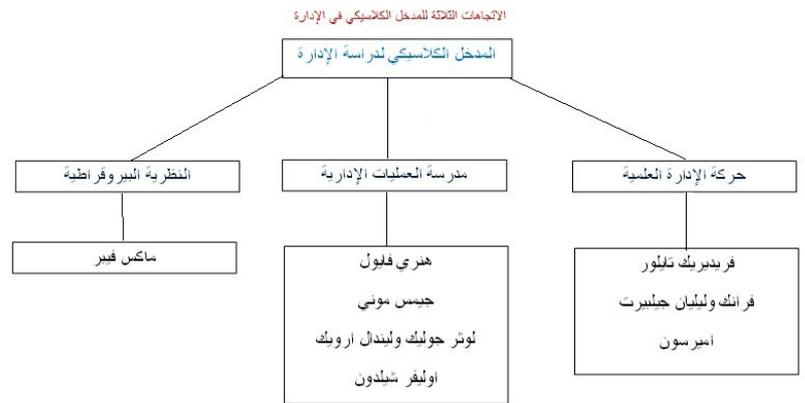


المحاضرة السادسة: النظريات الكلاسيكية للتنظيم

1.0

د. ليلى لبندة



قائمة المحتويات

5	مقدمة
7	I-نظرية الإدارة العلمية
9	II-نظرية التقسيمات الإدارية
13	III-النظرية البيروقراطية في التنظيم
15	خاتمة
17	قائمة المراجع

مقدمة

مع بروز الثورة الصناعية الثانية ظهرت نظريات مختلفة لمعالجة المشاكل الموجودة بالمنظمات والتي تزامنت مع التغييرات التي شهدتها الميادين المعرفية المختلفة، لتباين التصورات العلمية حول كل ما يتعلق بالمنظمة فاختلقت وجهات الباحثين في تعريف المنظمة وتحديد خصائصها ووظائفها حسب قيمة الفرد الفاعل بها، لذلك نجد الكثير من الإرث المعرفي المتعدد الذي يتفق في تطوير المنظمة والمحافظة على استقرارها وتعزيز وجودها بالمجتمع ويختلف في استراتيجيات تحقيق ذلك.

نظرية الإدارة العلمية



أسست هاته النظرية في بداية القرن العشرين من قبل فريدريك تايلور 1856-1915، أين قام بالعديد من التجارب للوصول إلى حلول للمشاكل التي تساعد على إدارة الأفراد بالمنظمة من خلال الدراسة العلمية للعمل من مؤلفاته كتاب مبادئ الإدارة العلمية عام 1911

1-المبادئ الأساسية لنظرية الإدارة العلمية:

- من أجل تحقيق أهداف المنظمة وتضافر جهود القادة والعاملين حدد تايلور جملة مبادئ مفصلة للمنظمة تتمثل في:
 - ضرورة استبدال الطرق التقليدية في العمل والقائمة على التخمين لتحديد معدل الإنتاجية بطرق علمية تعتمد على الدراسة العلمية لكل خطوات العمل.
 - ضرورة أن تتحمل الإدارة مسؤولية اختيار العاملين وتدريبهم على الطرق المناسبة لأداء الأعمال
 - ضرورة تعاون الإدارة والعاملين لتحقيق الأهداف التنظيمية.
 - ضرورة توزيع المسؤولية عن العمل بين الإدارة والعاملين بحيث تقوم الإدارة بعملية التخطيط والإشراف بينما يقوم العمال بالتنفيذ .

2

-اعتماد الاختيار العلمي للعمال بحيث يسند العمل للشخص الذي

يتفوق في إعداده

-الإعتماد على التسيير الفني والمتطور للعمل بدلا من الأساليب العقابية المتسلطة

-تحسين المكافآت وزيادة الأجر وربطها بجودة إتقان العمل لرفع الإنتاجية

-الرفع من مهارات العمال ومستواهم من خلال تدريب وتعلم العمال بما يتوافق والمستجدات المهنة في التنظيمات

2-التجارب العلمية لتايلور:

قام بتجارب بحثية تجسدت في عدة مجالات منطلقا من الفرضيات التالية:

