



ما المقصود بالتصميم التنظيمي؟ وما معنى فاعلية المنظمة؟ وما هي أجزاء المنظمة؟ وما هي خيارات التصميم؟ وما هي العوامل الموقفية المؤثرة في التصميم؟ وماذا يقصد بالتكامل والتمايز بين الأنظمة الفرعية في المنظمة؟

6425 المشاهدات | 12 January, 2024 الكاتب: د. محمد العامري



تصميم المنظمات

إن المنظمات باعتبارها نظم مفتوحة تتعامل مع بيئه متغيرة باستمرار وتحاول البحث عن الفاعلية والنجاح مستخدمة شتى الوسائل والسبيل في سبيل تحقيق ذلك. إن من بين ما تستخدمه إدارة المنظمة للتكييف مع متغيرات البيئة هو تصميم المنظمة وإعادة هذا التصميم باستمرار لغرض اختيار هيكل تنظيمية أكثر تكيفاً وانسجاماً مع واقع بيئه شديدة المنافسة. ولكون التصميم ينص أساساً على ترتيب أبعاد الميكل التنظيمي فإنه حالة وعملية تتضمن بالдинاميكية والاستمرارية وهذا هو حال الأنظمة المفتوحة التي تتفاعل مع البيئة وتحاول إيجاد صيغة من التوازن بين حالتها الاستقرار والحرکية وكذلك البحث عن الكفاءة والإنتاجية من خلال

أنشطة الثبات وكذلك البحث عن التكيف من خلال الأنشطة التي تتسم بالمرونة والتغيير. وبالتالي تأكيد فإن تصميم المنظمة يتأثر بمجموعة من المتغيرات الموقفية كالحجم والتكنولوجيا والبيئة والاستراتيجية وكذلك الخيار الاستراتيجي للمديرين. من جانب آخر فإن التكامل بين أجزاء المنظمة وأقسامها التي أصبحت تتسم بتبابن واختلاف عالي يتأتي من خلال وجود آليات للتنسيق الفعال بين هذه الأجزاء.

المدرب والخبير الاستشاري د. محمد العامري يتحدث عن التمايز التنظيمي

أولاً: تصميم المنظمة وفعاليتها

إن اختلاف طبيعة عمل المنظمات وحجمها واختلاف البيئات التي تعمل فيها جعل هذه المنظمات تستخدم هيكل مختلف وهي تبحث عن الفاعلية. إن انتقال المنظمة من شكل تنظيمي إلى آخر وما يتبع ذلك من إعادة تصميم يأتي بفعل العديد من المتغيرات من بين أهمها زيادة قدرة المنظمة في التعامل مع متطلبات بيئية بشكل كفؤ وحل العديد من الإشكالات بحثاً عن الفاعلية. وسنتناول هنا ثلاثة فقرات أساسية تكرس الأولى منها للتصميم وكيفية اختيار التصميم المناسب في حين تتطرق الثانية إلى فاعلية المنظمة ومداخل دراستها وأخيراً فإن الثالثة ستستعرض خيارات التصميم في ظل الأجزاء الأساسية للمنظمة.

*** التصميم التنظيمي *Organizational Design***

إن كون مكونات الهيكل التنظيمي عديدة وتحتختلف من حيث درجة التعقيد ودرجة الرسمية ودرجة المركزية وطبيعة تركيبة العاملين من فنيين وإداريين واختلاف نسبة التكامل أو التمايز واختلاف درجة المهنية والاحتراف في عمل المنظمة واختلاف نطاق الإشراف والتخصص وغيرها، كل هذا تطلب من الإدارة أن تختار من بينها ما يناسب حالتها وهي تبحث عن الفاعلية والكفاءة في أدائها. يعني التصميم التنظيمي عملية بناء الهيكل المناسب من خلال اختيار الدقيق والواعي لإبعاد الهيكل وموازنته وإيجاد العلاقة بينها واستخدامها في إطار الهيكل التنظيمي لتحقيق رسالة المنظمة وأهدافها. إن هذا الأمر يعني عملية اختيار واعي للهيكل واستخدامه بطريقة تجعل ترتيب الموارد وحشدها يتم بأفضل الطرق الممكنة لإنجاز الأهداف. إن كون المنظمات معرضة لمشاكل مختلفة وأمامها فرص عديدة تدفع منظمات الأعمال لاختيار التصميم المناسب في مختلف الأزمنة والبيئات وتجسده بهيكل تنظيمي يتماشى ويتكيف مع معطيات الوضع البيئي. وإن هذا الأمر يتطلب الأخذ بنظر الاعتبار مجموعة كبيرة من المتغيرات كما سنرى في الفقرات اللاحقة.

إن اختيار الهيكل المناسب يأتي في إطار تحليل مجموعة كبيرة من المتغيرات التي تلعب الإدارة العليا دوراً كبيراً في إدراكتها ورؤيتها انعكاساتها على طبيعة عمل المنظمة. وضمن السياق التقليدي جسد النموذج البيروقراطي للتصميم رؤية إدارية تبحث عن الفاعلية من خلال منظمة تتسم بوضوح الإجراءات وهرمية للسلطة ومنطقية في الأوامر وشرعية في العمل وهكذا فإن هذا النموذج ركز على تقسيم واضح للعمل وهيكلة دقيقة للسلطة وإجراءات وقواعد رسمية واضحة بهدف إنجاز الأعمال وترشيد استخدام الموارد لتحقيق الأهداف. لقد كان النموذج البيروقراطي في وقته نقلة نوعية من مرحلة اللانظام واللاترتيب إلى نظام رشيد

منطقي، ولكن مع التغير السريع والتطور التكنولوجي وشدة المنافسة وجدنا أن هذا النموذج أصبح معرقاً للعمل وأصبح يمثل جوانب سلبية عديدة، وبدأ البحث عن نماذج أخرى أكثر قدرة وكفاءة وفاعلية واستجابة لمتطلبات الوضع الجديد. لقد أجريت العديد من البحوث والدراسات التي حاولت أن تعطي إجابة عن ماهية التصميم الملائم في مختلف الظروف والمواقف ولكن أهم هذه الدراسات التي تعد رائدة في هذا المجال هي دراسة Stalker و Burns التي قدمت إجابة حول طبيعة الهيكل التنظيمي وتصميمه الذي يتلاءم مع بيئته معينة ولأهمية هذه الدراسة سنعرض فحواها في الآتي:

- * التصميم التنظيمي *Organizational Design* بناء الهيكل المناسب من خلال الاختيار الدقيق والواعي لبعاد الهيكل وموازنتها وإيجاد العلاقة بينها.
- * التصميم الميكانيكي (الآلي) *Mechanistic Design* هو التصميم الناتج عن رسمية عالية ومركزية شديدة وكثرة القواعد والإجراءات ونطاق إشراف ضيق وأساليب تنسيق رسمية تؤدي إلى هيكل بيروقراطي.

