نظريات الادارة

مفهوم الإدارة

أصل كلمة إدارة (Administration) لاتيني بمعنى (To Serve)(يخدم ) والإدارة بذلك تعني "الخدمة" على أساس أن من يعمل بالإدارة يقوم على خدمة الآخرين .

وقد عرفها بعض الكتاب بأنها النشاط الموجه نحو التعاون المثمر والتنسيق الفعّال بين الجهود البشرية المختلفة العاملة من أجل تحقيق هدف معين بدرجة عالية من الكفاءة

وهناك من يعرف [الإدارة](http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/tags/12999/posts) بأنها عملية توجيه الجهود البشرية بشكل منظم لتحقيق أهداف معينة.

ويمكن تعريف [الإدارة](http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/tags/12999/posts) بأنها عملية اجتماعية مستمرة تسعى إلى استثمار القوى البشرية والإمكانات المادية من أجل تحقيق أهداف مرسومة بدرجة عالية من الكفاءة"،

 هل [الإدارة](http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/tags/12999/posts) علم أم فن ؟

الإدارة مزيج من العلم والفن، فهي علم لأن لها مبادئ وقواعد وأصول علمية متعارف عليها، وتقوم على توظيف مناهج البحث العلمي في استكشاف نظرياتها وفحصها، وفي الوقت ذاته هي فن لأنها تعتمد على القدرات الإبداعية والمهارات الابتكارية والمواهب الذاتية

وإدارة الأعمال management هو علم وفن استخدام الموارد المتاحة في مشروع أو مؤسسة أو تنظيم على أفضل الوجوه الممكنة كماً وكيفاً وتكلفة وزمناً، لبلوغ أغراض مقررة. أو بعبارة أخرى هي علم وفن تنسيق عوامل (عناصر) الإنتاج سعياً وراء تحقيق أغراض مقررة لمؤسسة أو تنظيم. وذلك بالإفادة من جهد الإنسان والموارد المتاحة ووسائل الإنتاج على أكمل وجه.

نشأة الإدارة:

ظهر الفكر الإداري في الحضارات الإنسانية منذ آلاف السنين، ويبدو ذلك جلياً في التراث الإنساني القديم، فقد ظهرت الأفكار وبعض التطبيقات الإدارية في الحضارة المصرية القديمة كالتخطيط الإداري والرقابة، وظهر التنظيم المتدرج (الهرمي) وتفويض السلطة والتقسيم الإداري وفقاً للبعد الجغرافي في الإمبراطورية الرومانية، وقدمت الإمبراطورية اليونانية الكثير من الأفكار والتطبيقات حول التخصص واختيار الموظفين وتفويض السلطة.

تعد بداية القرن العشرين مرحلة فاصلة في نشأة [الإدارة](http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/tags/12999/posts) كعلم قائم بذاته يستند إلى مقومات شأنه في ذلك شأن بقية فروع العلم والمعرفة، فظهرت [النظريات](http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/tags/47626/posts) والتجارب والدراسات التي استخدمت الأسلوب العلمي، وأصبح التخصص في دراسة هذا الحقل أمراً مألوفاً، وشهد القرن العشرون العديد من الإسهامات، ومال المتخصصون إلى تصنيفها في مدارس عدة،

مدارس الإدارة

 تبنت بعض الدراسات تصنيف مدارس [الإدارة](http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/tags/12999/posts) في مدارس ثلاث هي: **المدرسة التقليدية،** **والمدرسة النيوكلاسيكية** مدرسة العلاقات الإنسانية، المدرسة السلوكية…**والمدرسة الحديثة** مدرسة النظم ، مدرسة اتخاذ القرارات، النظرية اليابانية…

**المدرسة التقليدية**

ظهرت المدرسة التقليدية آواخر القرن التاسع عشر ، وجاءت متأثرة إلى حد كبير بنتائج بعض الدراسات التي تمت في مجال إدارة الأعمال بالدرجة الأولى ، إضافة إلى مساهمات بعض علماء الاجتماع وعلم [الإدارة](http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/tags/12999/posts) العامة ، ولهذه المدرسة عدد من الرواد ينتمون إلى بلدان مختلفة أبرزهم الأمريكي (فريدريك تايلور) رائد نظرية [الإدارة](http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/tags/12999/posts) العلمية، والفرنسي (هنري فايول) رائد نظرية [الإدارة](http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/tags/12999/posts)العامة، والألماني (ماكس فيبر) رائد نظرية البيروقراطية.

نظرية [الإدارة](http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/tags/12999/posts) العلمية

يعد المهندس الأمريكي فريدريك تايلور رائد نظرية [الإدارة](http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/tags/12999/posts) العلمية (1856-1915)، حيث دعا إلى تبني الطريقة العلمية في [الإدارة](http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/tags/12999/posts) عوضاً عن الطريقة العشوائية أو الحدسية، كما أشار إلى أن جهد العاملين في المنظمة مرهون بقدراتهم الجسمية، لذا ينبغي أن تولي [الإدارة](http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/tags/12999/posts) اهتماماً بحسن اختيار العاملين وتدريبهم، وكان يؤمن – تايلور -بأن المحفز الحقيقي للأفراد هو العامل الاقتصادي هذا بالإضافة إلى قناعته بأن العاملين بحاجة مستمرة إلى الإشراف والرقابة الصارمة.

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](http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/tags/12999/posts) العامة والصناعية وبينما أنصب اهتمام تايلور على [الإدارة](http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/tags/12999/posts)الصناعية في مستوياتها التنفيذية (العاملين وخطوط الإنتاج)، فقد انصب اهتمام فايول على [الإدارة](http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/tags/12999/posts) 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.

