



وزارة التعليم العالي والبحث

كلية: الكوت الجامعة

قسم : ادارة الاعمال

المرحلة: الثانية

المادة : نظرية المنظمة

اعداد : م .م زياد محمد

2020م

العراق

1442هـ

المبحث الثاني : تصنيف المنظمات وتحدياتها الرئيسية

تعد قضية تصنيف المنظمات من حيث تحديد شكلها أو نوعها أمر ليس بالسهل ، فقد جرت

العادة أن يجتهد الباحثون في ذلك ، بحكم تطور علم المنظمة ، ويمثل الغوص في حيثياتها مسألة

فيها نظر واعتبار لحقل علمي متميز نال اهتمام المنظرين والمفكرين بشكل كثير ومميز.

أولاً: معايير تصنيف المنظمات

تصنيف المنظمات على وفق مجموعة من المعايير الجوهرية السائدة ، وكما يلي :

١) **الحجم Size** : وتقسم الى منظمات صغيرة ومتوسطة وكبيرة وعلاقة.

٢) **الملكية Ownership**: وتجزأ الى منظمات حكومية وخاصة ومختلطة.

٣) **الانتشار أو التوسع Expansion**: وتصنف الى منظمات محلية وعالمية ، فإذا كان تأسيسها

داخل حدود البلاد فتكون محلية، وإذا ما امتدت وانتشرت فروعها في دول أخرى فأصبحت عالمية

ومنها شركات متعددة الجنسية، وكذلك المنظمات الدولية مثل اليونسف، اليونسكو، اليونيدو، اليو

أن دي بي.

٤) **الهدف Goal** : وتتوزع بين منظمات هادفة للربحية ، ويطلق عليها أحيانا بمنظمات ادارة

الأعمال، ومنظمات غير هادفة للربحية، ويطلق عليها أحيانا بمنظمات الإدارة العامة أو

والمنظمات الحكومية.

كما توزع المنظمات على أساس الهدف الى نوعين ، هما :

1) المنظمات الهادفة للربح Profit organizations : وهي تلك

المنظمات التي يسعى المدراء

بتوجيه جهودهم وأنشطتهم نحو كسب الأموال وجذبها لها ، ومثلها
الشركات الصناعية والتجارية

والزراعية والخدمية والمقاولاتية المنتشرة في العالم ، ومن هذه المنظمات
، ما يكون محلية يعمل

داخل البلد ، ومنها الكثير ما يعمل بشكل عالمي، بحيث تنتشر فروعها في
جزء من العالم أو كله . وعندما تكون الأهداف تتعلق بالربحية ، فإن العمل
الإداري للمنظمة ، يرتبط بمجال أو قطاع

إدارة الأعمال أو في بعض الأحيان ، قد يشمل الأمر بعض منظمات
الإدارة العامة التي تمول

نفسها ذاتية ، دون الاعتماد على تخصيصات تقدم لها من الدولة أو أي
جهة تمويل أخرى .

2) المنظمات غير الهادفة للربح Non : profit organizations وهي

تلك المنظمات التي يقوم

المدراء فيها بتوجيه جهودهم نحو تحقيق نوع من التأثير المجتمعي أو
الربحية الاجتماعية

انطلاقاً من المسؤولية العامة أتجاه مواطني المجتمع . فعندما تكون
الأهداف تتعلق بالسياسة العامة

للدولة وتنفيذها ، فإن العمل الإداري للمنظمة يرتبط بمجال أو قطاع
الإدارة العامة ، أو أحيان

يطلق عليه الإدارة الحكومية، ومثلها أيضا المنظمات الخيرية والتطوعية
ومؤسسات المجتمع

المدني

وعلى العموم تختلف المنظمة العامة عن منظمة الأعمال في جوانب عدة ،
والتي من بينها ما يأتي 😊

1) **الغرض Purpose** : ينصب غرض المنظمة العامة في المقام الأول
إلى تقديم خدمات عال

للمواطنين، بغرض النظر عن المردود المالي المترتب عليه . وأما
منظمة الأعمال ، فهي تدن في المقام الأول إلى تحقيق مردودات مالية
للمالكين والمساهمين في رأس المال المستثمر.

2) **المصلحة Interest** : تستفيد من خدمات المنظمة العامة شريحة
كبيرة من المواطنين ، وفي

قطاع الأعمال عادة ما تكون الشريحة ، هم أصحاب مصالح كثيرين
منهم الزبائن ، الموردين ، الممولين ، المالكين ، جماعة الضغوط
وأجهزة الرقابة والحكومة .

