**المبحث الثالث : تقييم المدرسة الكلاسيكية**

تعتبر النظرية الكلاسيكية أول إسهام دى دلالة في بناء الفكر الإداري ويعتبر كتابها روادا للإدارة وبالرغم من آراء كتابها قامت في أساسها الأول على الخبرة إلا أن هذه الآراء والمبادىء التي إقترحها هؤلاء الرواد مازالت تطبق حتى الآن وتقوم هذه النظرية عامة على افتراض أساسي مؤداه : ان الإدارة تسعى دائما لتحقيق أعلى كفاءة انتاجية ممكنة .

**المطلب الأول : فكر و إسهامات المدرسة الكلاسيكية**

ويمكن تناول فكر و اسهامات هذه النظرية من بعدين أو مجالين أساسيين الأول على مستوى الإدارة الدنيا اما الثاني فخاص بالوظائف الإدارية و ذلك على النحو الآتي :

**مجال الإدارة الدنيا : المستوى التشغيلي [[1]](#footnote-1)**

يعتبر كل من فريدريك تايلور و فرانك ليليان و جيلبيرت وهنري جانت من أهم الرواد في هذا المجال و تتلخص إسهامات كل منهم في الآتي :

**أ / فريدريك تايلور (1856\_1915) :**

كان هدفه الأساسي هو التعرف على كيفية رفع إنتاجية العامل باسلوب علمي و قد اقترح خمس مبادىء علمية يمكن من خلال تطبيقها تحقيق هذا الهدف و هذه المبادىء تتلخص في الآتي :

1\_ المعرفة المنظمة ( إحلال الأسلوب العلمي في محل أسلوب التخمين ) .

2\_ تجانس عمل الجماعة .

3\_ التعاون بين الأفراد في العمل و بين الأفراد و الإدارة .

4\_ تنمية و تدريب الأفراد .

5\_ الاختيار العلمي للأفراد .

6\_ العمل من أجل تعظيم النواتج بدلا من تقييدها .

**ب/ فرانك (1868\_1924) وليليان جيلبرت (1878\_1972) :**

لقد كان هدفهما الأساسي هو محاول إكتشاف أفضل الطرق لإنجاز العمل وقد كانت الأداة أو الأسلوب الأساسي في بحثهم عن هذه الطريقة هو دراسة الحركة ودراسة الحركة إستهدفت :

1\_ استبعاد أي حركات غير ضرورية في إنجاز العمل .

2\_ من واقع 1 يمكن وضع مستويات للأداء وتقليل واستبعاد الحركات الغير ضرورية اثناء الأعمال .

**ج/ هنري جانت (1861\_1919) :**

كان المحور الأساسي لإهتمام جانت هو رفع كفاءة العامل و قد حاول تحسين نظم الإنتاج من خلال أسلوبين أساسيين هما :

1\_ جدولة الإنتاج و المعروفة بإسم خرائط جانت والتي توضح نوع العمل النشاط المطلوب تنفيذه من الذي سيقوم بتنفيذه و الفترة اللازمة لتنفيذه ومدى ما تم تنفيذه من أعمال .

2 \_ منح حوافز للأفراد إضافية بخلاف الأجر .

**مجال الوظائف الإدارية : [[2]](#footnote-2)**

يعتبر هنري فايول و برنارد وموني و رايلي وشيلدون وجليك وإيرويك من أهم الرواد الأوائل في مجال تحليل الوظائف الإدارية وفي هذا الخصوص سنتناول فقط إسهامات ابرزهؤلاء الرواد وهو هنري فايول .

**إسهامات هنري فايول في اللآتي :**

1\_ حدد عناصر أو وظائف الإدارة التي مازالت تمارس حتى الآن في : التخطيط والتنظيم وإصدار الأوامر و التنسيق و الرقابة .

2\_ حدد وظائف و أنشطة المنظمة في الآتي : الوظيفة الفنية ( الإنتاج ) والوظيفة التجارية ( البيع والشراء ) و الوظيف المالية و الأمان و الوقاية (الأمن الصناعي ) و المحاسبة .

3\_ وضع عدادا من المبادىء الإدارية التي مازال يطبق معظمها إن لم يكن جميعها في كل المنظمات حتى الآن و هذه المبادىء هي :

\_ تقسيم العمل ( كوسيلة لتحسين العمل ) .

\_ وحدة الأمر ( كل مرؤوس يجي أن يحصل على أوامر من مصدر واحد فقط ( مدير واحد ) حتى لا يحدث تعارض في الأوامر ) .

\_ الضبط والربط من خلال الثواب والعقاب .

\_ السلطة ( الحق في إصدار الأوامر ) و المساءلة .

