

بناء القوة في الشخصية العزيمية والثرة على تطبيق
 "المنظمة لاهدائها"
 "دراسة ميدانية بالإسستة للاهلية والحكومية بمدينة اسوان"
 أ. م. د. / شهري خليل الجميلي
 وكيل المعهد العالي للخدمة الاجتماعية بأسوان
 أستاذ خدمة الفرد المساعد

مجلة الإجاب والمعلوم الإنشائية
 تصدرها كلية الآداب - جامعة لنيا
 المجلد الثالث عشر أغسطس ١٩٩٤
 ص. ٢٩٤ - ٣١٦

مشكلة الدراسة وأهميتها :

لقد قام الصراع على القوة (امتلاك القوة) منذ قامت الجماعة البشرية الاولى ووضع الانسان لنفسه
 عبر التاريخ فيما معينه فتتل في نظر الجماعة الاسى التي يحتتم عليها النفوذ وللوصول الى هذا النفوذ
 لابد من ممارسة القوة التي تصل بين يمتلكها الى موقع السيطرة (١) .

بل ان الجماعات والقوة السياسية والاجتماعية في المجتمع المصري واى من المجتمعات لا تصبغ
 فراغ ولا تتشأ بمعزل عن التطورات التي يشهدها المجتمع وبما يشا ولكنها تتبثق من كل ذلك وتتأثر
 به كما انها ترتبط بشكل وثيق بالقوة الاقتصادية والمعالج للطبقة المسيطرة على مصادر هذه القوة ومن
 هنا كان تطور بناء القوة السياسية في المجتمع بقدرنا بالضرورة بتطور اوضاعه الطباقية وبالتالي كتبت الطبقة
 المسيطرة اقتصاديا هي القوة المسيطرة اجتماعياً وسياسياً وهذا ما يؤكد صحة وصفا القوة السياسية بأنها
 (ظاهرة طباقية) وهو عني بوجه عام ان بناء القوة السياسية في المجتمع انها هو بناء قوي يهيئ لئسان
 ماديا وطبقيا بمعنى في مرحلة تاريخية محددة وان القوة السياسية القاطنة والمؤثرة في المجتمع تهيئ الابعاد
 على واحدة تمثل القوة الاقتصادية وجها الآخر (٢) .

وانا نظرنا الى موضوع القيادة نجد ان القيادة في جوهرها ظاهرة اجتماعية تتمثل في مجموعة من العمليات
 الاجتماعية التفاعلية في طبيعتها حفر الجماعة على العمل وتنشيطها وتقوية الملة بين اعضائها من اجل تحقيق التعاون
 بينهم من اجل بلوغ الهدف الذي يعطون من اجلته (٣) .

وجوهرها في هذا البحث التميز بين القيادة والرقابة فالقيادة سلطة تنفيذ من بين اعضاء الجماعة
 ويعرف بها هي لا بكل طوائفهم الذين يختارون قادتهم اختاراً حراً وعلى اساس من ذلك فالرقابة سلطة
 مفروضة على الجماعة بقرارات ادارية او سياسية تأتي ضمن خارج الجماعة ويجب على اعضاء الامتثال لها خوفاً
 من الجزاءات وانما كان هناك فريق بين ظاهرة القيادة والرقابة فان هذه الفرق ليست بطلقة حركت
 يستطيع الرئيس ان يتحول الى قائد انما لقي تقدير رؤسائه واستتار تعاونهم تلقائياً معه ومع بعضهم من اجل
 تحقيق اهداف يشعرون انها ليست ملاءة عليهم (٤) .

(١) عبد الرحمن خليفة : ايدولوجية الصراع السياسي (دراسة نظرية في القوة) ، ط١ المعرفة الجامعية
 القاهرة ، ٢٠٠٥ ، ص : ١٢٢ .
 (٢) السيد عبد الحليم الزيات : في سوسيولوجيا بناء (الطبقة - القوة - الصفوة) ، ط١ المعرفة الجامعية
 الاسكندرية ، ١٩٩٠ ، ص : ١٢٥ .
 (٣) نيل السلطوني : بناء القوة السياسية (دراسة في علم الاجتماع) ط١ ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ،
 الاسكندرية ، ١٩٢٨ ، ص :
 (٤) لويي كابل طليقة : سيكولوجية الجماعات والقيادة ، الهيئة المصرية للكتاب القاهرة ١٩٨٩ ، ص ٥٠٩

وبناء على هذا تتلوه مشكلة الدراسة في التعرف على بناء القسوة فسى الشخصية القيادية وائر ذلك على تحقيق الظمة لأهدافها .

اهية للدراسة :

هنالك اسباب ودوافع دفعتنا لاختبار مشكلة هذا البحث وهى وجود مجموعة من العوامل والمعايير (الذاتية - البيئية) الخاصة ببناء القوة فى الشخصية القيادية والى تؤثّر فى تحقيق الظمة لأهدافها وفى هذا البحث نحاول التعرف على هذه العوامل .

ويمكن تحديد اهية البحث فى النقاط التالية :

١- أن دراسة (بناء القوة فى الشخصية القيادية) تهدد الهيات الثلاثة بأعداد وتعنين القيادة وزيادة المعرفة بالشخصية القيادية وقرى القيم الايجابية من خلال التدريب على مهام القيادة بالنسبة للقيادة الجدد .

٢- للقيادة اثر كبير فى تحقيق اهداف المنظمات وتعامل مهنة الخدمة الاجتماعية مع هؤلاء القادة بكسب المهنة خبرات متجددة ما يزيد فاعليتها فى خدمة المجتمع .

مظهير الدراسة :

يعتبر التحديد العلمى للتعرف نقطة انطلاق اساسية لائى باحث حيث يساعده ذلك على تحديد المسارات التى يسلكها على تحقيق الهدف منها (١) .

وبناء على ذلك سوف نقرى اهم المظهير المرتبطة بموضوع الدراسة .

(١) كرم محمد الجندى : فلسفة خدمة الجماعة بين العلوم النظرى والتطبيق العام . بحث منشور فى

المؤثر العلمى الاول ، كلية الخدمة .

١- القوة :

_____ هي القدرة لضمان القيام بالتزامات ملزمة بواسطة وحدات ذي تنظيم جماعي وذلك عندما تصبح هذه الالتزامات مشروعه بأرتباطها بالاهداف الجماعية وحيث يتوقع في حالة التمرد استخدام الضرضى عن طريق جزاءات سلبية يقتضيا الموقف (١) .
او هي احتمال ان يكون احد الافراد قادرا في نطاق علاقته الاجتماعية على تنفيذ ارادته الخاصة رغم المقاومة (٢) .

٢- بنىء القوة :

_____ هو الشبكة الكلية لعلاقات القوة الرسمية وغير الرسمية التي تحدد القرارات والمهمات الكبرى فى المجتمع ولذلك يعتبر بنىء القوة اكبر من القادة الرسميين والكيان السياسى المعترف به اذ يشمل فيما يشمل كل ذوى النفوذ من الافراد وجماعات الصلحة على حد سواء (٣) .

