

المحاضرة الرابعة نظريات التنظيم

1- النظرية الكلاسيكية (النظرية التقليدية):

من أقدم النظريات في الفكر التنظيمي، حيث إنها قد بدأت في أوائل القرن العشرين (عام 1912) تقريبا ولأهمية هذه النظرية في الحياة العملية فإنها لا تزال من أكثر النظريات شيوعاً وإستخداماً حتى اليوم. وتعتمد هذه النظرية بإيجاز على بعض المحاور مثل: تقسيم العمل، حدود ومجال الإشراف، تصميم الهيكل الإداري أو هرمية الإدارة... إلخ..

ومن اهم النظريات الكلاسيكية مايلي:

- نظرية الادارة العلمية لتايلور
- نظرية المبادئ الادارية لفايول
- نظرية البيروقراطية لماكس فيبر

2- النظرية السلوكية:

وجه رواد هذه المدرسة في التنظيم انتقادات كثيرة لأصحاب النظرية الكلاسيكية لعل من أهم هذه الانتقادات: إن كثرة القوانين واللوائح والإجراءات الرقابية تؤدي إلى ضجر وسخط العاملين ومن ثم ظهور وتكوين تنظيمات غير رسمية مضادة، وقد يترتب على ذلك من حالات قلق وفوضى لدى العاملين.

ومن الانتقادات أيضا إن مركزية اتخاذ القرارات والسلطة قد لا تتيح الفرصة لظهور كوادر إدارية بديلة، كما قد لا تساعد المركزية على التخصص الإداري أو تقسيم العمل بشكل جيد كذلك كثرة عدد المراكز الإشرافية خلال التدرج الهرمي وصعوبة التنسيق بينها.

وقد يزيد من مشاكل النظرية الكلاسيكية التي تظهر في الواقع بعد فترة من التطبيق، حالة القدسية التي قد يكتسبها التنظيم والتي تجعل من الصعب الاقتراب من الهيكل الإداري بالتعديل أو التغيير، وتؤثر هذه الحالة من (التبجيل) سلبا على سهولة وانسياب العمل الإداري سواء رأسيا (من أعلى إلى أسفل) أو أفقيا (يمينا ويسارا) على نفس المستوى الإداري الواحد.

أضف إلى ما تقدم عدم انتباه الفكر الكلاسيكي لأهمية حاجات العاملين النفسية ودوافعهم ودرجة الرضا الداخلي عن العمل لديهم... إلخ.. كما أن العنصر التحفيزي للعاملين الذي تعتمد عليه هذه النظرية غالباً ما يركز على العوامل المادية فقط دون العوامل المعنوية والنفسية والاجتماعية الأخرى. هذا ويرى المؤلف أن كل الانتقادات التي وجهت للنظرية الكلاسيكية في التنظيم يمكن التعامل معها والتغلب عليها.

وعليه فإن هذه النظرية السلوكية تأخذ في الاعتبار السلوك البشري - والذي قد يكون إنفعاليًا أو غير مخطط - ومدى تأثيره في التنظيم، كما تهتم هذه المدرسة التنظيمية أيضا بالصدقات بين أعضاء التنظيم، حيث ترى هذه المدرسة أن قوة العلاقة والمصالح المشتركة بين الأفراد داخل المجموعات الوظيفية أو التنظيمات غير الرسمية، تكون لها تأثيرًا مباشرًا على أداء هؤلاء الأفراد، كما أن هذا التأثير غالبًا ما يكون أهم وأقوى من تأثير التخصص وتقسيم العمل فيما يتعلق بتحقيق الأهداف. .

وسوف يهتم علماء النفس ويركزون دراستهم على رغبات وحاجات العاملين المادية والنفسية، وعلى تحديد الدوافع الوظيفية والاجتماعية لهم، وكذلك على معرفة مدى الرضا الداخلي للعاملين عن الوظيفة والتنظيم وبيئة العمل... إلخ.. وتمشيا مع اهتمامات المدرسة السلوكية في التنظيم أيضا فأنها سوف تهتم بالدور القيادي في شحذ همم الأفراد وتحفيزهم لزيادة إنتاجيتهم، وسوف تجمع هذه المدرسة كذلك بين المكافآت التشجيعية المادية وغير المادية (النفسية والمعنوية) لتشجيع ورفع معنويات العاملين ورفع كفاءة الأداء... وغيرها من العوامل السلوكية والاجتماعية.

ومن بين اهم نظريات التنظيم السلوكية ما يلي:

- نظرية العلاقات الانسانية لالتون مايو
- نظرية ماري باركر فوليت
- نظرية التنظيم الاجتماعي وايت باك
- نظرية التناقض بين الفرد والتنظيم كريس ارجريس
- نظرية الاندماج باك وارجريس
- نظرية التفاعل وليام وايت
- نظرية رنسيس ليكرت
- نظرية x y لماكغريغور
- نظرية النظام التعاوني شستر برنارد
- نظرية التوازن التنظيمي هربرت سايمون

3- نظرية النظم:

تتمثل خصائص نظرية النظم في الإدارة فيما يأتي :

-الأنظمة الفرعية: حيث تكون كل منظمة هي نظام يتكون من مجموعة من العديد من الأنظمة الفرعية المترابطة فيما بينهم.

-الشمولية: يعمل كل نظام فرعي مع النظم الأخرى لتكوين نظام واحد متكامل. حيث تؤثر هذه القرارات التي يتم اتخاذها في أي نظام فرعي على النظام بأكمله.

- التآزر: وهي فكرة أن الناتج الجماعي للنظام بأكمله أكبر من مجموع ناتج الأنظمة الفرعية.

وتتمثل مكونات نظرية النظم في الإدارة فيما يلي:

تتصور نظرية النظم أن المنظمة مكونة من 5 مكونات، وهذه المكونات هي ما يأتي:

- المدخلات: وهي عبارة عن المواد الخام والموارد البشرية ورأس المال والمعلومات والتكنولوجيا.
- عملية التحول: وهي أنشطة عمل الموظف، والأنشطة الإدارية، وطرق وأساليب العمليات.
- المخرجات: وتضم المنتجات أو الخدمات، والنتائج المالية، والمعلومات، والنتائج البشرية.
- التغذية الراجعة: وتكون النتائج في التغذية الراجعة من المخرجات تؤثر على المدخلات تحديداً.
- البيئة: وتشكل هذه المكونات عوامل داخلية وخارجية تؤثر على النظام بأكمله.