

نظرية الإدارة العلمية:

بدأت الحركة العلمية مسارها العلمي الصحيح في أوائل القرن العشرين لم يكن هناك كتابات تذكر في تنسيق الجهود البشرية وحفزها على العمل. كما أنه لم تكن هناك طريقة تمكن رجال الأعمال للتبادل فيما بينهم المعلومات والخبرات الناتجة عن القيام بأعمالهم اليومية.

وفي هذا الفراغ الأدبي، بدأ فريدريك تايلور دراساته، ولاحظ خلال عمله في شركتي "بيت لحم" و "ميدفيل" للحديد "أن هناك حاجة ماسة للتعرف إلى تخصص الإدارة و فصلها عن المسؤوليات الخاصة بالعمال. وكتب تايلور آراءه في كتابيه "إدارة الورشة" الذي نشر عام 1903 أسس الإدارة العلمية الذي نشر سنة 1914.

وحاول تايلور إصلاح الإدارة بطريقة علمية تتميز بالتفكير المنظم والمنطق. ويمكن القول أن الإدارة تحاول الإصلاح في أربع نواح مختلفة:

- استخدام الطريقة العنقودية في اكتشاف أجزاء العمل الرئيسية بدلا من إتباع التخمين والحدس.
- التعرف إلى الوظائف الإدارية في تخطيط العمل بدلا من السماح للعمال لاختيار الأساليب والطرق كل حسب أهوائه وميوله.
- اختيار وتدريب العاملين وتنمية روح التعاون بينهم بدلا للجهود الفردية من السيطرة على المشروع.
- تقسيم العمل بين الإدارة والعمال بحيث يقوم كل منهم بالعمل الذي أهل له ويعود بالتالي بزيادة الكفاءة الإنتاجية للمشروع.
- تقتزن بدايات الإدارة العلمية باسم وجهود فريدريك تايلور وهي جهود جاءت بعد إضافات من كثير من الرواد الأوائل أمثال ماثيو باولتن ، جيمس وات ، روبرت أوين ، تشارلز بابيج ، هنري تاووني ، فريدريك هالسي ، فرانك جيل برت ، هنري غانت ، إيمرسون وآخرون غيرهم

1-فرضياتها: لقد استند تايلور على مجموعة من المشاهدات يمكن إيجازها فيما يلي :

- أن العاملين لم يحاولوا إطلاقا رفع كفاءتهم الإنتاجية لعدم وجود دافع قوي يحفزهم على زيادة الجهد.
- إن أجر الفرد في المؤسسة يحدد حسب وظيفته و أقدميته و ليس حسب قدراته و ليس حسب قدراته و خبراته و مهاراته الإنتاجية فأدى الى هبوط مستوى أداء الفرد النشيط إلى مستوى أداء غير النشيط ما دام يحصل على نفس الأجر.

—جهل الإدارة بمقدار الوقت اللازم لإنجاز العمل المطلوب مما يؤدي إلى زيادة الفاقد في العمل و ارتفاع تكلفته.

—جهل رجال الإدارة بالنظم الواجب إتباعها لتنظيم العلاقة بين العمل و العاملين. والطرق الواجب استخدامها للحد من التلاعب وضياع الوقت فقد لاحظ “تايلور” تكرار تهرب العمال من العمل أو التظاهر بالعمل دون أن يكون هناك إنتاج حقيقي. وقد علل تايلور وجود هذه الظاهرة إلى سببين:

1- “الطبيعة البشرية” فالفرد يميل بطبيعته إلى الكسل والبطء في العمل إذا لم يكن هناك مصلحة شخصية تحقق له حاجة ضرورية. وكذلك أن سوء علاقة الفرد بزملائه أو رئيسه يؤدي إلى انخفاض أدائه وإنتاجيته.

2- اعتقاد بعض العاملين أن زيادة إنتاجيتهم سوف تتسبب في فصل عدد منهم من العمل.

