

ثالثا: الاتجاهات الحديثة لدراسة التنظيم.

بعد تعرضنا للنظريات الكلاسيكية، والسلوكية، نتناول النظرية الحديثة التي ترى أن المنظمة (وفقا لهذا المدخل) عبارة عن نظام داخلي يتفاعل مع البيئة المحيطة، وهو نظام مفتوح مكون من أنظمة فرعية متصلة ببعضها البعض.

وأثبتت التيارات الحديث أن النظرة الكلاسيكية لم تعد قادرة على مواكبة التغيرات التي تعرفها المؤسسة في مختلف نشاطاتها وذلك للأسباب التالية:

يقوم التنظيم الكلاسيكي على إحواء الموارد البشرية والمادية في إدارات متخصصة طبقا لمبدأ تقسيم العمل ويتم التركيز على الأنشطة والإجراءات بغرض أداء المؤسسة لمهامها، لكنه لا يتم مراعاة مراكز المسؤولية عن تحقيق النتائج كذلك سيطرة النظرة الجزئية على النظرة الكمية، مما يؤثر على التكامل والاعتماد على العلاقات السلمية عوض العلاقات العضوية المستمدة من منطق النتائج، كما يؤدي إلى تقييد الأعمال الإبتكارية، لأنه لا يصمد أمام تغيرات البيئة الخارجية.

الإعتماد فقط على الإتصالات التي تخضع لمنطق التسلسل الهرمي، بينما المنظمات الحديثة أولت عناية للاتصالات الأفقية بين الإدارات داخل نفس المستوى التنظيمي.

1) النظام التعاوني: شستربنارد

عرف برنارد المنظمة على أنها نظام من التعاون، هذا التعاون موجه بغرض تحقيق الأهداف التي سطرته المنظمة، إنطلقت هذه النظرة من جانب الحاجات، أي ما يمكن للمنظمة أن تقدمه للفرد، من ظروف جيدة للعمل وامتيازات إجتماعية، واعتبر عنصر القيادة عامل أساسي لتحقيق التوافق بين أهداف الفرد وأهداف المنظمة، كما أشار لمبدأ تفويض السلطة لكن من الأسفل إلى الأعلى عكس الكلاسيك، بمعنى أن العامل يفوض السلطة إلى رئيسه يعني ذلك القبول بأوامره.

ويعتبر شستربنارد من الباحثين الممارسين الذين أعطوا دفعة جديدة لنمو هذا الفكر من خلال إضافاته المتعددة، ومن أجل الوصول إلى تعريف مناسب لطبيعة العملية الإدارية، طور برنارد ما يسمى بنظرية التعاون التي تستند على أن إشباع احتياجات الفرد الطبيعية والاجتماعية و تحتم عليه التعاون مع الآخرين.

من هذا فإن تعريف برنارد لمضمون التنظيم الرسمي يقوم على أساس أنه نظام من الأنشطة أو القوى الشخصية المتداخلة و المستقلة لمجموعات مختلفة من الأفراد يعملون جميعا تحت أنماط توجيهه من أجل تحقيق الاهداف المشتركة.

هذا التعريف يسقط على مختلف المنظمات مهما كانت طبيعة نشاطها، ويبني برنارد نظريته في التنظيم الرسمي على أساس وجود ثلاثة عناصر رئيسية:

1 هدف مشترك بمثابة المحور الذي يجمع أعضاء المنظمة.

2 إمكانية الإتصال بين أعضاء المنظمة.

3 الرغبة في العمل والمساهمة في إطار المنظمة.

و عليه فإن أي تنظيم عبارة عن نظام تعاوني، تتوقف فعاليته على مدى تعاون أعضائه، وترتبط إستمراريته بمدى تحقيق أهدافه ودائما حسب برنارد فإن نشأة التنظيم تتم بإحدى الطرق التالية : نشأة تلقائية، نشأة هادفة بمبادرة من الإنسان، نشأة نتيجة توسع أو اندماج تنظيمات قائمة نشأة نتيجة الانفصال عن تنظيمات قائمة فعلا.

