

الفصل الثاني - المدرسة الكلاسيكية

أولاً - نشأة المدرسة الكلاسيكية ومبادئها

1-1 - نشأة المدرسة الكلاسيكية:

نشأت هذه المدرسة في نهاية القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين، وذلك خلال فترة عشرينيات وثلاثينيات القرن الماضي، حيث ازدهر هذا الفكر خلال الثورة الصناعية، التي شهدت هيمنة المذهب الاقتصادي الرسمالي بقيادة "آدم سميث"، الذي تزامن مع بروز الثورة التقنية "اكتشاف واستغلال موارد الطاقة، المعادن، المحركات، النقل... الخ".

تجدر الإشارة الى أن منظري المدرسة متخرجين من المدارس التقنية والهندسية، إذ يركز رواده في المجمل على الجانب الفني أكثر من الاجتماعي الذي اهتم تماماً.

1-2 - مبادئ المدرسة الكلاسيكية

فيما يلي أهم المبادئ المتعلقة بالمدرسة الكلاسيكية:

- استخدام الإدارة العلمية القائمة على العلوم والقياس بدلاً من الإدارة التقليدية القائمة على الخبرة من أجل تحديد الوسيلة الأكثر فعالية للقيام بعمل معين؛
- البحث على أحسن طريقة لأداء الأعمال والزام العاملين على اتباعها؛
- توجيه الوسائل والاهداف نحو تعظيم النتائج وتحقيق أعلى مستويات الإنتاجية؛
- اختيار الموظفين اعتماداً على مهاراتهم وتخصصاتهم لقيامهم بأداء المهام؛
- اتخاذ القرارات من قبل فرد واحد أو من خلال عدد قليل من الأفراد المعنيين بالسلطة؛
- التركيز على الإنتاجية حيث تعد الهدف الرئيسي للإدارة؛

- العامل كائن اقتصادي تحركه مجموعة من الدوافع الاقتصادية في مقدمتها الأجر والمزايا المادية الأخرى؛
- النظام الرسمي هو المناسب لتحقيق أهداف المنظمة وزيادة الإنتاجية؛
- المنظمة نظام مغلق لا يؤثر ولا يتأثر بالظروف البيئية المحيطة؛
- يتمسك رواد المدرسة الكلاسيكية بالمفهوم السلطوي واعتباره أساسا للإدارة، وانفراد من هم في أعلى الهرم بإصدار الأوامر.

ثانيا - تقييم المدرسة الكلاسيكية

2-1 - إيجابيات المدرسة الكلاسيكية

- من أهم إسهامات المدرسة الكلاسيكية في مجال تطور الفكر الإداري المعاصر نذكر منها ما يلي:
- التأكيد على اعتبار الإدارة علم مثل العلوم الأخرى له أسس ومبادئ يمكن تدريسها وتعلمها؛
- تحديد وظائف العملية الإدارية من تخطيط، تنظيم، توجيه ورقابة؛
- الكثير من أساليب الإدارة المستخدمة حاليا مثل: تحليل الوقت والحركة، تبسيط العمل، نظم الحوافز، جدولة الإنتاج، تحليل الوظائف،... الخ هي مستمدة من المدرسة الكلاسيكية؛
- أكدت على أهمية اختيار وتدريب العاملين؛
- أبرزت أهمية تعويض العاملين وتحفيزهم على أساس الأداء والجهد المبذول.

2-2 - انتقادات المدرسة الكلاسيكية

- إهمال العلاقات الإنسانية وعدم الاعتراف بأهمية الروح المعنوية في تحسين الأداء؛
- نشوب صراعات بين العمال والادارة نتيجة الاعتماد على الاجراءات الرسمية؛

- نظر معظم رواد هذه المدرسة إلى الفرد العامل نظرة آلية فحركاته محسوبة مسبقا، مما أدى إلى زيادة مستوى الضغط على العاملين؛
- المبالغة في فكرة الرشد والعقلانية التامة اتجاه العمل، فكل عمل مرتبط بتطور الاحداث والظروف ووعي العمال ومدى الانسجام بينهم وبين الادارة؛
- ركزت على الحافز المادي وأهملت الحافز المعنوي؛
- إعتبرت المنظمة نظاما مغلقا لا يتأثر بالعوامل الخارجية، إضافة إلى عدم وجود مؤثرات خارجية على سلوك الفرد داخل المنظمة؛
- التخصص يؤدي مع مرور الوقت إلى شعور العامل بالملل والروتين و حرمانه من تقدمه وظيفيا؛
- المغالاة في تطبيق الأسلوب المركزي في إدارة المنظمة يؤدي إلى ضعف المبادرات الفردية وعدم التشجيع على الابداع والابتكار.

