



المركزية واللامركزية وعلاقتها بالتنظيم الإداري

فرج هويدي محمد

كلية الآداب، جامعة عمر المختار - البيضاء

Doi: <https://doi.org/10.54172/jsfb3q76>

المستخلص: التنظيم الإداري هو مفهوم متعدد الأبعاد ومتنوع في وجهات النظر، حيث يتناول النظريات الكلاسيكية والسلوكية جوانبه المختلفة. يتأثر التنظيم بالعوامل الاقتصادية والاجتماعية والجغرافية في الدول، ويتبع نظاماً مركزياً أو لامركزياً في الإدارة، وكل منهما له مزايا وعيوب. يؤثر النظام الإداري على تقدم الدولة وازدهارها أو تأخرها ودمارها. تتمحور مشكلة البحث حول تحديد النموذج الأنسب للتنظيم الإداري وفهم المركزية واللامركزية وأهدافهما والعوامل التي تؤثر في تحديد النظامين. يهدف البحث إلى استخدام النموذج الأنسب للتنظيم الإداري وتوفير تدريب وتقويض مناسب للقادة والمسؤولين. كما يسعى البحث لتحليل أساليب تقويض الصلاحيات واستخدام الأساليب المناسبة في الدول والمؤسسات. يعتبر هذا البحث مهماً لإظهار أهمية النظامين ومميزاتها وعيوبهما، وتقديم مقترحات للاستفادة منهما بشكل متوازن وبعيداً عن التحيزات الطائفية والحزبية.

مفتاحية: الصحة، التعليم، الاقتصاد، البيئة، التكنولوجيا.

Centralization and Decentralization and their Relationship to Administrative Organization

Faraj Hweidi Mohamed

Faculty of Arts, Omar Al-Mukhtar University - Albayda

Abstract: Administrative organization is a multi-dimensional and diverse concept in perspectives, as it addresses various aspects of classical and behavioral theories. The organization is influenced by economic, social, and geographical factors in countries and follows either a centralized or decentralized system in administration, each having its advantages and disadvantages. The administrative system affects the progress and prosperity, or the delay and destruction, of a state. The research problem revolves around determining the most suitable model for administrative organization and understanding the centralization and decentralization, their goals, and the factors influencing the determination of the systems. The research aims to utilize the appropriate model for administrative organization and provide suitable training and delegation for leaders and officials. Additionally, the research seeks to analyze the methods of authority delegation and the use of appropriate approaches in countries and institutions. This research is important to demonstrate the significance of the systems, their advantages and disadvantages, and to propose recommendations for balanced utilization, free from sectarian and partisan biases.

Keywords: Health, education, economy, environment, technology.

مقدمة:

اختلفت الآراء حول معنى التنظيم فمنهم من يرى بأن التنظيم على انه هيكل، وتدرج وظيفي، وتوصيف مناصب، وعلاقات بين وظائف، ومنه من يرى أن التنظيم على أنه سلوك Behavior، وقد ظهرت العديد من المفاهيم من خلال النظريات الكلاسيكية والسلوكية، ويتأثر التنظيم في الدول بالسياسات الاقتصادية والاجتماعية والجغرافية، كما يفرض نوعاً من التنظيم المركزي واللامركزي في الإدارة، ولكل فرع مزايا وعيوب، وإن لكل دولة نظام تتبعه إما أن يكون سبباً في تقدمها وازدهارها، وإما أن يكون سبباً في تأخرها ودمارها وعدم استقرارها، وعليه فإن للتنظيم الإداري دوره الكبير فيما ذكر سابقاً. ولأهمية الموضوع يرى الباحث خطورة هذه المشكلة وأهمية دراستها.

