

الادارة العلمية لأنظمة المعلومات

3.7

د. صابور سعيدة

مفتاح المصطلحات



مدخل القاموس



مختصر



مرجع بيبيولوجرافي



مرجع عام

قائمة المحتويات

5	مقدمة
7	I-مدخل مفاهيمي
7	أ. تعريف الادارة.....
7	ب. المدارس الفكرية الادارية.....
7	1. المدرسة الكلاسيكية أو التقليدية:.....
8	2. نظرية المبادئ الإدارية.....
10	3. النظرية البيروقراطية:.....
10	4. انتقادات المدرسة الكلاسيكية.....
11	ب. المدرسة السلوكية:.....
11	1. مدرسة العلاقات الإنسانية.....
11	2. المدرسة السلوكية.....
12	ت. المدرسة الحديثة:.....
12	1. مدرسة علم الإدارة.....
12	2. مدرسة النظم.....
15	II-الإدارة العلمية في المكتبات:
15	أ. الإدارة العلمية في المكتبات:.....
15	1. مفهوم الإدارة العلمية في المكتبات.....
16	ب. خطوات تطبيق الإدارة العلمية في المكتبات.....
16	1. أسباب تطبيق الإدارة العلمية بالمكتبات الجامعية:.....
17	2. أهم مميزات الإدارة العلمية.....

مقدمة

المكتبات من أهم المؤسسات التي تهتم بإرساء مجتمع المعلومات في مختلف بلدان العالم بالنظر للدور الذي تلعبه في تجميع المعلومات، معالجتها، تخزينها و بثها لمجتمع المستخدمين بأحدث التكنولوجيات مستندة في ذلك على الطاقات البشرية المؤهلة للقيام بالإجراءات الفنية إذ هذه الأخيرة ليست الأساس بل إلى جانبها مجموع من العمليات الإدارية إذ أن الإدارة هي المحرك الفعلي التي تكتمل من خلالها حلقة الأداء في المكتبات.

مدخل مفاهيمي

7	تعريف الادارة
7	المدارس الفكرية الادارية
11	المدرسة السلوكية:
12	المدرسة الحديثة:

أ. تعريف الادارة

الإدارة هي عملية تخطيط وتنظيم وتوجيه و رقابة جهود مجموعة من الأفراد من استغلال الأمثل للموارد المتاحة لتحقيق هدف معين في ظروف بيئية معينة.

هي عملية تنسيق أنشطة العمل بحيث يتم الحصول على الأداء الأمثل من خلال جهود الآخرين وبمشاركتهم

الإدارة: لغة: القيام بخدمة الآخرين

الإدارة: اصطلاحاً: هي ذلك النشاط الذي يهدف إلى تحقيق نوع من التنسيق والتعاون بين جهود عدد من الأفراد من أجل تحقيق هدف عام وهي مشتقة من الكلمة اللاتينية *service* أي الخدمة التي تعود على المجتمع الذي يتعامل مع المؤسسة أو المنظمة بالفائدة و النفع العام

الإدارة علم لأنها في تعريفها مجموعة من النظريات والمبادئ والحقائق كغيرها من العلوم الأخرى المبنية على أسس وحقائق ومبادئ وقواعد والنظريات العلمية ثم التوصل إليها من خلال استخدام المنهج العلمي في البحث والتقصي.

الإدارة كفن تتطلب مهارة المدير لتطبيق النظريات والقواعد الإدارية والخبرة ومعرفة في تحقيق أفضل النتائج للمؤسسة من خلال فن التعامل مع الزبائن و الموظفين وأصحاب المشاريع كمهارة تحفيز العمال والتخطيط

ب. المدارس الفكرية الادارية

عرفت الإدارة خلال تطورها مدارس فكرية عديدة أهمها:

1. المدرسة الكلاسيكية أو التقليدية:

ومن نظريات هذه المدرسة الكلاسيكية

1-1- نظرية الإدارة العلمية-التaylorية

عرفت الإدارة العلمية في معجم مصطلحات العلوم الإدارية على أنها حركة فنية وإدارية ظهرت في الولايات المتحدة الأمريكية في العقد الأخير من القرن التاسع عشر ميلادي ورسم خطوطها فريدريك تايلور وعرفها على أنها "ثورة فكرية أو فلسفة إدارية جديدة تنادي بتغيير شامل في تفكير الإدارة نحو العاملين وفي تفكير العاملين نحو الإدارة وفي تفكير العاملين نحو بعضهم البعض" أصول ومبادئ الإدارة العلمية

تعريف



الإدارة العلمية عند هنري فايول "مبادئ مرنة وقادرة على تكييف الإدارة مع كل حاجة ؛ فهي معرفة كيفية الاستفادة من الموارد، وهو فن صعب يتطلب ذكاء وخبرة وقرارات مناسبة.

