

أولاً: المدرسة الكلاسيكية

ظهرت المدرسة الكلاسيكية في القرن العشرين، وهي تعتبر الإنسان أو الفرد كآلية إنتاج، لذلك سميت أيضًا بنموذج الآلة. هذا يعني أنه لا توجد متغيرات تؤثر على الفرد في أداء مهامه. على سبيل المثال، عندما يأمر المدير أحد الأفراد بإنتاج عشرين وحدة يومياً، يجب عليه إنتاجها مهما كانت ظروفه، سواء كان بصحة جيدة أو مريض، لأن هذه المدرسة تعتبر أن هذه الظروف لا تؤثر على الفرد في أداء مهامه.

أهم نظرياتها هي:

أ. نظرية الإدارة العلمية : مؤسسها الأمريكي فريديريك تايلور، الذي يعتبر "أبو الإدارة العلمية". يهدف تايلور إلى تحسين الكفاءة الصناعية، بدلًا من أن يتصارع العمال أو الأفراد على كيفية تقسيم القيمة المضافة، يجب عليهم الاتحاد من أجل رفع هذه القيمة المضافة وتحسين نصيبهم منها. كان نهج تايلور هو زيادة الإنتاجية التنظيمية من خلال زيادة كفاءة عملية الإنتاج من خلال التركيز على البحث التجريبية . وقد أكد تايلور على فكرة تقسيم المهام، حيث يتم تقسيم العمل في الإنتاج إلى سلسلة من العمليات بدلًا من أن يقوم كل فرد بإنتاج المنتج من الألف إلى الياء. على سبيل المثال، في إنتاج التفاز، يقوم البعض بإنتاج أجزاء منه، بينما يكمل الآخرون إنتاج الأجزاء الأخرى إلى أن يتم الوصول إلى المنتج النهائي. يتم كل ذلك وفقاً لدراسة علمية تشمل تدريب العمال وتوفير جو من التعاون بينهم، بالإضافة إلى التخطيط السليم . من بين عيوب هذه النظرية: استغلال العامل واعتباره آلية ؛ عدم مراعاة الجاذب النفسي للإنسان؛ إهمال العمل الجماعي وعدم التشجيع على المبادرة أو الإبداع.

ب. نظرية التقسيمات الإدارية عند هنري فاينول

مؤسسها هنري فاينول وهو مهندس فرنسي، لقد أبرز فاينول وظيفة الإدارة كوظيفة متميزة تماماً عن وظائف المشروع الأخرى كالتمويل والتامين والمحاسبة والإنتاج وأوضح أن وظائف الإدارة تشمل التخطيط والتنظيم وإصدار الأوامر(أي القيادة)، والتنسيق والمراقبة. كما اقترح أربعة عشر مبدأ للإدارة تتضمن تقسيم العمل، السلطة والمسؤولية، النظام والتأديب، وحدة الأمر، وحدة التوجيه، تفضيل المصلحة العامة، تعويض ومكافأة الأفراد، المركزية، تدرج السلطة، التسلسل الهرمي، المساواة بين الأفراد (أي العدالة)، وضع الشخص المناسب في المكان المناسب (أي الترتيب)، الثبات في العمل، المبادرة، وروح الجماعة.

من عيوب هذه النظرية أنها أغفلت الجوانب النفسية والإنسانية للأفراد، كما أنها اعتبرت المؤسسة نظاماً مغلقاً لا يتأثر ولا يؤثر في البيئة.

النظريّة البيروقراطية: كان عالماً ألمانياً في الاقتصاد والسياسة وأحد مؤسسي علم الاجتماع الحديث دراسة الادارة العامة في مؤسسات الدولة، وهو من اتى بتعريف البيروقراطية.

*يرى ماكس فيبر ان الأساس في بناء التـ ظـيمـات هو الاعتمـاد على مجـ رـدـات لا تـرـتـبـطـ بـالـإـنـسـانـ ذاتـهـ وتـوـفـرـ العـلـاقـةـ الـرـشـيـدـةـ التـيـ لاـ يـشـوـبـهاـ التـحـيـزـ أـيـ أـيـ مـذـ ظـمـةـ لـاـبـدـ أـنـ تـمـثـلـ فـيـ نـظـامـ بـيـرـوـقـراـطـيـ قـائـمـ عـلـىـ أـسـاسـ هـرـمـيـ تـنـسـلـلـ فـيـهـ السـلـطـةـ مـنـ القـمـةـ لـلـقـاعـدـةـ.

