

محاضرات السداسي الأول لطلبة السنة الأولى ماستر علم النفس العمل والتنظيم
وتسيير الموارد البشرية

المادة	علم النفس الاجتماعي للمنظمات
أستاذ المادة	أ.د/ براخلية عبد الغني
الشعبة	علم النفس
التخصص	علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية
المستوى	السنة الأولى ماستر
الموسم الجامعي	2024/2023



المحاضرة السابعة

المنظمة وعلاقتها بالمحيط:

تعريف المنظمة: تشير المنظمة إلى مجموعة من الأشخاص الذين يشاركون في تحقيق أهداف محددة. ويمكن فهمها على أنها نظام اجتماعي يشمل جميع العلاقات الإنسانية الرسمية. تشمل المنظمة تقسيم العمل بين الموظفين ومواءمة المهام نحو الهدف النهائي للشركة.

خصائص المنظمة

- 1. هيكل تنظيم:** يتمتع الكيان المنظم جيداً بهيكل محدد بوضوح يحدد الأدوار والمسؤوليات وتسلسل التقارير. إنه ينشئ تسلسلاً هرمياً ويحدد تدفق المعلومات وصنع القرار.
- 2. تقسيم العمل:** يتضمن التنظيم تقسيم المهام والمسؤوليات بين الأفراد أو الفرق بناءً على مهاراتهم وخبراتهم
- 3. التنسيق والتواصل:** يتطلب التنظيم الفعال التنسيق والتواصل السلس بين مختلف الإدارات والفرق والأفراد، ويتبادلون المعلومات ذات الصلة في الوقت المناسب.

4. **التخصص:** تسمح المنظمة للأفراد بالتخصص في مجالات تخصصهم، والاستفادة من خبراتهم لتحقيق نتائج عالية الجودة. وهذا يعزز الكفاءة ويشجع النمو المهني مما يمكن الشركات من الاستفادة من الإمكانيات الكاملة للقوى العاملة لديها.

5. **المعايير:** غالبًا ما تضع الكيانات المنظمة إجراءات وسياسات موحدة. وهذا يضمن الاتساق والتوحيد في العمليات، مما يؤدي إلى تحسين مراقبة الجودة وتقليل الأخطاء وتحسين تجارب العملاء.

6. **المرونة والقدرة على التكيف:** بينما توفر المنظمة الهيكل، فإنها تسمح أيضًا بالمرونة والقدرة على التكيف مع الظروف المتغيرة، يمكن لكيان منظم جيدًا تعديل استراتيجياته وعملياته وموارده للاستجابة لديناميكيات السوق واحتياجات العمل المتطورة.

أنواع المنظمات:

حسب الإقليم الجغرافي: نجد فيها منظمات دولية وأخرى وطنية

حسب نوع الملكية: نجد فيها منظمات عمومية، وخاصة، ومختلطة

حسب الحجم: نجد فيها منظمات كبيرة ومتوسطة وصغيرة

بالإضافة إلى وجود أنواع أخرى مثل المنظمات غير الحكومية، ومنظمات المجتمع

المدني، وهي منظمات غير ربحية.

نظريات المنظمات:

الإدارة العلمية لتايلور

يعتقد فريدريك تايلور أن الإدارة هي العلم، وذكر أن هناك قوانين محددة يمكن تطبيقها في دراسة الإدارة وبالتالي الحصول على النتائج المرجوة، وفي هذا الصدد، طرح عدة مبادئ

للإدارة العلمية نذكر منها:

- **العلم:** يقول المبدأ إن القرارات يجب أن تعتمد على التحليل العلمي بدلا من التجربة والخطأ . يجب اختيار أفضل طريقة للقيام بالعمل واعتمادها.

- الانسجام وليس الخلاف: الحاجة إلى الانسجام بين الموظفين .في حالة وجود أي صراعات بين الإدارة والموظفين.

- التعاون وليس الفردية: يمكن أن يؤدي الشعور بالفردية فيما يتعلق بالمنظمة إلى الانحراف عن الأهداف الموحدة، مما يؤثر في النهاية على نمو المنظمة بأكملها

- تطوير كل شخص إلى أقصى قدر من الكفاءة: عندما تقوم بتطوير وتدريب موظفيك، فإنك تقوم بإنشاء قوة عاملة أفضل للارتقاء بمؤسستك إلى آفاق أفضل. للتأكد من أنك تقوم بتدريب العقول الصحيحة، يجب اتخاذ الخطوات منذ لحظة الاختيار، وتوظيف الأشخاص على أساس الاختيار العلمي.

نظرية التقسيمات الإدارية - ه. فايول

في نفس الوقت تقريبًا الذي عمل فيه تايلور، طور هنري فايول نهجًا آخر ضمن المنظور العقلاني، ويهتم بمبدأين شاملين، وهما. التنسيق والتخصص

التنسيق: ويعني مبدأ التدرج الهرمي

• جميع الموظفين مسؤولون أمام رئيس واحد فقط.

