

**Université d'Oran 2 Mohamed Ben Ahmed**  
**Faculté des Sciences économiques,**  
**Commerciales et Sciences de Gestion**  
**2021 – 2022**

- **Niveau : L1** **Semestre : S2**
- **Domaine : SEGC**
- **Matière : Sociologie des organisations 2**
- **Enseignant : BENCHAREF HOUCINE**
- **Séquence : C08/ 15-08**
- **Code de la ressource : L1\_S2\_SEGC\_D212\_C08/15**

# مقياس: علم الاجتماع المنظمات

السنة الأولى علوم اقتصادية

السداسي الثاني

جامعة وهران 2 محمد بن أحمد

منسق المقياس الأستاذ: د. بن شارف حسين

(2022 / 2021)

الأستاذ: توباش شكيب محاضر للمجموعات: 2+1

الأستاذ: بن شارف حسين محاضر للمجموعات:

10+9+8+7+6+5+4+3

# المحاضرة السابعة – مدرسة تحليل النظم

## قائمة المراجع الأساسية:

1. حسين عبد الحميد رشوان: علم اجتماع التنظيم، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، مصر، 2004.
2. طلعت إبراهيم لطفي: علم اجتماع التنظيم، دار الغريب، القاهرة، مصر، 2007
3. عمار بوحوش: الاتجاهات الحديثة في علم الإدارة ط2، دار البصائر، الجزائر، 2008.
4. محمد المهدي بن عيسى: علم اجتماع التنظيم من سوسيولوجيا العمل إلى سوسيولوجيا المؤسسة، ط1، مطبعة إميابلاست، الجزائر، 2010.
5. محمد علي سالم: نظرية التنظيم، ط1، دار البداية ناشرون وموزعون، الأردن، عمان، 2009.
6. أحمد الأصفر وأديب عقيل علم الاجتماع التنظيم ومشكلات العمل دمشق منشورات جامعة دمشق 2012
7. عبد الله عبد الرحمان، علم اجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، ط2، 2003
8. Philippe scieur : sociologie des organisations, 2<sup>eme</sup> édition, Armand colin, paris, France, 2008.
9. Sabine Erbès-Séguin, La sociologie du travail, La Découverte, 2<sup>ème</sup> édition 2004
10. Claude Lafaye, Sociologie des organisations, Armand Colin, 2010.
11. Erhard Friedberg, Le pouvoir et la règle, Paris, Le Seuil, 1993
12. Michel Crozier, Erhard Friedberg, L'acteur et le système : Les contraintes de l'action collective Editions du Seuil, 1981.
13. Philippe Bernoux, Henri Amblard, Gilles Herreros, Yves-Frédéric Livian, Les nouvelles approches sociologiques des organisations, Seuil, 2005.
14. Michel Foudriat, Sociologie des organisations, Pearson Education, Paris, 2<sup>e</sup> édition, 2007.

## • مدرسة تحليل النظم:

لقد شاع استعمال هذه النظرية في العلوم البيولوجية والطبيعية، وكذلك شاع استخدامها في العلوم الاجتماعية الأخرى، والتي من بينها علم الإدارة التعليمية والتربوية. وترجع نشأة أسلوب تحليل النظم إلى ما بعد الحرب العالمية الثانية، عندما استخدمه الجيش الأمريكي فيما عرفه باسم بحوث العمليات، ومن هنا انتقل إلى الميادين الأخرى، بيد أن الاهتمام به في التعليم بدأ مؤخرًا يظهر بصورة واضحة منذ العقد السادس من القرن "العشرين"

جاءت نظرية مدخل النظم كرد فعل للمغالاة في الاتجاه العلمي للنظريات التقليدية أو الكلاسيكية، والاتجاه الإنساني لمدرسة العلاقات الإنسانية بغية المحاولة للتوفيق بين هذين الاتجاهين العلمي والإنساني. ويعود الفضل في ذلك إلى العالمين شيبستر برنارد وسيمون اللذان كونا أساسًا جديدًا في النظر إلى المنظمة، على أساس أنها نظام اجتماعي معني بالقرارات. واتجها إلى توسيع فكرة النظام المفتوح بضم أصحاب رأس المال ورجال الإدارة والعاملين وكذلك العملاء والمتعاملين مع التنظيم إلى عضويته، على فرضية أن السبب الذي يدفع الأفراد إلى الانضمام للتنظيم وقبولهم لسلطته هو اقتناعهم بأن هذا الانضمام ومشاركتهم في أعمال التنظيم سوف يسهم في إشباع حاجاتهم ورغباتهم الشخصية،

