

جامعة زيان علوم - بحلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع

مقياس: نظرية

التنظيم

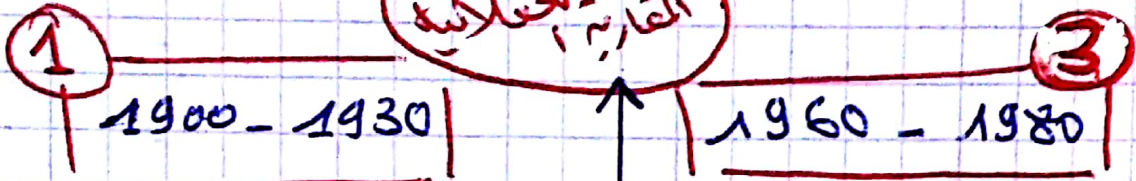
(الاستاذ / م - ع -)

للسنة الأولى في ماجستير - علم اجتماع وتنظيم
2017 - 2018
2018 - 2019

تصنيف مدارس الفكر التنظيمي

هناك عدة اقتراحات للعلماء في تسمية وتصنيف مدارس الفكر التنظيمي. لكن يبقى أشهرها تصنيف ويليام ريتشارد سكوت "w.r. scott" أستاذ سبرز في السوسيو لوجيا بجامعة ستانفورد كاليفورنيا.

المقاربة العقلانية

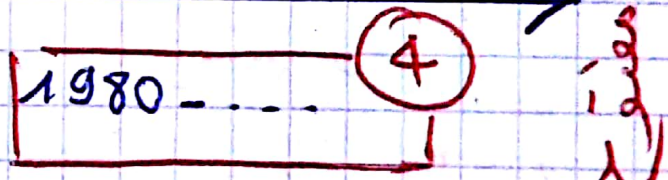
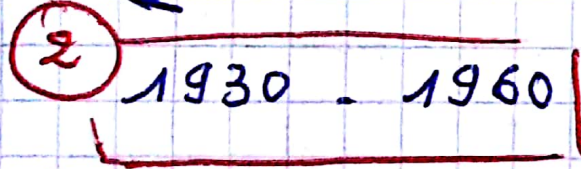


المقاربة العقلانية
 التنظيمي أين تقوم
 العقلانية كالتأدية
 (ماتيو)

تكوين الهيكل (نظامي) التنظيمي
 (ماتيو)

المدرسة الكلاسيكية
 = École classique

المدرسة الموقفية
 = É. de contingence
 = É. Systemique



تغيير الفرد
 (ماتيو)

التعبئة والكثير من
 التغيير والاستقرار
 (ماتيو)

مدرسة العلاقات الإنسانية
 = É. des Relations Humaines

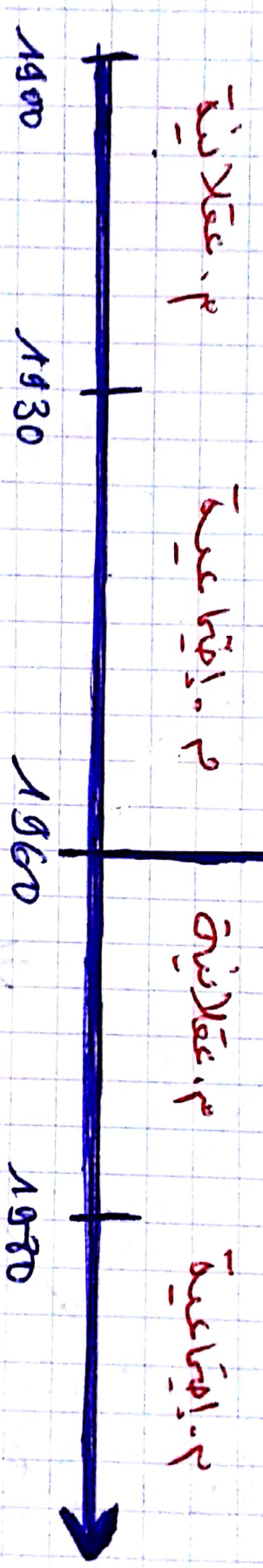
سوسولوجيا لوجيا
 Sociologie des organisations

