

مقدمة:



نظرية نظام التعاوني لشيستر برنارد من أهم النظريات الإدارية التي أسهمت في فهم الديناميات التنظيمية والعلاقات بين الأفراد داخل المؤسسات. حيث يرى برنارد أن التنظيمات ليست مجرد هياكل رسمية، بل هي أنظمة اجتماعية معقدة تعتمد على العلاقات الإنسانية والتفاعل بين الأفراد.

تعتمد نظرية برنارد إلى عدة مفاهيم رئيسية، منها مفهوم "التعاون"، الذي يُعد أساساً لنجاح أي منظمة. كما يؤكد برنارد على أهمية التواصل الفعال والتفاعل الإيجابي بين الأعضاء. حيث يمكن أن يسهم ذلك في تعزيز الروح الجماعية وتحقيق الأهداف المشتركة. كما تتناول النظرية مفهوم "السلطة" و "المسؤولية"، حيث يعتبر وجود السلطة ضرورياً لتوجيه الجهود وتحقيق التوافق بين الأفراد.

لذا يمكن طرح الاشكال التالي: ما هي المفاهيم الأساسية التي تتضمنها نظرية نظام التعاوني لشيستر برنارد؟

العرض :

المبحث الأول: خصائص نظام التعاوني لشيستر برنارد :

المطلب الأول: مفهوم نظام التعاوني لشيستر برنارد :

ترجع أصول نظرية نظام التعاوني إلى النصف الأول من القرن العشرين، حيث كانت فترة تغيير وتطور في علم الإدارة، بعد الحرب العالمية الأولى، بدأت المنظمات تشهد تعقيدات أكبر في بنيتها، مما استدعى إعادة التفكير في أساليب الإدارة والقيادة. كان هناك اهتمام متزايد بعلم النفس الاجتماعي وعلاقته بإدارة المؤسسات، مما ساهم في تشكيل أفكار برنارد. تعتبر هذه النظرية من بين الأسس التي بنيت عليها أفكار الإدارة الحديثة، حيث تركز على أهمية التعاون بين الأفراد داخل المؤسسات، حيث يُبرز برنارد أهمية التفاعل الاجتماعي في تحقيق الأهداف التنظيمية. فيعتبر التعاون أحد العناصر الجوهرية في نظام برنارد. حيث يؤكد أن نجاح أي منظمة يعتمد على قدرة الأفراد على العمل معا بشكل فعال ، كما يشمل التعاون التواصل المفتوح، تبادل المعلومات، والدعم المتبادل بين الأعضاء ، مما يُعزز الروح الجماعية ويسهم في تحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة.

. المطلب الثاني: الخصائص العامة لنظرية نظام التعاوني لشيستربرنارد :

1. التعاون كأساس:

تعتبر نظرية برنارد فكرة التعاون عنصراً محورياً ، حيث تؤكد على ضرورة العمل الجماعي بين الأفراد لتحقيق الأهداف التنظيمية. يتطلب التعاون تواصلاً فعالاً وتبادل المعلومات بين أعضاء الفريق، مما يساهم في تعزيز الروح الجماعية ويحقق نتائج إيجابية.

2. الهيكل التنظيمي:

تسلط النظرية الضوء على أهمية وجود هيكل تنظيمي واضح يحدد السلطات والمسؤوليات. يساعد هذا الهيكل على تنظيم العلاقات بين الأفراد، مما يسهل عملية التعاون والتنسيق في إطار هذا الهيكل، يمكن للأفراد معرفة دورهم وكيف يساهمون في تحقيق الأهداف المشتركة.

3. التفاعل الاجتماعي:

تعتبر نظرية برنارد أن المنظمات هي أنظمة اجتماعية تعتمد على التفاعلات الإنسانية. يؤثر الفهم الجيد للديناميات الاجتماعية والنفسية على فعالية التعاون داخل المنظمة. حيث يمكن أن تساهم العلاقات الإيجابية بين الأفراد في تحسين الأداء العام وزيادة الالتزام.

4 السلطة والمسؤولية:

تشير النظرية إلى ضرورة وجود توازن بين السلطة الممنوحة للأفراد والمسؤوليات المرتبطة بها. يجب أن تكون السلطة مقبولة ومعترف بها من قبل الأعضاء لتحقيق التعاون الفعال. يُعتبر هذا التوازن ضرورياً لتوجيه الجهود بشكل فعال نحو الأهداف المشتركة.