- التصميم الميكانيكي والعضووي *Mechanistic and Organic Design*

لقد وجد الباحثان تناسباً بين نوع الهيكل التنظيمي المختار وخصائص البيئة التي يعمل فيها، فالتصميم الميكانيكي *Mechanistic Design* القائم على أساس المركزية في السلطة مع وجود إجراءات وقواعد عمل واضحة وتقسيم عمل وشخص عالي ونطاق إشراف ضيق وإجراءات تنسيقية رسمية هو أصلح لعمل المنظمة في بيئه تتسم بالاستقرار وبالتالي فإن هذا التصميم هو تنظيم بيروقراطي مطور يبحث عن الفاعلية والكفاءة من خلال أنشطة ثبات واستقرار التي تهدف إلى خفض التكاليف من خلال تثبيت الإجراءات ووضوحها والتخصص فيها وسهولة التدريب عليها وإتقانها. إن محدودية قدرة هذا التصميم في التعامل مع بيئه ديناميكية حركية تتسم بعدم تأكيد عالي يتطلب تغيير تصميم هذا الهيكل ليصبح *Organic Design* وهو الهيكل الذي يتسم بلا مركزية القرارات مع قليل من الإجراءات والقواعد وتقسيم عام للعمل ونطاق إشراف واسع كما أن أساليب التنسيق فيه غير رسمية وتعتمد على مهارات وقدرات الفرد والفرز. إن هذا الهيكل هو أكثر قدرة في الاستجابة لمتطلبات بيئه متغيرة تشتت فيها المنافسة. إن هذا التصميم ولد ما يمكن أن تطلق عليه منظمات متكيفة *Adaptive Organization* تعمل بأقل قدر من البيروقراطية ومركزية ومشجعة على تمكين العاملين باستمرار وبناء فرق العمل وشبكات الاتصالات المفتوحة. ويلخص الشكل التالي خصائص هذين النوعين من التصميم.

- * التصميم العضوي *Organic Design* هو التصميم الناتج عن لامركزية مع قليل من الإجراءات وقواعد العمل ونطاق إشراف واسع وتنسيق شخصي غير رسمي يؤدي إلى هيكل تكيفية.
- * المنظمة المتكيفة *Adaptive Organization* هي منظمة تعمل مع قليل من خصائص بيروقراطية وتشجع تمكين العاملين وبناء فرق العمل.

* فاعلية المنظمة *Organization Effectiveness*

يعتبر موضوع الفاعلية القاسم المشترك لأغلب البحوث والدراسات الإدارية والتنظيمية. واليوم تحاول إدارة المنظمات أن تستخدم التصميم التنظيمي والهيكل كوسيلة أو أداة مناسبة لتحقيق فاعلية عالية. والفاعلية

التنظيمية Organizational Effectiveness تعني أداء عالي ومستمر لإنجاز الرسالة والأهداف المحددة في نطاقها. والفاعلية حلت في إطار مجموعة كبيرة من المداخل يمكن تلخيصها بالآتي:

* **الفاعلية التنظيمية Organization Effectiveness هو الأداء العالمي والمستمر لتحقيق الرسالة والأهداف المحددة في نطاقها.**

1- مدخل الأهداف Goals Approach

يرى هذا المدخل أن المنظمة فاعلة إذا استطاعت تحقيق أهدافها. وبالتالي فإن الأهداف هي قياس للمخرجات والأداء المتحقق ورغم سهولة هذا المقياس إلا أن فيه مشاكل عديدة من أهمها من هو المسئول عن تحديد هذه الأهداف وكيف يمكن قياسها وما هي المستويات المطلوبة منها لتحقيق مستوى من الفاعلية.

2- مدخل مورد النظم Systems Resource Approach

ضمن هذا المدخل فإن المنظمة تكون فاعلة إذا استطاعت تأمين حاجتها من مختلف المدخلات في إطار البيئة التي تعمل فيها. لذلك فإن هذا المدخل يكمل المدخل السابق ليكون قياس الفاعلية في الاثنين مركزاً على المدخلات والمخرجات معاً. ومن الإشكالات التي تواجه هذا المدخل صعوبة قياس المدخلات كوسائل وربطها بالمخرجات كأهداف فالمرونة والمعرفة التي تحتاجها كمدخلات لم تطور بعد الوسائل الازمة لقياسها بشكل دقيق.

3- مدخل العملية الداخلية Internal process Approach

يرى هذا المدخل أن فاعلية المنظمة تتجسد بقدرتها على تحويل المدخلات والتأكد على مدى صحة النظام وقدرته على تحويل الموارد إلى منتجات في شكل سلع أو خدمات بالكمية والنوعية المطلوبة، وهكذا يأتي هذا المدخل مكملاً للمدخلين السابقين بالنظر إلى المنظمة على أنها نظام مفتوح تتوقف فاعليه في الحصول على الموارد وتحويلها بأفضل الطرق إلى مخرجات (أهداف) محددة مسبقاً.

4- مدخل المكونات الإستراتيجية Strategic Constituencies Approach

والمقصود بالمكونات هنا مجمل أصحاب المصالح (المستفيدون) Stakeholders الذين لهم علاقة مباشرة أو غير مباشرة بالمنظمة، حيث أن المنظمات وجدت لترضي أطراف عديدة وتحقق أهدافهم. وبما أن اجتماعية تعارض أهداف أصحاب المصالح واردة فإن إدارة المنظمة عليها أن توازن هذه المصالح بطريقة تجعل كافة الأطراف راضين ومساندين لتوجهات المنظمة وعملها.

5- مدخل القيم المتبادلة Reciprocal Values Approach

إن كون الفاعلية تركيب معقد وليس مفهوماً مبسطاً جعل الوصول إليها ممكناً من خلال عمل توازنات وخيارات بين قيم ومفردات تبدو متعارضة وتبادل بعضها بعضًا، فالفاعلية تحتاج في بعض الحالات إلى مرونة عالية وفي حالات أخرى إلى سيطرة وثبات، فكيف يتم موازنة هذين الأمرين في ظل معطيات معينة؟ كذلك فإن الفاعلية تحتاج إلى توازن بين الوسائل المستخدمة والغايات المستهدفة، وأيضاً إلى موازنة بين رؤية المنظمة ومصالحها الخاصة ورؤية مصالح الآخرين كعاملين أو زبائن أو حكومة أو موردين أو غيرهم. إن الإدارة يجب أن تجري تقييماً لهذه التوازنات وتختر ما يناسب الموقف واعتبارات العمل، لذا فإن الفاعلية حالة مرتبطة بهذه الجوانب وليس صعبة مطلقة.

* أجزاء المنظمة وخيارات التصميم *Design Choices and Organization Parts* لمعرفة كيفية تصميم المنظمات يتطلب الأمر الإلعام بمكونات أو أجزاء المنظمة الأساسية وكيفية عمل وترابط هذه الأجزاء وتأثير كل جزء في التصميم.