المقاربة الاجتماعية

سوق مخوف ١

سوق مخوف ٢

توضيح: Scott's (الذين هم)



دراسة كلاسيكية

دراسة جلافت
والعقلانية

الدراسة
الدقيرية

دراسة
الاستجابات

سوق مخوف

١٠ - (والاعتماد الكلاسيكية وغيره منها) في الطبيعة الجارية. سوق مخوف (1950)
 مقاربة إضافية تكمنها فيقول الى العقلانية. سوق مخوف (1950)
 مقاربة إضافية تكمنها فيقول الى العقلانية. سوق مخوف (1950)
 مقاربة إضافية تكمنها فيقول الى العقلانية. سوق مخوف (1950)

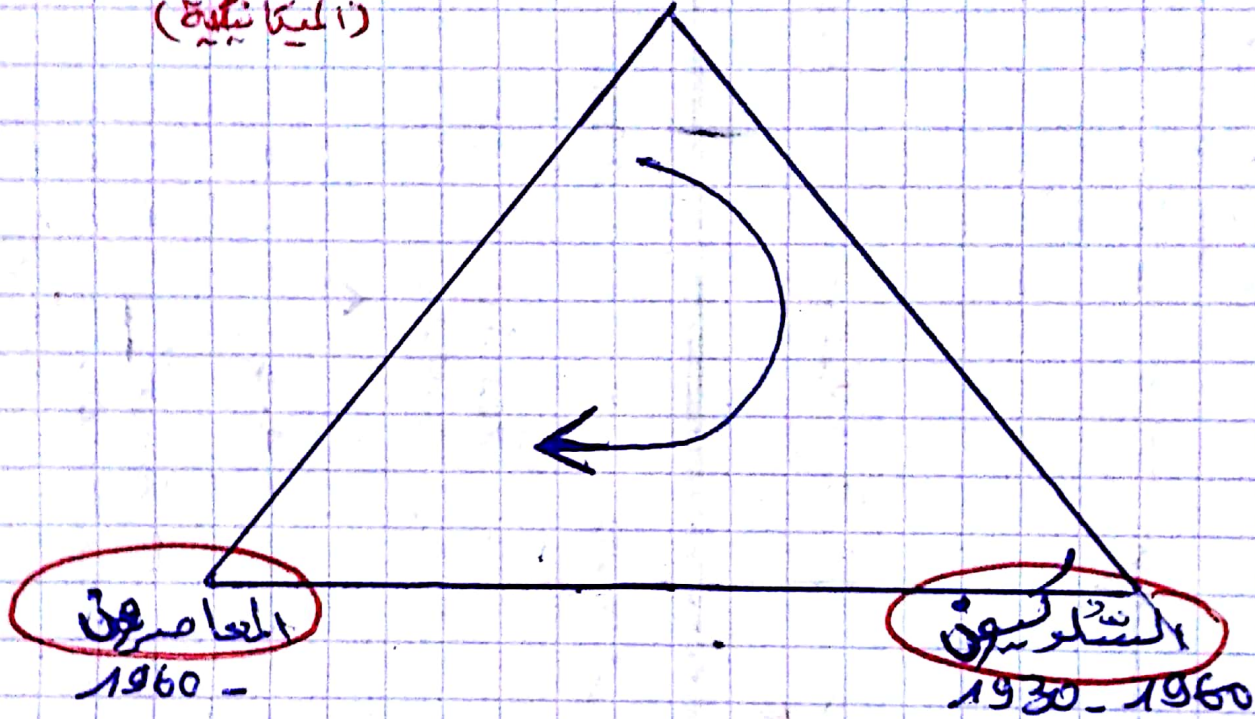
سوق مخوف

تصنيف آخر للنظريات
(تصنيف)