3) **العقد Contract** : في الدول التي تنهج النظام المغلق تعد الوظيفة
العامة دائمة للعاملين فيها مثلا

، إذ حتى في حالة الغاء المنظمة أو الوظيفة ، فإنهم يبقون في الخدمة
ويتقاضون رواتبهم . وفي

حين يختلف الوضع في منظمات الأعمال ، إذ أن العاملين يكون عملهم
نوطابع تعاقدية

يعتمد استمرارهم وبقائهم في المنظمة بحسب الحاجة إليهم والظروف التي
تواجهها ، فضلا عن ما

يقدمونه من جهد للحصول على الأجور.

4) **القرار Decision** : تلعب العوامل السياسية والاجتماعية والقانونية
دورا حيويا في اتخاذ القرار

داخل المنظمة العامة، والذي يرتبط بمصلحة الدولة الأساسية ، وليس الأفراد. وبينما في منظمة الأعمال ، فإن اتخاذ القرار يتعلق بالمعيار الاقتصادي والعقلاني الى حد كبير.

هـ (المسؤولية **Liability** : المنظمات العامة مسؤولة أمام جهات متعددة ، فهي مسؤولة أمام البرلمان والمجتمع والمواطنين ، والسلطات التنفيذية والقضائية والرقابية والمالية وهيئات النزاهة ولجان مكافحة الفساد.

وأما منظمات الأعمال ، فإن مسؤوليتها تكون أمام مجلس إدارة المنظمة فقط ، وأحيانا أمام الحكومة ، اذا ما أخلت بشروط تأسيسها وتنفيذ رسالتها في المجتمع .

لقد المنظمات من قبل رواد الفكر التنظيمي في ستينات القرن الماضي على أساس

مدى اسهامها في المجتمع إلى ما يأتي:

١) منظمات إنتاجية **Productive Organizat**

Ions : وهي المنظمات التي تنتج سلعة أو خدمات يجري استهلاكها مباشرة من قبل المجتمع ، وتتمثل بمنظمات الأعمال وبعض منظمات القطاع العام أو الحكومي التي تمول نفسها ذاتية.

٢) **منظمات سياسية Political organizations** : وهي المنظمات

الموجهة نحو تحقيق أهداف

سياسية لضمان تحقيق المجتمع لأهدافه الأساسية، كما تعمل على توليد وتوزيع القوة ضمن

المجتمع الواحد ، ومثله البرلمان ، مجلس القضاء الأعلى ، مجلس الرئاسة مجلس الوزراء

وكذلك الحركات والأحزاب السياسية الموجودة داخل البلد الواحد

٣) **منظمات تكاملية Integrative organizations** : وهي المنظمات

التي تعالج النزاعات ضمن

المجتمع، وتوجه دوافع المواطنين نحو تحقيق التوقعات التي أنشأت من أجلها ، فضلا عن الضمان

والتوكيد بأن أجزاء المجتمع المختلفة تعمل بشكل مشترك ، ومثلها ما يحدث على مستوى

المؤسسات القضائية والإعلامية والتخطيطية والأمنية وحقوق الإنسان ومفوضيات الانتخابات

والنزاهة وحل نزاعات الملكية في العراق مثلا.

٤) **منظمات إدامة Perpetuation organizations** : وهي المنظمات

التي تهدف إلى ضمان

استمرارية المجتمع بأنماطه السائدة من خلق الأنشطة التعليمية والثقافية والتربوية والمحافظة

على البيئة ، والتي تتمثل بوزارات ومؤسسات (البيئة ، التربية ، التعليم العالي العلوم والتكنولوجيا

العمل والشؤون الاجتماعية، إلى جانب منظمات المجتمع المدني المختلفة التي تعمل في مجال

هذه الأنشطة والفعاليات الانسانية والاجتماعية المختلفة.

