحاجة. (Armstrong, 2006, p. 89)

د- مزايا وعيوب نظرية الإدارة بالأهداف

المزايا:

- تحسين التخطيط الإداري وزيادة الكفاءة. (Drucker, 1999, p. 147)
- تعزيز المسؤولية والمساءلة. (Locke & Latham, 2002, p. 714)
- توضيح الأولويات وتوزيع الموارد بفعالية. (Steers, 1976, p. 55)

العيوب:

- قد تؤدي إلى التركيز المفرط على النتائج قصيرة المدى. (Deming, 1986, p. 97)
- قد تتسبب في إرهاق الموظفين عند تحديد أهداف غير واقعية. (Odiorne, 1965, p. 124)

• خاتمة:

بعد استعراض النظريات الحديثة في الإدارة، والتي تشمل نظرية النظم، والنظرية الموقفية، والنظرية اليابانية، والنظرية الكمية، يتضح أن الإدارة لم تعد مجرد مجموعة من القواعد الثابتة أو الإجراءات المحددة، بل أصبحت علمًا ديناميكيًا يستجيب باستمرار لمتغيرات البيئة الداخلية والخارجية. لقد جاءت هذه النظريات لتقديم حلول أكثر شمولية ومرونة، بحيث تتعامل الإدارة مع التحديات بطرق منهجية تتناسب مع تعقيدات العصر الحديث.

أظهرت نظرية النظم أهمية النظر إلى المنظمة باعتبارها كيانًا متكاملًا يتفاعل مع بيئته، بحيث يكون لكل عنصر دوره في تحقيق الأهداف العامة، مما يعني أن أي خلل في جزء من النظام قد يؤثر على أداء المؤسسة ككل. وقد عزز هذا النهج مفهوم الإدارة كعملية تعتمد على الترابط والتنسيق بين مختلف الأجزاء، مما يضمن تحقيق الكفاءة والاستدامة في العمل المؤسسي.

أما النظرية الموقفية، فقد جاءت لتؤكد أن الإدارة ليست عملية نمطية يمكن تطبيقها بنفس الأسلوب في كل المؤسسات أو المواقف، بل تعتمد على الظروف المحيطة وطبيعة المشكلة الإدارية. فنجاح المدير يعتمد على مدى قدرته على التكيف مع الموقف، واتخاذ القرار المناسب بناءً على المتغيرات الموجودة. هذه الفكرة غيرت بشكل جذري طريقة تفكير القادة الإداريين، حيث أصبح التركيز على المرونة والقدرة على التأقلم بدلاً من التمسك بنهج واحد في جميع الحالات.

من ناحية أخرى، قدمت النظرية اليابانية نموذجًا مميزًا للإدارة يعتمد على الجودة الشاملة، والعمل الجماعي، والتحسين المستمر. فقد ساهمت هذه الفلسفة في جعل الشركات اليابانية مثالاً يحتذى به في الإنتاجية والكفاءة، حيث أصبح التركيز على رضا العملاء، وتقليل الهدر، وتعزيز التعاون داخل بيئة العمل. وقد أثبت هذا النهج فعاليته في العديد من المؤسسات حول العالم، مما جعل مبادئ مثل "كايزن" والتحسين المستمر جزءًا لا يتجزأ من استراتيجيات الإدارة الحديثة.

وأخيرًا، جاءت النظرية الكمية لتعكس الدور المتزايد للرياضيات والإحصاء والتحليل الكمي في الإدارة. فقد أصبح اتخاذ القرارات يعتمد بشكل كبير على البيانات والأدوات التحليلية، مما ساعد المؤسسات على تحسين عملياتها وزيادة دقة التخطيط واتخاذ القرارات الاستراتيجية. لم يعد المدير يعتمد فقط على خبرته الشخصية أو حدسه، بل باتت الأساليب الكمية توفر أدلة علمية تساعد في التنبؤ بالمخاطر، وتوزيع الموارد، وتحقيق الأهداف بكفاءة أكبر.

إن النظريات الحديثة في الإدارة لم تأت لتحل محل بعضها البعض، بل إنها تكمل بعضها وفقًا لطبيعة المنظمة والبيئة التي تعمل فيها. فبينما توفر نظرية النظم إطارًا شاملاً لفهم المؤسسات كوحدات مترابطة، تساعد النظرية الموقفية في تطبيق الأسلوب المناسب وفقًا للظروف، بينما تساهم النظرية اليابانية في تحقيق الجودة والتميز، وتدعم النظرية الكمية عمليات التحليل واتخاذ القرار المستند إلى البيانات.



وفي النهاية، يمكن القول إن الإدارة الحديثة أصبحت أكثر تعقيدًا وتطورًا، مما يجعل من الضروري على القادة والمديرين تطوير مهاراتهم الإدارية، وتبني نهج متعدد الأبعاد يجمع بين مختلف هذه النظريات لضمان تحقيق النجاح في بيئات العمل المتغيرة. إن التطبيق الفعال لهذه المفاهيم لا يساعد فقط في تحسين أداء المؤسسات، بل يساهم أيضًا في تعزيز القدرة التنافسية والاستدامة على المدى الطويل.

- أسئلة للمراجعة:
 - عدد أبرز أفكار النظريات التالية:
 - النظرية الكمية؟
 - نظرية النظم؟
 - النظرية z؟
 - النظرية الموقفية؟
 - حلل كيف استفدت من دراسة هذه النظريات؟



المحور التاسع: القيادة في منظمات الأعمال

الأهداف التعليمية

- التعرف على مفهوم القيادة ؛
- استعراض النظريات المختلفة للقيادة ؛
- تلخيص أهم أنواع القيادة.