الكلاسيكيون

1900 - 1930

المدرسة الكلاسيكية
(الميكانيكية)



الشيكلونيون
1930 - 1960

المعاصرون
1960 -

مدرسة العلاقات الإنسانية

- ١. الكلاسيكية الحديثة
 - ٢. السوسيوتقنية
 - ٣. الموقفية
 - ٤. السوسيوإلوجية
- م. نظرية (Ergonomics)

المقاربة العقلانية :

تؤدي إلى عقلنة العمل ، وتبحث في كيفية تحقيق
الفعالية التقنية والاقتصادية للمنظمة
من خلال تنظيم العمل بأسلوب صارم ومنطقي
ورسمي (ميكانيكلي) مستنداً إلى العقل

Le Reason

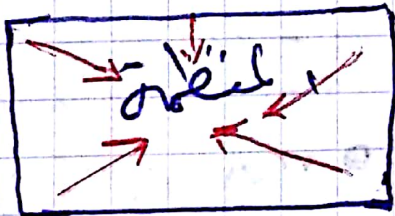
المقاربة الاجتماعية :

تعتمد على الوفاق (التوافق) والتحفيز
تسعى إلى تحقيق العفائية
من خلال الاهتمام بالعنصر البشري
في التنظيم ، مستندة على منطق المشاعر

Logique des sentiments

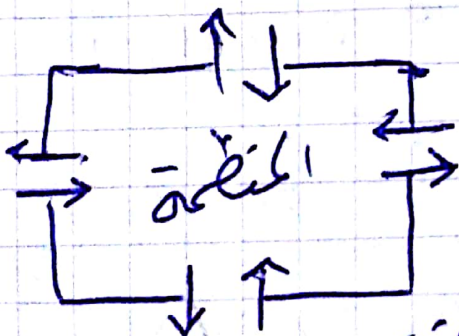
المغلق

النسق



مقاربة ترى أن المنظمة
منعزلة عن بيئتها الخارجية ،
لا تتأثر بها ، (كل العوامل
المحدودة (المؤثرة) داخلية)

النسق المفتوح :



مقاربة ترى أن المنظمة
غير منعزلة عن بيئتها
الخارجية ، إذ أنها تتلقى
تبادلات (علاقات) مع
الأنسان الساسية ، الاجتماعية ،
الاقتصادية ، الثقافية - المحيطة بها

فريدريك ونسلو تايلور

أمريكا (1856 - 1915)

كتاب - الإدارة العلمية 1911 -

صمم مهندس أمريكي ، بدأ حياته كخبرة كعامل ماهر *Quzlifye* انتقل من مصنع إلى مصنع ، وكان يلاحظ ويسجل ملاحظاته في سير العمل . . . وقام بدراسات ميدانية علمية لتقديم أسباب الهدر في الوقت و التجهيز (الإجهاد البدني) .

من مآخذة على الطرق التقليدية في السير : أن أغلب العمال كانوا المهاجرين الأيرلنديين القهقريين ، ما عدا أقلية قليلة منهم كانوا مهرة ، فأدرك أنهم مهمة تسير العمل ، فكانوا طبقة بين طبقتين (العمال غير المهرة أسفلهم و الإدارة العليا أعلاهم) .

أما عن نظام الإدارة فكان عديم الدراية بشؤون العمل ومجرباته وكان لا يفهم إلا كمية الإنتاج وما يحتاجه لسوق وانحصرت وظائفهم من تسير الآلات وصيانتها واقتناء المعدات والمواد الأولية . . .

