

التطوير التاريخي للإدارة

أ.م. د. مي فيصل أحمد
جامعة بغداد / كلية التربية للعلوم الصرفة / ابن
الهيثم/المرحلة الثانية / قسم علوم الحياة
للعام الدراسي 2024 - 2025

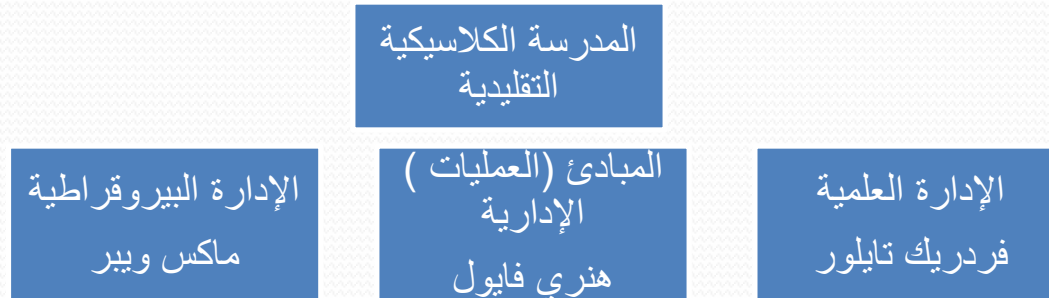
تعد الإدارة قديمة قدم المجتمعات الإنسانية، ولها مداخل عديدة ونظريات متعددة تبلور الإطار العام لما يعرف بعلم الإدارة، ومع ظهور الثورة الصناعية وبروز منظمات كبيرة الحجم أصبح هناك اهتمام متزايد بالإدارة مما انعكس على تزايد البحوث والدراسات في الدول الصناعية والتي ساهمت بشكل ملحوظ في زيادة الاتساع والعمق في المعرفة الإدارية، وللإدارة مدارس فكرية تتكامل في فروضها وتتطور وفق اعتبارات زيادة حجم ونوعية التطور الاقتصادي والاجتماعي في المجتمعات . ولكن قبل أن ندخل في تفاصيل المدارس نود أن نشير إلى معنى المدرسة بشكل عام وأهميتها وأسباب تعددها .

يستخدم مصطلح المدرسة **school** أو المدخل **Approach** إلى مجموعة المتخصصين أو العلماء الذين يشتركون في رؤيتهم وتعريفهم وتفسيرهم لظاهرة معينة وتحديد حدودها وطريقة دراستها وفهمها . وبهذا المعنى فإن هؤلاء المنتمين إلى مدرسة معينة لا يشترط أن يكونوا في المكان الواحد ولا أن يعيشوا في نفس الفترة الزمنية ولا يعرف بعضهم بعضا . إنما يشتركون في رؤيتهم وافتراساتهم حول الحقيقة العلمية للاختصاص الذي يصنفون ضمنه .

ان أهمية دراسة المدارس الإدارية ومعرفة روادها وأفكارها يسهم في تشكيل تراكم وتكامل جهود مختلفة ومتنوعة نصب باتجاه اتساع نطاق علم الإدارة وزيادة مكوناته واغناء مفاهيمه كما إن هذه المدارس تعطي رؤى مختلفة لكيفية الارتقاء بالممارسة الإدارية وتحسين قدرة المدراء في إدارة منظماتهم وتحقيق نتائج أفضل.

إن أسباب تعدد وتنوع المدارس أو المداخل يرتبط بالاجتهادات المختلفة في دراسة الظواهر الإدارية ورؤية الباحثين وطريقة تعاملهم مع الأسباب والنتائج المرتبطة بدراسة هذه الظواهر.

أولاً: **المدرسة الكلاسيكية (التقليدية)** Classical School وتعد هذه المدرسة من أقدم المدارس في نشأتها التاريخية وتضم مجموعة من الاتجاهات وكما موضح في المخطط الآتي:



*****الإدارة العلمية :** يعد فردريك تايلور مؤسس هذا الاتجاه ووضع أهم أفكاره بخصوص التعامل الإداري ودراسة الوقت والحركة (تحليل الحركات وأنشطة الأعمال ووضع أوقات قياسية لأدائها) ، تركّز هذه الإدارة على اختيار العاملين وتدريبهم ودعمهم بالتخطيط السليم للعمل .