5. الهدف المشترك:

تؤكد النظرية على أهمية تحديد أهداف مشتركة بين الأفراد. يعتبر وجود رؤية واضحة ومشتركة حافزاً قوياً للأعضاء للعمل معاً. يساهم ذلك في توجيه الجهود نحو تحقيق الأهداف التنظيمية ويعزز من التزام الأفراد بالمشاركة الفعالة.ⁱⁱ

المطلب الثالث: تصورات شيستربرنارد لنظام التعاون :

يعتبر تصور شيستر برنارد للتنظيم من النظريات الجوهرية التي تساهم في فهم كيفية عمل المنظمات، حيث يبرز الدور الفعال للتعاون والتواصل بين الأفراد. فيما يلي تفصيل لبعض الأفكار الرئيسية التي يعكسها هذا التصور من أبرزها:
العمليات البشرية وأهمية التنظيمات، و التواصل كشرط أساسي، و النسق التعاوني، و بث روح الفريق، وإدارة السلوك البشري.ⁱⁱⁱ

المبحث الثاني: مكانة نظرية نظام التعاوني لشيستربرنارد:

المطلب الأول: أفكار نظرية نظام التعاوني لشيستربرنارد :

تعتبر المنظمة نظامًا كليًا يعمل ضمن نظام أكبر ، وهي مفتوحة على البيئة المحيطة بها. يتكون هذا النظام من فردين على الأقل يعملان معا لتحقيق أهداف مشتركة. يُظهر هذا المفهوم كيف يمكن للمنظمات التفاعل مع العوامل الخارجية وتكييف استراتيجياتها وفقا لظروف البيئة المحيطة.

يشدد برنارد على أن الإنسان مخلوق اجتماعي بطبيعته، حيث لا يمكنه العيش في عزلة عن الآخرين.

تحتاج الأفراد إلى تكوين علاقات مع جماعات العمل من أجل التعاون والتكيف مع بيئتهم. يُظهر هذا البعد الاجتماعي كيف يؤثر التفاعل بين الأفراد على نجاح المنظمة.

توجد نوعان من التنظيم داخل المنظمة :

أ-التنظيم الرسمي :

يمثل هيكل السلطة والعلاقات الرسمية القائمة بين الأعضاء. يُحدد هذا الهيكل من يملك السلطة ومن يتبعها، مما يسهل العمليات الإدارية.

ب-التنظيم غير الرسمي :

ينشأ من داخل التنظيم الرسمي نتيجة لتقاطع المصالح أو العوامل العاطفية. وهو غير محدد في الهيكل التنظيمي، لكنه يؤثر بشكل كبير على كيفية عمل الأفراد معا. تعتبر المنظمة الناجحة تلك التي تسعى لكسب هذا التنظيم غير الرسمي بدلا من مواجهته، مما يعزز تسيير الأعمال.

يرتبط قبول السلطة من قبل المرؤوسين بكيفية توجيه الإدارة للأوامر وطريقة معاملتهم. يجب أن تكون الإدارة مراعية لأهداف الجماعة وأهداف العمل لضمان تحقيق الأداء الجيد يتطلب ذلك تحقيق توازن بين الحوافز المادية والمعنوية، حيث يسهم هذا التوازن في خلق الرغبة لدى الأفراد لتقديم جهد ووقت في المنظمة.

يعتبر اتخاذ القرار محور العملية الإدارية، ويتم في جميع المستويات التنظيمية. يجب على متخذ القرار جمع أكبر قدر ممكن من المعلومات قبل إصدار القرار النهائي. يُظهر هذا الأمر أهمية التفكير الاستراتيجي والتحليل الدقيق في صنع القرارات يعتبر التخصص عنصراً أساسياً في نجاح المنظمة. يجب أن يتماشى التخصص مع ظروف المنظمة وإمكاناتها وأهدافها. يعزز التخصص من كفاءة العمل ويسهم في تحقيق الأهداف بشكل أسرع وأكثر فعالية.

- لتحقيق التعاون بين أعضاء المنظمة، يجب أن تتوفر شبكة اتصالات فعالة تربط الأعضاء ببعضهم. يجب أن تكون خطوط

الاتصال معروفة وواضحة وسهلة وقصيرة، مما يسهل تبادل المعلومات ويساهم في تعزيز روح الفريق.^{iv}

. المطلب الثاني: أهمية نظرية نظام التعاوني لشيستربرنارد :

(1) تسهم نظرية نظام التعاوني لشيستر برنارد في تعزيز مفهوم التعاون الاجتماعي بين الأفراد في المجتمع. إذ تظهر كيف يمكن للأفراد العمل معا لتحقيق أهداف مشتركة، مما يعزز من الروابط الاجتماعية ويقوي النسيج الاجتماعي. هذا التعاون يساهم في خلق بيئات عمل أكثر إيجابية وإنتاجية.

