

المحور الأول : ماهية المنظمة والتنظيم

المحاضرة 4 : مداخل دراسة المنظمات

مداخل دراسة المنظمات هي مختلف الأساليب والنظريات التي تستخدم في رؤية وفهم وتحليل نشاط وعمل المنظمات، حيث تساعد الباحثين والمديرين والموظفين والفاعلين في الحياة التنظيمية على استيعاب المجالات البحثية والعلمية والتطبيقية والجوانب المتعددة لإدارة وتحقيق أهدافها. يمكن تحديد عدة مداخل وجوانب واتجاهات لدراسة المنظمات والتي تشمل بشكل عام المدخل الهيكلي، السلوكي، النظامي، الاجتماعي وكذلك المدخل الاستراتيجي.

أولاً : المدخل الهيكلي

دراسة الجانب الهيكلي يوفر مجموعة من الأساليب والمهارات الإدارية للتعامل مع مختلف الوضعيات التي تتطلب توزيع الموارد وتحديد المهام والمسؤوليات وفق مخطط مناسب يحقق أفضل طريقة لتحقيق أعلى أداء من خلال حسن استغلال الجهد والموارد المتاحة. حيث يسعى الباحثين والفاعلين والمهتمين بالاطار التنظيمي للمنظمات إلى تطوير تصميم الهياكل التنظيمية وتصميم العلاقات بالشكل الصحيح بما يدعم أحسن ترتيب ممكن لها بما يتناسب مع طبيعة وأهداف كل منظمة. كما يوفر هذا المدخل الأساليب التي تحلل المشكلات والعلاج المناسب لها خاصة في حالة ضعف الأداء الناتج عن عيوب هيكلية بما فيها إعادة الهيكلة وتوزيع الأدوار والمسؤوليات أنيا وفق ذلك. ومن رواد هذا المدخل فريديريك تايلور من خلال نهج الإدارة العلمية التي تهدف إلى تصميم منظمات تحقق أعلى مستوى من الكفاءة الانتاجية حيث ركز في هذا الجانب على تقسيم المهام إلى أجزاء دقيقة والاستفادة الأفضل من الدقة والحركة داخل المنظمة وأثناء العمل، كذلك هنري فايول الذي كانت له عدة إسهامات في المدخل التنظيمي وهو الذي ركز على التخصص وتوزيع السلطات والمسؤوليات. أما ماكس فيبر فكانت إسهاماته في هذا الجانب تتمثل في تقديم نموذج بيروقراطي يحدد المعايير التي تضبط إدارة المنظمات وفقه من خلال فصل الجوانب الشخصية وكذلك الملكية عن الإدارة والتركيز

على وضع القواعد والتسلسل الهرمي الذي يحقق الإدارة الفعالة للمنظمة بعيدا عن المصالح الذاتية والشخصية في ذلك.

ثانيا : المدخل السلوكي

يركز على الجوانب السلوكية والنفسية والإنسانية داخل المنظمة والتي تؤثر على الأداء حيث يعمل الباحثين والمهتمين بالمدخل السلوكي على تطوير النظريات وتطبيق الأساليب التي تساعد في إثراء هذا المدخل في المجالات الإدارية، ومن أهم الرواد الذين قدموا عدة نظريات وإسهامات فيه نجد ابراهام ماسلو مؤسس نظرية الحاجات والدافعية حيث وضع خمس مستويات من الاحتياجات التي يجب تلبيتها من أجل تحسين السلوك البشري بما فيها سلوكه داخل المنظمة (الاحتياجات الفيزيولوجية، احتياجات الأمان، الانتماء، التقدير وتحقيق الذات) كذلك دوغلاس ماغريغور مؤسس نظرية X ونظرية Y التي تصف الجانب السلبي والايجابي للأفراد وكيفية التعامل مع الجانبين. أما هيربرت سايمون فساهم في تفسير تأثير الجانب السلوكي على اتخاذ القرار. وفريدرك هيرزبرغ مؤسس نظرية العاملين الذي حدد تأثير الرضا وعدم الرضا على مستوى الدافعية.

أما الباحث إدوارد ثورندايك فقد قدم عدة اسهامات في مجال التعلم التنظيمي.

