



الفصل الرابع

نظرية النظام الاجتماعي:

فهم ديناميات المدارس كنظم مفتوحة

ملخص نظرية النظام الاجتماعي

- توفر نظرية النظام الاجتماعي طريقة للنظر في العلاقة بين الاحتياجات الفردية والأهداف التنظيمية داخل المنظمة. توفر نظرية إنشاء والحفاظ على المستوى الأمثل من التوازن داخل المنظمة وبين مكوناتها المختلفة تفاعلاً مستمراً بين المنظمة الرسمية وغير الرسمية ومكونات المنظمة. وغالباً ما يكون هذا الصراع المستمر نتيجة ردود فعل داخلية أو خارجية. وهو يسبب الاختلالات داخل المنظمة ، والتي من المحتمل أن تؤثر على الثقافة والبنية الاجتماعية للمنظمة عندما تسعى المنظمة إلى تحقيق الهدف الرئيسي للمنظمة ووظيفتها الرئيسية هي تعليم الأطفال.

- نظرية النظام الاجتماعي هي صورة ديناميكية لمنظمة يكون فيها كل من المنظمة بأكملها ومكوناتها ذات أهمية متساوية. تقترح نظرية الفوز للجانبين أنه من المهم تحقيق توازن بين الاحتياجات البيروقراطية الرسمية للمنظمة واحتياجات الأشخاص الذين يشكلون المنظمة.
- على الرغم من أن نظرية النظام الاجتماعي توفر فرصًا للتنبؤ ، إلا أنها تؤكد أيضًا على تعقيدات الإجراءات والتفاعلات والعلاقة بين الاحتياجات البشرية والتنظيمية.

الهيكل الاجتماعي: إطار لنظرية النظام الاجتماعي للأفراد مقابل المنظمات

- يعيش الناس ويعملون في مجموعة متنوعة من المنظمات ، من المنظمات ذات الهيكل الرسمي الكامل إلى الهيكل غير الرسمي تقريبًا. من بين هذه الهياكل التنظيمية ، هناك تفاعل مستقر بين رغبات واحتياجات الأفراد ورغبات واحتياجات المنظمة.
- كل شخص يدخل في هيكل تنظيمي ، سواء كان عائلة أو فصلاً دراسياً أو مدرسة ، يفترض دوراً يعكس غالباً التفاعل بين القيود التنظيمية واحتياجات الأفراد ورغباتهم.

- يتم إعطاء كل دور مجموعة من القيم والمعايير والسلوكيات داخل المنظمة. في الوقت نفسه ، توفر الهياكل التنظيمية مجموعة ثابتة من القيم والمعايير والتوقعات التي تتعلق بسلوكيات محددة وموصوفة سلفاً ودورها في المنظمة. التفاعل بين مكونات المنظمة والمنظمة نفسها هو أساس نظرية النظام الاجتماعي. تشرح نظرية النظام الاجتماعي بشكل شامل سلوك الأفراد والمنظمات بناءً على مجموعة من التفاعلات التي تفسر الحالة المزاجية واحتياجات الأفراد والمنظمات ، فضلاً عن انعكاس الثقافة والتأثيرات الاجتماعية.

- اشتهرت نظرية النظام الاجتماعي بعمل (1957) Getzels and Guba و Getz Lez و (1986) Lifam and Campbell و (1988) Lifam و يوفر إطارًا مفيدًا لفهم كيفية عمل المنظمات. تصف نظرية النظام الاجتماعي كيفية استجابة المنظمات للمحفزات التي توفرها الهياكل التنظيمية الرسمية وغير الرسمية وكيف تتفاعل المنظمة مع البيئة الخارجية.
- كما هو مذكور في المناقشة السابقة ، من المهم ملاحظة أن هناك تفاعلًا مستقرًا بين مجموعة كبيرة من الأشخاص والأفراد الذين يلعبون مجموعة متنوعة من الأدوار في المنظمة. من المهم أيضًا مراعاة الترابط بين المكونات التنظيمية المختلفة والوظائف وغير الوظائف وتأثيرات هذه التفاعلات.

- يمكن أن يكون النظام الاجتماعي فصلاً دراسياً أو مدرسة أو منطقة تعليمية أو عائلة. يمكن تضمين الأنظمة الاجتماعية داخل بعضها البعض. لذا فإن الفصل هو نظام فرعي ثلاثي الأبعاد ، النظام الاجتماعي للمدرسة. من السهل تخيل عدد كبير من الأنظمة المبنية على بعضها البعض. مفتاح تحديد النظام الاجتماعي هو تحديد الحدود التي تفصل النظام عن البيئة. يمكن أن تكون الحدود عبارة عن جدران الفصل الدراسي ، أو ساحات المدرسة ، أو جدران المنزل ، أو الحدود غير المرئية للدم والقراءة والاتصال التي تربط أسرة كبيرة معًا.

