ملخص بحث المدرسة الكلاسيكية

ظهرت في مطلع القرن العشـــرين، حيث ركزت في مجملها على العمل معتبرة أن الفرد كالآلة وليس من المتغيرات التي لها أثرها في الســـلوك التنظيمي، وعلى الفرد التكيف والتأقلم مع العمل الذي يزاوله، وهذا ما حدا بالبعض من أمثال (هاربارت.سـيمون) أن يطلقوا على هذه النظريات (نموذج الآلة)، ويبنى النموذج الكلاســيكي على أربعة محاور رئيسية، هي: تقسيم العمل، نطاق الإشراف، التدرج الرئاسي أو التدرج الهرمي (الهيكل)، والمشورة والخدمات المعاونة المتخصصة.

ومن أهم رواد هذه النظرية: (ماكس ويبر)، (فريديريك تايلور) و(هنري فايول). وسنعرض سريعا ثلاثة نماذج من المدرسة الكلاسيكية وهي: النموذج البيروقراطي، نموذج الإدارة العلمية، ونموذج العملية الإدارية.

1_ النموذج البيروقراطي: يعتبر (ماكس ويبر) المنظر الرئيســـي لهذه لنظرية، حيث اهتم بدراســـة المنظمات والإدارات الحكومية الكبيرة والتي كانت تتصـف بعدم الكفاءة وتواجه العديد من المشـكلات التنظيمية والإدارية، فاقترح نموذجا مثاليا للتنظيم أطلق عليه اسم "النموذج البيروقراطي" واعتبره من النماذج الأكثر كفاءة ودقة في تحقيق أهداف المنظمة لكونه يعتمد على الرشد والعقلانية في اتخاذ القرارات.

وكما سـبقت الإشـارة كان (ماكس ويبر) يعتقد أن البيروقراطية هي "نموذج أمثل"، الذي يمكن أن يؤدي إلى تنميط (تجانس) السـلوك في المنظمات، ويوفر للعاملين الأمان الوظيفي والإحسـاس بالمسـاهمة في تحقيق أهداف معينة، كما أن القواعد، الإجراءات، القوانين والأوامر الواضـــحة تحدد الســـلوك المطلوب للعمل وتمنح العاملين الشعور بالأمان.

2_ نموذج الإدارة العلمية: كانت افتراضـات هذا النموذج تعتمد أساسـا على أن الأفراد كسـالى وأنهم مدفوعون فقط بالدوافع المالية، وأنهم غير قادرين على تخطيط وتنظيم الأعمال المنوطة بهم، لذلك فقد حاول رواد الإدارة العلمية*، ومن أمثالهم (Frank &LylianGlibreth) تفسير السلوك التنظيمي، والتنبؤ به والسيطرة عليه من خلال حوافز أجرية (مالية) وأنه عن طريق الدراســة العلمية للوظائف يمكن تصــميم طريقة وحيدة ومثالية للعمل، وتعتبر محاولات (فريدريك تايلور) أول محاولة منظمة في هذا المجال. وقد كانت هذه المحاولات في شـــكل مجموعة من التجارب ال.إدارية في المنظمات التي عمل بها، وتبلورت هذه التجارب والمحاولات في كتابه "مبادئ الإدارة العلمية" عام 1911.

من هنا نستطيع القول أن هذه المدرسة لم تقدم نظرة شاملة لتفسير السلوك الإنساني بناءا على الأسباب التي يمكن إيجازها فيما يلي:

- أنها تنظر للعامل كتابع للآلة؛

---

*_ المدرسة العلمية ل"فريدريك تايلور" أتت بما يسمى بالضوابط السلوكية، حيث يقول "ف. تايلور" بأن العوامل المادية تتحكم في إنتاجية الموظف (الإنتاجية أولا)، (فكلما تنتج أكثر تحصل على مال أكثر، أي الأجر بالقطعة). وهذا قد أساء إلى سلوك الشخص بطريقة أو بأخرى. فالعلاقات الاجتماعية أصبحت مقطوعة لأجل المال لأن المكاسب المالية أدت إلى بعض المخاسر، إلا أنه في ذلك الوقت من الزمان كانت هذه المبادئ مقارنة مع ما قبلها (قبل الثورة الصناعية) متطورة قليلا.