ثالثا : المدخل النظامي

يهتم بالمنظمة كنظام متكامل يتفاعل مع البيئة يؤثر ويتأثر بها، والنظام عبارة عن مجموعة أجزاء معا من أجل تحقيق أهداف مشتركة ويمثل المدخلات والعمليات والمخرجات.

يساهم المدخل النظامي في تطوير الأساليب والاستراتيجيات للتعامل مع مختلف تغيرات وتأثيرات البيئة. مؤسس هذا المدخل هو لودفيغ فون بيرتالانفي الذي ساهم في عرف المنظمة كنظام متكامل يمثل تجميع الأجزاء المختلفة للمنظمة في بيئة معقدة.

كذلك من رواد هذا المدخل بيتر دراكر الذي قدم اسهامات كبيرة في دراسة بيئة المنظمة وكيفية التعامل معها وتأثيرها على الأداء.

وقد ساهم مختلف الرواد والباحثين الآخرين في هذا المدخل على فهم البيئة المعقدة للمنظمة وتحديد الاستراتيجيات المناسبة لها وتحديد آليات التكيف معها.

رابعاً : المدخل الاجتماعي

يهتم بمدى التفاعل بين المجموعات داخل المنظمة وتأثير الجوانب الاجتماعية على سلوك الأفراد والجماعات وكذلك على الأداء الوظيفي ومنه أداء المنظمات، فالمدخل الاجتماعي يقوم بدراسة مختلف هذه التفاعلات وكذلك الثقافة التنظيمية ومختلف التغيرات التي تطرأ عليها وعلى الجوانب الاجتماعية ومدى استجابة المنظمة لها.

يساعد المدخل المديرين في بناء بنية عمل ايجابية وتعزيز التواصل والتعاون وتحسين سلوك الجماعة من خلال تحسين مختلف العلاقات الاجتماعية.

من أهم رواد هذا المدخل هوارد جاردنر الذي قدم نظرية الذكاءات المتعددة التي تهتم بفهم تأثير التفاعل الاجتماعي على الأداء.

كذلك كورف لوين (1890-1947) الذي قدم نظرية الديناميات الاجتماعية التي تهتم بتأثير الجماعات على سلوك الأفراد.

خامساً : المدخل الاستراتيجي

يهتم بالبعد الاستراتيجي للمنظمة والقرارات الاستراتيجية ذات التأثير المباشر على تحقيق الأهداف العامة.

من خلال هذا المدخل اهتم الباحثين والمديرين بدراسة الآثار المرئية عن تغير البيئة من خلال تحليل وتقييم العوامل الداخلية والخارجية وتحديد الاستراتيجيات المناسبة وفق ذلك، وتحديد آليات تنفيذها بما يتماشى مع تحقيق الأهداف من خلال تحسين تخصيص الموارد والإدارة الفعالة، كما يهتم هذا المدخل بإدارة وتقييم الأداء بأبعاده المختلفة الاقتصادية والبيئية والاجتماعي من أجل الوقوف على مدى ملائمة الاستراتيجيات مع الأهداف المحددة ومعالجة الانحرافات الموجودة.

من أهم رواد هذا المدخل مايكل بورتر (1947..) الذي يعتبر من أمهر الباحثين في مجال الاستراتيجية والتنافسية، حيث قدم عدة نماذج تحليلية من بينها نموذج القوى الخمس الذي يحدد مدى التنافس في السوق (المنافسين المحتملين، قوة الموردين، قوة الزبائن، تهديد المنتجات البديلة وشدة المنافسة بين الشركات القائمة)

كذلك هنري منتزيرغ الذي قدم نماذج حديثة في المجال الاستراتيجي، من بينها استراتيجيات التصرف كما انتقد النماذج التقليدية واعتبر أن الاستراتيجية تتحدد نتيجة للتغيرات المستمرة في البيئة وليست خطة أولية تتحدد حسب الوضع الحالي.

بصفة عامة فهناك العديد من الرواد والباحثين الذين اهتموا بتطوير الفكر الاستراتيجي لمساعدة المنظمات على التكيف مع بيئة العمل المعقدة والمتغيرة.