النتيجة :

العمال لا يؤدون بكل طاقتهم (الهدر) كان طرفهم في العمل غير ضاحية ، ولأن المشرفين كانوا يتعاملون إرضاء زملائهم (تسويات) ولا يلتزمون بتوصيات الإدارة مرنياً . ولأن الإدارة كانت لا تكفي على الإنتاجية الزائدة عن المعتاد (فردياً وجماعياً) ، ولأنها كانت عاجلة بعمليات العمل (لعدم التفصيص) .

← هذا كله جعل العمال يتواطؤون على حد اعتيادي أدنى للإنتاجية ، يقتل طاقة وجهه وفي الوقت الكامل للعمل .

← هذا ما أسماه تايلور بالتكاسل العملي

Flânerie systématique

لا تحصل ذلك إلا بتوزيع طبقة جديدة تقوم بالسير
 نابعة عن الإدارة العليا ، هي طبقة المهندسين
 الذين لم يكن لهم تواجد بهذه الصفة قبل تاييلور.

من مضائق المهندسين أنهم كانوا على دراية تامة
 بتنظيم الأعمال وتفصيلها والطرق الصحيحة لأدائها.

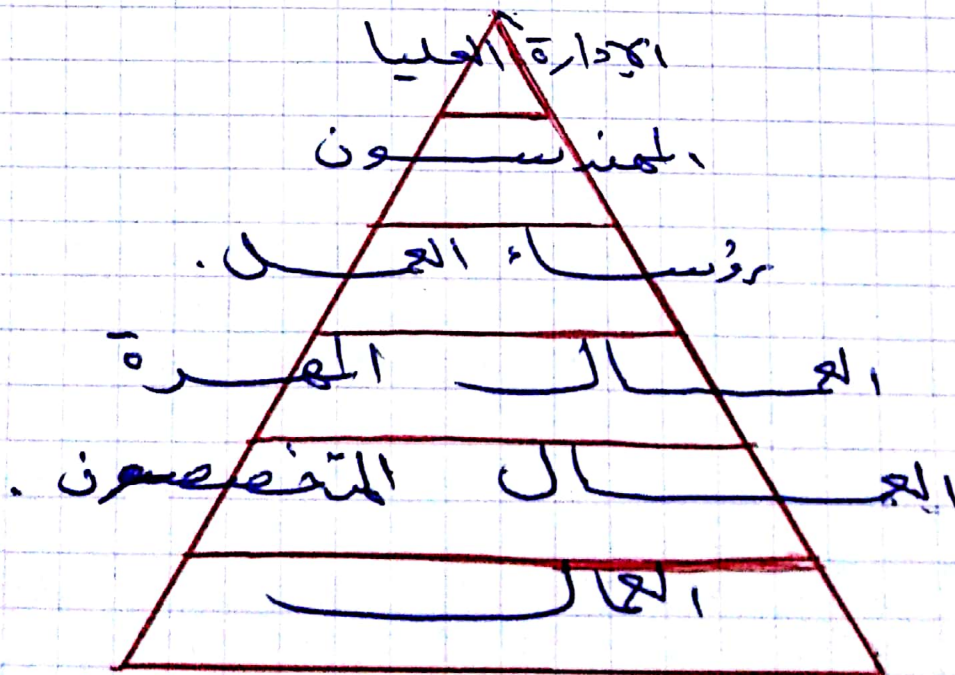
كما أضاف تحتها طبقة أخرى هي طبقة رؤساء العمل
 Contraintemen.

لخص تاييلور عمل المهندسين في :

- 1- تمثيل الإدارة -
- 2- إدارة الفرق -
- 3- إدارة العمل -
- 4- مراقبة العمل -

أراد تاييلور توزيعاً عادلاً للسلطة ، حيث منحهم (السلطة)
 عن العمل وتتركز في ممثلي الإدارة وهم المهندسين.

وعليه وكنائية متممة = يتوقف العمال عن التفكير
 المفكر الوحيدة هو المهندس . وذلك لأنه تم نقل كل المهارات
 إلى المهندسين (فلم يبق للعامل إلا التنفيذ).



