

## مجلة الاقتصاد الزراعي والعلوم الاجتماعية

موقع المجلة: [www.jaess.mans.edu.eg](http://www.jaess.mans.edu.eg)  
 متاح على: [www.jaess.journals.ekb.eg](http://www.jaess.journals.ekb.eg)



Cross Mark

## التفاعل والتنسيق والتكامل بين الإدارة المحلية ومنظمات المجتمع المحلي وعلاقتها بمؤشرات التنمية الريفية

أسامة عطية الهندى، أحمد محمد الشال\* و محمد السيد الإمام

قسم الإرشاد الزراعي والمجتمع الريفي - كلية الزراعة - جامعة المنصورة

## المخلص

يستهدف هذا البحث التعرف علي التفاعل والتنسيق والتكامل بين الإدارة المحلية وغيرها من المنظمات العاملة في التنمية الريفية ، وتم اختيار 10 وحدات محلية لـ10 مدن لمحافظة دمياط | ، وأستخدمت التكرارات والنسب المئوية ، واختبار مربع كاي. وقد توصلت الدراسة لعدد من النتائج أهمها: فيما يتعلق بوصف وتحليل الخصائص الشخصية والاجتماعية للمبجوثين ، والتفاعل والتنسيق والتكامل بين الإدارة المحلية والمنظمات العاملة في التنمية الريفية ، وفيما يلي استعراض لأهم النتائج التي تم التوصل إليها في هذا الشأن: أن نسبة تزيد عن ثلاثة أرباع المبجوثين حاصلين على مؤهل جامعي ، كما أن أكثر من نصف المبجوثين من أفراد العينة لديهم خبرة للعمل بالوحدة ، وأن نسبة 69.0% من أفراد العينة كانوا يعملون كرئيس للوحدة ، ويتم متابعة تنفيذ المشاريع من قبل القائميين على عملية التنسيق والتكامل في الإدارة المحلية ، وتحدد احتياجات الإدارة المحلية وإدراجها بالخطة الاستراتيجية للقطاع التنموي ، وقلة الخبرة والمهارات والقدرة على التفاوض وبناء العلاقات مع المنظمات الأخرى لدى القائميين على عمليات التنسيق والتكامل ، وعدم وجود تنسيق وتكامل متكامل (أفقياً ورأسياً) داخل وخارج المنظمة. وجود علاقة دالة إحصائياً بين توزيع أفراد العينة فيما يتعلق بدرجة وجود التكامل والتنسيق الأفقي في شمال ووسط وجنوب شرق وجنوب غرب منطقة الدراسة. وجود علاقة دالة إحصائياً بين توزيع أفراد العينة فيما يتعلق بدرجة وجود طبيعة التكامل والتنسيق في شمال ووسط وجنوب شرق وجنوب غرب منطقة الدراسة. وجود علاقة دالة إحصائياً بين توزيع أفراد العينة فيما يتعلق بدرجة وجود مستوى التكامل والتنسيق في شمال ووسط وجنوب شرق وجنوب غرب منطقة الدراسة.



الكلمات الدالة: التنسيق - التكامل - الإدارة المحلية - التنمية الريفية

## المقدمة

لذلك تعتبر الديمقراطية السياسية في نظام الإدارة المحلية مباحث تلك المبادئ التي قامت من أجلها ، كما وجدت في الحكومات البرلمانية في معظم دول أوروبا وأمريكا الشمالية ، نظاماً يشارك المواطنين في إدارة شؤونهم ويؤهلهم سياسياً للقيام بدورهم عندما يحين الوقت لتوليهم السلطة.

## أولاً: تعريف الإدارة المحلية:

تعتبر الإدارة المحلية هي الركيزة الأساسية التي تستند إليها الدولة في تنفيذ خططها العامة ، ضماناً لحسن استخدام الموارد المتاحة ، وسعياً لرفع معدلات النمو الإقتصادي ، فضلاً عن أنها ترجمة صادقة لإحدى صور الممارسة الديمقراطية . (وزارة التنمية المحلية ، 2001، ص78)

ويشير "العزبي" (2001 ، ص 214) أن الأجهزة التنفيذية والإدارية بالوحدات المحلية تتمثل في رئيس الوحدة المحلية والمجلس التنفيذي والجهات الإدارية للوحدة المحلية.

## أرئيس الوحدة المحلية:

يعتبر المحافظ ممثلاً للسلطة التنفيذية بالمحافظة ، ويشرف على تنفيذ السياسة العامة للدولة ، ويشرف أيضاً على مرافق الخدمات والإنتاج في نطاق المحافظة ، ويصدر بتعيينه قرار من رئيس الجمهورية.

وعلى مستوى الوحدة المحلية للمركز/ المدينة/ الحى ، يكون لكل منها رئيس يتم تعيينه ونقله وإعفائه من منصبه بقرار من رئيس مجلس الوزراء بعد الإتفاق مع المحافظ المختص ، كما يرأس الوحدة المحلية للقرية رئيس القرية الذي يصدر قرار بتعيينه أو بنبذه أو نقله من المحافظ.

## ب-المجلس التنفيذي:

يشكل المجلس التنفيذي للمحافظة برئاسة المحافظ وعضوية نواب المحافظ ، ورؤساء المراكز والمدن والأحياء ، وسكرتير عام المحافظة ويكون أميناً للمجلس ، ورؤساء المصالح والهيئات الموضحة بالقانون.

وفي الدول النامية فإن مسؤوليات الحكومة المركزية تزداد يوماً بعد يوم ليس فقط لأن القطاع العام هو المحرك الرئيسي للاقتصاد ولأن القطاع الخاص لا يزال يعتمد على القطاع العام ولكن لأنه يلقى على كاهل هذا القطاع مسؤولية التنمية ومسؤولية تخفيف القطاع الخاص وتسريع هذه العملية؛ وذلك بهدف اللحاق بركب الدول المتطورة. يحكم الإدارة المحلية في الأردن عدد من القوانين والأنظمة تعود في الغالبية العظمى منها إلى عقد الخمسينيات من القرن الماضي، ورغم إدخال العديد من التعديلات على التشريعات المتعلقة بالجماعات المحلية فإنها لا تزال بحاجة إلى مزيد من التطوير وكما يقول أحد الكتاب: "ويبدو أن النظام المحلي في الأردن بطيء الحركة على طريق التطور. (بطرس ، 1977 ، ص311)

لكي يحقق الإقتصاد المصرى معدلات عالية من التنمية لابد وأن تتضافر كافة الجهود الحكومية والأهلية ، وأن تنتشط كافة قطاعات المجتمع من القاعدة إلى القمة ، وأن يأخذ النشاط الإقتصادي الأولوية في كافة قطاعات المجتمع لإيجاد فرص عمل جديدة، وأن تنال كل العقبات أمام العمل المنتج. وقد يتبين وجود مشكلات عديدة تؤرق المجتمع المحلي ويصعب عليه حلها كما تبين أن المشكلات التي تسعى أجهزة الإدارات المحلية لحلها ليست ذات الأولوية لدى الغالبية العظمى من أفراد المجتمع ، كما لوحظ ببطء شديد في حل تلك المشكلات وتنفيذ المشروعات التي تخدم أبناء المجتمع المحلي وترجع دور المحليات في المجال الإقتصادي وتوفير فرص عمل للشباب كما تبين وجود توزيع غير عادل للإعتمادات المالية على المناطق المختلفة لعمل الوحدات المحلية ولوحظ تنني العمل التطوعي ومشاركة الأهالي وإهدار كبير لموارد المجتمع المحلي.

## مشكلة البحث:

وتتحدد المشكلة الأساسية في هذه الدراسة في عدم التطبيق السليم لنظام التنسيق والتكامل بين الإدارات المحلية والمنظمات العاملة في التنمية الريفية ؛ مما يحول دون وجود وحدات محلية ذات شخصية اعتبارية ، يمكن من خلالها تحقيق مشاركة شعبية لإحداث تنمية محلية شاملة في المجتمع المحلي اجتماعياً واقتصادياً، وفي ضوء ما سبق دراسته يمكن زيادة التنسيق والتكامل بين الإدارات المحلية والمنظمات العاملة في التنمية الريفية بهدف دعم تحقيق التنمية الريفية.

## أهداف البحث:

## تسعى هذه الدراسة إلى :

- 1- التعرف على التفاعل والتنسيق والتكامل بين الإدارة المحلية وغيرها من المنظمات العاملة في التنمية الريفية بمحافظة دمياط.
- 2- التعرف على أبعاد الفاعلية في أجهزة الإدارة المحلية بمحافظة دمياط.
- 3- التعرف على الفروق بين شمال ووسط وجنوب شرق وجنوب غرب بمنطقة الدراسة فيما يتصل بأبعاد التفاعل والتنسيق والتكامل بين الإدارة المحلية والمنظمات العاملة بالتنمية الريفية بمحافظة دمياط.

## الإطار النظري والاستعراض المرجعي:

يعتبر نظام الإدارة المحلية في أصلة قد نشأ مسليرا للتطور المنى منذ شعر الإنسان بالحاجة إلى التضامن مع غيره من سكان القرى والمدن للوفاء بالاحتياجات المشتركة بينهم ، فإنة لم يعترف بالإدارة المحلية كتنظيم إدارى إلا بعد قيام الدولة الحديثة وفي نهاية القرن الثامن عشر ، وبعد أنتشار المبادئ والأفكار الديمقراطية وارتباط الدعوة إليها في المجال السياسى بالدعوة إلى تطبيقها في المجال الإدارى .

\*الباحث المسنول عن التواصل

البريد الإلكتروني: [ahmedelshal@hotmail.com](mailto:ahmedelshal@hotmail.com)

DOI: 10.21608/jaess.2020.139410

المحلية، حيث تقوم نظرية الإدارة المحلية على فكرة وجود نظام اداري يتمركز حول اللامركزية الإقليمية التي تعتمد تقسيم الدولة الى وحدات ادارية اقليمية ومحلية تتمتع بالشخصية الاعتبارية ذات الاستقلال المالي والاداري، وذلك من خلال إدارة شؤونها عن طريق مجالس محلية منتخبة بإشراف ورقابة الحكومة المركزية (الشيخلي، 2001، ص 23).

وعلى مستوى الإدارة المحلية فقد ظهرت في العالم توجهات حديثة أثرت على مهام ووظائف الوحدات المحلية من جهة وعلى تركيبها وأسلوب عملها من جهة أخرى. ويمكننا تلخيص هذه التوجهات كما يراها شكري (1976، ص 33-38) وذلك على النحو التالي:

- هناك توجه عالمي نحو مزيد من اللامركزية وبالتالي مزيد من المشاركة؛ ذلك لأن اللامركزية كمنهج إداري هي الشرط الأول في الممارسات الديمقراطية المحلية.
- هناك توجه عالمي بأن تكون الوحدات المحلية أكثر استجابة لحاجات المواطنين وأن تغير أنماط عملها باستمرار لتستجيب للتغيرات التي تحصل في المجتمع مع موجة التخصصة والتي جاءت بعد 1980 ظهرت العديد من المنظمات المدنية إلى حيز الوجود والعمل وأصبحت تشارك السلطات الرسمية في اتخاذ العديد من القرارات التي تهم المجتمع المحلي.
- اتجهت أغلب الأنظمة المحلية في العالم إلى التقليل من عدد مستويات الجماعات المحلية بحيث أن أغلب هذه الدول تعتمد ثلاثة مستويات ولذلك ظهرت عمليات نمج الوحدات المحلية لإيجاد وحدات محلية جديدة أكبر حجماً.
- تأثرت الإدارة المحلية والإدارة العامة بالتقدم التكنولوجي الحاصل في العالم وأصبح من الضروري الأخذ بأدوات هذه التكنولوجيا للكشف عن الحاجات ولتقديم الخدمات. وعلى رأسها خدمات الحاسوب سواء كانت من خلال البرامج الجاهزة أو من خلال الاستخدام المهني للبرامج المختلفة.
- ولقد هدفت برامج الإصلاح الاقتصادي الى ازالة كافة التشوهات في الاقتصاد الوطني بهدف تحفيزه وتفعيل مفهومي الكفاءة والإنتاجية الاقتصادية وتخفيض عجز الموازنة العامة المتراكم وهذا يتطلب إعادة النظر في حجم ودور القطاع العام في مجمل النشاط الاقتصادي وبتقليص حجمه واقتصار دوره على التشريع والتنظيم والرقابة وإفساح المجال امام القطاع الخاص للنمو والتوسع في عملية انتاج السلع والخدمات. وان انجاز ذلك يتطلب إعادة هيكلة الوزارات والمؤسسات الحكومية بما يفضي الى تقليص دور القطاع العام وإعادة هندسة عملياتها مما يستوجب الغاء ونمج العديد من الوزارات وإعادة هيكلة أخرى ، وفي ظل استمرار حالة عدم اصلاح القطاع العام فان ما جاء به مشروع اللامركزية سيؤدي الى المزيد من الاعياء الادارية والمالية للاقتصاد الوطني بسبب خلفه لطبقات وهياكل ادارية جديدة تتطلب المزيد من الموارد البشرية والمالية مما يرتب عبئاً اضافياً على الموازنة العامة للدولة ويزيد من عجزاتها.