- سيطرة النظرة المادية على فكر روادها؛
- إغفالها للتنظيمات غير الرسمية والتي تنشأ بسبب تفاعل الأفراد داخل المنظمة؛
- تركيزها على الحوافز المادية دون الحوافز المعنوية؛
- إغفالها لمدخلات يحصل عليها التنظيم من البيئة مثل: القيم والعادات (والتي يأتي بها الأفراد).

3_ نموذج العملية الإدارية: ربما لا يعتبر من قبيل المبالغة عندما يعتبر الكثير من المتتبعين لتطور الفكر التنظيمي أن من أكثر النظريات الكلاسيكية تأثيرا في الفكر الإداري تلك النظرية التي يطلق عليها " نظرية العملية الإدارية"* أو " مدرسة مبادئ الإدارة"، والتي قادها أحد الرواد الأوائل المعروفين في تاريخ الإدارة، وهو (Henri Fayol) ويعتبر (Henri Fayol) والتي مازالت أعماله يؤخذ بها في مجال الإدارة العامة وإدارة الأعمال حتى اليوم، وقد كان أول من وضع مجموعة من المبادئ الرسمية للإدارة، وأول من حدد الوظائف الرئيسية للعملية الإدارية. ولقد تجمعت أعماله الشهيرة في مؤلفه المعروف باسم" الإدارة العامة والصناعية" الذي تم نشره في عام 1916.

وبالرغم مما أحدثته مبادئ "مدرسة العملية الإدارية" من تأثير على الإدارة في الفترة ما بين (1930-1950)، وتطبيق معظمها في المنظمات في وقتنا الحاضر، فقد وجهت لها جملة من الانتقادات والتي لها علاقة بالسلوك الإنساني من أهمها:

- اعتبار العامل آلة بيولوجية يمكن التحكم فيها وتوجيهها عن طريق الإغراء المادي وهو ما يشكل انتقاصا من حق الإنسان كقيمة عليا في المجتمع؛
- اعتبار الوظيفة الوحدة الأساسية للتنظيم، والتركيز على النواحي الفنية في العمل وليس على الإنسان، الأمر الذي قد يزيد من تعقد المشاكل لأن الفرد هو الذي يتحكم في الآلة ويقوم بالوظائف وليس العكس؛
- الاعتماد على الإجراءات الرسمية وحدها وإغفال الجوانب الاجتماعية والسيكولوجية لسلوك الإنسان، مما يؤدي في أغلب الأحيان إلى خلق التصادمات والمواجهات بين الإدارة والعمال؛
- كثرة التعليمات واللوائح وقواعد العمل ودراسة الحركة والزمن، كلها تجعل العمل غير مرن مما يؤدي في أغلب الأحيان إلى جموده؛
- اعتبار المنظمة نظام مغلوق أي أنها وحدة مستقلة عن البيئة المحيطة بها، وبالتالي فقد تم إلغاء كل تفاعل قد يحدث بين المتغيرات الداخلية والخارجية.

كخلاصة لهذه النظريات الثلاثة نجد أنه قد كانت لها نفس الفرضيات (فكلها تندرج ضمن المدرسة التقليدية). وبالتالي نستطيع القول أنها لم تهتم بالسلوك الإنساني والعوامل المؤثرة فيه، بل كان اهتمامها ماديا (الأداء الجيد للعمليات الإدارية (تخطيط، تنظيم، توجيه ورقابة).

---

*_ تتبنى هذه النظرية نفس فرضيات نظرية الإدارة العلمية وتختلف عنها في الأسلوب الذي تتبعه المنظمة للسيطرة على السلوك الإنساني من خلال التصميم المحكم للعمليات الإدارية (التخطيط، التنظيم، التوجيه والرقابة). ويلاحظ على هذه النظرية أنها تعاملت بشكل نمطي مع مشكلات التنظيم، كما أهملت الجوانب الاجتماعية والنفسية واعتبرتها عوامل ثانوية.