حسب ماكس فيبر النـظـامـ الـبـيـرـوـقـراـطـيـ يـحـقـقـ أـعـلـىـ قـدـرـ مـنـ الـكـفـاءـةـ مـنـ خـلـالـ الـخـصـائـصـ التـالـيـةـ: تقـيـيـمـ العملـ؛ الفـصـلـ بـيـنـ أـعـمـالـ الـمـوـظـفـ الـخـاصـةـ وـالـعـامـةـ؛ شـغـلـ الـوـظـيفـةـ عـلـىـ أـسـاسـ التـعـيـيـنـ وـلـيـسـ التـرـشـيـحـ؛ التـرـقـيـةـ عـلـىـ أـسـاسـ الـاـقـدـمـيـةـ أـوـ الـإـنـجـازـ أـوـ الـاثـنـيـنـ مـعـاـ؛ أـدـاءـ الـمـوـظـفـ يـجـبـ أـنـ يـرـاقـبـ؛ حـقـ الـمـوـظـفـ فـيـ رـاتـبـ مـجـزـيـ وـعـلـاـوةـ.

وـمـنـ بـيـنـ أـهـمـ سـلـبـيـاتـ الـذـظـرـيـةـ الـبـيـرـوـقـراـطـيـةـ عـلـىـ الـأـفـرـادـ : الـالـتـزـامـ الـحـرـفيـ بـالـأـنـظـمـةـ وـالـقـوـانـيـنـ وـالـجـمـودـ فـيـ سـلـوكـ الـأـفـرـادـ؛ عـدـمـ التـعـاـلـمـ مـعـ مـنـسـوـبـيـ الـمـنـظـمـةـ كـأـفـرـادـ لـهـمـ رـغـبـاتـ وـمـيـوـلـ وـعـوـاـطـفـ وـأـحـاسـيـسـ.

وـجـودـ أـذـنـمـةـ وـإـجـرـاءـاتـ صـارـمـةـ قـدـ تـدـفـعـ الـأـفـرـادـ إـلـىـ مـقاـوـمـةـ أـيـ ذـ وـعـ مـنـ أـذـوـاعـ التـغـيـيرـ الـذـيـ تـرـغـبـهـ الـمـنـظـمـةـ؛

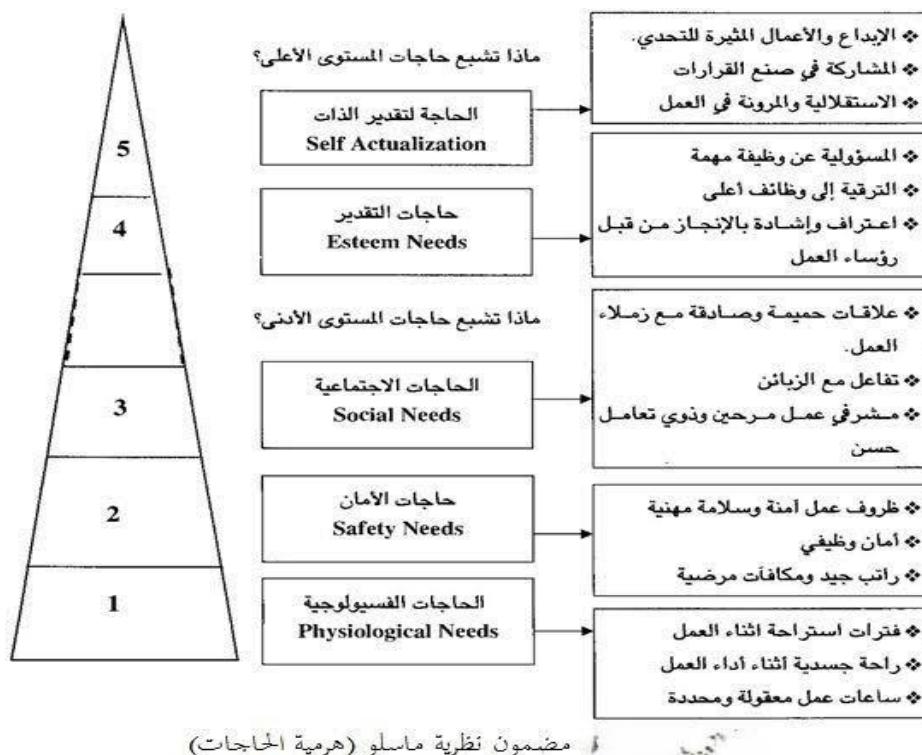
ثانياً: المدرسة السلوكية

تعتبر المدرسة السلوكية جسراً بين المدرسة الكلاسيكية والإدارة المعاصرة. جاءت لدراسة السلوك الإنساني في المنظمات بعد أن أهملت المدرسة الكلاسيكية تماماً السلوك الإنساني. من أهم مدارسها :