✚ رواد النظرية: شيبستر برنارد، هيربرت سايمون، بولدنج، بكلي.

### ✓ مفهوم النظم في الإدارة:

• يشير إلى ذلك الأسلوب الذي يمكن المدير من أن يتدبر بحكمة ولباقة طبيعة وظيفته الإدارية، ويتيح له إطارًا عريضًا يستطيع من خلاله أن يرى المتغيرات البيئية (الداخلية والخارجية) على أنها كل متكامل،

### ✓ مفهوم النظام:

• والنظام كما ورد في تعاريف المنظرين والباحثين هو مجموعة من العناصر المتفاعلة والمعتمدة الواحدة على الأخرى، وهذه العناصر مجتمعة بشكل يكون هيئة كلية منتظمة لها مخرجات، أعظم وأكبر من مخرجات كل وحدة فرعية من هذا التشكيل الكلي. وفي مجال آخر يعرف النظام بأنه كيان متكامل يتكون من أجزاء وعناصر متداخلة تقوم بينها علاقات تبادلية، من أجل أداء وظائف وأنشطة تكون محصلتها النهائية بمثابة الناتج الذي يحققه النظام الكلي،

## ✓ المفاهيم التي تنطوي عليها أسلوب النظم:

- أن تحليل النظم (System Analysis) كمجهود يبذل لفهم واستيعاب طبيعة مشكلة معينة من خلال معرفة واقع بيئتها. وأن الطريقة التحليلية تساعد المخطط على أن يفكر ويفهم أسباب المشكلة وأبعادها وظروفها،
- الأسلوب النظامي (System Approach) باعتباره طريقًا يمكن اعتماده لحل مشكلة ما، حتى يتمكن المخطط من تنظيم وتوجيه جهوده،

- ❖ إن مرجع هذين المصطلحين يعود إلى مصطلح فكري واحد، يعرف (بالتفكير النظامي). باعتباره يفرض على الفرد مسؤولية أن يتصور ويتخيل حلولًا للمشاكل التي تواجه منظمته، وأن ينظم ويوجه فعاليات ذلك النشاط لغايات أخيرة مقصودة وبمنظار واسع وشمولي،
- ❖ كما أن اللجوء للتفكير النظامي (System Thinking) إنما يحتاج إلى تحديد سلسلة من المفاهيم التي تشكل مكونات النظام. وهي:

- المدخلات: تتكون من أنماط السلوك وأداء الأفراد والتوقعات، وهي كل ما يرد إلى النظام من البيئة التي يعيش فيها ذلك النظام، بمعنى آخر، هي المادة الأولية التي ترغب المنظمة تحويلها إلى حالة نافعة تخدم البيئة،
- المخرجات: هي كل ما يصدر عن النظام بعد مرور المدخلات بسلسلة من العمليات، لتصبح جاهزة للاستخدام أو التشغيل، وهي كل ما يتم تقديمه للبيئة من نتائج وإصدارات، نتيجة عمليات النظام،
- عمليات: هي الأنشطة والفعاليات التي يبذلها النظام لتحويل المدخلات إلى مخرجات. وفق ضوابط وقواعد عمل وخطط مرسومة مسبقًا،
- الأبعاد: وهي الحدود التي تفصل بين النظام (جزئي أو كلي) وبين بيئته (داخلية كانت أم خارجية)،

المدخلات	العوامل الوسيطة (العمليات)		المخرجات
أنماط السلوك	التركيب الرسمي	تركيب الأدوار	المنجزات أو النتائج
أداء الأفراد	الوظيفة	المسؤولية	الإنتاجية
التفاعل	المكانة	السلطة	الروح المعنوية
التوقعات	الغرض	العمليات	التكامل