البنية الاجتماعية والثقافة

- تصف نظرية النظام الاجتماعي ديناميكيات المنظمة بناءً على الشبكات الاجتماعية والاتصالات وتفاعلات الأشخاص داخل وخارج المنظمة. ، لقد حددوا بلو وسكوت مبدئين مهمين يساعدان في تحديد النظام الاجتماعي. أحدهما هو هيكل العلاقات الاجتماعية أو أنماط التفاعل الاجتماعي داخل النظام الاجتماعي والآخر هو الثقافة أو القيم المشتركة في النظام الاجتماعي. من المهم أن نلاحظ أن هيكل وثقافة التواصل الاجتماعي لمنظمة ما يمكن اعتبارهما رسميًا أو غير رسمي أو عام.

- يتم تحديد الهيكل الاجتماعي بناءً على أنواع التفاعلات الاجتماعية بين الأشخاص ذوي الحالات والمواقف المختلفة في المنظمة. يشير التفاعل الاجتماعي إلى نوع ودرجة التفاعل بين الأفراد داخل المنظمة ، سواء كانوا متفوقين أو تابعين أو مستوى. على سبيل المثال ، من المهم الانتباه إلى الطريقة التي يتحدث بها غالبية الأشخاص داخل المنظمة مع بعضهم البعض وكيفية إجراء هذه المناقشة. هل يوفر التفاعل جوًا من التعاون والمشاركة ، أم أنه مجرد توجيه أو انتقاد فرد؟

- يقودنا هذا التفاعل إلى العنصر الثاني من الهيكل التنظيمي ويشرح ماهية حالة المنظمة من منظور الأشخاص داخل وخارج المنظمة أو النظام الاجتماعي. هل يركز التفاعل الاجتماعي على الوضع الرسمي للفرد داخل منظمة ، مثل تفاعل المديرين مع المعلمين أو تفاعل المعلمين مع الطلاب ، أم أنه حاول منع التفاعلات مع الوضع الرسمي؟
- ويمكن أن تكون المواقف رسمية للغاية ، كما هو موضح أعلاه. ولكن هناك أيضًا نقاط ضعف داخل الهيكل التنظيمي غير الرسمي ، مثل المجموعات الداخلية والخارجية أو الأفراد الذين لديهم تفاعلات حدودية مع الآخرين. قد يكون هناك طلاب في بعض المدارس يبدو أنهم في المدرسة فقط ولكنهم نادرًا ما يتفاعلون و يشكلون ارتباطًا مع الآخرين.

- كل من الهياكل التنظيمية الرسمية وغير الرسمية مهمة داخل المنظمة أو النظام الاجتماعي. لأن كلاهما يعمل داخل المنظمة في نفس الوقت. كل من الهياكل الرسمية وغير الرسمية مترابطة عند تحديد كيفية عمل الأفراد داخل المنظمة وكيفية تفاعلهم. . يعد فهم الهياكل الرسمية وغير الرسمية أمرًا ضروريًا للقادة التربويين عند البدء واتخاذ الخطوة الأولى في التخطيط للتغيير داخل الأنظمة الاجتماعية التنظيمية.

- إن ثقافة المنظمة لا تقل أهمية عن البنية الاجتماعية لتلك المنظمة. الثقافة تؤثر على البنية الاجتماعية والعكس صحيح. تشمل الثقافة القيم المشتركة والأعراف الاجتماعية وتوقعات الدور داخل المنظمة. قد تتجلى القيم والمعتقدات المشتركة من خلال رؤيتنا الأداتية ورسالتنا ، أو بالطريقة التي يوجه بها عازفونا شؤونهم اليومية (تشانس ، ١٩٩٢). ويتضح ذلك من خلال سلوك الأفراد في منظمة.