كما ان الإصلاح الاقتصادي الذي يهدف الى تحفيز النمو وزيادة معدلاته من خلال تفعيل وتنشيط التنمية المحلية كأحد الممكنات لهذا النمو يتطلب رؤية تنموية واضحة المفهوم والهدف والاليات والمنهجيات اللازمة لانجاز مهمة تفعيل التنمية المحلية ضمن برنامج وطني شامل مستند الى رؤية اصلاح القطاع العام ويتطلب ذلك تحديد ادوار ومهام الوزارات والدوائر الحكومية التي ستسهم في انجاح عملية التنمية المحلية، ان اقتصر عملية التنمية المحلية واختزلها بمفهوم الادارة المحلية الذي تنظر اليه وزارة التنمية المحلية من منظارها الخاص بالتنمية في الوقت الذي يتطلب معه الامر إعادة النظر في وجود دور لوزارة التنمية الاجتماعية والعمل ودوائر اخرى مرتبطة بها باعتبار ان عملية التنمية المحلية جهد وطني مشترك للعديد من المؤسسات الحكومية وليس مقصوراً على وزارة التنمية المحلية واستثنائها بهذا الجهد وبالتالي تحويل المشروع من اللامركزية الى المزيد من المركزية.

#### التحديات المحتملة لنجاح تطبيق مشروع اللامركزية:

يرى المداحه (2015) ان مفهوم اللامركزية يعني توزيع السلطات والمسؤوليات بين الحكومة المركزية والوحدات الإدارية الإقليمية أو المحلية وذلك من خلال التفويض أو النقل. وقد اظهرت التجارب العالمية ان اللامركزية تتضمن مزايًا وعيوبًا، فمن مزاياها منح السمة الديمقراطية في الإدارة وتخفيف العبء عن الإدارة المركزية وتحقيق العدالة الاجتماعية وكسر البطء والروتين الاداري إلا ان عيوبها تستوجب التوقف عندها وتشخيصها ومنها ما يتعلق باعتبارات الكفاءة في إدارة الشؤون المحلية وما يتعلق بحسن سير المرافق العامة المحلية كما ان النظام اللامركزي يمس الوحدة الإدارية للدولة.

ويمكن تناول مشروع اللامركزية لدينا من ثلاثة ابعاد اساسية وهي : البعد السياسي والبعد الاداري والبعد المالي فالبعد السياسي يهدف إلى إعطاء المواطنين أو ممثليهم المنتخبين المزيد من السلطات في صنع القرار العام، وزيادة المشاركة الشعبية في تحديد الأولويات والاحتياجات للسكان إلا ان هذا البعد بحاجة الى التوقف عنده ملياً للتأكد من مدى الحاجة الفعلية له في بلد كالاردن ليس

ويشير "سلطان" (2005، ص 186) إلى أن وحدات الإدارة المحلية هي المحافظات والمراكز والمدن والأحياء والقرى ويكون لكل منها الشخصية الاعتبارية ويتم إنشاء هذه الوحدات وتحديد نطاقها وتغيير أسمائها وإلغائها على النحو التالي:

**أ- المحافظات:** بقرار من رئيس الجمهورية ويجوز أن تكون المحافظة مدينة واحدة.

**ب- المراكز والمدن والأحياء:** بقرار من رئيس الوزراء بعد موافقة المجلس الشعبي المحلي للمحافظة.

**ج- القرى:** بقرار من المحافظ بناء على إقتراح المجلس الشعبي المحلي للمركز المختص وموافقة المجلس الشعبي للمحافظة ويجوز أن يشمل نطاق الوحدة القروية مجموعة من القرى المتجاورة وتتولى الوحدات المحلية في حدود السياسة العامة والخطة العامة للدولة إنشاء وإدارة جميع المرافق العامة الواقعة في دائرتها ، كما تتولى هذه الوحدات كل في نطاق اختصاصها جميع الإختصاصات التي تتولاها الوزارات بمقتضى القوانين واللوائح المعمول بها وذلك فيما عدا المرافق القومية أو ذات الطبيعة الخاصة التي يصدر بها القرار من رئيس الجمهورية ويشكل في كل قرية مجلس شعبي محلي من عشرين عضواً فإذا كان نطاق الوحدة المحلية للقرى يشمل مجموعة من القرى المتجاورة تمثل القرية التي فيها مقر المجلس بعضوين على الأقل وباقى القرى يعضو واحد لكل منها على أن يكون المجموع الكلي لعدد أعضاء المجلس زوجياً ولا يجوز في جميع الأحوال أن يقل عدد أعضاء المجلس عن عشرين عضواً وألا يزيد على ذلك إلا بالعدد الذي يقتضيه تمثيل كل قرية من القرى الداخلة في نطاق الوحدة المحلية للقرية بالحد الأدنى المشار إليه على أن يظل العدد الكلي زوجياً وينتخب المجلس الشعبي المحلي من بين أعضائه في أول إجتماع لدورة إنعقاده العادى ولمدة هذه الدورة رئيساً ووكيلاً له على أن يكون أحدهما على الأقل من العمال والفلاحين ويحل الوكيل محل رئيس المجلس عند غيابه وإذا غاب الرئيس والوكيل تكون الرئاسة لأكثر الأعضاء سناً وإذا خلى مكان أحدهما إنتخب المجلس من يحل محله إلى نهاية مدته ويتولى المجلس الشعبي المحلي للقرية في نطاق السياسة العامة للمركز الرقابة على مختلف المرافق ذات الطابع المحلي في نطاقه ويختص في حدود القوانين واللوائح بما يلي:

- 1- إقتراح خطة تنمية القرية اقتصادياً وإجتماعياً وعمرانياً.
- 2- إقتراح مشروع الموازنة وإقرار مشروع الحساب الختامى.
- 3- إقتراح وسائل المشاركة الشعبية بالجهود والإمكانات الذاتية في نطاق القرية لرفع مستواها.
- 4- العمل على نشر الوعي الزراعى بما يحقق تحسين وتويع الإنتاج الزراعى.
- 5- إقتراح إنشاء مختلف المرافق العامة بالقرية.
- 6- العمل على محو الأمية وتنظيم الأسرة ورعاية الشباب وتعميق القيم الدينية والخلقية.

ويعرف "الحبيبي" (1980، ص 314-315) الإدارة المحلية بأنها السلطة أو السلطات الإدارية التي توجدها الدولة وتعترف لها بالشخصية المستقلة وتعهد اليها بإدارة الشؤون المحلية في حدود ما يقضى به القانون وعلى هذا تصبح الوحدة المحلية سلطة مستقلة بنفسها ويقصر عملها على إدارة المرافق المحلية في دائرة اختصاصها أما المرافق القومية فتديرها وتشرّف عليها الحكومة المركزية. وفي هذا يوضح "شتا" (1991، ص 51-52) بأنه تأسيساً على هذا التعريف تقوم الإدارة المحلية على الاسس التالية :

- تنظيم ادارى ، تقسيم اقليم الدولة إلى وحدات محلية وفق ضوابط معينة ذات شخصية معنوية مستقلة
- مجالس محلية منتخبة تمثل الإدارة العامة لسكان الوحدة المحلية.
- توزيع الوظيفة الإدارية للدولة بين الحكومة المركزية والوحدات المحلية.
- إختصاص الإدارة المحلية بإنشاء وإدارة المرافق ذات الطابع المحلي.
- تخضع الوحدات المحلية لرقابة الحكومة المركزية وفقاً للحدود والضوابط التي يحددها القانون.

كما يوضح "شتا" (1991، ص 51-52) الإدارة المحلية بأنها تنظيم ادارى توزع فيه الدولة وظيفتها الإدارية بين الحكومة المركزية ووحدات محلية يتجزأ إليها اقليم الدولة وفق ضوابط معينة وقد منح القانون تلك الوحدات شخصية معنوية مستقلة عن الحكومة المركزية بيد أنها أخضعها لرقابتها ، أوكل اليها إنشاء وإدارة المرافق ذات الطابع المحلي مستندة إلى ادارة شعبية يجسدها أعضاء منتخبون من سكان الوحدة

#### ثانياً: اللامركزية كأحد أدوات تفعيل إدارة التنمية المحلية:

يعتبر مفهوم اللامركزية من أبرز التوجهات الحكومية السائدة في مختلف دول العالم كأحد أدوات تفعيل إدارة التنمية المحلية المستدامة، فاللامركزية لا تعد هدفاً في حد ذاتها وإنما هي أداة تنموية للمشاركة في صنع واتخاذ القرارات المتعلقة بتنمية المجتمعات بما يعود عليها بالفائدة الأكبر وهي معنية بتنظيم إطار نقل وتقييض السلطات والصلاحيات من مستويات الإدارة العليا الى القيادات الإدارية

- دراسة واستقراء الأوضاع الإدارية والاقتصادية والاجتماعية وكذا تقارير ومخرجات عمل الوحدات الإدارية والتنسيق مع الوزارات والأجهزة المركزية الأخرى فيما يتصل بتوفير الخدمات الفنية والإمكانات الأساسية من بنى إدارية وبشرية ومادية ووسائل عمل للنهوض بعمل أجهزة السلطة المحلية .
- متابعة الأجهزة المركزية المعنية بشأن تنفيذ المشاريع التنموية التي تخص الوحدات الإدارية والتي يتعدى عليها تنفيذها وفقاً للقانون .
- وضع وإعداد المقترحات بشأن توسيع نطاق اللامركزية الإدارية من خلال نقل المزيد من الصلاحيات والاختصاصات من الأجهزة المركزية إلى الوحدات الإدارية في مجال تقديم الخدمات وتنفيذ الأنشطة .
- إعداد مشاريع الخطط القصيرة والمتوسطة والطويلة الأجل في مجال أنشطة الوزارة ومتطلبات تطبيق وتوسيع نظام السلطة المحلية .
- تحديد قوائم المجلس المحلي على مستوى كل محافظة ومديرية طبقاً للأسس والمعايير المحددة قانوناً وإبلاغها للجنة العليا للانتخابات لإجراء الانتخابات على أساس هذا التحديد .
- المتابعة والتنسيق مع اللجنة العليا للانتخابات بشأن انتخابات المجالس المحلية في الوحدات الإدارية .
- الإعداد والتحضير للانتخابات التنموية المحلية للمجالس المحلية والإشراف عليها وتوثيق نتائجها .
- متابعة ما يخلو من مقاعد في عضوية المجالس المحلية وإبلاغ اللجنة العليا للانتخابات بذلك لإجراء انتخابات شغلها في المواعيد المقررة قانوناً .
- رفع المقترحات إلى مجلس الوزراء بمخصصات بدل الانتقال لأعضاء المجالس المحلية لحضور الاجتماعات المنعقدة لمجالسهم وكذا المكافآت الشهرية المقطوعة لأعضاء الهيئات الإدارية المتفرغين وفقاً للقانون ولائحته التنفيذية .
- إعداد الدراسات والبحوث العلمية والمسوحات الميدانية لأغراض التقسيم الإداري للجمهورية طبقاً للأسس والمعايير القانونية وتقديم المقترحات بالتشريعات والخرائط المحددة للتقسيمات الإدارية وحدودها .
- توثيق التقسيم الإداري للجمهورية وخرائطه وما يطرأ عليه من تعديل .
- تنظيم برامج تدريبية لأعضاء المجالس المحلية والقيادات المحلية الأخرى وكذا وضع برامج تدريبية للعاملين في الوحدات الإدارية والتنسيق بشأن تنفيذها مع الجهات المعنية .
- وضع الخطط والبرامج التنفيذية لتنمية القيادات المحلية وتدريبها وتعريفها بالأسس الدستورية والقانونية لإدارة الدولة ونظام السلطة المحلية وغيرها من المجالات ذات العلاقة بمهامها واختصاصاتها .
- وضع مشاريع متكاملة للوفاء باحتياجات الوزارة ومتطلبات التطوير المؤسسي لنظام السلطة المحلية والسعي للحصول على مصادر تمويل من الدول والمنظمات والجهات المانحة بالتنسيق مع الأجهزة المركزية المعنية .
- دراسة مقترحات السلطة المحلية بشأن اتفاقيات التوأمة بين المدن وغيرها من أشكال التعاون وتطويرها والإشراف على تنفيذها .
- إرساء وإدارة نظام للمعلومات يكفل توفير كافة المعلومات والبيانات ذات الصلة بنظام السلطة المحلية والعمل على إقامة شبكة معلومات تربط بين الوزارة والوحدات الإدارية والتنسيق مع الجهات ذات العلاقة فيما يتعلق بمخالات هذا النظام ومخرجاته .
- تنظيم المؤتمرات السنوية للمجالس المحلية واقتراح جداول أعمالها ومتابعة تنفيذ قراراتها وتوصياتها وإعداد التقارير عن مستوى التنفيذ .
- الاشتراك في المؤتمرات المحلية والإقليمية والوالية المتعلقة بنشاط الوزارة .
- دراسة تجارب وتطبيقات نظام اللامركزية في الدول الأخرى والإفادة منها في تطوير تجربة نظام السلطة المحلية .
- تنظيم مشاركة السلطة المحلية في المؤتمرات والفعاليات التنموية المحلية والخارجية والموافقة على ترشيح وسفر الوفود وفقاً للأنظمة النافذة .
- إعداد الدراسات والبحوث المختلفة عن الموارد المالية للوحدات الإدارية بمصادرهما المختلفة ومدى كفايتها وأثرها على التنمية المحلية واقتراح وسائل واليات تتميتها واضافة مصادر جديدة لرفدها بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة .
- الإشراف والرقابة على تحصيل الموارد المالية للوحدات الإدارية وتقييم كفاية التحصيل واتخاذ الإجراءات والتدابير المناسبة لمواجهة صعوبات ومعوقات التحصيل .
- الاشتراك مع الجهات ذات العلاقة في تحديد مقدار الدعم المركزي السنوي للوحدات الإدارية ومتابعة توزيعه بعد إقراره .
- متابعة تحصيل وتوريد الموارد العامة المشتركة لمصلحة الوحدات الإدارية وتنظيم حساباتها .
- اقتراح توزيع الدعم المركزي السنوي والموارد العامة المشتركة بين الوحدات الإدارية بالتنسيق مع وزارة التخطيط طبقاً للمعايير والإجراءات المحددة في القانون ولوائحه .

