

مدخل النسق الاجتماعي الفني

تمهيد:

لقد استعرضنا في السابق مجموعة من التصورات النظرية التي تحاول تفسير وفهم السلوك التنظيمي والكيفية التي تقوم عليها التنظيمات للعمل على تحقيق اهدافها. وهذه النظريات كانت تختصر منظورها من زوايا معينة محددة الشيء الذي لم يمكن من تحقيق فهم كاف للمشكلات التنظيمية المتفاقمة.

وقصد تجاوز الاختزالية والاحتميات التي حاولت النظريات السابقة طرحها ضمن الادبيات. ظهر اتجاه جديد يحاول التوفيق بين الحتمية الاجتماعية والحتمية التكنولوجية. والذي يؤكد على ان كلا من التكنولوجية والقوى الاجتماعية الثقافية لها دور في فهم السلوك والتاثير بشكل معين على طبيعة ونوعية السلوك الفردي والجماعي داخل التنظيم. بمعنى على عملية العمل باعتبار ان العمل ظاهرة اجتماعية معقدة.

ظهور هذا الاتجاه النظري

ظهر الاتجاه عن طريق دراسات معهد تافستوك للعلاقات الانسانية وهو مدخل يستخدم نظرية الانساق ويؤكد الحاجة الى الاخذ في الاعتبار العلاقات بين الانساق الاجتماعية والتكنولوجية.

حيث اكد خبراء هذا المعهد ان نسق الانتاج يتطلب تنظيما تكنولوجيا (المعدات) وتنظيم العمل يربط بين القائمين بتنفيذ الاعمال. مع الاقرار بوجود حالة الاعتماد المتبادل .

انصبت الدراسات في المعهد السابق الذكر في مجال علم الاجتماع الصناعي على دراسة العلاقة المتبادلة بين التكنولوجيا والانساق الاجتماعية.

ومن الدراسات الميدانية دراسة في مصانع النسيج بالهند وبريطانيا تؤكد ان فرق العمل التي نجحت في اسناد المهام والاعمال بشكل مرن هي التي تستطيع تحقيق

مستوى اعلى من الانتاجية.مع تسجيل انخفاض في حوادث العمل والغيابات وذلك مقارنة بالفرق التي كانت تتبنى اسلوب صارم وتفقر للمرونة.

ويرى خبراء هذا المجال ان النسق الاجتماعي مفتوح على المحيط معتبرا ان هناك تاثير للتكنولوجيا ومتطلبات السوق على شكل وبنية التنظيم.

نظرية صنع القرار

استمرت جهود العلماء والباحثون في مجال التنظيم لفهم الظاهرة التنظيمية والمساهمة في زيادة وتحسين انتاجية المؤسسات.

يرى سيمون هربرت ومارش جامس ان التنظيم عليه ان يتخذ كافة الخطوات التي تمكنه من صياغة قرارات رشيدة وذلك عبر وسيلتين:

اولا: تحديد نطاق مسؤولية الفرد.

ثانيا: تثبيت القواعد والاجراءات الرسمية ..الاولا مر التعليمات التدريب الاتصالات وتوفير الظروف المادية والمعنوية التي تسمح للفرد باتخاذ القرار.

واشار سيمون ان التنظيمات تقوم على اسلوبين لتقسيم العمل والتخصص .

وذلك على اساس تخصص راسي يقسم العمل على اساس القوة والسلطة والذي يوضح ان هناك وظائف لاتخاذ القرار ووظائف لتنفيذ القرار . كلما ارتفعت مكانة الفرد داخل التنظيم ازداد اسهامه في عملية اتخاذ القرار.

ويرى اصحاب هذا الاتجاه ان التنظيمات الرسمية هي ابنية لاتخاذ القرارات.

لان التنظيم يحدد للفرد ما يجب ان يتخذه حيث تقوم الادارة العليا بوضع الخطوط العريضة للسياسة العامة وتعمل الادارة الوسطى على تحويل هذه السياسات الى قرارات وتتولى الادارة الدنيا الاشراف على تنفيذ هذه القرارات.

*حيث يجب ان تتسم القرارات بالرشد والعقلنة لضمان تحقيق قبول من كل مكونات التنظيم الداخلي والخارجي .

*يتضح من خلال هذا المدخل اننا انتقلنا في مجال التحليل السوسيولوجي من ان الفرد صانع القرار كوحدة صغرى الى النظر الى التنظيمات على انها انساق تصنع القرار. اذا هناك تحول من وحدة الفرد الوحدة الاكبر التنظيم.

