

مقدمة

يرى المنظرون المعاصرون في مجال الإدارة والتنظيم أن التطورات والتغيرات السريعة التي تحصل في محيط المؤسسات الاقتصادية، خاصة تلك المتعلقة بالإطار التنافسي والنظم القانونية والاجتماعية، أدت إلى التأكيد على أهمية حل المشاكل قبل أو فور وقوعها، بشكل مستديم، وهو الأمر الذي يتطلب أنظمة متكاملة من أجل صنع واتخاذ القرارات، التي تخرج بسلسلة من الاستجابات الفردية أو الجماعية التي تنتهي باختيار البديل الأنسب في مواجهة موقف معين، على هذا الأساس ذهب الكثير منهم إلى تشخيص أسباب وطرق تجسيد وقيام هذه الأنظمة، معتمدين على ما يمله المنطق الرياضي في التحليل من منطلق كلاسيكي بحت، متناسين بذلك الجانب السيوسولوجي في المؤسسات ولاسيما غير الرسمي منه وهو ما يتجسد أساسا في التنظيمات غير الرسمية التي تتجاوز ما هو مخطط ومحدد سلفا من الإدارة في مشاركتها ودعمها أو إعاقته لعمليات التسيير واتخاذ القرارات الصائبة في المنظمة .

يمثل التنظيم أهمية كبيرة في وقتنا الحالي لما له دور في حياة المنظمات واستمراريتها، فهو دليل على مفهوم العمليات الإدارية وأبعادها وهو كذلك الإطار الذي تتحد بموجبه أوجه النشاطات اللازمة لتحقيق الأهداف، حيث يتم فيه تحديد المسارات الوظيفية تحديدا دقيقا إضافة إلى اكتمال العمليات التنظيمية فتنتم فيه عمليات تجميع المهام والنشاطات المرغوب القيام بها في وظائف ووحدات إدارية متعددة، فالتنظيم ظاهرة واكبت ظهور وتطور المجتمعات والأفراد، فالإنسان منذ بدا الكون يعمل ضمن تنظيم محدد يتسم بالبساطة والوضوح

ولقد حظي التنظيم باهتمام كبير ومتزايد من قبل الباحثين وذلك لما له من اثار اقتصادية واجتماعية تنعكس على مصادر وطرق خلق وإشباع الحاجات، هذه الأخيرة التي تغيرت وتطورت بتطور مختلف مجالات الحياة خاصة في ما يتعلق بالعمل ما أدى إلى ظهور نوع آخر من التنظيم اعتمده الأفراد لإشباع هذه الحاجات الاجتماعية والنفسية، كون أن الفرد داخل العمل مقيدا و مسيرا بقوانين وضوابط تجعل من علاقته بالآخرين رسمية ومحددة، ما يدفعه إلى الانضمام إلى الجماعات غير الرسمية التي تسمح له بالتعبير عن آرائه وأفكاره بحرية أكثر، كما توفر له جوا من الاستقرار والحماية.

وعلى الرغم من الأهمية الكبيرة التي يتميز بها موضوع التنظيم غير الرسمي إلا أنه لم يحط بالعناية الكافية من قبل الباحثين في علم الاجتماع، ولعل الفضل الكبير في اكتشافه يعود إلى تلك الأبحاث التي أجراها إلتون مايو في بداية القرن العشرين بمصانع الهاوثورن، حيث اكتشف جماعات العمل غير الرسمية، ومن هنا كانت الانطلاقة والاهتمام بهذا الموضوع وربطه بمواضيع أخرى ذات علاقة بالعمل والمؤسسة .

ولأن الفرد اليوم في إطار التنظيم غير الرسمي داخل المنظمة التي يعمل بها، أصبح عنصرا فاعلا فإنه يجعل من هذا التنظيم كقوة يحقق بها أهدافه وطموحاته، فالعامل اليوم يسعى إلى المشاركة في تسيير المؤسسة باعتباره أحد العناصر المهمة بها بحيث لم يعد العمال مجرد آلة تدوير الإنتاج وتنفيذ الأعمال وتطبق القرارات، التي تملى عليهم دون أدنى حد من المشاركة في هذه القرارات، بل يسعى

العمال على المشاركة في التسيير والرقابة ومنحهم مقدار من السلطة والمشاركة في التسيير واتخاذ القرارات التي تتعلق بشؤونهم كعمال ، فالمشاركة تقرب وجهة نظر العمال من الإدارة وتقلل من انشغال الإدارة على نفسها ، كما تفسح المجال لخلق علاقات وفتح حوارات المناقشة الجماعية .

إن العامل يرغب في تحقيق ذاته في عمله داخل المؤسسة ، ويكون شريك في تسيير المنظمة ومتعاون معها في طرق التسيير والتنظيم ، فهو يرى نفسه قادرا على إعطاء أفكارا وآراء قد تبناها المؤسسة كقرارات جيدة تخدم العمل .

ويشير الفكر الإداري إلى أنه يوجد في أي أنظمة نوعان من العلاقات بين العاملين هما العلاقات التنظيمية الرسمية التي تحكم تصرفات وأعمال العاملين داخل المنظمة من خلال قواعد وأنظمة العمل وتقسيم الأعمال والاختصاصات ، وتحديد مسؤوليات وسلطات كل فرد وفق الأعمال الموكلة إليه وبناء على المكانة المهنية التي يحتلها ، أما النوع الثاني فيشمل العلاقات التنظيمية غير الرسمية التي تنشأ نتيجة للصلات الشخصية أو الاجتماعية أو نتيجة لتفاعل الأفراد فيما ينمهم لخدمة مصالحهم المشتركة ، ويرى علماء الإدارة أن العلاقات الرسمية وغير الرسمية لهما تأثيرهما على سير العمل داخل المنظمة ، حيث أنهما بناءان مكملان لبعضهما لكل منهما تأثيره السلبي أو الإيجابي في أداء المنظمة والعاملين .

و تعد مدرسة العلاقات الإنسانية أول من أثار الاهتمام بموضوع العلاقات غير الرسمية في العمل وأوضح أثرها في الإنتاجية والأداء.

المنظمات ليست نظما مغلقة ، وإنما هي نظم مفتوحة تأخذ مدخلاتها من البيئة الأولى ، وفي الوقت نفسه تلبي الاحتياجات البيئية ، وتستمر المنظمات في تفاعلها مع المجتمع لتتبادل معه مخرجاتها بالمدخلات التي تحتاجها منه بفضل الله .

وقد ارتبط قيام المنظمات بوعي الإنسان بأن قدرته محدودة مقارنة باحتياجاته الكثيرة وبوعيه بأن تعقد الأمور المحيطة به دفعه إلى التعاون والتنسيق إذا أراد التغلب على ما يواجهه من مشكلات والوصول إلى تحقيق أهدافه وإشباع حاجاته ، لذا ذهب الإنسان بوعيه وجهوده وإدراكه إلى إقامة التنظيمات الإدارية التي تخدم أهدافه وورغباته الجماعية والفردية ، وقد أكد علماء الإدارة أنه لولا إدراك الإنسان بأهمية التنظيمات لما استطاع بناء الحضارات، ولما استطاع أن يحقق مستوى معيشة عالية .