

المحاضرة الثالثة: تطور الفكر الإداري (المدارس الإدارية)

تعتبر النظريات الكلاسيكية من أهم النظريات التي ساهمت بشكل كبير في تطور الفكر التنظيمي ، فقد عملت على تقنين المهام و الأدوار لتحقيق الفعالية التنظيمية من خلال اعتمادها على الأسلوب العلمي القائم على القوانين و الأسس المحكمة ، و لعل ما يثبت ذلك هو اشتراكها في مجموعة من المبادئ مثل : تقسيم العمل ، التسلسل الهرمي للسلطة ، نطاق الاشراف ووحدة الامر .

ويمكننا ان نتابع المراحل التي مر بها الفكر الإداري في تطوره من خلال تسليط الضوء على المدارس الإدارية المختلفة التي يمكن تصنيفها الى المدرسة الكلاسيكية، المدرسة السلوكية، المدارس الحديثة

1 المدرسة الكلاسيكية:

ظهرت هذه المدرسة في مطلع القرن 19م بعد الثورة الصناعية التي اجتاحت أوروبا في القرن 18 وما أفرزته من ظهور مجموعات أرباب العمل والصناعة والمشكلات التي نجمت بسبب وجود القوى العاملة داخل المصانع وكيف يتم تنظيمها والعلاقات المتبادلة بين رب العمل والعمال.

1-1 الإدارة العلمية

مؤسسها **فريدريك تايلور Frederick Taylor (1856-1915)** في فترة شهدت الولايات المتحدة الأمريكية تطورات تكنولوجية كبيرة تمثلت في اختراعات علمية، وفي ظهور فئة من المنظمين **ENTERPRENEURS**، كما شهدت تطورات اقتصادية شملت توسع في الطرق ، التوسع في التصنيع ، اتساع الأسواق الداخلية مع زيادة كبيرة في أسواق التصدير مما جعل المنتجين يركزون على المشكلات الإنتاجية

واستهدفت دراساته وتجاربه على ما تعانيه الإدارة في زمانه من خسارة يعود لعدم الكفاءة الإدارية، وأن علاج ذلك يكمن في التنسيق النشاط الإداري داخل التنظيم. لذا قد حصر تايلور جهوده في مجال المتغيرات الفسيولوجية للعامل، وذلك من خلال تصوره أنه عندما يتعلم العامل أفضل الطرق لأداء العمل، وعندما يدرك أن أجره مرتبط بإنتاجه، سوف يكون محفزاً للإنتاج بأقصى قدراته الجسمية كما قدرتها دراسات الحركة والزمن

في عام 1911 أصدر تايلور كتاباً بعنوان **مبادئ الإدارة العلمية** و أوضح فيه ان هدف الإدارة هو ضمان الرفاهية لصاحب العمل مقروناً برفاهية العامل ، ولقد قدم تايلور للإدارة أربعة مبادئ علمية لمساعدتها في أداء مسؤوليتها تجاه هذا الهدف و هي :

- تقسيم العمل على أساس برنامج تفصيلي لتوصيف الوظائف، ويتم فيه وصف عام لكل وظيفة و يتضمن هذا الوصف قواعد و إجراءات الحركة و الوظيفة، و تنميط التصرفات و تحديد الظروف الملائمة للأداء،
- اختيار الافراد العاملين بطريقة علمية تعتمد على مدى توافر القدرة الملائمة للأداء السليم في الوظيفة من ناحية والرغبة للقيام بمتطلبات الوظيفة من ناحية أخرى،
- التدريب السليم للعاملين لأداء متطلبات وظائفهم ، دفع الاجر المناسب الذي يضمن تعاونهم مع الإدارة،
- مساعدة العاملين على الأداء عن طريق التخطيط المناسب لأعمالهم

وكان من رأي تايلور أن هناك عدة وظائف جديدة للمديرين هي :

- ✓ إحلال الطرق العلمية محل الطرق البدائية او القواعد التقديرية في تحديد عناصر عمل الفرد
- ✓ التركيز على العلاقة الرسمية في العمل واحترامها واستبعاد العلاقات الغير الرسمية كونها تعتبر في نظر تايلور علاقات تبني على حساب العلاقات الرسمية، وبالتالي تسيء لها وتأثر على إنتاجية العامل وعلاقاته الرسمية.
- ✓ تقسيم عادل للمسؤولية بين المديرين والعمال مع قيام المديرين بتخطيط وتنظيم العمل

