

جامعة الجيلالي بونعامة

كلية العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية وعلوم التسيير

القسم: علوم التسيير

المستوى: السنة الثالثة ليسانس، تخصص: إدارة أعمال

الفوج: 2

المقياس: نظرية المنظمات

أعمال موجهة في مقياس نظرية المنظمات

المحور الأول: المدرسة الكلاسيكية وإسهاماتها في الإدارة

تمهيد:

ظهر التيار الكلاسيكي خلال القرن التاسع عشر بكل من أوروبا والولايات المتحدة نتيجة تطور واكتشاف الصناعة بأوروبا وانتقال المجتمع من مجتمع فلاحي وزراعي إلى مجتمع صناعي ما أدى إلى ظهور المصانع وورشات العمل وأسواق جديدة ومن ثم مجتعات استهلاكية، ومن ثم ظهرت الحاجة إلى العمل على زيادة انتاجية المصانع وتعظيم أرباحه، فكان للتيار الكلاسيكي الفضل في المساهمة في وضع الأسس الأولى لتحسين الإدارة في المنظمة، ومن أهم رواد هذا التيار نذكر ما يلي:

1- الإدارة العلمية للعمل لفريدريك تايلور:

ولد فريدريك وينسلو تايلور في 20 مارس 1856 بجارموتاون بالولايات المتحدة الأمريكية عمل كمتربص بالشركة الأمريكية للحديد والصلب ميدفال وواصل دراسته إلى أن أصبح مهندس على مستوى هذه الشركة، خلال عمله كمراقب للعمال على مستوى الورشة لاحظ بعض السلوكيات غير المبررة كان يقوم بها العمال وتمثلت في النقاط الآتية: تضييع الوقت من خلال القيام بسلوكيات غير مبررة، هناك هدر في استغلال المواد الأولية وانخفاض في انتاجية العامل.

للتخلص من الطرق التقليدية والسلوكيات غير العقلانية، اقترح تايلور طريقة أو أسلوب علمي على العمل أسماها بالإدارة العلمية للعمل، تمثل الهدف من الإدارة العلمية للعمل وفق تايلور في التركيز على التنظيم العقلاني للعمل، من خلال تقسيم العمل والتخصص فيه إلى مهام جزئية، بسيطة ومكررة، موجهة إلى عمال متخصصين، من أجل تحقيق إنتاجية عالية للعمال بأقل جهد ممكن. كما افترض تايلور أن الوسيلة الوحيدة لتحفيز العمال للعمل ذات طبيعة مالية باعتبارهم أفراد عقلانيين يسعون إلى تعظيم أجورهم النقدية، وعليه اقترح الأجر على أساس القطعة.

مبادئ نظرية الإدارة العلمية للعمل:

ترتكز نظرية الإدارة العلمية للعمل على ثلاثة مبادئ أساسية هي:

- التقسيم العمودي للعمل، بمعنى المهام المتعلقة بالتخطيط والتنظيم توكل إلى المكاتب، في حين تنفيذ المهام يتم على مستوى الورشات؛
- الأجر وفق الأداء؛
- مراقبة وقت أو مدة إنجاز المهام.

تقييم النظرية التايلورية:

تتلخص مزايا وانتقادات المنهج التايلوري فيما يلي:

- أكثر فعالية في العمليات الإنتاجية؛
- زيادة إنتاجية العمل؛
- رقابة جيدة لعمليات الإنتاج؛
- تنمية أرباح المؤسسات؛
- تحسين أساليب التسيير والإدارة؛
- إهمال البعد الإنساني؛
- غياب التقدير والاعتبار الاجتماعي؛
- غياب المرونة في الاستجابة للطلب المتنوع للمستهلكين؛

غياب الأفاق المهنية.