المحور التاسع: القيادة في منظمات الأعمال

● تمهيد :

تعتبر القيادة الوسيلة التي يمكن من خلالها توجيه العمل وكل الموارد الموجودة في المؤسسة لتحقيق الأهداف المسطرة، ومن خلال هذه المحاضرة سنحاول التعرف على ماهية القيادة من خلال استعراض مفهوم القيادة وأهم عناصرها وأهم أنواعها ونظرياتها.

(1) تعريف القيادة :

تعرف عادة على أنها: "عملية التأثير في الأفراد من أجل تحقيق أهدافهم". (جابر، الهاشمي، 2006، ص 151) كما تعرف على أنها: "نوع من العلاقة بين شخص ما وبين بيئته بحيث يكون لإرادته ومشاعره وبصيرته قوة التوجيه والسيطرة على أفراد الجماعة الآخرين في السعي وراء هدف مشترك وتحقيقه" (الزعيبي، 1994، ص 221)

كما عرفها "ستوجديل": "بأنها عملية التأثير في أنشطة الجماعة لإعداد الهدف والحصول عليه". (الزعيبي، 1994، ص 221).

(2) الفرق بين القيادة والرئاسة :

أ- القيادة :

- تنبع من داخل الجماعة وتظهر تلقائيا في أغلب الأحيان.
- تكون مسبوقة بعملية تنافس علميا من قبل عدد من أعضاء الجماعة.
- الجماعة هي التي تحدد هدفها وليس القائد.
- التفاعل الديناميكي بين أعضائها شرط أساسي لظهور القيادة.
- القائد عضو في جماعة يشاركها معاييرها وأهدافها، ويعمل على توطيد الصلة بينه وبين باقي أفراد الجماعة، فهو يؤثر في نشاطه وفي أهداف الجماعة ويتأثر بالجو الاجتماعي السائد الذي ينتج عنه هذا التفاعل.
- سلطة القائد تمنح له تلقائيا من أفراد الجماعة الذين يختارونه كقائد ويصبحون أتباعا له.
- تقوم القيادة على مشاعر الود والاحترام من أجل تحقيق غاية مشتركة. (جابر، الهاشمي، 2006، ص 152)

ب- الرئاسة :

- تقوم نتيجة لنظام وليس نتيجة لاعتراف تلقائي من قبل الأفراد.
- مصدر السلطة هي النظام الرسمي.
- تختار الرئاسة الهدف المشترك ولا تحدد الجماعة نفسها بالضرورة.
- يوجد تباعد اجتماعي أكبر بين الرئيس وأعضاء الجماعة، ويحاول الرئيس الاحتفاظ به كوسيلة للسيطرة على الجماعة ودفعها لتحقيق هدف الجماعة.

- الرئيس عضو في جماعة يختار لها هو الهدف المشترك، وتتميز الجماعة بمشاعر مشتركة قليلة.
- تستند الرئاسة إلى السلطة والسيطرة.
- ليس من الضروري أن تقوم الرئاسة على مشاعر الود والاحترام من أجل تحقيق غاية مشتركة. (جابر، الهاشي، 2006، ص 152)

(3) خصائص السلوك القيادي : (جابر، الهاشي، 2006، ص 153)

- المبادرة والابتكار والمثابرة والطموح .
- التفاعل الاجتماعي ، حيث من المتوقع من القائد أن يكون أكثر إسهما في التفاعل الاجتماعي.
- السيطرة : حيث يكون عند القائد رغبة أكثر من غيره في السيطرة وعلو المركز والمكانة الاجتماعية .
- التمثيل الخارجي للجماعة: يعمل القائد كمثل خارجي للجماعة لدى الجماعات الأخرى .
- العلاقات العامة : حيث يعمل القائد على ضبط العلاقات بين الأعضاء لسلامة تماسكهم.
- التكامل : حيث يجب أن يقوم القائد بتخفيف حدة التوتر ولم شمل الجماعة .
- التخطيط والنظام والتنظيم : من خلال تخطيط سلوك الجماعة وتنظيم هذا السلوك وتركيز انتباهه نحو الهدف .
- الإعلام : من خلال اطلاع أعضاء الجماعة على حقائق الأمور وتزويدهم بالمعلومات الكافية .
- التقبل والاعتراف المتبادل بين القائد والإتباع :من خلال التعبير عن هذا التقبل ومراعاة مشاعر الآخرين وأن يترجم هذا كله سلوكيا .
- التوافق النفسي الاجتماعي: يرتبط به الثبات والرزانة وعدم التأثر بالنقد وتقبله بروح طيبة والاستفادة منه والاعتراف بالأخطاء والمبادرة إلى إصلاحها .

(4) نظريات القيادة : (جابر، الهاشي، 2006، ص ، ص ، 154، 157)

- ✓ نظرية السمات : تعتبر هذه النظرية القيادة صفة مورثة ، يولد بها الأفراد ولا تكتسب ، حيث يتميز القائد بخصائص شخصية وعقلية وجسمية تختلف عن الأتباع بصرف النظر عن الموقف .
- وحدد " ستوجديل " خصائص القائد في:
- خصائص مادية مثل المظهر الخارجي والقوة والوزن والطول.
- الخصائص الذهنية : تشمل الذكاء والقدرة اللفظية ، والقدرة على التنبؤ.
- الخصائص الشخصية : كالثقة بالنفس والحماس والتأقلم .
- الخصائص الاجتماعية ، مثل التعاون والقدرة على إقامة العلاقات وكسب محبة الآخرين والقدرة الإدارية .

- خصائص متعلقة بالعمل: مثل دافع التحصيل والمثابرة واتخاذ القرار .