طبقات الإدارة كما تصورهما تاييلور

تاييلور

صار العمال بعد تاييلور يعلمون فقط، حيث أنهم لا يصنعون الوقت في التفكير في عملية تنظيم العمل. وهذا يقول تاييلور أن الوقت كله تسببت للإنتاج وحسب، وعليه سترجع المنظمة أكثر، وحتى العمال نسيريدهم (مواظبة للزيادة في إنتاجهم).

أراد تاييلور أن يجعل العامل B لآلة، ليصير سلوكه مماثلاً لسلوك العبيد... وذلك من خلال تفكيك العمل وتخصيص كل عامل بمهمة صغيرة (تناسب قدراته).

specialiser les hommes pour domestiquer leurs comportements ⇒ Homme = machine

تفكيك العمل هو من مهام الهندسين ولذا تم تسمية الأتجاهية
التفكيك عند تاييلور يتم بطريقة علمية

1- معاينة

2- توصيف

3- تحليل

وتكون نتيجة مهام صغيرة جداً لا يشغاص لا يشترط أنهم يتولى كفاءات (قدراً) تناسب حجم هذه المهام.

حيث تاييلور تخصص العمال بمهام صغيرة جداً يجعلها أكثر وضوحاً ويؤدي إلى عقلنة العمل.
Rationaliser le travail.

ومن ثم

1- التقليل من موارد العمل

2- الزيادة في الانتاجية

3- التقليل من العنابات

4- التقليل في اللجوء إلى التلويح (تدبير)

5- عقلان وسهولة عملية تقييم العمل،

ومن ثم عقلنة عملية وضع الأقدار والمكافآت

إذ يفضل تاييلور نظام الأجر بالقطعة

ودفع العلاوات على الإنتاجية.

6- عقلن عملية التوظيف

7- عقلن عملية التعيين (التوصية).

تأملوا

طلعت براءتهم، عيلوا

الخلاصة (٨)

١

تحقيق العمل ودرجته من تصميم العمل

رئيس فلاح بطوقية علمية: دراسته الرئي والري
التأكد من سلامة الآداء والبتابعة
من خلال أنواع مختلفة في الأوقات
للتأكد من صلاحية وسائل العمل

سرعة العمل

لوعيته

طريقة الآداء

تدوير إدارة المخطط لضبط
عملية الأوقات

٣

وضع نظام الحوافز على
أساس الأجر بالقطعة
كلما زاد عدد الوصلات التي
ينتجها العامل ارتفع أجره

● إدارة العملية للعمل ← ثلاث مبادئ أساسية

● التفتت النظرية العملية لتأثيرها
اعتبرت إعمال مجرد آلة لا شخصية العمل
وكذا تركيزها على التنظيم الرسمي وهدفه!
وأخيرًا اعتبارها التنظيم " نظامًا مغلقةً "

رفع تايلور من شأن العلمي في مقابل اليدوي

Hierarchisation des savoirs

الشرح طائر في

وكان سعيه الهيثم يهدف إلى حفظ

الوقت والطاقة (الجهد) من المهدر

وهذا من خلال استخدام الأساليب

العلمية ... وعلى هذا الأساس سميت نظريته

بـ النظرية العلمية في الإدارة -

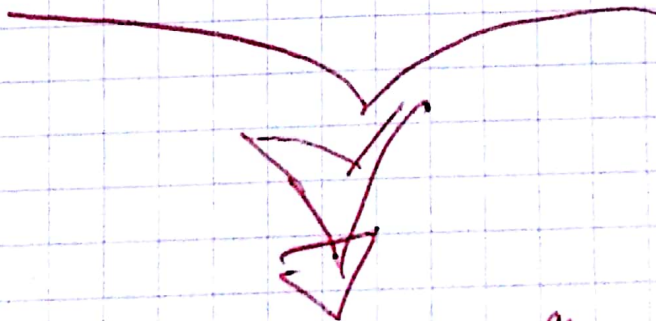
التي نظرت للعامل باعتباره

إنساناً اقتصادياً يهتم المال ويحفظه

أي إنساناً يفكر بكل عقلانية

عقلانية

الوعي



غير يشترح هذا المصطلح في التفكير
ويزي أن من مضمون نص لعمد جميع
العراقي !!