ثانيا: أهداف المنظمات وأهمية دراستها

تمتلك المنظمات بمجموعها وبأنواعها تأثير كبيرة في حياة الأفراد
والجماعات بجوانبها
المختلفة، فضلا عن كونها حقة علمية كبيرة ومغريا يدعو للدراسة
والتمحيص والتحليل
فالمدارس والكليات وهيئات الضرائب والتشييد والنقل والاتصالات
والمسارح والجوامع والكنائس
كلها منظمات ، فهي الوحدات الأولية في مجالات صناعة واتخاذ
القرارات وتوزيع الموارد
وتطوير الاختراعات في المجتمعات المعاصرة . فلا يمكن تصور
المجتمعات المتقدمة ، بدون هذه
الشبكة الواسعة من المنظمات ، التي انتشرت حديثا، وأخذت تنتشر بشكل
متسارع لتقديم الخدمات
الزبائن والعاملين فيها ، فضلا عن كونها أصبحت اليوم مقياسا لثراء الدول
وتقدم الحضارات
وتطور التكنولوجيا، بحكم كون موازاتها (مثل شركات سامسونك و أبل
و فورد) صارت تفوق
موازنات دول في أفريقيا وآسيا والعالم العربي.
لا يمكن أن تعمل المنظمات وتتقدم وتتطور ، بدون وجود فهم واستيعاب
العمل التنظيم
الذي ينهض بها. وعلاوة على ذلك ، فلا تتبع المنظمات الحاجات
المتعددة والرغبات المتنوعة
للأفراد والجماعات فقط ، بل وتؤثر بشكل حيوي في سلوكيات العاملين
والزبائن معا. وتشير
الأحصاءات بأن ما يقارب ثلثي سكان العالم تقريبا يعمل في المنظمات ،
وبواقع ثمان ساعات
يومية في الأقل ،

وعادة ما يترتب على المنظمات تحقيق أربعة أهداف أساسية مرغوبة ،
وعلى نطاق واسع وهي:

- أ) الكفاءة في مجالات تحقيق أغراض البيئة الخارجية بمختلف طلباتها واحتياجاتها وتحدياتها.
- ب) تحقيق سعادة وهناءة عاليتين للعاملين فيها والعملاء المتعاملين معها.
- ج) الاهتمام والعناية بالمجتمع ومواطنيه انطلاقا من مسؤوليتها الاجتماعية.
- د) الأبداع في الإنتاج والابتكار في تقديم الخدمة الزبائن والمجتمعات ككل.

وتأسيسا على ذلك ، فإن أهمية دراسة المنظمات من قبل المهتمين
والمختصين ، تتبع من خلال الآتي:

- أ) طبيعة التغيرات البيئية والتطورات التكنولوجية ، والتي من بينها العولمة وثورة الصناعة والاتصالات والتكنولوجيا والمعلوماتية ، وحيث أصبحت المنظمات تمثل الشكل الشائع في المجتمعات المعاصرة، وتلازم الإنسان في منامه ومكانه وحياته ككل ، وتؤثر في جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

• ٢) كون المنظمات وسيلة رئيسة لإشباع الحاجات الإنسانية في المجتمع، فلا يمكن للمرء تصور

الحالة التي كانت ستؤول إليها البشرية، لو لم توجد كل تلك المنظمات التي تولت عمليات الإنتاج والتوزيع والبناء المجتمعي والضبط الاجتماعي، وغيرها من الوظائف الكثيرة المهمة والحيوية لأي مجتمع من المجتمعات المتقدمة أو النامية.

• 3) أضحت المنظمات، وما زالت هي واحدة من أهم أسباب تطور الأفراد والجماعات والمجتمعات

والدول، فقد قدمت المنافع والخدمات والأبتكارات والأبداعات التي صارت جزء من متعة حياة الرفاهية للإنسانية جمعاء.

والسؤال الذي يطرح نفسه، هو " هل تعمل المنظمات فيأو ايجاد خلق القيمة للمجتمع؟

وإذا كان الأمر كذلك، فكيف يكون؟ والجواب أن خلق القيمة يأخذ ثلاث مراحل، هي:

Input (المدخلات)، التحويل (Transformation)، والمخرجات Output (، وأن كل

مرحلة تتأثر في البيئة التي تعمل فيها المنظمة، وكما يأتي:

• تضمن المدخلات تلك الموارد البشرية والمعلومات والمعرفة والمواد الأولية والأموال، وأن

الطريقة التي تختار بها المنظمة، وتحصل على المدخلات من بيئتها، والتي تحتاجها لإنتاج

السلع والخدمات تحدد كم القيمة التي تولدها المنظمة في مرحلة المدخلات . والطريقة الذي تستخدم

بها المنظمة تلك الموارد البشرية والتقنية التحويل المدخلات إلى مخرجات ، تحدد كيف أن القيمة

الكبيرة تخلق في مرحلة التحويل، وأن كمية القيمة التي تخلقها المنظمة ، هي عمل من طبيعة

ونوعية مهاراتها ومواردها وقدراتها، والتي تتناول قابلية التعلم والاستجابة ة إلى البيئة .

