**تطورالفكر الاداري**   
في هذا الفصل سنحاول استكشاف جذور نظرية الإدارة الحديثة. دراسة أصول إدارة الفكر سوف تساعدك على فهم السياقات الأساسية للأفكار والمفاهيم كنت على وشك الدراسة في الدرجة الأساسية الخاصة بك من إدارة الأعمال.  
ويقدم الشكل التالي جدولا زمنيا يصور تطور الفكر الإداري خلال العقود. وينقسم هذا المنظور التاريخي إلى ثلاثة أقسام رئيسية: النهج الكلاسيكية والعلاقة الإنسانية والنهج المعاصرة. وقد حاولت جميع النهج شرح المسائل الحقيقية التي تواجه المديرين وتزويدهم بالأدوات اللازمة لحل المشاكل في المستقبل

تطور الفكر الاداري

النهج الكلاسيكي

نهج العلاقات الانسانية

النهج المعاصر

الادارة العلمية

التقسيمات الادارية

دراسات هوثورن

X, Y نظرية

النظرية الكمية

نظرية النظام

النظرية الموقفية

الادارة البيرقراطية

Z نظرية

**شكل يمثل تطور الإدارة**

**النهج الكلاسيكي**

**1 - الإدارة العلمية**  
  
وقد فشلت ممارسات الإدارة القائمة في ذلك الوقت في وضع إجراءات وعمليات محددة موضع التنفيذ لضمان كفاءة الإنتاج. هذا النقص أصبح واضحا لمهندس شاب يدعى فريدريك تايلور، الذي تم تعيينه من قبل شركة ميدفال للصلب في عام 1878. اكتشف تايلور أن الإنتاج والدفع كانا ضعيفين، تحدث عن عدم الكفاءة.. لذلك، قدم تايلور ما يعرف باسم الإدارة العلمية. هذا النهج دعا إلى تطبيق الأساليب العلمية لتحليل العمل وكيفية إكمال مهام الإنتاج بكفاءة .Taylor حددت 4 مبادئ الإدارة العلمية:  
(1) ينبغي أن تضع الإدارة نهجا علميا لكل عنصر من عناصر العمل  
(2) ينبغي أن تختار الإدارة علميا كل عامل وتدريبه وتعليمه وتطويره بحيث يكون للشخص المناسب الوظيفة المناسبة  
(3) ينبغي أن تتعاون الإدارة مع العمال لضمان أن تكون الوظائف مطابقة للخطط والمبادئ  
(4) ينبغي أن تكفل الإدارة تقسيم العمل والمسؤولية على النحو الملائم بين المديرين والعمال  
  
ولتنفيذ هذا النهج، يستخدم تايلور تقنيات مثل دراسات الوقت والحركة. مع هذه التقنية، قسمت المهمة إلى حركاتها الأساسية، و تم توقيت حركات مختلفة لتحديد الطريقة الأكثر فعالية لإكمال المهمة. بعد تحديد "أفضل طريقة" لأداء المهمة، أكد تايلور على أهمية توظيف وتدريب العامل المناسب للقيام بهذه المهمة.  
قدم تايلور أيضا توحيد الأدوات، واستخدام بطاقات التعليم لمساعدة العمال، وفواصل للقضاء على التعب.  
وهناك فكرة جديدة أخرى عن تايلور هي نظام الأجور يدفع فيه العمال أجورا إضافية عندما يتجاوزون مستوى الإنتاج القياسي لكل وظيفة. وخلص تايلور إلى أن كلا من العمال والإدارة سيستفيدون من هذا النهج.  
وكان النقاد إلى الإدارة العلمية أساسا أن تايلور تجاهل العديد من العوامل الاجتماعية والنفسية ذات الصلة بالوظيفة، وأكد فقط إنتاج وكفاءة العمال.