٣- القيادة :-

_____ هي عملية تفاعل بين قائد ومجموعة من الناس فى موقف معين لذلك عليه تحديد اهداف مشرعة والقيام بالاجراءات الفعالة لتحقيق تلك الاهداف (٤) .
وهي نفوذ احد الافراد على الآخرين داخل الجماعة وهي فرد داخل جماعة يعمل تحريك اعضائها نحو تحقيق اهدافها وهي شكل خاص من القوة (٥) .

٤- الشخصية :

_____ هي ذلك التنظيم الذى يلى على الفرد طابعه الخاص ويميزه دون غيره من الافراد (٦) .

٥- المنظمة :

_____ هي تجمع انساني ينظم فيه الافراد ليشركوا فى تحقيق هدف مشترك لكل منهم دور ومسئولية (٧) .

(١) السيد الحسين كظم الاجتماع السياسى (الظاهيم والقضايا) ط٣ دار المعارف / القاهرة ، ١٤٤٠م ، ص١٤٥ .

(٢) فاروق مكي (اصول علم السياسة ، دراسة مقترنة للنظم السياسية) مركزات غير منشوره ، ١٩٩٢ ، ص٦٠-٦١ .

(٣) طلعت ابراهيم لطفى : مرجع سابق .

(٤) ماجد راجب الحلو : علم الاثارة العامة ، دار الطبوعات الجامعية الاسكندرية ، ١٩٨٧م ، ص٣٢٣ .

(٥) هناء حافظ بدوى : محمد عبد الفتاح محمد : علم اجتماع النظم ، المكتب الجامعى الحديث اسكندرية ، ١٩٩١م ، ص٢٨٥ .

(٦) فيصل عباس (الشخصية فى ضوء التحليل النفسى ، دار السيدة ، بيروت ط٢ ، ١٩٨٧ ، ص٢٢٥ .

(٧) محمد يوسف وآخرون : تنظيم المجتمع (اسس نظرية واجهزة) دار الثقافة للطباعة والنشر ، القاهرة ، ١٩٨٢ ، ص١٢١ .

أما الشخصية القيادية فيرى الباحث :

- ١- الأفراد المؤثرين في جماعاتهم ومجتمعاتهم سواء يعملون في منظمات أهلية أو حكومية في مناصب قيادية .
- ٢- يعملون بمهنة رسمية أو عن طريق انتخابهم انتخاب مباشر .
- ٣- يسعون إلى تحقيق أهداف منظماتهم والاسهام في تنمية المجتمع .

اهداف الدراسة :

× لكل بحث هدف يرمى اليه فالبحوث الميدانية ، فى مجالات العلوم الاجتماعية بحوث هادفة ترمى الى سعادة البشر فى تستخدم المعرفة التى يمكن الوصول اليها عن طريق البحث الاجتماعى العلمى المنفع للناس فى المجتمع وهنا هو الهدف الاسمى من العلم وهو ان يكون العلم للمجتمع (١) .

وتهدف هذه الدراسة الى :

- ١- التعرف على سمات القائد الكفء سواء كان مهنيا او متطوعا .
- ٢- التعرف على نوعية العلاقة بين القادة والمرؤسين سواء مهنيين او متطوعين .
- ٣- الوقوف على انعكاس بناء القوة فى الشخصية القيادية متطوعة او مهنية على اهداف المنظمة .
- ٤- التعرف على دور الاخضائى الاجتماعى فى توحيد العلاقة بين القائد ومرؤسين بالمنظمة .
- ٥- تدريب طلاب الخدمة الاجتماعية على خطوات البحث للاستفادة منها .

تساؤلات الدراسة :-

فى ضوء اهداف الدراسة فى تسعى للأجابة على عدة تساؤلات :

- ١- ماهى سمات القائد الناجح سواء كان متطوعا او مهنيا ؟
- ٢- ماهى نوعية العلاقة بين القادة والمرؤسين سواء كان متطوعين او مهنيين ؟
- ٣- ماهو دور الاخضائى فى تقوية شبكة العلاقات بين القادة والمرؤسين داخل المنظمة ؟

الاجراءات المنهجية للدراسة :-

١- نوع ونظ الدراسة :

تعد هذه الدراسة وصفية مقارنة حيث تحاول التعرف على بناا القوة فى الشخصية القيادية واثره فى تحقيق المنظمة وهدفها من خلال المقارنة بين القادة المتطوعين والمهنيين ومثل هذه الدراسة تفيد فى الوصف الكلى والكيفى للظواهر فى المجتمع وتهتم جمع الحقائق واستخلاص دلالتها وتحقيق المقارنة .

٢- المنهج المستخدم :-

تعتمد الدراسة على منهج المسح الاجتماعى بطريقة العينة العشوائية للقادة المتطوعين والمهنيين والمسح الاجتماعى دراسة تنصيب على الحاضر ويتناول اشياء موجودة بالفعل وقت اجراء الدراسة فى البيئة الطبيعية للمجتمع وسلوكهم ويمكن الوصول اليهم فى مجال اقامتهم ويحملهم ما يسهل الحصول على البيانات المطلوبة التى تعتمد عليها علميا (٣)

(١) محمد على محمد : علم الاجتماع والمنهج العلمى (دراسة فى طرق البحث واساليبه) دار المعرفة الجامعية اسكندرية ١٩٨١ ، ص ١٦٨

(٢) عبد الحليم رضا عبد العال : البحث فى الخدمة الاجتماعية ، دار الثقافة للطباعة ، القاهرة ١٩٨٨ ، ص ٤٠

(٣) صلاح الفيواز : مناهج البحث فى العلوم الاجتماعية ، مكتبة الغريب القاهرة : ١٩٨٢ ص ١٢

ويستخدم هذا المنهج للمميزات التالية :

- ١- يعتبر المسح الاجتماعي احدى النماذج الرئيسية التي تستخدم في الدراسات الوصفية .
- ٢- انه يتيح الفرصة لجميع البيانات الشاملة على كافة العوامل المرتبطة بالدراسة .

اهداف الدراسة :

× في ضوء اهداف الدراسة ونوعها والمنهج المستخدم فسُبت الادوات استشارة استبار للقيادات المهنية والطوعية وتحتوى هذه الاستشارة على :

- ١- البيانات الاولية .
 - ٢- كيفية ممارسة واداء المهام القيادية .
 - ٣- مدى انعكاس الصفات الجسمية على آداء الدور القيادي .
 - ٤- ، ، ، النفسية والعقلية على آداء الدور القيادي
 - ٥- سمات القائد الناجح سواء متطوعا او مهنيا وانعكاسها على اهداف المنظمة .
 - ٦- اساليب التعامل مع المروسين او اعضاء مجلس الادارة .
 - ٧- الجوانب التي تسهم في تنمية القدرات القيادية .
 - ٨- المشكلات التي تعاني منها المنظمة ودور القيادة في مواجهتها .
 - ٩- كيفية اتخاذ القرار .
 - ١٠- مدى ممارسة الخدمة الاجتماعية داخل المنظمة .
- × وتم عرض الاستشارة على المحكمين وتم اجراء الثبات والصدق للتأكد من صلاحيتها .