• (2) تتمثل نتيجة عملية التحويل بمخرجات من السلع التامة الصنع والخدمات التي تصدرها المنظمة

إلى بيئتها، وتشتري وتستخدم من قبل الزبائن لإشباع حاجاتهم. وتستعمل المنظمة الأموال التي تحصل عليها من بيع مخرجاتها للحصول على التجهيزات الجديدة من المدخلات. والدورة تبدأ

ثانية، فالمنظمة التي تواصل إشباع حاجات الزبائن ستكون قادرة في الحصول على كميات

متزايدة من الموارد بمرور الوقت ، وستكون متمكنة من خلق قيمة أكثر فأكثر كأضافة إلى

أسهمها من المهارات والقابليات والقدرات . فالمرضى مثلا الذين يذهبون إلى الطبيب للعلاج

يكونوا كلهم مدخلات . " ، وفي مرحلة التحويل ، فان المستشفى تخلق قيمة بتطبيق مهاراتها

الإنتاج مخرجات تشبع حاجاتهم بمعالجة المرض وأشفائهم.

ثالثا: التحديات البيئية المؤثرة في أعمال المنظمات

تتميز المنظمات المعاصرة بالنمو المستمر في حجم النشاط الاقتصادي ،
ورأس المال

المستثمر، وتنوع المنتجات والخدمات المقدمة ، وتطور النوعية والتقنيات
المستخدمة لتحقيق

أفضل قدر من الأشباع للزبائن . ولقد تعمق توجه تلك المنظمات نحو
المزيد من النمو والاتساع

والتنوع في الإنتاج لمواجهة المنافسة الشديدة في بيئة الأعمال المتغيرة
والمقلبة. ولقد ازدادت

أهمية المنظمات وحجمها، وبالتالي ازداد تأثيرها الاقتصادي والتكنولوجي
عند الأخذ بنظر الاعتبار

الأعمال والقوة الاقتصادية. ويزداد في بيئة الأعمال المعقدة اتجاه
المنظمات القوية

على امتلاك او شراء منظمات أخرى، وذلك لأعتبارات اقتصادية
بالدرجة الأولى ، أو اندماج

منظمات ناجحة في ميدانها الاقتصادي، وتكوين منظمة أعمال جديدة أكثر
قوة وتأثير في البيئة ، وأكبر قدرة على المنافسة والهيمنة في عالم
الأعمال حجم

وعلى أية حال ، تتمثل بيئة الأعمال Business Environment
بمجموعها كل القوى

والعوامل المحيطة المؤثرة في حياة المنظمات وتطورها ، والتي تتضمن
ما يأتي:

1) المنافسة Competition : وتعكس أعداد المنافسين وأنواعهم
ومواقعهم ونشاطاتهم ، فضلا عن

المهارات الموجودة وضغوط العمل في مواجهتها.

٢) **التوزيع Distribution** : ويمثل أعداد وأنواع الوكالات أو المكاتب أو الفروع أو الشركات

المحلية والدولية المتوافرة لتوزيع السلع والخدمات

٣) **العوامل الاقتصادية Economic factors** : وتتناول المتغيرات (الكلفة والمصاريف والأرباح)

التي قد تؤثر في قدرة المنظمة على أداء الأعمال .

٤) **المتغيرات الاجتماعية Social variables** : وهي خصائص وتوزيع السكان على المناطق

والمحافظات والأقاليم والدول .

٥) **الوضع المالي Financial status** : وترتكز على معدلات الفائدة ونسب التضخم والضرائب

وأسعار صرف العملة الصعبة، مثل الدولار واليورو والين.

٦) **المتغيرات المادية Physical variables** : وهي المناخ والمعادن والموارد الطبيعية ومدى

توافرها وندرتها ، مثل النفط والكبريت والماء والفسفات

٧) **الجوانب السياسية Political aspects** : وتتضمن عوامل المناخ السياسي للبلد ، ونوع الحكم

أن كان ديموقراطي أم دكتاتوري ، فضلا عن الوضع الأمني له ، ومدى وجود الفساد والإرهاب فيه .