1-2-نشأة نظرية الإدارة العلمية:

ترتبط نظرية الإدارة العلمية بالمهندس الأمريكي فريدريك تايلور عام 1915 فهو المؤسس الحقيقي لها ومن تبنى فكرتها منذ البداية فهو أبو الفكر الإداري و مؤسس الإدارة العلمية حيث كانت هذه النظرية السبب في إعطاء الأهمية لإدارة الأفراد وتقوم على مجموعة من المبادئ:

- تطبيق الأسلوب العلمي لتحديد أفضل الطرق لإنجاز المهام وذلك من خلال تجزئة وظيفة الفرد لأجزاء صغيرة لدراسة الحركات الضرورية لأدائها و قياس الزمن المستغرق لكل حركة
- اختيار العمال بأسلوب علمي وتدريبهم على عملهم لإكسابهم المهارة في الأداء والقدرة على الإنجاز
- تقسيم مسؤولية العمل بين الإدارة و العمال حيث تقوم الإدارة بمهام التخطيط والتنظيم وأسند التنفيذ والأداء للعمال
- استخدام الحوافز المادية لإغراء العمال
- إجراء البحوث العلمية المستمرة ومواصلة التجارب التي تهدف إلى معرفة طرق جديدة للرفع من إنتاجية العامل وكفاءته.
- ضرورة تلائم قدرات الفرد ومهارته مع طبيعة الواجبات المطلوبة منه
- وقدمت عدة انتقادات لنظرية لفريدريك تايلور منها:
- تميل الإدارة العلمية إلى التخصص الدقيق في العمل و رغم فائدته إلا أن الإمعان فيه قد يؤدي إلى الملل وقتل روح الإبداع
- تنادي الإدارة العلمية بالطريقة المثلى في العمل دون ربطه بطبيعته و الظروف البيئية المحيطة به والفروق الفردية للعاملين
- ركزت الإدارة العلمية على التقليل من الإجهاد الجسدي وتجاهلت الإجهاد النفسي الذي يعد عاملاً مهماً في التأثير على العاملين (الصحة النفسية-الجسمية و السلوك)
- تجاهلت الإدارة العلمية العامل الإنساني في الإنتاج وألزمت العاملين بتنفيذ تعليمات الإدارة و أوامرها دون اعتراض

2. نظرية المبادئ الإدارية

سعى رواد هذه النظرية بزعامة (Henry Fayol-1841) إلى الوصول إلى مبادئ يمكن تطبيقها لتحكم التنظيم الإداري في مختلف المؤسسات و يستند هذه النظرية على ثلاثة أسس:

- تحديد العمليات الإدارية التي ينطوي عليها العمل الإداري
 - تحديد الإطار الفكري لهذه العمليات
 - تحديد المبادئ التي تقوم عليها هذه العمليات
- وأقر هنري فايول في دراساته المختلفة وكتابه (الإدارة العامة والصناعية) أن النشاط الإداري لأنه يتعلق بالتنبؤ والتنظيم والتنسيق وإصدار الأوامر والرضا والسرور للعاملين ويكون بمثابة تشجيع لهم على العمل المنتج ، كما أن الرقابة نشاط مميز عن النشاطات الأخرى. كما قدم مجموعة من المبادئ الإدارية منها:

(1) مبدأ تقسيم العمل

يعتبر فايول التخصص أمراً طبيعياً ويستدل على هذا المبدأ بأن المجتمعات الإنسانية كلما ازدادت رقياً كلما ازداد أعضاؤها وضوحاً وتمييزاً في القدرة على أداء نوع معين من الأعمال

1مبدأ المسؤولية والسلطة

السلطة هي حق إصدار الأوامر من الرئيس ويكون على رؤوسه الطاعة التامة أما المسؤولية فهي نتيجة طبيعية للسلطة وعلى ذلك يجب تحديد درجة المسؤولية أولاً ثم تفويض السلطة المناسبة لصاحبها.

1مبدأ النظام والطاعة

ترجع أهمية النظام إلى قدرته على توفير حسن سير العمل في المنشأة والنظام يعني إطاعة الأوامر

وتنفيذها وتنفيذ ما اتخذ من قرارات.

مبدأ وحدة الأمر

يجب ألا يتلقى الموظف تعليماته إلا من رئيس واحد فقط وهو رئيسه المباشر إذ أن عدم احترام هذا المبدأ ينتج عنه الاستهانة بالسلطة والإخلال بالنظام وإشاعة عدم الاستقرار في العمل.

