

4- المدرسة السوسيوثقافية

قامت هذه المدرسة على الأفكار التي جاء بها Frederick.E. Emery (1925-1997) و Eric Trist (1909-1993) ضمن فريق Tavistock Institute (لندن) حيث دعت إلى إدماج المظاهر الاجتماعية والتقنية عند تحليل المشاكل المتعلقة بتنظيم العمل، فبالنسبة لهؤلاء المفكرين فإن فعالية التنظيم مرتبطة بالاختيارات التكنولوجية المستعملة، إضافة إلى المظاهر التي تخص سلوك الأفراد والجماعات في المنظمة، حيث دعت هذه المدرسة إلى تطوير أشكال تنظيمية جديدة للعمل من خلال إقامة " فرق شبه مستقلة".

لقد عرفت المدرسة السوسيوثقافية نوعاً من النجاح في بريطانيا وبعض الدول الاسكندنافية كالنرويج و السويد؛ حيث كانت الأساس الذي قام عليها "النموذج السويدي" خلال السبعينيات من القرن الماضي حيث تم تطبيقها بنجاح في مصانع شركة " فولفو " Volvo للسيارات. كما طورت هذه المدرسة أساليب جديدة في التنظيم والإدارة، من خلال بحثها عن أفضل طريقة لتشغيل نظام الإنتاج ضمن سياق يتسم بالمرونة والتكيف مع احتياجات السوق، وحققت نوعاً من الديمقراطية من خلال مشاركة جميع المستويات التنظيمية في اتخاذ القرارات و تنفيذها.

غير أن المبادئ التي قامت عليها هذه المدرسة تنطبق فقط مع الإنتاج ذو القيمة المضافة القوية ضمن سوق الطلب، وعلى المؤسسات التي تملك ثقافة تنظيمية قوية، وبالتالي لا يمكن تعميمها على جميع المؤسسات.

5- مدرسة الأنظمة الاجتماعية:

عملت على إعادة الاعتبار للجانب الانساني للمؤسسة، واهتمت بالاوضاع الاجتماعية للعامل وركزت على تحسيسه بمسئوليته كما أخذت بعين الاعتبار تأثير الجماعات غير رسمية، ولم تهمل في نفس الوقت العناصر التقنية الانتاجية التي تلعب من جهتها دوراً هاماً في التطور الاجتماعي، ولقد ترتبت عن أفكارها عدة نتائج ايجابية من أهمها ارتفاع مستويات الانتاجية بشكل ملحوظ لكنها واجهت بدورها عدة انتقادات حيث اتهمت على الخصوص بانها تبحث في آخر المطاف عن كيفية زيادة الأرباح (لفائدة المالكين) وليس عن كيفية تلبية حاجات العاملين. من أهم روادها:

أ- نظرية سيارت "Richard M.Cyert" (1921-1998) ومارش (James G.March) (1928-): قدم سيارت ومارش نظريتهما السلوكية في التنظيم للمرة الأولى سنة 1963، بعنوان " نظرية سلوك المنشأة"، وأعيدت صياغة هذه النظرية سنة 1992، وأهم الأفكار التي تضمنتها هي:

-المنشأة عبارة عن منظمة معقدة، متكونة من مجموعات من الفاعلين الذين تختلف مصالحهم وتتنوع مما يؤدي إلى بروز علاقات تعاون وتعارض باستمرار.

- أعاد النظر في الفرضيات الأساسية للنظرية الاقتصادية النيو- كلاسيكية للمنشأة وبخاصة مبدأ المعرفة التامة للبيئة المحيطة ووحدة الهدف المتمثل في تعظيم الربح.

- كما أشار سيارت ومارش إلى أنه يوجد في كل منظمة فائض في الموارد مقارنة باحتياجات الفاعلين المختلفين. و لهذا الفائض (Slack organisationnel) أهمية كبيرة عند مواجهة مشاكل غير متوقعة أو من أجل اقتناص فرصا جديدة في البيئة المحيطة.

يمكن التطرق لنظرية سلوك المنشأة من خلال أربعة مفاهيم أساسية هي:

• **الحل الجزئي للمشاكل** : يتم البحث عن الحلول جزئية للمشاكل دون البحث عن كيفية تجاوزها وإيجاد حلولاً جذرية لها.

• **القضاء على عدم التأكد**: من خلال مراقبة البيئة المحيطة وجعلها قابلة للتوقع.

• **البحث عن حلول حسب المشاكل ذات الأولوية**: يتم البحث عن حلول مرضية ومقبولة وليس تعظيمية.

• **التعلم التنظيمي**: بحسبهما فإن المنشأة عبارة عن مكان للتعلم الجماعي.

ب- **نظرية القرارات لهيربرت سايمون Herbert Simon (1916-2001)**: بحسب سايمون يتميز متخذ القرارات (المدير) بثلاثة خصائص كبرى:

- ليست لديه نظرة شاملة للبيئة المحيطة بالمنظمة وبالتالي لا يمكنه معالجة كل المعلومات المتوفرة.

- ليس للفرد تفضيلات واضحة، ومتسلسلة، ولكن لديه طموحات تتغير بتغير الوقت.

- متخذ القرارات (المدير) لا يبحث عن تعظيم نتائج اختياراته بقدر ما يبحث على بلوغ مستويات مرضية فبالنسبة له المثالية (l'optimisation) تعتبر مجرد وهم.

يرى سايمون أن جميع العمليات التنظيمية تدور حول اتخاذ القرارات وأن السلوك التنظيمي ما هو إلا نتيجة لاتخاذ القرارات، إضافة إلى ذلك ميز بين صنفين من القرارات وهي؛ القرارات المبرمجة والقرارات غير المبرمجة.