

علماء المدرسة الكلاسيكية

• اقترح طريقة لتحسين تنظيم العمل – اهتم بالانتاج – أب الإدارة الحديثة • أهم ما قدمه هو التنظيم العلمي للعمل و يتم ذلك من خلال حسن اختيار العمال و تدريبهم و تقسيم العمل و العمل بالقطعة و رقابة العمل • ينظر للمنظمة على أنها آلة و علمانية ، ينظر للعمال على أنهم لا يحبون العمل و لا المسؤولية و إنما يعملون من أجل العيش – يجب توجيههم و مراقبتهم و مكافأتهم و عقابهم • قسم العمل إلى عمودياً : الفصل بين المصممين و المنفذين ، و أفقياً : تجزئة العمل إلى مهام صغيرة (معيارية العمل ، تخصص العمال ، إحلال أي عامل محل الآخر) ، و هذا التقسيم أدى إلى علاقات عمل بنوعين من السلطة : أ) سلطة سلمية ب) سلطة وظيفية . • يعتمد على المنهج التجريبي و هو الملاحظة و الترتيب و التحليل و استنباط القوانين و القواعد • نقائص اسهاماته : أن نظريته آلية و علمانية ، لا يأخذ بيئة المنظمة بعين الاعتبار ، يعتقد أن المكافآت المادية هي المحفز الوحيد للفرد في المنظمة	Tylor من مؤسسي التنظيم العملي للعمل
• من مؤسسي اتجاه التنظيم العملي للعمل ، أضاف خطوط الانتاج ، الممكنة ، عقلانية العمليات • النقائص : كان يهتم بعملية الانتاج و ليس المنتج ، لم يهتم بالتسويق	Ford من مؤسسي التنظيم العملي للعمل
• حصر أنشطة المؤسسة في وظائف ، حصر أنشطة المؤسسة و حصر وظائف الإدارة • إعداد مبادئ الإدارة من طرفه • نظرة علمانية مثل تايلور حيث اتبع المنهج التجريبي ، لكن لم ينصب اهتمامه على ورشات الانتاج • من مؤسسي اتجاه التنظيم الإداري للمنظمة ، حدد ١٤ مبدأ للإدارة • اهتم بكيفية تنظيم المؤسسات الخاصة و كيفية التنسيق بها • ليس من اسهاماته إعداد طرق و معايير العمل • أبو الإدارة الحديثة للفرنسيين	Fayol التنظيم الإداري
• من أهم اسهاماته : فرق بين الحكم و السلطة • أن التنظيم الأفضل للمظمات : هو الذي يقوم على السلطة القانونية • الشرعية الإدارية ليس من أنواع الشرعية • التنظيم الأفضل للمنظمات : هو الذي يقوم على البيروقراطية • الشرعية الكلاسيكية ليس من أنواع الشرعية التي حددها • الشرعية العقلانية هي الشرعية القانونية • يرفض السلطة الكاريزمية و التقليدية	Weber التنظيم الإداري

علماء مدرسة العلاقات الإنسانية

• (أهمية العلاقات الإنسانية في الإنتاجية) • اهتم بمسائل العمل و الانتاجية ، أضاف الجانب الإنساني لنظرية المنظمات • الإنسان : يحتاج لظروف عمل ملائمة ، يبحث عن مجموعة يشعر فيها بالاعتراف و التقدير ينتمي إليها ، للمجموعة آثار إيجابية على الانتاجية • للعلاقات الإنسانية دور كبير في تحسين إنتاجية المؤسسة	Elton Mayo
• (حركية الجماعات) • اهتم بالجماعات في المؤسسة ، تأثر بنظرية الشمولية الألمانية و بالفيزياء النظرية • لكل من الفرد و الجماعة علاقات بالبيئة • هناك ٣ أساليب للقيادة (١) التوجيهية (٢) الديمقراطية (٣) ترك العمل (القيادة)	Kurt Lewin
• (نظرية التعلم) • من مساهماته : (١) المنظمة المتعلمة : هي المنظمة التي تتعلم من خبرتها و تجربتها و تستطيع الاستفادة مما اكتسبته من مهارات ، لا يقصد فعلاً أن المؤسسة هي التي تتعلم وإنما " أفرادها " • (٢) نظريات التعلم : التعلم يكون حلقة بسيطة و حلقة مزدوجة	Chris Argyris