لديه مشاكل سياسية مرتبطة بأقليات او فئات سكانية تطالب بمنحها سلطات محلية لأسباب سياسية او ثقافية او اجتماعية وكذلك انعدام مبرر الاتساع الجغرافي الذي قد يكون سببا لاعتماد اللامركزية كأسلوب حكم وإدارة .

ويعتبر الهدف من مشروع اللامركزية هو تحقيق التنمية المحلية والتي تحتاج بشكل اساسي لأدوات واليات اقتصادية ومن خلال مؤسسات معينة بالشأن الاقتصادي بالدرجة الاولى وليس من خلال وزارة التنمية المحلية التي اصبغت مشروع اللامركزية بوصفة الادارة المحلية من خلال تأسيس هيكل ادارية جديدة تعتمد الانتخاب والتعيين فيها مما قد يخلق حالة تعارض قانونية قد تحتاج الى مراجعة فقهية على المستويين الدستوري والقانوني كون ان مجالس المحافظات المنتخبة ستكون المكلفة بتحديد الاولويات والاحتياجات المحلية على مستوى المحافظات وبالتالي اعداد الموازنات التمويلية لها، وان هذه الاولويات والموازنات ستكون خاضعة لقرار الحكومة المركزية وموافقة مجلس النواب الذي يعتبر المجلس المنتخب ايضا كممثل عن الشعب ، فهل تستوي الامور بأن مجلسا منتخبا يراقب على مجلس منتخب آخر، هذا اذا ما اضفا الى ذلك التعارض والتناقض فيما يتعلق ايضا بالمجالس المحلية المنتخبة وممارسة دور الرقابة والتوجيه عليها من قبل مجالس المحافظات .

كما ان مشروع اللامركزية قد يحتمل الدولة كلفا سياسية وأمنية غير منظوره حاليا من خلال اضعاف سلطة الحكومة المركزية على ادارة المحافظات في ظل اعتماد مبدأ الانتخاب لمجالس المحافظات ولو انها بدأت بالمرحلة الاولى بتعيين نصف العدد في المجلس من قبل الحكومة إلا ان هذا الوضع قد لا يستمر مستقبلا تحت ضغط المطالبات الشعبية والسياسية باعتماد الانتخاب لكافة اعضاء المجلس المحلي وخصوصا اذا ما قوبلت هذه المطالبات بدعم خارجي في ظل النزعة العالمية لتعزيز الحريات وحقوق الانسان.

أما على البعد الإداري فإن تطبيق مشروع اللامركزية يتطلب توفر الهياكل والتشكيلات الإدارية والكوادر البشرية اللازمة لتنفيذ المهام والوظائف التي حددت في مشروع قانون اللامركزية محل البحث والنقاش مما قد يخلق ارباكا مزدوجا اداريا وماليا في ظل عدم اعادة النظر في حجم القطاع العام ودوره ومهامه لتسهيل عملية الانتقال الى اللامركزية في الادارة وقد يخلق طبقات ادارية اضافية تكون نتيجتها المزيد من البيروقراطية وارتفاع الكلف المالية على الموازنة العامة وزيادة عجزاتها.

ان عملية التنمية المحلية بحاجة ماسه لجهود كل الشركاء في التنمية الاقتصادية من قطاع خاص وجمعيات تعاونية وخيرية وأهليه وان جهود هذه الجهات بحاجة الى مؤسسة ادارية لتنسيق ادوارها وفعاليتها وأنشطتها على المستوى المحلي من خلال دعم مركزي من وزارة او هيئة عامة تتمتع بخبره وكفاءة اقتصادية عالية. كما ان عدم توفر الخبرة لدى الهيئات والمؤسسات المحلية المكلفة بموجب مشروع قانون اللامركزية في العمل التنموي والاقتصادي سيحمل الدولة كلفا مالية باهظة نتيجة للفساد وسوء اختيار وتحديد الاولويات المحلية والبرامج التنموية المرتبطة بها وخصوصا في غياب الدعم اللوجستي المركزي من وزارة او مؤسسة اقتصادية متخصصة وترك ذلك لوزارة التنمية المحلية التي تفقر لمثل هذه الخبرة والاهتمام.

ويعتبر نجاح عملية التنمية المحلية يتطلب مراجعة شامل لكافة التشريعات من قوانين وأنظمة ذات العلاقة بمهام تحديد الاولويات والبرامج والمشاريع والأنشطة الاقتصادية والتنموية وعلى مختلف مستويات التخطيط والتنفيذ والمتابعة والرقابة وتأمين التمويل اللازم لها ولكل القطاعات الاقتصادية ولكافة الوزارات والوحدات الحكومية المعنية مركزيا بهذه العملية وهذا ما لم يطرأ اليه مشروع قانون اللامركزية والذي يصعب تطبيقه ضمن هذا التصور .

### ثالثا: مهام واختصاصات وزارة الإدارة المحلية:

تتولى وزارة الإدارة المحلية في إطار الدستور والتشريعات النافذة والسياسات العامة للدولة الإشراف على تطبيق نظام السلطة المحلية وتحديد كافة المتطلبات اللازمة لتفعيله وتطويره وبما يحقق أهدافه، ولها في سبيل ذلك ممارسة المهام والاختصاصات التي نصت عليها (اللائحة التنظيمية لوزارة الإدارة المحلية، 2001، وهي كالتالي:

- الإشراف على تطبيق نظام السلطة المحلية ودراسة وتقييم تطبيقاته المختلفة في الوحدات الإدارية والعمل على معالجة الصعوبات والمعوقات التي قد تواجه عملية التطبيق .

- وضع وإعداد الاستراتيجيات والخطط والسياسات العامة الهادفة لتطوير نظام السلطة المحلية والنهوض بأعبائه ومتطلباته ومتابعة تنفيذها بعد إقرارها .

- تقديم المقترحات الهادفة لتنسيق وتطوير السياسات الحكومية والنظم الرئيسية للإدارة العامة بصورة تحقق انسجام وتكامل هذه السياسات والنظم لتفعيل نظام اللامركزية الإدارية والمالية .

- اقتراح النظم الخاصة بعمل السلطة المحلية طبقاً للقانون ومتطلبات تنفيذها .

عرض وتقييم للاتجاهات النظرية التقليدية لدراسة التنظيمات الاجتماعية :

**1-الاتجاه الماركسي (البناء الاجتماعي وقضايا التنظيم في التحليل الماركسي) :**  
تعالج النظرية الماركسية كثيراً من القضايا المتعلقة بالتنظيمات الاجتماعية، ومقدار تأثيرها في مستويات الأداء والإنتاجية، كالصراع الطبقي، والبناء الاجتماعي وقضايا الإنتاج، وظروف العمل المتنوعة وقضايا التغيير والتطور ضمن التنظيمات الصناعية وخارجها. وتعد مشكلة الاغتراب واحدة من القضايا التي يمكن من خلالها معرفة العناصر الأساسية في التحليل الماركسي المتعلقة بقضايا التنظيم عامة، والتنظيم الصناعي خاصة.

يتكون البناء الاجتماعي للتنظيم بمعناه العام (المترادف لمفهوم المجتمع) وفق المنظور الماركسي من بنيتين أساسيتين: البنية التحتية (structure-sub) والبنية الفوقية (structure-super) وتتألف البنية التحتية من علاقات الإنتاج وقوى الإنتاج، وتتألف البنية الفوقية من السياسة، والقانون، والفن، والأدب، والفلسفة، والدين، ويحدث التغيير في البناء الاجتماعي نتيجة التفاعلات التي تحدث في البنية التحتية، أي بين قوى الإنتاج وعلاقات الإنتاج، والتي يسميها (ماركس) بالعلاقات الاجتماعية.

ويبين التحليل الماركسي أن أسس التناقض داخل كل البناء الاجتماعي مرتبطة بعاملين أساسيين هما: ظروف موضوعية مطعة (قوى الإنتاج وعلاقات الإنتاج)، وضرورات بشرية مقرونة برغبة تصحح عن نفسها بشكل حاجت متجددة ومنطورة.

ويعطي التحليل الماركسي أهمية بالغة وأساسية للظروف الموضوعية على أنها: "المركب الكلي للقوى الطبيعية، والقوى والتنظيم الاجتماعي التي تهدف إلى كفاية حاجات الإنسان الضرورية الاقتصادية" (الأخرس ، 1984 ، ص 84) ولم يهتم التحليل الماركسي بأثر القيم المحفزة للتغيير والتطوير، التي تؤثر في البناء الاجتماعي، وأهل أثرها الفعال في قضايا التنظيم الاجتماعي جميعها، إذ ركز على الأساس الاقتصادي للبناء الاجتماعي، لأن للعلاقات الاقتصادية أثراً أساسياً في تكوين التنظيمات الاجتماعية المتعددة. والواقع أن وجهة نظر الماركسية التقليدية في هذه القضية المتعلقة بالقيم والعوامل التي تحرك أو تؤثر في البناء الاجتماعي فيها بعض التطرف، وذلك لتركيزها الكبير على العنصر الاقتصادي وحده (البنية التحتية) بوصفها المحرك أو المؤثر الوحيد في جميع النظم السائدة في البناء الاجتماعي، وإهمالها أثر باقي العوامل المختلفة التي لا تقل أهمية عن الأثر الاقتصادي المادي (زهري ، 1985 ، ص 168-170). وهناك كثير من المفكرين الذين يؤيدون وجهة النظر الماركسية، منهم (فليتشر) الذي يقول: "البناء الاقتصادي هو الأساس الحقيقي للمجتمع، ومنه تنبثق المؤسسات التشريعية والسياسية للبناء الأعلى الذي يشغل بدوره الأساس الاجتماعي". (Fletcher, 1972, p.388)

ولم يحلل موضوع التنظيم الاجتماعي مكاناً أساسياً في النظرية الماركسية، على الرغم من أنها أسهمت في شرح قضايا التنظيم البيروقراطي الرأسمالي وتفسيره، من خلال معالجتها لمسائل الصراع الطبقي، وأزمة المجتمع الرأسمالي وحنمية المجتمع الشيوعي، إذ رأى التحليل الماركسي أن التنظيمات البيروقراطية أداة طيعة تستخدمها التنظيمات الاجتماعية الرأسمالية والطبقة المالكة الحاكمة من أجل إحكام السيطرة على العمال واستغلالهم بأشكال متعددة. وقد خلصت النظرية الماركسية إلى التركيز على ضرورة تحقيق الحاجات الإنسانية أولاً وقبل كل شيء، ودعت إلى إلغاء الاستغلال، ونادت بتحقيق العدل والمساواة بين جميع أفراد التنظيم الاجتماعي، والوصول من ثم إلى أكبر قدر ممكن من الإنتاج الذي سيعود بالنفع الكبير على كل الأفراد في المجتمع، ويؤدي إلى انتعاش المستويات الاجتماعية جميعها، وعليه فإن تطوير الإنتاج وزيادةه يصبح مطلباً مهماً وغاية سامية تسعى إليها إدارة كل تنظيم صناعي، فكما كان هناك توافق وتلازم بين عناصر البنية التحتية (قوى الإنتاج وعلاقات الإنتاج) كان المرود (الأداء والإنتاجية) عالياً، وفي حال ظهور أي اضطرابات أو خلافات أو أية مشاكل ضمن البنية التحتية، سيؤدي ذلك بالضرورة إلى تدهور وانخفاض في مستويات الأداء والإنتاجية. (الحسيني ، 1975 ، ص 12)

**2-الاتجاه الوظيفي:**

يتناول اتجاه التحليل الوظيفي دراسة التنظيمات من منظور مختلف عن التصور الماركسي، وعن تصور (ماكس فيبر) في الوقت ذاته، إذ نظرت الوظيفية إلى التنظيمات الاجتماعية بوصفها مجموعة أنساق اجتماعية رئيسية، وأخرى فرعية تضم الجماعات والأقسام... الخ، ويعد التنظيم الاجتماعي نسقاً فرعياً في إطار نسق اجتماعي أكبر وأعم هو المجتمع.

