

## الاجابة عن السؤال الأول:

### تعريف المنظمة:

يعرف كل من كروزيه Crozier وفريد بارغ Friedberg المنظمة في مؤلفهما الفاعل والنسق بأنها "أداة التي من خلالها يتشكل الفاعلون الاجتماعيون بالشكل الذي يسمح لهم بتنظيم تفاعلاتهم بما يتيح لهم أدنى مستويات التعاون الضرورية لبلوغ الأهداف الجماعية".

في حين أن أميتاي إيتزيوني يعرف المنظمات بقوله: « هي الوحدات الاجتماعية التي يتم إنشاؤها من أجل تحقيق أهداف معينة »، فجميع أشكال المؤسسات الأخرى كالمصانع والجامعات والمستشفيات... إلخ تدخل ضمن المنظمات.

في حين أن تالكوت بارسونز T.parsons يعرف المنظمات على أنها:

« وحدات اجتماعية تقام وفقا لنموذج بنائي معين لكي تتحقق أهداف محددة » وقد انطلق بارسونز من تصور المنظمة بوصفها نسقا اجتماعيا يتالف من أنساق فرعية مختلفة كالجماعات والأقسام والإدارات، وأن هذه المنظمة تعد بدورها نسقا فرعيا يدخل في إطار نسق اجتماعي أكبر وأشمل كالمجتمع.

يمكن تعريف المنظمة على أنها كيان اجتماعي تعاوني يضم مجموعة من الأفراد يسعون لتحقيق هدفها، وهي تتطلب أفراد ومعرفة ومواد يتم ترتيبهم في هيكل ونظام ليعبر عن وحدة متكاملة، أي كيان يحتوي على العناصر التالية نسميه "منظمة" وهي:

- 1- مجموعة من الأفراد.
- 2- أهداف محددة.
- 3- استمرارية التعاون.
- 4- نظام مكون من عمليات ودخلات وخرجات.

تعريف علم الاجتماع المنظمات:

هو العلم الذي يهتم بدراسة الظواهر الاجتماعية داخل المنظمات الصناعية والإدارية والخدماتية في ضوء نظريات علم الاجتماع العام ونظريات التنظيم مستفيضاً من التخصصات الأخرى كالأنثروبولوجيا وعلم النفس وعلوم التسيير وغيرها.

كما يعرف علم الاجتماع المنظمات على أنه:

«الدراسة العلمية لمختلف أشكال التنظيم الاجتماعي من مؤسسات وتنظيمات واتحادات في ضوء آلياته التي تعزز وحدته وتماسكه من جهة وفي ضوء القيم الأخلاقية والمعايير الاجتماعية الضابطة لهذه الآليات في المجتمع من جهة ثانية التي من شأنها أن تحدد أشكال التفاعل بين مكونات التنظيم في سياق علاقته مع المجتمع المحيط».

**تعريف علم الاجتماع الصناعي:** يهتم بدراسة البناء الاجتماعي للتنظيمات الصناعية والعلاقات القائمة بينهم، كما يهتم بدراسة المصنع كجامعة اجتماعية تتكون في داخلها من مجموعات اجتماعية لكل منها نظام اجتماعي معين الأقسام والإدارات.

**الفرق بين علم الاجتماع الصناعي وعلم الاجتماع التنظيم:** علم اجتماع الصناعي يدرس كل ما يحدث داخل المصنع، أما علم اجتماع التنظيم انبثق من تخصص علم الاجتماع الصناعي كحقل معرفي أوسع لل المجال الصناعي ليمتد في دراسته لتنظيمات على اختلاف مجالاتها التربوية، الثقافية، الخدمية، الترفيهية... الخ.

الاجابة عن السؤال الثاني:

يعرف ارنست دال Ernest Dal الإدارة بأنها: «تنفيذ الأعمال عن طريق الآخرين لتحقيق هدف معين مع ما يتطلبه ذلك من تخطيط وتنظيم ورقابة وغير ذلك من وظائف المديرين».

ويرى روبرت باتون Robert. Patton أن كلمة إدارة ترجمة للمصطلح Management وقد تشير إلى جماعة الأفراد الذين يؤدون مختلف أنشطة الإدارة ويعملون على توجيه الأعمال والتأكيد من أن كل فعل أو قرار يساعد على سلامة تحقيق الهدف الذي يتم اختياره بعناية. (ابراهيم لطفي، 2007، صفحة

ويمكن تعريف الإٰدراة بشكل مبسط <>أنها عملية تحقيق أهداف محددة باستخدام الجهد البشري وبالاستعانة بالموارد المادية المتاحة<<.

الإٰدراة عملية تخطيط وتنظيم وصنع قرار وقيادة ورقابة أنشطة أعضاء المنظمة واستخدام لكل الموارد التنظيمية البشرية والمادية والمعلوماتية بغرض انجاز أهداف المخطط المنظمة بكفاءة وفعالية. (دّرة، 2009، صفحة ص 17).

ونلاحظ أن جميع التعريفات التي قدمها رجال الإٰدراة حول مفهوم عملية الإٰدراة تتركز حول معنى واحد وهو <>تنظيم وإٰدراة القوى البشرية والمادية لتحقيق أهداف معينة<<.