وتجدر الإشارة أن هذه النظرية لم تصمد أمام الواقع وأمام مزيد من النظريات ، التي أثبتت انه لا يوجد نمط ثابت من السمات تميز القادة في كل زمان ومكان .

✓ النظرية الموقفية : ترى هذه النظرية أن الموقف هو الذي يحدد السلوكيات القيادية ، وعليه فإن الفرد الذي يكون قائدا في موقف معين قد يكون تابعا في موقف آخر فالشخص الذي يكون الأقرب لقيادة الجماعة هو الشخص الذي يعرف جيدا ما يجب فعله .

✓ النظرية الوظيفية : بدلا من التركيز على الخصائص أو على الموقف الذي يظهر فيه القائد تركز هذه النظرية على الوظائف التي يقوم بها ، فالقيادة هي وظيفة تنظيمية ، غايتها القيام بمجموعة من الوظائف التي تحقق أهداف الجماعة ، والقيادة توجد حينما توجد جماعة تقوم بإنجاز مهام معينة وتتخلص وظائف القائد فيما يلي :

- التخطيط لأهداف الجماعة .
- وضع السياسة الخاصة بالجامعة .
- تحديد الاستراتيجية العامة للجماعة .
- الخبرة .
- الثواب والعقاب .

✓ النظرية التوافقية أو التفاعلية :تنظر نظرية " فيدلر" إلى القيادة على أنها عملية تكون فيها قدرة القائد على تطبيق التأثير متوافقة مع الجماعة والمهمة والموقف وعلى مدى ملائمة شخصية القائد ونمط القيادة وطريقة التناول ، بمعنى آخر أن الأفراد يصبحون قادة لا من حيث خصائصهم الشخصية فحسب وإنما من حيث العوامل الموقفية ودرجة التفاعل بين القائد والموقف والأفراد .

(5)أنواع القيادة : (جابر، الهاشمي، 2006، ص ، ص ، 158، 159)

أ- قيادة ديمقراطية : أن يكون التفاعل صفة أساسية بين أفرادها على أساس التعاون والاحترام المتبادل والسماح بالمشاركة في اتخاذ القرار ودور القائد هنا هو التشجيع على الآراء الجديدة والنقاش والتواصل الفكري.

ب- القيادة الدكتاتورية :وتتميز بتمركز السلطة في يد الدكتاتوري ، كما يتدخل في تحديد نوع العلاقات بين الأعضاء وهو مصدر الثواب والعقاب ، ويعتمد على التخويف والإرهاب في علاقتهم به .

ت- القيادة الفوضوية :حيث يكون الشخص غير مكترث بواجباته القيادية ، يؤدي الأدوار بشكل شكلي في الجماعة ، وبالتالي لا يوجد دور فعلي في التخطيط أو التنفيذ أو التوجيه أو المراقبة ، ولا يتدخل في توزيع الأعمال على أعضاء الجماعة .



ث- القيادة الغير موجهة : وهي أن يترك القائد سلطة اتخاذ القرار للمرؤوسين ويصبح هو المستشار وينجح هذا النوع مع أفراد ذوي مستويات ثقافية وعلمية عالية مثل الجامعات والمؤسسات العلمية .

• خاتمة:

تعد القيادة في منظمات الأعمال عنصراً أساسياً في نجاح المؤسسات وتحقيق أهدافها، حيث تلعب دوراً محورياً في توجيه الأفراد، وتحفيزهم، وتعزيز بيئة العمل التي تساهم في تحقيق الإنتاجية والابتكار. فالقيادة ليست مجرد عملية إصدار الأوامر واتخاذ القرارات، بل هي فن التأثير على الآخرين لإلهامهم وتحفيزهم على تحقيق الأهداف المشتركة. ومن خلال قدرتها على التكيف مع التغيرات السريعة في بيئة الأعمال، تسهم القيادة في مواجهة التحديات وتعزيز قدرة المؤسسات على الاستمرارية والتنافسية.

إن فعالية القيادة تعتمد على عدة عوامل، منها القدرة على التواصل الفعال، واتخاذ القرارات المناسبة، وفهم احتياجات الموظفين، وبناء ثقافة تنظيمية إيجابية. فالقائد الناجح هو الذي يستطيع تحقيق التوازن بين تحقيق أهداف المنظمة وتلبية احتياجات الأفراد العاملين فيها، حيث يُعدّ الموظفون العنصر الأهم في نجاح أي مؤسسة. ولذلك، فإن توفير بيئة عمل تشجع على التعاون والابتكار والاستثمار في تطوير مهارات الموظفين يعزز من فعالية القيادة، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام للمؤسسة.

وفي ظل التغيرات المتسارعة في عالم الأعمال، أصبحت الحاجة إلى أنماط قيادة مرنة ومتطورة أكثر إلحاحاً، حيث لم تعد القيادة التقليدية القائمة على الأوامر والسيطرة كافية لضمان نجاح المؤسسات. بل أصبح التركيز على القيادة التحفيزية، التشاركية، والإبداعية ضرورياً لتعزيز العمل الجماعي وتمكين الموظفين من المشاركة الفعالة في عملية اتخاذ القرار. كما أن التحولات التكنولوجية والاقتصادية تستوجب وجود قادة يمتلكون رؤية استراتيجية تمكنهم من التكيف مع المستجدات وتوجيه منظماتهم نحو النجاح والاستدامة.