الاتجاه البنائي الوظيفي

من اشهر رواد هذا الاتجاه تالوت بارسونز (نظرية النسق الاجتماعي)

*تصورات : نظر بارسونز للتنظيم على اساس انه نسق اجتماعي متكون من انساق فرعية مختلفة فني اداري نظامي وان هذا النسق بدوره جزء من نسق اكبر وهو المجتمع الذي تنتمي اليه.

واكد بارسونز ان القيم السائدة في التنظيم هي التي تمنح اهداف التنظيم طابعا شرعيا لانها تعبر عن اسهام النسق التنظيمي تحقيق المطالب الوظيفية التي يسعى النسق الكلي الى تحقيقها على اساس تحقيق الانسجام والتوافق بين هذه الانساق.

*يؤكد بارسونز ان هناك اربع متطلبات وظيفية اساسية يتعين على كل نسق تحقيقها بغية ضمان البقاء.

- المواءمة

- تحقيق الاهداف

- التكامل

- الكمون.

حيث تعبر المواءمة على كيفية تدبير كل الموارد البشرية والمادية الضرورية لتحقيق الاهداف.

اما عنصر تحقيق الاهداف يعني حشد الموارد التنظيمية لذلك والذي يتطلب ملاءمة الوسائل للغايات.

اما التكامل فيعني العلاقات بين الوحدات والتي تحقق اعلى مستويات من التضامن والتماسك بين مختلف الانساق.

-الكمون ويقصد به مدى ملائمة الظروف السائدة في الانساق الداخلية مع النسق الاكبر الخارجي.

*نلاحظ ان هذا التصنيف والتصور يؤكد خاصية التكاملية في التنظيم والتي تمكن من تحقيق الاستقرار والبقاء .

وندعو الطلبة للاطلاع ايضا على مساهمات رواد هذا الاتجاه النظري وهم :

1 روبرت مرتون 2 فليب سلزنيك 3 الفن جولدنر

نظرية الفعل الاستراتيجي عند ميشال كروزيه وارهارد فريد برغ

مرتكزات هذه النظرية:

- ان سلوك وافعال الافراد داخل التنظيم لا يعتبر استجابة اتوماتيكية الية للوضعية المهنية التي يعيشها الافراد داخل التنظيم وانما افعال واعية نابعة من اختيارات فردية بناءا على الوضعيات والاشكالات التي يطرحها التنظيم عليهم وطبقا لمناطق الارتياح التي تكون في متناولهم.
- ان التنظيم مهم كانت صرامته ومدى تغطيته لكل انشطته وموارده هناك نقاط ارتياح او ضعف او ظل تسمح للفاعل استغلالها لصالح تحقيق اهدافه واستراتيجياته.

اسس النظرية

بحسب هذه النظرية يقول كروزيه ان الفرد يؤسسه علاقته مع التنظيم وفق استراتيجيتين

الاولى استراتيجية دفاعية

وهي استراتيجية يعتمد فيها الفاعل بهدف المحافظة على الامتيازات التي تتحقق له من الوضعية المهنية التي يحتلها، وذلك من خلال السعي الى ابقاء الوضع التنظيمي كما هو عليه. كما يسعى الى تأمين وضعه المهني عبر التزامه التام

بقواعد العمل وعدم اعطاء فرصة للآخرين حتى لا يكون محل نقد او توبيخ من طرف المسؤول الاعلى كما يحاول تعزيز راسماله الاجتماعي وبناء شبكة علاقات ودية مع الفئة المهنية التي ينتمي اليها ومع مجتمع المؤسسة بشكل عام.

الثانية استراتيجية هجومية

بغية تحقيق مكاسب اضافية او بعدية على مدى متوسط او بعيد او ايضا ضمان تامين وضعيته المهنية ومكانته ودوره وبقصد الحفاظ على الامتيازات التي يوفرها له المنصب والوضع المهني يلجأ الفاعل تبني استراتيجية هجومية وذلك على نوعين وهما :

استراتيجية مساوماتية: بخاصة عندما تتوفر لذا الفاعل قدرات وامكانات اضافية ومواهب خاصة او ايضا راسمال رمزي اجتماعي معتبر اذ يمكنه المساومة مع الادارة لتحقيق مطالب واهداف خاصة به وفق قاعدة المقايضة.

استراتيجية استثمارية: وذلك بحسب المؤهلات والقدرات التي تتوفر له بحيث هنا الفاعل يخطط ويبني استراتيجيته على اهداف متوسطة المدى او طويلة بحسب نوعية الهدف والوضعية المتاحة مثل ترقية اعلى او تحويلات او مناصب قيادية .. الخ.

في العدد القادم نتناول ثقافة المؤسسة