ثالثا - أهم الحركات الفكرية للمدرسة الكلاسيكية

- 3-1- حركة الادارة العلمية (فريدريك تايلور 1865 - 1915):** ركز اهتمامه على اعطاء العمل طابعا علميا، وهدف إلى البحث عن أحسن طريقة للأداء و زيادة انتاجية العامل من خلال التحليل العلمي لعمله، أو ما يعرف بالتنظيم العلمي للعمل، وانطلق من اشكالية أساسية تتمحور حول كيفية القضاء على التبذيرات، من أهم أفكاره:

- **دراسة الحركة والزمن:** أي ابعاد الحركات غير المناسبة وتحديد الوقت المناسب لكل عملية؛
- **مبدأ التخصص وتقسيم العمل:** مما يؤدي الى سرعة الانجاز والتحكم في الاداء؛
- **مبدأ الرقابة المشددة:** من وجهة نظر تايلور يجب تشديد الرقابة على العامل وإلا فلن يعمل بكل جهده؛

- مبدأ الأجر حسب الجهد المبذول، أي الحوافز المادية تدفع العامل لبذل المزيد من الجهد وتجذب العمل الماهرين؛

- فصل مهام التخطيط عن التنفيذ (الإدارة مسؤولة عن التخطيط والتنظيم والعمال مسؤولين عن التنفيذ)

- الاختيار العلمي للعمال: على أساس كفاءتهم وتدريبهم وفق الأسلوب العلمي

3-2- حركة الإدارة العامة أو التقسيمات الإدارية لهنري فايول (1841-1925): مهندس فرنسي اوجد

مجموعة من المبادئ توجه العمل الإداري في أي منظمة مهما كانت طبيعتها، ويعود له الفضل في تطوير ثلاث مجالات في الإدارة هي:

➤ تحديد وظائف المدير: فقد قسمها الى خمسة وظائف هي التخطيط والتنظيم، إصدار الأوامر، التنسيق، والرقابة؛

➤ تحديد وظائف المؤسسة: تتمثل في ستة وظائف أساسية وهي "التقنية أي كل ما يتعلق بالانتاج، التجارية،

المالية، وظيفة الامن، المحاسبية، الوظيفة الإدارية"، واعتبر فايول الوظيفة الإدارية هي أهم الوظائف بأي

تنظيم

➤ تحديد القواعد الإدارية: أي المبادئ الأساسية للإدارة وهي 14 مبدأ، هي:

- مبدأ التخصص؛

- مبدأ السلطة والمسؤولية: المسؤولية تقتضي سلطة تناسبها وتكافؤها؛

- مبدأ الانضباط؛

- مبدأ وحدة القيادة ووحدة اصدار الاوامر: (كل مرؤوس يخضع لاوامر رئيس واحد فقط)؛

- وحدة التوجيه: تجميع الاعمال المتشابهة في وحدة تنظيمية واحدة يتولاها مسؤول واحد فقط؛

- مبدأ مكافأة الافراد: أي تكون أجورهم مجزية وعادلة؛

- مبدأ تغليب المصلحة العامة على المصلحة الشخصية؛
 - مبدأ المركزية: تركيز السلطة في يد المدير أو المستوى الأعلى في المؤسسة؛
 - مبدأ التسلسل الهرمي: أي تسلسل السلطة من الأعلى إلى الأسفل؛
 - مبدأ الترتيب: كل شيء وكل فرد في مكانه؛
 - مبدأ العدل في معاملة الأفراد؛
 - مبدأ الاستقرار في العمل: الحد من تغيير الأفراد قدر الإمكان؛
 - مبدأ المبادرة: التشجيع على الابتاع والمبادرة في العمل؛
 - مبدأ التعاون ووحدة الأفراد: الوحدة تولد القوة وتجنب التعسف في الاتصالات المكتوبة
- 3-3- حركة الإدارة البيروقراطية (ماكس فيبر 1864 - 1920):** نادى فيبر بالتنظيم البيروقراطي واعتبره من أكثر الوسائل عقلانية لتنفيذ الأعمال والرقابة على العنصر البشري، وقد وضع العديد من المبادئ المتعلقة بالتنظيم البيروقراطي أهمها: التسلسل الهرمي في الإدارة، التوظيف وفق معايير موضوعية، التحديد الدقيق للقواعد والإجراءات، تقسيم العمل وتوزيعه وفق معايير ثابتة ومحددة ومكتوبة، التدوين الكتابي للمعاملات وحفظها، توصيف الوظائف وتحديد مواصفات شاغليها، العلاقة الرسمية بين العامل والمؤسسة في شكل عقد عمل... الخ

كما ميز فيبر بين ثلاثة أنواع لتحقيق شرعية السلطة، وهي:

- أ- **السلطة الكاريزمية:** البطولية والشخصية، مستمدة شرعيتها من الصفات التي يتميز بها الفرد والتي تمكنه من الحصول على احترام الآخرين وطاعتهم لاوامره؛
- ب- **السلطة التقليدية:** تستمد شرعيتها من الاعراف والعادات والتقاليد مثل سلطة الاب على أبنائه، وسلطة القائد التقليدي الذي يأتي بعد القائد الكارزمي والذي ينتهج نفس طريقته؛

ت- السلطة القانونية الرشيدة: تستمد شرعيتها من القانون لأنه عادل، والتنظيم البروقراطي يستمد الشرعية من السلطة القانونية، فالرئيس يستمد شرعيته من المنصب والمركز الوظيفي الذي يشغله (سلطة عقلانية لان وسائلها واضحة وغاياتها محددة)