وتستمد التنظيمات الاجتماعية شرعيتها من القيم المعيارية السائدة المحددة لنظم الحقوق والواجبات والأدوار الاجتماعية والمهام المنوطة بكل عضو من أعضاء التنظيم الاجتماعي والتي يتم اكتسابها عن طريق التنشئة الاجتماعية منذ سنوات الطفولة الأولى. وتسهم هذه المعايير في الحفاظ على

- تصميم الأنماط التنظيمية من نماذج استمارات وتقارير وسجلات لعمل المجالس المحلية وكذا التنسيق معالجتها ذات العلاقة بشأن تصميم أشكال تنظيمية موحدة لأساليب عمل الأجهزة التنفيذية في الوحدات الإدارية.

- الرقابة على أعمال السلطة المحلية في الوحدات الإدارية وانتظام اجتماعاتها وتقييم أدائها وتكريم المتميزة منها ورفع تقارير منتظمة بنتائج ذلك إلى الجهات المختصة .

- اقتراح سياسات لتعزيز التفاعل بين نظام السلطة المحلية والمجتمع المحلي ومنظماته الاجتماعية وقطاع الأعمال فيه ومتابعة ومراقبة تنفيذها.

- تنمية وتشجيع مشاركة المجتمع في التنمية المحلية ووضع القواعد المنظمة لها وتفعيل دور المجالس المحلية في تحقيق هذا الهدف .

- وضع القواعد والمعايير المنظمة لتقييم أداء الوحدات الإدارية .

- إبلاغ الوحدات الإدارية بما يصدر عن رئيس الجمهورية ورئيس مجلس الوزراء والوزير من قرارات وتوجيهات وتعليمات ذات صلة بأنشطة السلطة المحلية .

- التوعية بنظم السلطة المحلية بمختلف الوسائل الإعلامية بما في ذلك إصدار المطبوعات والكتيبات وكذا التعريف به في المحافل العربية والدولية .

- متابعة الوحدات الإدارية لإعداد ورفع مشاريع الخطط والموازنات السنوية للوحدات الإدارية في مواعيدها المحددة واتخاذ ما يلزم بشأنها وفقاً للقانون ولوائحه .

- إبلاغ الوحدات الإدارية بما يخصها من موازنات وخطط معتمدة .

- مراقبة تنفيذ مشاريع خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الوحدات الإدارية .

- التنسيق مع إدارات الصناديق أو المشاريع العامة ذات الطابع الاجتماعي والخدمي والعاملة في مجال التنمية الريفية في كافة المسائل التي تخدم سياسات التنمية الخدمية والاجتماعية وتنمية المرأة في المجتمعات المحلية.

- تطبيق القواعد المتعلقة بالشؤون الوظيفية الخاصة بخدمة المحافظين ووكلاء المحافظين ومديري عموم المديريات وإخلاء عهدهم عند تعيين البديل لأي منهم .

- وضع برامج لتوعية وتنمية المرأة وتشجيع مشاركتها في العمل المحلي .

- اقتراح التصورات والآليات المنفذة لأحكام المادة (156) من القانون ومتابعة تنفيذها بعد اعتمادها .

- تنظيم أعمال عقاب الحارات والأحياء القرى وطريقة اختيارهم .

- الاشتراك مع الأجهزة المركزية المعنية في تنظيم وإدارة الحملات الوطنية .

- أي مهام أخرى تقتضيها طبيعة وظيفتها أو مقتضيات تطبيق نظام السلطة المحلية أو القوانين والقرارات النافذة .

**مهام واختصاصات الوزير (وزير الإدارة المحلية):**

يتولى الوزير الإشراف على تنفيذ قانون السلطة المحلية وإدارة شؤون الوزارة وتوجيه إدارتها وتنفيذ السياسة العامة للدولة في نطاق الوزارة وفقاً للدستور والقوانين واللوائح والقرارات النافذة ويعتبر الرئيس الأعلى فيها ويديرها طبقاً لمبدأ المسؤولية الشخصية والتشاور الجماعي بشأن القضايا الأساسية ويتحمل المسؤولية الفردية عن نشاط الوزارة بشكل كامل أمام مجلس الوزراء ، ويمارس على وجه الخصوص المهام والاختصاصات الآتية :

- يصدر القرارات والأوامر والتعليمات والتوجيهات اللازمة لإدارة وتخطيط وظائف ومهام الوزارة .

- يشرف ويوجه ويراقب مروضيه ويطلب منهم تقديم التقارير ويشرف على تنفيذ المهام الأساسية للوزارة والمرافق التابعة له ، ويحق له تعديل أو إلغاء قراراتهم إذا كانت مخالفة للقانون والنظم والقرارات النافذة أو لأغراض تحسين تنفيذ المهام .

- يشرف على وضع خطة الوزارة ضمن خطة مجلس الوزراء ويتابع تنفيذها ويقوم بتقديم التقارير عن مستوى تنفيذ قرارات مجلس الوزراء إلى المجلس حسب النظم ، كما يشرف على وضع الخطط والبرامج التنفيذية لأعمال الوزارة والمرافق التابعة له ويتابع ويقيم تقارير إنجازها .

- يشكل مجلس الوزارة واللجان الاستشارية وأية لجان أخرى تقتضيها طبيعة العمل .

- يصادق على قرارات مجلس الوزراء وقرارات مجالس الإدارة والمرافق التابعة له أو إلغائها أو تعديلها أو تجديدها وفقاً للقانون .

- يبلغ رئيس الوزراء ومجلس الوزراء بالحوادث والمخالفات الجسيمة لنظام الدولة وسياستها وما يخل بتنفيذ القوانين والقرارات أو ما يعطلها .

- ينسق مع الوزراء المعنيين ورؤساء أجهزة السلطة المركزية الأخرى في المسائل الداخلة في اختصاصاتهم للارتقاء بمستوى عمل الوزارة والوحدات الإدارية.

- يرشح المحافظين ووكلاء المحافظات ومديري عموم المديريات ويشرف على أعمالهم ويقيم أدائهم ويوجههم لتحسين تنفيذ المهام طبقاً لقانون السلطة المحلية ولوائحه .

- يرشح الكوادر القيادية في الوزارة والمرافق التابعة له وتأهيلهم وترقيتهم وفقاً للقوانين والأنظمة النافذة .

- يمارس كافة المهام والصلاحيات الأخرى المنصوص عليها في قانون السلطة المحلية ولوائحه والقوانين والقرارات الأخرى النافذة

وقد بينت الدراسات السوسولوجية المعاصرة، أن كل التنظيمات الاجتماعية لا تتمتع بحالة الثبات، إنما هي تنظيمات اجتماعية متحركة حافلة بما تحتويه من تغيرات، كما يستمر الصراع ويسود في بنية التنظيم من حين إلى آخر، لأن مدة الاستقرار والتوازن هي مدة مؤقتة، وعند حدوث خلل ما أو انحراف معين في أي مستوى من مستويات التنظيم الاجتماعي، فإن حالة الركود تلك، سوف تتحرك من أجل حل ذلك الخلل وإصلاحه، وتختلف طبيعة الحل وسرعته، فقد يكون الحل سريعاً ثورياً يقتلع الجنور، مما يدل على حاجة ضرورية من حاجات التنظيم الداخلي لأي بناء اجتماعي يخضع لظروف اقتصادية وعسكرية وثقافية من خارجه، كما يخضع داخلياً لواقع تنظيمي حركي متغير طبقاً لتوزيع القوة أو السلطة داخل إطار نسق اقتصادي أو تنظيم دني أو بناء ثقافي أو تطور سياسي فوري أو ثوري. (الأخرس، 1984، ص182-184)

### 3 نظرية التنسيق:

تقوم هذه النظرية على فكرة أساسية وهي أن المؤسسة والجمهير المرتبطة بها يتصلون ببعضهم بطريقة فعالة تصل إلى حد التنسيق الكامل بينهما على مستوى إنباط كل منهما عن الآخر ويمكن تحديد مضمون هذه النظرية في السؤالين التاليين:- بما تفكير المؤسسة حيال جماهيرها الداخلية والخارجية والعكس - ما هو إنباط كل طرف عن تفكير الطرف الآخر إتجاهه.

بناء على هذه النظرية تتوفر عدة بدائل محتملة للوصول إلى إتيق فطري بين رؤى الجماهير بأوعاها ورؤى المنظمة، ففي بعض الأحيان قد يتفق الطرفان ولكنهما يعتقدان أنهما غير متفقين حول قضايا معينة ومن جهة أخرى قد يكونان مختلفين ولكنهما يعتقدان أنهما متفقين وعندما يتحقق الإتيق والإجماع من الطرفين حول قضية معينة فهذا يعني أن أسلوب الإتصال المعتمد فعل و أدى بنتيجة إيجابية فالجمهور الداخلي مثلاً يدرك أن جانب الثقة والإتيق والفهم المشترك يرتبط بتحقيق أهداف المؤسسة و عليه يسعى مديروالعلاقات العامة إلى تدعيم فعالية البرامج الإتصالية لما لها من تأثيرات إيجابية على المدى الطويل من خلال التركيز على النقاط التالية: (راسم وخيرت، 2005، ص65)

1. تأكيد الثقة: تعني أن كل طرف يحترم شعور الطرف الآخر ولا يستغلها.
2. الرقابة المتبادلة: تعود إلى الدرجة التي يعتقد بها كل طرف الجمهور والمؤسسة أن له سيطرة على أهداف وأنشطة الآخر.
3. الإلتزام: وتعني الرغبة في الحفاظ على العلاقة الجيدة مع الجماهير الداخلية من خلال الإلتزام المؤسسة برصد كل حاجات ومتطلبات أفرادها ومحاولة تحقيقها بما يضمن الحفاظ على مستوى إهتمام كل طرف بالآخر وبالتالي قبول الأفراد بأهداف مؤسستهم والعمل على تنفيذها.
4. الرضا: هو الدرجة التي تظهر فيها العلاقة متكاملة ولا يأتي هذا التكامل إلا إذا قامت المؤسسة بمبادرة فعلية نحو جماهيرها الداخلية بفتح قنوات الإتصال وتلقي إنشغالهم والعوائق التي تعترضهم في محيط العمل والتالي القيام بخطوة جديّة بوحصوله كل تلك المشاكل وحلها في أقرب وقت حتى تستطيع المؤسسة الحصول على رضا جماهيرها الداخلية وتدعيم سبل التعاون والائتماء بينهما.

أن هذه النظرية تسعى إلى بناء علاقات جيدة على المدى الطويل بين المؤسسة وجماهيرها خاصة الداخلية بما أنها تمثل عصب التنمية فيها وفق برامج الإتصال الموجهة لهذه الفئة بهدف توسيع مساحة الإتيق والفهم المتبادل.

وقد إستعانت الدراسة ببعض الدراسات السابقة كما يلي:

**دراسة "أبو سلطان" (2013) بعنوان "واقع التنسيق بين منظمات المجتمع المدني وأثره على التنمية الزراعية المستدامة في قطاع غزة":**  
هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع وأساليب التنسيق بين منظمات المجتمع المدني وأثره على التنمية الزراعية المستدامة في قطاع غزة ، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي كما اعتمدت منهجية متكاملة في جمع البيانات اشتملت على أسلوب المجموعات البورية حيث استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات . استهدفت الدراسة جميع منظمات المجتمع المدني العاملة في القطاع الزراعي وعددها(41) منظمة، ولصغر مجتمع الدراسة تم استخدام أسلوب المسح الشامل للعاملين في هذه المنظمات ممن يعملون كرؤساء مجالس الإدارة والمدراء التنفيذيين ومسؤولي التنسيق أو مسؤولي العلاقات العامة، حيث تم توزيع استبانة؛ على مجتمع الدراسة، وبلغ عددهم (123) فرداً وقد تم استرداد (113) استبانة؛ أي بنسبة 82%.

**ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:**

-إدراك المسؤولين في الوزارة وفي منظمات المجتمع المدني لأهمية التنسيق، ومع ذلك فهناك ضعف في وجود آليات فعالة لتطبيق التنسيق على الأرض، وذلك بسبب ضعف الإطار القانوني المنظم للعلاقة بين المنظمات والقطاع الحكومي.  
-أن التنسيق له نتائج اقتصادية على صعيد التنمية الزراعية على المستوى الوطني وعلى مستوى المزرعة أهمها التوسع في الرقعة الزراعية وزيادة مساهمة الزراعة في إجمالي الناتج المحلي.