* أجزاء المنظمة *Organization Parts*

مهما يكن حجم المنظمة أو طبيعة عملها فإننا نجد فيها اليوم، خمسة أجزاء أساسية يمثلها الشكل التالي:

إن القمة الاستراتيجية *Strategic Apex* هي الإدارة العليا المسئولة عن الخيارات الاستراتيجية المهمة وإدارة علاقة المنظمة مع بيئتها. لذلك فإن هذه الإدارة في المنظمات الكبيرة تحاول استخدام التصميم وهياكل المنظمة للتعامل مع حالات عدم التأكيد في البيئة. أما الخط الوسط أو الإدارة الوسطى *Middle Line* فهم العداء الذين يحتلون موقع مهم ربما تتمثل بالإدارات الرئيسية في الهيكل الوظيفي أو مديرين الوحدات الاستراتيجية في المنظمة التي توجد فيها وحدات أعمال كثيرة. إن دورهم مهم باعتبارهم حلقة الوصل بين القمة الاستراتيجية والإدارات الأدنى في المستوى وصولاً إلى مراكز العمليات. ومراكز العمليات *Operating Core* فهم مجمل العاملين بالوظائف الأساسية بدءاً من تأمين المدخلات للمنظمة إلى عمليات التحويل وتسويق المخرجات. إن دور هؤلاء مهم باعتبار أن كفاءة المنظمة تتحدد في جانب كبير منها في ضوء طبيعة عملهم.

أما الهيكل الفني *Techno Structure* فهم الفنيون الذين يخدمون المنظمة بالمقترنات ووضع المعايير والمقاييس وكذلك تصميم العمل وإعادة تصحيحة وجميع ما يرتبط بالجوانب الفنية. إنهم المحللون ومهندسو الإنتاج والصيانة والعاملون في التخطيط للجودة ومحاسبو الكلفة ومحللو أنظمة المعلومات. ويلعب هؤلاء دوراً مهماً في تصميم مفردات العمل المهمة باستخدام آليات مختلفة وصولاً إلى تحقيق أفضل النتائج. وأخيراً فإن المساندين *Support Staff* هم الكادر العامل في وحدات كثيرة تساند المنظمة والخط المباشر للعمل ويتمثلون في أقسام العلاقات العامة والعلاقات الصناعية والcafeteria والبريد والمستشارون القانونيون. وفي إطار المنظمات الحديثة فإن وحدات الإسناد أصبحت متمتعة باستقلالية عالية واكتفاء ذاتي وربما تناح لها الفرصة لتقديم خدماتها لوحدات خارج إطار المنظمة.

- خيارات التصميم *Design Choices*

في إطار عمل المنظمة بأجزائها الخمسة المشار إليها أعلاه يمكن أن يحصل اختلاف في الدور والأهمية للبعض من هذه الأجزاء قياساً للأجزاء الأخرى. وفي ظل هذه الهيمنة والسيطرة تتولد تصاميم وهياكل تنظيمية مختلفة:

1. إذا كانت المنظمة صغيرة وحتى كبيرة والمتوسطة في بعض الأحيان وتكون الهيمنة والسيطرة للقمة الاستراتيجية حيث تركز كافة جوانب العمل بشكل كبير يصبح لدينا تصميماً لهيكل (*Simple Structure*), حيث الرسمية القليلة والتعقيد الواطئ والمركزية العالية، ويمكن للهيكل أن يكون مفلطحاً، ويلاحظ عدم قدرة هذا التصميم والهيكل البسيط على الوفاء بمتطلبات المنظمات الكبيرة بشكل عام.

2. إذا كانت السيطرة للإدارة الوسطى أو مديرين الأقسام الكبيرة والوحدات الاستراتيجية فيمكن أن يتشكل تصميم تقسيمي *Divisional Design* يتبعه هيكل قائم على أساس الأقسام الكبيرة المستقلة المرتبطة بمركز رئيسي للقيادة. إن هذه الاستقلالية تتيح فرصة أكبر لوحدات العمل للتعامل مع متطلبات بيئات مختلفة من جهة وتحرر الإدارة العليا للمجموعة للتعامل مع القضايا الحرجية الأساسية للمجموعة بأسرها. أما أهم مشاكله فهي التنسيق وربط المنظمة بأجزائها المختلفة.

3. في حالة سيطرة مراكز التشغيل يصبح لدينا هيكل أو تصميم بiroقراطي مهني (Professional Bureaucracy) واحتراف عالي حيث التركيز على المعيارية في العمل والكفاءة في استخدام الموارد وربما تدار المنظمة بشكل لا مركزي كبير. إن انتشار المعرفة والمنظمات المعرفية ولد حاجة لاستخدام متخصصين عالي الخبرة والمهنية في مراكز التشغيل وأعطي المنظمة القدرة على المعايرة والتقييس والكفاءة من خلال هذا التدخل لكن المشكلة فيه تتمثل بالصراعات بين الأقسام واختلاف قواعد العمل والمعايير فيها مما يخلق صعوبة في تنسيق العمل.

4. عندما تكون الهيمنة للهيكل الفني يصبح لدينا تصميم بiroقراطي آلي (Machine Bureaucracy) حيث تتمتع البيروقراطية الآلية بروتينية لمهامها التشغيلية عالية ومركبة عالية. إن السيطرة هنا للمحللين والمهندسين ومصممي الميزانيات والمحاسبين وهذا يولد أنشطة معايرة تبحث عن الكفاءة العالية من خلال هذه الإجراءات. كذلك تحكم هذا التصميم معايرة عالية ورسمية عالية وقد يقود ذلك إلى مركبة في العمل. إن نقطة الضعف الأساسية هنا هي الصراع بين الأقسام وصعوبة التنسيق والمواءمة في العمل.

5. إذا كانت السيطرة للكادر المساند يصبح تصميماً غررياً Adhocratic Design والذي يتميز بعرونته العالية والنزعة إلى الإبداع والتجدد وتقليل المعايرة والرسمية إلى أبعد الحدود ويحاكي هذا الهيكل اليوم الهيكل الشبكي والهيكل الافتراضي وهيكل الفريق حيث القدرة على التجديد الذاتي والمرنة العالية والإبداع المستمر. ويمكن أن يشبه هذا الهيكل قياساً لهيئات الآخرين بالخيمة إلى القصور حيث يمكن تغيير شكل الخيمة الخارجي والداخلي بتكليف أقل وبمرنة عالية لكن القصر يصعب إجراء مثل هذه التغييرات فيه بسهولة.

