

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 05:

النظريات الحديثة للمنظمة

(نظرية النظم، نظرية اتخاذ القرار، النموذج الياباني Z)

I. نظرية النظم

إن ظهور مدرسة النظم في سنة 1965م على وجه التقريب جاء نتيجة للكثيرة للكتابات التي تلت تقديم "لودوينج فون بير" لنظرية النظم في 1937م، وأفكار شيبستر برنارد في كتابه وظائف المدير سنة 1938م " ويقصد بالنظام في صورته المجردة عبارة عن تكوين منظم ومركب من عدة عناصر أو أجزاء تنتظم معا في تكوين متناسق لتحقيق هدف أو أهداف محددة" ويعتبر "شير ستر برنارد" أول من تطرق إلى التفسير بمفهوم النظم، فهو ينظر إلى المؤسسة " على أنها نظام اجتماعي للتعاون المتبادل الذي تعتمد أجزائه على بعضها البعض، وهذه الأجزاء مترابطة فيما بينها، وتتكيف مع بعضها البعض وتتحدد أجزاء النظام بالبيئة والأفراد العاملين في النظام لتحقيق الهدف المشترك الذي يجمعهم الهيكل الرسمي والتنظيم غير الرسمي"، انطلق أصحاب هذه المدرسة من فرضية أنه يمكن حل العديد من المشاكل التسييرية من خلال النظر إلى المؤسسة على أنها نظام مفتوح يتكون من مجموعة من العناصر المتفاعلة فيما بينها أو ما يسمى أنظمة فرعية والمتبادلة التأثير بدلاً من التركيز على بعض عناصرها أو مقومتها مثل الهيكل التنظيمي (نظريات التقسيم الإداري) أو إجراءات العمل المدرسة العلمية في الإدارة) أو العاملين بها (مدرسة العلاقات الإنسانية) أو المناخ التنظيمي الداخلي (المدرسة السلوكية) أو وظائف المديرين وهذا لا يعني بحال التقليل من شأن مثل هذه العناصر المكونة للمنظمة وإنما المقصود إن ينظر إلى النظام كلة نظرة شاملة.

النظام هو الكيان المنظم والمركب الذي يجمع ويربط بين أشياء وأجزاء تؤلف في مجموعها تركيباً موحداً. كما يمكن تعريفه بأنه مجموعة الأشياء المترابطة بعلاقات ولها خصائص.

التنظيم الرسمي وغير الرسمي: فالتنظيم الرسمي هو ترتيب الهيكل التنظيمي وما يتبعه من مناصب، أما التنظيم غير الرسمي فيعتبر هو الآخر جزء مهم في النظام ويتمثل في أنماط العلاقات بين المجموعات وأنماط تفاعلهم مع بعضهم البعض.

1. المخرجات وهي إفرازات المنظمة للبيئة الخارجية المجتمع من سلع وخامات أو إنتاج معنوي مقابل ثمن

نقدي أو غيره من أشكال التعويض الاجتماعي، وفي نفس الوقت وسيلة التنظيم للحصول على موارد جديدة لمدخلات مطلوبة لاستمرار المنظمة.

2. العمليات التحويلية Processes:

ويقصد بها كافة العمليات التحويلية التي تعمل على تغيير طبيعة العناصر بالشكل والمضمون، والذي تم تحديده في شكل مخرجات، ويدخل في هذا الإطار الوظائف الإدارية التي لديها سلطة القرار لتنفيذ عملية التحويل.

3. المخرجات (البيئة) : تمثل في المنظمات الهيئات والمجتمع المحيط بالمنظمة، فمن خلال تفاعلها مع البيئة

تحصل على مدخلاتها، وهي شرط لنموها واستمرارها وقبول سلعتها وخدماتها.

4. التغذية العكسية لكي تضمن المنظمة معرفة المدى الذي تحقق من أهدافها ونتائج أداؤها، ومدى توازن

مدح الاتم ومخرجاتها مع احتياجاتها، لابد من توافر معلومات مرتدة لمعرفة مدى تقبل البيئة لتلك المخرجات.

