

ملخص عام لنظريات التنظيم

يهدف هذا الملخص لتقديم صورة عامة عن كل نظرية لمساعدة الطلبة على إنجاز بحوثهم

ثالثا: النظريات الحديثة:

- 1-نظرية النظم.
- 2-النظرية الموقفية.
- 3-نظرية Z اليابانية.
- 4-المدرسة الكمية.
- 5-نظرية الوقت المحددJIT ، "تايش ياونو"
- 6-الهزة المقبلة (أدهوقراطية) "توفلر"
- 7-التنظيم المقارن "ودور دوبيرو"

1-نظرية النظم:

تأتي نظرية النظم في إطار النظريات الحديثة التي تقوم على أساس نقد النظريات السابقة سواء التقليدية أو السلوكية لأن كل منهما ركز على أحد متغيري التنظيم (العمل والإنسان) باعتبار أن التنظيم نظام مقفل، بينما يرى للتنظيم في نظرية النظم إلى أنه نظام مفتوح يتفاعل مع البيئة المحيطة به وذلك ضمانا لاستمرارية التنظيم.

ويعرف النظام على انه الكيان المنظم والمركب الذي يجمع الاشياء والاجزاء التي بمجموعها تشكل تركيبا "كليا" منظما" يعد اكبر من الاجزاء المكونة له.

وهناك نوعان من النظم هما (النظام المغلق والنظام المفتوح) ويعد النظام مغلقا" عندما لا يكون هناك تفاعل بينه وبين البيئة الخارجية، اما النظام المفتوح فهو الذي يقوم على اساس التفاعل بينه وبين البيئة الخارجية ، وعلى هذا الاساس فالتنظيم او المنظمة تمثل وحدة اجتماعية تتألف من مجموعة من النظم الفرعية المتفاعلة (الانتاج ، التسويق ، الموارد البشرية ، المالية ، البحث والتطوير ، العلاقات العامة) ، والتي بمجموعها تشكل نظام يتفاعل مع البيئة الخارجية.

2-النظرية الموقفية:

النظرية الموقفية هي أحد النظريات القيادية البارزة، والتي تشير إلى أن سمات القادة تتشكل تأثراً بعدد من المواقف التي مروا بها، وبالتالي تشير النظرية الموقفية إلى أنه وقبل تحديد أهم السمات

التي تميز القادة يجب أولاً الأخذ في الاعتبار المواقف التي تعرض لها القادة والتي قد يتعرضون لها في المنصب الجديد.

وتؤكد النظرية الموقفية على دور الموقف في تحقيق فاعلية القيادة، ويرى مؤيدو تلك النظرية أنه لا يوجد قائد يصلح لكل المواقف، فالمواقف المختلفة تحتاج إلى أنماط مختلفة من القادة. وبالتالي فإن فعالية القيادة تتوقف على مدى ملائمة النمط القيادي للقائد مع متطلبات الموقف الذي هو بصدد قيادة الآخرين فيه ولذا نرى أن القائد الذي يتسم بالخبرة يمكنه تغيير سلوكه القيادي حسب ظروف الموقف وكذلك من فرد لآخر ومن مجموعة لأخرى. ولذا فإن متطلبات فاعلية القيادة في المجال السياسي تختلف عنها في المجال العسكري على سبيل المثال.

كذلك تختلف متطلبات القيادة الفعالة باختلاف المستوى الإداري فمن الممكن أن يكون القائد ناجح في مستوى الإدارة الاستراتيجية في حين يختلف الوضع إذا ما أصبح في مستوى الإدارة التنفيذية. ويمكن تفسير ذلك باختلاف متطلبات القيادة الفعالة باختلاف المستوى الإداري حيث تختلف المهارات التي ينبغي توافرها في القائد الفعال باختلاف ذلك المستوى وحجم المنظمة ونوعية النشاط، ليبقى العامل الحاسم في فعالية القائد هو قدرة القائد على التكيف مع متطلبات الموقف وهذه القدرة يمكن اكتسابها بالتعلم والتدريب المستمرين.