- كل شخص يدخل المنظمة يجلب معه مجموعة من القيم والمعتقدات في المنظمة ، ويجب أن تتكامل هذه القيم والمعتقدات الشخصية مع معتقدات المنظمة وقيمها. إذا واجه الشخص صعوبة في الموازنة بين المعتقدات والقيم الشخصية مع أفكار وقيم المنظمة ، نتيجة لهذا الخل ، فغالبًا ما يفشل الشخص ويكون سيئ الحظ. مثل هذه الإخفاقات تسبب سلوكيات فردية وردود أفعال تتراوح من الاغتراب والنفور إلى العدوان والعدوانية والقلق والاكتئاب. ينتهي الأمر بمعظم الناس بمتابعة ودعم الثقافة التنظيمية على المستويين الرسمي وغير الرسمي. غالبًا ما يسهلون التغييرات في الثقافة التنظيمية بالإضافة إلى التكيف بشكل أفضل مع المعتقدات والقيم الشخصية.

- تم العثور على جوهر الثقافة التنظيمية في كل من المستويات الرسمية وغير الرسمية للمنظمة. على سبيل المثال ، قد يكون لموظف المدرسة وجهات نظر مشتركة حول النتائج والأهداف العلمية لمدرسة معينة ، ويمكن دعم هذه القيم المشتركة رسميًا من خلال لوائح المدرسة والوثائق الإدارية. ولكن على المستوى غير الرسمي ، قد يميل المعلمون الأفراد إلى تحقيق هذه الأهداف بطرق مختلفة. قد يستخدم بعض المعلمون المزيد من الإبداع في التدريس ؛ بينما يستخدم مدرسون آخرون الأساليب التقليدية في التدريس. قد يستخدم المعلمون مكافآت وعقوبات مختلفة في محاولة لتحقيق نفس الأهداف. قد يستخدم أحد المعلمين العقوبات الاجتماعية مثل النقد والسخرية العلنية ، بينما قد يختار مدرس آخر طريقة الإرشاد وإبلاغ الوالدين مباشرة.
- قد يعتمد معظم المعلمين فقط على نظام تطوير الانضباط التنظيمي والتشجيع ؛ بينما يخترع آخر ويخلق نظامًا للعقاب والتشجيع في الفصل.

- المسألة ليست ما هو النهج والضمان الاجتماعي التنفيذي المستخدم لتحقيق الأهداف التنظيمية ، ولكن هناك قرارات محددة قد يتخذها المعلم والتي تعكس معتقداتهم وقيمهم وتوقعاتهم لدورهم الشخصي. إن تأثير أي نظرة للعقاب الاجتماعي واضح من خلال قيم ومعتقدات وتوقعات دور الطلاب ، ولكن ماذا يعني هذا؟ تعمل بعض الطرق بشكل أفضل مع بعض الطلاب أكثر من غيرها. النتيجة المرجوة هي تحقيق أهداف علمية محددة ومن وجهة نظر تنظيمية فهذه هي الأداة الأخيرة ووسيلة القياس.
- **تعمل ثقافة المنظمة كبوصلة معيارية للأشخاص داخل المنظمة.** الثقافة التنظيمية هي الأساس للاتفاق على سلوك وتوقعات وأدوار الأشخاص الذين يشكلون المنظمة. ضع في اعتبارك أن الغرض الأساسي من البحث عن الهيكل الاجتماعي وثقافة المنظمة هو توفير طريقة لتحليل كيفية تعامل الأشخاص مع بعضهم البعض في كل من الأبعاد الرسمية وغير الرسمية للمنظمة.

- كلما كانت المنظمة أكثر رسمية ، كلما كانت بنيتها وثقافتها أكثر رسمية. وبالتالي ، فإن المدرسة التي يديرها مدير رسمي قد يكون لها هيكل اجتماعي منتظم وثقافة محددة. و قد يكون للمدرسة التي بها زعيم جامع بنية ،اجتماعية أقل رسمية وثقافة غامضة. الهيكل الاجتماعي والثقافي لمنظمة عائلية أو نادٍ اجتماعي أقل رسمية بشكل عام. بالطبع، هناك دائما استثناءات.

ما هو النظام الاجتماعي؟

النظام الاجتماعي موجود في جميع الهياكل التنظيمية ، الرسمية وغير الرسمية. بالإضافة إلى ذلك ، يعمل الفرد في العديد من الأنظمة الاجتماعية ، وتكون الأنظمة الاجتماعية جزءًا لا يتجزأ من الأنظمة الاجتماعية الأكبر. على سبيل المثال ، يعمل النظام الاجتماعي للفصل الدراسي ضمن نظام اجتماعي مدرسي حيث تكون المدرسة نفسها جزءًا من النظام التعليمي في هذه الحالة ، يتم استخدام مصطلح المنظمة أكثر من مصطلح النظام الاجتماعي. يتم ذلك عن قصد ، لأنه يسعى إلى فهم العناصر المختلفة للنظام الاجتماعي وثقافة جميع المنظمات.