٨) **الحالة الثقافية Cultural situation** : وهي المواقف والمعتقدات والآراء والقيم السائدة لدى

رجال الأعمال المحليين والعالميين

9) المظاهر القانونية Legal manifestations: وتتوضح بالأنواع

المتعددة من التشريعات

والضوابط والقوانين المحلية والأجنبية التي تعمل في ظلها المنظمات كافة
أن كانت عامة أم

حكومية أم أعمال أم مجتمع مدني.

١٠) القضايا التكنولوجية والمعرفة Technological issues and

knowledge: وهي

المهارات التقنية والمعرفية والمعدات والوسائل والتقنيات التي تؤثر في
كيفية تحويل الموارد

المتاحة الى منتجات وخدمات مفيدة .

تأسيسا على ما سبق ذكره ، تواجه المنظمات بشكل عام تحديات كثيرة في
بيئة الاقتصاد

العالمي المتغيرة والمتقلبة، ومن بينها ما يأتي(٤)

• ١) **العولمة Globalization** : أصبحت بيئة المنظمة أكثر تعقيداً ،

واشمل تنافسية مما في السابق

قبل ثلاثين عاماً في ظل تجاوز حدود الزمن والبيئة والجغرافية ، وانفتاح
العالم أجمع بسبب

التطور المعرفي والإلكتروني والشبكي.

• ٢) **المسؤولية الاجتماعية Social Responsibility** : يواجه

المدراء في المنظمات ضغوطه

وتحديات كبيرة في السيطرة والاشراف على أعمالهم والعاملين فيها، بحكم
مراعاة تطبيق المعايير

الأخلاقية والمجتمعية والمهنية عند تقديم السلعة أو الخدمة الزبائن.

• ٣) سرعة الاستجابة Speed of response : تعد الاستجابة

السريعة في خدمة البيئة ضرورة

ملحة استنادا إلى التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والأزمات التنظيمية ،
أو التحولات في توقعات

وأذواق الزبائن ، فضلا عن التغيرات الدولية والتقدم التكنولوجي، وهذا ما
يشكل في الوقت

الحاضر الأساس لاقتصاد المعلومات والمعرفة ، وليس الآلات والمعدات .

• ٤) نظام العمل الرقمي Digital System : بفضل النظام الرقمي

تحددت أو تبذت الوسائط

والتدخلات ، وأنعدم الاعتماد على الوسطاء والعملاء في الكثير من
الحالات ، ومما يحتم ذلك أن

يكون للمدراء نظاما عمل شبكي متطور وحقيقي ، وباستخدام تسهيلات
الأنترنيت والشبكات

الحاسوبية المتطورة وأجهزة الهاتف المحمول المتقدمة .

• 5) دعم تنوع الموارد البشرية supporting diversity of HR :

يجب أن يدار العاملون في

منظمة الأعمال المحلية والعالمية ، ومن جميع الجنسيات والأعراق
والمذاهب ، وهكذا الحال

بالنسبة للنساء ، ولجميع الفئات العمرية الكبيرة والشابة ، وبشكل عادل
ومنصف استنادا للدستور

وقوانين الخدمة والعمل في كل بلد ، ووفقا للمعايير الدولية .



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

كلية الكوت الجامعة

قسم ادارة الاعمال

المرحلة الثانية

المادة / نظرية المنظمة

اعداد الاستاذ / م.م زياد محمد

المبحث الاول

مفهوم المنظمة وخصائصها وعناصرها :

لا يمكن لاي مجتمع ان يواكب التطور بالاعتماد على قدرات شخصية لفرد ما او جماعة معينة او على بطولات احادية للاعب اولمبي معين او فريق كرة سلة ما وذلك لان مقدار التنوع وحجم التباين في الاحتياجات الانسانية للافراد والجماعات والمجتمعات يعد كبيرا للغاية ولا يتحقق الا من خلال وجود المنظمات التي تصيغ المفاهيم وتتخذ القرارات وترسم الاستراتيجيات وتقدم السلع والخدمات وفقا لمتطلبات البيئة المحلية والعالمية غير المحدودة .