وفي النهاية، يمكن القول إن القيادة الفعالة في منظمات الأعمال ليست مجرد منصب أو سلطة، بل هي مسؤولية تتطلب مهارات متعددة تجمع بين المعرفة الإدارية، والقدرة على التعامل مع الأفراد، والاستعداد للتكيف مع المتغيرات. فالمؤسسات الناجحة هي التي تستثمر في تطوير قادتها وتتبنى أساليب قيادة حديثة تساهم في بناء فرق عمل قوية وفعالة. ومع استمرار التغيرات في بيئة الأعمال، ستظل القيادة العنصر الأساسي في توجيه المنظمات نحو تحقيق النجاح والنمو المستدام، مما يجعلها من أهم العوامل المؤثرة في مستقبل العمل المؤسسي.

● أسئلة للمراجعة:

- ما المقصود بالقيادة؟
- أذكر أهم أنواعها؟
- ما هو النوع المناسب لتطبيقه في جميع المؤسسات؟
- ما ايجابيات النمط الديمقراطي في القيادة؟
- ما هي أهم مواصفات القائد الناجح؟

المحور العاشر:

الهوية المهنية وديناميكية الجماعة

الأهداف التعليمية

- التعرف على مفهوم الهوية المهنية ؛
- التعرف على مفهوم الجماعة وديناميكيته ؛
- التعرف على خصائص الجماعة وأهميتها؛
- تبيان أهمية الجماعة ؛
- عرض لأهم أنواع الجماعات ؛
- استعراض العلاقة بين ديناميكية الجماعة والهوية المهنية.

المحور العاشر: الهوية المهنية وديناميكية الجماعة

● تمهيد :

تعتبر الجماعة الكيان الرئيسي المكون للمنظمة حيث تعتبر المؤسسة كيان اجتماعي تربط بين أفرادها علاقات اجتماعية ومهنية مما يساهم في تشكيل هوية مهنية ومن خلال هذه المحاضرة سنحاول التعرف على مفهوم الهوية المهنية وديناميكية الجماعة والعلاقة التي تربطهم.

(1) تعريف الهوية المهنية:

يمكن تعريف الهوية المهنية بأنها: "قدرة الفرد على تحديد مساره المهني، بناءً على معرفته بذاته، أي بقدراته وإمكانياته المهنية، ومعرفته بمتطلبات عمله، وربط المعرفتين لتحديد اتجاهه المهني" (خالدي، 2024)

(2) تعريف الجماعة :

- المقصود بالجماعة هو: "شخصان أو أكثر توجد بينهما علاقة سيكولوجية صريحة." (زيدان، 1986، ص 22)

- كما يقصد بها: "شخصان أو أكثر يشتركان في بعض المعايير المتصلة بموضوعات معينة وتتشابك أدوارهم الاجتماعية تشابكا وثيقا، أي أنه لا تقوم الجماعة إلا إذا كان الأفراد يشاركون بعضهم البعض الآخر في معايير معينة ويستطيع كل واحد منهم أن يتنبأ بسلوك الآخر تنبؤا واضحا إلى حد كبير." (جابر ، الهاشي ، 2006 ، ص 67)

- فالجماعة هي عبارة عن: "عدد من الأفراد يتصلون ببعض بشكل منتظم وبأسلوب مباشر غالبا خلال فترة من الزمن ، ويتميز هؤلاء بإدراكهم بأنهم يكونون جماعة مختلفة عن غيرها من الجماعات الأخرى". (السلي ، 1971 ، ص 277)

(3) خصائص الجماعة :

- تتميز الجماعة بما يلي: (جابر ، الهاشي ، 2006 ، ص 68)
- عضوية فردين أو أكثر .
- وجود نمط تفاعل منظم له نتائجه بالنسبة لأعضاء الجماعة من خلال عمليات فعلية تخضع للملاحظة كالإشراك والعمل معا لتحقيق أهداف الجماعة.
- تعيين المعايير والقيم التي تنظم العلاقة والتفاعل وتكفل الضبط الاجتماعي لسلوك الجماعة .
- وجود طريقة للاتصال وخاصة اللغة سواء أكانت منطوقة أو مكتوبة .
- وجود هدف أو مجموعة من الأهداف المشتركة تحقق الإشباع لبعض حاجات أعضاء الجماعة.

(4) أهمية الجماعة : (الوافي ، 2014 ، ص، ص، 50، 51)

- للجماعة أهمية قصوى في المجتمع ذلك لأنها تلعب دورا فعالا بإسهامها في تطور وتقدم المجتمع لضمان استمرار الحياة الاجتماعية ، حيث لا يستطيع أفراد مجتمع ما العيش من غير الاشتراك الفعلي في الجماعات وفي أوجه النشاط الاجتماعي والاقتصادي والثقافي الذي يقوم على أساس التفاعل الاجتماعي ، وتكمن أهمية الجماعة في المجتمع في تحقيق رفاهية الأفراد وسعادتهم التي تتأتى عن طريق التفاعل الاجتماعي السليم .
- وتكمن أهمية الجماعة بالنسبة للفرد فيما يلي:
- يكتسب الفرد المعايير الاجتماعية للسلوك وتبلور أرائه الشخصية التي هي في الأساس آراء اجتماعية .
- يكتسب الفرد الاتجاهات وتنمو فلسفته في الحياة ويكتسب القيم وكل ذلك عن طريق التفاعل مع الآخرين في إطار جماعات معينة .
- يستمد الفرد قوة هائلة وشعورا بالأمن والاطمئنان وإشباعا لحاجاته بالانتماء إلى جماعة .
- (5) أنواع الجماعة : (جابر ، الهاشمي ، 2006 ، ص - ص ، 70-75)
- الجماعة الأولية :
- وتمثلها الأسرة ورفاق اللعب والجيران وهي قديمة قدم الإنسان وتمتد جذورها إلى نشأة الحياة الإنسانية ، وهي أساسية وجوهرية في تكوين الفرد وإشباع حاجاته المادية والنفسية والاجتماعية وهي عامة بين أفراد النوع الإنساني في كافة ومختلف المجتمعات البشرية.
- الجماعة الوسطى :
- تقوم هذه الجماعة على علاقات تقرب في جوهرها العلاقات الشخصية المباشرة وتتميز أحيانا باتجاهات متشابهة أو مختلفة نوعا ما ، كجماعة التلاميذ وزملاء العمل.
- الجماعة الثانوية :
- تتميز هذه الجماعة بالقصد والاختيار وتشمل الرغبات والحاجات العامة للأفراد ولا تعتمد دائما على العلاقات الاجتماعية المباشرة بين الأفراد التي تقوم على مقابلة أفرادها بعضهم مع البعض الآخر وجها لوجه ، بل تعتمد على وسائل الاتصال مثل جماعات الهيئات العلمية ، حيث قد ينتسب الفرد إلى جمعية علمية ويصبح عضوا فيها دون أن يقابل جميع أعضائها .
- الجماعة الداخلية والخارجية :
- الجماعة الداخلية هي الجماعة التي ينتمي إليها الفرد ، أما التي لا ينتمي إليها الفرد فهي جماعة خارجية بالنسبة إليه .