- كل من هذه الأنظمة ، أو نظام مع أنظمتها الفرعية ، قد حدد القواعد واللوائح والتوقعات والأدوار والثقافات. النظام الاجتماعي له عناصر رسمية. تحتوي الفصول المختلفة (مثل المعلمين والمدربين من مختلف العلوم) والمجموعات (الرياضيين أو أعضاء الفصول) على مجموعة من القواعد واللوائح والقادة الرسميين والمعايير والقيم والبنية الاجتماعية. هم موجودون في وقت واحد داخل نظام اجتماعي رسمي. من أجل فهم كامل للنظام الاجتماعي ، يجب فحص أبعاده الرسمية وغير الرسمية وفهمها وتحديدها.

خصائص النظام الاجتماعية

الخصائص الست الرئيسية التي تحدد النظام الاجتماعي هي:

❖ الحدود

❖ الأشخاص

❖ التبادل المفتوح للمعلومات بين النظام الاجتماعي والبيئة الخارجية

❖ المعايير

❖ الأدوار والتوقعات

❖ الاعتماد المتبادل

- جميع الانظمة الاجتماعية لها حدود تفصلها عن البيئة الخارجية. في المدارس الواقعة على طول هذه الحدود ، يمكن بناء المباني المدرسية أو جدران الفصول الدراسية. ومع ذلك ، هناك أنظمة اجتماعية تعمل من تلقاء نفسها. إذا كان المعلم مدرسًا وطالبًا ومديرًا ، فسيكون مجرد مبنى فارغ. بالإضافة إلى ذلك ، الأنظمة الاجتماعية هي في الأساس أنظمة مفتوحة. وهذا يعني أن هذه الأنظمة تتأثر بالتبادل المستمر للمعلومات والموارد والأحداث والقيم التي تدخل المنظمة من البيئة الخارجية.
- تتلقى الأنظمة الاجتماعية مجموعة متنوعة من المدخلات والتعليقات ذات الصلة من البيئة الخارجية.

- على سبيل المثال ، ضع في اعتبارك حالة قامت فيها مجموعة من الطلاب بإتلاف ممتلكات شخص ما في طريقهم إلى المنزل من المدرسة. لهذا السبب ، يقوم الطلاب (المدخلات) بتوليد أنواع مختلفة من التعليقات وردود الفعل من مالك العقار أو الشرطة أو المقر الرئيسي. تدخل التغذية الراجعة من البيئة الخارجية كمدخلات وتسبب أنواعًا مختلفة من ردود الفعل داخل النظام الاجتماعي. في هذه الحالة ، قد يكون رد الفعل هو إنشاء قواعد أخرى تتعلق بسلوك الطالب أو وضع مدرسين إضافيين حول المدرسة أثناء إغلاق المدرسة. النقطة المهمة هي أنه بسبب دخول المدخلات ، يحدث رد فعل في النظام الاجتماعي. جميع المدخلات الخارجية للنظام الاجتماعي لديها القدرة على خلق اختلالات داخل النظام الاجتماعي.

- قد تكون المدخلات التي تدخل النظام الاجتماعي في شكل رد فعل على مخرجات النظام الاجتماعي. تحدث الملاحظات كعملية خارجية. في بعض الحالات ، يكون الناتج نتيجة عمل داخل النظام الاجتماعي نفسه ، وفي هذه الحالة لا تشارك البيئة الخارجية.
- على سبيل المثال ، ينتقد المدير ، المعلم ، ويخبر المعلم ، المعلمين الآخرين أنه منزعج من انتقادات المدير. من الواضح أن هذه التعليقات الداخلية هي احتمال خلق عدم توازن. في هذه الحالة ، يحتاج المدير إلى القيام بشيء آخر لجذب انتباه المعلم ، وإلا فإن الوضع سيزداد سوءًا.