مبدأ وحدة التوجيه

يعتبر هذا المبدأ شرطاً أساسياً لتنسيق القوى وتركيز الجهود . ووحدة التوجيه تعني رئيس واحد وخطة واحدة لتحقيق هدف واحد وهذا المبدأ لا يتعارض مع مبدأ وحدة الأمر، وذلك لأن وحدة الأمر تمارس على الأشخاص بينما وحدة التوجيه يقتضيها التنظيم السليم للمشروع بأسره

مبدأ خضوع المصالح الفردية للمصلحة العامة

يشترك هذا المبدأ من الفلسفة التي تنادي بأن الفرد يعمل لصالح المجتمع إذ أن المجتمع أهم من الفرد. ويتطلب هذا المبدأ تغليب مصلحة المنشأة على مصلحة أحد موظفيها أو مجموعة من الموظفين

مبدأ مكافأة الأفراد

إن دفع الأجر بطريقة عادلة تؤثر تأثيراً ملحوظاً على تقدم المنشأة. ويمكن استخدام مكافآت مالية أو أي مزايا أخرى عينية كحوافز لتحسين مستوى الأداء وبشروط أن تكون الأجر والمكافآت في حدود معقولة حتى يسود الرضا والوفاء بين العاملين وأصحاب العمل

مبدأ المركزية

إن المركزية في نظر (هنري فايول) كمبدأ تقسيم العمل أمر يتطلبه منطق الطبيعة فإنه من المشاهد أنه يوجد في كل كائن حي سواء كان حيواناً أو إنساناً مخ أو حاسة موجهة . ومن هذا المخ أو الجانب الموجه تخرج الأوامر أو التعليمات إلى مختلف الأجزاء في الجسم فيؤدي كل عضو عمله وتكون لديه القدرة على الحركة والأداء .

مبدأ تدرج السلطة

ويعني تسلسل السلطة من أعلى المراكز إلى أدناها. إذ أن وضوح خط السلطة ابتداءً من القمة حتى القاعدة يقتضي ضرورة سلوك هذا الخط عند القيام بمقتضيات حدود اتصالات العمل ، ولذا ينبغي ضرورة توضيح تسلسل الرئاسات من أعلى المستويات إلى أدناها وتوضيح نطاق الإشراف.

مبدأ الترتيب

يعني هنري فايول بالترتيب، ترتيب الأشياء والأفراد. هذا الترتيب يتطلب حسن تطبيق قاعدتين من أهم القواعد اللازمة للنشاط الإداري وهما: التنظيم الجيد، والاختيار الجيد

مبدأ المساواة

إن تشجيع القوى العاملة أو الموظفين على أداء وظائفهم بأعلى ما في طاقاتهم وقدراتهم وإحساسهم بالولاء والإخلاص لعمليهم ورئيسهم يتطلب ضرورة اتباع مبدأ المساواة

مبدأ المبادأة

من الأمور المرغوب فيها أن يتحلى الموظف بالقدرة على التفكير في حل المشكلات التي تواجهه أو القدرة على التخطيط لفكرة معينة في العمل ويحرص على تأكيد نجاحها ومن الضروري أن تعمل الإدارة على تشجيعه وتنمية هذه الصفة حتى تصل إلى أقصاها

مبدأ استقرار المستخدمين

يتطلب الموظف الجديد بعض الوقت للاعتياد على عمله الجديد حتى يتمكن من أدائه بنجاح ، هذا مع الافتراض أن هذا الموظف أحسن اختياره وتتوفر لديه القدرات المطلوبة لأداء هذه الوظيفة ، وهذا يضمن استمرار الموظف في العمل واستقراره فيه بعد نهاية مدة التدريب وإذا تكرر فصل بعض الموظفين قبل حصولهم على المران الكافي أو إذا تعددت طلبات الاستقالة من جانب البعض فإن ذلك يتضح منه عدم الاستقرار الذي يحدث نتيجة لسوء الإدارة

مبدأ روح التعاون

إن روح التعاون والانسجام بين الأفراد العاملين في المنشأة تعتبر قوة لها وبذلك يجب أن تبذل الجهود لتدعيمها. ويرى (فايول) أن من الأمور التي يجب مراعاتها من المدير بث روح الفريق بين الأفراد.