ان تركيز تايلور على تطبيق الطريقة العلمية في حل مشكلات الإدارة ساهم مساهمة رئيسية في تقرير عدد من المبادئ النظرية في ميدان الإدارة واضعا بذلك اللبنة الأولى لنظرية الإدارة ، كذلك كان لتركيزه على فصل التخطيط عن التنفيذ و اهتمامه بتنظيم العمل و التخطيط و التدريب و الرقابة و الاشراف اثر كبير فتح مجالات امام الباحثين في وظائف الإدارة و رغم ما قدمته الإدارة العلمية من نظرة تحليلية وعلمية لأبعاد العمل الإنتاجي وخاصة في دراستها للحركة والزمن وما صاحبه من ارتفاع معدلات الإنتاج إلا أن النظرية العلمية لم تخل من العيوب والنقائص، أهمها:

- ✓ إن تايلور فشل في استخدام الحاجات السلوكية الكبرى للعامل حيث كشف علم النفس عن أن الإنسان لا يدفعه إلى العمل وزيادة الإنتاج الحاجات الاقتصادية وحسب، بل تلعب الحاجات السيكولوجية دورا هاما في ذلك، هذا بالإضافة إلى العوامل النفسية هي التي تساعد على تكيف العامل لعمله.

✓ لقد جعل تايلور أقصى إنتاج لأكفأ عامل هو الإنتاج النموذجي الذي يجب أن يصل إليه جميع العمال، ولا شك أن في ذلك نوع من الظلم لأن هناك فروق فردية بين الأفراد في القدرة والقوة ودرجة الاحتمال.

✓ لا شك أن استخدام الحافز الاقتصادي كان له دور في زيادة إنتاجية العامل إلا أن هذا النظام يمكن أن يحقق أهدافه في المدى القريب، أما في المدى البعيد فإن إنتاجية العامل سوف تتعرض للهبوط نتيجة لأعباء العامل وإرهاقه الجسمي والنتيجة الطبيعية التي يمكن أن يتعرض لها عندما تنخفض إنتاجيته هي الطرد من العمل.

✓ على الرغم من أن مبادئ تايلور كانت موضوعة للتطبيق الشامل إلا أن اهتمامهم لم يكن مركزا على الإدارة بصفة عامة ولكن ركز اهتمامه وأبحاثه على الكفاءة في المستوى المصنع وعلى الوفورات التي يمكن اكتسابها من دراسة الزمن والحركة وبسبب تركيزه هذا في تحويل الاهتمام بالكامل نحو الورشة، مما جعل الإدارة لفترة من الزمن تصبح بالفعل دراسة لإدارة الورشة مع إهمال الجوانب الأكثر عمومية.

✓ أنها توصف بنظرية الآلة وذلك لإغفالها آدمية الفرد والعامل الإنساني داخل التنظيم معتبرة الفرد كالألة من منظور اقتصادي محض تقوم على الاستغلال الأمثل لتلك الطاقة من خلال تصميم الآلة لتكون بالكيفية التي تحقق هذا الاستغلال.

✓ التaylorية قتلت في الفرد القدرة على المبادأة والابتكار باعتباره مصدر فكري قادر على إحداث التغيير والتجديد بأرائه وأفكاره.

وما يمكن قوله حول هذه النظرية أنها لم تهتم بالجانب الإنساني للعامل واعتبرته مثل الآلة يمكن برمجتها وفقا لحوافز مادية (الأجر) في تأدية العمل، ولذلك فهي لم تهتم بالعلاقات الإنسانية للعامل ولا بالجانب الاتصالي له، ضف إلى ذلك أنها اعتبرت المؤسسة نظاما مغلقا، فهي أهملت تماما البيئة الخارجية للمؤسسة وتأثيراتها عليها، وقد كان ظهور نظرية العلاقات الإنسانية فيما بعد ردا مناقضا لمنطلقات نظرية الإدارة العلمية لتايلور.

القائمة الببليوغرافية:

بشير العلق، الإدارة الحديثة نظريات ومفاهيم، دار اليازوري ، الأردن ، 2008

نادر أحمد أبو شيخة ، التنظيم و أساليب العمل ، ط الأولى ، دار صفاء للنشر و التوزيع ، عمان ، 2011

وليدة حدادي ، محاضرات في مقياس الاتصال التنظيمي، قسم علوم الإعلام والاتصال ، جامعة

سطف، 2019/2020