### العملية الإدارية من منظور علم النظم

#### ✓ مبادئ نظرية النظم:

- يعتبر هذا الاتجاه الإدارة، نظاماً تحدد مدخلات ومخرجات وبينهما العمليات الإدارية،
- يعتبر أن المدخلات خاضعة لسيطرة رجل الإدارة، ويمكن التحكم فيها،
- مخرجات العملية الإدارية من منطلق هذا المنظور، تنحصر في المنجزات أو النتائج: الإنتاجية، الروح المعنوية، التكامل،
- العمليات الإدارية من منطلق هذا المنظور، هي: البناء الرسمي للمؤسسة، الوظيفة، المكانة، الغرض، تركيب الأدوار، المسؤولية، السلطة،
- ترى هذه النظرية، أن أهم مدخلات أية مؤسسة هم الأفراد الذين يجب أن يتسموا بأنماط سلوكية ومستوى أداء متوافقين مع الأهداف التي تطمح المؤسسة إلى تحقيقها،
- يراعى أن تكون توقعات الأفراد وكيفية تفاعلهم مع المدخلات الأخرى متوافقة مع أهداف المؤسسة، الأمر الذي يؤدي إلى التوافق والالتزان بين كل من الوظائف الموجودة في المؤسسة والمسؤوليات التي يتحملها الموظفون، وكذلك مكانتهم والسلطات الممنوحة لهم والأهداف التي يودون تحقيقها، مما يؤدي إلى مخرجات عالية الكفاءة،

- إن نظرية النظم تصور تنظيم المؤسسة، على أساس هيكل تنظيم نظم، بدلاً من هيكل تنظيم سلطة،
  - يدخل مفهوم النظم كطريقة حديثة في التفكير الإداري، حيث تنظر الإدارة إلى الكليات مع عدم إهمال الجزئيات، في معالجة المشكلات الإدارية، باعتبار المشروع ككل متكامل ومترابط الأجزاء،
  - أي قرار يكون في الواقع فهو نتيجة سلسلة مترابطة من العمليات الذهنية في مختلف أجزاء المؤسسة، ونتيجة لعدد من الظروف والقوى الداخلية والخارجية المحيطة به،
  - تعتبر نظرية النظم أن الوظائف الإدارية الخمسة هي وظائف مترابطة وذات علاقة متبادلة بين بعضها البعض،
  - نظام الإدارة هو نظام فرعي لنظام أعلى وهو المشروع، وهو يشكل جزءاً من نظام أكبر، وهكذا توضح لنا نظرية النظم كيف تعمل وتتفاعل النظم التي يعتمد بعضها على بعض،
  - يمكن النظر إلى النظم على أساس أنها إما نظم مفتوحة (Open System) أو نظم مغلقة (Closed System) فالنظم المغلقة يتميز بحدود صلبة ولا يتفاعل بشكل كاف مع بيئته ولا يستفيد كثيراً من معطياتها، والتنظيم المغلق سيؤول تدريجياً إلى مثالب ونواقص في عملياته ومخرجاته، الأمر الذي يجعله عاجزاً عن تحقيق أهدافه،
  - كما تتميز النظم المفتوحة بأنها ذاتية الضبط والتنظيم. فهي تعيد تنظيم مكوناتها حسب متطلبات وظروف بيئتها لتبقى على ايجابيتها مع ذاتها ومع بيئتها، أي النظم المفتوحة ذات توجه طبيعي للتوازن. والنظم المفتوحة تتفاعل في مدخلاتها مع بيئتها، باعتبار أن المدخلات هي كل العناصر التي تدخل النظم عبر حدودها وتمكن مكوناتها من التفاعل معها أو تؤثر على طرق تفاعل هذه المكونات أثناء سعيها لتحقيق أهدافها،
- ✓ **النظام الاجتماعي:**
- ✚ يصبح لزاماً في هذا المجال القول بأن أية مؤسسة من مؤسسات اليوم المعقدة هي نظام اجتماعي، وهذه المؤسسة لا تعمل بمعزل عن بقية العوامل، وإنما تعمل في بيئة اجتماعية معينة، وتحتوي على عناصر ومكونات تعمل مع بعضها البعض بشكل تفاعلي، فالجزء يتأثر بالأجزاء الأخرى، والنظام الكلي يتأثر بما يصيب الأقسام والمهام الفرعية الأخرى،