النظريات الاقتصادية

• النظرية القرارية "نظرة القرار" : قدم نظرية الرشد المقيد ، حطم مبادئ النظرية الكلاسيكية الجديدة • من أوائل من اهتم بالذكاء الصناعي ، تهتم نظرية القرار بالسلوك الإنساني • الإنسان يواجه قيود تمنعه من الرشد الكامل • اقترح نموذج لاتخاذ القرار (٣ مراحل) (١) الاستخبار (Intelligence ، ٢) التصميم (Modelization ، ٣) الاختيار (Choice • لا تعترف بالحل الأمثل و لا بالحل الأمثل الوحيد ، إدخال الرشد المقيد و منه الحلول المرضية • المؤسسة عبارة عن كائن يتأقلم مع بيئته يحاول أن يتماشى مع ما تتيحه هذه البيئة	Simon
• النظرية السلوكية للمنظمة : ليس للمؤسسة هدف بل الأفراد من لديهم أهداف . • المنظمة : (١) مجموعة من الجماعات المتنازعة (كما رأى MEAN & BERLE) • (٢) جماعات تتحالف • المؤسسة عبارة عن نظام (١) مفتوح على بيئته (٢) عقلاني (٣) يتأقلم بالاستناد إلى تأقلمه السابق ، فتصبح للمنظمة ذاكرة (ذاكرة المنظمة)	Cyert & March
• النظرية الإدارية : لا يمكن للملاك أن يديروا ملكيتهم ، المديرين هم من يديرون الشركات = أصبح ما يُعرف " الفصل بين الإدارة و الملكية "	Berle & Means

أهم مؤسسي نظرية حقوق الملكية بالاعتماد على Coase حقوق الملكية تمكن من : الاستعمال – الاستثمار – التصرف تنتظر هذه النظرية من الدولة تمكين أصحاب حقوق الملكية من ممارسة حقوقهم	Horlold & Armen
نظرية الوكالة : عدم تناظر المعلومات ، انتهازية الوكيل (أول و أكبر هذه المخاطر)	Willaim & Michael

منفردات

قدّم صوراً تشبيهية للمنظمة تلخص المداخل الخاصة بالمنظمة	Morgan
لاحظ أن مع كل تغير في الاستراتيجية يكون تغيير في الهيكل التنظيم	Chadler
أكثر دراسة اشتهرت التي تتعلق بـ "استقرار البيئة " التي تحكم كيفية هيكل المنظمات و تنظيمها "	G stake & T burns
قاما بدراسة أن هناك علاقة بين درجة عدم الاستقرار و هيكل و تنظيم المؤسسة و استعمال مصطلحين اصبحا متداولين : (١) التمييز (٢) الإدماج	Lorsh & Lawrence
يُعرف الهيكل بأنها : مجموعة الوسائل المستعملة من أجل تقسيم العمل إلى مهام منفصلة و من أجل التنسيق بينها . المقاربة التشكيلية (التنسيق ، السيطرة ، القيادة ، الاتصال)	Mintzberg
المقاربة الكلاسيكية	Taylor & Flyol
أدمج تفكير Coase فيما يخص تكاليف المعاملات ، و فكرة الرشد المقيّد simon (نقص المعلومات + عدم التأكد للعقود = العقود غير تامة) مصفوفة العقود ، مصفوفة المعاملات	Williamson
نظرية النظم من النظريات الحديثة : الظاهرة = مجموعة من الأجزاء الكل = مجموع من الأجزاء	Bertalanffy
أن المؤسسات تهتم خاصة بـ "عوامل عدم الرضا " ، أن إعادة تصميم العمل بطريقة أخرى هي التي تمكن من تحفيز الأفراد	Herzberg
المنظمات المؤهلة : هي التي تحسن مستوى تأهيل أفرادها ، لا يوجد نمط بهذه التسمية و إنما هي واحدة من مميزات المنظمات الحديثة .	Zarifian
طرح سؤال لماذا توجد المؤسسات ؟	DH.Robertson
أجاب أن إخفاق السوق أدى لظهور المؤسسة ، نظرية تكاليف المعاملات	coase