

تطور الفكر الإداري

مر الفكر الإداري بعدة مراحل وهي:

1. المدرسة الكلاسيكية (التقليدية / القديمة).
2. المدرسة السلوكية.
3. المدرسة الكمية.
4. مدرسة النظم.
5. مدرسة العلاقات الإنسانية. وتعنى هذه المدرسة بعلاقات الموظفين برؤسائهم والتعامل معهم كأسرة، حتى يرتاح العامل في عمله مما يزيد من إنتاجه، (العامل يعمل للراتب والاحترام).

1- النظرية الكلاسيكية (Classical Theory):

روادها: ماكس فيبر، فردريك تايلور، هنري فايول.

أ- النموذج البيروقراطي (البيروقراطية (Bureaucracy):

هو نظام مثالي للإدارة، يقوم على القواعد والإجراءات الصارمة (للقضاء على العلاقات الشخصية)، والتقسيم الواضح للعمل (كي يسير العمل لا بد أن يعرف كل شخص وظيفته)، التدرج الهرمي الثابت حتى تكون الترقيات منطقية وواضحة.

أركان النموذج البيروقراطي:

1. الميكانيكية في الأداء.
2. التدرج الهرمي (الهيراركية): طالما هناك قواعد صارمة فيالتالي يجب أن يوجد نظام واضح للترقية يحدد عدد السنين والكفاءة (ثبوت قواعد الترقية).
3. تقسيم العمل.
4. الالتزام بالقواعد واللوائح.

5. الموضوعية وعدم ترك أي مجال للعاطفة.

6. المثالية والرشد.

* مزية هذا النظام هو تحقيق الكفاءة والاتساق في العمل طالما ظللنا متمسكين به وبأركانه فهو نظام ممتاز إذا ما طبق بشكل سليم.

عيوب النظرية الكلاسيكية:

1. الالتزام الشديد بالقواعد والإجراءات الصارمة.

2. بطئ اتخاذ القرارات.

3. عدم التكيف مع التغيير التكنولوجي.

4. من الصعوبة التمسك بالمثالية والرشد بكافة الأوقات.

ب- حركة الإدارة العلمية:

ومن روادها (فردريك تايلور).

ركزت هذه الحركة على إيجاد العلاقة بين (العامل) والآلة التي يعمل عليها؛ وتقوم على أساس استخدام الأسلوب العلمي في حل المشكلات واتخاذ القرارات (في حالة وجود مشكلة في العمل أولاً: لابد من التعرف من المشكلة. ثانياً: التعرف على سبب المشكلة (مما يسهل حلها). ثالثاً: وضع الحلول المناسبة لهذه المشكلة. رابعاً: اختيار الحل المناسب. وأخيراً: تطبيق هذا الأخير.

وقامت هذه الحركة كذلك بدراسة (الوقت والحركة) أي أنه لتأدية أي عمل تحتاج إلى مجموعة من الحركات تأخذ وقت معيناً؛ وتهدف هذه الدراسة إلى استخدام الأفراد إلى أقصى حد ممكن.

مبادئ حركة الإدارة العلمية:

1. استخدام الأسلوب العلمي في حل المشكلات واتخاذ القرارات.

2. اختيار وتدريب المشرفين.

3. التركيز على أهمية التعاون بين الإدارة والعمال (وذلك لوجود المسؤولية المشتركة).

4. تقع مسؤولية العمل مشتركة على عاتق العمال والإدارة معاً.

مزايا المدرسة (الحركة) العلمية:

إن المبادئ التي تقوم عليها هذه المدرسة (الحركة) هي ذاتها المزايا التي تتمتع بها.

عيوبها:

1. إغفالها للنواحي الإنسانية.
2. تفرض أن الأفراد يتصرفون بعقلانية ورشد طوال الوقت.
3. التأكيد الزائد على الإنتاجية لتحقيق الربح أدى إلى استغلال المديرين لعمالهم.

ج- المدرسة الوظيفية:

ومن روادها (هنري فايول).

تركز هذه المدرسة على ما يقوم به المدير من وظائف لتحقيق أهداف المنظمة.

مبادئ المدرسة الوظيفية:

1. تقسيم العمل.
2. وحدة الأمر.
3. نطاق الإشراف.
4. السلطة والمسؤولية.
5. مركزية ولا مركزية اتخاذ القرار.
6. التسلسل الإداري.
7. المساواة بين الأفراد.
8. التعاون بين الأفراد.
9. المكافأة.

2- النظرية السلوكية (Behavioral Theory):

من روادها: التون مايو.