- الفرضية الأولى : الاختيار المناسب للعمال يضاعف من إنتاجية العمل
- الفرضية الثانية: اختيار الأدوات المناسبة للعمل يؤثر على إنتاجية العمل وجودته
- الفرضية الثالثة: تدريب العمال وتطوير مهاراتهم يؤثر على الكفاءة الإنتاجية

3-خصائص الإدارة العلمية:

تتميز الإدارة العلمية بجملة من الخصائص تميز الفكر التنظيمي الذي تقوم عليه وهي:

- تصور علمي تحليلي لمعالجة مشكلات المنظمات الصناعية
- الإعتماد على الأساليب العلمية في تسيير وقيادة المنظمات
- البحث عن أكثر الأساليب نجاعة لزيادة الإنتاج بأقل التكاليف
- تركيز الدراسات على عوامل الإنتاج أكثر من قوى وعلاقات الإنتاج

نظرية التقسيمات الإدارية



كانت أفكارهاته النظرية أكثر عمقا وتجريدا من نظرية الإدارة العلمية تأثر أصحابها بالتنظيمات العسكرية وغيرها، أسست من طرف "هنري فايول" مهندس فرنسي من مؤلفاته الإدارة العليا والإدارة الصناعية 1916 ويمكن أن نلخص الركائز العلمية لهاته النظرية في:

-دراسة تركيب الهيكل التنظيمي الفعال
-الإهتمام بالقيادة وبالتنظيم لأن كفاءة المنظمة هي انعكاس للكفاءة القيادية

-تحديد أهداف المنظمة مع تحديد استراتيجيات تحقيقها
-الإعتماد على جمع الأنشطة تحت إدارة واحدة تشكل الإدارات الجزئية في تجمعها نمط التسيير العام بالمنظمة.
-تعيين لكل مصلحة بالمنظمة وظائف معينة يقوم بها أفراد متخصصين

لذلك حدد "هنري فايول" ستة أنشطة أساسية في أي منظمة هي:

- النشاطات الفنية كالإنتاج والتصنيع
- النشاطات التجارية كالبيع والشراء والمبادلة
- النشاطات المالية كالحصول على رؤوس الأموال واستثمارها
- النشاطات المحاسبية لت
- حديد المركز المالي للمنظمة وإعداد الإحصاءات
- نشاطات الوقاية والضمان مثل التأمين لحماية الممتلكات والأفراد
- النشاطات الإدارية التي تخص التخطيط والتنظيم، الرقابة وإصدار الأوامر والتنسيق. (3)[3][2]

وفي الوقت الذي كان ينادي فيه "تايلور" بالإدارة العلمية في أمريكا كان "هنري فايول" ينادي بمبادئ الإدارة في فرنسا وظهرت أفكاره

في كتابه المشهور الإدارة العامة والصناعية وقد تضمن مؤلفه موضوعات تعالج:

- صفات الإداريين وتدريبهم
- الأسس العامة للإدارة

1- مبادئ الإدارة عند "هنري فايول":

يعتبر فايول بأن أسس الإدارة مرنة ولا تعبر عن قواعد ثابتة فقد صاغ 14 مبدءا إداريا في إطار قيام الفرد بمزاولة مهمته في مختلف المنظمات على اختلاف الخدمات التي تقدمها وهي:

- تقسيم العمل
- الصلاحية والمسؤولية
- التدريب على النظام
- وحدة إصدار الأوامر
- وحدة التوجيه
- الإستقرار الوظيفي
- مكافأة الأفراد

2- الانتقادات التي وجهت "لهنري فايول":

- هناك بعض الانتقادات على النظرية كحال غيرها من النظريات والتي لا تخلو من أشياء سلبية وخاصة حال تطبيقها منها:
- ركزت على المستوى الإداري وأغفلت التركيز على المستوى الفني أو الإنتاجي.
- ركزت على التعامل الإداري وأغفلت الجانب الإنساني في التعامل مع الموظف أو العامل.
- ركزت على الإدارة العليا في أغلب تعاملاتها، ولم تركز على العاملين في المراتب الدنيا أو طبقة العمال.
- بعض مفاهيم نظرية الإدارة الإدارية اقتضت من العلوم العسكرية