****المبادئ (العمليات) الإدارية:** يعد هنري فايول مؤسس هذا الاتجاه ويركّز على الاهتمام بالوظائف الإدارية وأنشطة المنظمة ووضع أربعة عشر مبدأ لتحسين الممارسات الإدارية (تقسيم العمل ، والسلطة والمسؤولية ، والقواعد المنظمة للعمل ، ووحدة الأمر ، ووحدة الاتجاه ، وخضوع مصالح الفرد لمصالح المنظمة ، ومكافأة العاملين بعدالة ، والمركزية ، والتدرج الهرمي ، والترتيب ، والعدالة ، واستقرار الكادر ، والمبادرة ، وروح الفريق)

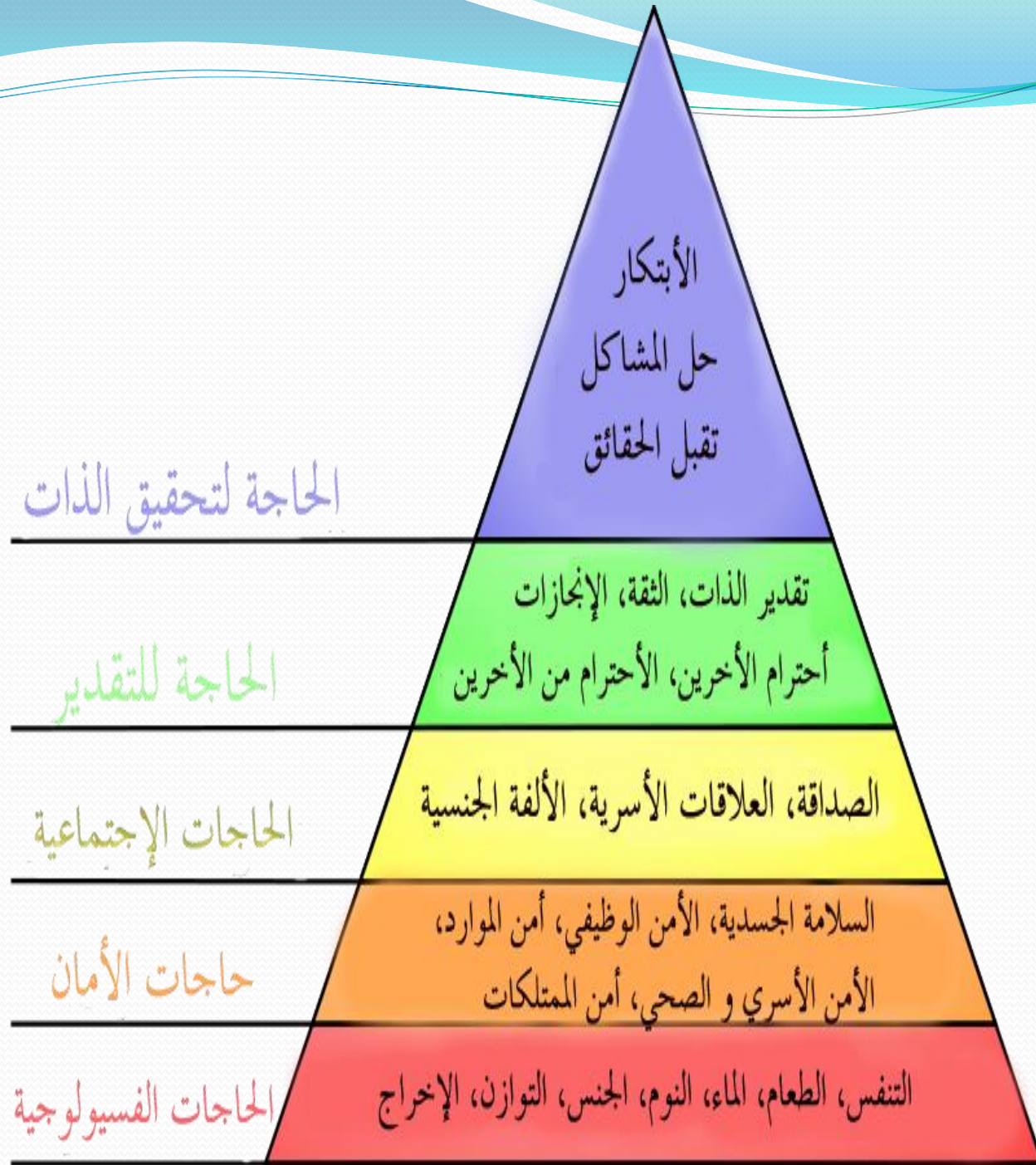
*****الإدارة البيروقراطية :** يعد ماكس ويبر مؤسس هذا الاتجاه، البيروقراطية في تاريخ الفكر الإداري للمدخل التقليدي كانت تعني النظام المثالي الذي يعتمد على العقلانية والكفاءة في الإدارة عكس ما يدور في ذهن ألان حول المنظمات الكبيرة بالحجم واللوائح والإجراءات البطيئة والروتين بالعمل ، وبين ويبر أهم خصائص التنظيم البيروقراطي منها التدرج الهرمي للسلطة ، والتحديد الواضح للواجبات لتحقيق أهداف المنظمة، والتخصص الوظيفي وتقسيم العمل، ووضوح الإجراءات واللوائح، وإلغاء الطابع الشخصي والتجرد من الذاتية، وضرورة اتصاف الموظف بعنصر الكفاءة .