استقرار التنظيم الاجتماعي وتوازنه وتسعى لتحقيق أهدافه وخطته، ويكون أداء العضو في التنظيم الاجتماعي مرتبطاً بأداء الارتباط بهذه المعايير.

وتعود الأصول الأولى للمدرسة الوظيفية، إلى القرن الثامن عشر لمفكرين اجتماعيين مشهورين من أمثال: (فولتير)، (وروسو)، و(هوبز)، اعتمدوا في كثير من دراساتهم على مبدأ العلاقة الوظيفية بين متغيرين أو عاملين أحدهما مستقل والثاني تابع. وإن الدافع الحقيقي لاستعمال اصطلاح (وظيفة) ظهر نتيجة بروز علماء اجتماع في القرن التاسع عشر مثل (أوغست كونت)، و(هربرت سبنسر)، شبهوا مجموعة المجتمعات الإنسانية، أو المجتمع الإنساني بالكائن الحي، وذلك من خلال التشابه الكبير بين بنية المجتمع وبنية المادة الحية، فكل منهما يسير في أنظمة واضحة محددة، ولكل ظاهرة أسبابها ووظائفها، وقد قام (راد كليف براون) بتشبيه الحياة الاجتماعية بالحياة العضوية، غير أنه حاول تجنب آراء (بوركايم) التي تركز على أهمية إشباع الحاجات المختلفة للكائن الاجتماعي، واستخدم مظهر الظروف الضرورية لوجود الكائن الاجتماعي وبقائه، كما أن (بوركايم) لم يعتمد الأفكار الغائية ولم يلجأ إلى أسلوب 1 المشابهة البيولوجية الذي اعتمده كل من (سبنسر) و(رادكليف براون). (خضر، 1989، ص127)

وقد تعددت المعاني التي ينطوي عليها مفهوم الوظيفية، فقد اختلفت وأخذت عدة مناح، منها ما يشير إلى مدى ما يقدمه كل عضو في جماعته، أو ما تقدمه جماعة من الجماعات لأعضائها، كدور المدرسة أو دور الأسرة مثلاً وكذلك دور المعلم أو دور الأب. ويمكن سحب المجال البيولوجي إلى المجال الاجتماعي كمفهوم (الجسم الاجتماعي)، ومنها ما يرتبط بمفهوم (الغائية) الذي يعني أن لكل ظاهرة (سواء أكانت اجتماعية أم غير اجتماعية) غاية تسعى من أجل تحقيقها وفق نظام محدد وثابت، ويذكرنا ذلك بقول (برغسون): إن غاية الحياة واحدة وبسيطة، أما الوسائل المؤدية إليها فهي مركبة ومعقدة كما أن لمفهوم الوظيفة دلالة واضحة في ترابط الظواهر الاجتماعية بعضها ببعض في نسق وظيفي يحدد المهام والواجبات والحقوق وطبيعة التفاعلات والنشاطات الداخلية وكيفية وطرائق توجيهها وغايتها المتعددة.

وتصنف النظرية الوظيفية البناء الاجتماعي في ضوء فكرة النسق الاجتماعي، والعناصر التي يعتمد بعضها على بعض وتتعاون وتتساند من أجل تحقيق أهداف التنظيم الاجتماعي، وقد تمثل هذا الاتجاه في دراسات (بارسونز parsons) و(Smeler (وسملر) فجميع الأساق عليها العمل والتعاقد من أجل حل كل المشاكل التي تعترضها، وذلك لكي يكتب لها البقاء والاستقرار والاستمرار في تنفيذ خططها وإنجاز أهدافها، وهذه المشكلات تتعلق بالتوافق وتحديد الهدف، والتكامل، وتدعيم النمط كما أن لكل مستوى من مستويات التنظيم الاجتماعي مشكلاته الخاصة به، فالمستوى الفني من واجباته السهر على تحقيق أهداف التنظيم، أما المستوى الإداري فيقوم بالعمل من أجل تكامل التنظيم، في حين أن الإدارة العليا تعمل على توحيد التنظيم وربطه بالمجتمع الأكبر، ويستخدم هذا المنظور في دراسة العلاقات الصناعية على أسس أنه تصور يتسم بالشمول والعمومية. (محمد، 1985، ص24-25)

والنسق عبارة عن مجموعة أجزاء مرتبة ترتيباً معيناً ومنظماً ويتصل بعضها مع بعض اتصالاً فيه دقة وتنسيق من أجل تحقيق هدف ما أو وظيفة خاصة، فالآلة مثلاً هي نسق (وفق الكلام السابق)، لأنها منظمة بشكل دقيق ومترابطة الأجزاء وتعمل معاً من أجل تحقيق غاية محددة، أما النسق الاجتماعي "فهو يشير إلى المجتمع وكيف تكاملت نظمه تكاملاً وثيقاً، وكيف ترتب الأجزاء التي يتكون منها المجتمع بفصل تكامل نظمه بعضها مع بعض، واتصال بعضها ببعض، واتصال الأفراد بالنظم التي يخضعون لها، واتصال الهيئات بعضها ببعض، وكيف يؤدي ذلك كله إلى وصول التنظيم الاجتماعي إلى تحقيق أغراضه وغاياته الاجتماعية، فالنسق الاجتماعي هو الصلات الموجودة بين أفراد المجتمع وهيئاته ووظيفة كل هيئة واتصالها بوظائف الهيئات الأخرى، ووظائف النظم الاجتماعية، وصلة هذه الوظائف مع بعضها، والغاية التي يسعى إليها كل نظام. (مذكور، 1975، ص600-601)

بذلك يكون النسق الاجتماعي في التنظيمات الاجتماعية، أساس تماسكها وسر متانتها، ولا يمكننا فهم البناء الاجتماعي، والظواهر الاجتماعية المتعددة، بمعزل عن النسق الاجتماعي الذي يعد المحور الرئيسي والعمود الفقري لأي تنظيم اجتماعي. ومن الضروري توافر التضامن والاستقرار والتوازن والثبات في التنظيمات الاجتماعية، فالنظرة الوظيفية هي نظرة تسعى للحفاظ على التوازن الدائم للبناء الاجتماعي داخل التنظيمات، ولا تكثرت بضرورة التغيير ونشوب الصراع والحركة التي ترفض السكون والثبات، فهذه النظرية ترفع من شأن قيم التساند والتناغم (Harmony) من أجل تحقيق التضامن والتماسك بين سائر الأساق والنظم والعلاقات السائدة في البناء الاجتماعي. ولذلك أخفقت معه الوظيفية -إلى حد كبير- في تفسير ظواهر مرضية أو غير سوية normal An لأنها تصيب البناء الاجتماعي بالانحلال والاعتلال والتفكك، فتصبح الظواهر المرضية المعتلة مضادة للتضامن والتماسك والتلاؤم القائم على نحو مسبق دائم في البناء الاجتماعي.

(Cohen, 1968, p.58)

يتضح من هذا الجدول أنه جاء عدد (48 مبحوث) بنسبة 42.5% من أفراده من (39 - 49 سنة)، بينما هناك (34 مبحوث) بنسبة 30.1% من أفراده العينة تراوح عمرهم من (28-38 سنة)، وأخيراً يوجد (31 مبحوث) بنسبة 27.4% من أفراده العينة تراوح عمرهم من (50 سنة فأكثر).

## 2-المؤهل العلمي للمبحوثين:

ويقصد به المستوى التعليمي للمبحوثين وقت جمع البيانات سواء كان (أقل من متوسط، متوسط، جامعي، فوق جامعي) والجدول التالي يوضح التوزيع والنسبة المئوية لأفراد العينة وفقاً للمؤهل العلمي كما يلي:

المستوى التعليمي	عدد	%
مؤهل أقل من متوسط	2	1.8
مؤهل متوسط	19	16.8
مؤهل جامعي	91	80.5
مؤهل فوق جامعي	1	0.9
الإجمالي	113	100.0

المصدر: استمارة الاستبيان.

يتضح من هذا الجدول أن (91) مبحوث بنسبة 80.5% من أفراده العينة حاصلين على مؤهل جامعي. في حين كان (19) مبحوث من أفراده العينة بنسبة 16.8% حاصلين على مؤهل متوسط، وأخيراً يوجد (2) مبحوث بنسبة 1.8% من أفراده العينة حاصلون على مؤهل أقل من متوسط، و(1) مبحوث بنسبة 0.9% من أفراده العينة حاصل على مؤهل فوق جامعي.

## 3-الخبرة الوظيفية:

ويقصد به عدد سنوات الخبرة، وعدد سنوات العمل وقت جمع البيانات، والجدول التالي يوضح التوزيع والنسبة المئوية لأفراد العينة وفقاً لعدد سنوات الخبرة، وعدد سنوات العمل كما يلي:

عدد سنوات العمل	عدد	%
لا يوجد خبرة	3	2.7
من (1-13) سنة	31	27.4
من (14-26) سنة	90	61.9
27 سنة فأكثر	9	8.0
الإجمالي	113	100.0

المصدر: استمارة الاستبيان.

يتبين من هذا الجدول أن (90) مبحوث بنسبة 61.9% من أفراده العينة لديهم خبره للعمل بالوحدة من (14-26 سنة). في حين كان (31) مبحوث من أفراده العينة بنسبة 27.4% لديهم خبره للعمل بالوحدة من (1-13 سنة). في حين يوجد (9) مبحوث من أفراده العينة بنسبة 8.0% لديهم خبره للعمل بالوحدة من (27 سنة فأكثر). وأخيراً يوجد (3) مبحوث بنسبة 2.7% لا يوجد لديهم خبره للعمل بالوحدة.

عدد سنوات العمل	عدد	%
لا يوجد	15	13.3
من (1-5) سنة	78	69.0
من (6-10) سنة	14	12.4
من (11-15) سنة	6	5.3
الإجمالي	113	100.0

المصدر: استمارة الاستبيان.

يتبين من هذا الجدول أن (78) مبحوث بنسبة 69.0% من أفراده العينة كانوا يعملون كرئيس للوحدة فترة من (1-5 سنة). في حين كان (15) مبحوث من أفراده العينة بنسبة 13.3% لم يعملوا كرؤساء وحدة. في حين يوجد (14) مبحوث من أفراده العينة بنسبة 12.4% كانوا يعملون كرئيس للوحدة فترة من (6-10 سنة). وأخيراً يوجد (6) مبحوث بنسبة 5.3% كانوا يعملون كرئيس للوحدة فترة من (11-15 سنة).

## 4-الحالة الزوجية:

ويقصد بها الحالة الزوجية للمبحوثين سواء كان (أعزب، متزوج، مطلق، أرمل) وقت جمع البيانات، والجدول التالي يوضح التوزيع والنسبة المئوية وفقاً للحالة الزوجية للمبحوثين كما يلي:

الحالة الزوجية	عدد	%
أعزب	2	1.8
متزوج	110	97.3
مطلق	-	-
أرمل	1	0.9
الإجمالي	113	100.0

المصدر: استمارة الاستبيان.

## دراسة "زابد" (2018) الحافز والرضا الوظيفي ودوره في تحسين الأداء دراسة ميدانية في أحد مصانع مدينة العاشر من رمضان :

تمثلت أهداف الدراسة الراهنة فيما يلي: التعرف على الرؤية التحليلية لواقع الحافز الوظيفي للعاملين، التعرف على أثر الحوافز على أداء العاملين، التعرف على الصعوبات التي تعترض نجاح الحافز الوظيفي، التعرف على أهمية الرضا الوظيفي للعاملين، التعرف على أبعاد الرضا الوظيفي للعاملين، التعرف على أثر الرضا الوظيفي للعاملين، تقديم مجموعة من المقترحات يمكن من خلالها تحقيق الرضا الوظيفي وتحسين مستوى أدائهم بالمصانع، وتكونت عينة الدراسة من (150) مبحوث من العاملين المشتغلين بمصنع سيراميك فيتوس أحد مصانع العاشر بالمنطقة الصناعية بالعاشر من رمضان.

وقد جاءت نتائج الدراسة: أن نظام الحافز الوظيفي السلبي للعاملين في المصنع فكانت النسبة الأعلى في استجابات المبحوثين هي عدم استمرار العامل في الخطأ والإهمال وذلك لأن هناك بعض العمال يتكاسلون في العمل ويخطئون كثيراً ولا يجزؤون عملهم فتتطلب الإدارة تحقيق الجزاء عليهم وهو عدم إعطائهم الحوافز كما يأخذها غيرهم، وتعتبر الشروط الواجب توافرها لنجاح الحوافز في العملية الإنتاجية بالمصانع فكانت النسبة الأعلى في استجابات المبحوثين في أن تتفق السياسة التي تنظم الحوافز بالعدالة والمساواة والكفاءة وذلك لكي تنمي في ذهن العاملين العلاقة الوثيقة بين الأداء الجيد والحصول على الحافز وحتى تشجع رغبات العمال ونهئ نفسياتهم للعمل، وأكدت نسبة كبيرة من المبحوثين على أن التزييفات لها أثر على أداء العاملين ورضاهم عن العمل، كما أكدت النسبة الأعلى أن إشباع حاجات العمال المادية والمعنوية والنفسية فالعامل المادي يعتبر من العوامل الهامة المرتبطة بالرضا الوظيفي.