2- أسسها: لقد توصل تايلور إلى عدد من المبادئ الرئيسية التي اعتبرها الأسس الضرورية للإدارة العلمية ومن هذه المبادئ ما يلي:

—إحلال الأسلوب العلمي في تحديد العناصر الوظيفية بدلا من أسلوب الحدس و التقدير، و ذلك من خلال تعريف طبيعة العمل تعريفا دقيقا، و اختبار أفضل طرق الأداء، و أهم الشروط للعمل من حيث المستوى، و المدة الزمنية المطلوبة لتحقيقه.

—إحلال الأسلوب العلمي في اختيار و تدريب الأفراد لتحسين الكفاءة الإنتاجية.

—تحقيق التعاون بين الإدارة و العاملين من أجل تحقيق الأهداف.

—تحديد المسؤولية بين المديرين و العمال، بحيث تتولى الإدارة التخطيط و التنظيم، و يتولى العمال التنفيذ.

—ربط تأدية أو نجاح الفرد في عمله بالأجر أو المكافآت لرفع الكفاءة الإنتاجية.

—إحكام الإشراف و الرقابة على العاملين في المستوى الأدنى لأنهم يفتقدون المقدرة و المسؤولية في القدرة على التوجيه الذاتي.

—تقسيم عادل للمسؤولية بين المديرين و العمال بحيث يقول المديرون بوظيفة التخطيط و التنظيم و يقوم العمال بوظيفة التنفيذ.

—الاعتماد على الأساليب الفنية في العمل “بدلا من الأوامر التعسفية”.

—الاختيار العلمي و التطوير الإيجابي للعمال بحيث لا يسند العمل إلا للشخص الذي هو كفؤ له.

- تتحمل الإدارة نصف مسؤولية العمل، إذ أنها تتحمل مسؤولية تنمية مواهب العامل وتمكينه من جمع المعلومات و تبويبها ثم حفظها في كراس للعمل يتضمن جمع القوانين المتعلقة بأساليب العمل و كفاءات أدائه.
- تعليم وتدريب العامل حتى يتسنى له أن يرفع من مستواه و يتمكن من أداء عمله بطريقة علمية، تساعد في نهاية الأمر على تحقيق أمانه و رفاهيته.

3-خصائص الإدارة العلمية:

- نظام تحليلي غايته معالجة المشاكل الصناعية.
- إحلال الطرق العلمية للعمل و العاملين.
- وسيلة للكشف عن أفضل الوسائل للإنجاز في أقل تكلفة.
- الاهتمام بعوامل الإنتاج (القوى البشرية، المواد و الآلات، و رأس المال)

4-أهداف الإدارة العلمية: و من أهداف الإدارة العلمية في سبيل تحقيق مبدأ الكفاءة الإنتاجية ما يلي:

- زيادة الإنتاج و تخفيض التكلفة و زيادة فعالية العاملين.
 - رفع مستوى طرق العمل خلال المعدات و المواد المستخدمة و تدريب العاملين.
 - تغيير و تطوير و تعديل الأنظمة و القوانين بما يتناسب مع العمل.
 - التأكيد على تقسيم العمل و توزيع المسؤوليات بين الإدارة و الأفراد و العاملين
- ### 5-تقييم الإدارة العلمية: لقد لاقت أفكار تايلور الكثير من الانتقادات وذلك للأسباب التالية:
- اعتبرها الكثيرون أنها تضر بصالح العاملين و تلغي شخصية العامل و تجعله يعمل مثل الآلة، و بالتالي تقل أهمية العامل داخل المؤسسة.

- اقتصرت دراسة تايلور على مستوى المصنع الصغير “الورشة”
- أدت أفكار تايلور إلى نوع من الحرب بين العاملين و أصحاب العمل.
- طريقة الحوافز التي اقترحها تايلور تؤدي إلى معاينة العامل البطيء و تغري العامل بإرهاق نفسه مقابل الحصول على أجر دون اعتبار للنواحي الصحية.

—عارضها أصحاب المصانع الذين خيل إليهم أنها تعطي حقوق جديدة للعمال لا يستحقونها.

