د/بلوطي ريحانة

المقطع الثاني:

عنوان الدرس:

رقم المقطع: المقطع الثاني.التنظيمات أنواعها وأهدافها

الهدف الخاص:

أن يتعرف الطالب على المنظمة وأنواع التنظيمات .

الأهداف الإجرائية:

1-أن يفرق بين المنظمة والمؤسسة بدقة من خلال توضيح معايير التفريق .

2-أن يقسم التنظيمات بناء المعايير الأربع ويعطي أمثلة عنها.

1/مفهوم المنظمة:

من المتفق عليه لدى الباحثين في مجال الإدارة والتنظيم، أن كلمة organisation لها مدلولين،

المدلول الأول: منظمة قائمة بذاتها.

المدلول الثاني : إحدى الوظائف الأساسية للإدارة.

ويما يأتي عرض لجملة من التعاريف في هذا السياق المشار إليه على النحو التالي:

يشير مفهوم المنظمة إلى مجموعة العلاقات المتبادلة بين الأفراد والجماعات الإنسانية، والتي تؤدي إلى التعاون فيما بينهم من أجل تحقيق أهداف محددة. **(كشك، 1999، صفحة 115)**

ويعرف **تشستر برنار** المنظمة بأنها نسق من الأنشطة المسبقة شعوريا أو أنها قوى منظمة من شخصين أو أكثر تقوم بإنجاز مجموعة من الأنشطة من خلال التنسيق الهادف المدروس والشعوري. **(كشك، 1999، صفحة 119)**

ويعرف مؤيد سعيد سالم المنظمة بأنها وحدات اجتماعية هادفة، منسقة لأنشطتها بوعي ويتفاعل فيها الأفراد ضمن حدود معينة واضحة نسبيا من أجل حقيق أهداف مشتركة . **(سالم، نظرية المنظمة، 1999، صفحة 23)**

وتجدر الإشارة إلى وجود أربعة أبعاد أساسية حيت التي تؤثر في السلوك التنظيمي، تتمثل **في جماعة الأفراد، التنسيق الواعي، الحدود المعروفة، الأهداف** نوردها في الجدول التالي :

البعد	مفهومه
البعد الاجتماعي	مهما اختلفت أنشطة المنظمات أو حجمها، فهي تشترك في عنصر الأفراد، بمعنى وجود أفراد يتفاعلون مع بعضهم البعض لإنجاز الأعمال التي تؤدي إلى تحقيق الأهداف المشتركة، هذا التعاون تنتج عنه عمليات اجتماعية مثل: الصراع، التعاون، التنافس
البعد الغرضي	بحيث لا يمكن تصور منظمة أنشأت دون أن تكون لها أهداف مسطرة تسعى لتحقيقها فسبب وجود الأفراد داخل المنظمة هو تحقيق رغباتهم وحاجاتهم الشخصية من خلال تحقيق أهداف المنظمة.
البعد التنظيمي	لا يمكن لأي منظمة تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية إلا من خلال تنظيم محدد لأنشطتها ومهامها ووظائفها، هذه الأنشطة والمهام تتلائم مع صفات العاملين.
البعد البيئي الحدودي	تعمل المنظمة في وسط بيئة لها حدود، هذه الحدود هي التي تفصل بين المنظمة والبيئة التي تعمل فيها، ومن خلالها يتم تعيين العناصر التي تعمل داخل المنظمة وخارجها.

الجدول رقم:"01" يبين الأبعاد التي تؤثر في السلوك التنظيمي. **(سالم، تنظيمات المنظمات، 2002، صفحة 08)**

وهناك من يفرق بين المنظمة والمؤسسة والتنظيم.

التيار الذي يفصل بين المفهومين:

فعلى سبيل المثال ما جاء في كتاب عبد الرزاق بن حبيب في كتابه الموسوم ب "اقتصاد وتسيير المؤسسة":" حيث يقول **ماكيفر وبيج** في كتابهما الموسوم بالمجتمع الذي نشر عام 1949 المؤسسة هي الإجراءات والأحكام المثبتة المستقرة التي تميزها وتحددها نشاطات الجماعة، بينما الجماعة التي تستعين بهذه الإجراءات والأحكام التي تسير أعمالها وشؤونها هي المنظمة –فالكنيسة هي المنظمة، والخدمات التي تنجزها خلال أوقات الصلاة هي المؤسسة.

وجاء تعريف المؤسسة في نفس الكتاب على أنها منظمة اقتصادية حيث يعرفها ب" منظمة اقتصادية واجتماعية مستقلة نوعا ما، تؤخذ فيها القرارات حول تركيب الوسائل البشرية ، المالية، المادية والإعلامية بغية خلق قيمة مضافة حسب الأهداف في نطاق زمكاني" **(بن حبيب، 2000، صفحة 25)**

التيار الذي يساوي بين المفهومين:

ينظر البعض إلى أن كل من مفهوم المنظمة والمؤسسة هما أمر واحد، على اعتبار أن المؤسسة أيضا تعمل على تلبية الحاجات الإنسانية بطريقة منتظمة ذات نسق معين يوجهها، وتنظم وتدار المؤسسات التي تلبي حاجات الفرد والمجتمع بطرق مختلة ولأغراض عديدة.