2- التقسيم الإداري لهنري فايول:

يعتبر الفرنسي هنري فايول من رواد المدرسة الكلاسيكية في المجال الإداري، ولد في 29 جويلية 1841 بإسطنبول بتركيا، مهندس ومؤلف كتاب الإدارة الصناعية والعامّة. عمل كمهندس في مصنع المناجم بفرنسا فمدير. وفق فايول المؤسسة الكبيرة تعني مستويات إدارية عديدة، أين كل فرد لديه مسؤول واحد. قسم هنري فايول المؤسسة إلى ست وظائف أساسية: تقنية (إنتاجية)، تجارية (شراء وبيع)، مالية (تمويل نشاط المنظمة)، التأمين (حماية الممتلكات والأفراد)، المحاسبة (تقييد العمليات وحساب التكاليف) وإدارية، إذ تنفرع هذه الأخير إلى خمس وظائف فرعية: التخطيط، التنظيم، التوجيه، التنسيق والرقابة. كما عرف الإدارة على أنها نشاط عالمي يتسم بالمرونة وقابل للتعديل حسب الزمان والمكان.

قدم هنري فايول أربعة عشر مبدأ للإدارة، وهي:

- تقسيم العمل والتخصص فيه؛

- السلطة؛

- الامتثال؛

- وحدة الأمر؛

- وحدة القيادة؛

- المصلحة العامة؛

- التعويض العادل؛

- المركزية في اتخاذ القرار؛

- التعاون؛

- المبادرة؛

- هرمية السلطة؛

- وحدة الأهداف؛

- العدالة؛

- استقرار العمال.

تقييم نظرية التقسيم الإداري لهنري فايول:

تتلخص اسهامات وقصور نظرية فايول فيما يلي:

- تنسيق بين مختلف المهام والجهود من أجل تسهيل عمل ونجاح المنظمة؛
 - رقابة المهام مقارنة بالقواعد والأوامر؛
 - تحديد الأخطاء والانحرافات مقارنة بالأوامر المعطاة والمبادئ ومن ثم تصحيحها؛
 - توزيع واضح ومحدد للأنشطة والمسؤوليات؛
 - منهج دون أخطاء مقارنة بالإدارة.
- الفرق بين فريدريك تايلور وهنري فايول:
- يتمثل الفرق بين فريدريك تايلور وهنري فايول في أن أساس تكوين نظرية التقسيم الإداري لهنري هو التجربة الشخصية، عكس أسس الإدارة العلمية للعمل لفريدريك التي تركز على الملاحظة والتجريب، كما أن فايول ركز على الوظيفة الإدارية، عكس تايلور فكان تركيزه حول الإنتاج والهندسة.

3- البيروقراطية لماكس ويبر:

- يعتبر ماكس ويبر من مؤسسي علم الاجتماعي واقتصادي ولد بألمانيا عام 1864. كما أنه مختص في القانون من خلال تحليله لقوى السلطة في المنظمة كما إهتم بمفهوم الطاعة.
- يرى ماكس أنه من أجل أن تكون المنظمة فعالة وتحقق أرباحاً، لابد من هيكल حديث للمنظمة يعتمد على سلطة بيروقراطية تركز على تقسيم العمل، التخصص، الاستقرار وقواعد تحمي الفرد. فحسب ماكس، أحسن نموذج للإدارة يتمثل في ذلك الذي يعتمد على القواعد واحترام السلم الهرمي، كما أضاف الصيغة الرسمية للإجراءات وتحليل والتنسيق بين المهام.

فرق ماكس ويبر بين ثلاث أشكال من السلطة، وهي:

- السلطة التقليدية: تنتج من الأعراف والتقاليد التي تحكم المنطقة أو البيئة أو المنظمة؛
- السلطة القانونية (البيروقراطية): تتمثل في القواعد المحددة التي تؤطر السلطة، وهي مستمد من قوة القانون كالمَنْصب؛
- السلطة الشخصية: تنتج من شخصية الفرد وذكائه وحنكته وقدرته على إقناع الآخرين.

مفهوم البيروقراطية: مصطلح تم اكتشافه عام 1759 م من طرف فانسون دوقورمي، يتشكل من كلمتين هما المكتب والحكم أو السلطة وهي شكل لتنظيم العمل، تم تطبيقه بفرنسا تحت إسم الإدارة كما تم تطويره فيما بعد. تم تحليل هذا الشكل بألمانيا عام 1920 م من قبل ماكس ويبر وفيما بعد من طرف كل من أوكتاف جليني وميشال كروزيي.

