

جامعة العربي بن مهدي - أم البواقي -
كلية العلوم الاجتماعية والانسانية

قسم: العلوم الاجتماعية
السنة الأولى ماستر علم الاجتماع: تنظيم وعمل

الاجابة النموذجية: نظريات التنظيم السؤال الأول:

شهد الفكر التنظيمي في علم اجتماع المنظمات مسارات متعددة ومتشابكة، تجلت في التباينات والاتفاقات بين منظريه. وقد حظي مفهوم العقلانية باهتمام بارز وشكل محورا أساسيا في رؤى العديد من المفكرين. في ضوء ذلك:

أكتب مقالا أكاديميا تستعرض فيه أهمية هذا المفهوم ودوره ضمن أطروحاتهم.
كتابة المقالة توضح فيها ما يلي:

- مقدمة: (01 ن).

- طرح إشكالية الموضوع: (01 ن)

- النظريات التقليدية : العقلانية المطلقة

1. التaylorية: (0.5 ن).

❖ الادارة الرشيدة فهي الضمانة لرفع معدلات الانتاج وهي علاج عدم الكفاية الانتاجية.

❖ ترشيد العمل.

❖ عقلنة تنظيم العمل.

2. الفيبيرية: (01 ن).

✓ ان النظام العقلاني أساس أي ادارة فعالة.

✓ هذا النوع من التنظيم يمثل منطق العمل الاكثر عقلانية على المستوى الرسمي.

✓ السلطة العقلانية أو القانونية (السلطة الشرعية الرشيدة) هذه الاخيرة تستند الى نظام من الاهداف والوظائف المدروسة بشكل عقلاني.

✓ الاحكام والقرارات الصادرة مدونة.

✓ التنظيم يتم عن طريق عقلنة علاقات العمل.

✓ البيروقراطية هي الشكل الاكثر فعالية لإدارة الاشياء.

✓ النظام الرأسمالي هو نظام قائم على الحساب العقلاني (من أجل الربح على المدى الطويل).

3. التقسيم الاداري لهنري فايول: (0.75 ن).

➤ ينص على ضرورة ان يكون لكل الافراد من الموظفين، سواء كانوا كبارا أو صغارا قدر كاف من المعلومات الخاصة بوظائفهم المختلفة، هذا القدر الذي تختلف نسبته ونوعيته من وظيفة لأخرى.

➤ العامل يجب ان يتحلى بالقدرات الفنية (في الاسفل) على عكس الموظف في المستويات العليا الذي يحتاج لقدرات أخرى.

➤ يجب ان تكون للفرد السمات الاتية: السمات الجسمية والسمات العقلية والسمات الأخلاقية، وان يكون له ادراك بمجريات الامور والمشكلات العامة (واسع الاطلاع وعلى دراية كاملة وخاصة بما يحيط بالمنظمة من ظروف وعلاقات عمل).

4. حركة العلاقات الانسانية لانتون مايو: (01 ن).

- ❖ أخذ الفروقات بين الافراد بعين الاعتبار عند التعامل معهم.
- ❖ احترام شخصية كل فرد من الافراد العاملين.
- ❖ الافراد يتصرفون بشكل ايجابي عندما يشعرون انهم محل اهتمام من اجل تحسين وضعيتهم وبخاصة عندما يكونون في وضعية ادنى داخل المؤسسة.
- ❖ وجود معايير غير رسمية تحدد مستوى الانتاج.
- ❖ تصورت الفرد كما الجماعة كما لو كانا ترسا داخل الالة، أو كعنصر ضمن ميكانيزم لمجموعة، يجب التعرف عليه، ولكن دون الاعتراف له بقدرته على اتخاذ القرار.

5. ابراهام ماسلو: (0.75 ن).

- ✓ الفرد اذا نشأ في بيئة لا تشبع حاجاته فانه من المحتمل ان يكون أقل قدرة على التكيف وغير صحيح وظيفيا.
- ✓ العامل غير رشيد اذا لم تتحقق حاجياته او لم يتم اشباعها.