- تختلف شدة ردود الفعل الداخلية والخارجية ، وقد تكون التعليقات إيجابية أو سلبية. مهما كانت التعليقات ، فهي تتضمن دائمًا تصورات الآخرين. ومع ذلك ، فإن تصورات الاختلاف هي تدفق دقيق للحقائق أو الآراء المضللة التي لا تهم حقًا . يمكن أن تسبب الملاحظات عدم التوازن داخل النظام الاجتماعي ، ويمكن أن يؤدي عدم التوازن إلى ردود فعل من بعض أو كل الأشخاص في النظام الاجتماعي.
- بالإضافة إلى ذلك ، الأنظمة الاجتماعية هي في الأساس ' معيارية ' . لديهم نظام معين من ضمانات التنفيذ والقوانين القابلة للتنفيذ والتي تنطبق على الأشخاص الذين لا يرقون إلى مستوى توقعاتهم. بالنظر إلى الفصول الدراسية كنظام اجتماعي ، فإن هذا واضح بسهولة. من المتوقع أن يكون للمعلمين والطلاب سلوكيات وأدوار معينة في الفصل الدراسي. يختلف دور المعلم عن دور الطالب. عندما لا يتصرف الطالب وفقًا للدور المنوط به ، يتم فرض عقوبات عليه / عليها.

- إذا قام الطالب بتعيين - سلوك غير متوقع من دوره على المعلم - يجب على المعلم الاتصال بالوالدين أو الاتصال بهم أو إرسالهم إلى غرفة المدير. يتم استخدام مجموعة متنوعة من العقوبات للضغط على الطالب ليتوافق مع دوره. قد تكون العقوبات رسمية ، مثل إرسال الطلاب إلى مكتب المدير أو غير رسمية ، مثل التفاعل مع طالب من خلال التواصل اللفظي أو غير اللفظي مع المعلم. تعتمد شدة العقوبة على مدى انحراف الشخص عن السلوك المتوقع. لكل فرد أو مجموعة من الأفراد دور خاص في النظام الاجتماعي حيث يعملون معًا من أجل الأداء السليم للنظام بأكمله.
- للمعلمين والطلاب وموظفي الدعم والإداريين أدوار وتوقعات مختلفة. يقدمون مجموعة مختلفة من السلوكيات ويتعاونون في الأنشطة المختلفة التي تشكل النظام الاجتماعي بأكمله.

- كل مكون مهم في النظام الاجتماعي ، وعندما يحدث شيء ما ويؤثر على أحد مكونات النظام الاجتماعي الاخرة و يتأثر النظام بأكمله ، مما يؤدي إلى عدم التوافق وعدم التوازن. يسعى الأفراد في أدوار محددة موصوفة في النظام الاجتماعي باستمرار إلى الحفاظ على التوازن والتنسيق داخل المنظمة ، والتوازن والتنسيق بين مختلف مكونات النظام الاجتماعي إلى حالة من الاستقرار الذاتي أو التوازن الحيوي الذي يعزز الاستقرار في المنظمة.

- باستخدام مثال تعرض ممتلكات الطالب للتلف في طريقه إلى المنزل من المدرسة ، يُلاحظ أن الشكوى المقدمة من مالك العقار أو الشرطة ستؤدي إلى اختلال التوازن وتضغط على المعلمين ومديري المدارس.
- للإجابة لحل هذه المشكلة والوضع ، فإن كيفية حل المشكلة لا تتعلق بالضرورة بعودة التوازن. ومع ذلك ، فإن التعاون والمشاركة من مكونات النظام أمر ضروري. يحدث التحفيز المشترك داخل النظام لاستعادة التوازن. لكل فرد أو مجموعة من الأفراد داخل نظام اجتماعي أدوار محددة مسبقًا والسلوكيات وردود الفعل والاستجابات المتوقعة ، كما أن مكونات النظام الاجتماعي مترابطة. يحتمل أن يؤثر التفاعل بين كل مكون من مكونات النظام الاجتماعي على المكونات الأخرى.

- على سبيل المثال ، يؤثر رد فعل المدير في موقف معين على كل شخص آخر في النظام الاجتماعي. قد تتأثر إحدى المجموعات أكثر من الأخرى ، لكن يتأثر كل شخص بعدة طرق. إن سلوك الطلاب (المخرجات) الذين تضرروا بالامتلاكات يخلق ردود فعل (مدخلات) تضغط على الأفراد في المنظمة للاستجابة بعدة طرق. هذه الاستجابة ، مثل وضع قواعد أخرى أو تعيين مدرسين إضافيين للعمل بعد المدرسة ، تؤثر بشكل مباشر على جميع الطلاب والمعلمين في هذا النظام الاجتماعي.