## الطريقة البحثية

**1-المجال الجغرافي:** يقصد به المنطقة أو المناطق التي أجريت بها الدراسة الميدانية وقد اقتصر على محافظة دمياط باعتبارها مقر البحث الذي يقوم بها الباحث.

**2-المجال البشري:** يقصد بالمجال البشري الأفراد الذين سيطبق عليهم أداة البحث الميداني ممثلين للمنظمات الاجتماعية الريفية المدروسة، وقد تم إختيار 10 وحدات محلية لـ10 مدن لمحافظة دمياط وهم: الوحدة المحلية لمدينة ميت أبو غالب، والوحدة المحلية لمدينة الزرقا، والوحدة المحلية لمدينة دمياط، والوحدة المحلية لمدينة فارسكور، والوحدة المحلية لمدينة كفر البطيخ، والوحدة المحلية لمدينة كفر سعد، والوحدة المحلية لمدينة عزبة البرج، والوحدة المحلية لمدينة الروضة، والوحدة المحلية لمدينة السرو، والوحدة المحلية لمدينة رأس البر، وقد تم إختيار عدد 2 مبحوثين من كل وحدة محلية وذلك ليمثلوا رئيس الوحدة وسكرتير الوحدة وبذلك أصبح إجمالي العينة 113 مبحوث بمحافظه دمياط.

**3-المجال الزمني:** ويقصد به الفترة الزمنية التي من خلالها تم استيفاء جمع البيانات الميدانية. فقد تم جمع البيانات في الفترة من يونيو 2020 - وحتى نهاية أغسطس 2020

**4- أداة جمع البيانات:** اعتمدت هذه الدراسة في جمع البيانات الميدانية على استخدام استمارة الاستبيان بالمقابلة الشخصية لأفراد عينة البحث. وقد صممت هذه الاستمارة بحيث تقيس المتغيرات البحثية بما يتفق وتحقيق أهداف البحث.

**5-أدوات التحليل الإحصائي:** تم استخدام النسب المئوية وإختبار مربع كاي كأدوات للتحليل الإحصائي واستخلاص نتائج البحث.

## النتائج والمناقشات

يعرض هذا الجزء لنتائج البحث الميدانية، والتي يمكن عرضها كالتالي:

### أولاً: توصيف عينة البحث للمبحوثين بمحافظة دمياط:

فيما يلي وصف وتحليل الخصائص الشخصية والاجتماعية للمبحوثين، والمتغيرات المتعلقة بأبعاد المنظمة، وأبعاد الفاعلية في أجهزة الإدارة المحلية، والتفاعل والتنسيق والتكامل بين الإدارة المحلية والمنظمات العاملة في التنمية الريفية، وأخيراً مؤشرات التنمية الريفية بمجتمع الدراسة، وفيما يلي استعراض لأهم النتائج التي تم التوصل إليها في هذا الشأن:

### 1-السن الحالي للمبحوثين:

ويقصد به العمر الحالي للمبحوثين وقت جمع البيانات، والجدول التالي يوضح التوزيع والنسبة المئوية للمبحوثين وفقاً لسنهم كما يلي:

السن	عدد	%
من 28 - أقل من 39 سنة	34	30.1
من 39 - أقل من 49 سنة	48	42.5
من 50 سنة فأكثر	31	27.4
الإجمالي	113	100.0

المصدر: استمارة الاستبيان.

يتضح من بيانات الجدول السابق أن (60) مبحوث بنسبة 53.1% لم يحصلوا على أى دورات تدريبية ، مقلبل (33) مبحوث بنسبة 29.2% حصلوا على من (13-1) دورة. في حين يوجد (19) مبحوث بنسبة 16.8% حصول على من (14-26) دورة. وأخيراً يوجد (1) مبحوث بنسبة 0.9% حصول على من (27-40) دورة.

**جدول 9. التوزيع والنسبة المئوية لأفراد العينة وفقاً لنوع الدورات التدريبية التي حصل عليها المبحوثين**

نوع الدورات التدريبية	عدد	%
دورة التخطيط العمراني	14	12.4
دورات في مجال الشؤون المالية	3	2.7
دورة فن التعامل مع الجمهور	6	5.3
اعداد القيادات لتولى مناصب الإدارة العليا	7	6.2
التمتية الريفية المتكاملة	9	8.0
المشاركة الشعبية وتحريك الجهود التطوعية	4	3.5
دعم واتخاذ القرار	11	9.7
دورات في مجال الإدارة الهندسية	3	2.7
الإجمالي	57	57

المصدر: استمارة الاستبيان. (\*) يوجد لدى المبحوث أكثر من استجابة.

يتضح من هذا الجدول أن أكثر (5) دورات تدريبية حصل عليها المبحوثين كانت: (دورة التخطيط العمراني ، دعم واتخاذ القرار ، التتمية الريفية المتكاملة ، اعداد القيادات لتولى مناصب الإدارة العليا ، دورة فن التعامل مع الجمهور) بنسب 12.4% ، 9.7% ، 8.0% ، 6.2% ، 5.32% على الترتيب من أفراد العينة. بينما كان أقل (3) دورات تدريبية حصل عليها المبحوثين: (المشاركة الشعبية وتحريك الجهود التطوعية ، دورات في مجال الإدارة الهندسية ، دورات في مجال الشؤون المالية) بنسب 3.5% ، 2.7% ، 2.7% على الترتيب من أفراد العينة.

**جدول 10. التوزيع والنسبة المئوية لأفراد العينة وفقاً لدرجة إستفادة المبحوثين من الدورات التدريبية**

درجة الاستفادة من الدورات التدريبية	عدد	%
كبيرة	57	50.4
متوسطة	24	21.2
منخفضة	32	28.3
الإجمالي	113	100.0

المصدر: استمارة الاستبيان.

يتضح من هذا الجدول أن (57) مبحوث بنسبة 50.4% من أفراد العينة استفادوا بدرجة كبيرة من الدورات التدريبية. في حين استفاد من هذه الدورات التدريبية بدرجة منخفضة عدد (32) مبحوث بنسبة 28.3% من أفراد العينة وأخيراً يوجد (24) مبحوث بنسبة 21.2% قد استفادوا بدرجة متوسطة. ثانياً: التفاعل والتنسيق والتكامل بين الإدارة المحلية والمنظمات العاملة في التتمية الريفية:

**1-التنسيق والتكامل مع المنظمات:**

**جدول 11. التوزيع والنسبة المئوية لأفراد العينة وفقاً لوجود علاقات بالمنظمات والإدارات والهيئات ونوعها**

م	المنظمة أو الوحدة	توجد بدرجة عالية	توجد بدرجة متوسطة	توجد بدرجة قليلة	غير موجودة
		عدد	عدد	عدد	عدد
		%	%	%	%
1	التكامل والتنسيق الأفقي:				
1	المدارس.	94	17	2	-
2	الوحدة الصحية.	60	50	3	-
3	الوحدة الاجتماعية.	44	52	17	-
4	الوحدة البيطرية.	43	30	37	2
5	نقطة الشرطة.	102	10	1	-
6	التموين.	50	51	12	-
7	المساجد.	50	34	29	-
8	جمعية تنمية المجتمع.	50	24	39	-
9	الجمعية التعاونية الزراعية.	100	8	5	-
10	بنك القرية.	37	31	31	14
11	مركز الشباب.	30	62	18	3
12	ب. التكامل والتنسيق الأفقي عبر القرية:				
12	الوحدات المحلية المجاورة.	80	33	-	-
13	ج.التكامل والتنسيق الرأسى:				
13	إدارات الإسكان.	33	34	44	2
14	إدارات الخدمات بالمركز.	76	35	2	-
15	الوحدة المحلية على مستوى المركز.	100	12	1	-
16	المجلس التنفيذي للمحافظة.	36	28	46	3
17	جهاز بناء وتنمية القرية المصرية.	22	30	58	3
18	الأمانة العامة للحكم المحلي.	19	27	47	18

المصدر: استمارة الاستبيان.

يتضح من هذا الجدول أن (110) مبحوث بنسبة 97.3% من أفراد العينة متزوجين. بينما يوجد (2) مبحوثين بنسبة 1.8% أعزب. وأخيراً (1) مبحوث بنسبة 0.9% من أفراد العينة أرمل.

**5- كفاية الدخل الشهري:**

ويقصد بها مدى كفاية الدخل الشهري لأسر المبحوثين وقت جمع البيانات ، والجدول التالي يوضح التوزيع والنسبة المئوية لأفراد العينة وفقاً لكفاية دخل الشهرى لدى المبحوثين كما يلى:

كفاية الدخل الشهري	عدد	%
كاف	9	8.0
كاف لحد ما	52	46.0
غير كاف	52	46.0
الإجمالي	113	100.0

المصدر: استمارة الاستبيان.

يتضح من هذا الجدول أن (52) مبحوث بنسبة 46.0% من أفراد العينة يرون أن الدخل الشهري غير كاف. في حين يرى (52) مبحوث بنسبة 46.0% من أفراد العينة أن الدخل الشهري كاف لحد ما. وأخيراً (9) مبحوثين بنسبة 8.0% من أفراد العينة يرون أن الدخل الشهري كاف.

**7-الدورات التدريبية:**

ويقصد بها الدورات التدريبية التي كان قد حصل عليها المبحوثين وقت جمع البيانات ، والجدول التالي يوضح التوزيع والنسبة المئوية لأفراد العينة وفقاً لحصول المبحوثين على دورات تدريبية كما يلى:

**جدول 7. التوزيع والنسبة المئوية لأفراد العينة وفقاً لحصول المبحوثين على دورات تدريبية**

الحصول على دورات تدريبية	عدد	%
نعم	53	46.9
لا	60	53.1
الإجمالي	113	100.0

المصدر: استمارة الاستبيان.

يتضح من هذا الجدول أن (60) مبحوث بنسبة 53.1% من أفراد العينة لم يحصلوا على أى دورات تدريبية. بينما يوجد (53) مبحوث بنسبة 46.9% من أفراد العينة حصلوا على دورات تدريبية.

**جدول 8. التوزيع والنسبة المئوية لأفراد العينة وفقاً لعدد الدورات التدريبية التي حصل عليها المبحوثين**

الحصول على دورات تدريبية	عدد	%
لا يوجد	60	53.1
من (1-13) دورة	33	29.2
من (14-26) دورة	19	16.8
من (27-40) دورة	1	0.9
الإجمالي	113	100.0

المصدر: استمارة الاستبيان.

**يتضح من هذا الجدول ما يلي:**  
**أ- التكامل والتنسيق الأفقي:**

- يرى 90.3% من أفراد العينة أن العلاقة بين الشرطة والوحدة المحلية توجد بدرجة عالية مقابل 8.8% من أفراد العينة يرون أنها توجد بدرجة متوسطة.
- كما يرى 88.5% من أفراد العينة أن العلاقة بين الجمعية التعاونية الزراعية والوحدة المحلية توجد بدرجة عالية، مقابل 7.1% من أفراد العينة يرون أنها توجد بدرجة متوسطة.
- ويرى 83.2% من أفراد العينة أن العلاقة بين المدارس والوحدة المحلية توجد بدرجة عالية، مقابل 15.0% من أفراد العينة يرون أنها توجد بدرجة متوسطة.
- يرى 83.2% من أفراد العينة أن العلاقة بين المدارس والوحدة المحلية توجد بدرجة عالية، مقابل 15.0% من أفراد العينة يرون أنها توجد بدرجة متوسطة.
- في حين يرى 53.1% من أفراد العينة أن العلاقة بين الوحدة الصحية والوحدة المحلية توجد بدرجة عالية، مقابل 44.1% من أفراد العينة يرون أنها توجد بدرجة متوسطة.
- كما يوجد أيضاً 46.0% من أفراد العينة يرون أن العلاقة بين الوحدة الاجتماعية والوحدة المحلية توجد بدرجة متوسطة مقابل 38.9% يرون أنها توجد بدرجة عالية.
- بينما يرى 38.1% من أفراد العينة أن العلاقة بين الوحدة البيطرية والوحدة المحلية توجد بدرجة عالية مقابل 33.6% من أفراد العينة يرون أنها توجد بدرجة قليلة، و 26.5% من أفراد العينة يرون أنها توجد بدرجة متوسطة.

**ب- التكامل والتنسيق الأفقي عبر القرى:**

- يرى 70.8% من أفراد العينة أنه توجد علاقة توجد بدرجة عالية بين الوحدات المحلية المجاورة والوحدة المحلية مقابل 29.2% من أفراد العينة يرون أن العلاقة توجد بدرجة متوسطة.