6. ماكلند Maclelland Theory (0.50 ن).

ان محرك أو محفز السلوك الانساني هو الحاجات الرئيسية التالية:

- ❖ الرغبة في الانجاز
- ❖ الرغبة في الانتماء
- ❖ الرغبة في القوة والنفوذ.
- ❖ يعني تحديد الدوافع الرئيسة لدى المرؤوسين هو صمام تطبيق مبادئ هذه النظرية.

7. هرزبيرج: (0.50 ن).

العامل تتحكم فيع العوامل الدافعة (الداخلية) والوقائية (الخارجية)

8. دوجلاس ماجريغور: (0.50 ن).

- نظرية X تحمل فكرة سلبية على العاملين مقارنة بنظرية Y

9. فرووم: (0.5 ن).

✓ ان دافعية الفرد لأداء عمل معين هي محصلة للعوائد التي يتوقع الحصول عليها وشعوره واعتقاده بإمكانية الوصول لهذه العوائد.

✓ افتراض أن الافراد يتصرفون بعقلانية في كل الامور.

10. أدامز: (0.50 ن).

- العدالة والمساواة أو عدم العدالة والمساواة هما المحددان الرئيسان لأداء الأفراد وجهودهم في أعمالهم الوظيفية.

11. مدخل النسق الاجتماعي الفني: (0.50 ن).

- ❖ الاسلوب الفني (العامل التكنولوجي) هو المحدد الرئيس للنظم والعلاقات الاجتماعية.
- ❖ ان كلا من التكنولوجيا والقوى الثقافية والاجتماعية له اهميته ويؤثر بدرجات متفاوتة على عملية العمل وكفاءة التنظيمات.

12. روبرت ميرتون: (01 ن).

- العامل نصف رشيد. (نصف الرشادة)

13. تالكوت بارسونز (0.50 ن).

- خالف النموذج العقلاني لفيبر قدم نموذجا جديدا يقوم على فكرة التوازن.

14. هربرت سيمون (العقلانية المحدودة) (1.5 ن).

- العقلانية المحدودة

15. ميشال كروزيه: (1.5 ن).

- ❖ العقلانية تظل عقلانية نسبية أو محدودة بالمعنى وبالفهم.
- ❖ انتقاده للمدارس التقليدية الثلاث وكذلك انتقاده لمدرسة العلاقات الانسانية.
- ❖ الفرد فاعل مستقل.
- ❖ ليس هناك عقلانية وحيدة.
- ❖ ان حرية واهداف وعقلانية وحاجيات ومشاعر الفاعلين تبنى اجتماعيا وليست معطيات مجردة، كما ان الفاعلين لا يمتلكون سوى حرية محدودة وعقلانيتهم ايضا محدودة.

16. نظرية الهوية سان سوليو: (0.50 ن).

- التركيز على البعد العاطفي والموقف الايديولوجي للفاعلين.

- الخاتمة (0.5 ن)

- الربط بين الفقرات (0.50 ن)

ملاحظة: التطرق إلى نظريات أو مقاربات خارج القائمة أعلاه تحتسب. كذلك التطرق إلى أي نظرية خارج المقرر تقيم وتحتسب أيضا.

السؤال الثاني:

قارن بين النظرية التقليدية (الكلاسيكية) والنظرية السلوكية في دراسة التنظيم، موضحاً أوجه التشابه والاختلاف؟

أولاً: تعريف كل من النظريتين (اختياري)

1. النظرية الكلاسيكية

- النشأة: ظهرت في أواخر القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين.
- التركيز الأساسي: تهتم بكيفية تصميم التنظيمات وإدارتها لتحقيق الكفاءة والإنتاجية.
- المفكرون الرئيسيون:
 - فريدريك تايلور (الإدارة العلمية).
 - هنري فايول (الإدارة العامة).
 - ماكس فيبر (البيروقراطية).
 - الخ
- أهم المبادئ:
 - تقسيم العمل.
 - التسلسل الهرمي الواضح.
 - الالتزام بالقواعد والإجراءات المكتوبة.
 - التركيز على الكفاءة والفعالية.