وقد نشأت النظرية الموقفية على يد "فريد ادوارد فيدلر" ، وقد كان أحد الباحثين البارزين في مجال علم النفس الصناعي والتنظيمي في القرن العشرين. وأشار Fiedler إلى أن فاعلية أي نمط من القيادة يعتمد على الموقف الذي يمثل نتيجة تفاعل ثلاثة عوامل هي:

أنوعية العلاقة بين القائد ومرؤوسيه كلما كانت علاقة القائد بمرؤوسه جيدة كلما كان أكثر تأثيراً في سلوكهم.

ب- هيكل العمل: بمعنى مدى وضوح المهام المطلوب إنجازها من كل فرد، ففي حالة وضوح المهام يكون القائد أكثر تأثيراً.

ج- قوة المنصب الرسمي: قوة المنصب هي السلطة التي يتمتع بها القائد بحكم منصبه الرسمي والتي تنبع من قوة المكافأة وقوة العقاب وكلما كانت تلك القوة كبيرة كلما كان القائد أكثر تأثيراً في سلوكيات مرؤوسيه.

3- نظرية Z اليابانية:

من بين أبرز وأنجح التجارب الإدارية في المدارس الحديثة التجربة الإدارة اليابانية التي حظيت باهتمام العالم وانبهاره وكانت محل دراسة علماء الإدارة لاكتشاف أسرار نجاحها. ومن أهم نظريات الإدارة اليابانية الناجحة نظرية Z لوليام أوشي. ويأتي سبب تسميتها ب Z، من طريقة

الترميز المستخدمة في الرياضيات ، حيث تم سابقا تسمية نظرية X ونظرية Y ل ماك جريجور، و بالتالي فإن الرمز الموالي في الرياضيات بعد x و Y هو الرمز Z. و نظرا للنجاح الذي حققته المنظمات اليابانية في مختلف ميادين الحياة في الثمانينات وأوائل التسعينات، فقد إهتم عدد من الباحثين بدراسة التجربة اليابانية في الإدارة والتنظيم، في عام 1981 صدر كتاب أوشي “نظرية z” جمع بين الإدارة الأمريكية واليابانية محاولا نقل مبادئ الإدارة اليابانية للإدارات الأمريكية للتعامل مع البيئة الأمريكية الأقل تجانسا والأكثر شيوعا من البيئة اليابانية التي تستثني النساء والأقليات العرقية من العمل. و القصد من وراء هذه النظرية هو تطوير إحساس الملكية لدى الأفراد في المؤسسة والانتفاء إليها مما سيزيد إخلاصهم لأهداف المنظمة.

فلسفة الإدارة اليابانية:

منذ بداية الثمانينات حتى الآن تزايد اليقين بأن التجربة اليابانية حققت نتائج كبيرة في الأسواق الدولية أدت إلى وقوف الآن اليابان على قمة المنافسة عالميا والذي يرجع الفضل في ذلك إلى منهجية الإدارة المتبعة.

و يمكن توضيح فلسفة الإدارة اليابانية في الميزات التالية:

- الوظيفة مدى الحياة.
- عدم التخصص في المهنة.
- التقييم والترقية البطيئة: ليس في أقل من 10 سنوات.
- الانضباط الذاتي.
- طريقة اتخاذ القرارات الجماعية: سواء فيما تتعلق بإحداث تعديل في عمليات الإنتاج أو بقرار تأسيس مصنع أو فرع جديد.
- الاهتمام الشامل بالفرد.
- الإدارة الأبوية: في العشر سنوات الأولى من عمل الموظف يقوم بإنجاز الأعمال الإدارية غير الرسمية GOD FATHER فيصبح مديرا غير رسمي يقوم بأعمال الإدارة تحت إشراف المدير وله صلاحية نقل الموظف من مكان لآخر كما يقوم بإعطاء الموظف درجة أعلى ليصبح بالمستوى الذي يناسبه.

وتعتمد نظرية z على المبادئ التالية:

- تتم عملية تقييم الموظفين مرة أو مرتين سنويا، وفق مقاييس رسمية واضحة.

Ø التركيز على الأداء أكثر منه على العلاقات غير الرسمية.

-أن يتناسب الشكل التنظيمي مع الظروف المتغيرة والتكنولوجيا المعقدة.