(2) تعتبر النظرية مرجعاً هاماً لمديري المؤسسات في فهم كيفية تنظيم العلاقات بين الأفراد. تساعد على تطوير استراتيجيات فعالة للإدارة من خلال تحسين الهياكل التنظيمية وتعزيز التواصل. هذا يساعد في تحقيق كفاءة أكبر في الأداء المؤسسي، مما ينعكس إيجاباً على المجتمع بشكل عام.

(3) تبرز النظرية أهمية التفاعل بين المنظمات والبيئة المحيطة بها من خلال فهم كيف تؤثر العوامل الاجتماعية والاقتصادية والثقافية على الأداء، يمكن للمنظمات التكيف بشكل أفضل مع التغيرات البيئية. هذا التكيف يساهم في استدامة الأعمال ويعزز من قدرتها على مواجهة التحديات.

(4) تساعد النظرية في تعزيز فكرة الأهداف المشتركة بين الأفراد داخل المجتمع من خلال التركيز على التعاون، يمكن للأفراد والمؤسسات العمل سوياً لتحقيق أهداف اجتماعية واقتصادية أكبر، مثل التنمية المستدامة وتحسين جودة الحياة. هذا يعزز من الشعور بالمسؤولية الجماعية ويحفز العمل نحو الخير العام.

(5) تعزز نظرية برنارد القيم الإنسانية مثل الاحترام، الثقة، والتعاطف بين الأفراد. عندما يعمل الناس معا نحو تحقيق أهداف مشتركة، يتطور لديهم شعور بالانتماء والتضامن هذا يساهم في بناء مجتمع أكثر توافقاً وتعاوناً، حيث يشعر الأفراد بأنهم جزء من كيان أكبر^٧.

المطلب الثالث: الانتقادات التي تعرضت لها نظرية نظام التعاوني لشيستربرنارد:

تعد العوامل النفسية من الجوانب المهمة التي تؤثر على سلوك الأفراد داخل المنظمات. انتقد بعض علماء الاجتماع شيستر برنارد لإغفاله هذه العوامل، حيث ركزت نظريته بشكل رئيسي على مفهوم التعاون كعنصر أساسي. ومع ذلك، لم يأخذ في اعتباره كيف يمكن للعواطف، التوجهات، والدوافع الفردية أن تؤثر على الديناميات التنظيمية. فالأفراد يتصرفون بناءً على مشاعرهم واحتياجاتهم النفسية، وهو ما قد يحدث تأثيرات كبيرة على التعاون والإنتاجية.

. تعتبر إحدى الانتقادات أن برنارد لم يحدد بشكل دقيق ما يعنيه "التعاون". يُمكن أن يفهم مفهوم التعاون بشكل مختلف وفقاً للسياقات المختلفة، مما يجعل من الصعب قياسه أو تطبيقه بشكل موحد في مختلف التنظيمات الغموض في هذا المفهوم قد يؤدي إلى سوء الفهم أو عدم القدرة على تطبيق النظرية بشكل فعال في بيئات عمل متنوعة.

انتقد بعض العلماء أن نظرية برنارد تعتمد بشكل كبير على الأنظمة التنظيمية التقليدية، التي قد لا تكون مناسبة لعصر

العولمة والتكنولوجيا الحديثة . يعتقد النقاد أن هذه النظرية قد تفتقر إلى الفهم العميق للتغيرات الديناميكية في هياكل العمل الحديثة في ظل الابتكارات السريعة والتطورات التكنولوجية، تحتاج المنظمات إلى استراتيجيات أكثر مرونة وابتكارًا لتلبية احتياجات السوق.

. تعتبر إحدى الانتقادات أن النظرية قد أغفلت التعقيدات الثقافية التي تؤثر على التعاون والسلوك داخل المنظمات. تختلف المجتمعات في قيمها وتوقعاتها، وقد لا يكون مفهوم التعاون كما وصفه برنارد متاحًا أو مرغوبًا في بعض السياقات الثقافية. عدم مراعاة هذه الفروقات الثقافية قد يؤدي إلى عدم فعالية تطبيق النظرية في بيئات متنوعة.

. تظهر الانتقادات أن نظرية برنارد قد لا تأخذ في الاعتبار التنوع المتزايد في الفرق العاملة. مع تزايد الفرق متعددة الثقافات والخلفيات، قد يتطلب التعاون استراتيجيات مختلفة لتعزيز الفهم المشترك والتنسيق. إغفال هذه التعقيدات يمكن أن يؤدي إلى صعوبات في التعاون وتحديات في تحقيق الأهداف المشتركة. لم تتناول نظرية برنارد بشكل كاف كيفية التعامل مع الصراعات المحتملة بين الأفراد داخل التنظيم.