2. النظرية السلوكية

- النشأة: برزت في منتصف القرن العشرين كرد فعل على محدودية النظرية الكلاسيكية في فهم السلوك الإنساني.
- التركيز الأساسي: تهتم بسلوك الأفراد والجماعات داخل التنظيمات، وتأثير العوامل النفسية والاجتماعية على الأداء.
- المفكرون الرئيسيون:
 - إلتون مايو (دراسات هوثورن).
 - دوغلاس ماكغريغور (نظرية X و Y)
 - كريس أرغريس (تطور السلوك التنظيمي).
 - الخ
- أهم المبادئ:

- التركيز على الحاجات والدوافع الإنسانية.
- فهم تأثير العلاقات الاجتماعية في بيئة العمل.
- السعي لتحسين رضا العاملين لزيادة الإنتاجية.

ثانياً: أوجه التشابه بين النظريتين (02.5 ن)

1. الهدف المشترك:
 - كلا النظريتين تسعيان إلى تحسين أداء التنظيم وزيادة الإنتاجية.
2. الاهتمام بالتنظيم:
 - كلاهما ينظر إلى التنظيم كوسيلة لتحقيق الأهداف، سواء عبر الهيكل الرسمي (الكلاسيكية) أو من خلال فهم العلاقات الإنسانية (السلوكية).
3. التركيز على العمل الجماعي:
 - في النظرية الكلاسيكية من خلال تقسيم العمل، وفي النظرية السلوكية من خلال تحليل ديناميكيات الجماعات.
4. التأثير المتبادل:
 - النظرية السلوكية استندت إلى أسس وضعتها النظرية الكلاسيكية ووسعتها لتشمل الجانب الإنساني والاجتماعي.

ثالثاً: أوجه الاختلاف بين النظريتين: (02.5 ن)

النظرية الكلاسيكية	النظرية السلوكية	النقطة
التركيز على الهيكل التنظيمي والقواعد لتحقيق الكفاءة.	التركيز على الأفراد ودوافعهم وسلوكهم في بيئة العمل.	المحور الأساسي
ينظر إليهم كموارد إنتاجية يجب استغلالها بأقصى كفاءة.	ينظر إليهم كبشر ذوي احتياجات نفسية واجتماعية يجب مراعاتها.	دور العاملين
الحوافز المادية فقط.	الحوافز النفسية والاجتماعية إلى جانب المادية.	طريقة التحفيز
مقاربة ميكانيكية تعتمد على الإجراءات والقواعد.	مقاربة إنسانية تركز على العلاقات الاجتماعية والدوافع الفردية.	المنهجية
تركز على الفرد داخل النظام الرسمي.	تركز على ديناميكيات الجماعة والعلاقات غير الرسمية.	الاهتمام بالجماعات
تعتبر جامدة نسبياً بفضل الالتزام الصارم بالقواعد.	أكثر مرونة وتعتمد على فهم متغيرات السلوك الإنساني.	المرونة

رابعاً: الاستنتاج

- النظرية الكلاسيكية: مثلت الأساس الذي قامت عليه دراسة التنظيمات ووضعت قواعد صارمة لتحقيق الكفاءة، لكنها أغفلت البعد الإنساني.
- النظرية السلوكية: جاءت كرد فعل لتصحيح هذا الإغفال وركزت على العامل الإنساني كعنصر حاسم في نجاح التنظيم.
- التكامل بينهما: لا يمكن النظر إلى التنظيمات الحديثة من منظور أحادي؛ إذ أن التكامل بين الهيكلية الصارمة للنظرية الكلاسيكية والمرونة الإنسانية للنظرية السلوكية هو ما يحقق الفاعلية والإنتاجية في بيئات العمل المعاصرة.

بالتوفيق