مشكلة الدراسة:

على ضوء ما سبق نلاحظ أن النظام الإداري يهدف إلى وضع نظام مصير للدولة أو المؤسسة أو الشركة أو غيرها في ظل المتغيرات العالمية والتحديات والظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي بدورها تحدد نوع النظام أو الهيكل التنظيمي، أما أن يكون مركزي أو اللامركزي. وحسب ما ورد

في التقارير والدراسات والأدبيات التي تتعلق بموضوع المركزية واللامركزية وتأسيساً على ما سبق، يمكن صياغة مشكلة البحث في السؤال التالي:

- ما النموذج الأنسب للتنظيم الإداري وأهميته؟
- ما مفهوم المركزية واللامركزية؟ وما أهميتها وأهدافها؟
- ما العوامل التي تلعب دوراً في تحديد النظامين؟
- ما المقترحات المتصورة لاستخدام النظامين؟

أهمية البحث :

تتبع أهمية البحث من النقاط التالية:

1. قد يفيد هذا البحث في استخدام نموذج للتنظيم الإداري وفقاً لما هو متاح في المؤسسة أو الدولة.
2. قد يفيد هذا البحث المسؤولين والقادة في الاهتمام بجوانب التدريب والتفويض لإعداد الآخرين إعداداً جيداً لتحمل المسؤولية وتفويضها بكل ثقة.

3. يعتبر هذا البحث مهم لكونه يحاول الكشف عن الأسلوب الذي يتبعه القادة الإداريون في تفويض الصلاحيات واستخدام الأسلوب الأنسب في الدولة والمؤسسات.

أهداف البحث:

يهدف هذا البحث إلى الوقوف على المفاهيم الصحيحة للمركزية واللامركزية، ووجهات النظر في الدراسات السابقة، ومحاولة إبراز أهمية النظامين وإظهار مميزات وعيوب كلا النظامين، ووضع مقترحات لاستخدام الأفضل فيها دون أي تحيز لأي اتجاهات طائفية أو حزبية.

وقد تناول العديد من العلماء مفهوم التنظيم، حيث يرى (أوليفر شيلدون): بأن التنظيم هو عملية جمع العمل الذي يجب أن يقوم به الأفراد أو المجموعة مع القدرات الضرورية اللازمة لتنفيذها بشكل يعطى الواجبات أمن الفرص لتحقيق الكفاءة والتطبيق الايجابي المنظم والمفسر للمجهودات المتاحة.

ويعرفه (جيمس موني وألان راين): بأنه التنظيم " شكل " أي تجمع إنساني يهدف إلى تحقيق هدف مشترك .

ويعرف (ليندال ايرويك): التنظيم بأنه تحديد أوجه النشاط اللازمة لتحقيق أي هدف وترتيبها في مجموعات، بحيث يمكن إسنادها إلى أشخاص (سيد الهداري، 1997، ص 25).

وإن نظام المركزية واللامركزية له علاقته بالتنظيم الإداري، فنجد بعض الدول تعتمد النظام المركزي وأخرى تعتمد اللامركزي، فكلاهما يعتمد على فلسفة الدولة في سياستها العامة، وكل ذلك ينعكس على الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية للدولة.

مفهوم المركزية:

عرف (الدوسري، 1999: 27) المركزية على أنها " أسلوب إداري وتنظيمي يقوم على تركيز السلطة في شخص رئيس واحد في اتخاذ القرارات". وعرفها (الغامدي، 1993: 22-23) النظام الإداري المركزي على أنه "ذلك النوع الذي يكون مقره الوزارة، فهو الذي يخطط ويرسم خطوات التنفيذ ويصدر التعليمات للجهات المنفذة لتنفيذ الخطط وفق خطوات التنفيذ المرسومة لها دون تصرف".

وعرفها (طه، 2002: 462) بأنها " درجة تركيز عملية اتخاذ القرارات في المستويات التنظيمية العليا " .

ويضيف كلاً من (أبو الوفاء وحسين، 2008: 451) " أن المركزية تشير إلى تجمع السلطة في يد شخص واحد، أو مركز إداري أو مستوى إداري واحد، ومعنى ذلك أن الإدارة يتحكم في مصيرها فرد واحد هو الذي يصدر الأوامر ويتابع تنفيذها، وهو الذي يخطط وينظم، وما على الجهاز الإداري إلا

القيام بتنفيذ تلك التعليمات دون إبداء أي وجهة نظر فيما يصدر من الإدارة العليا".

كما أن للتركيب السياسي والإداري لبعض الدول، وايدولوجيتها تدفعها لاختيار نظام إداري معين، إما أن يكون مركزي أو لا مركزي، ففي النظام الثاني مثل بريطانيا جعلت السلطات المحلية والإدارية في الدولة هي المسئولة عن تعميم خططها وغير ذلك .

