

المحاضرة الثانية : مدخل تأسيس المنظمة:

ينظر هذا المدخل إلى المنظمة على أنها أنظمة طبيعية اجتماعية، فلا يقتصر التنظيم على تحقيق الأهداف الرسمية المحددة له، بل وعلى تحقيق أهداف الفاعلين به، من أفراد وجماعات لهم أهدافهم الخاصة، حيث أكدت هذه النظريات على وجود الجماعات غير رسمية (التنظيم غير رسمي)، التي تتكون ضمن التنظيمات الرسمية ويترك وجودها أثر عليه.

اهتم هذا المدخل بسلوك الأفراد ودوافعهم، وحاجاتهم وميولهم، وعلاقة الرئيس بالمرؤوسين، وأكد على أهمية المشاركة الديمقراطية، يندرج ضمن هذا المدخل مدرسة العلاقات الإنسانية إلتون مايو (E.Mayo)، وتجارب هارثورن، وتجارب العلاقات الإنسانية في أوروبا، دراسة بارد (Bardet) بفرنسا، ودراسة بوجين شولر بفرنسا، ودراسة معهد تافستوك (tavistoek) بإنجلترا، ودراسة الجماعة والاتجاه التفاعلي.

ساهم إلتون مايو في تأسيس الأوساط المهنية بدون نفي المسلمات التايلورية، فما أسهمت به مدرسة العلاقات الإنسانية هو مجرد تزييت لآلة الإنتاج، بطريقة انتقلت من طابع مادي إلى طابع أخلاقي من خلال التماثل بالمؤسسة، فعلى تعدد منظرها واختلاف نظرياتها أرادت أن تصنع أشكالاً جديدة للقيادة والإدارة، تقوم على إيجاد الصيغة المثلى التي تضمن من جهة الشرعية للقواعد العقلانية، وتعترف من جهة ثانية بإنسانية الإنسان في

العمل، وساهمت بإثراء المهام وإعطاء درجة من الاستقلالية للعامل في العمل، وأصبحت القيادة اجتماعية تهتم بالعاملين و احتياجاتهم.

كما يمكن أن تدرج هذا المدخل (γ, x) لـ دوغلاس ماكريغور (Douglas Megrgor)، التي تقوم على أن للمدير فلسفة خاصة تؤثر على سلوكه وتصبغ تصرفاته، وهي عامل أساسي في تحديد السلوك الإداري ومن ثم السلوك الشخصي، قدم رائدها تصوراته عن النظرية الكلاسيكية وأسمائها بنظرية (x) واعتبرها سلبية، وكذا تصوراته حول مدرسة العلاقات الإنسانية وأسمائها بنظرية (γ) واعتبرها إيجابية، فالأولى ترى أن الفرد ذو طبيعة تكاسلية وعاجز عن المبادرة، ولا تهزه إلا المكافأة المالية ويحبذ أن يمارس عليه الأسلوب التحكمي (Autoritaire)، بينما نظرية (x) عكس الأولى فالفرد يتعلم باستمرار تقبل

المسؤولية، فيعود نفسه على التوجه الذاتي والمراقبة الذاتية، يلجأ المسير إلى تبني الأسلوب الإسهامي (Participatif).

تعتبر المنظمة وفقا لهذا المدخل على أنها مجموعة من الأفراد يقومون بأدوار إنتاجية، حيث أن وحدة التحليل هي السلوكيات الفردية، التي يعتقد أنها وحدة تحليلية وتفسيرية كافية لفهم وتحليل سير المنظمة، فالكيان الاجتماعي الموجود بداخل المنظمة ثم اختزاله في جمع عدد من العمال يطلق عليهم في السابق (Effectifs)، هذه السلوكيات التي يقوم بها الأفراد سواء كانوا قادة أو أفراد تم تفسيرها انطلاقا من السمات الشخصية لكل عامل، والعلاقات غير رسمية داخل المنظمة، فهناك غياب كلي وتجاهل لنسق الروابط، والقواعد والقيم والمعايير التي أنتجتها هذه المجتمعات في مجال العمل، هذا المدخل اختزل المنظمة في تلك السلوكيات الفردية دون اعتبارها كيان اجتماعي له خصائصه، أي بعيد عن النظرة الشمولية للمنظمة.