**2- الإدارة الإدارية**  
  
وشدد هذا النهج على وجهة نظر كبار المديرين داخل المنظمة، وقال إن الإدارة مهنة ويمكن تدريسها.  
ظهرت هذه المدرسة في عام 1916، عندما نشر هنري فايول، مهندس التعدين الفرنسي والتنفيذي كتابا يلخص خبراته الإدارية. حددت فايول 5 وظائف و 14 مبدأ الإدارة واعتبرت الأنشطة التنظيمية الإجمالية.  
وتشمل وظائف 5: التخطيط والتنظيم والقيادة والتنسيق والسيطرة.  
  
وكانت مبادئ الإدارة ال 14:  
1- تقسيم العمل 2- السلطة 3- الانضباط 4- وحدة القيادة  
5- وحدة الاتجاه 6- تبعية المصلحة الفردية للمصلحة العامة  
7- المكافأة أو المكافأة 8- المركزية 9- سلسلة القيادة 10- الترتيب  
11- العدالة 12- استقرار وظيفة الموظفين 13- المبادرة  
14- روح الديانة  
كما اعتبر الفايول أن التنظيم الكلي هو مجموعة من الأنشطة الفنية والتجارية والمالية والأمنية والمحاسبية والإدارية.  
إن عمل تايلور والفيول مكملان أساسا، وكلاهما يعتقد أن الإدارة السليمة للموارد الشخصية وغيرها هي مفتاح النجاح التنظيمي.  
كلاهما استخدم نهجا علميا للإدارة، وكان الفرق الرئيسي هو توجههم .Taylor أكد على إدارة العمل المنطوق، في حين شدد فايول على إدارة المنظمة.  
**3- البيروقراطية**  
أظهر ماكس ويبر، عالم الاجتماع الألماني والمحامي والمؤرخ الاجتماعي، كيف يمكن للإدارة نفسها أن تكون أكثر كفاءة واتساقا في كتابه "نظرية المنظمة الاجتماعية والاقتصادية". النموذج المثالي للإدارة، وفقا ل ويبر، هو نهج البيروقراطية.  
وقال ويبر أن الوظائف تكون موحدة بحيث التغييرات الموظفين لن تعطل المنظمة.  
وأكد على وجود شبكة رسمية منظمة من العلاقات بين المناصب المتخصصة في المنظمة.  
القواعد واللوائح موحدة السلوك والسلطة يقيم في المناصب وليس في الأفراد.  
ونتيجة لذلك، فإن المنظمة لا تحتاج إلى الاعتماد على فرد معين، ولكن سوف تحقق الكفاءة والنجاح من خلال اتباع القواعد بطريقة روتينية وغير منحازة.

**نهج العلاقات الإنسانية**  
وضعت خلال 1930s تهدف إلى فهم كيفية تفاعل العمليات النفسية والاجتماعية مع وضع العمل للتأثير على الأداء. ودافع مؤيدو العلاقات الإنسانية بأن المدراء ينبغي أن يركزوا في المقام الأول على رفاه الموظفين، والتحفيز، والاتصال، وتعزيز الرضا الوظيفي.  
**1- دراسات هوثورن لفريق التون مايو**  
وكانت دراسات هوثورن، بقيادة إلتون مايو، سلسلة من التجارب التي أجريت من 1924 إلى 1932 للتحقيق في تأثير ظروف العمل المادية على إنتاجية العمال وكفاءتهم.  
خلص مايو وفريقه إلى أن الإنتاجية قد تتأثر أكثر من العوامل النفسية والاجتماعية أكثر من التأثير البدني، وأن الإنتاجية وسلوك الموظفين تأثرت من قبل مجموعة العمل غير الرسمية.  
  