Design Basic Challenges - تحديات أساسية تواجه عملية التصميم

تبدأ عملية التصميم في المنظمة من تحديد الدور Role الذي هو عبارة عن حزمة من المهام ذات علاقة والتي تتطلب سلوك معين من قبل الفرد لأداء هذا الدور في موقع بالمنظمة. وعندما تتكامل مجموعة من الأدوار مع بعضها فإنها تشكل وظيفة Function والتي هي عبارة عن وحدة فرعية مكونة من مجموعة أفراد يعملون مع بعض ولديهم مهارات متشابهة أو يستخدمون نفس المعرفة والأدوات أو الأساليب لإنجاز وظائفهم. وإذا ما ارتبطت مجموعة من الوظائف مع بعضها فإنها تشكل قسماً Division وهو أيضاً وحدة تتكون من مجموعة وظائف أو أقسام تتقاسم المسؤولية لإنجاح سلع أو خدمات محددة. ومن مجموعة هذه الأقسام تتشكل المنظمة والتي يفترض فيها أن تكون وحدة متراقبة من خلال تبني تصميم مناسب للدور والوظيفة والقسم وبالتالي المنظمة. وبشكل عام فإن الوظائف في المنظمة يمكن أن تكون على نوعين: وظائف إسناد Support Functions والتي تسهل رقابة المنظمة على علاقاتها مع البيئة ومختلف أصحاب المصالح ووظائف إنتاج Production Functions والتي هي وظائف ترتبط بعملية إنتاج السلع والخدمات مباشرة. وإنما، فإن ملاحظة كافة الوظائف في المنظمة - يظهر لنا أنها تؤدي أدواراً مختلفة تتيح للمنظمة تحقيق نتائج يفترض أن تتكامل مع بعضها لتحقيق الأهداف العامة للمنظمة. فوظائف الثبات أو الصيانة Maintenance Functions تمكن المنظمة من الحفاظ على أداء العمل في مختلف الأقسام باستقرارية وثبات نسبي وبالتالي فإنها وظائف تبحث عن الإنتاجية العالية وخفض التكاليف وتحسين النوعية من خلال استقرارية العمل وتصاعد وتأثيره. وأوضح مثال على ذلك هو وظائف الصيانة والهندسة وجميع الوظائف التي تؤدي إلى ضمان السلامة المهنية للعاملين واستقرارية عمل المكائن والتجهيزات. إن هذه الوظائف أقل عرضة لمؤثرات البيئة الخارجية. أما وظائف التكيف Adaptive Functions فهي وظائف تمكن المنظمة من مواجهة التغييرات في البيئة الخارجية ومن أمثلتها البحث والتطوير وبحوث السوق والتخطيط بعيد

العدي والتي تسمح للمنظمة بادارة بيئتها والتعلم منها كيفية زيادة قدراتها المميزة. وأخيراً هناك وظائف إدارية Managerial functions وهي مجمل الوظائف التي ترتبط بالرقابة وتنسيق أنشطة الأقسام وهي وظائف موجودة في مختلف مستويات التنظيم، دور الإدارة العليا مثلاً هو صياغة الاستراتيجية وإيجاد السياسات التي تستخدمها المنظمة للسيطرة على بيئتها. والإدارة الوسطى مسؤولة عن إدارة الموارد الضرورية لتحقيق الأهداف والإدارة الدنيا تراقب الأنشطة المباشرة لقوى العمل في المنظمة. وهكذا فإن التحدي الأكبر للتصميم التنظيمي يتعلق بتوسيع وتحديد مختلف هذه الجوانب ومعرفتها وتفعيل أدوارها. أما التحدي الآخر والمهم فيتمثل بإيجاد الموازنات التي تتيح للمنظمة أفضل أداء وهذه الموازنات تتجسد في الشكل التالي:

- * الدور Role مجموعة مهام ذات علاقة فيما بينها تتطلب سلوك معين من قبل الفرد لأداء هذا الدور
- * الوظيفة function عبارة عن وحدة فرعية متكونة من مجموعة أفراد يعملون مع بعض ولديهم مهارات متشابهة أو يستخدمون نفس المعرفات والمهارات.
- * وظائف الصيانة والثبات Maintenance functions هي وظائف تمكن المنظمة من استمرارية عمل أقسامها وشعبها المختلفة.
- * وظائف التكيف Adaptive functions وظائف تمكن المنظمة من مجاراة التغييرات في البيئة الخارجية.
- * وظائف إدارية Managerial functions هي وظائف ترتبط بالرقابة والتنسيق لأنشطة المختلفة وهي موجودة في مختلف المستويات الإدارية.
- * التكامل Integration عملية التنسيق بين مختلف المهام والوظائف والأقسام بحيث تعمل مع بعضها بدون أهداف متقاطعة.

ثانياً: أثر العوامل الموقفية على التصميم

Effects of Contingency Factors on Design

إن المنظور الذي يرى أن تصميم منظمة معينة بشكل أمثل يعتمد على مجموعة من العوامل الموقفية البارزة هو المنظور الموقفي للتصميم. وتشير البحوث والدراسات إلى وجود العديد من العوامل الموقفية ذات الأثر المهم في تصميم المنظمات والتي منها البيئة والتكنولوجيا والاستراتيجية. وحجم المنظمة ودورة حياتها وتأثير الخيار الاستراتيجي للمديرين.

* البيئة Environment

أشرنا سابقاً إلى أن البيئة هي عامل مهم ومؤثر حيث أن البيئة لخارجية ودرجة عدم التأكيد فيها تنعكس على عمل المنظمات وتصميمها. فالبيئة قليلة التغيير وقليلة الحركة والأقل تعقيداً مما تصلح لها هيكل تنظيمية أكثر معيارية ورسمية ومركزية يطلق عليها التصميم الميكانيكي أو الآلي وبالتالي يكون هناك هيكل بيروقراطي. هنا تركز المنظمة على السلطة والرقابة المشددة وتبعد عن الكفاءة وتحقيق الأهداف من خلال عملية تخطيطية رسمية وواضحة في بيئه تتصرف بعدم تأكيد قليل. أما إذا أصبحت البيئة أكثر حرافية وأكثر تعقيداً فإن هذه الهيكل لا تصلح وبالتالي يتطلب الأمر تغييرها إلى هيكل عضوي حيث الرسمية القليلة واللامركزية ونطاق الإشراف الواسع وبالتالي فإن الهيكل التنظيمي يكون هيكلًا متكيلاً ومستجيباً لمتغيرات

بيئة سريعة التغير. والشكل التالي يوضح هذه الفكرة.

- * **القسم Division** وحدة تتكون من مجموعة من الوظائف أو الشعب تتقاسم المسئولية لإنتاج سلع أو خدمات محددة.
- * **التمايز Differentiation** المدى الذي يمكن أن يتم فيه تجزئة المنظمة إلى وحدات فرعية أصغر ويزداد التمايز بازدياد عدد المستويات الإدارية وعدد الوظائف والانتشار الجغرافي.
- * **التفسيس Standardization** المطابقة مع نموذج معين من خلال تحديد مجموعة من القواعد والأعراف والتي تعتبر ملائمة لموقف معين.
- * **التكيف المتبادل Mutual Adaptation** العملية التي من خلالها يستخدم الأفراد الحكم بدلاً من المقاييس والقواعد والأعراف لحل مشكلة معينة.