- الجماعة الداخلية يتميز أعضاؤها بوحدة الاتجاهات والأفكار والآراء كما يرتبطون بعلاقات عاطفية واتجاهات خاصة، مثل الأسرة والعكس بالنسبة للجماعات الخارجية .
- الجماعة الثلاثية: هي جماعة تتكون من ثلاثة أشخاص يتكرر تفاعل أفرادها الثلاثة في مناسبات متكررة وبصفة دورية .
- الجماعة الرسمية: تتكون الجماعة الرسمية داخل المنظمات الرسمية للقيام بأداء أدوار ومهام ووظائف معينة لتحقيق الأهداف التي من أجلها نشأت هذه المنظمات بموجب قانون أو سلطة رسمية ، حيث يتم بوضوح تحديد الأدوار وتقسيم واضح للعمل ومسؤولية واضحة ومحددة بدقة وطبيعة اتصال وظيفي.
- الجماعة الغير رسمية: تنشأ هذه الجماعة من تلقاء نفسها ، أي من الأفراد الذين تجمعهم صلات ومصالح واهتمامات مشتركة داخل التنظيم الرسمي ، ذلك لأن هذا التنظيم لا يعمل على تحقيق وإشباع حاجاتهم ودوافعهم المادية والاجتماعية وهم بذلك يكونون جماعة غير رسمية ، داخل المؤسسة للدفاع وتحقيق ما يصبون إليه . (جابر ، الهاشمي ، 2006 ، ص - ص ، 70-75)

6) تعريف ديناميكية الجماعة:

أحد فروع علم النفس الاجتماعي الذي يدرس التفاعلات الاجتماعية داخل الجماعات سواء تمت هذه التفاعلات بين الفرد و الجماعة أو بين جماعة و أخرى، كما يهتم بدراسة ما ينجم من هذه التفاعلات من ظواهر نفسية اجتماعية مميزة لحياة الجماعات ومرتبطة بها.

وقد تمت مداولة عبارة دينامية بكيفية عامة وفضفاضة بداية أواسط الثلاثينات، وتنسب اغلب الدراسات التي استخدمها لأول مرة، إلى كورت لوين سنة 1944 ليشير بها إلى حقل علمي يهتم بدراسة الظواهر الناتجة عن تفاعل أفراد يوجدون في وضعية جماعة كما عرفها بأنها مجموع القوى النفسية و الاجتماعية المتعددة و المتحركة و الفاعلة التي تحكم تطور الجماعة.

ويعرف أبو النيل دينامية الجماعات بكونها بحثا نظريا و عمليا في الجماعة من حيث وظائفها و كيفية تكوينها و تغيير بنائها بمجهود أعضائها الذين يبذلونه في سبيل حل مشكلاتهم و إشباع حاجاتهم، أما ميزونوف فيعرف دينامية الجماعات كما يلي: "إن هذا التعبير مأخوذ في معناه الواسع يهتم بمجموعة المركبات و التطورات التي تتدخل في حياة الجماعات وخاصة جماعات "وجها لوجه" أ" في الجماعات التي يكون أعضاؤها جميعهم موجودين سيكولوجيا بالنسبة لبعضهم البعض و يعدون أنفسهم على علاقة متبادلة و تفاعل تقديري". (السطي ، 2024)

7) العلاقة بين الهوية المهنية وديناميكية الجماعة :

من خلال ما سبق نستنتج أن العلاقة بين الهوية المهنية وديناميكية الجماعة تكمن في :

ترتبط علاقة الهوية المهنية بدناميكية الجماعة بشكل كبير، حيث تلعب الهوية المهنية دوراً هاماً في تحديد كيفية تفاعل الأفراد مع بعضهم البعض في بيئة العمل. وتشمل عوامل الهوية المهنية القيم والمعتقدات والمهارات والخبرات التي يتمتع بها الفرد في مجال عمله.

عندما يكون لدى الأفراد هوية مهنية قوية وواضحة، يمكن أن تساهم في تعزيز العلاقات وبناء الثقة بين أفراد الفريق والمجموعات. وعلى الجانب الآخر، إذا كانت هوية المهنية للأفراد مضطربة أو غير واضحة، قد تؤدي إلى صعوبة في التفاعل والتواصل مع الآخرين في بيئة العمل.