ملاحظة : من خلال (تاييلور وفايول) يمكننا الخروج بحقيقة أساسية وهي:



- أن تاييلور اهتم بأساليب الإدارة على مستوى التنفيذ ، أما فايول فقد اهتم بالإطار العام لموضوع الإدارة دون الدخول في التفاصيل ، وتعتبر أفكارهما مكملة لبعضها باعتبارهما يركزان على الكفاءة في المشروعات.
- اهتم تاييلور بالمستوى الأدنى من الإدارة في الصناعة (العاملين) ، في حين اهتم فايول بالمستوى الأعلى وكان اهتمامه منصبا على المدير .
- أكد تاييلور على تنميط مبادئ الإدارة العلمية وتطبيقها المتشدد ، في حين يرى فايول أن المدراء لابد أن يتمتعوا بالشعور والانسجام والمرونة حتى يستطيعوا تكييف مبادئهم حسب المواقف المتجددة

3. النظرية البيروقراطية:

- يعتبر ماكس ويدر (1864 – 1920) صاحب النظرية البيروقراطية من أهم علماء علم الاجتماع ، ولذلك فإنه لم يهتم فقط بإدارة المشروعات الفردية وإنما كان اهتمامه بالمنظمات كبيرة الحجم باعتبارها وحدات اجتماعية. وكلمة بيروقراطية تعني حكم المكاتب.ومن أهم ما جاء به ماكس ويدر ما يلي:
- تقسيم العمل على أساس التخصص الوظيفي
 - التدرج الهرمي للسلطة
 - وجود قواعد تحدد على نحو دقيق ماهية الوظيفة وحقوق شاغلي الوظيفة وواجباتهم
 - اللاشخصانية في العلاقات الوظيفية فالمحسوبية والقرابة غير معترف بها في التنظيم البيروقراطي المثالي.
 - اعتماد الكفاءة أساسا للتعيين و الترقية في الوظائف
 - وجوب إصدار الأوامر والقرارات مكتوبة والاحتفاظ بجميع الوثائق والمستندات الخاصة بالتنظيم
 - مراعاة السرية والالتزام بها في جميع أنواع التنظيم
 - وجود نظام خدمة وكادر وظيفي وسلم ورواتب العاملين في التنظيم تهدف إلى تشجيع العاملين على البقاء في الخدمة وعدم ترك التنظيم

4. انتقادات المدرسة الكلاسيكية

قدمت للمدرسة الكلاسيكية عدة انتقادات أبرزها ما يلي:

1. نظرته إلى الإنسان بوصفه آلة إنتاج وإلى الإدارة نفسها كونها مسؤولة عن عناصر الإنتاج بما فيها العاملون بالصورة و الكيفية التي تراها مناسبة لتحقيق أهدافها
2. نظرته للإنسان على أنه كسول وأناني و أنه يعمل ضد مصلحة الإدارة وأهدافها وأنه يعمل ضد مصلحة الإدارة وأهدافها وأنه لا يتحمل المسؤولية ولا يرغب في أن يكون منقادا
3. اعتبارها الإنسان كائنا اقتصاديا يهيمه الكسب المادي فحسب وأنه غير قابل للتحفيز إلا عن طريق الأجور المادية و الزيادات التشجيعية
4. رؤيتها القائمة على أن هناك طريقة أمثل لتأدية العمل تناسب جميع الظروف و أن وظيفة الإدارة هل اكتشاف هذه الطريقة و تعليمها للعاملين
5. تركيزها على الهيكل التنظيمي محددًا أساسيا لزيادة الإنتاجية و إلزامها العاملين بضرورة التقيد التام بالواجبات المنصوص عليها دون السماح لهم بالتصرف الشخصي و اعتبارها أن كل اتصال خارج القنوات الرسمية (الاتصال الرسمي) هي في غير صالح التنظيم و يؤدي إلى الإضرار بالإنتاجية
6. تمسكها بالمركزية والتسلسل الهرمي بوصفهما مبدئين أساسيين للتنظيم الأمثل وعلى جميع التنظيمات تطبيقها إذا أرادت تحقيق أقصى درجة ممكنة من الإنتاجية
7. تأكيدها على المفاهيم السلطوية بوصفها أساسا للقيادة وعلى من هم في قمة التنظيم الإداري
- 8- تخطيط العمل و إصدار الأوامر على العاملين للتنفيذ

ب. المدرسة السلوكية:

ظهرت هذه الأخيرة رداً على المدرسة الكلاسيكية ونظرياتها ناقدة إياها بأنها قد أهملت العنصر الإنساني وافترضت أن الحوافز المادية هي كل ما يهم العاملين وقد اهتمت هذه المدرسة بدراسة سلوك الفرد والجماعة أثناء العمل لأجل زيادة الإنتاجية وتنقسم المدرسة إلى مدرسة التنظيمات ومدرسة العلاقات الإنسانية.