\_ وحد التوجيه ( يجب أن يوجه التنظيم نحو هدف واحد أو مشترك ) .

\_ تعويض العاملين ( دفع أجور العاملين ) تعويضا مناسبا .

\_ تفضيل المصلحة العامة محل المصلحة الشخصية ( الفردية ) أي عند تعارض مصلحة المنظمة مع مصالح الأفراد تعطى الأولوية لمصلحة المنظمة .

\_ المركزية ودرجتها تتوقف على طبيعة التنظيم الذي يعمل فيه المدير .

\_ التدرج الرئاسي .

\_ العدالة والمعاملة العادلة لجميع العاملين .

\_ النظام و يقصد به أن يوجد مكان لكل شيء أو أن يوضع كل شيء في مكانه الصحيح ( والشيء هنا يشير إلى الأفراد أو المواد الخام أو الأدوات ) .

\_ الإستقرار و المقصود به أن البقاء على العمالة ذوي المهارات أو الإنتاجية المرتفعة يمثل إحدى الأولويات الخاصة بالمدير .

\_ المبادأة أي تشجيع محاولات الإبتكار و التجديد و أي أفكار جديدة يقدمها المرؤوسون .

\_ تنمية روح الفريق .

مما سبق يمكن القول أن النظرية الكلاسيكية أسهمت بالأتي :

1\_ حددت أهم وظائف الإدارة (التخطيط و التنظيم و إصدار الأوامر و التنسيق و الرقابة ) .

2\_ قدمت مبادىء خاصة بتنظيم العمل و الإنتاج مثل مبدأ التجانس في عمل الجماعة وتقسيم العمل والنظام بالإضافة إلى بعض أساليب تحسين الإنتاج و تخطيطه مثل خرائط جانت و دراسة الحركة .

3\_ قدمت مبادىء لتنظيم عمل المدير و الإدارة مثل مبدأ وحدة الأمر ومبدأ وحدة التوجيه و التدرج الرئاسي و المركزية والسلطة و المسؤولية .

4\_ قدمت مبادىء تتعلق بالأفراد مثل تعويض الأفراد و العدالة والمبادأة و الضبط و الربط والإستقرار .

وما يؤخذ على هذه النظرية هو انخفاض درجة اهتمام روادها بالعنصر الإنساني و تحديد الدور الأساسي للمدير في كيفية تحسين الإنتاجية فقط .

**المطلب الثاني : الإنتقادات الموجهة إلى المدرسة الكلاسيكية**

بالرغم مما قدمته النظرية الكلاسيكية من أفكار و مفاهيه مهمة في اتخاذ القرار و تطور نظرية القرارات الإدارية الا انها لم تسلم من بعض الإنتقادات التي تعرضت لها هذه النظرية و الموجهة من المدارس الحديثة في الفكر الإداري : [[3]](#footnote-3)

 \_ رفض فكرة ان المنظمة نظام مغلق بعيد هن تأثيرات البيئة الداخلية و الخارجية للمنظمة لان هذه الفكرة تتعارض مع مفهوم النظم المفتوحة و طالما ان متخذ القرار يأخذه قراره في نظام مفتوح فان مفهوم الرشد في اتخاد اقرار مفهوم نسبي لانه ناتج عن تأثير العوامل المحيطة بالمنظمة التي يصعب السيطرة عليها .

\_ اهملت هذه النظرية الجانب الإنساني و العلاقات الإنسانية داخل المنظمة وخارجها وركزت على الجانب الفني في اتخاد القرار مما جعل فكرة القرار الرشيد غير صحيحة لان السلوك الإنساني يخضع لمجموعة من العوامل و الاتجاهات المختلفة .

\_ ان متخذ القرار يمكن ان لا يكون عقلانيا او منطقيا في اتخاذ القرار و يتأثر بالأطراف والعوامل المحيطة .

\_ ان وجود أهداف متعددة متناقضة في بعض الاحيان امام متخذ القرار تجعل عملية الرشد في اتخاد القرار أمرا غير مضمون دائما .

1. د.محمد عبد السلام , (2011) : الأسس العلمية الحديثة في تنظيم و إدارة الأعمال , طبعة ثانية : دار الكتاب الحديث , ص 30 , ص 32 [↑](#footnote-ref-1)
2. د.محمد عبد السلام , (2011) : الأسس العلمية الحديثة في تنظيم و إدارة الأعمال , طبعة ثانية : دار الكتاب الحديث , ص 32 , ص34 [↑](#footnote-ref-2)
3. د . غالب عبد المعطي الفريجات , (2013) : إستخدام البيانات و المعلومات في تحسين الأداء الإداري و التربوي , الطبعة الأولى : دار الغيداء للنشر و التوزيع , ص 95  [↑](#footnote-ref-3)