—لاقت أفكار تايلور معارضة شديدة لأنها تطرح أفكار و طرق جديدة في الإدارة لم يعتد عليها أصحاب المصانع، بل إن الطرق التقليدية في الإدارة كانت بمثابة عادات و تقاليد ثابتة غير قابلة للتغيير.

—ركزت على السلطة و القوانين الرسمية، و لم تدع مجالاً لمشاركة العاملين في اتخاذ القرارات الإدارية و غيرها.

—نظر أصحاب هذه المدرسة إلى الفرد على أنه مخلوق رشيد، يلتزم بالقوانين و الأنظمة، و أنه إنسان مادي سلبي، و غير محب للعمل بطبعه، و لكن يمكن استثارته و تحفيزه بواسطة المادة.

—تجاهلت أهمية التنظيم غير الرسمي بين الجهاز الإداري و العاملين، و بين العاملين و بعضهم البعض، و بين العاملين و السلطة.

—لم تهتم بالحاجات الإنسانية و الاجتماعية و النفسية للفرد و العامل، و نظرت إليه نظرة مادية بحتة كأداة من أدوات الإنتاج. وعلى الرغم من النقد الذي وجه للإدارة العلمية إلا أنها هيأت لميادين العمل كثيراً من النجاح، كما كان لها تأثير قوي على الفكر الإداري، والممارسة الصناعية، ومن محاسنها أنها لم تتحيز لأي من العمال أو أصحاب العمل، وأيضاً، إحلال الأسلوب العلمي في الإدارة بدلاً من الاعتماد على الحدس والتخمين.

—ركز على زيادة الإنتاجية من خلال كفاءة الإنسان و الآلة و دراسة الحركة و الزمن و تجاهل العلاقات الإنسانية بين الناس في العمل.

افترض تايلور أن هيئة الإدارة العليا تعرف جيداً مصلحة العمل ومصالح العمال وتعمل على تحقيقها ولذا فمن رأيه لا مجال لإشراك العاملين في مناقشة القرارات التي تتخذ من جانب الإدارة العليا أو حتى الاعتراض عليها .

—وضع التخطيط للعمل في أيدي الإدارة العليا وحدها دون اشتراك العاملين في الخطة وهذا يدل على المركزية الشديدة في الإدارة.

—بالرغم من اعتراف (تايلور) بشرعية النقابات العمالية إلا أنه تجاهل ممثليها واعترض على تدخلهم في تحديد شروط العمل كالأجر وعدد الساعات فهو يرى أن مهمة النقابة يجب أن تقتصر على رفع المستوى الثقافي والاجتماعي لأعضائها.

—اعترف (تايلور) وأتباعه بأهمية الحوافز لتشجيع الفرد على العمل أنهم افترضوا أن الأجر وحده هو الدافع الوحيد للعمل.

-اعتبرت الإدارة العلمية أن العلاقة بين المؤسسة والعاملين فيها علاقة تعاقدية يحق بموجبها للإدارة أن تضع شروطاً وقيوداً على العاملين بهدف تحقيق الربح مقابل دفع الأجر على كمية العمل ولذا فالإدارة العلمية تجاهلت العلاقة الإنسانية في الإدارة.

ورغم هذه الانتقادات إلا أنه يوجد لهذه النظرية إيجابيات ومحاسن تمثلت فيما يلي:

-تصدي هذه النظرية للمشاكل بسلاح العلم وذلك باتخاذها من العلم منهجاً وبذلك بالقيام بالبحوث والدراسات وهي أدوات التحليل الحديث وأساس التنظيم.

- لم تكتف هذه النظرية بما توصل إليه من النظريات السابقة وإنما أجرت عليها دراسات وتجارب ووضعت بناء على ذلك نظريات ومبادئ تحكم العمل.

-لقد ثبت فيما بعد أن المؤسسات والإدارات التي تعمل بمنهج الإدارة العلمية تحقق نتائج جديدة وأفضل من المؤسسات والإدارات التي تعمل على أسلوب التجربة والخطأ .