بالإضافة إلى ذلك، تؤثر ديناميكية الجماعة على الهوية المهنية حيث يمكن أن تؤثر العلاقات والديناميكيات بين الأفراد على طريقة تصورهم لمهنتهم وعلى سلوكهم المهني، وبالتالي، يمكن أن تكون الديناميكية الجماعية إما داعمة ومحفزة لتطوير الهوية المهنية أو معيقة وتقييد نموها.

● خاتمة:

في الختام، تُعتبر الهوية المهنية وديناميكية الجماعة من العوامل الحاسمة التي تؤثر بشكل كبير في نجاح الأفراد والمنظمات على حد سواء، فالهوية المهنية تُسهم في بناء شعور بالانتماء والاعتزاز بالعمل، مما يعزز الالتزام والتفاني لدى الأفراد، ويؤثر إيجاباً على أدائهم، من جهة أخرى، ديناميكية الجماعة تعكس تفاعل الأفراد داخل الجماعات، وتلعب دوراً رئيسياً في تعزيز التعاون، التواصل الفعّال، وتوزيع المهام بشكل متوازن لتحقيق الأهداف المشتركة.

إن التفاهم العميق بين الهوية المهنية وديناميكية الجماعة يساهم في خلق بيئة عمل إيجابية تدعم الإبداع والابتكار، وتساعد في تجاوز التحديات بفعالية، لذلك، من الضروري أن تعمل المنظمات على تعزيز هذه العوامل بشكل متكامل، مما يساهم في رفع الأداء الجماعي وزيادة الإنتاجية، ويعزز من ثقافة العمل المشترك والتطور المستمر.

● أسئلة للمراجعة:

- ما المقصود بالجماعة؟
- ما هي أهمية الجماعة بالنسبة للمجتمع وما هي أبرز خصائصها؟
- ما المقصود بالهوية المهنية؟
- استنتج العلاقة بين الهوية المهنية وديناميكية الجماعة؟

● الخاتمة :

في الختام، أردنا من خلال هذه المحاضرات إبراز دور علم اجتماع المنظمات كأداة هامة لفهم وتحليل التفاعلات البشرية داخل المنظمات بمختلف أنواعها، حيث أن المنظمات هي كيانات اجتماعية معقدة تتأثر بالكثير من العوامل الداخلية والخارجية، ويلعب الهيكل الإداري، والعلاقات الاجتماعية دورًا أساسيًا في تشكيل سلوك الأفراد داخلها، من خلال هذا العلم، نستطيع أن نكتسب فهماً عميقاً لدور الأفراد في تحقيق الأهداف التنظيمية، وكذلك كيفية تنظيم هذه الأهداف بشكل يتناسب مع الاحتياجات الاجتماعية والاقتصادية.

كذلك من خلال تطبيق مفاهيم علم اجتماع المنظمات، يمكن للمنظمات أن تتبنى استراتيجيات فعّالة لتحسين بيئة العمل، تعزيز التعاون بين الفرق المختلفة، وتحقيق الأهداف بطرق أكثر كفاءة ومرونة، كما أن فهم الثقافة التنظيمية والتغيير داخل المنظمات يعد أمرًا حيويًا لمواكبة التطورات الاقتصادية والاجتماعية التي تؤثر بشكل مستمر على بيئات العمل.

حيث حاولنا من خلال هذه الدروس استعراض ماهية علم اجتماع المنظمات كفرع من فروع علم الاجتماع ، وكذلك قمنا بالتطرق إلى أهم المواضيع التي يدرسها واستعرضنا أهم الاتجاهات الفكرية في الإدارة والتي تعتبر من المواضيع المهمة لفهم علم اجتماع المنظمات.

وفي الأخير يمكن القول أن علم اجتماع المنظمات يظل أداة حيوية للممارسين الأكاديميين والمديرين وصناع القرار، حيث يوفر أساسًا قويًا لتحليل وتفسير التفاعلات البشرية داخل المنظمات، ويسهم في تطوير أساليب أفضل للتفاعل بين الأفراد وتحقيق النجاح المؤسسي المستدام.

- قائمة المراجع:

- أولا: الكتب

1. أبراش إبراهيم (2009): *المنهج العلمي وتطبيقاته في العلوم الاجتماعية*، دار الشروق للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن.
2. ابن خلدون عبد الرحمن محمد (1377): *مقدمة ابن خلدون*، دار الجيل، بيروت، لبنان.
3. إحسان محمد الحسن (2015): *النظريات الاجتماعية المتقدمة (دراسة تحليلية في النظريات الاجتماعية المعاصرة)*، دار الأوائل للنشر، ط3، عمان، الأردن.
4. إدوارد ديكسي وريتشارد رايان (1985): *الدافعية الذاتية وتطوير السلوك البشري*، دار العلم، الولايات المتحدة الأمريكية.
5. بارسونز، تالكوت (1956): *البنية الاجتماعية والتنظيمية*، نيويورك: دار النشر الأكاديمي.
6. بريتلو جان ميشال (1999): *بناء علم الاجتماع*، ترجمة: جورجيت الحداد، عويدات للنشر والطباعة، ط1، بيروت، لبنان.
7. بوخريسة بوبكر (2013): *مذاهب الفكر الأساسية في العلوم الإنسانية (مقاربات فكرية)*، دار الأمان، ط1، - منشورات ضفاف- منشورات الاختلاف، الرباط- الجزائر- بيروت،
8. بورنز، ستالكر (1961): *الإدارة في ظل التغيير*، أوكسفورد: دار النشر التنظيمي.
9. تايلور، فريدريك (1911): *مبادئ الإدارة العلمية*، نيويورك: دار النشر الاقتصادية.
10. توكفيل، ألكسيس (1835): *الديمقراطية في أمريكا*، نيويورك: دار النشر السياسية.
11. ثابت طارق (2018): *النسق الشعري وبنياته: منطلقات التأسيس المعرفي والتوظيف المنهجي*، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان، ط1، الأردن.
12. جابر نصر الدين، الهاشمي لوكيا (2006): *مفاهيم أساسية في علم النفس الاجتماعي*، مختبر التطبيقات النفسية والتربوية، ط2، قسنطينة، الجزائر.
13. الجواد أحمد رأفت عبد (1983): *مبادئ علم الاجتماع*، مكتبة نهضة الشرق، ط1، جامعة القاهرة، مصر.
14. جون ستايسي آدمز (1963): *نحوفهم للعدالة في العمل*، المجلة النفسية، العدد 12، المملكة المتحدة.
15. حريم حسني (2003): *إدارة المنظمات*، منظور كلي، الحامد للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن.
16. حمداوي جميل (2015): *أسس علم الاجتماع*، شبكة الأوكية، ط1، لبنان.
17. الخطيب، جلال (2021): *علم الاجتماع الاقتصادي وتغيرات العصر الحديث*، دار الفكر العربي، عمان.