أنواع النظم:

النظم المغلقة: وهي النظم التي لا تتأثر ببيئتها ولا تتفاعل معها. فالساعة هي مثال على نظام مغلق فعجلاتها

تعمل حسب طريقة محددة مسبقا بغض النظر عن البيئة المحيطة بها. وببساطة يمكننا القول بأن النظم المغلقة هي التي تملك خاصية الاكتفاء الذاتي والميل نحو السكون فالنظام المغلق هو النظام الذي لا يتعامل ولا يدخل في تبادلات مع البيئة الخارجية.

النظام المفتوح:

في هذا النظام يُنظر إلى المنظمة بصفة خاصة على أنها تتفاعل مع المنظمات الأخرى أو مع بيئتها الخارجية أو ببساطة وجود نوع من التفاعل بينهما.

اسهامات نظرية النظم

وتشمل بعض أهم اسهامات النظرية في ما يلي:

1. التركيز على التكامل:

أكدت نظرية النظم على أن المنظمة هي نظام متكامل يتكون من أجزاء مترابطة تعتمد على بعضها البعض. وشددت على أهمية فهم العلاقات بين هذه الأجزاء وكيفية تفاعلها لتحقيق الأهداف المشتركة للمنظمة.

2. النظرة المفتوحة:

اعتبرت نظرية النظم أن المنظمة ليست نظامًا مغلقًا، بل هي نظام مفتوح يتفاعل مع محيطه الخارجي. وأوضحت أن المنظمات تتأثر بالعوامل البيئية، مثل التكنولوجيا والاقتصاد والمجتمع، وأنها بحاجة إلى التكيف مع هذه العوامل من أجل البقاء والازدهار.

3. التركيز على العمليات:

ركزت نظرية النظم على العمليات التي تتم داخل المنظمة، مثل عملية صنع القرار والتواصل وحل المشكلات. وأوضحت أن هذه العمليات ضرورية لتحقيق أهداف المنظمة، وأنها بحاجة إلى أن تكون فعالة وكفؤة.

4. التأكيد على التنوع:

أقرت نظرية النظم بأن المنظمات تتكون من أفراد ذوي احتياجات ودوافع مختلفة. وشددت على أهمية احترام هذا التنوع والعمل على دمجهم من أجل خلق بيئة عمل إيجابية.

5. النظرة الديناميكية:

اعتبرت نظرية النظم أن المنظمات ليست كيانات ثابتة، بل هي كيانات ديناميكية تتغير باستمرار. وأوضحت أن المنظمات بحاجة إلى التكيف مع التغيرات الداخلية والخارجية من أجل البقاء والازدهار.

انتقادات نظرية النظم

1. التركيز المفرط على التكامل.

2. إهمال دور الفرد.

3. صعوبة التطبيق العملي.

4. التركيز على الاستقرار.

5. إهمال السياق الاجتماعي.

6. التركيز على المنظمات الرسمية.

7. إهمال دور السلطة.

8. التركيز على المنظور الكلي.

9. إهمال دور التكنولوجيا.

10. صعوبة القياس.

II. نظرية اتخاذ القرار

جاءت نظرية اتخاذ القرار نتيجة اسهامات هيربرت سايمون باعتباره أكثر الكتاب مساهمة واهتماماً بموضوع اتخاذ القرارات وأشهرهم، اتخذ من مفهوم اتخاذ القرارات أساساً تدور حوله العمليات الإدارية والتنظيمية المختلفة ويرى أن السلوك الإداري هو نتيجة لعمليات اتخاذ القرارات التي تجري في التنظيم، وتقديراً لكتاباته الرائدة في مجال اتخاذ القرارات.

خصائص نظرية اتخاذ القرار:

1. التركيز على عملية اتخاذ القرار: تُركز نظرية اتخاذ القرار على كيفية قيام الأفراد والفرق والمنظمات باتخاذ القرارات، بدلاً من التركيز على نتائج القرارات فقط.

