

العلماء

ابرز المؤسسين للنظرية الكلاسيكية (taylor – fayol – weber - ford)

Taylor

- 1- Taylor (كان عامل ثم اصبح مهندس – اقترح طريقة لتحسين تنظيم العمل – اهتم بالانتاج – اب الادارة الحديثة)
- 2- Taylor (اهم ما قدمه Taylor هو التنظيم العلمي للعمل ويتم ذلك من خلال حسن اختيار العمال وتدريبهم وتقسيم العمل والعمل بالقطعة ورقابة العمل)
- 3- Taylor (ينظر الى المنظمة على انها الية وعلمانية)
- 4- Taylor (ينظر الى العمال على انهم لا يحبون العمل ولا المسؤولية انما يعملون من اجل العيش – يجب توجيههم ومراقبتهم ومكافأتهم وعقابهم)
- 5- Taylor (قسم العمل الى عموديا وافقيا مم ادى الى علاقات العمل بنوعين من السلطة ، سلطة سلمية و سلطة وظيفية)
العمل العمودي . هو الفصل بين المصممين والمنفذين
العمل الافقي . هو تجزئة العمل الى مهام صغيرة مم يؤدي الى (معيارية العمل ، تخصص العمال ، احلال أي عامل محل الاخر)
- 6- Taylor (يعتمد على المنهج التجريبي وهوه الملاحظه والترتيب والتحليل واستنباط القوانين والقواعد)
- 7- Taylor (نقائص اسهاماته تكمن في نظرته الى المنظمة على انها . اليه . علمانية . لا يأخذ ببيئة المنظمة بعين الاعتبار)
- 8- Taylor كان يعتقد ان المكافآت المادية هي المحفز الوحيد للفرد في المنظمة .

Fayol

- 1- Fayol (حصر أنشطة المؤسسة في وظائف)
- 2- Fayol (تم اعداد مبادئ الادارة من طرفه)
- 3- Fayol (من مؤسسي اتجاه التنظيم الاداري للمنظمة)
- 4- Fayol (حصر أنشطة المؤسسة وحصر وظائف الادارة)
- 5- Fayol (حدد 14 مبداء للادارة)
- 6- Fayol (اهتم بكيفية تنظيم المؤسسات خاصة)
- 7- Fayol (ليس من اسهاماته اعداد طرق ومعايير العمل)

Ford

- 1- Ford (من مؤسسي اتجاه التنظيم العملي للعمل)
- 2- Ford (من اهم ماضافة خطوط الانتاج)
- 3- Ford (كان يهتم بعملية الانتاج وليس بالمنتج)

WEBER

- 1- weber (من اهم اسهاماته انه فرق بين الحكم والسلطة)
 - 2- weber (يرى ان التنظيم الافضل للمنظمات هو الذي يقوم على السلطة القانونية)
 - 3- weber (يرى ان الشرعية الادارية ليست من انواع الشرعية)
 - 4- weber (يرى ان التنظيم الافضل للمنظمات هو الذي يقوم على السلطة القانونية)
 - 5- weber (يرى انه عدم تقرير الترقيه من طرف المسؤول المباشر ليست من اهم المبادئ التي تقوم عليها البيروقراطية)
 - 6- weber (يرى ان التنظيم الافضل للمنظمات هو الذي يقوم على البيروقراطية)
 - 7- weber (الشرعية الكلاسيكية ليست من انواع الشرعية التي حددها weber)
 - 8- weber (النوع الذي يسميه weber بالشرعية العقلانية هي الشرعية القانونية)
 - 9- weber (لا يرفض السلطة العقلية)
-

Argyris

- 1- argyris (هو الذي قدم مصطلح المنظمة المتعلمة)
 - 2- argyris (من اهم مساهماته في نظرية المنظمات هي نظريات التعلم)
-

Mintzberg

- 1- Mintzberg (ليس من اشهر من ساهموا في نظرية العلاقات الانسانية)
- 2- Mintzberg (لا يحلل المنظمة حسب عملياتها الانتاجية)
- 3- Mintzberg (ليس من مكونات المنظمة حسب Mintzberg عملياتها الانتاجية)
- 4- Mintzberg (من جاء بالمقاربة حسب التشكيلات في عام 1982)
- 5- Mintzberg (عدد مكونات المنظمة الى خمس مكونات)
- 6- Mintzberg (حصر خمس اليات للتنسيق في المنظمات ، يدخل ضمن هذه الاليات التعديل المتبادل)
- 7- Mintzberg (حدد الهياكل الممكنة للمنظمة في خمس هياكل)
- 8- Mintzberg (هو من اقترح توحيد التأهيل < المهارات >)
- 9- Mintzberg (ليس من مكونات المنظمة لدية الخط الوظيفي)
- 10- Mintzberg (في الهيكل البسيطة حسب Mintzberg تكون القيادة عموما كاريزمية)

11- Mintzberg (تمثل الهيئة التكنولوجية عند Mintzberg واحد من مكونات المنظمة)