■ بما إن الأفراد هم الذين يقومون ويشرفون على النظام، فلا بد هنا من معرفة وتفهم الكيفية التي تؤدي بها الأفراد وظائفهم في النظم الاجتماعية المختلفة،

■ وهذا يتطلب المزج بين الأفكار والمفاهيم عن الأفراد كمكونات نفسية، وبين الأفكار والمفاهيم عن المؤسسات كظاهرة اجتماعية،

■ قد ذكر الطويل، أن تفسير السلوك الإنساني على أساس ديناميات نفسية فحسب أو في ضوء أبعاد اجتماعية فحسب، هو في حقيقة الأمر لجوء إلى عملية تصغيرية اختزالية تغفل مسعى الفهم الشامل للإنسان،

✓ **أبعاد النظام الاجتماعي:**

✚ لكل نظام اجتماعي مجموعة من الأبعاد التي يتوقع من خلال تفاعلها مع بعضها البعض أن تحقق الأهداف المحددة، ومن هذه الأبعاد:

■ **البعد الاجتماعي:**

■ ويسمى أيضًا البعد المعياري أو المؤسسي، والذي يشمل مستوى التحليل الاجتماعي، على اعتبار أن كل مجتمع يضم نظامًا اجتماعيًا مختلفة يسميها المؤسسات، وكل مؤسسة تضم مجموعة من الركائز الاجتماعية تسمى أدوارًا، ولكل دور من هذه الأدوار مجموعة من التوقعات المفصلة، والتي تتعلق بالكيفية التي سيسلك فيها شاغل مثل ذلك الدور، بمعنى أن تحدد لشاغل الدور ما الذي عليه أن يعمل، أو يتجنب عمله، وهذه الأدوار يكمل بعضها بعضًا، وأي دور من الأدوار هذه لا يمكن تعريفه أو ممارسته إلا في إطار علاقته بأدوار أخرى،

✚ **البعد النفسي أو الشخصي أو الفردي:**

إن لكل فرد شخصيته الفريدة المميزة، ولكل شخصية مجموعة من الحاجات المرئية وفق هرم معين من الحاجات، وهذه تؤثر على سلوك الشخصية، بمعنى أن حاجات الفرد توجه طريقة تفاعلاته مع الأشياء بشكل يجعله يتوقع مترتبات معينة لهذه التفاعلات، وكلاً من البعدين الشخصي والاجتماعي له أثره على كل مكون إنساني في النظام الاجتماعي، أي أن السلوك الملاحظ لأي فرد في أي نظام اجتماعي هو دالة التفاعل بين بعدي النظام الاجتماعي المؤسسي، والنفسي الشخصي،



## ■ البعد البيولوجي:

✚ ويعني أن هناك إمكانيات بنيوية وقدرات يمكن أن تتطور من خلال الشخصية،

## ■ البعد الثقافي:

✚ يتأثر النظام الاجتماعي بالبعد الثقافي، والبعد الثقافي يمثل الإطار الذي ينشط فيه النظام الاجتماعي المعين، بمعنى أن توقعات دور ما في نظام اجتماعي معين تتأثر بالمحتوى الثقافي الذي يعمل فيه النظام الاجتماعي، وهنا لا بد من الإشارة إلى أن هذا النظام قد يكون متطوراً ومتحرّكاً ومستجيباً لتطور الواقع، ويتم ذلك إذا ما استجاب للتغيرات التي تحدث في البيئة الاجتماعية، أما إذا كان تفاعل هذا النظام مع المتغيرات التي تحدث في بيئته الاجتماعية جامداً فإن هذا النظام سيحافظ على وضعه الراهن، وما يترتب على ذلك من نتائج،