(يوسف عبد المعطي، 2005: 83)

أما عن مفهوم اللامركزية فقد عرفها كل من حسين وشعلان (2008: 15) بأنها عملية نقل الصلاحيات من مستويات اتخاذ القرار المركزية إلى مستويات تقديم الخدمة، الأمر الذي يركز على إعطاء مزيد من الصلاحيات اتخاذ القرار على مستويات الإدارة، وتفريغ المديرية وديوان عام الوزارة من المهام التنفيذية مع تعاضد دورهم الرقابي والمنهجي والتخطيطي".

وعرفها أبو الوفا وحسين (2008: 458) اللامركزية الإدارية بأنها " كل شيء يزيد من أهمية دور المرؤوسين في التنظيم، ويتضح من هذا التعريف أن اللامركزية تستند على إعطاء المرؤوسين صلاحيات مختلفة يستطيعون من خلالها ممارسة أدوارهم التنظيمية وإبراز هوية العاملين وتوظيف مواهبهم".

إن نظام المركزية واللامركزية هما مفهومان اصطلاحيان يعبران عن مدى تفويض السلطة؛ إذ لابد للرئيس أن يفوض جزءاً من سلطاته كي يتمكن مرؤوسه من تحقيق الأنشطة التي كلف الرئيس بموجبها سلطاته لتحقيقها، وإن عملية تفويض السلطة هي أهم مبادئ التنظيم الإداري الجيد، الأمر الذي يقود المنظمة أو الدولة إلى تحقيق أهدافها بشكل جيد وسريع وأقل تكلفة.

إن المركزية تعني تركيز القرارات في يد صاحب السلطة سواء أكان في قمة الهرم الإداري أو في قمة المستوى الإداري التنفيذي أو المستوى الإداري الإشرافي. فالنظام المركزي هو ذلك النظام الذي تتحسر فيه الصلاحيات في يد القيادة الإدارية في المستوى العالي أو المستوى الأول في قمة الهرم، على العكس من النظام اللامركزي الذي تكون فيه بعض الصلاحيات بيد القيادة الإدارية، ويخول المرؤوسون ممارسة البعض الآخر من الصلاحيات مع تحملهم هذه الممارسة.

أهمية المركزية واللامركزية:

لكل دولة نظام تسعى لتطبيقه كل حسب نظامها السياسي والاجتماعي والاقتصادي، وذلك من أجل الوصول إلى أفضل المستويات وتقديم أفضل الخدمات للمجتمع، وأن سوء النظام أم صلاحه يرجع كل ذلك لما تمّ ذكرت

من الاستخدامات للسلطة وتفويضها، ومعرفة أهمية هذه الأنظمة لتتمكن المؤسسات في الدولة من تحقيق أفضل انجازاتها وتحقيق أفضل المستويات بين الدول.

الدراسات السابقة:

ومن الدراسات السابقة في مجال المركزية واللامركزية ما يأتي:

1 - نجد أن دراسة المعشي (2002) بعنوان " درجة تطبيق اللامركزية في ادارة مديريات التربية والتعليم في سلطنة عمان " .

هدفت الدراسة إلى معرفة درجة تطبيق اللامركزية في إدارة مديريات

التربية والتعليم في سلطنة عمان، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1.تطبيق اللامركزية بكل أشكالها بدرجة كبيرة في إدارة مديريات سلطنة عمان.

2.وجود فروق ذات دلالة إحصائية من وجهة نظر عينة الدراسة في متغيرات الدراسة.

3.وقد أوصى الباحث بضرورة اهتمام صانعي القرار الإداري في مديريات التربية:

- ضرورة الاهتمام برفع مستوى التأهيل الأكاديمي للقيادات الإدارية ذات المؤهلات العلمية.

- الاهتمام ببرامج التدريب ذات الصلة باللامركزية بالقيادات الإدارية.

2 - دراسة منصور (2004) بعنوان " المركزية واللامركزية في الإدارة التربوية في فلسطين من وجهة نظر مديري المدارس الحكومية في محافظا شمال الضفة الفلسطينية " .

وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على وجهة نظر المديرين والمديرات في المدارس الحكومية في الضفة الغربية حول نمطي المركزية واللامركزية في الإدارة التربوية في فلسطين، وذلك من خلال معرفة المستويات المرغوب فيها لاتخاذ القرارات المتعلقة ببعض المهام التربوية، كذلك بعض المتغيرات، وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها:

أ - توجه مديري ومديرات المدارس الحكومية هو توجه لا مركزي.

ب - التوجه نحو مركزية الإدارة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالمجال التربوي.

3 - دراسة الحربي (2007) بعنوان " تفويض الصلاحيات لدى القيادات الإدارية " .

وهدفت الدراسة إلى الآتي:

1. التعرف على نطاق تفويض الصلاحيات لدى القيادات الإدارية في الجهاز المركزي بوزارة التربية والتعليم.

2. التعرف على المجالات التي يتم فيها تفويض الصلاحيات والأسباب التي تحد من تفويض الصلاحيات لدى هذه القيادات.

3. التعرف على العوامل التي تشجعها على تفويض الصلاحيات.

4. التعرف على العلاقة بين المتغيرات الشخصية لمفردات الدراسة.

وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1. نطاق تفويض الصلاحيات لدى القيادات الإدارية في الجهاز المركزي بوزارة التعليم كان متوسط المستوى.

2. تفاوتت درجات الصلاحيات في مجالات الدراسة.

3. عدم الاستقرار الوظيفي للقيادات كان من أهم الأسباب التي تحد من تطبيق تفويض الصلاحيات لدى القيادات الإدارية في الجهاز المركزي.

وقد أوصى الباحث بضرورة حث القيادات في وزارة التربية والتعليم على

الالتحاق بدورات تدريبية داخلية وخارجية متخصصة في العمليات الإدارية وتحسين مهاراتهم الإدارية.

ونستخلص من الدراسات السابقة ما يأتي:

أن أغلب الدراسات أوصت بضرورة منح الصلاحيات الإدارية، وهذا يعني عدم المركزية في إصدار التعليمات والقرارات، وذلك من أجل تحقيق الانجازات، وكذلك ضرورة التأهيل بالدورات التدريبية، وبذلك نستطيع أن نميز بين المركزية واللامركزية.

إن مفهوم المركزية منبثق من عملية تفويض السلطة سواء ابتداءً هذا التفويض من قمة الهرم الأحادي وانحدر إلى القاعدة عبر المستويات الإدارية المختلفة أو كان داخل الوحدة التنظيمية نفسها أو المستوى الإداري نفسه بين الرؤساء والمرؤوسين.

فإن تفويض الرئيس لجزء من سلطاته يمكن مرؤوسيه من تحقيق الأنشطة التي كلف بها الرئيس بموجبة سلطاته بتحقيقها .

وإن عملية التفويض هذه هي من أهم مبادئ التنظيم الجيد والتي يركز عليها الهيكل التنظيمي للمنظمة. فالمركزية تعني تركيز السلطة أو القرارات في يد صاحب السلطة سواء كان في قمة الهرم الإداري أو في قمة المستوى الإداري التنفيذي أو المستوى الإداري الإشرافي، ويصبح دور المرؤوسين مجرد تنفيذ ما تصدره القيادة العليا من قرارات.

أما النظام اللامركزي فتكون بعض الصلاحيات بيد القيادة الإدارية حصراً، ويتسع نطاق عملية تفويض السلطة وتتعدد وتتنوع مواقع ومستويات اتخاذ القرارات.

إن مفهوم اللامركزية هو بعكس مفهوم المركزية، حيث انه يتيح الفرصة في اتساع نطاق عملية تفويض السلطة، وإن مفهوم اللامركزية هو مفهوم نسبي.

ولكن هناك عوامل تلعب دوراً هاماً في تحديد النظام من مركزي أو لا مركزي ومنها:

1 - الإدارة العليا:

لطبيعة الإدارة العليا دور تلعبه في عملية تفويض السلطة، فكفاءة هذه الإدارية وعقائديتها وفلسفتها لتلك العقائدية ولخبرتها، بالإضافة إلى نمطها القيادي يحدد بلا شك نطاق تفويض السلطة ومدى تطبيق المركزية أو اللامركزية فيها، فإذا كانت الإدارة العليا ذات كفاءة متميزة ونظرة متطورة ونمط ديمقراطي في القيادة يؤمن بالمشاركة كان للامركزية دور بارز في عملية تفويض السلطة والعكس صحيح خاصة في القيادة الدكتاتورية.