Mayo

1- mayo (ليس مما ساهم به mayo في نظرية المنظمات ← لكي يحفز على العمل فأن الانسان يحتاج الى مكافأة مادية فقط)

2- mayo (ظهر دور العلاقات الانسانية في تحسين انتاجية المؤسسة اثر تجارب mayo)

Lewin

1- Lewin (القيادة المرنة ليست من اساليب القيادة التي حددها Lewin)

2- Lewin (ليس من اهم ما اضافة Lewin لنظرية النظم نظرية التحفيز)

3- Lewin (اقترح Lewin 3 اساليب للقيادة)

4- Lewin (اهتم Lewin بحركية الجماعات)

5- Lewin (حسب Lewin فأن لكل من الفرد والجماعة علاقات بالبيئة)

6- Lewin (من اسهامات Lewin انه اقترح نظرية للقيادة)

Woodward

1- woodward (من ابرز الاسماء في دراسة علاقة التكنولوجيا بهيكلية المنظمات)

2- woodward (ليس من اهم النتائج التي توصلت اليها woodward فيما يخص علاقة هيكلية المنظمة بعملية الانتاج . ان في حالة الانتاج بالكميات الصغيرة يكون التنظيم اكثر صرامة)

3- woodward (اهم النتائج التي توصلت اليها تخص علاقة هيكلية المنظمة بعملية الانتاج)

Chandler

1- chandler (استخلص chandler ان للاستراتيجية اثر مباشر على تنظيم وهيكلية المنظمات)

2- chandler (اهتم chandler بالعلاقة بين الهيكلية والاستراتيجية)

3- chandler (استخلص ان للاستراتيجية اثر مباشر على تنظيم وهيكلية المنظمات)

Lorsch & Lawrence

1- Lorsch & Lawrence (يتصورون ان هيكلية المنظمات امر نسبي ينتج عن تفاعل المنظمة ببيئتها)

2- Lorsch & Lawrence (ركزت دراسة Lorsch & Lawrence على العلاقة بين العوامل الظرفية وهيكلية المنظمة)

Burns & stalker

Burns & stalker -1 (ظهر من دراستهم ان درجة استقرار البيئة تحكم كيفية هيكله المنظمات)

ZARIFIAN

ZARIFIAN -1 (يرى ان المنظمات المؤهلة هي تلك التي تحسن مستوى تأهيل افرادها)

Herbert Simon

simon -1 (من جاء بنظرية الرشد المقيد)

simon -2 (قدم نموذج جديد لاتخاذ القرار والذي يسمى IMC)

simon -3 (حسب simon يجب الاكتفاء بالحل المرضي)

simon -4 (ليس من مراحل نموذج اتخاذ القرار لـ simon مرحلة الرقابة)

simon -5 (في النموذج الذي اقترحه simon لاتخاذ القرار ، لابد ان نجد مرحلة التحليل)

simon -6 (التحليل ليس من مراحل نموذج simon لاتخاذ القرار)

simon -7 (يعتقد ان نظرية المنظمات هي نظرية للقرار)

simon -8 (تعني مرحلة الاستخبار بالنسبة simon هي مرحلة جمع المعلومات الخاصة بالمشكلة)

simon -9 (اعتمد على النظرية الاقتصادية للقرار)

simon - 10 (تعني مرحلة التصميم بالنسبة له مرحلة حصر البدائل الممكنة لحل المشكلة)

Means & Berle

Means & Berle -1 (يعود الاهتمام بفصل الملكية عن الادارة لهما)

Means & Berle -2 (يعتقدون ان المنظمة عبارة عن مجموعة من الجماعات المتنازعة)

March & cyert

March & cyert -1 (هما من قدم مصطلح ذاكرة المنظمة)

March & cyert -2 (لا يرون ان المؤسسة عبارة عن نظام مفتوح على بيئته)

March & cyert -3 (اول من تطرق الى فصل الملكية عن الادارة)

March & cyert -4 (يرون ان المؤسسة عبارة عن مجموعات متنازعة)

March & cyert -5 (لا يرون ان المؤسسة عبارة عن ساكن)

Ronald Coase

Ronald Coase -1 (هو من فسر وجود المؤسسات بأخفاق السوق)

Ronald Coase -2 (يقول ان اخفاق السوق هو الذي يؤدي الى ظهور المؤسسات)

D.H Robertson

D.H Robertson -1 (صاحب نظرية تكاليف المعاملات)

Williamson

Williamson -1 (من تطرق للحديث عن العقود غير التامة)

Williamson -2 (قدم مصفوفات المعاملات)

Williamson -3 (من بين الاخطار التي اشار اليها خطر انتهازية الطرف الاخر)

Ludwick Von bertalanffy

bertalanffy -1 (هو من الف كتاب النظرية العامة للنظم)

HERZBERG

HERZBERG -1 (يرى ان اعادة تصميم العمل بطريقة اخرى هي التي تكمن من تحفيز الافراد)