وهو ما أشار له تعريف آخر حيث تعتبر المؤسسة عبارة عن نظام اجتماعي نسبي وإطار تنسيقي عقلاني بين أنشطة مجموعة من الناس تربطهم علاقات مترابطة ومتداخلة يتجهون نحو تحقيق أهداف مشتركة

وتنظيم علاقاتهم بهيكلة محددة في وحدات إدارية وظيفية ذات خطوط محددة للسلطة والمسؤولية. **(بن داود، 2008، صفحة 31)**

2-أنواع التنظيمات :

حاول العلماء تصنيف التنظيمات على أساس بعض المعايير أو المحكات المختلفة، مثل حجم التنظيمات، وأهدافها ووظائفها، والتكنولوجيا وبناء التنظيم، والمستفيد الأول من أنشطة التنظيم ، ودرجة القوة والضبط التنظيمي ونعرضها على النحو التالي:

1/تنميط التنظيمات على أساس علاقات الامتثال: قدم إتزيوني ثلاث أنماط من الامتثال للسلطة ، حيث يرى أن هناك ثلاث أنماط من السلطة يقابلها ثلاث أنواع من الامتثال:

التنظيمات القهرية: وهي تلك التنظيمات التي تفرض العضوية فيها على الفرد بالقوة، مثل : السجون، المستشفيات العقلية

التنظيمات النفعية: وهي التي يتم إنشاؤها من اجل تحقيق أهداف وفوائد عملية مثل: التنظيمات الصناعية والتجارية والجامعات

التنظيمات الاختيارية: وهي تلك التي يلتحق بها الأفراد باختيارهم ويتركونها بإرادتهم الحرة مثل النوادي وأماكن العبادة. **(لوكيا، د.ت، الصفحات 10-11)**

2/تنميط التنظيمات حسب المستفيد الأول من الأنشطة التنظيمية: ويتم تصنيف هذه التنظيمات حسب هذا المعيار إلى أربعة أصناف وفق ما قدمه بلاو وسكوت من انطلاقهم من سؤال من المستفيد؟:

تنظيمات المنفعة المتبادلة: وفيه يكون المستفيد الأول من أنشطة التنظيم هم الأعضاء ومن أمثلة هذه التنظيمات : الاتحادات، الأحزاب السياسية ، والنوادي والهيئات المهنية والتنظيمات الدينية . والعضوية اختيارية في هذه التنظيمات.

تنظيمات العمل: وفيها يكون المستفيد الأول هم الملاّك، وذلك كما في المصانع والبنوك، وشركات التأمين. وتهدف هذه التنظيمات إلى تحقيق الأرباح عن طريق الحصول على أكبر عائد ممكن بأقل تكلفة ممكنة.

تنظيمات الخدمة: وفيها يكون المستفيد الأول هم العملاء، وذلك كما في المستشفيات ومؤسسات الرعاية الاجتماعية، والمدارس. وتسعى هذه التنظيمات إلى رفع مستوى الكفاءة المهنية للعاملين في هذه التنظيمات حتى يمكنهم الارتفاع بمستوى الرعاية التي تقدم للعملاء.

تنظيمات المصلحة العامة: ويكون المستفيد الأول فيها هو الجمهور بوجه عام، ويتمل ذلك في التنظيمات العسكرية وتنظيمات الشرطة والإطفاء وتعمل هذه التنظيمات تحت رقابة الجمهور . **(رشوان، 2004، الصفحات 23-24)**

3/تنميط التنظيمات على أساس التكنولوجيا:

قام وود وارد بدراسة مائة مصنع من المصانع البريطانية، ونمطت هذه التنظيمات الصناعية على أساس درجة التعقيد في التكنولوجيا إلى **ثلاثة أنماط هي:**

التنظيمات الصناعية التي تستخدم التكنولوجيا البسيطة: ويتم فيها الإنتاج بالوحدة ويسم الإنتاج بضآلة الكمية .

التنظيمات التي تستخدم عمليات الإنتاج الكبير: وهي تعتمد على التجميع لإنتاج كميات ضخمة من الوحدات الإنتاجية مثل التلفزيون والسيارات.

التنظيمات الصناعية التي تستخدم العمليات الإنتاجية بالغة التعقيد: وتتسم عمليات الإنتاج فيها بالإستمرار، ويتمثل ذلك في التنظيمات التي تعمل على تكرير البترول .