مجالات الدراسة :

المجال المكاني :

- × عينة عشوائية من المنظمات الحكومية بالوحدة المحلية والقيادات العاملة بمنى محافظة اسوان .
- × عينة عشوائية من المنظمات الاهلية بمدينة اسوان .

المجال البشرى :

- × عينة عشوائية من القيادات العاملة بالمنظمات الحكومية بمدينة اسوان تقدر بحوالى ٥٠ مفردة وكذلك عينة عشوائية تقدر بحوالى ٥٠ مفردة من القيادات بالجمعيات الاهلية بمدينة اسوان .

بناء القوة:

يذهب كيوير إلى مصطلح بناء القوة أصبح ذا أهمية متزايدة في كتابات علماء اجتماع اليوم وأن الإسهام الأساسي لعلماء الاجتماع إنما يتمثل في هذا الجانب من جوانب دراسة القوة فأغلب التحليلات المطروحة للقوة إنما تقع أساساً في مجال الدراسات السياسية أو السيكولوجية وأغلب دراسات القوة تحاول توضيح كيفية ممارسة القوة سواء بالأساليب المشروعة أو غير المشروعة. الرسمية أو غير الرسمية المباشرة. ويستطيع أي شخص أن يدرك بسهولة بناء القوة المشروع داخل أي التنظيمات الكبرى كالحكومة أو الدولة أو المؤسسات التربوية أو الإدارية.

ويتسم بناء القوة الغير رسمي بمجموعة من الخصائص أهمها مايلي:

- ١- عادة ما تكون الجماعة الممارسة للقوة غير الرسمية صغيرة نسبياً.
- ٢- عادة ما يحتل الأشخاص المشكلين لبناء القوة غير الرسمي مواقعهم بالانتخاب أو بالتكليف. وهم يحتلون مواقعهم المؤثرة لعدة أسباب في مقدمتها. قدرتهم على التأثير على عمليات وصياغة عضوية القرارات داخل جماعاتهم وجمعاتهم^(١).

• أنماط السلوك القيادي :

يميز (هو لاندروين) نوعين من القادة هما:

القائد المعين: وهو الذي تفرضه قوة خارجية.

القائد الذي يبرز بين الجماعة من خلال إنجازه: وهو يرى أن كفاءة القائد المعين تكشفها السلطة التي عينه أما كفاءة القائد البارز فإنها تحد من خلال اقتناع الجماعة به وبإنجازاته السابقة.

ومن أبرز المداخل الحديثة لدراسة محاولة فيدل الخاصة بدراسة السلوك القيادي من خلال نظريته في نماذج التوافق وهو الذي يضع في اعتباره كلا من شخصية القائد وبعض جوانب الموقف الذي يؤثر في سلوك القائد وأداء الجماعة والجمد- الأساسي في الشخصية الذي يهتم به فيدلر هو التوجه في عمله نحو أفراد جماعته أي توجه نحو العلاقات في مقابل التوجه نحو العمل ويتم قياس هذين النوعين المختلفين من ضروب التوجه بدرجة على قياس زميل العمل لأقل تفضلاً والأشخاص الذين يحصلون في مقياس زميل العمل على درجات عالية يكون أصحاب التوجه نحو العلاقات، ويرى فيدلر أنه من الممكن التنبؤ بمستويات مختلفة من الكفاءة والفاعلية لهذين النمطين من العادة تبعاً لثلاثة عوامل هي:

- ١- الدرجة التي يكون بها علاقات القائد بأعضاء وبيده.
- ٢- الدرجة التي يكون عليها بالنسبة للعمل.
- ٣- الدرجة التي يحقق بها الموقف النفوذ أو ضرع وظيفة القائد^(٢).

(١) المؤتمر الدولي الثامن للإحصاءات العلمية والبحوث الاجتماعية والسكانية: مذكرات غير منشورة (د وكز الحرسانيات الطنسي، جامعة عين شمس) ١٩٨٢، ص ٦٠١، ٦٠٤، ٦٠٦.

(٢) كمال انتاعي: الاتجاهات المعاصرة في دراسة القيم، القاهرة، دار المعارف، دت من ص ١٠٤: ١٠٧.

صفات وسامات القائد :

يجب على القائد ان يتصف بالصفات التي تساعد على القيام بمسئوليته على احسن وجه ممكن فهو المثل الاعلى للجماعة التي يعمل معها وهو الشخص الذي يساعد على مواجهة مشاكلهم وتحقيق اهدافهم وآمالهم وحدود ثقافة المجتمع الذي يعيشون فيه ، وهذه الصفات كثيرة يمكن حصرها على سبيل المثال في الآتي

١- التجاوب :-

يجب على القائد ان يكون لديه الاستعداد والقدرة على الاستجابة لحاجات الافراد النفسية كالحاجة النفسية والصحية والامن وغير ذلك من الحاجات النفسية اللازمة لنموها نموا سليما وما لاشك فيه ان هذا التجاوب يعمل على تحسين العلاقة بينه وبينهم وكذلك بين الافراد انفسهم ما يزيد من تماسكهم ورفع الروح المعنوية بينهم .

٢- الانصاف والتقدير :-

يجب على القائد ان يتصف بالعدل والانصاف في اتصالاته ومعاملاته مع الناس ومما رأ نظروفهم وسلوكهم ولقدراتهم وامكانياتهم ومنصفا لهم فيقبلهم ويشاركهم شعورهم ويعمل على مساعدتهم لمواجهة مشاكلهم كما يجب ان يكون معاطفته للأفراد متساوية متساويا شعوره الشخصي نحوهم الذي قد يتراوح بين المحبة والكرهية في بعض الاحيان .

٣- الانطلاق :

ان من بين الصفات التي يجب ان يتصف بها القائد هي الانطلاق ويتضمن هذا الاقدام والمرح والانطلاق فسي الحديث والديمقراطية في ادارة دفة الامور وعدم الاستبداد بالرأى والقدرة على التعبير عما يجول في النفس تعبيرا منطقياً والقدرة على تحديد الاهداف وكيفية تحقيقها وصواب الرأى والقدرة على الحسم في اتخاذ واصدار القرارات والإلزام بكل مايدور حوله من امور وحسن التصرف والقدرة على الانجاز والاسهام بحماس في كل مايتعلق بحاجات الناس ومشاكلهم .