**ج- التكامل والتنسيق الرأسي:**

- يرى 88.5% من أفراد العينة أنه توجد علاقة توجد بدرجة عالية بين الوحدة المحلية على مستوى المركز والوحدة. بينما يرى 10.6% من أفراد العينة علاقة توجد بدرجة متوسطة.
- بينما يرى 67.3% من أفراد العينة يرون أن العلاقة توجد بدرجة عالية بين إدارة الخدمات بالمركز والوحدة مقابل 31.0% من أفراد العينة يرون أنها توجد بدرجة متوسطة.
- كما يرى 51.3% من أفراد العينة أنه توجد علاقة توجد بدرجة منخفضة بين جهاز بناء وتنمية القرية المصرية والوحدة مقابل 26.5% يرون أنها علاقة توجد بدرجة متوسطة و 19.4% يرون أنها توجد بدرجة عالية.
- وأخيراً يرى 38.9% من أفراد العينة يرون أنها علاقة توجد بدرجة منخفضة بين إدارات الإسكان والوحدة، مقابل 30.1% من أفراد العينة يرون أنها توجد بدرجة متوسطة، و 29.2% من أفراد العينة يرون أنها توجد بدرجة عالية.

**طبيعة التنسيق والتكامل مع المنظمات:**

أتضح من بيانات الجدول السابق أن أكثر من نصف أفراد العينة يرون أن طبيعة التنسيق والتكامل للإدارة المحلية مع المنظمات يوجد بدرجة متوسطة فيما يتعلق (بتعمد المنظمة على الاتصالات المكتوبة في طبيعة التنسيق والتكامل مع الإدارة المحلية، يتم وضع برامج ومشاريع المنظمة بناء على الخطة الاستراتيجية للإدارة المحلية، ويوجد تحديد للأدوار والمهام الواجب القيام بها بين الإدارة المحلية والمنظمة،

**جدول 12. التوزيع والنسبة المئوية لأفراد العينة وفقاً لطبيعة التنسيق والتكامل للإدارة المحلية مع المنظمات**

م العبارات	توجد بدرجة عالية		توجد بدرجة متوسطة		توجد بدرجة قليلة		غير موجودة
	عدد	%	عدد	%	عدد	%	
1 يتم الاجتماع الدوري بين الإدارة المحلية والمنظمة خلال الإدارة العليا والقائمين على عمليات التنسيق والتكامل.	8	7.1	52	46.0	34	30.1	19
2 يتم تبادل الزيارات الميدانية بين الإدارة المحلية والمنظمة من أجل متابعة وتقييم أنشطة المشروع للتأكد من تحقيق الأهداف المطلوبة.	8	7.1	54	47.8	35	31.0	16
3 تعتمد المنظمة على الاتصالات المكتوبة في التنسيق والتكامل مع الإدارة المحلية.	30	26.5	63	55.8	19	16.8	1
4 تنظم المنظمة ورش عمل مع الإدارة المحلية.	4	3.5	40	35.4	52	46.0	17
5 يوجد بهيكل الإدارة المحلية دائرة تعنى بالتنسيق والتكامل.	5	4.4	41	36.3	29	25.7	38
6 يتم الاتفاق بين المنظمة والإدارة المحلية من خلال مذكرة تفاهم يتم التوقيع عليها من قبل الطرفين	5	4.4	33	29.2	35	31.0	40
7 يتم وضع برامج ومشاريع المنظمة بناء على الخطة الاستراتيجية للإدارة المحلية.	18	15.9	61	54.0	26	23.0	8
8 تعتبر العلاقة بين المنظمة والإدارة المحلية علاقة تنسيقية وتكاملية	3	2.7	60	53.1	45	39.8	5
9 يتمتع العاملون بالمنظمة بالخبرة اللازمة للتنسيق مع المنظمات الحكومية الأخرى.	7	6.2	47	41.6	54	47.8	5
10 يؤثر التنسيق والتكامل بين المنظمة والإدارة المحلية إيجابياً على كفاءة أداء المنظمة والإدارة المحلية.	20	17.7	55	48.7	36	31.9	2
11 يوجد تحديد للأدوار والمهام الواجب القيام بها بين الإدارة المحلية والمنظمة.	13	11.5	58	51.3	34	30.1	8
12 التنسيق والتكامل الجيد بين الإدارة المحلية والمنظمة يساهم في حين استغلال التمويل لدعم هذا القطاع التنموي.	14	12.4	68	60.2	28	24.8	3

المصدر: استمارة الاستبيان.

ومفاهيم علمية مدروسة، وتتوفر الوسائل والتقنيات اللازمة لتسهيل عمليات التنسيق والتكامل في الإدارة المحلية) وكانت النسب (46.0%، 38.9%، 45.1%) على الترتيب مقابل (25.7%، 28.3%، 27.4%) من أفراد العينة على الترتيب يرون أن مستوى التنسيق على.

كما أتضح من الجدول السابق تقارب نسبة أفراد العينة الذين يرون أن مستوى التنسيق يوجد بدرجة متوسطة فيما يتعلق ب (يوجد تحديد واضح للمهام المطلوب تنسيقها لدى القائمين على التنسيق والتكامل في الإدارة المحلية، ويطبق مسؤولي التنسيق في الإدارة المحلية عملية التنسيق والتكامل بناء على أسس

## جدول 13. التوزيع والنسبة المئوية لأفراد العينة وفقاً لمستوى التنسيق والتكامل للإدارة المحلية مع المنظمات

م العبارات	توجد بدرجة عالية		توجد بدرجة متوسطة		توجد بدرجة قليلة		غير موجودة	
	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%
1 الاتصالات بين الإدارة المحلية والمنظمة لها تأثير فعال لنجاح عملية التنسيق.	43	38.4	59	52.7	9	8.0	1	0.9
2 مستوى تبادل المعلومات بين الإدارة المحلية والمنظمة جيد.	47	41.6	58	51.3	7	6.2	1	0.9
3 يوجد تعاون مشترك وفعال بين الجهات المعنية بالتنسيق.	31	27.4	67	59.3	12	10.6	3	2.7
4 التنسيق والتكامل بين الإدارة المحلية والمنظمة يقلل من الوقت والجهد.	49	43.4	57	50.4	5	4.4	1.8	
5 التنسيق والتكامل الحالي بين الإدارة المحلية والمنظمة يحقق الأهداف بالدرجة المطلوبة.	30	26.5	67	59.3	12	10.6	4	3.5
6 يوجد تحديد واضح للمهام المطلوب تنسيقها لدى القائمين على التنسيق والتكامل في الإدارة المحلية.	29	25.7	52	46.0	30	26.5	2	1.8
7 يطبق مسؤولي التنسيق في الإدارة المحلية عملية التنسيق والتكامل بناء على أسس ومفاهيم علمية مدروسة.	32	28.3	44	38.9	26	23.0	11	9.7
8 يوجد كفاءة وخبرة لدى القائمين على عملية التنسيق والتكامل في مجال التنسيق بالإدارة المحلية.	29	25.7	60	53.1	17	15.0	7	6.2
9 تحدد أولويات المشاريع التنموية المراد تنفيذها بالإدارة المحلية.	36	31.9	63	55.8	9	8.0	5	4.4
10 يتم متابعة تنفيذ المشاريع من قبل القائمين على عملية التنسيق والتكامل في الإدارة المحلية.	31	27.4	66	58.4	11	9.7	5	4.4
11 تتوفر الوسائل والتقنيات اللازمة لتسهيل عمليات التنسيق والتكامل في الإدارة المحلية.	31	27.4	51	45.1	19	16.8	12	10.6
12 تحدد احتياجات الإدارة المحلية وإدراجها بالخطة الاستراتيجية للقطاع التنموي	25	22.1	71	62.8	14	12.4	3	2.7
13 يوجد وعي لدى المسؤولين بالإدارة المحلية بأهمية المساعدات الخارجية وكيفية الاستفادة القصوى منها	29	25.7	59	52.2	20	17.7	5	4.4

المصدر: استمارة الاستبيان.

## 4- معوقات التنسيق والتكامل مع المنظمات:

وإغفال تنمية وتطوير الأساليب والدوات المتبعة في التنسيق والتكامل وممارستها بصورة مستمرة مع عدم الأخذ بما هو حديث من أساليب ومعدات وغيرها ، وعدم الأهتمام ببناء نظم معلومات حديثة من شأنه يوفر قاعدة بيانات تتعلق باحتياجات الجهات المختلفة في الإدارة المحلية ، وعدم الشعور بالاستقرار الوظيفي لدى القائمين على عملية التنسيق والتكامل في الإدارة المحلية ، وعدم تخصيص الحوافز المادية والمعنوية التي تدعم عمليات التنسيق والتكامل لدى القائمين عليها ، وعدم وجود تنسيق وتكامل متكامل (أفقياً ورأسياً) داخل وخارج المنظمة) وكانت النسب (%52.2 ، %54.0 ، %54.0 ، %56.6 ، %58.4 ، %64.6 ، %69.9 ، %50.4 ، %60.2 ، %66.4 ، %63.7 ، %63.7) على الترتيب ، مقابل (%25.7 ، %43.4 ، %35.4 ، %38.9 ، %37.2 ، %25.7 ، %27.4 ، %43.4 ، %34.5 ، %28.3 ، %26.5 ، %27.4) من أفراد العينة يرون أن المعوقات توجد بدرجة عالية.

## جدول 14. التوزيع والنسبة المئوية لأفراد العينة وفقاً لمعوقات التنسيق والتكامل مع المنظمات

م العبارات	توجد بدرجة عالية		توجد بدرجة متوسطة		توجد بدرجة قليلة		غير موجودة	
	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%
1 عدم إدراك الإدارة العليا والتنفيذية لأهمية التنسيق والتكامل والتخطيط المسبق له في الإدارة المحلية.	29	25.7	59	52.2	20	17.7	5	4.4
2 التجاهل في تطبيق عملية التنسيق والتكامل على أسس ومفاهيم علمية مدروسة في الإدارة المحلية.	49	43.4	61	54.0	2	1.8	1	0.9
3 قلة الخبرة والمهارات والقدرة على التفاوض وبناء العلاقات مع المنظمات الأخرى لدى القائمين على عمليات التنسيق والتكامل.	40	35.4	61	54.0	11	9.7	1	0.9
4 عدم توفر الوسائل والإمكانيات المادية التي تساعد على انسياب عملية التنسيق بكل سهولة.	44	38.9	64	56.6	4	3.5	1	0.9
5 انعدام الثقة لدى الإدارة الحكومية في الإدارة المحلية بضرورة التنسيق والتكامل.	42	37.2	66	58.4	4	3.5	1	0.9
6 ضعف كفاءة الأفراد القائمين على عملية التنسيق والتكامل في الإدارة المحلية.	29	25.7	73	64.6	10	8.8	1	0.9
7 عدم الأهتمام الكافي بالتدريب المستمر لتدعيم عمليات التنسيق والتكامل داخل المنظمة وخارجها.	31	27.4	79	69.9	2	1.8	1	0.9
8 إغفال تنمية وتطوير الأساليب والدوات المتبعة في التنسيق والتكامل وممارستها بصورة مستمرة مع عدم الأخذ بما هو حديث من أساليب ومعدات وغيرها.	49	43.4	57	50.4	6	5.3	1	0.9
9 عدم الأهتمام ببناء نظم معلومات حديثة من شأنه يوفر قاعدة بيانات تتعلق باحتياجات الجهات المختلفة في الإدارة المحلية.	39	34.5	68	60.2	5	4.4	1	0.9
10 عدم الشعور بالاستقرار الوظيفي لدى القائمين على عملية التنسيق والتكامل في الإدارة المحلية.	32	28.3	75	66.4	5	4.4	1	0.9
11 عدم تخصيص الحوافز المادية والمعنوية التي تدعم عمليات التنسيق والتكامل لدى القائمين عليها.	30	26.5	72	63.7	10	8.8	1	0.9
12 عدم وجود تنسيق وتكامل متكامل (أفقياً ورأسياً) داخل وخارج المنظمة.	31	27.4	76	67.3	5	4.4	1	0.9

المصدر: استمارة الاستبيان.

والتنسيق الأفقي في شمال ووسط وجنوب شرق وجنوب غرب منطقة الدراسة حيث كانت قيمة (ك<sup>2</sup>) 13.983 عند مستوى معنوي 0.01 ، فكما توضح هذه البيانات قيمة الارتباط كانت عالية بين وجود التنسيق والتكامل الأفقي بدرجة عالية في شمال ووسط وجنوب شرق وجنوب غرب منطقة الدراسة بنسبة %58.3 ، %53.3 ، %50.0 ، %92.9 على الترتيب.