ثانيا : المدرسة السلوكية Behavioral School يعد السلوك الإنساني هو المجال الرئيسي لاهتمامات علماء هذا المدخل ، حيث استهدفت أبحاثهم اكتشاف طرق جديدة يمكن ان تؤدي إلى تحسين فاعلية المنظمة من خلال تعديل سلوك الفرد وسلوك الجماعة، وشملت هذه المدرسة مجموعة من النظريات وكما موضح بالمخطط الآتي :



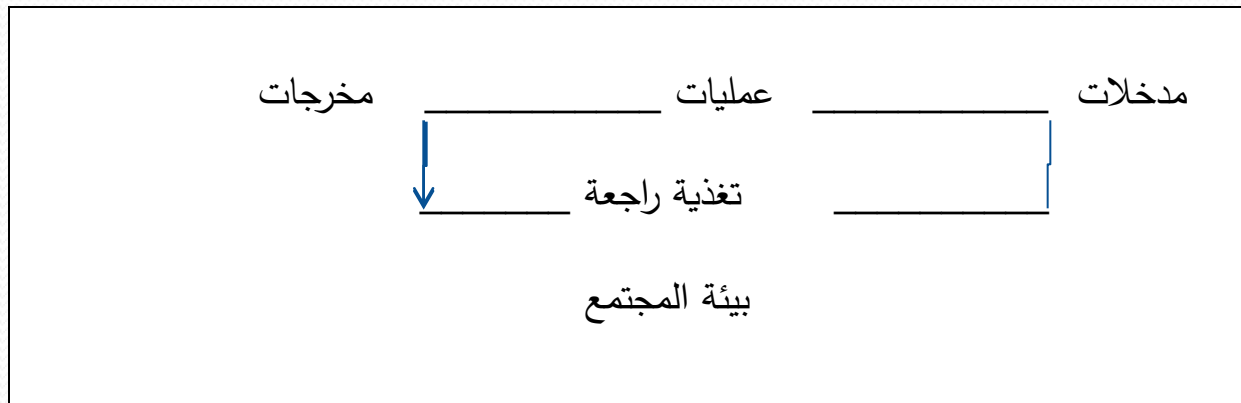
1- حركة العلاقات الإنسانية : أكدت هذه الحركة على إن للجوانب الاجتماعية والإنسانية دورا أساسيا لتحسين الإنتاجية إذ إن هناك عوامل أساسية منها مناخ العمل الجماعي يسود بين بعضهم الأمر الذي يؤدي إلى أداء العمل بنشاط وفي ظل العمل الثاني فقد شعر العاملون بأهميتهم من خلال تزويدهم بالمعلومات وسماع آرائهم باستمرار. هذه الحركة أكدت على إن الجوانب الإنسانية والاجتماعية تسهم في تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية وليس الظروف المادية والحوافز لوحدها.

2- نظرية الحاجات الإنسانية : تعد نظرية الحاجات الإنسانية نقلة نوعية في علم الإدارة .والمقصود بالحاجة Need هي عوز مادي أو نفسي يشعر به الفرد ويميل إلى إشباعه ، وهذا المفهوم حيوي للمدربين لان الحاجات تولد ضغوطا تؤثر في عمل وسلوكيات العاملين وتصرفاتهم وقد أشار ماسلو إلى وجود خمسة مستويات من الحاجات ووضعها في تسلسل هرمي ابتداء من الحاجات الفسيولوجية وانتهاء بحاجات تحقيق الذات . وكما موضح بالشكل الآتي :



3-نظرية X ونظرية Y: افتراضات نظرية X بان العاملين لا يحبون العمل ولا يرغبون بتحمل المسؤولية ولا طموح لديهم ويحفزون بالحوافز المادية فقط . أما المدراء يتصرفون بطريقة محددة ومباشرة في إطار سلسلة الأمر والرقابة ، ولا يعطون العاملين مجالا لإبداء الرأي في أعمالهم، إن هذا الجو يخلق مناخا سلبيا وشعورا بالتبعية يجعل العاملين يؤدون عملهم وفق مايقال لهم وحسب المتطلبات . أما افتراضات نظرية Y إن العاملين يحبون العمل ومستعدين لتحمل المسؤولية وقادرين على ممارسة الرقابة الذاتية ولديهم قدرات إبداعية ، أما المدراء فأنهم يؤمنون بالمشاركة ويخلقون جوا من الحرية وتكريس الجهود للعمل وتحمل المسؤولية وهذا يخلق الشعور بالرضا والتقدير وتحقيق الذات .

