المحور الثاني: نظريات علم الإدارة

إن تسيير الإدارة العامة للدول والمؤسسات الإدارية بصفة عامة قد شهد جملة من التطورات التي حاولت مواكبة الحاجيات الإدارية التي أفرزتها تغير الظروف الداخلية والخارجية سواء للدول أو للمنظمات الإدارية بإختلاف أنماطها وأشكالها، وهو ما قادنا حتما الى استحداث وظهور نظريات إدارية جديدة تسعى لمواكبة هذه التطورات الحاصلة وما تحميله من انعكاسات على الإدارة، وفي هذا الإطار تم تحديد العديد من النظريات الإدارية كنماذج عن هذا التطور الحاصل في ميدان الإدارة العامة.

المحاضرة الرابعة: الإدارة العلمية لفريدريك تايلور "رؤية تاريخية وتحليلية"

وهي نظرية أمريكية المولد ظهرت في بداية القرن العشرين، تعتبر من النظريات المؤسسة لعلم الإدارة الحديث، حيث نادت بضرورة اعتماد المنهج العلمي في علم الإدارة، نظرا لما لهذا الأخير من سمات كالموضوعية والقابلية للإثبات والقابلية للتعميم مع إمكانية التنبؤ بالنتائج والمرونة في التطبيق، وهو ما يعطي بل وينعكس حتما على العمل الإداري ويساهم في تحقيق أفضل النتائج، في عملية هي أقرب الى استنساخ العمل داخل مختبرات العلوم التجريبية ولكن في علم الإدارة، عبر استخدام المناهج الرياضية والاحصائية لتحديد ومعالجة المشاكل الإدارية التي تقف عائقا أمام تحقيق المنظمة الإدارية لأهدافها المرجو تحقيقها من جهة، وبما يحقق من استخدام الجانب العلمي داخل علم الإدارة من جهة أخرى، وهو ما أشار اليه فريديريك تايلور عبر العديد من الدراسات والأبحاث التي قام بها في هذا المجال.

مع بداية القرن العشرين ونتيجة لظروف داخلية وأخرى خارجية ظهرت تلك الحتمية اللازمة لتطوير علم الإدارة بما يتوافق مع الظروف والمستجدات الجديدة، خاصة فيما تعلق بتحفيز الموظفين على العمل والاهتمام بالعنصر البشري في هذا الاطار، فضلا عن غياب اللازمة للنجاح الإداري، وطرق المحاكاة التي تمكن علم الإدارة من محاكاة النماذج الناجحة واسقاطها على باقي النماذج، وفي ضوء هذه المعطيات ظهرت نظرية "تايلور للوجود" محاولة معالجة هذه المشكلات بطريقة عليمة صحيحة وفق النموذج التجريبي للعلوم التجريبية المبنية على المنطق، وهذا عبر أربع أسس رئيسية هي على النحو الآتي:

* استحداث طرق جديدة كبديل عن التخمين من أجل اكتشاف أهم مواطن العمل الإداري.
* ضرورة المعرفة بطبيعة الوظائف الإدارية في تخطيط العمل بدل العشوائية في ذلك وترك الأمور تسير حسب هوى الطبقات الدنيا من الموظفين.
* تنمية روح التعاون عبر التحفيز الذي يسبقه التدريب وحسن اختيار الموظفين، بدل ترك الأمور تسير وفق منطق الجهود الفردية التي يغيب عنها أي توجيه جماعي.
* تقسيم العمل الإداري بطريقة آلية وحسب التخصص مما من شأنه أن يزيد من الكفاءة الإنتاجية داخل المنظمة.

وتجدر الإشارة في هذا المقام أن حدود تطور هذه النظرية لم تبقى ملتزمة بحدود دراسات وأبحاث فريدريك تايلور إنما استمرت مع باحثين آخرين، حاولوا تطوير هذه النظرية بما يتلاءم مع تطور الظروف بعد "تايلور"، وفي هذا السياق ظهرت دراسات "ماثيو باولتن" و"جيمس وات" و"روبرت أوين" و"تشارلز بابيج" و"هنري غانت و"فريدريك هالسي" وغيرهم، ممن ساهموا في تطوير نظرية الإدارة العلمية وصولا الى ما وصلت اليه اليوم.