2 - أهمية القرار:

إذا زادت أهمية القرار على مستوى المنظمة والعاملين فيها، زاد الميل لاتخاذ القرار من الرئيس العلى في المؤسسة، وهذا يعني استخدام لأسلوب المركزي، أما إذا لم يشكل القرار المتخذ أية خطورة، ولا يترك آثار كبيرة على المؤسسة والعاملين فيها، فالأسلوب اللامركزي هو الأسلوب الأنسب.

3 - حجم المؤسسة:

كلما زاد عدد العاملين في المؤسسة رافقه زيادة في عدد القرارات، وإذا خول العاملون في المستويات الإدارية الدنيا اتخاذ بعض القرارات، فإن ذلك يتطلب الأخذ بالنظام اللامركزي، وإذا كان عدد العاملين قليلاً، يكون عدد القرارات قليلاً ويصبح تطبيق النظام المركزي أكثر ملائمة . (العرفي ومهدي، 1996: 66)

4 - طبيعة النشاط أو لعمل للمنظمة أو المؤسسة:

إن طبيعة النشاط بالمنظمة له دور في تفويض السلطة وتبني سياسة المركزية أو اللامركزية، فالمستشفى على سبيل المثال هو نشاط خاص فلا بد من تطبيق اللامركزية للاختصاصات الطبية والأمر متروك للدائرة الطبية

المختصة في معالجة الأمور في حين تطبق المركزية في الأمور المالية والإدارية والإعلامية.

5 - التباعد الجغرافي أو المكاني:

إن للتباعد بين المؤسسات عن مركز السلطة الرئيسية وانتشارها على رقعة واسعة، أمر يدفع إلى تطبيق اللامركزية السلطة والقرار، كما هو الحال في تباعد المؤسسات عن بعضها في ليبيا لكبر المساحة وعدم توفر وسائل اتصال كافية لاستخدامها في إيصال المعلومات والقرارات والتعليمات في الوقت المناسب.

ولكن لكلا النظامين المركزية واللامركزية مزايا وعيوب وجوب ذكرها .

مزايا المركزية:

1. تحقيق الوحدة والفاعلية في النظام الإداري، فمركزية الإدارة تحد من الازدواج في الوظائف وتكرارها وتداخلها.
2. تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص بإتباعها سياسة واحدة.
3. تحقيق اقتصاد في النفقات.
4. تحقيق نوعاً من التماسك الاجتماعي والحفاظ على الوحدة الوطنية.
5. تحقيق العدالة والمساواة بين المواطنين.

عيوب المركزية:

يمكن تحديد عيوبها في الآتي:

1. ان المركزية تؤدي إلى التأخير في انجاز العمل، وتعطيله نظراً للوقت الذي تأخذه المركزية في إصدار القرار ووصوله.
2. عدم تشجيع العاملين على روح الإبداع والابتكار وخاصة في المناطق البعيدة، ولا يعطي فرصة للقيادات الجديدة لأخذ دورها، حيث أنها تموت في مكانها البعيد عن مكان السلطة العليا.
3. إلزامية القرار للجميع، نظراً لصدوره من مصدر واحد وعلى المستويات الأدنى تطبيق فقط.
4. تسبب المركزية في إهدار وتضييع الوقت الثمين.

5. لا توفر المركزية الفرص الكافية لتدريب الموظفين، والعاملين في المستويات الدنيا على الإدارة وتحمل المسؤولية، وعلى تنمية مهاراتهم وقدراتهم الإدارية والفنية.

6. بعد المسافة عن مركز اتخاذ القرار في قمة التنظيم وبين موقع التنفيذ في أدنى مستوى للتنظيم له مخاطر عدم فهم أهداف الإدارة العليا من القرار، أو عدم فهم منفي القرار، وكذلك عدم فهم الإدارة العليا لظروف ومشاكل التنفيذ وعدم تناسب وانسجام القرار مع الواقع وهذا ليس بالأمر الهين.

7. عيب النظام المركزي أنه يهدف إلى الوحدة ولا يهدف إلى التنوع المفيد، ولهذا يميل إلى وضع سياسات ونظم موحدة تسرى على جميع العاملين في النظام.