٤- الاستقرار الانفعالي :

يجب ان يتصف القائد بالاستقرار الانفعالي والهدوء والاتزان في يغضب بسرعة ويكون طبيعيا في تصرفاته حتى يمكنه من مساعدة الناس اذ ان عدم الاستقرار الانفعالي للقائد ينعكس على الناس وينقل اليهم لأنه المثل الاعلى لهم .

ذلك من العوامل السلبية الهامة التي تعمل على تدهور روح التفكك بين الافراد

٥- حبس الناس :-

يجب ان يتصف القائد بالهدوء والاتزان في يغضب بسرعة ويكون طبيعيا في تصرفاته حتى يمكنه من مساعدة الناس اذ ان عدم الاستقرار الانفعالي للقائد ينعكس على الناس وينقل اليهم لأنه المثل الاعلى لهم .

حسن التصرف والعروة في كل ما يتعلق بحياتهم .

٧- الكفاية الانتاجية :-

يجب على القائد ان يكون ذا كفاية وخبرة وتوجيه ومساعدة الجماعة التي يعمل معها على وضع وتنفيذ برامجها ومواجهة المشكلات التي نتعرض لها وان يسير حسب قدرة الافراد وطاقتها وان يتدرج معهم من حيث وصولوا

٨- الثبات في المعاملة :-

يجب على القائد ان يتصف بالثبات والاستمرار في معاملاته مع الناس ما لاشك فيه ان السياسة الثابتة في المعاملة تسهل على الناس طاعة السلطة كما ان التقلب وعدم الثبات في المعاملة تخلق فيهم القلق والاضطراب وضعف العزيمة وعدم القدرة على البت في الامور .

٩- الثقة بالنفس :-

من اهم الصفات ان يتصف بها القائد هي الثقة بالنفس وبالجملة به والهدوء ، وانه قادر على مساعدة ومعاونة الناس على تحقيق اهدافهم والا يذوب هذا الشعور ويصبح قلما سريعا الانفعال متردد في معاملاته معهم وغير وثاق من قدرته على مساعدتهم ولا شك ان ذلك من العوامل التي تعوق تنمية وتحسين العلاقات بينه وبينهم وان سلوكه وانفعالاته ستعكس عليهم وتؤثر فيهم تأثيرا سلبيا هداما (١) .

ومن سمات القائد المميز:

١- القدرة على ادارة المناقشات الجماعية :

- ١- اختيار المشكلات للمناقشة خاصة المشحونة بانفعالات .
- ٢- البحث عن حلول للمشكلات لا الدفاع عن قضية معينة .
- ٣- تقديم الحقائق والخبرة اللازمة لايضاح المشكلة دون اقتراح حل لها .
- ٤- تشجيع اعضاء الجماعة كلها على الاشتراك في المناقشة وحماية الاقلية ورد المتطرفين الى حالة الاعتدال ومنع الاستطراد والخروج عن الموضوع .

٢- الحكمة في اصدار الاوامر واتخاذ القرارات :

- ١- يجب ان تكون الاوامر واضحة ومحددة ولا تتخذ كثيرا بالتفاصيل وعليه الا يسرف في اصدار الاوامر ولا يصدر اوامر

(١) علماء حافظ بنوي ، محمد عبد الفلاح محمد : الممارسة المهنية لطريقة تنظيم المجتمع ودحل نظري ، المكتب

الجامعي الحديث ، محطة الرمل ، الاكاديمية : ١٩٩١ ص ٢٨٩ ، ٢٠١٠

- لا يمكن تنفيذها ولا تتعارض أوامر مع الأخرى سبق ان أصدرها .
- ٢- إلى جانب القرارات الجماعية التي تتخذ عقب المناقشات الجماعية الفردية التي يتعين على القائد ان يتخذها بنفسه ويجب عدم التمعج في اتخاذ القرارات وذلك لجمع المزيد من المعلومات ولكن لا يكون متأثراً بحالته المعالجة العابرة .
- ويتم فرصة للاختيار اللامعوى . غير ان التثبيت لا يعنى اتخاذ القرارات في غير الوقت المناسب والكان عديم الفائدة وحتى صدور القرار يجب التنفيذ لذا يجب متابعة القرارات .

٣- المهارة في معاملة الناس :

تتطلب المهارة في معاملة الناس قدرا كافيًا من الذكاء الاجتماعي والاتزان الانفعالي وضبط النفس كما تتطلب القدرة على النفس الوجداني والحساسية لمشاعر الآخرين روح السطحة وهي صفات يمكن تحسينها بالتدريب إلى حد كبير أو قليل .

٤- النفس الوجداني :

هو قدرة الفرد على ان يضع نفسه موضع الغير أي قدرة الفرد على ادراك وفهم مشاعر الآخرين ودوافعهم ووجهات نظرهم فلو استطاع كل رئيس ان يضع نفسه موضع مرؤسيه لأدرك ان يكون عطفه موضع تقدير من رئييه وان يكافأ بحسب اجتهاده وان يتاح له الفرصة لكي يعبر عن نفسه ويستمتع الى شكواه .

هو الحساسية للمشاعر :

كثيرا ما نسي اللغة او تعجز عن التعبير عما يشعر به الفرد او يفكر فيه او تكون مجرد تبرير لاصله له بالوضوع او تحويلها على المواقع وكثيرا . ما تكون لتعابير الوجه ونبرات الصوت والحركات والايهات بل والصمت اصدق في هذا التعبير ، وعلى القائد ان يكون حساسا لمشاعر الجماعة .

٦- روح الاستماع :

وهي الاهتمام الرئيسي بما يقوله او يفعله المرؤوس وصفه الحرية في التعبير عن شاعره وساعيه او انفعالاته ووجهة نظره دون ان يصبح الرئيس بمواقفه او استحسانه او رفضه بما يقوله او يفعله المرؤوس (١) .

(١) عباس محمود عفيف : في علم النفس الاجتماعي : دار المعرفة الجامعية ، ٤٠ ش سنوير اسكندرية ، ١٩٩١

ثانيا : المنظمات الاجتماعية :

هي نسق اجتماعي قام لتوفير نوع معين او انواع من خدمات النظافة الاجتماعية لافراد في المجتمع اولفئة خاصة منهم في اطار التوعية التي تحددها السلطة المختلفة .
والتمتية الاهلية تعنى في نظر القانون (الجمعية) كل جماعة ذات تنظيم ستمر لمدة معينة او غير معينة يتألف من اشخاص طبيعيين لا يقل عددهم عن عشرة اشخاص او من شخصين اعتبار بين لغرض الحصول على ربح مادي اما المؤسسة الخاصة فتتأ بتخصيص مال لمدة غير معينة لعمل ذي نفع فو صفة انسانية او دينية او علمية او فنية او لاي عمل آخر من اعمال البر والرعاية الاجتماعية او النفع العام (١) .

