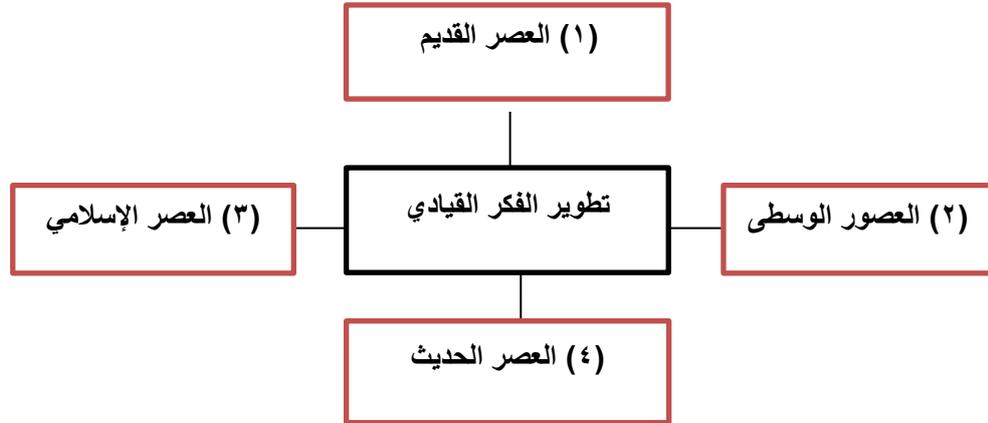


تطور الفكر القيادي الإداري

المقدمة : للقيادة دور بالغ الأهمية في قيام الكثير من الحضارات القديمة ، حازت على اهتمام المفكرين والمبدعين في تلك الحضارات



شكل رقم (٢) : خريطة (تطور الفكر القيادي الإداري)

أولاً : تطور الفكر القيادي الإداري في العصور القديمة

- ١) الحضارة السومرية : تاريخ الحضارة السومرية يرجع الى أكثر من 5000 سنة .
 - هناك بعض الوثائق القديمة التي عرفنا من خلالها أنه كان لديهم قيادة ادارية (نظام ضريبي محكم اداروا به كميات ضخمة من السلع تضم أموال الدولة و عقاراتها)
- ٢) الحضارة المصرية : ظهرت بعد الحضارة السومرية وتميزت بفن العمارة والنحت والنقش والكتابة .
 - كانت و مازالت شاهدة بفنون المصريين القدماء من فن العمارة وفن الهندسة وغيرها ولاشك أن هذا العصر كان متقدماً جداً .
 - بناء الهرم الأكبر يتكون من قطع حجارة ضخمة جداً و عدد عمال يصل إلى مئة ألف عامل لمدة عشرين سنة . تطلب هذا الانجاز الى قدرات ادارية متقدمة في القيادة والتخطيط والتنظيم والرقابة .
 - طبقوا رقابة صارمة على الأداء (قطع يد من يصنع منتج معيب)
 - طبقوا نظام الادارة اللامركزية حيث يحكم الأقاليم ولاة يدينون بالولاء للفرعون .
 - وصية الوزير المصري (بتاح حتب) لابنه (طلب العلم ، التواضع ، رقة الحديث ، الحذر ، الاستعانة بأراء الخبراء والمستشارين ، وجوب العقاب اذا تطلب الأمر ذلك ، الأمانة الادارية)
- ٣) الحضارة البابلية : قدمت قانون حمورابي وهو الحاكم الذي وضعه اثناء حكمه وهو من اقدم القوانين المعروفة في العالم ويعتبر مرجع في مجال الفكر الاداري وركز فيه على ضمان الأمانة في التعاملات التجارية بين الناس ومعاينة المتهاونين في العمل
- ٤) الحضارة الصينية : كانت تتميز بالحكمة والفلسفة دستور شاو عام 1100 قبل الميلاد وضع قواعد يتبعها موظفي الخدمة المدنية (تنظيم الدولة ، علاقات الدولة واتصالاتها ، الرقابة ، المساءلة والعقاب ، مراجعة اداء الحكومة)
- ٥) الحضارة الإغريقية : أول حضارة تعمل على تكوين دولة ديموقراطية .
 - كتابات (سقراط) وتلميذه (اكسينفون) من اهم ما ساهمت به هذه الحضارة في الفكر الاداري (القائد يبث الحماس في نفوس مرؤوسيه ، يتعرف على اداء مرؤوسيه ، يحفز المجد ويعاقب المقصر ، يضع الرجل المناسب في المكان المناسب ، يكسب صداقة المرؤوسين بالصدق والمودة) .
 - عرف الاغريق مفهوم (روح الخدمة العامة) حيث تسمو المصلحة العامة عن المصلحة الخاصة .
 - يرى الفيلسوف الاغريقي افلاطون ان الناس يختلفون في المواهب وان المهارة تكتسب بأداء عمل يتوافق مع الاستعداد الطبيعي للإنسان .

