جامعة خميس مليانة

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

السنة الأولى ماستر تخصص إدارة أعمال

الأفواج : 1، 2، 3

مقياس: نظرية المنظمة

ملخص البحث رقم 01:

مدخل لدراسة المنظمة والفكر الإداري

الجيلالي بونعامة
UNIVERSITE DJILALI BOUNAAMA
KHEMIS MILIANA خميس مليانة

1- **مفهوم المنظمة:** هناك أربعة اتجاهات رئيسية لتعريف المنظمة وهي :

- **الإتجاه الهيكلي** : يعتبر هذا الاتجاه المنظمة تنظيم هيكلي يحدد بشكل دقيق مواقع عمل الإفراد والجماعات فيها .
- **الإتجاه الاجتماعي** : ينظر إلى المنظمة من خلال هذا الاتجاه على أنها تكوين أو تنظيم اجتماعي يتكون من خلال التفاعل الاجتماعي للأفراد والجماعات ما يتبعها من عمليات وفعاليات ووظائف.
- **الاتجاه السلوكي** : تعبر المنظمة من خلال هذا الإتجاه عن مجموعات سلوكية تحدد العلاقات بداخلها وتتحكم في اتجاهات عملها وأدائها، من خلال تحديد الأدوار والسلوكيات فيها.
- **الإتجاه الوظيفي** : المنظمة عبارة عن جهاز يؤدي ويدير مجموعة من الوظائف الأساسية.

بصفة عامة يمكن تعريف المنظمة على النحو التالي:

المنظمة هي عبارة عن كيان اقتصادي واجتماعي وسياسي، تتكون من أفراد يتفاعلون مع بعضهم البعض بشكل منسق ومنظم لتحقيق أهداف مشتركة.

2- أنواع المنظمات: يمكن تقسيم المنظمة إلى مجموعة من الأنواع حسب أنواع مختلفة من المعايير كالآتي:

2-1- طبيعة تكوين المنظمة : يمثل معيار طبيعة تكوين المنظمة أحد الأسس في تصنيف أنواع المنظمات:

أ – المنظمات الطبيعية: يطلق مصطلح المنظمات الطبيعية أو التلقائية على المنظمات التي لا يلعب الفرد الواحد فيها دوراً ملحوظاً في تكوينها ويجد نفسه تلقائياً عضوا فيها، بحكم الانتماء العائلي أو الوطني، ومن أمثلة هذا النوع من المنظمات نجد: الأسرة.

ب – المنظمات المكونة : هي التي تساهم في تحقيق أهداف معينة في إطار الظروف البيئية وغيرها من الأفراد والجماعات ويتم تكوينها والانتماء لها بوجود تفاعل اجتماعي بين الأفراد، ومن أمثلتها منظمات الأعمال والمستشفيات.

2-2- دوافع الإنتماء للمنظمة :

يمكن أن تعلب دوافع الانتماء الذاتي أو الاجتماعي للمنظمة دوراً أساسياً في وجود أنواع مختلفة بين المنظمات :

أ – الدوافع الذاتية للانتماء : تشكل الدوافع والرغبات الشخصية، أو الذاتية في الانتماء أساساً لتكوين هذه المنظمات التي من بينها نقابات العمال والمنظمات المهنية. ويستهدف الفرد من خلال انتمائه لها تحقيق اهداف ذاتية.

ب – الدواقع الاجتماعية للانتماء : ينبثق بناء بعض المنظمات من الدوافع الاجتماعية العامة، حيث يستهدف الفرد من خلالها تقديم الخدمة للمجتمع بصرف النظر عن الفائدة الشخصية المراد تحقيقها، مثال ذلك جمعيات الرفق بالحيوان والجمعيات الخيرية، وجمعيات الخدمات الاجتماعية.

2-3- نوع الملكية:

نقسم المنظمات حسب نوع الملكية كالآتي:

- **المنظمات العامة:** تتمثل في المنظمات التي تقوم الدولة بإنشائها وتتمثل أولا في منشآت القطاع العام وهي منظمات تهدف إلى تحقيق النمو الاقتصادي، وثانيا أجهزة الدولة التي تهدف إلى تقديم الخدمة العامة.