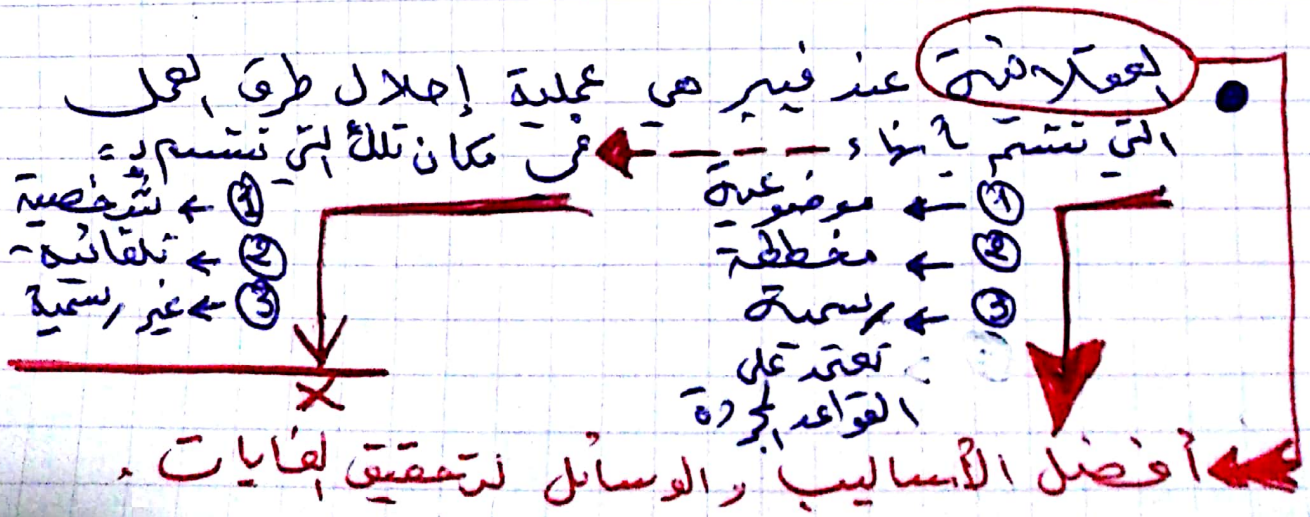
ماكس غير

(طلعت إبراهيم زعبي)

(العقلانية / البيروقراطية)
نموذج مثالي / تصور عقلي غيري

- البيروقراطية كما يراها غير هي خصيصة من خصائص المجتمع الغربي ، وهي شكل مصدر من التنظيمات الضرورية (للدولة ، للتطبيقات الرسمية ...) وهي تمثل بناءً اصناعياً يتكون من التدرج الهرمي للمباني ، الأدوار ، وتستخدم يجهود مجموعة من القواعد والإجراءات الواضحة التي تنظم أفعال أعضائها ، وتتطلب نظاماً دقيقاً ما حيث التخصص وتقسيم العمل .