النظرية البيروقراطية في التنظيم



مع تنوع التعاريف التي عبرت عن البيروقراطية نجدتها تدعم في مجموعها الأفكار التالية:

- السلطة الكبيرة للمؤسسات الحكومية
- القوة والسلطة والنفوذ
- أساليب التسيير الإدارية غير المرنة

1- خصائص النظرية البيروقراطية:

استخدم فيبر مصطلح البيروقراطية بنظرة ايجابية يشرح من خلاله أعلى درجات تطور نموذج المثالي في التنظيم يقوم على ثلاثة أفكار رئيسية مهمة وهي:

- التخصص في العمل
- تقسيم العمل
- توزيع السلطة

لتشكل هاته الأفكار أبعادا أساسية لنظريته والتي حدد خصائصها في :

- تقسيم التنظيم إلى أجزاء تمتد في شكل هرمي
- إضفاء الصفة الثبوتية على العمل من خلال تدوين ذلك في مستندات فجميع الأوامر يجب أن تدون
- التأكيد على ضرورة التقيد بالقواعد والتعليمات المؤسسية
- تحقيق النمطية في الأداء
- الإدارة المتخصصة
- تأسيس نظام وظيفي يخدم الموظفين بدءا بالإختيار والتعيين وصولا إلى الترقية والتقاعد

2- ايجابيات النظرية البيروقراطية:

- تقسيم العمل يجعل العمل أسهل و يؤدي إلى التخصص.

-الكفاءة: يتم تنفيذ العمل بكفاءة تحت إشراف المديرين المباشرين في التسلسل الهرمي.

-المساءلة والشفافية: يمكن للمواطنين العاديين تحميل القادة الحكوميين والموظفين المسؤولية عن الأفعال التي يقومون بها في سياق القيام بمهامهم فالمنظمة مسؤولة في حالة حدوث خطأ ما.

-صنع القرار:

يتم الإعلام بالقرارات بشكل عام للموظفين من قبل مدبريهم المباشرين وهؤلاء المديرين يتسلمون القرارات من قبل أولئك الذين فوقهم في التسلسل الهرمي.

-القواعد واللوائح:

مجموعة القواعد واللوائح التي يتم تحديدها بوضوح في معظم الحالات تجعل الامتثال لها شرطاً أساسياً في الهيكل البيروقراطي، مما يقلل من نطاق عدم الالتزام بإطار القواعد والبروتوكولات.

-سهولة الإدارة

البيروقراطية تجعل الإدارة أسهل حيث يتم ترتيب المنظمة بشكل أكثر عقلانية في التسلسل الهرمي الهيكلي ففي الهيكل البيروقراطي يكون أسهل بسبب الحجم الكبير للمنظمة أين تتم الرقابة من قبل الإدارة وإجراء التعديلات اللازمة عند الاقتضاء وإدخال مجموعة جديدة من القواعد حسب المتطلبات من وقت لآخر.

خاتمة

قدمت المدرسة الكلاسيكية أطرا نظرية مختلفة في الصياغة ومنتفة في ما بينها حول الأهداف التي أسست لأجلها، فنادت باعتبار الفرد آلة منتجة عليه التقيد بالأوامر والتعليمات فقط فشجعت الحوافز المادية على حساب حرية العامل وكرامته وإنسانيته، كما تعتبر المنظمة هيكلًا مغلقًا لا يتأثر بالبيئة الخارجية فالعامل يجب عليه الفصل بين أحواله الشخصية وظروف عمله، ليخضع للأسلوب المركزي للإدارة ليفقد بذلك كل معاني وجوده الإجماعي والفردى كفرد داخل المجتمع أو كعضو عامل بالمنظمة.

قائمة المراجع

- [1] نعمة عباس الخفاجي وطاهر محسن الغالبي: نظرية المنظمة -مدخل التصميم، اليازوردي، 2009، ص45
- [2] مؤيد سعيد السالم: تصميم المنظمات وتحليلها، جامعة العين للعلوم والتكنولوجيا، الإمارات العربية المتحدة، 2018، ص645
- [3] مؤيد سعيد السالم: تصميم المنظمات وتحليلها، جامعة العين للعلوم والتكنولوجيا، الإمارات العربية المتحدة، 2018، ص645