- **المنظمات الخاصة** : وهي المنظمات التي يمتلكها القطاع الخاص.
- **المنظمات المختلطة:** وهي المنظمات التي تشترك الدولة والقطاع الخاص في ملكيتها.

2-4- حسب حجم المنظمة :

يمكن تصنيف المنظمات وفق حجمها إلى ثلاثة أنواع وغالباً ما يعتمد على عدد الأفراد العاملين. وهي:

- **المنظمات الكبيرة:** وهي المنظمات التي غالباً ما تتجاوز أعداد الطاقات البشرية العاملة فيها عدد أعضائها عشرات أو مئات الالاف أو الملايين من الأفراد ويغلب ظهور هذه المنظمات في الدول المتقدمة صناعياً إلى جانب كون الدولة ذاتها منظمة كبيرة.
- **المنظمات المتوسطة** : وهي المنظمات التي غالباً ما يكون حجم الطاقات البشرية العاملة فيها المئات من الأفراد.
- **المنظمات الصغيرة:** وهي المنظمات التي يكون فيها عدد الأفراد بأعداد قليلة لا تتجاوز المئة من الأفراد.

2-5- كثافة استخدام التكنولوجيا:

تقسم المنظمات حسب هذه القاعدة إلى ثلاثة أنواع هي:

- المنظمات ذات التكنولوجيا المتطورة (العالية) وهي المنظمات التي تستخدم مستوى جد متطور من التكنولوجيا في عملياتها الانتاجية.
- المنظمات ذات التكنولوجيا المتوسطة : وهي المنظمات التي تستخدم مستوى من التكنولوجيا يعتمد على الآلة في العمليات التشغيلية بمعدل متوسط إلى جانب اعتمادها على الطاقة البشرية.
- المنظمات ذات التكنولوجيا المنخفضة : وهي المنظمات التي تستخدم في عملياتها التشغيلية الآلات اليدوية الاعتماد على القوى العاملة لدرجة عالية ويرتفع فيها بالتالي عدد الأفراد نسبياً مقارنة مع المنظمات الأخرى ذات التكنولوجيا المتطورة أو المتوسطة.

2-6- حسب طبيعة النشاط :

تقسم المنظمات بموجب هذا المعيار إلى اقتصادية (زراعية، صناعية، تجارية) واجتماعية (صحية، تعليمية، ثقافية) وسياسية (الحزب مثلا) وتنقسم هذه المنظمات بدورها إلى مجموعات فرعية، وأخرى ثانوية. فمثلا المنظمات الصناعية تنقسم إلى منظمات تعمل في الصناعة الاستخراجية، والتحويلية والتجميعية. وتنقسم المنظمات في الصناعة التحويلية مثلاً إلى منظمات تعمل في صناعات الغزل والنسيج، والصناعات الإنتاجية والصناعات الغذائية.

2-7- حسب الإقليم (أو النطاق) الذي تعمل فيه:

يمثل هذا المعيار الاقليم الذي تعمل فيه، ويمكن هنا تقسيم المنظمات إلى ثلاث أنواع هي:

- **المنظمات الدولية (العالمية) والاقليمية** : وهي المنظمات التي تتجاوز في أنشطتها وعلاقاتها الحدود الاقليمية للأقطار التي أسست أو تعمل فيها، وقد تكون هذه المنظمات اقليمية أي محصورة بعدد من الدول في اقليم أو منطقة معينة مثل منظمة الدول العربية، أو أن تمتد لتشمل معظم أو كل دول العالم في نشاطات معينة كالمنظمات الدولية مثل البنك الدولي أو مجلس الأمن.