وتعتبر ظاهرة النمو صفة لصيقة بالمنظمات، ويتحدد كبر الحجم بمجموعة من العوامل أهمها:

- التشابك في الاهداف .
- مستوى التطور التكنولوجي.
- عوائق الإتصال بين أجزاء المنظمة .

• تعقد التفاعلات الشخصية بين أعضاء المنظمة.

ويعتبر الكثير من الباحثين أن Bernard هو صاحب النظرية الأساسية للإتصال، ذلك أنه من أوائل الذين تعرضوا بالشرح والنقد والتمحيص لطبيعة الإتصال ومكوناته وخصائصه، وعلاقته بنظام السلطة التنظيمية الرسمية وغير الرسمية، ويعرض برنارد في كتابه وظائف المدير مجموعة من الأفكار ذات العلاقة بموضوع الإتصال وهي:

يعرف برنارد التنظيم الرسمي بأنه جملة من المكونات المعقدة الفيزيائية والبيولوجية والشخصية، بالإضافة إلى المكونات الإجتماعية والتي تربطها علاقة خاصة، وعلى هذا الأساس فإن برنارد لم يحصر المنظمة في مجموعة من القواعد والإجراءات بل أعطاها طبيعة تعاونية وربطها بالمضمون الإجتماعي، وهي وفقا لهذا أي المنظمة ترتبط بمكونات أساسية هي :

• الجانب المادي الملموس.

• الجانب الإجتماعي.

• خصائص الأفراد.

• متغيرات أخرى .

إن المنظمة غير الرسمية تتضمن أشياء غير مدركة، وقد تتعارض مع أعمال المنظمة الرسمية، وهي تؤدي دورين من التأثيرات:

• تأسيس بعض السلوكات والعادات والتقاليد.

• قد تساهم في خلق أجواء يمكن للمنظمة الرسمية أن تستغلها في العمل .

ومما سبق يتضح أن برنارد يؤمن بأن الإتصال غير الرسمي مساهم فعال في خلق أجواء جديدة قد تستغلها المنظمة لرفع أدائها مستقبلا.

▪ ويعتبر برنارد أن المنظمات غير الرسمية قد تكون سببا في ظهور المنظمات الرسمية، وأن هذه الأخيرة هي ضرورية لاي تنظيم غير رسمي وأي تنظيم إجتماعي كبير، بل إنه يعتبرها وسيلة للإتصال ومساهمة في تعاون الأفراد.

▪ يرى برنارد أن غياب تقنية ملائمة للإتصال قد تلغي إمكانية تبني وتحقيق بعض الأهداف التي تعتبر الغرض من تأسيس المنظمة أصلا.

▪ يؤكد على أهمية صيانة نظام الإتصالات لأداء المنظمة.

- ومن هنا يجب أن تتولى هذا العمل الهيئة التنفيذية بإعتباره عملا إستراتيجيا، وذلك عن طريق إختيار موظفين يتولون مهام تقنيات الرقابة.
- وبشكل عام يعتبر برنارد بأن التنظيمات غير الرسمية قد تساهم بشكل ما في حماية كرامة الفرد وضمان حقوقه من تعسفات المنظمة الرسمية.
- ويؤكد برنارد أن المنظمة الناجحة هي المنظمة التي تمنح العاملين فيها قدرا مناسبا من إشباع وتلبية الدوافع العامة التالية التي تدفع الفرد للالتحاق بالمنظمة وأهمها:

الإتصال المتبادل.

الإنسجام مع الزملاء و المشاركة.

تكييف ظروف العمل مع عادات وسلوك الفرد.

هذا ويشير إلى أن برنارد تعمق في الحديث عن الإتصال خاصة غير الرسمي بإعتباره جزء لا يتجزأ من الطبيعة الإنسانية والاجتماعية للموظف، والذي لا بد أن يتواجد داخل أي منظمة، كما ربط برنارد بين طبيعة الإتصالات وعلاقتها باتخاذ القرارات من حيث طبيعتها سواء أكانت إتصالات صاعدة أو نازلة.