

العالم	المحاضرة	تصنيفه	نبذة
Jean	محاضرة ٢		أشاد بدور المبادرة والإبداع
MORGAN	محاضرة ٢		قدم صوراً تشبيهية يخص المداخل بالتضخم
Frederick TAYLOR (1856-1915)	محاضرة ٣	المدرسة الكلاسيكية	<p>أب الإدارة الحديثة</p> <ul style="list-style-type: none"> - اهتم بالإنتاج و ورشات الإنتاج - أهم ما قدمه التنظيم العلمي للعمل <p>الطريقة التaylorية .</p> <ul style="list-style-type: none"> (١)- حسن اختيار العمال وتدريبهم (٢)- تقسيم العمل (عمودياً ، أفقياً) (٣)- العمل بالقطعة (٤)- رقابة العمل <p>* نقائص إسهاماته :</p> <ul style="list-style-type: none"> - الإنسان جزء من الآلة وهي المنظمة - جرد العامل من البعد الإنساني . - يحفز بالمكافأة المادية فقط . - العلم وحده يحل مشاكل البؤساء . - لا يأخذ بيئة المنظمة بعين الاعتبار .
Henry FORD (1863-1947)	محاضرة ٤	المدرسة الكلاسيكية	<p>طبق التنظيم العلمي للعمل الذي جاء به تايلور مع بعض التطوير.</p> <p>* إسهاماته :</p> <p>تمثل في تطوير :</p> <ul style="list-style-type: none"> - المكتبة. - عقلانية العمليات. - معيارية المكونات. - خطوط الإنتاج. <p>الإنتاج بالحجم الكبير</p> <p>تخفيض وقت الإنتاج</p> <p>تخفيض تكاليف الإنتاج</p> <p>رفع رواتب العمال</p> <p>* ساهم على المستوى الاستراتيجي</p> <p>صناعته لقطع السيارات التي كان يشتريها عبارة</p> <p>اندماج عمودي للمؤسسة.</p> <p>* نقائص إسهاماته :</p> <ul style="list-style-type: none"> - يهتم بالإنتاج وليس بالمنتج. - لم يهتم بالتسويق.

العالم	المحاضرة	تصنيفه	نبذة
Henri FAYOL (1841-1925)	محاضرة ٤	كلاسيكية	أبو الإدارة الحديثة بالنسبة للفرنسية - مهندس ومدير بارع وناجح - كان يريد إنشاء علم إدارة يصلح لكل المؤسسات - نظرتة علمانية مثل تايلور - اتبع المنهج التجريبي - لم يذهب اهتمامه على ورش الإنتاج
Max WEBER 1864-1920	محاضرة ٤	كلاسيكية	- باحث وليس ممارس مثل تايلور وفورد وفايول - لا يقترح أي تنظيم ولكن يرجع من الواقع - كان يبحث في علم الاجتماع - يرى أن التنظيم الأفضل هو الذي يقوم على السلطة القانونية ما يعرف بـ (البيروقراطية) ● نقائضه: - إغفال العلاقات الإنسانية - إغفال العلاقة بين المنظمة - أن كل المنظمات تتشابه - أهمل الكثير من حاجات الفرد وبيئتها

العالم	المحاضرة	التصنيف	نبذة
Elton MAYO 1880-1494	محاضرة ٤	العلاقات الإنسانية	- عالم نفس وعالم اجتماع ، استرالي - اشتهر بتجربة WESTERN ELECTRIC في مصنع Hawthone - يهتم بمسائل العمل والإنتاجية - أضاف إلى نظرية المنظمات الجانب الجانب الإنساني الذي كانت تفتقده أعمال تايلور * أهم ما ساهم به : (١)- الإنسان إلى جانب المكافأ المادية يحتاج ظروف عمل ملائمة. (٢)- الإنسان يبحث عن مجموعة يشعر فيها بالاعتراف والتقدير وينتمي إليها. (٣)- للمجموعة آثار إيجابية كثيرة على الإنتاجية. (٤)- الاتصال والتبادل والاعتراف بالجهد من المحفزات للإنسان في عمله. * تبين أن للعلاقات الإنسانية دور مميز في تحسين إنتاجية المؤسسة
Kurt LEWIN 1890-1947	محاضرة ٤	العلاقات الإنسانية	عالم نفس وفيلسوف ألماني - اهتم بالجماعات وبالمؤسسة - تأثر بنظرة الشحولية الألمانية بالفيزياء النظرية * أهم ما أضافه لنظرية المنظمة: لكل من الفرد والجماعة علاقته بالبيئة حركية الجماعات - نظرية للقيادة ● أساليب القيادة لديه : من تجربة حول التعلم مع الأطفال هناك ٣ أساليب للقيادة. (١)- القيادة الترخيفية. (٢)- القيادة الديمقراطية. (٣)- القيادة (اترك يعمل) (اللاقيادة) * القيادة الديمقراطية تميز بنتائج أفضل.
Chris ARGYARIS 1923	محاضرة ٤	العلاقات الإنسانية	- أستاذ بجامعة Harvard أمريكي - يهتم بالتعليم وله نظريات في هذا المجال ● أهم مساهماته: - المنظمة المتعلمة . - نظرياته في التعليم