- **المنظمات الوطنية** : يمثل هذا النوع من المنظمات تلك العاملة ضمن حدود الدولة الواحدة.
- **المنظمات المحلية** : يقتصر دور أو نشاط هذه المنظمات على اقليم معين داخل البلد كالمدينة أو القرية، وغالباً ما يكون أعضاؤها من أبناء المنطقة أو المحلة ذاتها .

3- خصائص المنظمة:

تتمثل خصائص المنظمة في:

- المنظمة تكوين اجتماعي: إذ تضم مجموعة أفراد يتفاعلون فيما بينهم لتحقيق أهداف المنظمة.
- المنظمة تكوين إنساني: إذ تجمع الأفراد علاقات انسانية تؤثر بشكل فعال في سلوكيات العاملين والمتعاملين مع المنظمة.
- المنظمة تكوين مقصود: المنظمة كيان مقصود يقيمه الأفراد لتحقيق أهداف مقصودة، وهي نشاط تنظيمي مقصود وهادف.
- المنظمة كيان ضروري: المنظمات ضرورية لأنها وجدت لإشباع حاجات لا يمكن إشباعها بدون وجود هذه المنظمات.
- المنظمة كيان تطوري: لأنها تلعب دورا أساسيا في عمليات الإبتكار والإختراع والتطوير، وبشكل أكثر فاعلية من الأفراد لأنها تستخدم تكنولوجيات معينة.

4- دورة حياة المنظمة:

تمر دورة حياة المنظمة بمراحل أساسية و هي

- **مرحلة التكوين:** من أهم مميزات هذه المرحلة بـ :
- قلة عدد أفراد المنظمة.
- الهدف الأساسي هو جذب الزبائن وبيع المنتج.
- مركزية اتخاذ القرارات.
- **مرحلة النمو:** تتميز هذه المرحلة بـ :
- ارتفاع درجة الإبداع والإبتكار.
- تواجه المنظمة تغيرات سريعة ومستمرة.
- التوسع في المهام والوظائف.
- زيادة الولاء للمنظمة من قبل العمال.
- **مرحلة النضج:** تتميز هذه المرحلة بـ :
- الاستخدام الواسع لموارد المنظمة البشرية والمادية.
- التخصص في العمل.
- الوصول لتحقيق انتاجية قصوى باستخدام كافة الموارد.
- **مرحلة الاستقرار:** تتميز بـ :
- التركيز على الكفاءة والفعالية.
- لا مركزية القرارات.

- **مرحلة التدهور** : تتميز بـ :

- بطء النمو.
- التعرض للمنافسة الشديدة.
- انخفاض حجم الطلب على إنتاجها.

5- نظرية المنظمات:

5-1- نظرية المنظمات : يقصد بها ذلك الحقل المعرفي الذي يهتم بدراسة كيفية عمل المنظمات وكيفية تأثرها وتأثيرها بالبيئة التي تتواجد فيها من خلال استخدام مجموعة مفاهيم ومبادئ وفرضيات مترابطة لتفسير سلوك المنظمات.

5-2- أهمية نظرية المنظمات :

تفيد نظرية المنطمات في :

- توسيع قدرات المدراء والمسيرين على التفكير الإبداعي واعتماد الطريقة الموضوعية في حل المشاكل.
- استخدام أدوات القياس والتي تتناسب مع طبيعة المشكلة.
- توسيع دائرة الوعي بحركة المنظمة وأساليب عملها.
- ابتكار أفكار وطرق جديدة في دراسة المنظمة وعملها.
- استفادة المنظمات بمختلف أنواعها من التراكم المعرفي لكي تحقق نتائج وأداء متميز.