ثالثا : المدارس الحديثة Modern Schools إن تطور المدارس جاء مستندا ومكملا للتوجهات السابقة والافتراضات التي قامت عليها المدارس السابقة ومن أهم مداخل المدارس الحديثة هو **مدخل النظم system Approach** ويرى هذا المدخل المنظمة عبارة عن نظام مفتوح تتعامل مع بيئتها باستمرار وتأخذ منها مدخلاتها لتقوم بتحويلها من خلال تداؤبية أجزائها الفرعية جميعا إلى مخرجات ، **والنظام system** هو مجموعة من الأجزاء المتكاملة تعمل مع بعضها بشكل متدائب لغرض تحقيق الأهداف المحددة لها . ويمكن النظر للإدارة كنظام له مدخلات مثل الافكار والمعلومات والبيانات والافراد ، وعملياتها هي التخطيط والتنظيم والتوجيه والتنسيق والرقابة والتقويم ، ومخرجاتها تكون نتائج مرغوبة او إهدافاً مطلوباً تحقيقها كما مبين في الشكل الاتي :



المدخلات : هي ما يعطي للإدارة مقوماتها الأساسية وتحديد غايتها ، فضلاً عن ان لها دوراً رئيساً في نجاح او فشل النظام المدرسي بأكمله. وتتضمن المدخلات الآتي:

-رسالة المدرسة وفلسفتها واهدافها.

-السياسات والتشريعات التربوية

-الموارد البشرية في المدرسة (المدير وطاقم الجهازين الاداري والتعليمي والتلاميذ وموظفي الخدمات الساندة) .

-الموارد والامكانيات المادية (المبنى والمرافق والتجهيزات والاموال) .

-الخدمات الاضافية التي تساعد المدرسة في اداء عملها (خدمات صحية وارشادية ورياضية وغيرها) .

العمليات : تشير الى التفاعلات والانشطة التي يتم عن طريق تحويل المدخلات الى المخرجات ،وهي عمليات معقدة ومتفاعلة معاً، لكن يمكن تيسير فهمها عن طريق النظر اليها على انها وظائف وانشطة ادارية محددة تتضمن :

التخطيط: يتم عن طريقه تحديد الغايات والوسائل ، ووضع البرامج ، ورسم السياسات ، وتحديد الميزانيات.

التنظيم : يتم عن طريق تقسيم الاعمال وتوزيعها ، وتحديد المسؤوليات والصلاحيات ، وطرائق الاتصال بين العاملين والتنسيق بينهم.

القيادة : يتم عن طريقها التفاعل بين المدير والمروؤسين والمواقف القيادية ، بحيث يتم توجيه المروؤسين والتعرف على حاجاتهم وحفزهم على العمل بفاعلية.

الرقابة : يتم عن طريقها تقويم النتائج (قياس مدى مطابقتها للخطة الموضوعة ومعالجة القصور والانحرافات) .

وتشمل العمليات جميع النشاطات والممارسات والفعاليات الإدارية والفنية الموجهة لتحسين العملية التعليمية والتربوية وتطوير أداء المدرسة .

المخرجات : وهي المحصلة النهائية لمجمل العمليات والمؤثرات في البيئة الداخلية للمدرسة وبيئتها الخارجية . وهي صنفان :

مخرجات انتاجية : خريجون جيدون ، وأداء تعليمي وتربوي كفاء ، وقرارات وسياسات وأساليب عمل مستحدثة

مخرجات قيمية : علاقات إنسانية سليمة ، تعاون وعمل جمعي ، ومعنويات عالية ، ورضا عن العمل ، وجدية وإخلاص ، وتوجهات سليمة للتحديث والتطوير

بيئة المنظمة : وهي البيئة التي تتفاعل فيها المنظمة وتؤثر في أدائها وفاعليتها، وهي صنفان:

بيئة خارجية : تقع خارج حدود المنظمة (المدرسة) ومنها الإدارات التعليمية والتربوية العليا وما تعتمد من فلسفة تربوية وأهداف ، وسياسات ، وما تتخذه من قرارات ، وقواعد وأنظمة العمل ، أيضا مجمل الظروف والأوضاع الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والتربوية التي يعيشها المجتمع.

بيئة داخلية : تقع داخل حدود المنظمة (المدرسة)، ومنها المناخ السائد في المدرسة ، ونوعية المدرسين والعاملين الآخرين ، والنمط الإداري المتبع فيها ومجموعة القواعد والأنظمة التي تحكم عمل المدرسة ، وطبيعة المبنى المدرسي ، والتجهيزات والمتطلبات ، ونوعية الطلبة ، والعلاقات الإنسانية وحوافز العمل .

التغذية الراجعة : وهي ترتبط بالعمليات الادارية والتعليمية والمخرجات والبيئة ، بحيث انها توفر للإدارة المدرسية معلومات دقيقة وكافية تساعد ها على تحسين عملياتها ومخرجاتها.

شكرا لحسن استماعكم