4/تنميط التنظيمات على أساس وظائفها: تأثر بعض المهتمين بشؤون التنظيم بالتحليل البنائي الوظيفي، وهو وما أطلق عليه بارسونز المتطلبات الوظيفية وتتمثل هذه الأخيرة في أربعة : الموائمة، وتحقيق الهدف، التكامل والتعاون، ضبط أو خفض التوتر. وعلى ذلك يمكن تقسيم التنظيمات وفقها إلى أربعة أنماط هي:

التنظيمات التي تهدف إلى تحقيق التكيف من أمثلتها: تنظيمات العمل .

التنظيمات التي تواجه متطلب تحقيق الهدف ومن أمثلتها التنظيمات العسكرية.

التنظيمات التي تهدف إلى التكامل ومن أمثلتها المستشفيات.

التنظيمات التي تهدف إلى ضبط التوتر أو خفضه من أمثلتها : التنظيمات الدينية التي تهدف للمحافظة على المبادئ والقيم الأساسية. **(رشوان، 2004، صفحة 25)**

3/ أهداف التنظيم:

من خلال التعريفات المقدمة في المحاضرة الأولى يتضح أن للتنظيم أهدافا، كلما كانت هذه الأخيرة واضحة بالنسبة للأفراد والجماعات وزاد سعيهم لتحقيقها، كما تظهر أهمية هذه الأهداف من خلال الوظائف المتمثلة فيما يلي:

توجيه الانتباه: تحدد الأهداف ما الذي يجب أن يحدث، وبالتالي فهي تحدد سلوكا مرغوبا فيه وعندما تكون معلنة للأفراد فإنها تكون بمثابة الدليل لتوجيه نشاطهم وجهودهم.

مصدر الشرعية: فهي تساعد الفرد على إضفاء صفة الرسمية لسلوكه وتبرر أفعاله وأقواله وقراراته وهي بذلك تمثل درعا لكل فرد داخل التنظيم.

صفة المعيار: إذ تساعد الأفراد على معرفة ما إذا حققوا المطلوب منهم أم لا وتعديل سلوكهم لتحقيقه.

التأثير في هيكل التنظيم:يوجد تفاعل مستمر بين أهداف وهيكل التنظيم إذ يبرر الواحد وجود الآخر فالهدف الذي يحدده التنظيم يؤثر في الطريقة التي ينجز بها كما يفرض الهدف تعديل في تركيب الإنجاز إن دعت الضرورة إلى ذلك . **(بوحفص، 2017، صفحة 25)**

التنسيق والتعاون : تنسيق الخطط والسياسات وبرامج العمل من خلال التنظيم بين إدارات المنظمة العليا أو بين الأفراد .

التسيير التلقائي: توفير المرونة والفعالية التي تجعل من جهود الأفراد تتدفق نحو الهدف العام بتلقائية

تنمية الفعالية الفردية: من خلال توفير الظروف الملائمة للفرد في التنظيم من أجل أن يبذل أقصى ما يستطيع في العمل .

سهولة القيادة: من خلال تكوين جماعات متناسقة تسمح لأعضائها بالاستجابة الطوعية للقيادة .

البقاء: من خلال العمل على توفير كل الظروف الملائمة للحفاظ على بقا المنظمة واستمرارها.

تحقيق الاستقرار: فالتنظيم لا بد أن يعمل على تحقيق الاستقرار، فتحديد الهياكل التنظيمية وتحديد العلاقات، وكذا وسائل اتخاذ القرارات من خلال تسطير تخطيط لمواجهة كل المخاطر.

التفاعل أو المشاركة : من خلال المشاركة والتفاعل والتداخل الذي يعمل على ربط الجهود الجماعية وتتولد الديناميكية .

قائمة المصادر والمراجع للمحاضرة الثانية

العربي بن داود. (2008). فعالية الاتصال التنظيمي في المؤسسة العمومية الجزائرية. الجزائر، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية: جامعة منتوري قسنطينة، قسم علم الاجتماع والديمغرافيا، رسالة ماجستير غير منشورة.

الهاشمي لوكيا. (د.ت). *نظريات المنظمة* . قسنطينة : جامعة منتوري قسنطينة .

حسين عبد الحميد أحمد رشوان. (2004). *علم الاجتماع التنظيم*. الاسكندرية مصر : مؤسسة الجامعة .

عبد الرزاق بن حبيب. (2000). *اقتصاد وتسيير المؤسسة* . الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.

عبد الكريم بوحفص. (2017). *تطور الفكر التنظيمي الرواد والنظريات* . الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية .

محمد بهجت جاد الله كشك. (1999). *المنظمات وأسس إدارتها*. الاسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.

مؤيد سعيد سالم. (2002). *تنظيمات المنظمات*. الأردن: دار العالم للكتاب الحديث.

مؤيد سعيد سالم. (1999). *نظرية المنظمة* . الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.