نموذج Gatzels-Guba

الأبعاد المعيارية والفردية

- نظرية النظام الاجتماعي هي نتيجة عمل جاكوب جاتزلزو أغون جوبا (١٩٥٧). يقدم النموذج الأولي لـ Gatzels و Guba هيكلين عريضين للأنظمة ، والتي تسمى العناصر المعيارية والفردية. هذه الكلمات مشتقة من اللغة اليونانية ، حيث يشير البعد المعياري إلى المكونات الرسمية للنظام الاجتماعي ، ويشير البعد الفردي إلى الأشخاص داخل المنظمة.
- يوضح الشكل ٢/٤ مكونات نموذج النظام الاجتماعي في Gatzels و Goba في النظام المدرسي.

- يتكون النظام المعياري للنظام الاجتماعي من منظمة رسمية ذات أدوار مختلفة محددة مسبقًا وبيروقراطية وتوقعات. يشير البعد الفردي للنظام الاجتماعي إلى احتياجات ورغبات وشخصيات الأفراد الذين يشكلون النظام الاجتماعي. يؤدي التفاعل بين الأهداف الرسمية العريضة للمنظمة والاحتياجات الخاصة للأفراد إلى مجموعة متنوعة من السلوكيات الاجتماعية التي تحدث داخل المنظمة وتساعد على تشكيل الثقافة التنظيمية للنظام الاجتماعي. تعكس الثقافة التنظيمية لأي منظمة ثقافة البيئة الخارجية حول النظام الاجتماعي. قد توفر المدرسة نظامًا اجتماعيًا موحدًا لهيكلها التنظيمي الخاص ، لكنها لا تستطيع الهروب من معتقدات وقيم المجتمع من حولها. بسبب التبادل المفتوح بين المدرسة والبيئة الخارجية ، فإن قيم ومعتقدات المجتمع لها تأثير في كيفية تطور الثقافة الحديثة.

- ضع في اعتبارك أن الأفراد ليس لديهم مهام ووظائف فقط في النظام الاجتماعي المدرسي ، ولكن أيضًا في العديد من الأنظمة في البيئة الخارجية. هذه الثقافة ، وحدة النظام الاجتماعي ، مهمة للغاية لأنها توجه وتؤثر على مجموعة من ردود الفعل والأنشطة والسلوكيات.

- البعد المعياري للنظام الاجتماعي هو المكان الذي توجد فيه أنشطة رسمية معينة للأنظمة الاجتماعية. يشمل البعد المعياري أدوارًا وتوقعات محددة توجه الأنشطة الرسمية والمتوقعة والمنظمة في النظام الاجتماعي. على سبيل المثال ، الدور المخصص للمعلم هو نقل المعرفة إلى الطلاب. والنتيجة المتوقعة هي أن يصبح الطلاب متعلمين ومدنيين. تضمنت جوانب دور المعلم المشرف على أنه معلم المنهج ، والمربي ، وطبيب نفس الطفل ، والوالد البديل ، والمدير. هذا التباين في البنية العريضة لدور المعلم هو الذي يميز معلمًا عن آخر وحالة عن أخرى. توفر التغييرات في تطبيق الدور وتفسير الدور والشرح فرصًا للمعلمين لتلبية الاحتياجات الشخصية المحددة في المنظمة داخل حدود النظام الاجتماعي. ومع ذلك ، لا يمكن تحقيق ذلك إلا إذا تم استيفاء توقعات المنظمة ، مثل نسبة التخرج ، ودرجات الاختبار ، والانضباط في الفصل ، واستراتيجيات التخطيط.

- يوضح البعد الفردي لنماذج Gatzels و Guba الفروق الفردية الموجودة بين الأفراد في النظام الاجتماعي. على سبيل المثال ، لا يدخل جميع المعلمين في مهنة التدريس لسبب مشترك. غالبًا ما يحلم المعلمون بأدوار مختلفة في المنظمة ، يحب البعض أن يكونوا مديرين أو رؤساء أقسام. البعض يحب التدريس فقط. كل شخص يدخل في النظام الاجتماعي المدرسي لديه مجموعة متنوعة من الاحتياجات والشخصيات. على سبيل المثال ، يختلف المعلمون في استجاباتهم للنزاع في الفصل. بعض الدم بارد وهادئ والبعض الآخر منزعج. الشخصية والاحتياجات الفردية تشكل سلوك الفرد.