**2- إبراهيم ماسلو**  
في عام 1943، اقترح ماسلو أن البشر لديهم (5) مستويات من الاحتياجات. وأهم الاحتياجات الأساسية هي الاحتياجات المادية للأغذية والمياه والمأوى؛ والحاجة الأكثر تقدما هو لتحقيق الذات، أو الوفاء الشخصي.  
وقال ماسلو أن الناس يحاولون تلبية احتياجاتهم من المستوى الأدنى ثم التقدم صعودا إلى مستوى أعلى من الاحتياجات.  
يمكن للمدراء تسهيل هذه العملية وتحقيق الأهداف التنظيمية من خلال إزالة العقبات وتشجيع السلوكيات التي تلبي احتياجات الناس والأهداف التنظيمية في وقت واحد.  
ويعتقد النقاد أنه في حين أن الإدارة العلمية قد أكدت على الجوانب الاقتصادية والرسمية في مكان العمل، فإن العلاقات الإنسانية تجاهلت الجانب الأكثر عقلانية للعامل والخصائص الهامة للتنظيم الرسمي.  
غير أن العلاقات الإنسانية كانت خطوة هامة في تطوير الفكر الإداري منذ ذلك الحين، حيث شجعت المديرين والباحثين على النظر في العوامل النفسية والاجتماعية التي تؤثر على الأداء.

**النهج المعاصرة**  
وقد تطورت النهج المعاصرة في أوقات مختلفة منذ الحرب العالمية الثانية، وأنها لا تزال لتمثل حجر الزاوية للإدارة الحديثة.  
**1- الإدارة الكمية**  
وخلال الحرب العالمية الثانية، يبدأ المخططون العسكريون بتطبيق التقنيات الرياضية على مشاكل الدفاع والخدمات اللوجستية. بعد الحرب، بدأت الشركات الخاصة في تجميع فرق من الخبراء الكميين لمعالجة العديد من القضايا المعقدة التي تواجه المنظمة الكبيرة. من خلال الإدارة الكمية يؤكد على تطبيق التحليل الكمي لقرارات الإدارة والمشاكل.  
الإدارة الكمية تساعد المدير على اتخاذ قرار من خلال تطوير نماذج رياضية رسمية للمشكلة. وقد سهلت الحواسيب تطوير أساليب كمية محددة. وتشمل هذه التقنيات مثل نظرية القرار الإحصائي، البرمجة الخطية، نظرية الطابور، التنبؤ بنمذجة المخزون، نمذجة الشبكات، وتحليل التعادل. وتطبق المنظمات هذه التقنيات في العديد من المجالات، بما في ذلك الإنتاج ومراقبة الجودة والتسويق والموارد البشرية والتمويل والتوزيع والتخطيط والبحث والتطوير.  
**2- السلوك التنظيمي**  
وخلال الخمسينيات من القرن الماضي بدأ علماء العلاقات الإنسانية في الاعتراف بأن إنتاجية العاملين والنجاح التنظيمي تستند إلى أكثر من تلبية الاحتياجات الاقتصادية والاجتماعية. المنظور المنقح، والمعروف باسم دراسات السلوك التنظيمي ويحدد أنشطة الإدارة التي تعزز فعالية الموظفين من خلال فهم الطبيعة المعقدة للعمليات الفردية والجماعية والتنظيمية. ويستمد السلوك التنظيمي من مجموعة متنوعة من التخصصات، بما في ذلك علم النفس وعلم الاجتماع لشرح سلوك الناس في العمل.  
**نظرية X، والنظرية ص**  
خلال الستينيات، كانت نظرية دوغلاس ماكجريجور X و ثوري Y تمثل الانتقال من العلاقات الإنسانية. وفقا لماغريغور، نظرية المديرين X افتراض العمال كسول وغير مسؤول وتتطلب الإشراف المستمر والدافع الخارجي لتحقيق الأهداف التنظيمية.  
نظرية المديرين Y تفترض الموظفين يريدون العمل ويمكن توجيه والسيطرة على أنفسهم. ودعا ماكجريجور إلى النظرية النظرية Y، مما يشير إلى أن المديرين الذين يشجعون المشاركة ويتيحون الفرص للتحدي والمبادرة الفردية من شأنه أن يحقق أداء متفوقا.  
ومن بين السلوكيات التنظيمية الأخرى كريس أرجيريس، الذي أوصى باستقلالية أكبر، ووظائف أفضل للعمال، ورينسيس ليكيرت، الذي شدد على قيمة الإدارة التشاركية.  
خلال العقد الأخير من القرن العشرين وعلى العديد من القضايا الأساسية التي تناولها أوب شهدت ولادة جديدة مع اهتمام أكبر في القيادة، مشاركة الموظفين، والإدارة الذاتية