• لا يمكن أن يكون لدى الرئيس سوى عدد من المرؤوسين الذين يمكنه إدارتهم ("نطاق

السيطرة المحدود")

التخصص: توزيع الأنشطة على مجموعات العمل من خلال تكوين مجموعات متجانسة

والتنسيق يعتمد على هيكل هرمي يرتبط فيه أعضاء المنظمة ببعضهم البعض، ويجب أن يكون هناك وضوح في الهيكل الإداري. ومن ناحية أخرى، يهتم التخصص بطرق تجميع أنشطة المنظمة بشكل أكثر فعالية في كيانات أو أقسام منفصلة.

وكما يبدو من التنسيق والتخصص، فإنهما يعبران عن درجة عالية من إضفاء الطابع الرسمي للمنظمة.

النظرية البيروقراطية - م. فيبر

وضع فيبر عددًا من معايير البيروقراطية وهي:

- هيكل إداري محدد، يقوم على سلطة قانونية وموجهة نحو القواعد.

...ويتمتع بالخصائص التالية:

توزيع العمل بين أعضاء المنظمة

• التسلسل الهرمي الإداري

• نظام موجه نحو القواعد، والذي يصف أداء العمل

• فصل الممتلكات والحقوق الشخصية للمكتب

• اختيار الموظفين حسب المؤهلات الفنية

وعندما يتم استيفاء هذه المعايير، يمكن وصف المنظمة بأنها النوع المثالي البيروقراطي.

النظرية الكلاسيكية الجديدة:

عادةً ما يربط معظم الناس النظرية الكلاسيكية الجديدة بحركة العلاقات الإنسانية التي كان

إلتون مايو رائدًا فيها. أجرى مايو وزملاؤه تجارب هوثورن التي شكلت أساس هذه النظرية.

كشفت تجارب هوثورن أن التنظيم غير الرسمي، وكذلك العوامل الاجتماعية والنفسية،

تمارس تأثيرًا كبيرًا على السلوك البشري. ولذلك، ركزت هذه النتائج اهتمامها على البشر

وسلوكلهم في المنظمات.

ومن ثم، تسمى النظرية الكلاسيكية الجديدة أيضًا بالنظرية السلوكية للمنظمات أو منهج

العلاقات الإنسانية.

المقترحات الرئيسية:

• بشكل عام، المنظمة هي نظام اجتماعي. علاوة على ذلك، فهو يحتوي على عدة

أجزاء متفاعلة.

• توجد منظمة غير رسمية داخل كل منظمة رسمية. والأهم من ذلك أن الاثنين يؤثران

على بعضهما البعض.

- البشر مترابطون .ومن ثم، يمكن للمنظمة التنبؤ بها
- عادة، تتعارض الأهداف التنظيمية مع أهداف كل فرد .ولذلك، فإن التوفيق بين هذه الأهداف أمر مهم.
- جانب آخر مهم من عمل المنظمة هو العمل الجماعي

نظرية النظم

تعتبر النظرية المنظمات بمثابة أنظمة" . مجموعة من الأشياء أو الأجزاء التي تشكل كلا موحدًا معقدًا."

تسمى الأجزاء المختلفة من النظام بالأنظمة الفرعية، وهي مترابطة .علاوة على ذلك، يتم ترتيب الأنظمة الفرعية المختلفة وفقًا لمخطط بحيث يكون النظام الكامل أكثر من مجرد مجموع أجزائه. وتعتبر المنظمة نظامًا مفتوحًا لأنها تتفاعل بشكل مستمر مع بيئتها

الأنظمة الفرعية:

الأجزاء الأساسية لنظام المنظمة هي كما يلي:

1. الفرد وشخصيته هي الجزء الأساسي من النظام
2. التنظيم الرسمي هو النمط المترابط من الوظائف المصممة لتنظيم تصرفات الأفراد والموارد الأخرى في المنظمة .ولذلك، يجب على الفرد أن يؤدي وظيفته ويجب على المنظمة أن تحقق توقعاته عند إتمام المهمة بنجاح.
3. التنظيم غير الرسمي في أي منظمة، يتفاعل الفرد بشكل كبير مع المجموعة غير الرسمية التي ينتمي إليها.
4. الحالة والأدوار في كل منظمة من المتوقع أن يلعب الأفراد أدوارًا معينة
5. الإعداد المادي عنصر مهم آخر وهو المحيط المادي الذي يؤدي فيه الفرد وظيفته.

نظرية الطوارئ:

نظرية الطوارئ هي ببساطة امتداد لنظرية النظم. ووفقاً لهذه النظرية، لا يوجد إجراء إداري معين أو تصميم تنظيمي مناسب لجميع المواقف.

في الواقع، التصميم، وكذلك القرار الإداري، يعتمد على الوضع. وبعبارة أخرى، فإنه يعتمد على الوضع والظروف. ولذلك، يشار إلى نظرية الطوارئ أيضا باسم النظرية الظرفية.