

المحاضرة الرابعة: تطور نظرية المنظمة _03_ المدارس الحديثة

تمهيد:

ساهمت التطورات المتعاقبة التي ميزت تكوين ونشاط المنظمات خلال القرن العشرين _انطلاقاً من مبادئ ونظريات الفكر الكلاسيكي مرورا بمختلف النظريات السلوكية_ في بلورة الفكر الإداري وبناء أسس لمفاهيم وتوجهات قامت عليها النظريات الحديثة وكان لها الدور الكبير في تحسين الممارسات وتطوير أنشطة المنظمات للارتقاء بها نحو أداء أفضل بالإضافة إلى زيادة فعالية وقدرة المدراء على إدارة منظماتهم، وقد تضمنت المداخل الحديثة للإدارة مجموعة من النظريات أهمها: المدخل الياباني Z، نظرية النظم، النظرية الموقفية.

أولاً: نظرية النظم

صاحب النظرية هو (Ludwick Von Bertalanffy) لودفيك بيرتالانفي (مختص في علم الأحياء) نشر كتاب النظرية العامة للنظم وهو من أدخل مفهوم النظام والتفكير النظمي وأسس نظرية النظم، تقوم هذه النظرية على أساس مفاده أن الكل عبارة عن مجموعة من الأجزاء فالنظام يمثل مجموعة من العناصر المتفاعلة مع بعضها من أجل تحقيق هدف معين

تعتبر نظرية النظم أن كل جزء من النظام هو نظام في نفس الوقت والنظام عبارة عن مجموعة من النظم الصغيرة، وبذلك فإن كل شيء عبارة عن نظام لذلك فإن فهم الكل يحتاج إلى: **أولاً: فهم الأجزاء.**

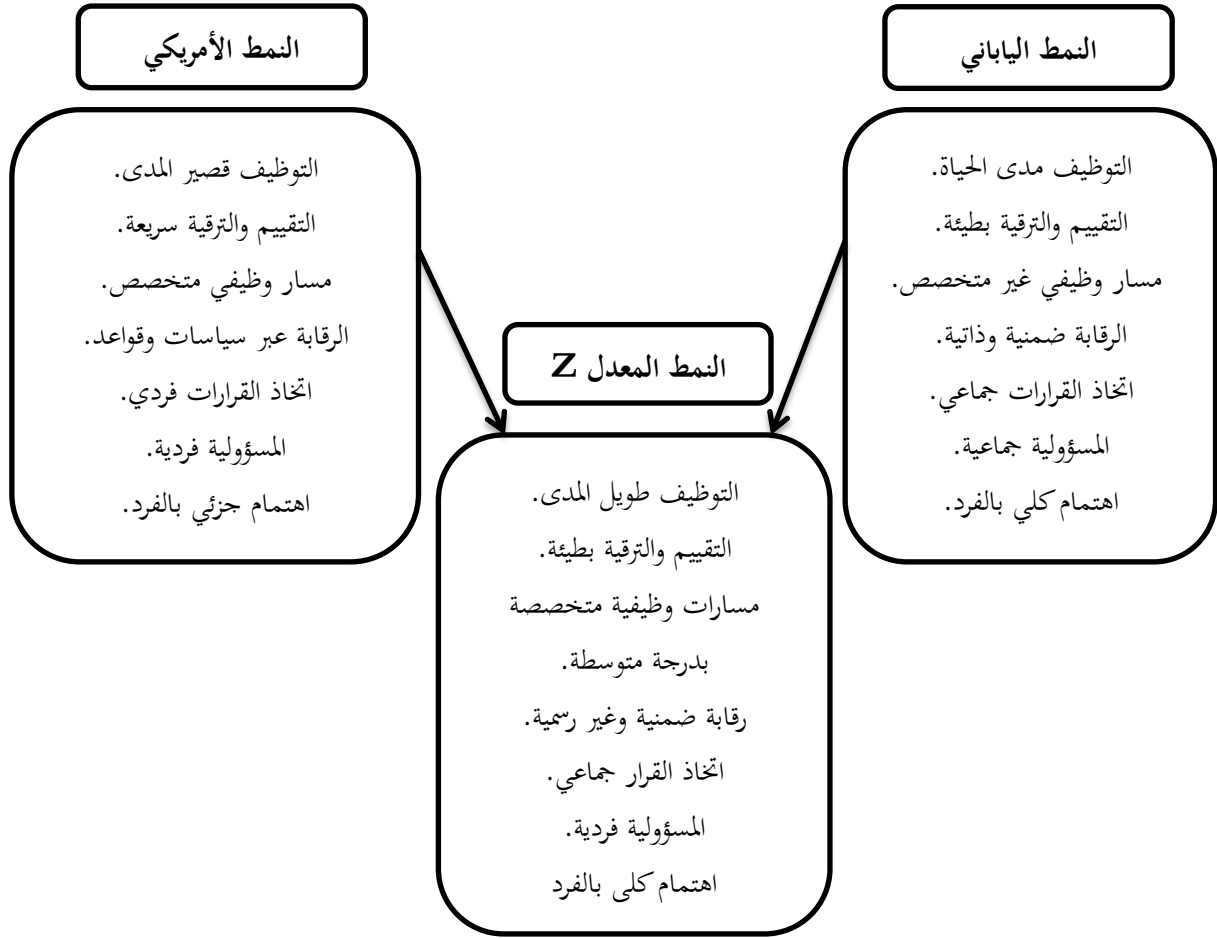
ثانياً: فهم العلاقة بين الأجزاء.