انواع الهيئات الاجتماعية :

يمكن تصنيف الهيئات الاجتماعية على اساس تصنيفات عدة :

١- حسب التبعية وانواعها :

- ١- حكومية : بمعنى انها احدى وحدات الجهاز الحكومي وتخضع للأحكام التي تنظمه .
 - ٢- أهلية : وتقوم اصلا على الجهود التطوعية لجماعات من افراد او المهتمين بالخدمة العامة حيث يتولون تنظيمها وادارتها في اطار النظام العام والقوانين والتشريعات التي تنظم العمل الاجتماعي التطوعي .
- ٢- حسب مكانة الخدمة الاجتماعية بها :

- مؤسسات خاصة بالخدمة الاجتماعية وقد انشأت خصيصا لتلانس بها مهات الخدمة الاجتماعية وفقا للمساقتها ومبادئها وانساليبها المهنية وهذه المؤسسات ايضا تنقسم الى :-
- مؤسسات اساسا لخدمة الفرد .
 - مؤسسات اساسا لخدمة الجماعة .
 - مؤسسات اساسا لتنظيم المجتمع .
 - تمارس الثلاث في طرق مجتمعية .
- ٣- حسب نوع العملاء :

- مؤسسات خاصة بالاسرة - مؤسسات خاصة بالشباب - مؤسسات خاصة بمرضى النفس - الخ .
- ٤- حسب نوع الخدمة : مؤسسات تتناول الخدمات التعليمية - مؤسسات تتناول الخدمات الصحية (٢) .

(١) سامية محمد فهمي : الاشارة في المؤسسات الاجتماعية ، الاسكندرية ، المكتب الجامعي ، ١٩٩١ ص : ١٢٠ .

(٢) سامية محمد فهمي : مرجع سابق ، ص : ١٩٦ .

=====

أهداف المنظمات الاجتماعية :

لتوضيح أهمية الأهداف في محتوى التنظيمات الاجتماعية نجد ان بارسونز يعرض للعوامل الأخرى المشابهة لهذه الظاهرة لفهم بناء المنظمة ونسق التفاعل داخلها ومن هذه العوامل جهود المنظمة للبقاء حتى بعد تحقيق الهدف الظاهري لها وهنا بدوره يقودنا الى التعرف على أربعة أبعاد رئيسية لابد ان يقف عليها المنظم الاجتماعي :

اما بالنسبة لأهداف المنظمة قبل بداية العمل هي :-

- ٠١ مضمون الأهداف الخاصة بالمنظمة .
 - ٠٢ الأهداف الخاصة بالمنظمة في مقابل الأهداف العامة للتنظيم في المجتمع .
 - ٠٣ العوامل التي أدت بالمنظمة الى تحديد أهدافها على هذا النحو .
 - ٠٤ عوامل التغيير التي طرأت على أهداف المنظمة .
- ويمكن ان نتعرف على أهداف المنظمة في ضوء التقسيم الذي أورده لنا (بيرو) :-

١- الأهداف الاجتماعية :

وتتعلق هذه الأهداف بالجهود التنظيمية التي تتصف بالشرعية في المجتمع وهي التي تضمن الدعم المادي والانساني للمنظمة من البيئة المحيطة وعلى اساس ان المجتمع يعترف بأن هذه المنظمة تقدم له اشباعا لبعض الحاجات الأساسية .

٢- الأهداف الخاصة بعملاء :

وهي التي ترتبط بعملاء المنظمة او الجماهير التي تتلقى خدماتها ولا بد ان تكون هذه الأهداف مواكبة لاحتياجات

- الجماهير وكما يمكن بالتالي ان تصدق عليها ظاهرة التغيير نتيجة تغيير احتياجات الجماهير وتتطلبها .

٣- أهداف المشاركين :-

وهذه الأهداف تتعلق بين يشارك في استمرار المنظمة في المجتمع وخاصة في مجال التمويل لأن وضع سياسة

المنظمة لابد وان يرتبط بالضرورة لمن يساهم في بقائها واستمرارها وقد يكون المشاركون هيئات او منظمات اخرى كما هو الحال في الاتحادات العامة او النوعية (١) .

٤- الأهداف المتعلقة بالنسق :

وهي الأهداف التي تضمن للمنظمة تحقيق توازنه واستقرارها وهذه الأهداف قد تتضمن الموارد المالية والبشرية

- او التكامل بين الوحدات البنائية للمنظمة حتى لا تتعرض للأزمات التي تهدد استقرارها او استمرارها .

(١) احمد مصطفى خاطر : طريقة تنظيم المجتمع (مدخل لتدرة المجتمع المحلي ... استراتيجيات وادوار القادة الاجتماعيين

المكتب الجامعي الحديث ، اسكندرية ، د ، ت ، ص ص ٢٠-٢١ .

تلك الاهداف التي تمنع طبيعة الانتاج المتخصص للمنظمة او بمعنى آخر نوعية الخدمات التي توفرها للعملاء، ويمكن ان تتكامل او تتماثل ككل من الاهداف الانتاجية والاهداف المتعلقة بالعملاء كلما كانت المنظمة لديها المرونة بما يسمح لها بالاستجابة السريعة لاحتياج العملاء .

١- الاهداف المعتمدة (الثانوية) :

وهي الاهداف المرتبطة او الناتجة عن الوظائف الاساسية في المنظمة وهي التي ليس لها علاقة مباشرة بالاهداف العامة والخاصة بالمنظمة وقد تكون هذه الاهداف تنصب على تشكيل الآداء او ايدولوجية تحقيق الاهداف العامة ، او بصفة عامة نجد ان الاهداف تنصنف الى نوعين :

١- الاهداف الوظيفية او الرسمية :

وهي مرتبطة بأغراض المنظمة التي تم صياغتها مسبقا قبل نشأتها والتي تضمنتها لائحة المؤسسة .

٢- الاهداف العملية او ذات الطاغية :

وهي التي تشير الى الغايات النهائية من وراء تطبيق السياسات الخاصة بالمنظمة (١)

اهم المبادئ المتعلقة بنجاح المنظمات :

تتطلب عمليات تنظيم المجتمع نوع من البناء والتنظيم الاجتماعي ، وتتلخص اهم المبادئ التي تساعد على نجاح المنظمات

في الأتي :

- ١- عدم الرضا عن الاحوال الموجودة في المجتمع يهدم نمو المنظمة .
- ٢- يجب ان يركز عدم الرضا ويوجه من خلال التنظيم والتخطيط والعمل فيما يتعلق بمشاكل محددة .
- ٣- يجب ان يشارك المجتمع بشكل كبير في المنظمة التي تمهد او تساند علاج مشاكل المجتمع .
- ٤- يجب ان تشترك المنظمة (القادة الرسميين وغير الرسميين) الممثلين للجماعات الفرعية الرئيسية في المجتمع والمقبولين من جانبها .
- ٥- يجب ان يكون لدى المنظمة اهداف وطرق مميزة لأجراء او تتنوع بدرجة عالية من القبول .
- ٦- يجب ان يتضمن برنامج المنظمة بعض الانشطة ذات انطباع العاطفي .
- ٧- يجب ان تسعى المنظمة الى الاستغانة من النوايا الطيبة الظاهرة والكاملة الموجودة بالمجتمع .
- ٨- يجب ان تسعى المنظمة لمساندة وتقوية الجماعات التي تجمعهم مع بعضهم البعض في عمل تناويسي .
- ٩- يجب ان تطور المنظمة طريقة للتحرك بالنسبة لعمليتها الذي له صلة بالتعرف الموجودة بالمجتمع (٢) .