1. مدرسة العلاقات الإنسانية

تعتبر محاولة إلتون مايو (Elton Mayo 1880-1949) وأعوانه في التجارب المعروفة بإسم تجارب هوثورن والتي أجريت في شركة (Western Electric) بمصنع (Howthorne) بمدينة شيكاغو أولى المحاولات المكثفة لدراسة أثر العوامل المادية للعمل على الكفاية الإنتاجية للعاملين. وقد بدأت هذه التجارب بمحاولة ترمي إلى اختبار العلاقة بين كثافة الإضاءة والكفاية الإنتاجية للعاملين. وجاءت النتائج غير متوقعة، مؤكدة وجود متغير جديد وهو الروح المعنوية للعمال ودرجة الانسجام والوئام القائم بين المجموعة العاملة. ولذا أجريت تجربة أخرى على متغير آخر ترمي إلى اختبار أثر الراحة ومدتها على الكفاية والإنتاجية، فتكررت النتائج غير المتوقعة التي تؤكد تأثير الإنتاجية أساساً بالحالة المعنوية للعمال فأجريت تجربة ثالثة لاختبار أثر تغيير طريقة دفع الأجور على الكفاية الإنتاجية. وتكررت النتائج غير المتوقعة والتي تؤكد أن الإنتاجية ترتبط إيجابياً بالظروف الاجتماعية والنفسية للعاملين أكثر مما ترتبط بالتغييرات المادية التي تدخل على ظروف وأحوال العمال وقد عرف عن هذه المدرسة :

- اهتمامها بالجانب الإنساني للإنتاج و نظرتها الكلية للفرد ككائن حي له دوافعه وطموحاته و رغباته التي تتحكم به
 - اهتمامها بالحوافز المعنوية لإثارة دوافع الفرد
 - دعوتها إلى تطوير العلاقة الإيجابية بين الإدارة والعاملين
 - أهمية و دور التنظيمات غير الرسمية أو الجماعات غير الرسمية في العمل
- فقد أضافت مدرسة العلاقات الإنسانية عناصر جديدة لبيئة العمل نوردها كما يلي:
1. ظهرت لأول مرة إدارة مهمة في المشروعات تسمى " إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية" تتولى الاهتمام بحسن استخدام الموارد البشرية المتاحة والعمل على رفايتها وحل مشكلات العاملين، بل وصل الأمر إلى حد وجود أقسام للتحليل النفسي داخل هذه الإدارات.
 2. بدأت الإدارة العامة والخاصة تعترف بحق العاملين في الحصول على إجازات سنوية وبدأت ساعات العمل الأسبوعية تنخفض تدريجياً حتى وصلت الآن إلى أربعين ساعة أسبوعياً في معظم دول العالم.
 3. بدأ الاعتراف بحقوق العمال في الرعاية الصحية والنفسية والاجتماعية فتقررت وجبات العاملين "خاصة في المصانع والمناجم" وساعة للراحة وتقرر علاج العاملين مجاناً ورعايتهم صحياً والتأمين عليهم.
 4. بدأ تدريب الرؤساء والمشرفين على مراعاة أصول العلاقات الإنسانية والمعاملة الحسنة للعاملين معهم حتى ترتفع روحهم المعنوية وتزيد قابليتهم للتعاون. ومما يعاب عليها ما يلي:
 - a. عدم استخدام الطريقة العلمية للوصول إلى النتائج.
 - b. التحيز المسبق للعلاقات الإنسانية
 - c. رجال الفكر الإداري لا يرون في نتائج دراسات هذه المدرسة حلوًا جذرية للوصول إلى علاقات أفضل.
 - d. إغفال التنظيم الرسمي بشكل كبير.
 - e. لم تقدم المدرسة نظرية شاملة بل ركزت فقط على الجوانب الإنسانية

2. المدرسة السلوكية

ومن أهم روادها (Maslow, Heisenberg, Eric fromm) جاءت هذه المدرسة نتيجة للانتقادات التي وجهت إلى المدرسة التقليدية وإلى العلاقات الإنسانية محاولة منها لمعرفة السلوك الإنساني من خلال دراسة الفرد وشخصيته والجوانب الإدارية فيها بهدف معرفة تصرفاته وتنوع واختلافات هذه التصرفات والدوافع التي أدت إلى سلوكه.

المدرسة السلوكية (**behavioral school**) لاتماثل مع المدارس التي سبقتها بالرغم من أنها تحمل بعض مبادئ المدرسة الكلاسيكية مثل التأكيد على الكفاية, وبعض مبادئ مدرسة العلاقات الإنسانية مثل تأكيد أهمية العلاقات الإنسانية في محيط العمل وبناء مناخ ملائم للتعبير عن مواهب العاملين. ولكن إعتبرت المدرسة السلوكية المنظمة الإدارية نظاماً اجتماعياً مفتوحاً يتم اتخاذ القرارات فيه من خلال دراسة العمليات وتحديد المؤثرات وتفاعلها مع بعضها للوصول إلى قرار موضوعي وسليم . ويعد هذا المدخل نتاجاً لدراسة علم الاجتماع وعلم النفس الاجتماعي ويتميز هذا المدخل في أنه ركز على الإدارة باعتبارها إدارة للعنصر البشري داخل المنظمات كما اهتم هذا المدخل بالتنظيمات الغير رسمية والاتصال الغير رسمي.