ثالثاً: فهم علاقة الأجزاء ببيئتها.

ترى النظرية أن هناك عدة أنواع من النظم (البسيطة والمعقدة، الساكنة والمتحركة...) كما أن لكل نظام هدف يتحقق من خلال تحقيق أهداف الأنظمة الفرعية المكونة له، كما أنه وفق نظرية النظم فإن الكل أكثر من مجموعة الأجزاء (الفروع) وذلك نتيجة العلاقات التفاعلية.

ثانياً: المدخل الياباني Z

قدم "ويليام أوشي" نظرية بارزة في الإدارة تمثلت في بناء نموذج تسيير يمزج بين أساليب العمل والممارسات الإدارية في المؤسسات الأمريكية والمؤسسات اليابانية، بهدف الوصول إلى طريقة فعالة للاستفادة من المزايا الموجودة في كل منهما، حيث قام باستعراض خصائص ومميزات كل نموذج إداري ثم اقترح مزيج مناسب يستطيع تطبيقه في المؤسسات اليابانية لتحسين العمل وزيادة الإنتاجية.



ارتكزت أفكار ويليام أوشي على وضع نموذج مناسب وإيجابي يمكن تطبيقه على المؤسسات اليابانية بما يخدم زيادة الفعالية الإدارية وتحسين أدائها وهو بالفعل ما استطاع تحقيقه من خلال هذا المدخل وكانت نتائجه إيجابية بكل واضح على إنتاجية المؤسسات اليابانية.

ثالثا: النظرية الموقفية:

يقترح المدخل الموقفية أن كل منظمة يمكن اعتبارها نظاما متفردا في خصائصه وبيئته وبالتالي لا يمكن تعميم طرق شاملة للنجاح، وإنما عند كل موقف (وضعية) Situation هناك سلوك إداري يلائمه ويتأثر بالعديد من العوامل الموقفية مثل الحجم والبيئة والتكنولوجيا المستخدمة وطبيعة الأفراد والمجموعات في المنظمة ونوع الاستراتيجية وقيم الإدارة العليا .. وغيرها

حيث تقوم النظرية الموقفية على مبدأ أن سلوكيات وقرارات الإدارة والقادة هي نتيجة أو انعكاس للموقف الحاصل بكل خصائصه وعناصره وبذلك تتحدد الأنشطة والتصرفات الإدارية واتخاذ القرارات وفق ذلك الموقف، كما أن السلوك الملائم لا يمكن تعميمه أو الاستدلال عليه في مواقف أخرى.

وترتكز النظرية الموقفية في مسلماتها على أن هناك مجموعة من العوامل يمكن أن تؤثر على فاعلية الإدارة منها:

- ✓ عمر المدير وخبرته الإدارية.
 - ✓ طبيعة البيئة والمجتمع الذي تتواجد فيه المؤسسة.
 - ✓ الخصائص الشخصية للعاملين.
 - ✓ درجة التعاون بين المدير والعاملين.
 - ✓ حجم المؤسسة والعاملين فيها.
- وتكمن أهمية ومساهمة النظرية الموقفية أنها:

- ✓ قدمت نقدا وتغيرا للفكر السائد حول وجود أسلوب واحد أمثل للإدارة.
- ✓ تدعم تطبيق فكرة السبب والنتيجة في جميع الممارسات الإدارية.
- ✓ تقدم جهات نظر تحدد أكثر الأساليب الإدارية ملائمة لظروف معينة.

كما أنها قدمت مساهمات جيدة في تطوير نظريات القيادة وبناء خصائص القائد الذي يمكنه اتخاذ القرارات المناسبة والتعامل بشكل مناسب مع الموقف الذي يقع فيه، وتعتبر هذه النظرية نهجا فكريا فاعلا له الأثر الكبير في تحسين الممارسات الإدارية وضمان نتائج أفضل في قراراتها.

خلاصة:

بالنظر إلى مضمون ومرتكزات النظريات الحديثة يمكن أن نلاحظ أنها قدمت مساهمات واضحة في مسار تطور مفهوم وأسلوب إدارة المنظمات من خلال الأبحاث والدراسات التي قام بها المفكرين ورواد هذه النظريات باستخدام مناهج التفكير والتحليل والتجريب ومقارنة النتائج حيث تعتبر هذه المساهمات بمثابة حلقة مهمة في سلسلة تطور الفكر الإداري وتطوير أساليب العمل لتتواصل بعدها حلقات ومراحل هذا التطور من خلال مفاهيم معاصرة واكبت المتغيرات البيئية واستمدت منها من أجل زيادة فعالية المنظمات ونجاحها في تأدية نشاطها وتحقيق أهدافها.