(١) احمد مصطفى خاطر : مرجع سابق ، ص ٢١، ٢٢

(٢) سامية محمد فهمي : مرجع سابق ، ص ٢٧، ٢٨

المهارات القيادية لاجتثاث التغيير والتطوير في إطار المؤسسات :

اولا : المهارة في استشارة العاملين لضمان اشتراكهم و مساهمهم الايجابي في عمليات التغيير والتطوير :

وهذا نود ان نشير الى الخطأ الذي يقع فيه الكثيرون من القادة والخبراء الاداريين عندما ينفلون الحصول على رضاه وقبول العاملين للتغييرات التقنية التي يدخلونها في مؤسساتهم فلنا منهم ان هذه التغييرات العادية لا يهيم فيها توفير القبول والمشاركة من جانب العاملين حتى لو كانت تتضمن تغييرات في نمط العلاقات بينهم وبين الادارة وكقاعدة عامة يمكن القول بأن التغيير والتطوير في اطار المؤسسات سواء كان في توزيع المسئوليات ولاختصاصات او في البناء التنظيمي للمؤسسة ذاته فإنه لا يتحقق كاملا مالم يكن مشعبا لاحتياجات العاملين على هذا فإنه لكي يسهل استشارة العاملين لضمان اشتراكهم و مساهمهم في عمليات التغيير والتطوير فإنه يجب مراعاة احتياجاتهم كأفراد بجانب احتياجات المؤسسة التي يعطون بها -

ثانيا : المهارة في فهم مقاومة التغيير ولى علاجها :-

يخطف الناس في استجاباتهم للتغيير فالبعض يقف من التغيير موقف اللامبالاه والبعض يسهل ويتقبل والبعض الآخر الآخر يتحمس ويدعو للتغيير وآخرون يعرقلون التغيير ويقاومونه ومقاومة التغيير أسباب عديدة وكذلك له ايضا جوانبه الايجابية وعلى القادة معرفة هذه الجوانب الايجابية والاستفادة منها في التقليل من حدة هذه المقاومة (١) .

تسويق العلاقة بين الهيئات الاهلية والحكومية ١

ان النشاط الاهلي يعتبر ضرورة مجتمعية لكافة المجتمعات وقام المواطنين بأنشاء الهيئات الاهلية وادارتها ليس مجرد التزام للتعبير عن انتباه للمجتمع يرد بعض الدين اليه ولكنه في نفس الوقت يعتبر حق يتمتع به كافة المواطنين للمساهمة في تخطيط برامج الحياة الاجتماعية بالمجتمع .

والتسيق بين الهيئات الاهلية والحكومية يقوم على اساس نظريتين :

النظرية الاولى :

وتعرف بنظرية السلم التكاملي وتتصرف الى ان الاجهزة الحكومية تضمن للمواطنين حد ادنى للخدمات ومنها مساهمة الضمان الاجتماعي والخدمات الصحية وفي حالة عدم الامكان الهيئات الحكومية مقابلة كل الاحتياجات فان المنظمات الاهلية لا تكل هذه الخدمات بل تتوسع فيها او تحسنهم او تتسق بينهم .

النظرية الثانية :

وتعرف بأسم نظرية الامعة المتوازنة وتتقوم اساسا كل الاجهزة الحكومية والاهلية معا على تنفيذ الخدمات في كافة الميادين (٢) .

(١) صلاح الدين جوهر : انارة المؤسسات الاجتماعية - اساسها ومفاهيمها ، مكتبة عين شمس ، القاهرة ، د٠ ت ،
٢٠١١-٢٠١٢ .
(٢) سامية محمد فهمي : مرجع سابق ، ص ٢١١-٢١٢ .
ص ٢٥٢-٢٥٩

ان القيادة ليست ميزة شخصية في شخص القائد ولكنها حمولة لمركب معقد من الفرد والمجموعة وظروف التنظيم
فالقائد الناجح هو الذي يستطيع كسب تعاون وتفاهم افراد مجموعته واقتناعهم بأن في تحقيق اهداف التنظيم نجاحا شخصيا
وتحقيقا لاهدافهم الشخصية .

ان وظيفة القائد الاساسية هي تحقيق التجانس والتوافق بين حاجات ورغبات افراد مجموعته وامكانيات واحتياجات
التنظيم الذي ينتهون اليه جميعا .

ان للقيادة تأثير مهم في روح العمال المعنوية ونتاجيتهم (١) .

فالرئيس الناجح هو الذي يستطيع ان يجمع الى جانب صفات الرئيس العادل صفات القائد الناجح ولهذا يطلق على
الرئيس لفظ القائد (٢) .

يمكن للشخصية القيادية داخل المنظمة القيام بالمسئوليات التالية :

ان نجاح أي مؤسسة يتوقف في الاساس على كفاءة العاملين بها ومسئولية ادارة الموارد البشرية هي العمل على توفير
مناخ مناسب لتحقيق كفاءة الاداء وعلى هذا تتحدد مسؤولية ادارة الموارد البشرية في العمل على تكوين وتنمية وصيانة
وتعويض قوة العمل المنتجة والفعالة لتحقيق اهداف المؤسسة وتعتبر اهم هذه المسئوليات في الآتي :

× استقطاب الافراد واختيارهم واختيار اصلح العناصر للعمل بالمنشأة .
× متابعة أداء الافراد على مدى حياتهم الوظيفية وتخطيط عمليات الترقية والنقل بين الوظائف الى حين انتهائهم
خدمة الفرد .

× مراجعة ظروف العمل وعلاقات العاملين الى حين انتهاء خدمة الفرد .

× مراجعة ظروف العمل وعلاقات العاملين بالمنشأة .

× تخطيط وتثقيف نظم الرواتب والمكافآت .

× تدريب الافراد .

× متابعة ظروف الامن والسلامة بالعمل وحماية العاملين من الاخطار .

× توفير خدمات اجتماعية واقتصادية للعاملين (٣)

وظائف القائد الاداري ومسئولياته :

القائد الناجح هو ذلك الفرد الذي يتمتع بشخصية متكاملة ومستقلة وهناك ثلاث حاجات يجب ان يتفاعل معها
الاداري وهي :

(١) على السلمي : السلوك الانساني في الادارة ، القاهرة ، دار غرب ، دت ، ص ٢٢٢ .