* **الเทคโนโลยيا Technology**

تؤثر التكنولوجيا بشكل واسع في التصميم التنظيمي. والتكنولوجيا عبارة عن مجمل المعرفات والتجهيزات وطرق العمل التي تحول المدخلات إلى مخرجات. وقد تطورت التكنولوجيا كثيراً في الوقت الحاضر سواء كانت تكنولوجيا عمليات أو معرفة بحيث أدت إلى تغيير شامل في مختلف نواحي الحياة. وللقاء الضوء على تأثير التكنولوجيا على تصميم الهيكل التنظيمي يمكن القول أن تكنولوجيا التصنيع *Manufacturing Technology* والتي وضعت في إطار ثلات مجموعات: الأولى تكنولوجيا الإنتاج بالدفعتين الصغيرة *Small - Batch* والتي يتم فيها تقطيع منتجات متعددة لائم متطلبات خاصة بالزبائن. والثانية هي تكنولوجيا الإنتاج الواسع *Mass Production* حيث تنتج كميات هائلة من منتجات قياسية وقليلة التنوع في خط إنتاجي معين. أما الثالثة فهي تكنولوجيا إنتاج العمليات المستمرة *Continuous Process Production* وهذه تتميز بالأهمية العالمية وتختص عمليات إنتاج منتجات متداقة وسائل مثل البتروكيماويات والبنيان والمنظفات وغيرها. وقد وجدت الدراسة التي قدمت هذا التصنيف أن التوليفة المناسبة بين أبعاد الهيكل والتكنولوجيا ضرورية بأنها أكثر مرونة وتعتمد هيكلًا عضويًا تقل فيه مستويات الرسمية والمركزية في حين أن منظمات الإنتاج الواسع تعتمد هيكلًا تنظيمياً أكثر ثباتاً بمعنى هيكلًا ميكانيكيًا يزداد فيه مستوى التعقيد والرسمية والمركزية. إن التطبيقات اللاحقة لهذه الدراسة أصبحت تعرف اليوم بالضرورات التكنولوجية *Technological Imperatives* وتعني أن للتكنولوجيا تأثير كبير جدًا على هيكل المنظمة. إن أهمية التكنولوجيا لا تقتصر فقط على التصنيع بل في منظمات الخدمات تؤثر التكنولوجيا على تصميم الهيكل التنظيمي أيضًا فهناك في منظمات الخدمات الصحية والتعليم نجد التكنولوجيا الكثيفة *Intensive Technology* ويركز فيها الجهد والمهارات والمعرفة لأفراد كثيرين لخدمة الزبائن وبالتالي فإن تصميم الهيكل التنظيمي لهذه المنظمات يجب أن يأخذ هذه الحقيقة في الاعتبار حيث يمكن أن يكون استخدام الموارد بشكل تبادلي وصولاً إلى أفضل مخرجات ممكنة للزبائن. أما في المصارف وشركات التأمين وشركات التوظيف وما شابهها فإنها تعتمد تكنولوجيا وسيطة *Mediating Technology* وفيها تعتمد المنظمة ربط الأفراد بعضهم ببعضهم بتبادل منفعة بينهم. لذلك يجب أن يأخذ تصميم الهيكل هذه الحقيقة بالتركيز على جانبي عملية التبادل اعتماداً على التمركز للمدخلات والمخرجات. والنقطة الثالثة هو سلسلة التكنولوجيا المترابطة *Long - Linked Technology* حيث يتحرك الزبائن من نقطة إلى أخرى بشكل تابع للاستفادة من الخدمة المقدمة. وهي في حقيقتها تشبه الإنتاج الواسع في الصناعة بمعنى أن تصميم المنظمة يجب أن يأخذ بنظر الاعتبار طبيعة الاعتماد المتبادل

التابعى. إن محمل هذه الأفكار توضح الأثر الكبير للتكنولوجيا على إبعاد الهيكل وتحقيقه.

* التكنولوجيا *Technology* عبارة عن مجمل المعرف و التجهيزات وطرق العمل التي تحول المدخلات إلى مخرجات

* الإنتاج بالدفعتات المغيرة Small - Batch Production متعددة لloffers بمتطلبات الزبائن المتباينة.

* الإنتاج الواسع Mass Production إنتاج كمية كبيرة من منتج موحد أو نماذج قليلة من منتج معين في خط إنتاجي.

* إنتاج العمليات المستمرة *Continuous Process Production* إنتاج منتجات متداخفة أو سائلة من خلال وحدات تتسم بالأهمية العالمية.

- * **الـ Intensive Technology** ربط الأفراد ببعضهم في إطار منافع متبادلة بينهم.
- * **سلسلة التكنولوجيا المترابطة Long - Linked Technology** تكنولوجيا يتحرك بموجبها الزبون من نقطة

إلى أخرى لفرض الحمول على الخدمة.

الاستراتيجية *

إن لاستراتيجيات المنظمة وتوجهاتها طويلة الأمد تأثير مهم على تصميم هيكلها. وقد أشرنا سابقاً إلى أن الهيكل التنظيمي هو الوضع الذي يضع الاستراتيجية موضع تنفيذ فعال. لقد انطلقت الدراسات الخاصة بالعلاقة بين الاستراتيجية والهيكل منذ الستينات من القرن الماضي حيث أشار الفرد شاندلر Alfred Chandler إلى أن الهيكل التنظيمي يتبع الاستراتيجية بمعنى أن مفردات الهيكل وطبيعته يجب أن تأخذ بنظر الاعتبار طبيعة التوجهات الاستراتيجية للمنظمة وتدعمها، فاستراتيجيات الاستقرار والثبات ربما لا تتطلب إجراء تغييرات كبيرة ومهمة في الهيئات التنظيمية الحالية إذا كانت بيئة العمل تتصرف بالاستقرار النسبي. إن خطط المنظمة وبرامجها قد تكرر بروتينية كما أن أساليب التنفيذ تراكم وبالتالي تصبح خصائص الهيكل البيروقراطي ممكنة الاعتماد لتنفيذ مثل هذه التوجهات الاستراتيجية. ونجد عكس الحال إذا كانت استراتيجيات المنظمة باتجاه النمو والتوسيع استجابة لمتطلبات بيئة تنافسية سريعة التغير وبذلك تصبح الحاجة إلى المرونة والإبداع كبيرة. من هنا تصبح التغييرات في التصميم متسمة بطابع الاستمرارية وفي إطار فترات زمنية متقاربة وهذا يعني ضرورة اعتماد هيكلاً تنظيمي متكيف لمواجهة متطلبات عمل المنظمة وتحقيق أهدافها.

إن السلوك الاستراتيجي للإدارة العليا يحدد أيضًا درجة الثبات والمرونة في إبعاد الهيكل فالمنقبون *Prospectors* الذين يرثون المرونة في بيئة ديناميكية يحتاجون إلى هيكل تنظيمي من يكون تقسيم العمل فيه واطئاً وكذلك الرسمية وينبئ باتجاه الالامركزية في تطوير القرارات. أما المدافعون *Defenders* هدفهم الاستقرار والبحث عن الكفاءة من خلال الثبات في بيئة تتسم بالاستقرار النسبي ويمكن أن يعتمدوا هيكلًا تنظيمياً عالياً الرسمية والمركزية فيه تقسيم واضح وكبير للعمل وت تكون فيه الرقابة والسيطرة محكمة وبمؤشرات واضحة. في حين يقع المحللون *Analyzers* بين هذين السلوكين من حيث المرونة والثبات.

* حجم المنظمة Organization Size

إن الحجم هو عامل آخر مؤثر وفاعل في تصميم الميكانيكي، ومع أنه يقاس بمؤشرات عديدة ولكن

اعتماد عدد العاملين كمؤشر أساسي جعل من حجم المنظمة متجمساً بعد العاملين الذين يعملون وقتاً كاملاً أو ما يكفيهم من العاملين المؤقتين.

إن مقارنة المنظمات من حيث الحجم صغيرة ومتوسطة وكبيرة في ضوء خصائص أبعاد هيكلها التنظيمي تؤشر وجود اختلافات في خصائص هذا الهيكل سواء من حيث عدد المستويات الإدارية أو مستوى التخصص بالوظائف من حيث المعيارية والإجراءات وقواعد العمل وكذلك نطاق الإشراف وخصائص النظام الرقابي أو من حيث درجة المركزية واللامركزية في هذه المنظمات.