اولا: معنى المنظمة وخصائصها المميزة :

تعرف المنظمة بانها وحدة اجتماعية هادفة ذات تكوين انساني منظم ومنسق بارادة ووعي يتفاعل فيها الافراد والجماعات ضمن حدود معينة نسبيا من اجل تحقيق اهداف مشتركة تخدم البيئة الخارجية المحيطة بها والمنظمة ان كانت عامة ام اعمال هادفة للربحية ام غير هادفة للربحية مصنع ام مستشفى مدرسة حكومية ام كلية اهلية جامع ام كنيسة فهي تعد بمثابة كيان اجتماعي مميز يتم تصميمه بصيغة نظام مفتوح ذو أنشطة متناسقة ومنتظمة بشكل دقيق ومرتب يرتبط ارتباطا وثيقا مع البيئة الخارجية ان كانت محلية ام عالمية وهذه المنظمة او تلك تتأسس من العاملين وعلاقاتهم مع بعضهم البعض وتقوم الادارة فيها بتنظيم الموارد المتاحة لتحقيق الهدف المنشود في ظل بيئة عارمة شديدة التنافسية ولقد جرت محاولات عديدة لتحديد معنى المنظمة او مفهومها الا انها تتباين فيما بينها تباينا يركز الى بعض مدارس الفكر الاداري والتنظيمي المختلفة وكما يأتي:-

1) **المدرسة الكلاسيكية :** - عرفت بانها التكوين او البناء الهيكلي الذي ينشأ بالاساس من تحديد العمل وتجميعه وتقسيمه وتحديد الصلاحيات والمسؤوليات وانشاء وتاسيس العلاقات بين الاجزاء المكونة لها .

2) **المدرسة الانسانية :** - وصفت المنظمة بانها مجموعة من الافراد والجماعات ينسقون اعمالهم من اجل تحقيق هدف او اهداف مشتركة تناط بهم رسميا ويشترك التنظيم غير الرسمي والعلاقات الانسانية والاجتماعية في انجازها .

3) **مدرسة النظم :** صورت المنظمة بانها نظام كلي مفتوح يتكون من وحدات او منظومات فرعية مقصودة ذات علاقات اعتمادية متبادلة مع البيئة .

4) **المدرسة الحديثة:** تعد المنظمة كيان اجتماعي واقتصادي واخلاقي منظم ومتناسق له اهداف واغراض تبرر وجوده في البيئة وقد يكون هذا الكيان هادف للربحية ويبيغي مردودا اجتماعيا يصب في خدمة ابناء المجتمع داخل البلد الواحد وخارجه وقد يمتد للعالم اجمع .

يؤكد المختصون والمهتمون في الفكر التنظيمي بان المنظمة تتميز بخصائص عديدة ومن بينها ماياتي :

1) تتكون بوصفها كيان اجتماعي من افراد وجماعات يتفاعلون ويتعاونون مع بعضهم البعض سعيا لتحقيق هدف مشترك .

2) تربط بين الموارد (البشرية والمادية والمالية والمعلوماتية) لتحقيق الاهداف المنشودة لها بموجب قانون تاسيسها وبيان رسالتها في المجتمع .

3) تنتج سلعة (تلفزيون ،عصائر ،خبز...الخ)، او تقدم خدمة (معرفة علمية ، تصليح حاسبة ، وجبة طعام) بشكل كفاء ، وباسعار تنافسية لتحقيق مردود مالي او اجتماعي .

4) تحدث الابتكارات والاكتشافات العلمية، وتعيد تصميم هيكلها التنظيمي كلما استجد ظرفا جديدا في البيئة .

5) تستعمل تكنولوجيا التصنيع وانظمة المعلومات الحديثة والانترنت لاغراض تحقيق الاهداف التي تخدم الزبائن وتحقق رضاهم وتضمن ولائهم .

6) تتأثر بالبيئة الخارجية المتغيرة المحيطة بها وتتكيف مع العوامل الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والثقافية المؤثرة فيها وتتأقلم مع كل التحديات الناجمة عنها .

ثانيا : مداخل دراسة المنظمة وعناصرها الاساسية :

درس الباحثون المهتمون في الفكر التنظيمي قضية المنظمة بطرائق ومداخل مختلفة و متنوعة كلا منهم ذهب لتوضيح العناصر المكونة لها بوصفها بوصفها كيان مادي واجتماعي هادف نحو تحقيق رسالتها في المجتمع المحلي والعالمي .