18. دوركايم اميل (1988): **قواعد المنهج في علم الاجتماع**، ترجمة: محمود قاسم والسيد محمود بدوي، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، سلسلة قراءات نقدية في علم الاجتماع، الكتاب التاسع.
19. دوركهايم، إميل (1893): **تقسيم العمل الاجتماعي**، باريس: دار النشر الأكاديمي.
20. الذوايدي محمود(2014): **مختصر الجدل حول النظرية الاجتماعية اليوم**، المعهد العالمي للفكر الإسلامي، ط1، أمريكا.
21. الراشد، سامي (2017): **التعليم والمجتمع: دراسة في علم الاجتماع التربوي**، مكتبة النهضة، الكويت.
22. راولينسون، ديفيد (2015): **العدالة التنظيمية في أماكن العمل**، نيويورك: دار النشر السوسولوجي.
23. ريتشارد أوزبرن وبورن فان لون (2005): **أقدم لك.. علم الاجتماع**، ترجمة: حمدي الجابري، المشروع القومي للترجمة، ط1، القاهرة، العدد: 548.
24. الزبيدي، مصطفى (2019): **السلطة والمجتمع في علم الاجتماع السياسي**، دار المعارف، تونس.
25. الزعبي أحمد محمد (1994): **أسس علم النفس الاجتماعي**، دار الحكمة اليمانية، صنعاء، اليمن.
26. الزهراني، محمد (2022): **البيئة والمجتمع: مقاربات في علم الاجتماع البيئي**، دار الفارابي، الرياض.
27. زيدان محمد مصطفى (1986): **علم النفس الاجتماعي**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1986.
28. الساعاتي حسن (1974): **علم الاجتماع الخلدوني**، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان.
29. السعدون، فهد. (2019): **الجريمة والمجتمع: دراسات في علم الاجتماع الجنائي**، دار المجتمع العربي، بغداد.
30. السعيد، محمود (2018): **المنهج التاريخي في البحوث الاجتماعية**. دار المعرفة، القاهرة.
31. السلمي علي (1971): **العلوم السلوكية في التطبيق الإداري**، القاهرة، مصر.
32. السمالوطي نبيل(1996): **التوجيه الإسلامي في صراع المنطلقات والنظريات في علم الاجتماع - دراسة نقدية في علم اجتماع المعرفة**، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر.
33. سميث، آدم (1776): **ثروة الأمم**، لندن: دار النشر الاقتصادية.
34. الشريف، ناصر (2021): **التفاعل الاجتماعي وتشكيل الهوية**، دار النشر الأكاديمي، جدة.
35. العادلي فاروق محمد(1991): **علم الاجتماع العام**، دار الثقافة العربية، القاهرة.
36. عبد الله شبلي (2008): **علم الاجتماع الاتجاهات النظرية وأساليب البحث**، دار الشمس للطباعة، القاهرة، مصر.
37. عبد الكريم ثناء (2017 ، 2018): **وظائف المنظمة ، وظائف الإدارة** ، محاضرة موجهة لطلبة السنة الأولى ، مقياس مبادئ الإدارة ، قسم إدارة البيئة ، جامعة بابل.
38. العثماني، خالد (2016): **الدين والمجتمع: دراسة في علم الاجتماع الديني**، دار النشر العربي، القاهرة.