### وظائف الإٰدراة:

تتمثل وظائف الإٰدراة في:

- 1- التخطيط: بمعنى تحديد الإٰطار العام أو وضع الخطوط العريضة للأعمال التي يجب تنفيذها والأسلوب أو الوسائل الالزامية لتنفيذها.
- 2- التنظيم: ويشمل تصميم البناء أو الهيكل الرسمي للسلطة الذي يتم من خلاله تحديد وترتيب وتنسيق مكونات العمل بهدف تحقيق أهداف المؤسسة.
- 3- التوظيف: ويتضمن كافة المسائل التي تتعلق باختيار القوى العاملة وتعيينهم وتدريبهم وتهيئة الظروف الملائمة للعمل.
- 4- التوجيه: وهو عملية مستمرة تتضمن اتخاذ القرارات في صورة أوامر وتعليمات عامة توضح كيفية تنفيذ البرامج والخدمات.
- 5- التنسيق: ويعني الربط بين وحدات وأجزاء العمل، بحيث تؤدي كل وحدة اختصاصاتها على الوجه الأكمل.
- 6- إعداد التقارير: إعلام الرؤساء بما يدور داخل المؤسسة أو التنظيم مما يتطلب الاحتفاظ بالوثائق والسجلات.
- 7- الموارنة: وتتضمن التخطيط المالي والمحاسبة والرقابة.

الاجابة عن السؤال الثالث:

## نظريّة قبول السلطة والتنظيمات غير الرسمية (نظريّة النّظام التعاوني لشيسّتر برنارُد Chester Barnard 1938)

لقد اعتبر شيسّتر برنارُد أن التنّظيم نظام تعاوني يقوم على أساس اتصال شخصين أو أكثر واتفاقهم على تحقيق هدف مشترك، إذ يعرّف التنّظيم عند شيسّتر برنارُد على أنه: "نظام من الأنشطة أو القوى الشخصية المنسقة بوعي وشعور". (الشّماع، ومُحمّد، 2009، ص 90) معتبراً أنه نظام تعاوني ينشأ حينما تكون هناك اتصالات بين شخصين أو أكثر وتكون لديهم رغبة في التعاون معاً من أجل تحقيق أهداف مشتركة. وهو مفهوم جديد عن التنّظيم يبتعد عن النّظرة الكلاسيكية؛ فلا وجود لطرفين عمال وإدارة كما هو الحال في النّظريات السابقة، ولا وجود لمصالحة مختلفة ومتناقضة بل هي أهداف مشتركة.

"كما أوضح برنارُد وجود نسق تعاوني باعتباره مركب ومعقد فيزيولوجي وسوسيولوجي وشخصي، وهو ذو علاقة مميزة تبدو من خلال التعاون مع الأفراد، وكل نظام أو نسق يكون تابعاً للأنساق الكبّرى التي يعتبر جزء منها، بالإضافة إلى أن كل نسق من هذه الأنماق الفرعية يتضمن بدوره نسقاً تعاونياً داخلياً." (عبد الرحمن، 1999، ص 338)

يقوم التنّظيم الرسمي عند برنارُد على العناصر التالية:

"هدف مشترك يجمع أعضاء التنّظيم.

إمكانيات للاتصال بين الأعضاء.

الرغبة في العمل والمساهمة من جانب الأعضاء".<sup>1</sup>

وعليه نجد أن برنارُد يستخدم مفهوم العضو للدلالة على الانتماء والأهمية التعاونية للفرد كوحدة بنوية أساسية في إنشاء التنّظيم. يترافق استخدام مفهوم العمل مع المساهمة للدلالة على قيمة ما يمنّه العضو للتنّظيم والابتعاد عن الجانب المادي لمدخلات التنّظيم.

ولقد عمل شيسّتر برنارُد على تحديد العلاقة بين التنّظيمين الرسمي وغير الرسمي، مؤكداً على أنه داخل كل تنّظيم رسمي هناك تنّظيم غير رسمي، فال الأول يقوم على أساس عقلاني محدد ومرسوم،

بينما يقوم الثاني على أساس عاطفي. ثم عندما يشرع التنظيم الرسمي في العمل، ينشأ داخله تلقائياً تنظيم غير رسمي.

وفي طرح مغاير، يعطي برنارد مفهوماً مغايراً للسلطة؛ إذ يرى أنها لا تتركز فقط لدى الجهة المخول لها بإصدار القرارات، بل للأعضاء سلطة كذلك، فهم يملكون سلطة قبول أو رفض أي قرار صادر، وهذه النقطة هي التي جعلت نظريته تسمى بنظرية قبول السلطة. يذكر دادي عدون ناصر في هذا الصدد رأي برنارد بقوله: "السلطة هي الصفة المميزة للأمر في التنظيم الرسمي، والتي يتم قبوله على أساسها. ولما كان الأمر ودرجة قبوله ترتبط بالأمر، وتقديره ما إذا كان هذا الأمر يتمتع بالسلطة أم لا، فإن مصدر السلطة النهائي هو الفرد، الذي يرجع إليه قرار قبول أو رفض الأمر، وليس هو الأمر نفسه".<sup>2</sup>

ونظراً لهذه الالسهامات التي قدمها برنارد أصبح يطلق عليه الأب الروحي للتنظيم ومن أهم ما طرح برنارد، نجد فكرة التوازن التنظيمي، فلكي يتحقق التعاون المفترض ويستمر لتحقيق الأهداف المشتركة بين الأعضاء، لابد على التنظيم الرسمي من توفير مغريات لاستقطاب مساهمات الأعضاء واستدامتها، وهي أخطر مهمة للتنظيم - كما يرى برنارد-. وتعكس فكرة المغريات منطق التوازن الذي يستهدفه الفرد، فهو ينظر إلى صافي المزايا والإيجابيات العوائد المحققة له جراء مساهماته، وبعد استبعاد التضحيات والأضرار التي تترتب عن تعاونه ومساهمته في التنظيم. ويرى برنارد أن مشكلة التنظيم هي إيجاد حواجز إيجابية واستبعاد الحواجز السلبية أو تقليلها.

الأستاذة: مالكي حدة