**3- نظرية النظام**  
خلال 1950s حاول علماء الإدارة لفهم المنظمات ككل النظام. واستندت هذه الجهود إلى نهج علمي عام يسمى نظرية النظام. المنظمات هي أنظمة مفتوحة، تعتمد على مدخلات من العالم الخارجي، مثل المواد الخام، والموارد البشرية، ورأس المال. وتحول هذه المدخلات أو تعالجها إلى مخرجات ينبغي أن تلبي احتياجات الأسواق من السلع والخدمات. وتتفاعل البيئة مع النواتج من خلال حلقة التغذية المرتدة؛ فإن هذه التغذية الراجعة توفر مدخلات للدورة القادمة من النظام. وتؤكد نظرية النظام أيضا على أن المنظمة هي نظام واحد في سلسلة من النظم الفرعية وأن كل نظام فرعي هو مكون من مكوناته ككل ويترابط مع النظم الفرعية الأخرى. وتكرر العملية نفسها لحياة النظام كما هو موضح في الشكل التالي.

**المدخلات العمليات المخرجات**

**سلع**

**خدمات**

**المنظمة**

**التحويل**

**المواد الاولية**

**الموارد البشرية**

**الموارد المالية**

**المعلومات**

التغذية العكسية

شكل يمثل نظرية النظام

**- النظريه الموقفيه**  
وبناء على أفكار نظرية النظام، يرفض منظور الطوارئ المبادئ العالمية للإدارة من خلال الإشارة إلى أن مجموعة متنوعة من العوامل الداخلية والخارجية للشركة قد تؤثر على أداء المنظمة. لذلك، لا توجد "أفضل طريقة" لإدارة وتنظيم، لأن الظروف تختلف.  
5- نظرية Z، النهج الياباني  
درس ويليام أوجي باحث أمريكي من أصل ياباني النجاح الياباني وخلص إلى أن خصائص ونظم الإدارة التالية وراء هذا النجاح:  
1- العمل على أساس الحياة  
2- التوافق في اتخاذ القرار  
3- المسؤوليات الجماعية  
4- المسار المهني غير التخصصي  
5- نظام بطيء للتقييم والترويج  
6- القلق الشامل  
7- الرقابة الضمنية وغير الرسمية  
عين على المستقبل  
وقد تركت كل هذه المنظورات التاريخية آثارا على فكر الإدارة وممارستها. الوقت يمر، والأشياء لا تتغير. وقد يبدو ذلك واضحا، ولكن ليس لهؤلاء المديرين الذين يجلسون في وضع الخمول بينما تفشل شركاتهم في التكيف مع الأوقات المتغيرة. تصبح الأعمال العالمية. وتغير التكنولوجيات الجديدة كيف نعمل، وننتج المنتجات، ونقدم الخدمات. التغيير يخلق باستمرار كل من الفرص الجديدة والمطالب الجديدة لخفض التكاليف وتحقيق المزيد من الابتكار والجودة والسرعة. وتتطور المعارف والممارسات الإدارية وفقا لذلك.  
  
  
  
الواجبات المنزلية: اكتب مقالا (2-3 صفحات) على أي من النهج المذكورة أعلاه، باللغتين الإنجليزية والعربية. استخدم ما لا يقل عن 2 من أي كتب مرجعية مناسبة من المكتبة