39. عطاري ابراهيم (2023، 2024): *محاضرات في مدخل إلى علم اجتماع المنظمات*، لطلبة السنة الأولى جذع مشترك ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة يحيى فارس ، المدينة
40. العازي، عبد الرحمن (2020): *التحضر والتغيرات الاجتماعية*، دار الأفق، الرياض.
41. عودة محمود (دس ن): *أسس علم الاجتماع* ، دار النهضة العربية لنشر، بيروت، لبنان.
42. غالب سعد ياسين (2002): *الإدارة الاستراتيجية* ، دار اليازوري، عمان، الأردن.
43. الغامدي، عبد العزيز (2023): *البحث الاجتماعي وتطبيقاته الميدانية*، دار الكتاب الجامعي، دبي.
44. غانم هاجرة (2019/2018) : *محاضرات في مقياس مدخل الإدارة*، مطبوعة مقدمة لطلبة السنة الأولى جذع مشترك ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية، جامعة محمد بوضياف ، المسيلة.
45. غيدنز، أنتوني (1990): *نتائج الحداثة*، لندن: دار النشر الأكاديمي.
46. غيدنز، أنتوني (2013): *علم الاجتماع*. نيويورك: دار النشر الأكاديمي.
47. الفريجات خضري كاظم محمود (2003): *السلوك التنظيمي - مفاهيم معاصرة* - ، إثراء للنشر والتوزيع، ط1 ، عمان ، الأردن.
48. فريدريك هيرزبرج وآخرون (1959): *الدافعية في العمل*، ط1، جون وايلي وأولاده للنشر والتوزيع، الولايات المتحدة الأمريكية.
49. فياض حسام الدين (2021): *المدخل إلى علم الاجتماع من مرحلة تأصيل المفاهيم إلى مرحلة التأسيس*، ط1، مكتبة الأسرة العربية، اسطنبول.
50. فيكتور فروم (1964): *العمل والدافعية*، دار الفكر، لبنان.
51. فيليب كابان وجان فرانسوا دوريته (2010) : *علم الاجتماع من النظريات الكبرى إلى الشؤون اليومية*، ترجمة: إياس حسن، دار الفرقد، دمشق، سوريا.
52. كاستلز، مانويل (1996): *عصر المعلومات: الاقتصاد والمجتمع والثقافة*. لندن: دار النشر التقنية.
53. كاستلز، مانويل (2000): *عصر المعلومات*، لندن: دار النشر التقنية.
54. لومبروزو، تشيزاري (1876): *الرجل المجرم*، ميلانو: دار القانون الجنائي.
55. ماركس، كارل (1867): *رأس المال*، برلين: دار الفكر الاشتراكي.
56. ماسلو، أبراهام (1943): *نظرية الحاجات الإنسانية*، واشنطن: دار النشر الأكاديمي.
57. ماكس، فيبر (1921): *الاقتصاد والمجتمع*، برلين: دار الفكر الاجتماعي.
58. المبارك، خالد (2022): *التجريب في علم الاجتماع: مناهجه وتطبيقاته*، دار النخبة، القاهرة.
59. المجيد، أحمد (2020): *التحليل الإحصائي في البحوث الاجتماعية*، دار العلوم، عمان.

60. محمد على محمد (2008): *تاريخ الفكر الاجتماعي (الرواد والاتجاهات المعاصرة)*، دار المعرفة الجامعية، ط1، مصر.

61. مريزيق هشام (2007): *المدخل إلى علم الاجتماع*، دار الراجعية للنشر والتوزيع، الأردن.

62. مصطفى عشوي، عبد الحفيظ مقدم (1992): *الخلفية الثقافية للقيادة في المؤسسة الاقتصادية*، أعمال الملتقى الدولي حول الثقافة والتسيير، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر.

63. المهدي، حسن (2018): *الأسرة في المجتمعات الحديثة*، المركز الثقافي للنشر، بيروت.

64. موسى منير مشابك (1959): *المطول في علم الاجتماع (السوسيولوجيا)*، الكتاب الأول: في علم الاجتماع العام، مطبعة جامعة دمشق، دمشق، الجزء: الأول.

65. الوافي عبد الرحمن (2014): *الوجيز في علم النفس الاجتماعي*، ط2، دار هومة، الجزائر.

66. وايت، ديفيد (2008): *الإحصاء في العلوم الاجتماعية*، أوكسفورد: دار النشر الأكاديمي.

67. ويبر، ماكس (1922): *الاقتصاد والمجتمع*، برلين: دار الفكر الاجتماعي.

68. اليوسفي، أحمد (2021): *علم الاجتماع الطبي وأثره على الصحة العامة*. دار المعرفة، بيروت.

69. يونج، مايكل (2001): *التمييز الاجتماعي في المؤسسات الحديثة*، لندن: دار النشر الأكاديمي.

ب- الرسائل الجامعية:

70. العويف محمد بن غالب (2005): *الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالتزام الوظيفي*، رسالة ماجستير منشورة، - إشراف مازن فارس رشيد، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.

71. قاسمي كمال (2003): *المقومات والمعوقات الثقافية لتطبيق نظامي إدارة الجودة الشاملة والأيزو، 9000 في المؤسسة الصناعية الجزائرية*، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الإدارة والأعمال جامعة المسيلة، تحت إشراف زين العابدين بروش.

72. محمد طاهر بوبايا (1995): *اتجاهات الهيئة الوسطى الإدارية نحو نماذج الثقافة التنظيمية*، دراسة ميدانية أجريت في مؤسسات إنتاجية وخدمية، رسالة ماجستير في علم النفس التنظيم والعمل، تحت إشراف الهامشي لوكيا، معهد علم النفس والعلوم التربوية، جامعة الجزائر.

ج- الكتب باللغة الانجليزية:

80. Avolio, B. J., & Bass, B. M. (1995). *Individual consideration viewed at multiple levels of analysis: A multi-level framework for examining the diffusion of transformational leadership*. The Leadership Quarterly, 6(2), 199-218.

81. Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.

82. Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.

83. Drucker, P. (1954). *The Practice of Management*. Harper & Brothers.

د- المواقع الالكترونية :

84. أبو الفاوى أحمد (2024/11/28): بحث عن علاقة علم الاجتماع بالعلوم الاجتماعية، <https://ahmedfawy2011.yoo7.com/t284-topic>، نشر بتاريخ: 2011/11/26.
85. السطى حنان (2024/12/02): بحث بعنوان ديناميكية الجماعة ، <https://madrasttarrasst.yoo7.com/t718-topic>، نشر بتاريخ: 2010/04/24.
86. الصفياني نايف (2024/11/29): قوة هوية المنظمة في تعزيز العلامة ، <https://ae.linkedin.com/pulse> ، نشر بتاريخ: 2021 /04/24 ، سا: 10:00.
87. منتدى الواقع المرير (2025/03/24) : هرم ماسلو ، <https://www.waqi3.com/2016/12/blog-post.html> ، نشر بتاريخ، 2016/12/13.