ت. المدرسة الحديثة:

هي مجموعة من المداخل الحديثة لدراسة الإدارة ظهرت منذ بداية منتصف القرن العشرين، وجاءت نظرياتها المختلفة لتعويض نقص صحة الافتراضات السابقة للمدارس الكلاسيكية ونقدها، ولا شك في أنها ساهمت في تطوير الفكر الإداري عامة وتحديثه في المؤسسات، على اعتبار أن المديرين والأفراد بمثابة الأسرة الواحدة مما كان له أحسن الأثر على إنتاجية الأفراد وإخلاصهم لمؤسستهم ومن أهم هذه المدارس:

1. مدرسة علم الإدارة

تسمى أيضا بالمدرسة الكمية أو مدرسة بحوث العمليات، وظهرت هذه المدرسة بشكل واضح في الحرب العالمية الثانية نتيجة الأبحاث العسكرية البريطانية والأمريكية، والتي اهتمت بتطبيق الأساليب الكمية على المشكلات العسكرية المتعلقة بالنقل والتوزيع وذلك لصنع قرارات أكثر فاعلية وترشيدها، وساهم الحاسوب لاحقاً بما يتميز به من قدرة حسابية وتخزينية هائلة لانتشار هذا النوع من الأساليب في المجالات الصناعية والتجارية والإدارية.

وظهر مفهوم بحوث العمليات في مجال الدارة كاتجاه علمي حديث في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمليات الإدارية، وذلك بتطبيق الأساليب الرياضية والمنطقية والتحليلية لحل المشكلات الإدارية واتخاذ قرارات عقلانية وصائبة.

تميزت مدرسة علم الإدارة بـ:

1. تركيزها على القرار نفسه، وتحسين قدرة متخذ القرار.
2. تطبيقها أسلوب التحليل العلمي للمشكلات الإدارية.
3. إعطاؤها معايير الفعالية الاقتصادية أهمية خاصة وذلك بالاحتكام إلى المتغيرات القابلة للقياس (الدخل، التكاليف، العوائد...).
4. اعتمادها على نماذج الرياضية للتعبير عن المشاكل الإدارية

2. مدرسة النظم

وتتمحور فكرتها التي ظهرت في القرن العشرين أن كل شئ في الكون يشكل ويؤلف ما يسمى بالنظام وأن النظام جزء من جزء أكبر منه ويعرف النظام على أنه مجموعة من الأجزاء أو النظم الفرعية ترتبط مع بعضها البعض متفاعلة ومتداخلة فيما بينها في بيئة معينة لتحقيق هدف معين و بالنسبة لبرنارد شيبستر **Bernard chester** مؤسس مدرسة النظم سنة 1965 أن المؤسسة نظام مفتوح وعناصره متبادلة التأثير

ويتكون النظام من مجموعة من الأجزاء التي لها علاقة وثيقة ببعضها البعض من وجهة نظره هي:

أن الجزء الأساسي في النظام هو الفرد سواء كان قائداً أو منفذاً. لذا من أهم الأمور التي تعالجها النظرية هي حوافز الفرد واتجاهاته .

1. فلسفة النظام: إن لكل منظمة فلسفتها الخاصة بها وتكون حسب نوعية النشاط الذي تقوم به وحسب السلع والخدمات التي تقدمها للبيئة الخارجية ليتم الإستفادة منها من طرف المستخدمين أو العملاء.
2. هيكل النظام: وهو التنظيم الذي تقوم عليه المنظمة ويكون في شكل مخطط تنظيمي.
3. الإجراءات والقواعد: وهي اللوائح والقوانين أو الإجراءات التي تحكم المنظمة وتبين طبيعة نشاطها الاقتصادي أو الاجتماعي... الخ.
4. المستوى الفني والتكنولوجي: ونقصد به تكنولوجيا العمل ومتطلباتها الرسمية مثل: الآلات والعمليات ويجب أن يكون تصميمها يتماشى مع التركيبة السيكولوجية

للشخص.
5. التنظيم الرسمي وغير الرسمي: فالتنظيم الرسمي هو ترتيب الهيكل التنظيمي وما يتبعه من مناصب، أما التنظيم غير الرسمي فيعتبر هو الآخر جزء مهم في النظام ويتمثل في أنماط العلاقات بين المجموعات وأنماط تفاعلهم مع بعضهم البعض.