أ- هذه النظرية اهتمت بالجانب الإنساني في مجال الإدارة بعكس المدرسة الكلاسيكية.

ب- وقامت بحركة العلاقات الإنسانية في مجال العمل من خلال تجارب مصانع (هاوثورن) وتوصل إلى:

1. إن ما يؤثر في الإنتاجية ليست النواحي المادي والأجر فقط بل هناك عوامل أخرى.
2. أهم المتغيرات التي تؤثر في حياة الفرد هي النواحي الاجتماعية والإنسانية في العمل.
3. إن الحاجات الإنسانية تشمل: المادية، الاجتماعية (الاجتماع بالغير)، الذاتية (للنفس).

جوانب المدرسة أو النظرية السلوكية:

1. الاهتمام بالجانب الإنساني في العمل بجانب العامل المادي.
2. إن استجابة الفرد للعمل تتوقف على مدى إشباع حاجاته المادية والاجتماعية معاً.
3. النظر إلى المنظمة (الشركة - المؤسسة) كوحدة اجتماعية وليست اقتصادية فقط تسعى إلى تحقيق الربح.
4. شجعت التنظيمات غير الرسمية على الظهور.

3- النظرية الكمية:

جوانب المدرسة أو النظرية الكمية:

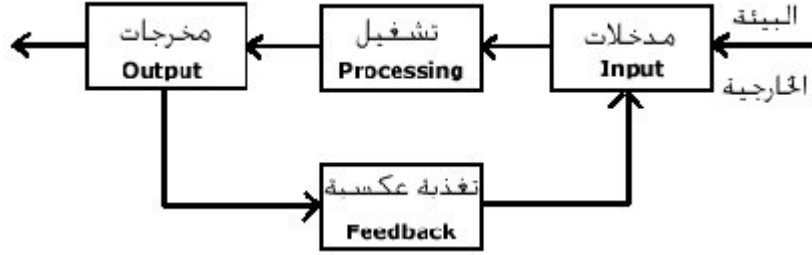
1. استخدام النماذج الرياضية في حل مشكلات الصناعة التي لا يمكن حلها بالأساليب التقليدية.
2. اهتمت المدرسة بالاستعانة بخبراء بحوث العمليات لمساعدة المديرين في حل المشكلات الإدارية.
3. ساعد تطور أجهزة الحاسب الآلي على ظهور مدرسة علوم الإدارة.
4. تستخدم النماذج الإدارية في التخطيط والرقابة وصياغة استراتيجيات الإنتاج.

4- مدرسة مدخل النظم:

المنظمة مجموعة من الأنظمة الفرعية (تسويق - إنتاج - تمويل) هذه الأنظمة يقوم كل نظام منها بمجموعة من الوظائف المتخصصة ولكنها جميعاً تهدف في النهاية لخدمة المنظمة كنظام كامل متكامل.

أنواع النظم:

1. **النظام المغلق:** وُسْمِي بالنظام المغلق لأنه لا يتأثر بالبيئة الخارجية (مثل نظام الصيانة الدورية، فسواء كانت المؤسسة ناجحة أم فاشلة تظل أعمال الصيانة).
2. **النظام المفتوح:**



مدخل الموقف (Contingency):

هو عملية اختيار المدير للمدرسة (النظرية) الخاصة المتناسبة مع الموقف الذي يمر به ومع الأفراد على حسب شخصياتهم.

1. تحديات المشاكل الإدارية مختلفة ومتنوعة ولا يوجد مدخل واحد يساعد في حلها جميعاً.
2. ضرورة استخدام أساليب وحلول إدارية تبعاً للموقف.

* أهم المتغيرات الموقفية:

1. البيئة الخارجية.
2. التكنولوجيا المستخدمة (أسلوب العمل).
3. العاملين.

* الأهمية النسبية لكل متغير تتغير بتغير طبيعة المشكلة.

5- حركة العلاقات الإنسانية الجديدة:

1. مزجت هذه الحركة بين النظرة الإيجابية بالطبيعة الإنسانية والدراسة العلمية للمنظمات الحديثة.

2. اعتمدت الحركة على كل من: بحوث علم الاجتماع، تفاعل الأفراد والجماعات داخل المنظمة.

3.

4. اهتمت الحركة بالجودة/ الخدمة/ سرعة الاستجابة للعميل/ أهمية الأفراد لنجاح الشركة.

إعداد: عبد العزيز الحمادي
تعلم معنا > إدارة الأعمال والإدارة العامة > تطور الفكر الإداري