* دورة حياة المنظمة Organization Live Cycle

لا يمكن للمنظمة أن تبقى في هيكل تنظيمي وتصميم واحد طيلة دورة حياتها مختلفة المراحل. إن دورة حياة المنظمة تمثل تطور مرحلتي للمنظمة عبر الزمن في مختلف مراحل نموها. والمرحلة الأولى هي مرحلة الولادة Birth Stage وهي مرحلة إيجاد أو تأسيس المنظمة من قبل المالكين. والثانية هي مرحلة النمو والشباب Youth Stage وهي مرحلة تشهد نمو سريع للمنظمة، والمرحلة الثالث وهي مرحلة منتصف العمر Mid- Life Stage وبها تصبح المنظمة كبيرة الحجم وناجحة في ميدان عملها وأخيراً فإن مرحلة النضوج Maturity Stage هي المرحلة الأخيرة حيث يستقر حجم المنظمة عند مستوى معين. في المرحلة الأولى يقوم المؤسرون بإدارة المنظمة وهي صغيرة وذات هيكل بسيط ودور المؤسسين يعتبر فاعلاً في مسيرتها. أما في مرحلة الشباب والنمو فإن إدارة المنظمة تتسع وتنتشر جغرافياً وتحصل فقط على الهيكل التنظيمي لتغيير أبعاده. وفي مرحلة منتصف العمر فإنها تصبح أكبر حجماً وتعتقد أكثر وتزداد الحاجة لهيكل رسمي حيث تظهر مستويات إدارية جديدة في المنظمة ويصعب على المؤسسين السيطرة على كل الأمور. والمرحلة الأخيرة تشهد هيكلًا ميكانيكيًا بيروقراطياً باحثاً عن الكفاءة من خلال ترشيد استخدام الموارد لكنه يصبح خطراً كثيراً بسبب المنافسة في السوق وزيادة عدم التأكيد البيئي وقد يقود المنظمة إلى الانحدار والتدحرج. هنا من الضروري اتخاذ إجراءات لجعل الهيكل أكثر مرونة وأكثر قدرة للتجاوب مع متطلبات بيئية ديناميكية بسبب حاجة المنظمة للابداع والتجدد واستمرار التطور. وقد تحاول بعض المنظمات تقليل مساوئ الحجم من خلال ما يسمى بالترشيق Downsizing بتنقلي إما عدد العاملين أو العمليات. وإذا كانت الإدارة حكيمة باتخاذ إجراءات تتصف بالريادة والإبداع قد لا تكون بحاجة إلى الترشيق وتخفيض الحجم، وإنما تلجأ إلى تنمية السلوك الريادي والإبداعي لدى الأفراد والوحدات الفرعية من المنظمات الكبيرة. ويمكن إيجاد منظومات فرعية رياضية صغيرة تعمل بحرية تامة ومرنة عالية داخل هذه المنظمات الكبيرة ويسمى هذا بالنظم المتزامنة Simultaneous Systems.

* حجم المنظمة Organization Size العدد الكلي للعاملين بوقت كامل أما يكفيهم من العاملين المؤقتين في منظمة معينة.

* دورة حياة المنظمة Organization Live Cycle تطور مرحلتي للمنظمة عبر الزمن في مراحل نموها المختلفة.

* النظم المتزامنة Simultaneous Systems هي نظم تعمل فيها تصاميم ميكانيكية و تصاميم عضوية مع بعض في منظمة واحدة.

تصميم ميكانيكي

- * تنسيق مركزي لجهود العمل.
- * تفاعلات معيارية بين وظائف محددة جيداً.
- * قدرة محدودة لمعالجة المعلومات.
- * يلائم أكثر المهام الروتينية البسيطة.
- * يلائم بشكل جيد تحقيق كفاءة الإنتاج.

تصميم عضوي

- * جهود عمل متداخلة مع بعضها.
- * تفاعل كثيف في الوظائف.
- * قدرة كبيرة على معالجة المعلومات.
- * أكثر فاعلية وتعقد واستقلالية بالمهام.
- * يلائم أكثر حالات الإبداع والتجدد.

وفي بعض الأحيان قد تصل منظمة الأعمال إلى مرحلة الانحدار أو التدهور Decline حيث تبذل المنظمة جهود للاحتفاظ بوضعها وتحسينه وإعادته إلى الحالة السابقة ولكن قد تتجه على حالة من الصراع بين مستويات التنظيم المختلفة وارتفاع في معدلات دوران العمل مما يؤدي إلى اضمحلالها وتدحرها.

* الخيار الاستراتيجي للمديرين Managers Strategic Choice

مع أن الحجم والتكنولوجيا والاستراتيجية والبيئة ودوره حياة المنظمة هي متغيرات فاعلة ومؤثرة في تصميم المنظمة وهيكلها إلا أنه لا يمكن أن تفسير هذه المتغيرات مجتمعة أو منفردة جميعاً ففردات الهيكل ويبقى هناك ما هو مهم وقد يعبر عنه بمتغير وسيط ذو أهمية وهو يتجسد برغبة وحاجات صانع القرار الاستراتيجي.

فالهيكل التنظيمي لا يمكن اعتباره خياراً موضوعياً متأثراً فقط بالمتغيرات الموقفية بل هو أيضاً قرار ناتج عن عملية مساومة وصراع سياسي يلعب فيه مديرين الإدارة العليا دوراً مهماً في تقرير نوع الهيكل المختار من خلال ممارسة سلطاتهم وقوتهم بالتأثير النهائي على هذا الخيار. ويكتفي للتدليل على ذلك أن توجه هؤلاء المدراء نحو المركزية واللامركزية وطبيعة الخيارات التكنولوجية التي يعتمدونها بشكل كبير على طبيعة الهيكل.

ثالثاً: التكامل بين الأنظمة الفرعية للتصميم Design Subsystems Integration

إن كون منظمة الأعمال تتشكل من أنظمة فرعية Subsystems لكل منها أساليب عمل وبيئة وإدارة مناسبة فإن هذا الأمر قد يولد العديد من الإشكالات أمام إدارة المنظمة لجعل هذه الأنظمة الفرعية متكاملة في عملها وتعمل بتنسيق مستمر. تواجه منظمات الأعمال بيئة مختلفة للأمر الذي ينعكس على طبيعة عملها وتصميم هيكلها وهذا ما أوجده أغلب الدراسات الإدارية والتنظيمية، ويشمل هذا الأمر المنظمة كنظام واحد متكامل. لكن بعض الدراسات أشارت إلى أنه في إطار هذا النظام المتكامل توجد أنظمة فرعية تبني هيكل وتصاميم مختلفة استناداً إلى طبيعة المشاكل التي تواجهها وطبيعة الفرص المتاحة أمامها والمدى الذي تكون فيه هذه الأنظمة الفرعية مرتبطة بعلاقة مع البيئة الخارجية. لهذا فإن نجاح المنظمة يعتمد على فهم هذه الأنظمة الفرعية لطبيعة ما تواجهه من مشاكل وتبني تصميم ميكانيكي أو عضوي وفقاً لذلك. إن هذا

الحال يتطلب إيجاد موازنة بين مستوى التنسيق ودرجة التباين والاختلاف في هذه الأنظمة الفرعية بمعنى أن كل نظام يحمل في طياته اختلافاً وتمايزاً ويحتاج إلى تنسيق وتكامل مع الأنظمة الأخرى.