الإدارة العلمية في المكتبات:



15	الإدارة العلمية في المكتبات:
16	خطوات تطبيق الإدارة العلمية في المكتبات

أ. الإدارة العلمية في المكتبات:

شهدت المكتبات عدة تحولات في مسيرتها عبر الزمن فقد تالت التطورات والمبادرات لإدخال الإدارة العلمية للمكتبة من خلال إدخال الأساليب العلمية و تقنين العمليات والابتعاد عن العشوائية قدر المستطاع فيد شهدت المكتبات خاصة في أوروبا و أمريكا منذ العقد الرابع للقرن العشرين تطبيق أسس الإدارة العلمية لسببين :

1.تغير الظروف المحيطة بالعمل المكتبي و انعكاساتها على أهداف المكتبات وطبيعة الدور المفروض عليها

2.هذا النوع من المكتبات (الجامعية) ينمو بسرعة فهو أكثر عددا وحجما ونوعا ومحتوى ما أسفر عنه ظهور مشاكل لم يسبق لمديري المكتبات مجابتهها

ومن الأوائل الذين اهتموا بتطبيق نماذج دراسية مقارنة الأستاذ كارلتون جوكر أستاذ بعلم المكتبات وقد قبل اقتراحه بمؤتمر شيكاغو عن إدارة المكتبات سنة 1938م حيث كانت الدراسات المقدمة نقطة تحول في منحى تخصص علم المكتبات مفادها الجرأة في تطبيق مبادئ الإدارة العلمية ووظائفها في المكتبات الجامعية بصفة خاصة

ثم سنة 1940م نشر **Paul Howard** مقالا عن وظائف إدارة المكتبة والهدف منه تطبيق أسس الإدارة العلمية في ميدان المكتبات و في سنة 1952م قدم **رونالد كوني** في مجلة **Library Trend** يشجع فيها مديري المكتبات على الإدارة العلمية في المكتبات كما جاءت دراسة أخرى من أستاذ علم المكتبات بنيو جرزي **Ralph shaw** سنة 1954م مبينا فيها مفادها التطبيق الميداني للمنهج العلمي في المكتبات ثم تلتها دراسة **waserman** سنة 1958م التي تمخضت عنها نتيجتين هما:

1.إدارة المكتبة تتوازى مع الإدارة العامة في العديد من النقاط بل إنها في حقيقة الأمر ما هي إلا امتداد لها

2.لم يحدث تقدم ملحوظ في تطبيق نظرية الإدارة العلمية على مستوى المكتبات إلا بعض المقترحات والدراسات النظرية

وفي عام 1960م كانت أكثر من نصف المكتبات في أمريكا وبريطانيا تتجه نحو تطبيق الإدارة العلمية وعلى خطى التقدم ظهرت حركات تدعو إلى مشاركة العاملين في المكتبات في عملية التخطيط مثل **ALA** التي أصدرت دليلا لتنظيم العاملين و إجراءات العمل معتمدة على أسس الإدارة العلمية.

1. مفهوم الإدارة العلمية في المكتبات

- هي تطبيق أسس الإدارة العلمية من تخطيط، تنظيم، توجيه ورقابة في متابعة الأنشطة والأدوات للحصول على النتائج بأعلى كفاءة ممكنة وبأقل مصاريف وجهد في أقصر وقت ممكن بكفاءة تنظيمية عالية من الأنشطة والخدمات المكتبية التي تسهم في الإنتاج، حفظ وتوصيل المعلومات كما تنظم الجهود وتنسق الموارد البشرية والمادية والتكنولوجية واستثمارها بأقصى درجة ممكنة من خلال التخطيط والتنظيم وذلك للحصول على أفضل النتائج وتحقيق الأهداف المطلوبة وتكمن العملية الإدارية في العمل المكتبي في:
- قيام المشرف على الخدمات المكتبية باعتباره شخصا مسؤولا ذا قدرة إدارية منفذة بالتنظيم و الرقابة على الخدمات المكتبية وتوجيه العاملين لتحقيق مهام المكتبة
 - وضع تخطيط علمي للتنظيم المادي للخدمات المكتبية وتسييرها
 - استخدام الآلات الإلكترونية الحديثة في إنجاز الأعمال المكتبية والسرعة في الخدمة والأداء
 - تطبيق دراسات الوقت والحركة وتبسيط الإجراءات وقياس العمل على العمل المكتبي
 - دراسة وتقييم النظم والإجراءات المكتبية على الدوام لجعلها أكثر فعالية بأقل تكلفة
 - ضرورة وضع تخطيط علمي لتخزين واسترجاع المعلومات في نظم الحفظ
 - تنمية الأفراد من خلال تحليل وظائفهم وإعداد برامج تدريبية لهم لرفع كفاءتهم العلمية والعملية
 - تطوير معايير العمل المكتبي كما وكيفا
 - الوعي بالتكاليف المنفقة على الخدمات المكتبية.