8. النظام الإداري المركزي لا يشجع على التجريب، مع أن التجريب يعد من الوسائل التي تساعد على التطوير والتنفيذ والتجديد في مختلف القطاعات والمؤسسات.

مزايا اللامركزية:

يسهم النظام اللامركزي بعدد من المزايا من أهمها:

1. يعمل على تخفيف العبء عن الجهاز الإداري المركزي، وذلك بإحالة مصالح الجماهير ومشكلاتها إلى المناطق التي ينبع منها الضغط لتتمكن من الإجابة عليها.
2. يساعد على الابتكار والإبداع، حيث تتاح الفرصة للتجريب.
3. يساهم على نمو الشخصية والقدرة على تحمل المسؤولية.
4. يساعد على سرعة الانجاز والمرونة بدلاً من الروتيني وتضييع الوقت.
5. تنمية القدرة على التفكير العلمي السليم وكذلك القدرة على التفكير الابتكاري، وذلك بإعطاء الفرص والمجال لعرض وجهات النظر المتعددة من جانب القيادات والمرؤوسين في مجال كل تخصص. الحريري وآخرون (2007)، الشماع (2007) وحسين شعلان (2008)
6. إقامة الثقة وتعزيزها بين الرئيس والمرؤوس.
7. التخفيف من الروتين والبسط في العملية الإدارية بتوزيع المسؤوليات والإحساس بمصالح الآخرين في المناطق النائية.
8. إشراك المرؤوسين في اتخاذ القرارات، وهذا يقلل من الأخطاء والقرارات ومحاكاتها لمشاكل المجتمع. الفايدي (1993) والعرفي ومهدي (1996)
9. تمكن اللامركزية من توسيع نطاق ممارسة الديمقراطية باشتراك أهالي الإقليم في دراسة مشكلاته.

10. إسهام المواطن في تنفيذ التشريعات المحلية وما يصاحب ذلك من

تنمية رغبته في المحافظة عليها. عبد الكريم وليلى (1977 : 390)

ومن خلال ما تمّ عرضه حول المركزية واللامركزية ومزايا وعيوب كل

منهما، ومقارنة بالنظام الإداري الذي كان سائداً في نظام الدولة.

فإن القرارات تصدر من العاصمة طرابلس ولا صلاحيات لبقية

المناطق، حيث تعتبر مناطق منفذة من شرقها وغربها وجنوبها وشمالها، وهذا

ما كان له من دور سلبي في تنفيذ وجهة القرارات وتطبيقها، وعدم تنمية قدرات

المسؤولين في المستويات الأدنى.

ولو أخذنا التعليم كعينة يمكن أن نوضح من خلالها المركزية المسيطرة

على النظام الإداري، نجد الآتي:

1. المناهج التعليمية يتم إعدادها وتطبيقها دون الرجوع إلى المستويات

الأدنى باستشارة الخبراء والمدراء والمفتشين التربويين.

2. النظام المالي مركزي صرف ولا يمكن صرف ميزانية لكل منطقة أو

محافظة أو شعبية سابقاً.

3. التأخير في صرف المستحقات والترقيات والعلاوات، وهذا ما يدفع إلى

الإحباط في العمل.

4. التدريب مقتصر على منطقة القرار، بينما بقية المدن او الشعبيات سابقاً فهي مهمشة.

5. الترشيحات للعمل بالخارج مقتصر على العاصمة دون الشعبيات الأخرى سابقاً.

6. عدم مراعاة التنوع والاختلاف في الظروف البيئية الأمر الذي يؤدي إلى تقديم مخرجات سيئة.

7. ضياع الوقت والجهد بسبب تأخر القرارات.

8. تشابه المخرجات التعليمية " الطلبة " نظراً لتشابه الأهداف التربوية والمناهج الدراسية، وطرائق التدريس، والإدارة المدرسية، والوسائل التعليمية وأساليب التقويم والامتحانات وتدريب المعلمين في أثناء الخدمة وطريق إعدادهم للقيام بالعلمية التعليمية.

(العرفي، مهدي، 1996: 69)

وخلاصة لما ذكر فإن تجارب المركزية واللامركزية متعدد في العديد من دول العالم، فكل منها مزايا وعيوب، ولكن اللامركزية تكون أقل عيوب وهي تعطي الفرص الأكثر للآخرين للتدريب والترقي وسرعة القرار وتنفيذه.