النظرية البيروقراطية:

نشأت البيروقراطية في ألمانيا بفضل الجهود التي قام بها عالم الاجتماع الألماني ماكس فيبر (Max Weber) الذي عاش في الفترة ما بين عامي (1864-1920م)، وكلمة البيروقراطية مشتقة من كلمتين لاتينية وإغريقية الأولى (Bureau) وتعني المكتب، والثانية (cracy) وتعني القوة أو السلطة أو الحكم، ومن ثم فالمقصود بالبيروقراطية هو حكم المكتب أو سلطة المكتب، وهي عبارة

عن بناء تنظيمي هرمي يتصف بالتحديد الدقيق لخطوط السلطة، والقواعد، والإجراءات التي تحكم العمل.

**المدرسة الحديثة**

مدرسة العلاقات الإنسانية

ظهرت هذه المدرسة في نهاية العشرينيات الميلادية من القرن العشرين كرد فعل للمدرسة التقليدية، خصوصاً بعد فشل الأخيرة في تحقيق التطلعات المنشودة التي تستهدف الرقي بمستوى الأداء والإنتاج، ومن منطلق أن مدرسة العلاقات الإنسانية ظهرت كرد فعل لسابقتها فقد تبنت استراتيجيات تتصف بأنها على النقيض من استراتيجيات المدرسة التقليدية، فإذا كانت المدرسة التقليدية تنظر للإنسان على أنه آلة (Machine)، فإن مدرسة العلاقات الإنسانية تولي أهمية بالغة للجوانب النفسية والاجتماعية من منطلق أن للفرد قيماً ومعتقدات وعواطف واتجاهات لها أثر كبير في الكفاية الإنتاجية،

المدرسة السلوكية

إذا كانت المدرسة التقليدية انطلقت من افتراضات متشائمة حول طبيعة الإنسان، فقد انطلقت مدرسة العلاقات الإنسانية من افتراضات متفائلة ، بينما تمدنا المدرسة السلوكية بنظرة واقعية وعقلانية فهي تؤمن بالفروق الفردية ، وترفض مبدأ تعميم الأحكام ، وأن السلوك الإنساني محصلة لتفاعل الفرد مع البيئة المحيطة به ومن خلالها ظهر مصطلح السلوك التنظيمي الذي يعنى بسلوك الأفراد والجماعات والمنظمات .

مدرسة [الإدارة](http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/tags/12999/posts) الكمية:

تطور المدخل الكمي للإدارة خلال وبعد الحرب العالمية الثانية. فقد حاولت الشركات الكبيرة الاستفادة من الأساليب التي استعملت في إدارة الجيوش، وذلك في مجال حل المشكلات (Problem-Solving) واتخاذ القرار. ويؤكد هذا المدخل على استعمال النماذج الرياضية كالبرمجة الخطية والسلاسل الزمنية والكفاءة الاقتصادية واستخدام الحاسوب.

نظرية  Z في [الإدارة](http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/tags/12999/posts)  أو النظرية اليابانية في [الإدارة](http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/tags/12999/posts) الحديثة :

 هي أفضل وأحدث [النظريات](http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/tags/47626/posts) المطبقة حالياً في كبرى الشركات العالمية والتي أثبتت مدى فائدتها للمنشئات والإدارات الحكومية وغيرها ، وأساس النظرية هو ، أن العلاقة بين [الإدارة](http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/tags/12999/posts) والعاملين يسودها :

1- الألفة

2- المودة

3- الثقة الكاملة

    ولم تهمل النظرية الفروق الفردية بين العاملين  فبدلاً من تنميطهم قامت النظرية على خلق بيئة اندماجية متكاملة بين [الإدارة](http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/tags/12999/posts) والعاملين ، فهي تقوم على بناء فرق عمل ذات اختصاص واحد وتحت إشراف مدير المجموعة وربما يكون أقل من حيث المرتبة والمنصب من شخص آخر يعمل ضمن نفس الفريق. هذا ما يسمى بالقائد ،  وهناك فرق كبير بين القائد والمدير . فالقائد هو الذي يقوم بقيادة فريق نحو تحقيق هدف محدد ، والمدير هو الذي يضع الاستراتيجيات ويبحث الأهداف ويديرها ويوزع المهام بين موظفيه.

   وقد جاءت نظرية Z  موافقة لنتاج فكري ثقافي متراكم في اليابان،

وركيزة النظرية عند اليابانيين هي : عبادة العمل وزيادة الإنتاج ، فأصبحت العقوبة لدى اليابانيين ، منعهم من العمل .

 ففي اليابان لا يوجد نجاح فردي لشخص واحد إنما يوجد نجاح مجموعة متكاملة !

هذه البيئة العملية خلقت إنتاج يصل إلى ما يسمى  ZeroError ، أو الخطأ الصفري .

إن أسلوب [الإدارة](http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/tags/12999/posts) الياباني يعتمد على نظرية [الإدارة](http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/tags/12999/posts) بالجودة الشاملة،

 وتساعد [الإدارة](http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/tags/12999/posts) بالجودة الشاملة على تحقيق الهدف من خلال إلغاء العيوب والأخطاء التي قد ينطوي عليها المنتج أو الخدمة، وإضفاء طابع القوة على التصميم الذي يخرج به المنتج، وتسريع الخدمة، تخفيض التكلفة وتطوير جودة العمل كل ذلك من خلال تغيير ثقافة التنظيم.