الاحتياجات والشخصية

- ما هي الحاجات؟ قد تشير الاحتياجات إلى الأمان أو القبول أو القوة أو الاعتراف (گلسر ، ١٩٨٦). يتم تلبية بعض الاحتياجات من خلال الرغبة في مساعدة مجتمع أكبر (نظام اجتماعي). يلبي البعض احتياجاتهم من خلال الاعتراف بعملهم الجاد ، والبعض الآخر يلبي احتياجاتهم بالقوة التنظيمية التي يتمتعون بها. هناك نقطة مهمة يجب ملاحظتها وهي أن الاحتياجات والشخصيات لها تأثير في الطريقة التي ينظر بها الشخص إلى النظام الاجتماعي ودوره أو دورها في النظام وكيفية اختيار السلوك في المنظمة. في الواقع ، الصيغة تصف هذا المفهوم بشكل أفضل.

- الصيغة ($P * R (F = B)$) تعني أن السلوك (B) في النظام الاجتماعي الوظيفي (F) هو التفاعل بين الشخصية (R) المنسوبة إلى المنظمة وشخصية الأشخاص (p)
- (Hoy and Miskel1987) ، احتياجات الناس جزء من شخصيتهم.
- في المنظمات الرسمية ، يتأثر الدور الأقوى بسلوك الأفراد في المنظمة. ومن الناحية العملية ، هذا يعني أن الناس يضعون أفعالهم وردود أفعالهم بين شيء ما. ما يريدون لفعل وتحقيق التوازن بين ما تريد الأدوار التنظيمية منهم القيام به ، هذا التوازن ، غالبًا ما يتم تجميعه في مجموعة من الأدوار المختلفة التي يؤديها الفرد. من المستحيل التخلص من الانتماء إلى العديد من الأنظمة الاجتماعية والأنظمة الفرعية.

صراع الدور

- تعارض الأدوار هي المشاكل التي يواجهها كل فرد في النظام مرة واحدة. جاتزلز وليفام وكامبل (١٩٨٦) لقد عبروا عن دورهم بمجموعة متنوعة من الأسباب لتضارب الأدوار. ترتبط النزاعات الأكثر شيوعًا بعدم القدرة على تلبية متطلبات الأدوار المتعددة (مثل الأبوة والأمومة والمعلم والطفل والمعاشرة) وترتبط بضيق الوقت لتلبية متطلبات كل دور. سبب آخر لتعارض الأدوار هو الفرق بين احتياجات الفرد واحتياجات المنظمة. يرتبط هذا على وجه التحديد بتضارب القيم ، لأن الفرد ليس على دراية بالتوقعات التنظيمية والنتيجة غالبًا ما تكون قدرًا مزعجًا من غموض الدور. قد يواجه الطلاب والكبار واحدًا أو أكثر من تعارضات الأدوار هذه. تعكس كيفية التعامل مع النزاعات دور قدرة الفرد على تحليل وتقييم الموقف في النظام الاجتماعي.

تطبيق نظرية النظام الاجتماعي في القيادة المدرسية

- نموذج النظام الاجتماعي له تطبيق مباشر على أسلوب القيادة بشكل ثلاثي الأبعاد. على الرغم من عدم وجود قيادة موجهة بشكل حصري نحو الفرد ، أو المعايير ، أو المنحى الوظيفي وموجهة نحو المهام ، إلا أن أسلوب القيادة للمدير أو الرئيس يختلف ويعتمد على الموقف ، ومستوى عدم التوازن ، والاستعداد الفردي. القائد الذي يركز على الفرد هو الشخص الذي ينفق قدرًا كبيرًا من الطاقة على المعلومات حول الاحتياجات الفردية وأهميتها للاحتياجات التنظيمية. يريد القائد الفردي أن يكون كل شخص وثيق الصلة بالمنظمة

- يفشل القائد الفردي ، الذي غالبًا ما يكون لديه تفويض رسمي ، في استخدام الفعال للسلطة ويعتقد أنه يجب على الأشخاص تحديد دورهم التنظيمي بالطريقة الأفضل لكل فرد. القائد الموجه نحو المعايير هو فرد يتصرف بطريقة رسمية للغاية ، ويتصرف في موقع قوة وسلطة ، ويفرض بصرامة القواعد واللوائح التنظيمية. يضع القائد المعياري مزيدًا من التركيز على التوقعات والأدوار التنظيمية.
- يتصرف بطريقة بيروقراطية ويعمل من خلال آليات رسمية للحفاظ على توازن النظام الاجتماعي في جميع الأوقات. يكافئ القائد المعياري الامتثال للقواعد. احتياجات الأفراد ليست بنفس أهمية أهداف وإجراءات المنظمة. يطبق القائد المعياري القواعد واللوائح على الجميع بالمساواة. هذا النوع من أسلوب القيادة مفيد بشكل خاص في أوقات الأزمات أو عندما يحاول الجميع الحفاظ على التوازن.
- لا يُعتقد أن القادة ذوي التوجه المعياري ليس لديهم مشاعر ، فهم يهتمون فقط بالهيكل الرسمي والبيروقراطية للمنظمة أكثر من الأفراد.