وخير مثال على ذلك شركة جنرال موتورز الأمريكية وسبب نجاحها، هو بسبب استخدام اللامركزية النظام فيها (هارولد كونتز وسيريل أودونل 1966: 323).

ومن خلال ما تمّ عرفت يمكن تقديم الاقتراحات والتوصيات التالية :

1. إعادة النظر في النظم الإدارية وخاصة بعد ثورة 17 فبراير 2011.
2. الاهتمام بالمناطق النائبة أو البعيدة، وذلك بالاهتمام بوسائل الاتصالات الجيدة لمواكبة العصر.
3. الاهتمام بالدورات التدريبية لجميع القطاعات والعاملين بها.
4. الاهتمام بوسائل الاتصال ونشرها في كافة القطاعات والمناطق لإمكانية التواصل بشكل سريع.
5. الابتعاد عن مركزية القرار بقدر المستطاع.
6. إجراء دراسات حول الهيكلية الإدارية في ليبيا.
7. إجراء دراسات عن النظم الإدارية في المؤسسات ودرجة تفويض السلطة عن القادة أو المسؤولين.

والله الموفق

المراجع :

1. أبو الوفا، جمال محمد وحسين، سلامة عبد العظيم، (2008). الإدارة المدرسية ؟؟؟، الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة.
2. حسين، سلامة عبد العظيم وشعلان، عبد الحميد عبد الفتاح، (2008). اللامركزية التعليم رؤية جديدة، الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة.
3. الدوسري، صالح بن محمد بن عبد الله، (1999). واقع ممارسة تفويض السلطة لدى مديري المدارس المتوسطة بمدينة مكة المكرمة، رسالة ماجستير غير منشورة، مكة المكرمة، كلية التربية، جامعة أم القرى.
4. طه، طارق، (2002). الإدارة، الإسكندرية.
5. عبد الكريم درويش، ليلي تكلا، (1977). أصول الإدارة العامة، مكتبة الأنجلو المصرية - القاهرة.
6. العتيبي، صبحي جبر، (2005). تطور الفكر والأساليب في الإدارة، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان - الأردن.
7. عثمان، محمد مختار، (د.ت). مبادئ علم الإدارة العامة، منشورات جامعة بنغازي.

8. العرفي، عبد الله ومهدي، عباس عبد، (1996). مدخل إلى الإدارة

التربوية، الطبعة الأولى، منشورات جامعة قاريونس - بنغازي.

9. الغامدي، راشد بخيت سعيد، (1993). المركزية في الإدارة التعليمية

وأثرها على بعض مقومات العملية التعليمية كما تراها إدارات التعليم في

المملكة، رسالة ماجستير غير منشورة، المملكة العربية السعودية، كلية

التربية - قسم الإدارة التربوية والتخطيط، جامعة أم القرى.

10. الفقي، عبد المؤمن فرج، (1994). الإدارة المدرسية المعاصرة،

منشورات جامعة قاريونس - بنغازي.

11. مصطفى، يوسف عبد المعطي، (2005). الإدارة التربوية، مداخل

جديدة .. لعالم جديد، دار الفكر العربي، القاهرة.

12. المعشني، سعيد بن علي بن سهيل، (2002) . درجة تطبيق

اللامركزية في مديريات التربية والتعليم في سلطنة عمان، رسالة

ماجستير غير منشورة، كلية التربية - قسم الإدارة وأصول التربية ،

جامعة اليرموك.

13. منصور، رشيد خالد راشد، (2004). المركزية واللامركزية في الإدارة

التربوية في فلسطين من وجهة نظر مديري ومديرات المدارس الحكومية

في محافظات شمال الضفة الفلسطينية، رسالة ماجستير غير منشورة،
كلية الدراسات العليا - جامعة النجاح الوطنية.

14. هارولد كونتر وأدونيل، (1966). مبادئ الإدارة تحليل للوظائف
والمهام الإدارية، ترجمة بشير العريفي ومحمود فتحي، الجزء الأول،
مكتبة لبنان.

15. الهواري، سيد، (1979). التنظيم، مكتبة عين شمس، القاهرة.