- التقليل من المستويات الإدارية وأن تتصف بدرجة أقل من الرسمية.
- تفعيل أسلوب العمل الجماعي لضمان الولاء التنظيمي على المدى الطويل.
- أن يتم التوظيف لمدة طويلة، أما الترقيات فبشكل بطيء.
- اتخاذ القرارات بطريقة جماعية، أما تحمل المسؤولية فيكون بشكل فردي.
- الاهتمام الشامل بالموظفين ورفاهيتهم.
- مجال العمل متخصص بدرجة معتدلة (التركيز على التدوير الوظيفي و التدريب)
- تقييم الأداء و الترقيات بطيئة.
- رقابة ضمنية وغير رسمية و لكن وفق مقاييس صريحة ورسمية.
- اهتمام شامل بالعامل بما فيه عائلته .

4-المدرسة الكمية:

المدرسة الكمية هي المدرسة التي اهتمت في استخدام معايير كمية من أجل اتخاذ القرارات الإدارية، ويعود ظهور المدرسة الكمية إلى حقبة الحرب العالمية الثانية أثناء ظهور الحاجة إلى وجود وسائل للتعامل مع القضايا العسكرية خلال الحرب، ومن ثم انتقلت العديد من الأفكار الكمية إلى مجال الأعمال خلال فترة ستينيات القرن العشرين للميلاد، وأطلق عليها مسمى بحوث العمليات التي اعتمدت على وسائل كمية للتعبير عن القضايا الإدارية؛ بواسطة نموذج كمي أو صيغة كمية تتضمن علاقات ورموز رياضية.

لقد قدمت المدرسة الكمية مدخلاً جديداً للإدارة يعتمد على استخدام النماذج والأساليب الرياضية والإحصائية في حل مشكلات واتخاذ القرارات وتحليل العمليات التنظيمية .

وقد تم استخدام الأساليب والطرق والكمية في مجال الإنتاج والرقابة على العمليات وإدارة ورقابة المخزون والمقولة ونظم الشراء والرقابة على التكلفة والتنبؤ بالطلب في السوق وتفسير سلوك المستهلك والتنبؤ به ولقد ساعدت هذه التطبيقات للنماذج والأساليب الكمية الخاصة من خلال الحاسبات الآلية المتاحة على نطاق واسع خالياً على زيادة الإنتاجية لعدة أسباب منها ، قدرة المديرين على التنبؤ وعلى المحاكاة وعلى تقليل الأخطاء في اتخاذ القرارات

5- نظرية الوقت المحدد JIT، "تايش بأونو"

يمكن تعريف نظام الإنتاج في الوقت المحدد (JIT) ، بأنه: مجموعة من مفاهيم وأساليب الإنتاج أو هو فلسفة للمنظمة تسعى من خلالها إلى خفض مستويات المخزون مع الاستفادة بالمنافع الأخرى التي تتحقق من تطبيق هذا النظام.

وبصفة عامة، فإن الإنتاج في ظل Jit موجه أساساً لتحقيق **الفعالية L'Efficacité**، بينما يركز الإنتاج في ظل النظم التقليدية على الكفاءة **L' Efficience**.

ويعتمد JIT في جوهره وفلسفته على تسيير **المخزون La gestion de stocke** بمعنى إنتاج كميات صغيرة وقت الطلب ووقت الحاجة إلى التسليم، مع العمل على خفض أوقات التأخير إلى أقصر وقت ممكن. وهو أحد نظم الإدارة اليابانية الحديث الذي أصبح مجال اهتمام من قبل العديد من المهتمين.

ويعتبر نظام الإنتاج في الوقت المحدد من النظم الحديثة التي حققت نتائج هامة، لقد أمكن في ضوء هذا النظام التخلص من الوقت الضائع وخفض التكاليف، وزيادة الإنتاجية. فالفكرة الجوهرية لهذا النظام أن المخزون عبء يجب التخلص منه لأنه يحمل المنظمة تكاليف لا مبرر لها.

6-نظرية الهزة المقبلة (أدهوقراطية) "توفلر"

التنظيمات الادهوقراطية :

هي تنظيمات أكثر مرونة وتفاعلاً مع المجتمع، تعمل في بيئات معقدة ومتغيرة، تعتمد على جماعات العمل وروح الفريق. أعتبر التنظيمات الادهوقراطية (لارسمية /بيئة متغيرة ومعقدة / لامركزية / تقسيم العمل على اساس عالي ووظيفي).

مفهوم التنظيمات الادهوقراطية مفهوم تجريدي شأن مفهوم البيروقراطية، فكلا المفهومين لا يصفان تنظيمات موجودة فعلاً، وانما يمثلان نمطا نظرية تقترب أو تبتعد منها التنظيمات الإدارية.