* الاختلاف أو التمايز في الأنظمة الفرعية *Differentiation in the Subsystems*

إن مجرد ملاحظة عمل بعض الأنظمة الفرعية في منظمة الأعمال مثل البحث والتطوير أو التصنيع أو المبيعات أو العلاقات العامة يساعد في معرفة أنها تواجه في عملها عدم تأكيد مختلف الدرجة، وبالتالي فإنها مصممة في ضوء هذا التمايز والاختلاف.

والتمايز *Differentiation* هو درجة التباين الموجودة بين الأنظمة المكونة للمنظمة. ويمكن القول أن هذا الاختلاف يأتي من أربعة مصادر أساسية:

* التمايز *Differentiation* درجة التباين والاختلاف بين الأنظمة الفرعية للمنظمة

1. تمايز قائم على أساس التوجه الزمني للنظام الفرعي وهل هو توجه للمدى القصير أم للمدى البعيد، ففي الوقت الذي يكون فيه النظام الفرعي للتصنيع ذو توجه قصير الأمد نجد أن النظام الفرعي الخاص بالبحث والتطوير على خلاف ذلك. إن هذا الاختلاف في التوجه يجعل من الصعب على العاملين في كلا النظاريين الفرعيين العمل سوية دون تباين أو تقاطع في الأفكار والرؤى.

2. الاختلاف في الأهداف، فمثلاً إن اهتمام مديرين الإنتاج بالتكاليف والجودة قد يتقاطع مع التوجه الذي يمثله مديرين التسويق بتركيزهم على زيادة حجم الإنتاج لتفطية سوق واسعة ذات طلب متزايد. إن هذا الأمر يعقد من العمل الإدارية للاثنين ويطلب تنسيقاً عالياً بينهما.

3. التمايز على أساس العلاقات الشخصية داخل الأنظمة الفرعية، وهذا ينعكس على نماذج الاتصالات وعملية صنع القرار والتفاعل الاجتماعي. لذا فإنه ليس من السهل عمل الأفراد الذين ينتمون إلى أنظمة فرعية مختلفة مع بعضهم البعض.

4. التمايز في درجة رسمية الهيكل، وهذا التمايز يؤثر على السلوكيات في هذه الأنظمة الفرعية حيث يعمل البعض منها بشكل عضوي ومرن لحل المشكلات وهم لا سيما يتعرضون للإحباط عندما يعملون مع مديرين وعاملين في وحدات ذات تصميم ميكانيكي وقواعد ثبات عالي في إجراءات العمل. والشكل التالي يعرض التمايز بأشكاله المختلفة مع بعض الأنظمة الفرعية للمنظمة.

جدول التمايز في الأنظمة الفرعية

المدير العام	مدير البحث والتطوير	مدير التصنيع	مدير المبيعات
يتعامل مع: البيئة الفرعية العلمية	يتعامل مع: البيئة الفرعية للتصنيع	يتعامل مع: البيئة الفرعية للتسويق	

ويتركز على:	ويتركز على:	ويتركز على:
* جودة المنتجات.	* الكفاءة في التكاليف.	* رضا الزبائن.
* توجه بعيد المدى.	* توجه قصير المدى.	* توجه قصير المدى.
* هيكل عضوي.	* هيكل ميكانيكي.	* هيكل ميكانيكي.

وتختلف منظمات الأعمال بدرجة التمايز الموجود فيها وبالتالي فإن هذه المنظمات قد تكون أكثر تبايناً وبالتالي أكثر تعقيداً أو قد تكون أقل تمايزاً وأقل تعقيداً. وبشكل عام فإن هناك بعض العوامل التي تزيد من درجة التمايز مثل الاختلافات والتباين الأفقي وكثرة الوحدات التنظيمية والأقسام حيث أن هذا التباين الأفقي يحتاج إلى مهارات خاصة ومعرفة تخصصية وبذلك فهي تتطلب جهوداً تنسيقية أكبر. كما أن التباين العمودي وتعدد المستويات الإدارية في الهيكل يزيد هو الآخر من درجة التباين في المنظمة وتصبح عمليات الاتصال وتطوير القرارات أكثر صعوبة. وأخيراً فإن الانتشار الجغرافي للمنظمة ووجودها في مناطق متباعدة يجعل من درجة التمايز والتباين كبيرة. وهكذا فإن الإدارة يجب أن تبذل جهوداً في تكامل هذه الأنظمة وجعلها تعمل مع بعضها البعض.

* التكامل بين الأنظمة الفرعية Subsystems Integration

يشير التكامل إلى مستوى التنسيق بين الأقسام ومكونات المنظمة الداخلية لغرض تحقيق الأهداف. ومن الملاحظ أن الهيكل التنظيمي الذي تزداد فيه درجة التمايز والاختلاف تكون فيه الحاجة أكثر إلى التكامل ويعبر عن هذا بإشكالية التناقض بين التكامل والتمايز في التصميم التنظيمي من جهة أخرى يصبح من الصعوبة إيجاد تكامل فعال كلما زادت درجة التمايز والتباين في الأنظمة الفرعية ومكوناتها. لذلك على إدارة المنظمة أن تجد التوليفة المناسبة من هذين البعدين وبما يحقق أفضل أداء وإنجاز للأهداف. وفي حقيقة الأمر توجد العديد من الأساليب والطرق التي تساعده على تحقيق هذا التكامل. فأساليب التنسيق من خلال علاقات السلطة وتبادل التقارير يمكن أن تساهم في زيادة التكامل العمودي وهذه ت العمل في ظل وجود تمايز قليل في المنظمة. أما استخدام قواعد العمل وأعراف الفريق وآليات التخطيط فهذه تساعده على إيجاد تكامل أفقي لكونها تحسن العلاقات الجانبية وتكون أفضل في المنظمات التي يوجد فيها تمايز أفقي عالي. وبالتالي فإن الهياكل الحديثة تعتمد الاتصال المباشر بين المدراء لتحديد الأدوار وفرق العمل وفرق المهام.

* التكامل Integration مستوى التنسيق المتحقق بين الأنظمة الفرعية في المنظمة.