أ. **مدرسة العلاقات الإنسانية**، التي ركز روادها على دراسة سلوك الجماعة ومفهوم القيادة. من بين أهم روادها : **إلتون مايو** ، و **ماك غريغر** صاحب نظرية إكس، و **إبراهام ماسلو** صاحب هرم الحاجات. تنص مدرسة العلاقات الإنسانية على أن المنظمة يجب أن تكون مكاناً محبباً للعمل، وأن وجود الفرد في عمله هو مصدر مهم لإشباع حاجاته المادية (مثل الأجور)، والمعنوية (مثل التحفيز والشكر)، والنفسية (مثل الراحة النفسية)، والاجتماعية (مثل مستوى معيشي جيد).

هذا إلى جانب **رودولف ستانز** صاحب نظرية الدافعية يرى أن الدافعية هي المؤثر الداخلي الذي يحرك الإنسان وينشط سلوكه نحو تحقيق أهدافه. على سبيل المثال، قد ي العمل العامل لتحقيق هدف معين مثل الحصول على سكن.

ويمكن رصد أبعاد هذه المدرسة من خلال ماقدمه **إبراهام ماسلو** في دراسته للدافعية فقد ركز على هرم الحاجات الذي يبدأ بالحاجات الأساسية ويتردج إلى الحاجات الأخرى.



تتميز هذه المدرسة بالاهتمام بالسلوك الإنساني، وهي على عكس البيروقراطية، حيث لا تقتصر على اختيار الأنسب فحسب، بل تأخذ في الاعتبار الدوافع النفسية والاجتماعية للأفراد.

ثالثاً: النظريات الحديثة في المنظمة

1. نظرية إدارة الجودة الشاملة إدارة الجودة الشاملة هي مدخل استراتيجي يهدف إلى تحقيق التطوير المستمر من أجل إرضاء العملاء (الزبائن). وتعرف إدارة الجودة الشاملة بأنها اشتراك والتزام الإدارة والموظف في ترشيد العمل، عن طريق توفير ما يتوقعه العميل، أو يفوق توقعاته، أي أنها تضم مشاركة الإدارة والموظفين، وهي ليست مجرد برنامج، بل هي طريقة لتد悱ة العمل، مع اعتبار العميل وتوقعاته، الهدف في تحسين الجودة. تعد إدارة الجودة الشاملة فلسفة إدارية تشمل جميع الأنشطة في المؤسسة، وتعتبر أسلوب عمل أو ثقافة تحدد فيها كافة جهود العاملين بهدف تحقيق احتياجات وتوقعات الزبون.

2. المدرسة اليابانية ومدرسة الأنظمة:

- ✓ **المدرسة اليابانية:** تهدف المدرسة اليابانية إلى إحداث تكيف اجتماعي وتعاوني مميز بين الأفراد داخل المؤسسة ومع القيم الاجتماعية السائدة في المجتمع. من أهم سماتها: التوظيف مدى الحياة، سيادة آليات الرقابة الذاتية، والعمل الجماعي؛ الاهتمام بالفرد وجودة المنتج.
- ✓ **مدرسة الأنظمة** تعتبر هذه المدرسة المؤسسة كنظام مفتوح يتأثر و يؤثر في المحيط الخارجي. يتكون النظام من المدخلات، عمليات التحويل، المخرجات، والتغذية العكسية.

3. المدرسة الموقفية والإدارة بالأهداف

- ✓ **المدرسة الموقفية** تعني الإدارة الموقفية أو الظرفية ممارسة العملية الإدارية حسب الظروف أو المواقف التي تعيشها المنظمة. يتطلب هذا وجود إدارة قادرة على دراسة الظروف الحالية للمنظمة وتحليلها واتخاذ القرار المناسب. على سبيل المثال، قد تختلف منتجات مؤسسة كوكاكولا في الجزائر عن تلك في الولايات المتحدة، وكذلك كان يتم الاعتماد التعليم التقليدي في الجامعات قبل جائحة كورونا، ولكن تم الاعتماد على التعليم الإلكتروني بعد ذلك.
- ✓ **الإدارة بالأهداف** يتضمن هذا الأسلوب الاتفاق بين المدير العام للشركة ومدير أحد الأقسام على إنجاز هدف معين خلال فترة زمنية محددة. يركز هذا الأسلوب على ضرورة توجيه جميع الجهود نحو تحقيق أهداف المنظمة.