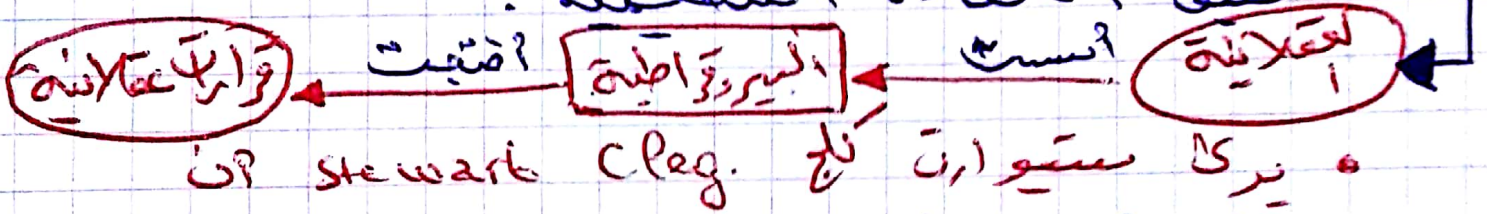
- ظهرت البيروقراطية (حسب غير) كنتيجة لعملية الترشيد (العقلانية) التي سادت المجتمع الغربي في كل مجالات الحياة . (ميزون الفكر الغربي لبراعوني) .



تعتمد البيروقراطية على العقلانية التي يمكنها أن تحقق للتنظيم الكفاءة التنظيمية ، التي تعتبر الغاية والهدف بالشيء البيروقراطية .

مجموع خصائص البيروقراطية كما تصورها فتر (ورني) مقدمتها تأسييرا على الفكر العقلاني -

يمكنها أن تزيد من فرص اتخاذ القرار الرشيدة (العقلانية) داخل التنظيم ، مما يؤدي إلى تحقيق الكفاءة التنظيمية .



يري ستوارت نيج Stewart Cleg. أن

النظم الحديثة (modernism) هي تلك التي تطبق البيروقراطية ، وأن فورد (فرد) هو أول

من استخدم النموذج البيروقراطي لفيري في أمريكا ذلك في خط التجميع لإنتاج السيارات بأعداد كبيرة .

• يجعل النقد لوجه للبيروقراطية

- 1) البيروقراطيون يبررون أفعالهم بالالتزام بالواجب
- 2) يتسلطون باسم القوانين
- 3) البيروقراطيون يتسلطون بالواجبات القانونية ويجعلونها أولى من تحقيق الكفاءة التنظيمية (تحقيق الأهداف) ، صفة التنظيم

← إن كان التنظيم على أهدافه .

(اعتماد على)

بعد اتيانه للمسح تباين في السلطة
توصل في غير الى ما يلي:

أقسام السلطة عند فينر



مصدر الشرعية للسلطة

القوانين
القوانين
المؤسسية

مصدر الشرعية

العادات والتقاليد
التقاليد
التي تتسبب
الاحترام
والتبعية عليهم
الزامية طاعة
القائد لذي
تقدمه هي أيضا

مصدر الشرعية

نصائح
غير قانونية
قائد

تتبعها
تتبعها
تتبعها
سببا وجها
لطاعة

مصدر الشرعية

أساس
الشرعية
قيومي

أساس
الشرعية
عاطفي



السلطة في نموذج
السلطة في نموذج
السلطة في نموذج

أساس
الشرعية
عقلاني

ملاحظة: إضافة الى النقد السابق يمكن ان نقول:

التزيمي (البياتي) ربما صعبة بفضل بين
السلطة للسلطة وانه يمكن ان تقال البرود والطاعة
التي ليس ط الزور والعلنية والعلنية في
(السلام - الحرب / الجيش)

دور ميزان الجودة للشركة البيروقراطية عند تغيير

1. تقييم العمل
2. تدوير السلطة
3. انعقاد الرضوخية (مقابلة)
4. الانضام العام بين الإدارة والمكتبية (مكتبية - مكتب ورسائل الإنتاج)
5. تقييم اختيار الموظف وترقيته بالكفاءة
6. التخصصات معايير موضوعية (مقالات)
7. التوثيق والتدريب

تقاس كفاية الإدارة من خلال
مدى
تواجه هذه المعايير وإرتباطها.

(المتابعة)

هذه الرضوخية ليست البيروقراطية
من تحقيق الكفاءة التنظيمية (غير)