

الأسئلة والإجابة النموذجية الخاصة بامتحان مقياس نظريات التنظيم

الأسئلة

- س1 - تعتبر دراسات هاوثورن من الدراسات ذات الأهمية الخاصة في الفكر التنظيمي الحديث. من أين استمدت هذه القيمة؟
- س2 - انطلق تاييلور في أبحاثه حول العمل في المنظمات من عديد المشاهدات التي حالت في نظره دون تحقيق هذه المنظمات لأهدافها. أذكر أهمها.
- س3 - إستمند وليام أوشي طروحاته ومبادئه في مجال التنظيم من جملة من الحقائق. أذكر أهمها.
- س4 - تعتمد نظرية النظم في بلورة طروحاتها على مجموعة من المفاهيم المتكاملة. ماهي؟
- الإجابة النموذجية:
- ج1 تعتبر تجارب هاوثورن التي أسست لما يسمى ب(مدرسة العلاقات الإنسانية) طفرة في مجال البحث العلمي في مجال التنظيمات والسلوك التنظيمي باعتبارها على مختصين من جامعة هارفارد، وكشفت بذلك عن عديد الحقائق العلمية، سواء المتعلقة بنتائج التجارب أو من حيث الطرق والأساليب المنهجية المعتمدة؛ وبيان ذلك مايلي:
- أولاً: من حيث النتائج المتوصل إليها:
- ١ - توصلت في المرحلة الثالثة إلى أن النظام الجماعي الحافزي للدفع بالقطعة أو مايعبر عنه حالياً بالمردود الجماعي، يزيد في الانتاج بنسبة 12%، ونظيره (النظام الفردي الحافزي)أوما يعبر عنه بالمردود الفردي بنسبة 15%.
- ب - كشفت عن دور التنظيم غير الرسمي في ضبط علاقات العمل من جهة والأداء من ناحية أخرى(المرحلة الخامسة والأخيرة من التجارب).
- ج - كشفت عن الثغرات التي يمكن ان تصادف الباحث لدى تطبيقه للمنهج التجريبي.(المرحلتين الأولى والثانية من التجارب).
- د - كشفت عن أهمية اعتماد عينات كبيرة الحجم في البحوث والدراسات.
- هـ - كشفت عن دور المدى الزمني للبحث في نتائجه.
- و - كشفت عن قصور المقابلة الموجهة التي تقوم على أسئلة مباشرة في الوصول إلى الحقائق العلمية، عكس المقابلة غير الموجهة التي يسمح فيها للمستجوب باختيار الموضوعات الهامة من وجهة نظره ومناقشتها؛ حيث لم يحصل عند تطبيقات النموذج الأول إلا على إجابات نمطية متشابهة، بينما تم الحصول في الثانية على معلومات ذات قيمة سواء ما تعلق منها باتجاهات العمال وأفكارهم أو ما تعلق بديناميكية جماعات العمال.وهو ما سمح للباحثين بالتوصل إلى الفرضية التي اختبارها في المرحلة الرابعة والمتتمثلة في أثر الجماعات غير الرسمية على كمية الإنتاج.
- ز - كشفت عن أهمية توظيف المقاييس والنظريات العلمية في تفسير نتائج التجارب العلمية، حيث استعان باحثو هاوثورن في تفسير توقيف الإنتاج عن حد معين بنظرية التضامن الاجتماعي ونظرية الضغط الاجتماعي، ونظرية ديناميكية الجماعة... كما استعانوا في ذلك بمقياس الذكاء والمهارة.
- ج2 - انطلق تاييلور في صياغته لأطروحاته التنظيمية المتمثلة في تقسيم العمل، وحسن اختيار العمال وتدريبهم على أنسب الطرق لأداء الأعمال...الخ على جملة من المشاهدات خلال مسيرته المهنية الثرية، نوجز أهمها في الآتي:
- ١ - أن وتيرة العمل تطفئ عليها الرتبة ، حيث أن أغلبية العمال لا يحاولون زيادة الإنتاج أو إبقائه عند حد معين على الأقل، وذلك لغياب الحافز، وأن محاولة بعض العمال لزيادة الانتاج تصطدم بتجاهل الإدارة، حيث أنه وبدل من تشجيعهم تعمل على تخفيض أسعار المنتجات بدعوى عدم ملائمتها.
- ب - أن نظام تحديد الأجور لا يخضع لمعايير علمية(الكفاءة والمهارة والأنضباط...)، بل لمعايير تقليدية (مركز العمل، الأقدمية).
- ج - جهل الإدارة بمقدار الوقت اللازم لانجاز الأعمال، مما أدى إلى تلاعب العمال ورؤساء العمل بكميات الإنتاج الواجب القيام بها.
- د - غياب نظام رقابي يحد من الإهمال والتسبب (تظاهر العمال بالعمل، كثرة ارتياح دورة المياه والمخازن دون سبب حقيقي...)
- هـ - غياب تصميم علمي للوظائف والمهام الموكلة للعمال...
- ج3 - استمد وليام أوشي طروحاته ومبادئه في مجال التنظيم، التي صاغها في نظريته الموسومة بنظرية Z من :
- أ - ثقافته اليابانية التي تقدس الانتماء سواء للأسرة أو المؤسسات الأخرى بوجه عام.
- ب - تجربته الكبيرة ولثريته في مجال البحث في التنظيم والإدارة ومعرفته الواسعة بالمؤسستين اليابانية والأمريكية والتي صاغ على أساسهما مقارنته الشهيرة بين النموذجين الياباني J والأمريكي A
- ج4 - إعتمد بيرتلانفي باعتباره رائدا لمدرسة النظم على مفاهيم أساسية متكاملة وهي: المدخلات(مادية وبشرية وتنظيمية)، المخرجات، المحيط أو البيئة، التغذية الراجعة. والمؤسسة تبقى وتستمر نتيجة التفاعل الايجابي والتكامل بين هذه العناصر.