

## النظريات التقليدية:

### المدرسة البيروقراطية:

**Max weber** طرح ماكس فيبر انموذجه المثالي "البيروقراطية" وهي كأول محاولة

لتقديم او طرح رؤية واقعية تطبيقية للبيروقراطية على مستوى المنظمة،

ولقى هذا الانموذج البيروقراطي تأييدا كبيرا من مجتمع أرباب الاعمال لقدرته على طرح تصور علمي من شأنه أن يساعدهم في حل مشكلات منظماتهم، و قد أثار هذا الانموذج اهتمام المعنيين بالإدارة و حفزهم على دراسة نتائجه في الواقع الميداني

وطرح فيبر انموذجه المثالي بعد دراسة قام بها على المنظمات الكبيرة و المعقدة كالكنيسة و الجيش ، و توصل من خلال دراسته الى مجموعة من النتائج منها انه كما زاد حجم المنظمة زادت حاجتها الى التنظيم الرسمي و الى إيجاد قواعد تحكم سلوك العاملين ، و قد استخدم فيبر مصطلح البيروقراطية ليشير الى تمرکز السلطة في المكتب و الوظيفة .

### حدد فيبر خصائص الانموذج المثالي للبيروقراطية كمايلي :

- ✓ تقسيم العمل على أساس التخصص الوظيفي
- ✓ توزيع الأنشطة والاعمال اللازمة لتسيير التنظيم على العاملين كواجبات رسمية
- ✓ توزيع السلطة لتوجيه الاعمال وتنفيذ الواجبات بشكل رسمي، وفقا لقوانين واضحة و محددة
- ✓ تعيين العاملين في المنظمة استنادا الى مؤهلاتهم وخبراتهم التي تضمن حسن قيامهم بواجبات ومسؤوليات وظائفهم
- ✓ التسلسل الهرمي للمستويات الإدارية بما يضمن اشراف المستوى الإداري الاعلى على الأدنى
- ✓ التوثيق بما يسهل الفصل بين نشاط الموظف الخاص ونشاطه الرسمي، فالعمل الرسمي له أولوية على العمل الخاص و لا يجوز تأخيرها لإنجاز أعمال خاصة
- ✓ العمل وفقا لقواعد وتعليمات مفهومة وشاملة وثابتة نسبيا

فهذه النظرية جاءت لتؤكد الجانب التنافسي وصولا الى قاعدة الجدارة و الاستحقاق في اشغال الوظيفة و لتؤكد أهمية وجود قواعد و إجراءات تحكم العمل و مبدأ التخصص في العمل ، و لتؤكد كذلك ان الوظيفة في التنظيم هي مهنة يشغلها شخص لا بد ان تتوفر فيه مستويات معينة من التدريب و الخبرة ، و يعين الموظف من قبل سلطة عليا و يحتفظ بوظيفته مدى الحياة و يتقاضى راتبا محددًا و يتدرج في السلم الوظيفي ، كما يحصل على راتب ثابت عند التقاعد وهو بذلك يتمتع باحترام و هيبه و قيمة اجتماعية

غير ان هذه النظرية لم تقم وزنا لأهمية اشباع الحاجات المعنوية للعاملين، فقد اغفلت الطبيعة النفسية و الاجتماعية لهم و نظرت الى المنظمة ككيان فني متميز عن البيئة التي يعمل فيها، كما ان في اعتمادها أساس الاقدمية في الترقية قادت الى اضعاف كفاءة المنظمة ، و ان التشدد في الرقابة كما طرحته النظرية يزيد من احتمالات الالتفاف على القواعد و التعليمات