- التداخل (العلاقات البنية) Interdependences

إن تدفق العمل Workflow بين الأقسام والمجموعات والأفراد هو الذي يساعد على إنجاز وخلق نتائج مرغوبه، لكن في نفس الوقت ليس بالمهمة السهلة إيجاد انسيابية في حركة العمل من نقطة إلى أخرى طيلة مراحل تدفق العمل. إن ما يساهم في تحسين انسيابية أو تدفق العمل هو ضرورة النظر إليها كنظام مترابط تتكامل فيه الأعمال والأنشطة وتتدخل بشكل يكون واضحاً للجميع. لذلك فإن التطبيق العملي يتم من خلال إيجاد مجموعة العاملين التي تعمل بشكل منسجم وليس مجرد تجمع أفراد منعزلين. ويكون هذا أفضل عندما تتقاسم المجموعة أهدافاً مشتركة وتركز على النتائج وليس فقط على الأنشطة المؤدية لها، وهذا بالتأكيد

سيؤدي إلى إضافة قيمة للزبون الذي يطلب السلع أو الخدمات، وتقوم إدارات المنظمات بـ ملاحظة ومتابعة هذه الجوانب باستمرار لتعديلها وتطويرها من خلال ما يسمى عمليات إعادة الهندسة Process Reengineering والتي تعني تحليل منهجي ومنظم لانسياب العمل وتدفقه بهدف تصميم جديد للعمل أفضل من الوضع الحالي. ويرتبط بهذا المفهوم مصطلح آخر هو تحليل القيمة للعمليات Process Value Analysis وهو مدخل منظم ومنهجي لفرض تشخيص وتقدير العمليات الأساسية اللازمة لإنتاج منتج معين بهدف إزالة العمليات الزائدة أو تحسين ما يمكن تحسينه دون المساس بوظيفة المنتج أو أدائه الذي صمم من أجله وبالتالي تخفيض تكاليف إنتاجه. ولعل أوضح صورة لذلك هو استبدال بعض أجزاء المنتج بأخرى بلاستيكية مثلاً أو دمج قطعتين في قطعة واحدة أو غير ذلك من عمليات التبسيط أو التغيير.

إن تداخل العلاقات في تدفق العمل في منظمات الأعمال واعتمادية الوظائف والأنشطة والأفراد بعضهم على البعض الآخر لا يكون على شاكلة واحدة.

إن التداخل يعني المدى الذي تعتمد فيه أقسام وأجزاء المنظمة بعضها على البعض الآخر سواء من ناحية الموارد أو إنجاز المهام المختلفة. وهنا فقد يكون هذا التداخل قليل أو معدوم بين الوحدات الفرعية ويسمى Pooled Interdependence كما هي الحال في المصادر أو بعض المطاعم الكبيرة حيث تعمل الوحدات على إنجاز أعمال للزبائن دون وجود انسيابية أو تدفق العمل بينها بل إن العمل ينجذب في وحدة واحدة. وهذا لا يعني أن هذه الوحدات ليس بينها تقاسم مشترك للموارد أو المعلومات وإنما فقط نقص انسيابية أو تدفق العمل. أما الوحدات التي يكون انسياپ العمل فيها تابعية بحيث تشكل مدخلات إحدى الوحدات مخرجات لوحدة أخرى بشكل سلسلة متتابعة بحيث يكون أداء الوحدة الأولى مؤثراً على أداء الوحدة الثانية فيسمى هذا النوع من التداخل أو العلاقات البينية بالتدخل التابعي Sequential Interdependence وأخيراً فإنه عندما يكون التداخل متبايناً وباتجاهات متعددة حيث تكون مدخلات الوحدة A مخرجات للوحدة B ثم نعود مرة أخرى Kمدخلات لـ B وهذا مع الوحدات الأخرى فإن هذا يعني أن هنا تداخل متباين Reciprocal Interdependence كما هو الحال في خدمات المستشفيات حيث يجب تنسيق خدمات المرضى وحركتهم بين الوحدات المقدمة للخدمات بشكل تبادلي. والشكل التالي يوضح هذه الأنماط من التداخل وبعض أساليب التنسيق الفاعلة بينها.

* تدفق (انسياب) العمل Workflow حركة العمل من نقطة إلى أخرى في منظمة الأعمال كنظام.

* عملية إعادة الهندسة Process Reengineering تحليل منهجي ومنظم لانسياب العمل وتدفقه بهدف تصميم جديد للعمل أفضل من الوضع الحالي.

* تحليل القيمة للعمليات Process Value Analysis مدخل منهجي ومنظم لتشخيص وتقدير العمليات الأساسية اللازمة لإنتاج منتج معين بهدف إزالة العمليات الزائدة أو تحسينها بطرق شتى دون التأثير على أداء المنتج أو وظيفته.

* التداخل Interdependence المدى الذي تعتمد فيه الأقسام وأجزاء المنظمة بعضها على البعض الآخر بالموارد أو بإنجاز المهام.

* التنسيق Coordination

تستخدم شركات الأعمال الكبيرة اليوم آليات متعددة للتنسيق بسبب تنوع المهام وزيادة الانتشار الجغرافي وتنوع أنظمة الإنتاج وغيرها. وتعتبر عملية التنسيق مهمة لكونها تساعد المنظمة على السير باتجاه مشترك

لتحقيق الأهداف وبالتالي فإن عمليات الرقابة والاتصال واتخاذ القرار وتطوير الخطط تأتي منسجمة وليس متعارضة ورغم تعدد أنماط التنسيق وتنوعها من قواعد وإجراءات عمل وفرق عمل وجدولة إنتاج واتصالات إلا أنه يمكن أن نضعها في إطار خمسة آليات وهي:

* التنسيق Coordination نوعية التعاون وأنماطه بين الأقسام والوظائف المختلفة في المنظمة.

١. التكيف المتبادل Mutual Adjustment

وفيه يتم التنسيق بشكل وثيق إما لكون المهام لم توزع بين أفراد كثرين أو مجموعة العمل صغيرة بحيث تستطيع الوصول إلى اتفاق بسهولة وبطرق غير رسمية. وفي المنظمات الكبيرة والمعقدة فإن هذا النوع من التنسيق يتطلب درجة عالية من المعرفة والمرؤنة كون تدفق العمل لم يحدد بشكل تام ويلاحظ في منظمات الأعمال اليوم مسمايات من قبيل مسؤول تنسيق الموارد والخبرات.

2. الإشراف المباشر Direct Supervision

عندما يصح حجم مجموعة العمل كبيراً وتصبح وسائل التكيف المتبادل غير ملائمة يتم وضع مشرفين للعمل يقومون بتنسيق تأدية المهام في المجموعة وهي وسيلة فعالة عندما تكون إجراءات وقواعد العمل معروفة وواضحة.

3. تقدير المهن و تقييم المهن (Skills Standardization)

وتسمى أيضًا تقييس المدخلات حيث أن التدريب والتأهيل بشكل موحد للعاملين يؤدي إلى الإنجاز بشكل متقارب وهذا النوع من التنسيق يصبح ضروريًا جدًا في حالة عدم استطاعة المنظمة تقييس المخرجات أو العمليات كما هو الحال بتدريب وتأهيل الأطباء في العمليات الجراحية المعقدة.

4. تقييس العمليات Processes Standardization

إذا كان ممكنا ضبط خطوات تنفيذ العمليات وآليات تدفقها وبرمجتها بحيث تصبح واضحة للجميع يكون التنسيق هنا ممكنا من خلال هذه الإجراءات ولكن في أحيانا كثيرة يكون من الصعوبة بمكان إيجاد قياسات كاملة لكافة مفردات العمل.

5. تقسيس المدخلات Outputs Standardization

يمكن أن يتم التنسيق من خلال مخرجات العمل إذا كانت هذه المخرجات واضحة ويمكن قياسها كميًا وتحديد مواصفاتها نوعيًّا وبالتالي تستخدم هذه الجانب في تنسيق عمل المجموعات.

المراجع: العامری، صالح مهدي محسن، وطاهر محسن منصور الغالبی، (كتاب : الادارة والأعمال)، الصادر عن دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، عمان، الطبعة الثالثة.