فرضيات النموذج البيروقراطي:

يرتكز النموذج البيروقراطي لماكس ويبر إلى عشر فرضيات هي:

- يخضع الأفراد إلى السلطة خاصة في إطار قيامهم بواجباتهم الرسمية؛
- يقسم الأفراد وفق تسلسل هرمي إلى وظائف محددة بوضوح؛
- كل وظيفة لديها مجال من الكفاءات المحددة بوضوح؛
- وجود عقد عمل يساعد على شغل الوظيفة؛
- يتم التوظيف على أسس الكفاءات (الشهادات أو/ والخبرة)؛
- التعويضات أو الأجور هي ثابتة وفق الدرجة في السلم الهرمي؛
- تعتبر الوظيفة الشغل الوحيد للموظف؛
- يركز المسار المهني أو الترقية على الخبرة وتقدير المسؤولين؛
- لا يعتبر الأفراد ملاك وسائل الإنتاج؛
- هناك رقابة صارمة تطبق على الأفراد أثناء تأدية عملهم.

المبادئ الأساسية للنموذج البيروقراطي:

يتأسس النموذج البيروقراطي على جملة من المبادئ هي:

- تقسيم العمل: تحديد وتمييز منصب العمل، المهام والمسؤوليات يجب أن تكون واضحة؛
- الهيكل التنظيمي: تكون العلاقة بين الرئيس والمرؤوس مشفرة حيث السلطة تكون محددة بوضوح؛
- إنتقاء الموظفين: تتم عملية إنتقاء الموظفين على أساس التكوين والمعارف التقنية التي يتم التأكد منها مسبقا؛

- القواعد والإجراءات المعيارية: تقود كل من القواعد، الرموز، الإشارات، الطرق والإجراءات الواضحة إلى تنميط العمل ومعيارية أو توحيد المهام المنجزة؛
 - الصفة الرسمية للعلاقات: وجوب استخدام العلاقات الرسمية أي غير الشخصية بين مختلف أعضاء المنظمة من خلال تطبيق القواعد والقوانين ما يؤدي إلى تفادي أي نزاع شخصي؛
 - التقدم أو النمو: يمكن للموظفين الحصول على زيادة في الأجور حسب قدراتهم والخبرة.
- تقييم نظرية البيروقراطية لماكس ويبر:

- يمكن ذكر أهم إسهامات وقصور نظرية ماكس ويبر كما يلي:
- يعتبر النموذج البيروقراطي نموذجاً مرجعياً للابتداع والابتكار خلال القرن العشرين؛
 - المماثلة والإجراءات الإدارية الطويلة قد تعيق من فعالية أداء المنظمة؛
 - التقيد الحرفي بالإجراءات يؤدي إلى جمود المنظمة ومن ثم قتل الروح الإبداعية لدى الفرد؛
 - تركيز السلطة أو هيمنة السلطة لصالح أصحاب القرار؛
 - التغيب والهروب عن العمل وعدم الرضا في العمل ومن ثم انخفاض فعالية المنظمة.
- 4- تقييم التيار الكلاسيكي في الإدارة:

تتميز المنظمة وفق المدرسة الكلاسيكية بهرمية واضحة للسلطة، تخصص في المهام، بالإضافة إلى تطبيق القواعد والإجراءات الرسمية في إنجاز المهام. لكنها أهملت العنصر البشري من حيث الجوانب الاجتماعية والمعنوية وركزت فقط على الجانب المادي باعتباره اقتصادي وعقلاني في تفكيره ما أدى إلى تدمير الأفراد العاملين وعدم العمل ما أدى إلى انخفاض إنتاجية المنظمات وهذا كان سبباً في ظهور تيار جديد سمي بالمدرسة السلوكية.

قائمة المراجع:

- <https://www.droit-compta-gestion.fr>
- <https://unt.univ-cotedazur.fr>
- <https://www.sciencespo.fr>
- <https://www.melchior.fr>
- <https://www.maxicours.com>
- <https://www.journaldunet.fr>
- <https://www.centcharts.com>
- <https://www.vie-publique.fr>
- <https://www.12manage.com>
- <https://www.memoireonline.com>
- <https://www.etudier.com>
- <https://www.cairn.info>
- <https://www.annales.org>
- <https://www.economie.gouv.fr>
- <https://www.editions-ellipses.fr>
-