5-3- أسباب دراسة نظرية المنظمات:

تتمثل الأسباب والدوافع الرئيسية لدراسة نظرية المنظمة في:

- فهم تنوع الهياكل المنظماتية : يعني ذلك أن دراسة نظرية المنظمات يساعد المديرين وصناع القرار في تحديد الهيكل المناسب لمنظمتهم وفقًا لأهدافها وظروفها الخاصة.
- تحليل السلوك المنظماتي: توفر نظرية المنظمات إطارًا لفهم سلوك الأفراد والمجموعات داخل المنظمات، مثل الدافعية واتخاذ القرارات والاتصالات والتفاعلات الاجتماعية.
- تحليل العلاقات الداخلية والخارجية: تساعد نظرية المنظمات في فهم كيفية تفاعل المنظمة مع بيئتها الداخلية والخارجية، والتأثيرات التي يمكن أن تكون لها على أدائها واستدامتها على المدى الطويل.
- تحسين الإدارة واتخاذ القرارات: توفر نظرية المنظمات أدوات ومفاهيم للمديرين لفهم التحديات التي تواجههم وتوجيه السياسات بشكل أفضل.
- تعزيز الابتكار والتغيير: وذلك من خلال فهم كيفية عمل المنظمات وتفاعلها مع بيئتها، يمكن للمنظمات أن تطور استراتيجيات جديدة للابتكار والتغيير للتكيف مع التحديات الجديدة والفرص.
- تطوير نظرية إدارة الموارد البشرية من خلال تحسينها عمليات اختيار الموظفين وتدريبهم وتقييمهم وتحفيزهم.

- التنبؤ بالتغيرات الاقتصادية والاجتماعية مما يمكن المنظمة من التكيف مع هذه التغيرات والبقاء على قيد الحياة في بيئة متغيرة .

5-4- إسهامات كل من نيكولا ميكافيللي وآدم سميث في الفكر الإداري:

- **اسهامات نيكولا ميكافيللي :**

يرتبط اسم ميكافللي بمفهوم الانتهازية ومقولة "إن الغاية تبرر الوسيلة". فقد قدم في كتابه الأمير عدة نصائح للأمير في كيفية محافظته على الحكم والإمارة. ولكنه أيضاً أكد على مفهوم موضوع القيادة كأحد المحاور الأساسية في الإدارة الحديثة، فقد كان سباقاً إلى التمييز بين السلطة والقياد. إذ رأى أن القيادة أمر يعتمد على مدى القدرة على إرضاء المرؤوسين، وعلى مدى قبولهم بالرئيس وإعطائه الولاء. وهذه أفكار لم تتغير كثيراً ومنذ القرن السادس عشر عندما وضع ميكافللي كتابة الأمير وحتى الآن، لذلك فهو يستحق الإشارة إلى أن أفكاره لا تزال حاضرة حتى الآن، بل إن المنظور السياسي للتنظيم والذي يتم النظر فيه للتنظيم باعتباره مسرحا سياسيا تتصارع فيه الإدارات وتتحدد السياسات لا يختلف كثيراً عن ما ذكره ميكافيللي من نصائح الأمين إذ فشلت الطرق والأساليب الصحيحة للمحافظة على الحكم .

- **اسهامات آدم سميث :**

كان آدم سميث سباقاً في تحديد آليات زيادة الإنتاج في بحثه عن أسباب ثروة الأمم وتقدمها. فقد توصلى إلى مبادئ أساسية رأى تطبيقها ضرورة إذا ما أُريد للإنتاج أن يزيد وتتحسن نوعيته، فقد أكد على ضرورة تقسيم العمل والتخصص لزيادة الإنتاج. بل إن تقسيم العمل يمكن أن يساعد مختلف الصناعات من تقليل تكاليف الإنتاج من خلال تشغيل العمال عديمي المهارة وبأجور رخيصة وضمان حسن الأداء وذلك راجع لروتينية الأعمال التي يقومون بها بفضل التقسيم الدقيق للأعمال، واقتصار المهمات على أعمال جزئية لا تستدعي إلا تطبيق التعليمات حرفيا. ومن هنا تتضح لحد ما أن العلاقة بين علم الاقتصاد وعلم الإدارة علاقة وثيقة. كلاهما مبني على فرضيات مشتركة وهي محدودية الموارد وتعدد الأهداف، وهذا يتطلب العمل بكفاءة لتحقيق إنتاجية أفضل وباستخدام أفضل للموارد.