ولقد حدد الباحثون والمهتمون في الفكر الاداري والتنظيمي خمس مداخل اساسية لدراسة المنظمة كما سترد تفاصيلها :

1) وحدة تحويل المدخلات الى مخرجات مفيدة :- تعد المنظمة وحدة انتاج تقوم بتحويل المدخلات (مواد اولية ،معدات،الات، موارد بشرية، طاقة، رأس مال ، معلومات) التي تحصل عليها من البيئة وتحولها الى مخرجات (سلع وخدمات) تلبي الاحتياجات الانسانية والرغبة البشرية وتفي بالتوقعات المرغوبة للزبائن .

2) وحدة توزيع العوائد والاتفاق على الاستهلاك :- يتم تقسيم او توزيع القيمة المضافة في المنظمة بين جميع الجهات المستفيدة منها في اطار تصميم نظام

تنظيمي للنفقات يعتمد على الاستهلاك لتوفير المواد اللازمة لعملية الانتاج (السلع والخدمات) .

3 افراد متفاعلون لتحقيق هدف مشترك :- تعد المنظمة تنظيم متفاعل هرمي للافراد تناط بهم مهمات وواجبات وتلقى على عاتقهم مسؤوليات يتمتعون باستقلال ذاتي في اتخاذ القرار وذلك من اجل تحقيق اهداف معينة ووفقا لتطبيق قواعد معينة وفرض مبادئ واغراض محددة وتحديد منظومة القيم وفرض نظام قانوني جزائي يخضع له جميع الافراد بمختلف فئاتهم (مدراء ومرؤوسين) .

4 كيان اجتماعي – اقتصادي – ثقافي :- تعد المنظمة كيان اجتماعي ثقافي مؤثر في المجتمع يسهم بشكل كبير في تطوير النشاط الاقتصادي وذلك من خلال تكوين مناصب وظيفية وتأهيل الافراد و انتاج السلع والخدمات وتحقيق ربحية مناسبة وتوفير موارد لاصحاب المصالح كافة فضلا عن الاسهام في تطوير اقتصاد المجتمع واحداث التقدم التقني للمجتمعات .

5 نظام اداري مفتوح ومتفاعل مع البيئة :- تعد المنظمة بمثابة نظام مفتوح على البيئة معها من خلال تكوين علاقات تبادلية ذات منفعة وفائدة بغرض تحقيق مجموعة من الاهداف المخطط لها وعادة ما تتكون المنظمة الكبيرة من عدد معين من الانظمة الفرعية و التي منها نظام العمليات ، نظام المعلومات ، نظام الاتصالات ، نظام التطوير ، نظام اتخاذ القرارات ، والنظام الفني او التقني .

يبدو مما سبق بأن المنظمة هيكل مرتب ومنسق لنظام انساني واجتماعي واقتصادي يشكلها الافراد لاشباع حاجات معينة وتحقيق اهداف محددة من خلال ممارسة أنشطة واعية ومنسقة . وتستند فكرة تأسيس المنظمة على قاعدتين اساسيتين هما اشباع الحاجات الانسانية وتلبية الرغبات الاجتماعية وصولا لتحقيق المصالح والانتاج المستمر والمتطور من خلال الاستخدام الافضل لعناصر الانتاج (موارد بشرية ، رأس مال ، العمل ، الارض)

وثمة عناصر ينبغي توافرها واعتبارها حقائق أساسية ملموسة لبناء كيان المنظمة المادي والاجتماعي وهي :

- (1) وجود مجموعة من الافراد يطلق عليهم اصطلاحا بالموارد البشري .
- (2) وجود اهداف قيمة وواضحة ومحددة يتم السعي لتحقيقها .
- (3) وجود تنظيم رسمي بين الافراد و الجماعات في الانظمة يرتب العمل على وفق تعليمات وقواعد واساليب و اجراءات عمل مكتوبة تحدد مهماتهم وواجباتهم ومسؤولياتهم .
- (4) وجود علاقات غير رسمية داخل الجماعات الصغيرة والكبيرة في المنظمة تنشأ من التفاعل بين افراها مهما كانت سلبية ام ايجابية في تأثيرها .
- (5) تفاعل المنظمة مع البيئة الخارجية بكل عناصرها و متغيراتها (اقتصادية ، سياسية ، اجتماعية ، ثقافية ، تربوية ، تكنولوجية ، اخلاقية) دون استثناء مع الاخذ بالاعتبار منح البيئة للمخرجات واخذ المدخلات منها فضلا عن الاستفادة من التغذية العكسية لاغراض التعلم وايضا من الدروس والعبر بعد ان يتم الاختبار والقياس والتقييم .