

## نظرية التقسيمات الإدارية.

ظهرت هذه النظرية في فرنسا على يد المهندس الفرنسي هنري فايول (Henri Fayol) الذي عاش في الفترة من (1841 – 1925م)، وقد تم اشتقاق اسم النظرية من المؤلف الشهير الذي قدمه فايول بعنوان "الإدارة العامة والصناعية (General and Industrial Managment)" وبينما انصب اهتمام تايلور على الإدارة الصناعية في مستوياتها التنفيذية (العاملين وخطوط الإنتاج)، فقد انصب اهتمام فايول على الإدارة في مستوياتها العليا. وقد صنف فايول الأنشطة التي تقوم بها المنظمة إلى ستة أقسام هي: (أنشطة فنية، أنشطة تجارية، أنشطة مالية، أنشطة أمنية، أنشطة محاسبية، أنشطة إدارية) وقد ركز فايول على النشاط الإداري وقسمه إلى خمس وظائف إدارية هي (التخطيط، التنظيم، التوجيه، الرقابة، التنسيق). ولقد تضمن مؤلف هنري فايول موضوعات تعالج النواحي التالية:

-صفات الإداريين وتدريبهم

-الأسس العامة للإدارة .

-وظائف الإدارة .

1-الاسس العامة للإدارة: وضع أربعة عشر (14) مبدأ من مبادئ الإدارة التي توصل إليها نتيجة مشاهداته

وآرائه. وهي :

-تقسيم العمل :هو تقسيم وظيفة بحيث يكون لها عدد من المهام المختلفة التي تشكل الوظيفة ككل. وهذا يعني أنه لكل وظيفة واحدة، يمكن أن يكون هناك أي عدد من العمليات التي يجب أن تحدث من أجل أن تكون الوظيفة كاملة، عندما يقوم الفرد بنفس المهمة مرارا وتكرارا يكتسب السرعة والدقة في الأداء.

- السلطة والمسؤولية :السلطة هي الحق في إعطاء الأوامر والحصول على الطاعة، والمسؤولية هي نتيجة طبيعية للسلطة ويجب ان تتناسب المسؤولية مع السلطة المخولة لأي مدير.

-الانضباط :يجب على الموظفين الالتزام بالقواعد التي تحكم المنظمة واحترامها. الانضباط الجيد هو نتيجة القيادة الفعالة.

-مبدأ وحدة القيادة :معناه أن لكل موظف رئيس واحد يتلقى منه الأوامر والتوجيهات ويرفع له التقارير.

-مبدأ وحد التوجيه: معناه أن كل مجموعة من الأنشطة في المنظمة تعمل لتحقيق هدف واحد، ويجب أن يكون لها رئيس واحد وخطة واحدة.

-المكافأة أو الأجر العادل: يجب أن يدفع لجميع العمال أجرا عادلا مقابل خدماتهم.

-المركزية : يشير المركزية إلى درجة مشاركة المرؤوسين في صنع القرار.

-تسلسل أو تدرج السلطة: Scalar Chain إن التدرج في السلطة من الإدارة العليا إلى الإدارة الوسطى إلى الإدارة الدنيا، وينبغي أن تتبع الاتصالات في المنظمات هذه السلسلة.

-النظام :يتعلق هذا المبدأ الى ضرورة وجود ترتيب منهجي للرجال والآلات والمواد وما إلى ذلك، بحيث يجب أن يكون هناك مكان محدد لكل موظف في المنظمة.

-العدالة والمساواة: يجب أن يكون المديرون في تعاملهم مع الموظفين يتميزون بالعدل والنزاهة والمساواة.

-الاستقرار الوظيفي للأفراد: Stability of Tenure of Personnel ارتفاع معدل دوران الموظفين غير فعال. أي ترك الموظفين للشركة يدل على عدم الفاعلية فالمنظمات التي بها استقرار وظيفي هي منظمات ناجحة، ولكن ينبغي للإدارة أن توفر تخطيطا منظما للموظفين وأن تكفل توفير بدائل ملء الشواغر.

-التبعية :أي إخضاع المصلحة الشخصية لمصلحة المؤسسة بمعنى لا ينبغي أن تكون لمصالح أي موظف أو مجموعة من الموظفين الأسبقية على مصالح المنظمة ككل.

-المبادرة :الموظفين يجب ان يسمح لهم بإنشاء وتنفيذ الخطط ويجب تشجيع الابتكار لأن ذلك سوف يساعد العمال على بذل مستويات عالية من الجهد لتطوير المنشأة.

-التعاون وروح العمل الجماعي :يجب تعزيز روح الفريق الواحد وتحقيق الانسجام والوحدة بين العاملين داخل المؤسسة.

**2-انتقادات النظرية:** أبرز الانتقادات على النظرية: هناك بعض الانتقادات على النظرية كحال غيرها من

النظريات والتي لا تخلو من أشياء سلبية وخاصة حال تطبيقها، ومن تلك الانتقادات:

-ركزت على المستوى الإداري وأغفلت التركيز على المستوى الفني أو الإنتاجي.

-ركزت على التعامل الإداري وأغفلت الجانب الإنساني في التعامل مع الموظف أو العامل.

-رکزت علی الإدارة العلیا فی أغلب تعاملاتها، ولم تركز علی العاملين فی المراتب الدنيا أو طبقة العمال .  
علاقة النظریة بالمیدان التربوي.