(٢) جليل وديع شكور : ابحاث في علم النفس الاجتماعي ودينامية الجماعة ، طرابلس ، دار الشطل ، ١٩٨٩ ص ٢٢٧ .

(٣) على السلمي : إدارة البشرية، القاهرة، دار غرب ، د.ت. ص: ٣٨ .

- اولاً : الحاجات الاجتماعية والتي تتمثل بصلحة المجتمع وحاجات الناس وطلباتهم
- ثانياً : حاجات التنظيم ذاته وهي التي تتحقق بتحقيق الكفاية
- ثالثاً : حاجات الأفراد داخل التنظيم ذاته والتي تتضمن تحقيق الاداء السليم (٤)

(١) محمد سعيد عبد الفتاح: الإدارة العامة، القاهرة، المكتب العربي الحديث، ١٩٨٧.

ص.ص : ٥٥ - ٥٦ .

نتائج الدراسة الميدانية

١- اوضحت الدراسة بالنسبة للنسبة الثلاثة المهنيين تتراوح اعمارهم ما بين ٤٠ سنة و٥٥ سنة لأكثر وتسن السنة بالنسبة للقيادات المطلوبة كما يبرزها الجدول التالي :

الفئة السن	قيادة متطوعون		قيادة مهنيون	
	النسبة	العدد	النسبة	العدد
٣٠	-	-	-	-
٣٥	%٨	٤	%١٢	٨
٤٠	%٢٠	١٠	%٢٠	١٠
٤٥	%٢٤	١٢	%٣٠	١٥
٥٠ فأكثر	%٤٨	٢٤	%٣٢	١٦

٢- اما عن المستوى التعليمي للقيادة المهنيين %١٢ مؤهل متوسط و فوق متوسط %٢٤ ومؤهل عالي %٥٦ ودراسات عليا %٨ .

اما القيادة المتطوعين فمؤهل متوسط %١٢ ومؤهل فوق المتوسط %٢٢ ومؤهل عالي %٥٦ وهذا يؤكد على ان المستوى التعليمي له علاقة بالوظائف القيادية وكذلك بعضوية المؤسسات الاهلية .

٣- اما عن الوظائف القيادية فوضحت الدراسة بأنها تتمثل في رئيسي قسم %٢٨ مدير مؤسسة %٤٢ مدير ادارة %٢٤ مدير قطاع %٤ مدير عام %٢ اما في المؤسسات والجمعيات الاهلية رئيس مجلس ادارة %٢٣ اعضاء بالجمعيات %٣ .

٤- اوضحت الدراسة ان القيادة المهنيين يصلون الى وظائفهم القيادية وذلك عن طريق التدرج الوظيفي %٨٠ والقوى العاملة %٢٤ والمسابقات %١٦ وجوانب اخرى عن طريق الوضع الاجتماعي للعائلة والوساطة اما القيادة المتطوعين فيصلون الى المناصب القيادية عن طريق شعبيتهم وبالاقتخاب بنسبه %٨٠ و %١٩ عن طريق الكفاءة في مجال العمل الحكومي ويتم اختيارهم بناء على هذا الجانبي .

٥- اوضحت الدراسة ان ممارسة القادة لعطهم تتم عن طريق الاقناع والرغبة الشخصية وعن طريق المشورة وعن طريق التدريب بالنسبة للقيادة المهنيين والمتطوعين وهذا كما يبينه الجدول التالي :

المتغيرات	قادة متطوعون		قادة مهنيون	
	النسبة	العدد	النسبة	العدد
عن اقتناع ورغبة شخصية	٧٢%	٣٦	٦٨%	٣٤
عن طريق المشورة وتبادلي الرأي	٤٤%	٢٢	٣٤%	٢٢
عن طريق التعريب	٢٤%	١٢	٣٢%	١٦

٦- بينت الدراسة ان للخصائص الجسمية والنفسية للقائد تأثير على دوره داخل المنظمة سواء أكانت أهلية او حكومية فوضحت الدراسة انه للجوانب النفسية من انفعال وتؤثر وقدرته على الانجاز وعوامل صعبة تؤثر على الممسل بنسبة ٢٤% بينما لدى المتطوعين بنسبة ٤٠% والى حد ما لدى المهنيين بنسبة ٢٥% ولدى المتطوعين ٩٥% وباقى افراد العينة يرون انه ليس للعوامل الجسمية والنفسية تأثير على أداء الدور داخل المنظمة من قوة شخصية ونكاء

٧- لما عن سمات القائد سواء المهني أو العامل في قطاع الحكومة أو او التوع والذي يقوم بأدارة المنظمة الاهلية تتمثل اهم هذه السمات كما يبرزها الجدول التالي :

المتغيرات	القادة المتطوعين		القادة المهنيين	
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار
١- مساعدة العاملين للحصول على أكبر قدر من المزايا	٨%	٢	٧٧%	١٦
٢- الدورات التدريبية على المهام القيادية	٦١%	١٤	١١٦%	٢٤
٣- السمات الجسمية والنفسية	٨٨%	٢٠	١٥٥%	٣٢
٤- تنفيذ اللوائح والقرارات	٩٢%	٢١	١١٦%	٢٤
٥- التعامل مع الزبائن	١١%	٢٥	٨٧%	١٨
٦- السعي بأن تكون أهداف العرويين هي نفس أهداف المنظمة	٩٧%	٤٥	٧٧%	١٦

تابع الجدول التالي :

الفئة	القادة المهنيون		القادة المتطوعون	
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار
١- المتفكيرات				
٢- التعاون الدائم مع الرؤسین	٢٥	١٢,١%	٤٣	١٨,٩%
٨- امتتاق سياسة الباب المفتوح	٢٦	١٢,٨%	٤٠	١٧,٥%
٩- سيات اخرى	٢٠	٩,٧%	١٨	٧,٩%

٨- اوضحت الدراسة ان اساليب التعامل من جانب القادة المهنيين مع الرؤسین عن طريق الاحترام والتقدير لهم بنسبة ٤٥% والارشاد والتمنح وتبادل المشورة ٣٦% اما عن طريق الثواب والعقاب بنسبة ١٣% اما بالنسبة للقادة المتطوعين ففى طريق الاحترام والتقدير بنسبة ٥٨% والارشاد والتمنح وتبادل المشورة ٤٣% والثواب والعقاب ٧%.