2. الأخذ بعين الاعتبار العوامل السلوكية: تدرك نظرية اتخاذ القرار أنّ العوامل السلوكية، مثل القيم والميول والمخاطر، تلعب دوراً هاماً في كيفية تقييم متخذ القرار للخيارات المتاحة واختياره القرار الأنسب.

3. الاعتماد على النماذج: تُقدّم نظرية اتخاذ القرار العديد من النماذج التي تُفسّر كيفية قيام الأفراد والمنظمات باتخاذ القرارات، ممّا يُساعد على فهم هذه العملية بشكل أفضل.

4. التأكيد على أهمية المعلومات: تُؤكّد نظرية اتخاذ القرار على أنّ كمية ونوعية المعلومات التي يمتلكها متخذ القرار تلعب دوراً هاماً في تحديد الخيارات المتاحة له واتخاذ قرارات سليمة.

5. الأخذ بعين الاعتبار البيئة المتغيرة: تُدرك نظرية اتخاذ القرار أنّ المنظمات تعمل في بيئة مُتغيرة، ممّا يتطلب من متخذي القرارات التكيف مع هذه التغييرات واتخاذ قرارات مرنة.

6. تشجيع المشاركة: تُشجع نظرية اتخاذ القرار على مشاركة جميع أصحاب المصلحة في عملية اتخاذ القرار، مما يُساهم في تحسين نوعية القرارات وتعزيز الشعور بالملكية والالتزام.

7. الربط بين النظرية والتطبيق: تُقدم نظرية اتخاذ القرار العديد من الأدوات والتقنيات التي يمكن استخدامها لتحسين عملية اتخاذ القرار في المنظمات.

انتقادات نظرية اتخاذ القرار

- افتراض العقلانية المحدودة.
- إهمال العوامل غير العقلانية
- إهمال السياق التنظيمي
- صعوبة التطبيق العملي
- إهمال دور السلطة
- تطور البيئة التنظيمية

III. النموذج الياباني Z

اعتبر عالم الإدارة الياباني وليام أوتشي William Ouchi منظمات الأعمال الغربية وخاصة الأمريكية تتبع أسلوب الإدارة أي الطريقة الأمريكية " American Way of Management ويمكن القول بأن نظرية (A) هي امتداد لنظرية (X) في حين أن منظمات الأعمال اليابانية تتبع أسلوب الإدارة . أي الطريقة اليابانية في الإدارة Japanese Way of Management ، فعمد إلى إيجاد نظرية في الإدارة تعمم الطريقة اليابانية، ولكن تطبق في منظمات وبيئات خارج اليابان وأسمها نظرية (Z) والتي يمكن اعتبارها امتداد النظرية (Y) ويرجع سبب تسميتها من طرف أوتشي ب (Z) إلى أن تتابع الرموز Z و Y و X برمز ثالث فهو Z وهي النظرية الثالثة في الإدارة والتي تعني وتركز على العنصر الأساسي بعد نظريتي العالم الأمريكي D.Macgregor وهما نظرية X و Y ولقد ظهرت نظرية (Z) كنموذج للإدارة اليابانية الناجحة في مجال الإنجاز الفعال والإنتاجية المرتفعة والرضا الوظيفي للعاملين وتستند نظرية (Z) إلى قيم أساسية هي الثقة والمهارة والمودة.

خصائص و سمات نموذج الياباني Z

1. التوظيف مدى الحياة:
2. نظام الأقدمية في الترقية.
3. اتخاذ القرارات الجماعية.

4. خلق بيئة عمل آمنة وداعمة

5. التدريب والتطوير المستمر.

6. التحسين المستمر.

7. العلاقات الوثيقة بين الإدارة والموظفين.

انتقادات نموذج الياباني Z:

- صعوبة التطبيق في الثقافات الأخرى

- قلة التركيز على الابتكار

- صعوبة التكيف مع التغييرات

- إمكانية استغلال الموظفين

- التأثير على المرأة

- تغير التركيبة السكانية: تواجه اليابان انخفاضاً في معدلات المواليد وارتفاعاً في معدلات الشيخوخة، مما قد يؤثر على مبدأ التوظيف مدى الحياة ونظام الأقدمية.