نظرية الهزة المقبلة أو الموجة الثالثة لإلفين توفلر:

إلفين توفلر هو أفضل مستشرق في المستقبل الاقتصادي الأميركيين، ويوصف بين المحللين بأنه ثالث أكثر الاصوات تأثيراً بين رجال الأعمال والمال بعد عملاق التكنولوجيا بيل جيتس والاب الروحي لعلوم الادارة بيتر دروكر. ولد توفلر في الثالث من اكتوبر عام 1928 ويشتهر بسلسلة نظريات تناقش الثورة الرقمية وثورة الاتصالات وثورة الشركات. نادرا ما تتحدث الصحافة الغربية عن سيرته الذاتية فالرجل وأفكاره المستقبلية، من الأهمية بمكان بحيث يصعب معها إهدار أي سطر في الحديث عن الماضي. ركز توفلر في بداية مشواره على التكنولوجيا وآثارها ثم انتقل الى التأمل في حركات التغيير وردود الفعل المجتمعية. وقدم آخر نظرياته حول تنامي القوة العسكرية وانتشار التكنولوجيا والرأسمالية في القرن الحادي والعشرين

قام توفلر مؤخرا بوضع كتاب يهاجم فيه ويعنف العناصر الرئيسية للاقتصاد التقليدي ويرسم توقعاته للاقتصاد خلال العقود المقبلة. ويدور الكتاب الذي يحمل عنوان "ثورة الثروة" حول كيفية تجميع الثروات في المستقبل ومن سيحصل عليها وكيف. ويعتقد توفلر ان مفهوم الثروة في القرن الحادي والعشرين لن يقتصر على المال، وانه لا يمكن فهمها حسب مفاهيم اقتصاديات العصر الصناعي، هذا المنظور سوف يغير والى الابد الطريقة التي ننظر بها الى الاقتصاد. وكيف نعمل وكيف ندير الشركات.

7-التنظيم المقارن "ودور دوبيرو"

يركز عمى دراسة التنظيمات في الحضارات المختلفة والمقارنة بينها وتوضيح الاختلاف والتشابه ووضع تصميمات تصلح للتطبيق في أقطار وحضارات مختلفة. أدى هذا إلى ظهور ميدان تنظيمي جديد يسمى الثقافة التنظيمية وهو امتداد للدراسات العامة المقارنة التي ظهرت في الستينات والسبعينات والاتجاه الحضاري المقارن الذي يدرس خصوصية البيئة وأثرها على منظماتها. يتميز هذا الاتجاه بالصعوبة والتعقيد وارتفاع التكاليف مما يجعله مقتصرا على مراكز البحث الدولية المختصة كالأمم المتحدة

قائمة المراجع:

- 1- عبد الفتاح بوخمخم نظريات الفكر الإداري تطور وتباين أم تنوع وتكامل، جامعة الجنان، لبنان، 2012.
- 2-سالم القحطاني، سالم بن سعيد، القيادة الإدارية: التحول نحو نموذج القيادي العالمي، مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض، 2008.
- 3-محمد أحمد درويش، نظريات القيادة واستراتيجيات الاستحواذ على القوة، عالم الكتب، القاهرة، 2009.
- 4-أميمة الدهان، نظرية المنظمة، دار وائل للنشر والتوزيع، لبنان، 2010.
- محمد كامل المغربي، نظرية المنظمة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2008 .
- 5-علي السلمي، نظريات التنظيم، مكتبة غريب، القاهرة، 2008.
- 6-محمد شقيق، القيادة تطبيقات العلوم السلوكية في مجال القيادة، نهضة مصر للنشر، القاهرة ، 2006.
- 7- محمد قاسم القريوتي ، نظرية المنظمة والتنظيم، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ،الأردن ، 2008.
- 8-نعمة عباس الخفاجي، طاهر محسن الغالبي، نظرية المنظمة، مدخل التصميم ، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن، 2009.
- 9-مصطفى محمود أبو بكر، التنظيم الإداري في المنظمات المعاصرة، مدخل تطبيقي ، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2005.
- 10-حسين حريم، مبادئ الإدارة الحديثة: النظريات، العمليات الإدارية، وظائف المنظمة، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن، 2010.