العالم	المحاضرة	تصنيفه	نبذة
Lawrence و Lorsch	محاضرة ٥	النظرية الظرفية (الواقعية)	أن هيكله المنظمات أمر نسبي ينتج عن تفاعل المنظمة ببيئتها. هذا التصور جاء في عام ١٩٦٩ وأدى إلى ظهور النظرية الظرفية.
Joan Wood wrd 1971-1916	محاضرة ٥	النظرية الظرفية (الواقعية)	من أبرز الأسماء في مجال دراسة علاقة التكنولوجيا بهيكلية المنظمات.
Chandler	محاضرة ٥	النظرية الظرفية (الواقعية)	أهم باحث في مجال الإستراتيجية. - لاحظ أن مع كل تغيير في الإستراتيجية يكون تغيير في الهيكله والتنظيم. - استخلص أن للإستراتيجية أثر مباشر تنظيم وهيكله المنظمات.
T Burns و G Stoker	محاضرة ٥	النظرية الظرفية (الواقعية)	من العلماء الذين قدما دراسة تتعلق باستقرار البيئة . إن درجة استقرار البيئة تحكم كيفية هيكله المنظمات وتنظيمها
Lorsh و Lawrence 1967	محاضرة ٥	النظرية الظرفية (الواقعية)	بيننا أن هناك علاقة بين درجة عدم الاستقرار وهيكله وتنظيم المؤسسة واستعملا مصطلحين (التميز ، الإدماج)
Mintzberg	محاضرة ٦	النظرية الظرفية (الواقعية)	عرف الهيكله على أنها مجموعة الرسائل المستعملة من أجل تفسير العمل إلى مهام منفصلة ومن أجل التنسيق جاء بالمقارنة حسب التشكيلات في ١٩٨٢ في كتابه The structuring of org.... وهي تلخيص و اثراء النظرية الظرفية ويحلل المنظمة حسب (مكوناتها ، العلاقة بينهما، ووزن كل منهما) مكونات المنظمة (١)- مركز العمليات (٢)- القمة الإستراتيجية (٣)- الخط السلمي (٤)- الحقيبة الالكترونية (٥)- الدعم اللوجستي * العلاقة بينهما (آليات التنسيق) : (١)- التعديل المتبادل (٢)- الإشراف المباشر (٣)- توحيد المعايير إجراءات العمل (٤)- توحيد معايير إنتاج العمل (٥)- الادهورراطية.

العالم	المحاضرة	تصنيفه	نبذة
HERBET SIMON 1916-2001	محاضرة ٧	نظرية القرار	<p>عالم اجتماع اقتصادي أمريكي.</p> <p>- نظرية المنظمات هي نظرية للقرار لأن المنظمة لا يمكن أن تتواجد ولا تنجو إلا بالقرار</p> <p>- قدم نظرية الرشد المقيد</p> <p>- حطم مبادئ النظرية الكلاسيكية الجديدة</p> <p>- من أوائل من اهتم بالذكاء الصناعي</p> <p>- نظرية القرار لا تعترف بالحل الأمثل ولا بالحل الوحيد .</p> <p>* إدخال الرشيد المقيد ومنة الحلول المرضية .</p> <p>(١)- مرحلة الاستخبار</p> <p>(٢)- مرحلة التصميم</p> <p>(٣)- مرحلة الاختيار ويسمى نموذج IMC</p>
Cyert و Morch	محاضرة ٧	النظرية السلوكية للمنظمة	<p>شارك Simon في البحث والنشر.</p> <p>- ليس للمؤسس هدف بل الأفراد هم من لديهم أهداف.</p> <p>- المنظمة هي: مجموعة من الجماعات المتنازعة كما رأى Means Berl وهي جماعات تتخالف ولها أهداف مختلفة وسلطات متغيرة حسب الظروف.</p> <p>يرون ان المؤسسة عبارة عن نظام</p> <p>مفتوح عقلائي يتأقلم بالاستناد إلى تعلم السابق</p> <p>المؤسسة لها ذاكرة</p>

