**الإجابة النموذجية لامتحان السداسي الخامس في مادة نظريات التنظيم**

**الإجابة عن السؤال الأول**

**- الدافع الأساسي لسعي فايول إلى تأسيس مذهب إداري...: هو الرغبة في تجاوز تناقضات طرق العمل الشخصية خاصة مع غياب التكوين الإداري بالنسبة لممارسي الإدارة في عصره وأن تكوين هؤلاء يركز على نواحي تقنية.2**

**- مفهوم التوقع: وهو حساب المستقبل والتحضير له بواسطة برنامج عملي.1.**

**ويقتضي التوقع(متطلباته):**

**\*وحدة: يعني الانسجام لكافة النشاطات حول هدف 0.75**

**\* استمرارية: أي التوقع على المدى البعيد مع التوقع على المدى القصير**

**\* المرونة: أي أن يتكيف البرنامج مع مختلف الأوضاع**

**\* دقيق: فغياب الدقة يعني المغامرة....**

**- تعتبر نظرية فايول نظرية رسمية في التنظيمات وبالتالي فهي تتبنى نموذج الإنسان الاقتصادي كأساس للتحفيز..2**

**- تتميز نظرية فايول بأنها تعكس رؤية أكثر شمولا واتساعا، وذلك بتركيزها على البناء التنظيمي ودراسة عملية إدارة المؤسسة ككل ، وليس الاقتصار على المستوى التنفيذي بدراسة العمل وتنظيمه(تحليل العمل التنفيذي)، كما هو الحال بالنسبة لنظرية الإدارة العلمية، كما أن فايول تجنب تبني مقاربة مفرطة في الآلية (مبدأ روح التعاون..)كالتي تبناه تايلور تجاه الأفراد. 2**

**الإجابة عن السؤال الثاني**

**1- أهم الافتراضات التي تنطلق منها هذه النظرية:**

**- ترتب حاجات الإنسان حسب أهميتها وتتدرج هرميا(تبدأ بالأساسية إلى المركبة..)..1**

**- الحاجات غير المشبعة فقط هي التي تؤثر في السلوك...وتحكم في الدافعية.. 1**

**- يتم إشباع هذه الحاجات بشكل نظامي بدءا بالحاجات الفيزيولوجية وصولا إلى أعلى الهرم... 1**

**2- يمكن الاستفادة من هذه النظرية في مجال الإدارة والتسيير: تفيد هذه النظرية أساسا في عملية تحفيز الأفراد وذلك من خلال التعرف إلى العمليات التي تتيح للأفراد إمكانية لإشباع حاجاتهم، خاصة منها ما يرتبط بحاجات المستوى الأعلى في الهرم(التقدير وتحقيق الذات) والتي تسمح بتحقيق الرضى الوظيفي بما يساهم في تحسين الأداء...2.5**

**3- لقد أبرزت هذه النظرية من جديد محدودية المدرسة الكلاسيكية في التنظيم: وذلك بتأكيدها بأن سلوكات الأفراد في ميدان العمل لا تفسر بناء على حاجات مادية، كما ادعت المدرسة الكلاسيكية، وإنما تفسر أيضا، بحاجات ذات طبيعة اجتماعية ونفسية. 2**

**4- لقد طوّرت هذه النظرية من منظور العلاقات الإنسانية في مجال التنظيم: وذلك بتأكيدها على أهمية البعد الإنساني في ميدان العمل والتعريف بأهم العمليات التي تتيح إشباع الأفراد لحاجاتهم وتحقق رضاهم الوظيفي...وكذا من خلال الانتقال، في مجال التحفيز، من مفهوم الإنسان الاجتماعي إلى مفهوم الانسان العصامي(رجل تحقيق الذات).. 2.5.**