ب. خطوات تطبيق الإدارة العلمية في المكتبات

- مرحلة الوصف والتعريف: تتضمن التعرف على المشكلة، تحديد مجالها وصياغتها في كلمات أو رموز معبر عنها إضافة إلى صياغة الإشكالية
- مرحلة وضع الفروض والتفسير: تتضمن بيان الروابط والعلاقات الموجودة بين مجموعة من الظواهر المتشابهة حيث يتم وضع مجموعة من الفروض نتيجة المشاهدة واختبارها وأخذ منها ما يمكن أن يكون تفسير لمجموع هذه الظواهر ثم بعد ذلك تمتحن صحة الفرض
- مرحلة التعميم: وتتضمن تنظيم القوانين الجزئية لكي تدخل في نطاق أعم بأن تصبح مبادئ عامة يمكن أن يستخرج منها قوانين بواسطة الاستدلال لاتخاذ القرار وتتسم هذه المرحلة بالتحليل لأجل التوصل إلى نتائج.
- وهناك مجموعة من الأسئلة المعيارية التي تساعد المدير على تطبيق الإدارة العلمية وهي:
- ماذا؟ أي ماهي العمليات الضرورية التي يجب أن تؤدي في المكتبة فعملية التزويد يتفرع عنها مجموعة من الإجراءات
- التوصية بشراء الكتاب
 - التأكد من أن الكتاب لم يسبق طلبه
 - الحصول على الكتاب ودفع قيمته
 - تسجيل الكتاب في السجل
 - إعطاء الكتاب رقمه التسلسلي
 - ختم الكتاب بختم ملكية المكتبة
- لماذا؟ وهذا السؤال مرتبط بالسؤال السابق ومعناه كل الإجراءات الضرورية وهل يمكن تأدية بعضها في أقسام أخرى من المكتبة و يمكن الاستغناء عن بعضها أو اختصارها فالهدف الأساسي للإدارة العلمية هو التقليل من العمليات الغير الضرورية بل الاستغناء عنها إن أمكن عن طريق تحليل العمل إلى عناصره الأساسية.
- متى؟: مرتبط بزمن وهو الوقت الذي يمضيه المكتبي في تأدية عمله المنوط به حتى يتمكن المدير من معرفة الوقت اللازم لتأدية وظيفته المكتبية
- أين؟: مرتبط بالمكان أي مباشرة بمبنى المكتبة و المساحات المخصصة لمختلف الخدمات المكتبية وأنسب مكان لها دون إغفال الأدوات والأجهزة.
- كيف؟: بمعنى كيفية أداء هذه الأعمال أي ما هي أفضل طريقة ما يتطلب تحليل كل العمليات التي تتم في المكتبة لمعرفة طرق أدائها واختيار أفضلها وأوفرها من حيث الكيف ومن حيث القوى العاملة والتجهيزات المتوفرة.

من؟: تحديد من يمتلك المهارات والخبرات و المؤهلات المطلوبة في الموارد البشرية الذين يعهد إليهم القيام بعمل معين كما يجب تدريب الموظفين الجدد بحيث يسند العمل المناسب للشخص المناسب

1. أسباب تطبيق الإدارة العلمية بالمكتبات الجامعية:

من أهم الأسباب التي دعت إلى تطبيق الإدارة العلمية في المكتبات ما يلي:

- نقص العاملين وعدم كفاءتهم والحاجة إلى تدريبهم وتأهيلهم
- تغير و تعدد التجهيزات والأدوات المكتبية
- التقدم التكنولوجي في نظم المعلومات العالمية
- الزيادة المستمرة في النشر كما ونوعا وشكلا ولغة ومضمونا

2. أهمية الإدارة العلمية

• تكمن أهمية تطبيق الإدارة العلمية في مؤسسات المعلومات في:

1. تنفيذ السياسة الموضوعية بأعلى درجة من الكفاءة في حدود الإمكانيات المتاحة
2. استغلال الموارد المادية و البشرية و التكنولوجية وتنسيقها بأحسن الطرق الممكنة وتسخيرها لتحقيق الأهداف الموضوعية
3. تنمية القدرات والكفاءات البشرية التي تعمل على تنفيذ الخطط المرسومة من أجل تحقيق الأهداف وذلك من خلال الاختيار الأفضل للعاملين و تنميتهم مهنيا بما يتلاءم مع التطورات الحديثة في العمل والمهنة
4. الإرتقاء بالمناخ التنظيمي إلى مستوى أمثل من خلال تنمية العلاقات الإنسانية وتحقيق الرفاهية النفسية والمادية لهم
5. تحقيق الكفاية الإنتاجية والفاعلية الإدارية بأقل ما يمكن من الوقت والمال والأفراد.