- يولي القائد المحترف مزيدًا من الاهتمام للمستوى غير الرسمي للمؤسسة ، ولكنه قد يوفر خصائص يمكن العثور عليها على المستويات المعيارية والفردية للمنظمة. يتلقى القائد المحترف السلطة من الأبعاد الرسمية وغير الرسمية للمنظمة. هذا النمط من القيادة هو في الواقع مزيج من الأساليب الأخرى وهو رؤية شاملة للاحتياجات الفردية والبيروقراطية والأدوار التنظيمية والتوقعات. يستجيب القائد المحترف لحالات خاصة ومستوية من عدم التوازن في النظام الاجتماعي.

- من المهم ملاحظة أنه لا توجد قيادة تعمل حصريًا على المستويات المعيارية والشخصية والمهنية ، ولكن معظم القادة لديهم أسلوب مهيمن يشعرون بالراحة معه ويميلون إليه. يدرك القادة الجيدون هذا الاتجاه ، وهم قادرون على تحليل الموقف والتكيف معه عند الضرورة. إن إدراك وقت التغيير في اتجاه أسلوب القيادة والقدرة على القيام بذلك هو نتيجة للتطبيق الفعال لنظرية النظام الاجتماعي.

ملخص

- تنص نظرية النظام الاجتماعي على أن المدرسة منظمة ديناميكية حيث يوجد تفاعل مستقر بين الأنظمة الرسمية وغير الرسمية ، واحتياجات الأفراد والمنظمة ، وأهداف المنظمة ، وأهداف الأفراد ، والأهداف التعليمية وشخصية الافراد. يتم استكمال التفاعل بين الأبعاد الفردية والمعيارية لمجموعة العمل لاحقًا بحلقة ملاحظات داخلية ديناميكية تزيد أو تقلل من الكفاءة الفردية أو التنظيمية. يسعى النظام الاجتماعي إلى تحقيق مستوى من التوازن بين العناصر المتنافسة المترابطة. لتنفيذ مهمة النظام الاجتماعي ، هناك جهد مستمر للحفاظ على التوازن داخل النظام.

- ردود الفعل الخارجية ، على الرغم من عدم ارتباطها في كثير من الأحيان ، فهي مستمرة. يحتاج المديرون إلى الاستجابة بشكل مناسب للتغذية الراجعة من أجل الحفاظ على التوازن والتركيز التنظيمي ، وبالتالي ، فإن النظام الاجتماعي المدرسي هو منظمة اهتزازية وغير مستقرة ويتطلب توازنًا جيدًا. نظرًا لأن النظام الاجتماعي قد يعمل على مستوى كافٍ ، فإن الاستجابة المقبولة لعدم التوازن ضرورية لبقاء النظام الاجتماعي الحديث والحفاظ عليه. توفر الرغبة في البقاء من خلال السعي لتحقيق التوازن حافزًا لأفعال الأفراد وردود أفعالهم وسلوكياتهم في جميع أنحاء المنظمة.

- من وجهة نظر مدير المدرسة ، من الضروري الانتباه إلى النظام الاجتماعي بأكمله والتفاعل الديناميكي بين المكونات داخل وخارج المدرسة. من المهم تحليل كل مكون من المكونات المترابطة المختلفة للنظام الاجتماعي. ما يكتشفه القائد التربوي بسرعة هو الاستجابات والسلوكيات المحتملة المتعددة الموجودة في نفس الوقت ، وهو ما يسمى بالنظام الاجتماعي وهو في طور التطور. قد يكون أسلوب القائد في وقت ما موجهًا نحو المعايير وفي وقت آخر فرديًا أو احترافيًا.
- مفتاح نجاح القائد هو القدرة على التحلي بالمرونة واليقظة ، والقدرة على تحليل المشكلات ، والقدرة على البحث عن حلول قد تعيد التوازن إلى النظام ثلاثي الأبعاد. يمكن نقل ما تعلمناه من نظرية النظام الاجتماعي إلى العديد من المجموعات وهو إطار عمل يمكن للقائد أن يعمل فيه لتحقيق التوازن بين احتياجات الأفراد ومواءمتها مع توقعات منظمة رسمية.