يعتبر الصراع جزءًا طبيعيًا من أي نظام اجتماعي، ويجب أن تُعالج الديناميات المرتبطة به بشكل فعال لتحسين التعاون. عدم التعرف على هذه الديناميات قد يؤثر سلبًا على الأداء والتناغم داخل الفرق.^{vi}

خاتمة :

نافلة القول يتضح أن نظرية نظام التعاوني لشيستر برنارد تمثل نقطة انطلاق هامة لفهم ديناميات التعاون داخل المنظمات. من خلال تسليط الضوء على أهمية التعاون، تبرز النظرية كيف يمكن للأفراد العمل سويًا لتحقيق أهداف مشتركة، مما يعزز من الفعالية والإنتاجية. ومع ذلك، فإن النظرية لم تكن خالية من الانتقادات، حيث أشار العديد من علماء الاجتماع إلى ضرورة مراعاة العوامل النفسية والثقافية المتنوعة التي تؤثر على سلوك الأفراد، بالإضافة إلى التحديات المرتبطة بالتكيف مع البيئة المتغيرة.

إن فهم هذه الانتقادات يعزز من قدرة الممارسين والباحثين على تطوير استراتيجيات تنظيمية تتماشى مع التغيرات السريعة التي يشهدها عالم العمل. ولذا، فإن دمج الأفكار من نظرية برنارد مع المفاهيم الحديثة يمكن أن يساهم في بناء منظمات أكثر مرونة وابتكارًا، قادرة على مواجهة التحديات الراهنة.

إن استمرارية البحث في هذا المجال تعد ضرورية لتعزيز الفهم الجماعي لكيفية تحسين التعاون بين الأفراد داخل المنظمات، مما يساهم في تحقيق النجاح والاستدامة. بالتالي، يجب على الباحثين والمديرين تبني مقاربات متعددة الأبعاد لتطوير استراتيجيات عمل فعالة تأخذ في الاعتبار جميع العوامل المؤثرة في بيئة العمل الحديثة.^{vii}

المصادر والمراجع:

- (1) بوحوش عمار، نظريات الإدارة الحديثة في القرن الواحد والعشرين بيروت: دار الغرب الإسلامي، 2016 .
- (2) حجاج المداني ، إستقرار الموظفين وتأثيره على قيمهم في العمل ، حويلات جامعة بشار في العلوم الاقتصادية ، المجلد : 55 العدد 2 .
- (3) محمد قاسم القزبوتي، نظرية المنظمة والتنظيم، الأردن، المطابع المركزية، 2008.
- (4) مؤيد سعيد السالم، نظرية المنظمة الهيكل والتصميم، الطبعة الثالثة، دار وائل للنشر ، 2008 .
- (5) ناظم جواد عبد الزيدي ، نظرية النظام التعاوني، التنظيم الرسمي، التنظيم الرسمي قد التنظيم غير الرسمي ، جامعة بغداد كلية الإدارة والاقتصاد دكتوراه إدارة 2 الأعمال ، 2022.
- (6) موقع: <https://www.scribd.com> اطلع في الساعة: 10:54، يوم: 2024/12/22.
- (7) موقع: <https://coadec.uobaghdad.edu.iq/wp-content/uploads/sites/9/2022/10/.pdf> اطلع في الساعة: 10:54، يوم: 2024/12/22.

ⁱ ناظم جواد عبد الزيدي ، نظرية النظام التعاوني، التنظيم الرسمي، التنظيم الرسمي قد التنظيم غير الرسمي ، جامعة بغداد كلية الإدارة والاقتصاد دكتوراه إدارة 2 الأعمال - 2022، ص02.

ⁱⁱ بوحوش عمار، نظريات الإدارة الحديثة في القرن الواحد والعشرين بيروت: دار الغرب الإسلامي 2016 ، ص 156.

ⁱⁱⁱ حجاج المداني ، إستقرار الموظفين وتأثيره على قيمهم في العمل ، حويلات جامعة بشار في العلوم الاقتصادية ، المجلد : 55 العدد 2 . ب س . ص 54

^{iv} مؤيد سعيد السالم، نظرية المنظمة الهيكل والتصميم، الطبعة الثالثة، دار وائل للنشر ، 2008 ، ب ص.

^v محمد قاسم القزبوتي، نظرية المنظمة والتنظيم، الأردن، المطابع المركزية، 2008، ص 49.

^{vi} مؤيد سعيد السالم، نظرية المنظمة الهيكل والتصميم، مرجع سابق ، ب ص.

^{vii} في الساعة: 10:54، يوم: 2024/12/22. <https://www.scribd.com>