

مدارس الفكر الإداري

مدخل:

ظل الإنسان و لفترة طويلة من الزمن يعتمد على الحدس و الأحكام الشخصية في اتخاذ قراراته إلى أن بدأ المتخصصون بالعلوم الاجتماعية يهتمون بتطبيق طرق البحث العلمي على الظواهر الاقتصادية والسياسية والاجتماعية التي يمكن إخضاعها لوسائل القياس العلمي واختباراته، ثم انتقل استخدام هذه الطرق إلى الإدارة في سبيل تطويرها، و كان **فريدريك تايلور Frédéric Taylor** أول الرواد الذين دعوا إلى تطبيق أساليب البحث العلمي في اتخاذ القرارات عوضا عن الأحكام الشخصية، وصولا إلى **هربرسيمون Herbert Simon** أب نظرية القرار.

و نتعرض فيما يلي للعملية للإدارية من وجهة نظر كل مدرسة من مدارس الفكر التنظيمي، من خلال دراسة تاريخية مقارنة باستعراض مختلف مدارس الفكر التنظيمي.

1. مدارس الفكر التنظيمي الكلاسيكي :

ظهرت ثلاث مدارس في ميدان التنظيم * في أواخر القرن الماضي، " تركز على العمل و الهيكل التنظيمي باعتبارهما من عناصر التنظيم الرئيسية، و ما يترتب على ذلك من تحديد السلطة و توزيع المسؤولية وتعيين نطاق الإشراف و الرقابة " ¹. تأثر روادها بالجو السائد آنذاك و المتزامن مع قيام الثورة الصناعية، معلنة قيام الاقتصاد الغربي الذي ينطلق من المنافسة و ترشيد السلوكات. تميزت هذه المدرسة بأنها مثالية، مع افتراض صفة الرشادة في أعضاء التنظيم و اعتبارهم من المعطيات التي لا تؤثر على السلوك التنظيمي. أطلق البعض على المدارس الكلاسيكية نموذج الآلة، لأنها إعتبرت العاملين في التنظيم بمثابة آلات لا إرادة لهم و لا يتأثرون بالمحيط (نظام مغلق).

ترتكز هذه المدارس على الفرضيات الآتية :

- صفة الرشادة في أعضاء التنظيم.
- نطاق محدد للإشراف و الرقابة.
- يعتمد التنظيم على أسلوب الخضوع الكامل من المرؤوسين للرؤساء.

* : نقصد بالتنظيم المنظمة أو المؤسسة.

¹ : علي السلمي. تطور الفكر التنظيمي. وكالة المطبوعات. الكويت. 1975. ص : 16.

أ. مدرسة الإدارة العلمية :

تنسب مدرسة الإدارة العلمية إلى **ف. تايلور F.Taylor** *، حيث رجع الفضل إليه في إرسال الدعائم الأولى لهذه المدرسة و قد لاحظ **ف. تايلور F.Taylor** من خلال المناصب المتعددة التي شغلها في عدة مصانع مجموعة من النقاط السلبية من الناحية الإدارية و منها ²:

- غياب المعنى الحقيقي و الدقيق لمفهوم المسؤولية لدى كل من المديرين و العمال.
 - غياب مؤشرات دقيقة و واضحة لقياس أداء العمل.
 - غياب حوافز تشجيعية للعمال.
 - غياب الأسس العلمية والدراسات المنظمة التي تبني على أساسها القرارات الناجعة.
 - تقشي ظاهرة الإهمال و عدم الإهتمام من قبل العمال أثناء أدائهم للأعمال المطلوبة منهم.
 - عدم التناسب في الكثير من الأحيان بين الوظيفة و الفرد و ما له من انعكاسات على مستوى الأداء والإنتاجية.
- هذه الأمور السلبية دفعت **ف. تايلور F. Taylor** إلى اقتراح مجموعة من الحلول للمشكلة الإنتاجية و للقضاء على التبذير، تركز على المبادئ التالية :
- استخدام أسلوب علمي في الوصول إلى حلول للمشاكل الإدارية و إتخاذ القرارات.
 - الاعتماد على المنهج العلمي في إختيار الآلات، المواد و العمال.
 - بث روح التعاون بين الإدارة و العامل حيث يتولى هذا الأخير التنفيذ و تتولى هي (الإدارة) مهام التخطيط، التنظيم و الرقابة.
 - يقوم العامل بأداء عمل محدد وفقا للإرشادات المقدمة من قبل الإدارة بما يتوافق و إمكانية الأداء الجيد.
- فحركة الإدارة العلمية في مجملها ركزت على العمل (مبدأ تقسيم العمل و التخصص لما له من نتائج جيدة على مستوى الأداء) وعلى قياس العمل و دراسة الزمن و الحركة و عمل جداول زمنية، و الاهتمام أيضا بتحفيز الأفراد ماديا، كما ركزت على مبدأ التعاون الذي يُعتبر العامل الأساسي لاجتناب الصراعات التي تنشأ بين الإدارة و العمال.

فمفهوم **ف. تايلور F.Taylor** عن الإدارة كان على مستوى إدارة الورشة، لذلك يقال إن نظريته إلى الإدارة كانت من "أسفل"، بينما يرى مفكر آخر هو: " **هنري فايول H. Fayol** " النظر إلى الإدارة من "أعلى".

* : فريد برك وينسلو تايلور Fred Erik Winslow Taylor : مهندس و اقتصادي أمريكي (1856 - 1915م). اهتم بأساليب الإدارة على مستوى التنفيذ، أي نظريته إلى الإدارة كانت من أسفل (الورشة).

² : عبد الوهاب سويس، أهمية المشاركة في تصميم الهيكل التنظيمي من منظور نظامي. رسالة ماجستير. معهد العلوم الاقتصادية. جامعة الجزائر. 95/94. ص: 4.