٩- ابرزت الدراسة ان العوامل التى تمنى القدرات القيادية لدى الشخصية القيادية كما يبينها الجدول التالى :

الدراسة	القيادة المهنيون		القادة المتطوعون	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
١- الاسرة	٣٢	٢٥,٨%	٣٥	٢٠,٤%
٢- المدرسة	١٢	٩,٩%	١٧	٩,٩%
٣- وسائل الاعلام	٨	٦,٥%	١٥	٨,٨%
٤- المؤسسة نفسها	٢٥	٢٠,٠%	٤٥	٢٦,٣%
٥- الترتيب	٢٤	١٩,٣%	٣٤	١٩,٩%
٦- الزملاء والرؤسین	١٣	١٠,٥%	١٧	٩,٩%
٧- وسائل اخرى	٦	٤,٨%	٨	٤,٧%

١٠- ابرزت الدراسة ان القائد سواء داخل المؤسسة الحكومية او الاهلية تكون علاقته قائمة على التفاهم ولا يضع افرادة امام الامر الواقع بنسبة ٧٢% من القيادات الحكومية والاهلية انما يسعى الى فهم اتجاهاتهم اما عن مدى التوصل الى قرارات عن طريق لجان فنيه واشخاص لهم خبره فبالنسبة للقيادات الحكومية بنسبة ٢٣% اما تشكيل لجان فنية عن طريق القيادات التطوعية بنسبة ٦٢% اما عن عدم الانفراد بالرأى وتبادل المشورة مع الزملاء بنسبة ٢٣% وذلك لأن الهمم الانارى يحدد سلطة اتخاذ القرار اما تبادل المشورة والرأى مع اعضاء المجالس عند اتخاذ القرار بنسبة ٩٤% وهذا يوضح المشاركة فى اتخاذ القرار فى المنظمات الاهلية ومحدودية المشاركة فى المنظمات الحكومية وهذا يرجع الى البيروقراطية .

(١١) ابرزت الدراسة ان المشكلات التي تعاني منها المنظمات الحكومية والاهلية نطاق الدراسة كما بينها الجدول

عينه الدراسة المشكلات	المؤسسات الحكومية		المؤسسات الاهلية	
	ك	%	ك	%
ضعف الامكانيات	٣٤	%٦٨	٣٨	%٧٦
السلبية واللامبالاه	٦	١٢	٣	%٦
الروتين	١٠	%٢٠	١٢	%٢٤

(١٢) كما اوضحت الدراسة ان بناء القوة في الشخصية القيادية داخل المنظمة الحكومية يتأثر بالدورات التدريبية %٢٢ والمؤهلات العلمية %٢٧ والقدرة على تفهم طبيعة العمل %٤٣ بالاضافة الى الوساطة والمحسوبية اما في المؤسسات الاهلية فيرجع بناء القوة في الشخصية القيادية برجع الى خبرته القيادية وشعبيته %٢٣ ومؤهلاته العلمية %٣٧ بالاضافة الى الوضع العائلي %١٥ .

(١٣) كما ابرزت الدراسة ان الخدمة الاجتماعية تمارس داخل المنظمات الاهلية بنسبة %٨٠ اما في المؤسسات الحكومية نطاق الدراسة فكانت بنسبة %٤٣ من هذه المؤسسات وهذا يؤكد ان للخدمة الاجتماعية دورا داخل المنظمات الحكومية والاهلية ومن هنا فهناك ضرورة لتعيين الاختصاصيين الاجتماعيين في المنظمات الاهلية والحكومية .

« وفي ضوء نتائج الدراسة يوصي الباحث بـ :

- ١) ضرورة اعداد وتدريب الكافة المؤهلين والمتطوعين للقيام بمهام العمل الصلحه المهم والا يكون التدريب لاصرا قبل فترة تولي المهام القيادية بل واتناء فترة القيادة .
- ٢) يجب تشجيع القيادات المهنية والمتطوعة عن طريق الحوافز المادية والمعنوية والعمل على زيادة الدخل بالنسبة للقيادات العاملة في المؤسسات الحكومية .
- ٣) ضرورة ان يتناسب عدد الافراد مع عدد الوظائف الموجودة داخل المؤسسة الحكومية كما يجب الدقة في اختيار القيادات المتطوعة داخل الجمعيات والمؤسسات الخاصة .
- ٤) يجب توجيه القيادات منذ مرحلة الطفولة من خلال الاسرة والحرسه كمؤسسات اولية لتعرب نورا جوهريا في تنمية القدرات القيادية لديهم .
- ٥) يجب ان تقوم المنظمات بدورها في تنمية وبناء الشخصية القيادية داخل المنظمة الاهلية او الحكومية .
- ٦) يجب منح الشباب الفرص في التخرج الوظيفي للقيام بالاعمال القيادية وخاصة في المؤسسات الاهلية .
- ٧) هناك ضرورة لقيام القيادات سواء في المؤسسات الاهلية او الحكومية بتبادل المعرفة والرأى والقيام بأداء الدور المرسوم والمتوقع بالكتناع ورفعة حتى يمكن تحقيق اهداف المنظمة .
- ٨) يجب زيادة عدد الاخصائين الاجتماعيين في المؤسسات الاهلية والحكومية وان يقوموا مع القيادات بالتدريب بين وجهات نظرهم والمؤسسين وان يكون حلقة اتصال بينهم ويشارك في تبادل المعرفة والرأى وذلك لتحقيق اهداف المنظمة .

=====

- Pearce & Turner
(1990) : Economics of natural resources and the environment (Harvester-wheatsheaf)
- Repetto (1986) : World enough and time (YALE)
- Repetto & Holmes
(1983) : In developing countries, population & development review volume 9, No. 4.
- Steir-Younis (1984) : Soil conservation in developing countries (World Bank)
- Tietenberg (1992) : Environmental & natural resource economics (3rd ed.) (Scott, Foresman & Co.)
- Barbier, Bishop & Aylward (1991) : Guidelines for applying environmental economics in developing countries (IIED)
- Turner ed (1993) : Sustainable environmental economics and management (Belhaven)

References & Bibliography

- Common (1992) : Environmental and resource economics (Longman).
Goodland (1992) : Environmentally sustainable economic development : Building on Brundtland (UNESCO).
Eatwell (ed) (1987) : The new palgrave dictionary of economics vol. 2 (Macmillan)
- Pearce & Turner (1990) : Economics of natural resources and the environment (Harvester - Wheatsheaf).
- Redcliff : " Economics, consensus and empowerment " in Turner (ed) (1993) : Sustainable environmental economics and management (Belhaven).
- Tietenberg (1993) : Environmental and natural resource economics. (Harper Collins)
- Turner : " Sustainability : Principles and practice " in Turner (ed) OP CIT.
- World Commission on environment and development (Brundtland Commission) (1987) our common future (OUP)
- Colander ed. (1984) : Neoclassical political economy: The analysis of rent seeking and DUP activities (Ballinger)
- Feder (1986) : The economic implications of land ownership security in rural Thailand (World Bank)
- Murey (1985) : Desertification from an economic perspective (University of Colorado)
- Hunasinghe & Schramm (1983) : Energy economics, demand management and conservation policy (Van Nostrand Reinhold)
- Norgaard (1985) : Linking environmental and national income accounts (UNEP/World Bank)
- Pearce & Markyanda (1987) : The benefits of environmental policy (OECD)
- Pearce, Barbier & Markyanda (1990) : Sustainable development (Earthscan)