ثانياً : تطور الفكر القيادي الإداري في العصور الوسطى :

- ٦) الحضارة الرومانية : هي آخر الحضارات القديمة ، اتساع الامبراطورية الرومانية ادى الى مساهماتها الملحوظة في تطور الممارسات الادارية والقيادية ، طبقوا نظام هرمي في تدرج القيادة المركزية مع تفويض مزيد من السلطة ، كما

عرفت هذه الحضارة منصب الرقيب او المدعي العام ويمارس أنشطة متعددة : الاشراف على سجلات المواطنين وممتلكاتهم ، الرقابة على الأخلاق والأداب العامة .

(٧) تطور الفكر القيادي الإداري في العصور الوسطى :

- **سيطرة الإقطاع** : كان يسيطر عليه بعض الملوك والنبلاء الذين يمتلكون كافة موارد الدولة والأفراد الآخرين كانوا يعتبرون مجرد أدوات كانت تستخدم من قبل هؤلاء الملوك والنبلاء .
- **سيطرة الكنسية** : على كافة شؤون الحياة .
- **الرقابة الهرمية** : وهي كما في العصور القديمة استخدمت أيضاً في العصور الوسطى .
- **المصلحة المشتركة** : ما بين القائد والتابع مصلحة مشتركة وكل منهما له احتياجات ورغبات .

ثالثاً : تطور الفكر القيادي الإداري في العصر الإسلامي :

(١) **عصر الرسول صلى الله عليه وسلم** : بناء النظام السياسي والاقتصادي والاجتماعي كان عبارة عن تشريعات

من القرآن تعدل سلوك الأفراد ومنع الناس من عبادة الأوثان .

.. هو تحديد تسلسل السلطات وحسن اختيار القيادات روح الجماعة ، والعمل تعاوني

هناك عدة من مبادئ القيادة مستقاه من القرآن والسنة النبوية :

مبدأ الشورى ، والعدل والمساواة بين الناس ، طاعة ولاة الأمر مفروضة علينا إلا إذا أمروا بمنكر أو منعوا الصلاة في مساجد المسلمين .

مبدأ العمل الجماعي بروح الفريق والإخلاص له .

(٢) خلافة أبي بكر الصديق :

- إسهامات كثيرة جداً مشى من خلالها على نفس الدرب الخاص برسول الله

- واستمر أبو بكر بأخذ رأي الآخر ويسمع للمشورة والسماحة .

(٣) خلافة عمر بن الخطاب :

- تتميز بالعدل الشديد

- وكان هناك مبدأ رقابة القائد المباشرة

(٤) خلافة عثمان بن عفان :

- تميز رضي الله عنه بمشورة الآخرين

- كان من أفكاره جمع القرآن

(٥) خلافة علي بن أبي طالب :

- اتبع رضي الله عنه نهج الأسلاف والصحابه فكان هنالك رقابة دقيقة لعدم خروج الوالي على التعاليم

الشرعية في التعامل مع الرعية .

- الوسطية والاعتدال ورد المظالم إلى أهلها .

- العقاب للمقصر والحفاظ على الجماعة وإرضائها .

(٦) خلافة بني أمية :

- الحكم بالوراثة

- وركزوا على الفكر القيادي الخاص بالدواوين

(٧) خلافة بني العباس :

- فقد كانوا متقدمين في العلوم الإدارية بصفة عامة والأحكام القيادية .

- تميز بأنه عصر زهو للكتابة الإسلامية والكتابات الفكرية في ذلك العصر .

رابعاً : تطور الفكر القيادي الإداري في العصر الحديث

• الفكر القيادي الإداري الحديث (1700 حتى الآن) وتميز بما يلي :

(الثورة الصناعية) قفزة من الزراعة الى الصناعة

• تركيز دور القيادة الإدارية في الرقابة للإقلال من السرقة .

• أسلوب العمل بالقطعة لتلافي مشاكل العمل بالأجر الثابت .

• تحديد مجال القيادة في الإشراف المباشر .

• ثم تحولت القيادة إلى فكرة الرقابة لمنع الفاقد .

• مشكلة القيادة تكمن في اللوائح والتعليمات الدقيقة التي من شأنها تؤدي إلى نجاح التشغيل.

• توصيف الوظائف والترقية على أساس الجدارة .

• تفويض السلطة مع الرقابة عن طريق التقارير الفردية .

- وضع نظام متكامل بحيث تتبع المسؤولية من مصدر محدد مع انسياب المعلومات والتفاصيل عائدة إلى المصدر الأصلي .