العالم	المحاضرة	تصنيف	نبذة
BERLE و MEIANS		النظرية الإدارية	<p>لاحظا في كتابهما ، ١٩٣٢</p> <p>- أن لا يمكن للملاك أن يديروا ملكيتهم - وأن المديرين هم من يدير الشركات</p> <p>- دخل Berle فريق استشاره الرئيس الأمريكي نتيجة لأهمية أفكاره في كتابه - لمعالجة وضع السلطة بدون ملكية اقترح الباحثان : أ- ترك السلطة في أيدي المديرين ب- حماية حقوق الحلال. وعليه جاءت إصلاحات المرحلة ١٩٣٣-١٩٣٤ ← وتعتبر من أشد وسائل الرقابة على إصداره الأسهم وتداولها.</p>
H Robertson	محاضرة ٨	النظرية الإدارية	<p>طرح سؤال عام ١٩٢٨ لماذا توجد المؤسسات.</p>
Ronald Coase	محاضرة ٨	نظرية تكاليف المعاملات	<p>أجاب على سؤال لماذا توجد المؤسسات في مقاله عام ١٩٣٧ ← إخفاق السوق ← ظهور المؤسسات</p> <p>- اللجوء إلى السوق يؤدي إلى تحمل تكاليف - المؤسسة توجد وتنمو ما دامت تكاليفها أقل من تكاليف المعاملات (تكاليف السوق).</p>
William son	محاضرة ٨	العقود غير التامة	<p>انطلق من فكرة coase المتعلقة بتكاليف المعاملات وطورها.</p> <p>- أوضح تفكير coase فيما يخص تكاليف المعاملات وفكرة الرشيد المقيد لـ (simon) (نقص المعلومات + عدم التأكد بالنسبة للعقود = عقود غير تامة</p> <p>- في حجم المؤسسة يتبع خطوتين (١)- القرار بالصنع أو بالشراء (٢)- إعداد هيكلية مناسبة - أدخل على مصفوفة العقود عامل التكرار</p>

العالم	المحاضرة	تصنيفه	نبذة
Harold Dem estz	محاضرة ٩	نظرية حقوق الملكي	<p>ظهرت في السبعينات و تريد :</p> <p>(١)- إظهار أن المؤسسة الرأسمالية في اقتصاد السوق أفضل</p> <p>(٢)- حل أشكال وجود المؤسسة</p> <p>(٣)- إعادة نشر فكر المدرسة الكلاسيكية الجديدة من جديد</p> <p>* تنطلق النظرية من الملكية ← تعطي حقوقاً</p> <p>- أهم خصائص حقوق الملكية :</p> <p>أ- قابلة للتنازل</p> <p>ب- يمكن تبادل حق الملكية</p> <p>أ- الاستعمال</p> <p>ب- الاستثمار ج- التعرف</p> <p>٣ ممارسات</p>
Michal Jensen	محاضرة ٩	نظرية الوكالة	<p>- تبحث في كيف تحل إشكالية الانتهازية في المؤسسة.</p> <p>- تعتمد على المعلومة بالدرجة الأولى..</p> <p>- يرجع الأصل الفطري للنظرية إلى (Means , Berle) ← فصل الملكية عن الإدارة.</p> <p>• مالك (صاحب حقوق ملكية) يكلف غيره من أجل إدارة هذه الحقوق.</p> <p>والهدف حتى ينتفع من حقوق ملكيته.</p>
SA Ross 1973		انتهازية الوكيل	<p>عندما يعمل أفراد مع بعض فإن مصلحتهم تكون عموماً مختلفة وهذا يؤدي إلى نزاعات</p>
LUDWICKVON BERTALAI VFFY 1901-1972	محاضرة ١٠	نظرية النظم	<p>- أصله من النمسا</p> <p>- مؤسس نظرية النظم</p> <p>- صاحب كتاب النظرية العامة للنظم -</p> <p>- عالم أحياء</p> <p>- أدخل مفهوم النظام والتفكير النظمي</p> <p>* دور نظرية النظم في نظرية المنظمة :</p> <p>١- تساعد في فهم تطور المنظمة من خلال تأقلمها مع البيئة</p> <p>٢- الإدراك بأن المنظمة التي لا تتأقلم مع بيئتها تفشل وإدارتها ظرفية</p> <p>٣- الفهم أن كل أجزاء المنظمة معنية</p> <p>٤- الإدراك بأن هيكل المنظمة وتنظيمها</p> <p>١- نظم ساكنة ومتحركة - ٢- نظم بسيطة ومعقدة</p> <p>٣- نظم مغلقة ومفتوحة.</p> <p>أنواع النظم :</p>

العالم	المحاضرة	تصنيفه	نبذة
HERZBERG	محاضرة ١٢	نظريته	إن المؤسسات تهتم خاصة بعوامل عدم الرضا (الرواتب ، وظروف العمل..) ولهذا نادراً ما يكون الإنسان راض في المنظمات الحالية. - يرى أن إعادة تصميم العمل بطريقة أخرى هي التي تمكن من تحفيز الأفراد. - اثراء المهام (اثراء مختلف المهام) ← أ- يعطي حرية ومسؤولية أكبر للأفراد ب- يساعد على إرضاء وتحفيز الأفراد * الأشكال الجديدة للعمل : (١)- توسيع العمل (٢)- اثراء العمل (٣)- الجماعة .
ZARIFIAN	محاضرة ١٢	المنظمات المؤهلة	- يرى أن المنظمات المؤهلة هي تلك التي تحسن مستوى تأهيل أفرادها. - جاءت تسمي المنظمات المؤهلة من الأنماط الحديثة للتنظيم التي أفرزت نتائج معينة. - لا يوجد نمط بهذه التسمية وإنما هي واحدة من مميزات المنظمات الحديثة.

هذا جهد المقصر فان اصبت فمن الله وان اخطاءة فمن نفسي والشيطان

ولا تنسوني من صالح دعواتكم

اخوكم : عبيادي