ثالثاً: الفروق بين شمال ووسط وجنوب شرق وجنوب غرب منطقة الدراسة فيما يتصل بأبعاد التفاعل والتنسيق والتكامل بين الإدارة المحلية والمنظمات العاملة في التنمية الريفية:

يوضح الجدول السابق وباستخدام الاختبار الإحصائي ك<sup>2</sup>، وجود علاقة دالة إحصائية بين توزيع أفراد العينة فيما يتعلق بدرجة وجود التكامل

## جدول 15. الفروق بين المناطق المدروسة فيما يتصل بدرجة وجود التكامل والتنسيق الأفقي

الموقف	شمال		وسط		جنوب شرق		جنوب غرب	
	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%
توجد بدرجة عالية	14	58.3	24	53.3	8	50.0	26	92.9
توجد بدرجة متوسطة	10	41.7	21	46.7	8	50.0	2	7.1
توجد بدرجة قليلة	-	-	-	-	-	-	-	-
غير موجودة	-	-	-	-	-	-	-	-
المجموع	24	100.0	45	100.0	16	100.0	28	100.0

معنوية عند 0.05.

معنوية عند 0.01.

معنوية عند مستوى 0.01.

قيمة ك<sup>2</sup> = 13.983 (\*\*).

المصدر: استمارة الاستبيان.

جدول 16. الفروق بين المناطق المدروسة فيما يتصل بدرجة وجود التكامل والتنسيق الأفقي عبر القرى

الموقف	شمال		وسط		جنوب شرق		جنوب غرب	
	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%
توجد بدرجة عالية	17	70.8	32	71.1	9	56.3	22	78.6
توجد بدرجة متوسطة	7	29.2	13	28.9	7	43.8	6	21.4
توجد بدرجة قليلة	-	-	-	-	-	-	-	-
غير موجودة	-	-	-	-	-	-	-	-
المجموع	24	100.0	45	100.0	16	100.0	28	100.0
قيمة كا <sup>2</sup> = 2.458	غير معنوية (غير دالة إحصائياً).		معنوية عند 0.01 (**)		معنوية عند 0.05 (*)			

المصدر: استمارة الاستبيان.

يوضح الجدول السابق وباستخدام الاختبار الإحصائي كا<sup>2</sup>، عدم وجود علاقة دالة إحصائياً بين توزيع أفراد العينة فيما يتعلق بدرجة وجود التكامل والتنسيق الأفقي عبر القرى في شمال ووسط وجنوب شرق وجنوب غرب منطقة الدراسة، فكما توضح هذه البيانات قيمة الارتباط كانت عالية بين وجود التنسيق والتكامل الأفقي عبر القرى بدرجة عالية في شمال ووسط وجنوب شرق وجنوب غرب منطقة الدراسة بنسبة 70.8%، 71.1%، 56.3%، 78.6% على الترتيب.

جدول 17. الفروق بين المناطق المدروسة فيما يتصل بدرجة وجود التكامل والتنسيق الرأسى

الموقف	شمال		وسط		جنوب شرق		جنوب غرب	
	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%
توجد بدرجة عالية	11	45.8	12	26.7	10	62.5	15	53.6
توجد بدرجة متوسطة	13	54.2	30	66.7	6	37.5	13	46.4
توجد بدرجة قليلة	-	-	3	6.7	-	-	-	-
غير موجودة	-	-	-	-	-	-	-	-
المجموع	24	100.0	45	100.0	16	100.0	28	100.0
قيمة كا <sup>2</sup> = 11.954	غير معنوية (غير دالة إحصائياً).		معنوية عند 0.01 (**)		معنوية عند 0.05 (*)			

المصدر: استمارة الاستبيان.

يوضح الجدول السابق وباستخدام الاختبار الإحصائي كا<sup>2</sup>، عدم وجود علاقة دالة إحصائياً بين توزيع أفراد العينة فيما يتعلق بدرجة وجود التكامل والتنسيق الرأسى في شمال ووسط وجنوب شرق وجنوب غرب منطقة الدراسة بنسبة 45.8%، 66.7%، 62.5%، 53.6% على الترتيب. فكما توضح هذه البيانات قيمة الارتباط كانت عالية بين وجود التنسيق والتكامل الرأسى بدرجة متوسطة في شمال ووسط وبين وجود التنسيق والتكامل الرأسى بدرجة عالية في جنوب شرق وجنوب غرب منطقة الدراسة بنسبة 62.5%، 66.7%، 54.2% على الترتيب.

جدول 18. الفروق بين المناطق المدروسة فيما يتصل بدرجة وجود طبيعة التنسيق والتكامل

الموقف	شمال		وسط		جنوب شرق		جنوب غرب	
	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%
توجد بدرجة عالية	1	4.2	4	8.9	2	12.5	3	10.7
توجد بدرجة متوسطة	15	62.5	40	88.9	14	87.5	20	71.4
توجد بدرجة قليلة	8	33.3	1	2.2	-	-	5	17.9
غير موجودة	-	-	-	-	-	-	-	-
المجموع	24	100.0	45	100.0	16	100.0	28	100.0
قيمة كا <sup>2</sup> = 17.594 (**)	معنوية عند مستوى 0.01.		معنوية عند 0.01 (**)		معنوية عند 0.05 (*)			

المصدر: استمارة الاستبيان.

يوضح الجدول السابق وباستخدام الاختبار الإحصائي كا<sup>2</sup>، وجود علاقة دالة إحصائياً بين توزيع أفراد العينة فيما يتعلق بدرجة وجود طبيعة التكامل والتنسيق في شمال ووسط وجنوب شرق وجنوب غرب منطقة الدراسة حيث كانت قيمة (كا<sup>2</sup>) 17.594 عند مستوى معنوي 0.01، فكما توضح هذه البيانات قيمة الارتباط كانت عالية بين طبيعة التنسيق والتكامل المتوسطة في شمال ووسط وجنوب شرق وجنوب غرب منطقة الدراسة بنسبة 62.5%، 88.9%، 87.5%، 71.4% على الترتيب.

جدول 19. الفروق بين المناطق المدروسة فيما يتصل بدرجة وجود مستوى التنسيق والتكامل

الموقف	شمال		وسط		جنوب شرق		جنوب غرب	
	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%
توجد بدرجة عالية	5	20.8	33	73.3	15	93.8	7	25.0
توجد بدرجة متوسطة	17	70.8	11	24.4	1	6.3	21	75.0
توجد بدرجة قليلة	2	8.3	1	2.2	-	-	-	-
غير موجودة	-	-	-	-	-	-	-	-
المجموع	24	100.0	45	100.0	16	100.0	28	100.0
قيمة كا <sup>2</sup> = 40.461 (**)	معنوية عند مستوى 0.01.		معنوية عند 0.01 (**)		معنوية عند 0.05 (*)			

المصدر: استمارة الاستبيان.

## المراجع

- الأخرس، صفوح (1984): علم الاجتماع العام، المطبعة الجديدة، دمشق.  
 بطرس، ظريف: (1977)، موسوعة الحكم المحلى، الأساسيات النظرية للحكم المحلى، الجزء الأول، القاهرة، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، ص311.  
 الحبيبي، على السيد، (1980)، الإدارة العامة، القاهرة، مكتبة عين شمس، ص 314 - 315  
 الحسينى، السيد محمد (1975): النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم، دار المعارف بمصر، ط1.

يوضح الجدول السابق وباستخدام الاختبار الإحصائي كا<sup>2</sup>، وجود علاقة دالة إحصائياً بين توزيع أفراد العينة فيما يتعلق بدرجة وجود مستوى التكامل والتنسيق في شمال ووسط وجنوب شرق وجنوب غرب منطقة الدراسة حيث كانت قيمة (كا<sup>2</sup>) 40.461 عند مستوى معنوي 0.01، فكما توضح هذه البيانات قيمة الارتباط كانت عالية بين مستوى التنسيق والتكامل المتوسطة في شمال وجنوب غرب منطقة الدراسة، وبين مستوى التنسيق والتكامل العالية في وسط وجنوب شرق بنسبة 70.8%، 75.0%، 93.8%، 25.0% على الترتيب.

- الشيخلي، عبد الرزاق : ( 2001 )، "الإدارة المحلية، دراسة مقارنة"، جامعة مؤتة الأردن، ص 23 .
- العزبي، محمد إبراهيم : ( 2001 )، " الإدارة المحلية، في المجتمع الريفي " قسم المجتمع الريفي، كلية الزراعة، جامعة الإسكندرية، ص ص 213 – 214 .
- المداحدة، ماهر، جريدة الغد، يونيو 2015
- راسم، محمد الجمال، وخيرت، معوض عيد (2005): إدارة العلاقات العامة المنحل الاستراتيجي، الدار المصرية اللبنانية، ط1، القاهرة، مصر.
- زكريا، خضر (1989): النظريات الاجتماعية المعاصرة، مطبوعات دمشق، دمشق.
- زهرى، زينب محمد، وإسماعيل، محمد قبارى (1985): أساسيات علم الاجتماع الاقتصادى، المنشأة العامة للنشر والإعلان، طرابلس، ليبيا، ط1.
- سلطان، السيد قنديل عوض : ( 2005 )، " دراسة تحليلية إجتماعية لتفعيل دور نوعين من المنظمات الاجتماعية الريفية الأهلية والحكومية فى التنمية الريفية بمحافظة الدقهلية " رسالة دكتوراة، قسم الإرشاد والإجتماع الريفي، كلية الزراعة، جامعة المنصورة، ص 186 .
- شنا، السيد على (بدون تاريخ): اغتراب الإنسان فى التنظيمات الصناعية، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية.
- شنا، محمد السيد: ( 1991 )، العلاقات التنظيمية بين أجهزة الإدارة المحلية في جمهورية مصر العربية، دراسة تحليلية، رسالة دكتوراة فى ادارة الاعمال، كلية التجارة، جامعة المنوفية، ص ص 51-52.
- شكرى، عبد الوهاب السيد : ( 1976 )، العلاقات بين السلطات المحلية، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، مطبعة أطلس، القاهرة، ص ص 33-38.
- محمد، على محمد (1985): مجتمع المصنع، دراسة فى علم الاجتماع التنظيمي، دار النهضة العربية للطباعة، بيروت.
- مكور، إبراهيم (1975) معجم العلوم الاجتماعية، الهيئة المصرية للكتاب.
- وزارة التنمية المحلية : ( 2001 )، جهاز بناء وتنمية القرية المصرية، برنامج الأمم المتحدة الإنمائى، "مشروع التنمية بالمشاركة - قضايا التنمية البشرية المفاهيم والمؤشرات"، مايو، ص 78 .
- وزارة التنمية المحلية : ( 2001 )، جهاز بناء وتنمية القرية المصرية، برنامج الأمم المتحدة الإنمائى،
- مشروع التنمية بالمشاركة – قضايا التنمية البشرية والمؤشرات، ص 132 Cohen, Percy., Modern Social Theory, Heinemann, London, 1968, P.58.
- Fletcher, R., The Making of Sociology, Beginning and foundations, Nelson's university, G.B, volume one, 1972, P.388

## Interaction, Coordination and Integration between Local Administration and Local Community Organizations and its Relationship to Rural Development Indicators

Al-Hindi, O. A.; Ahmed M. El-Shall\* and Mohamed E. Al-Emam

Department of Agricultural Extension and Rural Society - Faculty of Agriculture - Mansoura University

### ABSTRACT

This research aimed at identifying the interaction, coordination and complementarity between the local administration and other organizations working in rural development, as well as identifying the dimensions of effectiveness in the local administration bodies in Damietta Governorate. 10 local units were selected for 10 cities in Damietta governorate and they were divided into the north of the governorate and it included (the local unit of Damietta city, the local unit of Izbat al-Burj city, the local unit of Ras al-Bar city), and the center of the governorate, which is (the local unit of Kafr al-Batikh city, the local unit of Faraskur city, And the local unit of the city of Rawda), the southeast (the local unit of the city of Zarqa, the local unit of the city of al-Sarw), and the southwest (the local unit of the city of Kafr Saad, the local unit of the city of Mit Abu Ghaleb), and 2 respondents were selected from each local unit to represent the head of the unit And the unit secretary, thus, the total sample is 113 respondents in Damietta governorate, to be inclusive of the sample, and frequencies, percentages, and the Kai-square test. The study reached a number of results, perhaps the most important of which are: with regard to describing and analyzing the personal and social characteristics of the respondents, and the interaction, coordination and complementarity between the local administration and organizations working in rural development, the following is a review of the most important results that were reached in this regard:- More than half of the sample respondents believe that the nature of coordination and integration of the local administration with the organizations exists in a medium degree with respect to (the organization relies on written communication in the nature of coordination and integration with the local administration, the programs and projects of the organization are developed based on the strategic plan of the local administration, and there is a definition The roles and tasks that must be performed between the local administration and the organization, and the nature of coordination and good integration between the local administration and the organization contributes while exploiting the funding to support this development sector)- More than half of the sample respondents believe that the level of coordination exists at a moderate degree in relation to (that communications between the local administration and the organization have an effective impact on the success of the coordination process,