(المدرسة التقليدية الكلاسيكية) ظهرت في اواخر القرن التاسع عشر واولائل القرن العشرين وتفسر الظواهر الادارية بطريقة تقليدية وقامت على مفاهيم غير ديمقراطية مثل الرقابة والأوامر والسلطة وسيطرة الآلة على الانسان مؤسسها : فريدريك تايلور ، هنري فايول ، اهم نظرياتها :

نظرية البيروقراطية : ماكس فيبر ، ميرتون ، سلزنك ، جولدر

افترض النموذج البيروقراطي ان الاعتبارات العقلانية والموضوعية غير متوفرة في مكان العمل وان الاعتبارات الشخصية هي السائد لذلك نادي النظام البيروقراطي بالسيطرة على سلوك الانسان من خلال نظام صارم للقواعد والاجراءات .

وضع عالم الاجتماع الالماني ماكس فيبر الخصائص الاساسية للنظام البيروقراطي وهي :

- 1- التخصص وتقسيم العمل اساس الاداء الناجح والوظائف
- 2- التسلسل الرئاسي ضروري لتحديد العلاقات بين الرؤساء و مرؤوسيههم
- 3- سيطرة الانظمة والقواعد المكتوبة لتحديد واجبات العاملين وحقوقهم
- 4- وجود نظام للأجراء لتحديد اسلوب التصرف في ظروف العمل المختلفة
- 5- الصلة بين الافراد رسمية وغير شخصية وتعتمد على ما تحدده القوانين واللوائح لضمان موضوعية التعامل
- 6- اختيار العاملين وترقيتهم يعتمد على الجدارة الفنية في العمل

ويعيب النظام البيروقراطي مايلي :

- 1- تضخم الاعباء الروتينية
- 2- عدم اعتناء الافراد بمصالح المنظمة وانما ينصب اهتمامهم على استيفاء الاجراءات
- 3- شعور العاملين كأنهم يعاملون كالألات وانتقال نفس الشعور لمن يتعامل معهم
- 4- تؤدي الاجراءات والقواعد الى تشابه في شكل السلوك وتوحده ثم الى تحجره مما يزيد الاداء صعوبة
- 5- الاعتماد الصارم على القواعد والاجراءات يقضي على روح المبادأة والابتكار والنمو الشخصي

نظرية الإدارة العلمية : تايلور ، هنري جانت ، فرانك ، وليليان جلبريت

أهم مبادئها التي وردت في كتاب فريدريك تايلور :

- 1- ان يتم تنظيم العمل بين الادارة والعمال حيث تقوم الادارة بالتخطيط والتنظيم وغيرها من وظائف الادارة ويقوم العمال بالعمل الموكل لهم
- 2- وجود طريق مثلي للعمل تحددها الادارة
- 3- تجزئة وظيفة الفرد الى اجزاء صغيرة
- 4- وضع الشخص المناسب في المكان المناسب
- 5- أهمية الحوافز المادية للفرد وربط الاجر بالإنتاجية
- 6- ان الفرد لا يهتم بأهداف المنظم وانما يهتم بحاجاته الفسيولوجية والمادية
- 7- احتياج الافراد للتدريب والاشراف المباشر الدقيق

ويعيب النظرية :

- 1- نظرية جزئية ركزت جل اهتمامها على الفرد وزيادة الانتاج ورفع الكفاءة واهملت الجوانب الاجتماعية
- 2- نظرتها للعامل على انه مخلوق اقتصادي كل همه جمع المال واغفالها للجانب الانساني
- 3- تركيزها على داخل المنظمة واهمالها للبيئة الخارجية وتأثيرها على سلوك العاملين

نظرية التقسيم الإداري : شيلدون ، فايول ، موني ، رايلي ، جوليك ، ايرويك

ابرز المساهمات كانت مبادئ فايول للادارة واشتملت على ما يلي :

- 1- تقسيم العمل
- 2- السلطة والمسؤولية
- 3- النظام
- 4- وحدة الأمر
- 5- وحدة التوجيه
- 6- خضوع المصلحة الشخصية للمصلحة العامة
- 7- مبدأ المكافأة والتعويض
- 8- المركزية

٩- تدرج السلطة

١٠- الترتيب

١١- المساواة في المعاملة

١٢- الاستقرار الوظيفي

١٣- المبادأة

١٤- روح الفريق والتعاون

مدرسة العلاقات الإنسانية: من أهم روادها التون مايو

(١) تحفيز الأفراد على العمل بأعلى كفاءة ممكنة

(٢) تحفيز الأفراد على التعاون المثمر والبناء في تحقيق أهداف مشتركة

(٣) إشباع رغبات العاملين واحتياجاتهم الاقتصادية والاجتماعية والنفسية

(٤) تجارب هاوثورن

(٥) التون مايو

(٦) (Theory X & Theory Y) نظريتي ماكريجر

المدرسة السلوكية: برنارد ، فوليت ، ماسلو

١- تأكيد أهمية العلاقات الانسانية في بيئة العمل

٢- بناء مناخ ملائم لمواهب العاملين

٣- التنظيم والسلطة لبرنارد

٤- العلاقات التنظيمية لسايمون

٥- هرم ماسلو للحاجات

مدرسة الإدارة الحديثة:

١- نظرية النظام المفتوح

٢- نظرية التحرر