

2. نظرية البيروقراطية (ماكس فيبر):

ظهرت النظرية البيروقراطية في بداية القرن العشرين، ويعتبر الألماني " ماكس فيبر " المؤسس الأول لها، إذ يصفها بأنها الأولى في نظريات التنظيم، تحاول هذه النظرية من خلال أفكارها إبراز أهمية التقسيم الإداري ومدى تأثيره على الأداء والسلوك داخل المنظمة .

قام ماكس فيبر بوضع قواعد لشكل بيروقراطي مثالي لعمل التنظيم ، تقوم هذه القواعد على التسلسل الهرمي الواضح للوظائف، وعلى ان العمل يرتكز على أفراد لديهم الكفاءات اللازمة. كلمة البيروقراطية كما جاء بها " فيبر " لا تحمل معان غير مرغوب فيها كما هو شائع، ولكن يقصد بالبيروقراطية ذلك التنظيم المثالي الذي يقوم على أساس من التقسيم الإداري والعمل المكتبي؛ " فالبيروقراطية هي آلية لبلوغ الأهداف المعروفة بطريقة أكثر عقلانية وفعالية، وهي نظام فعال للقواعد والإجراءات واتجاهات غير شخصية تركز بالدرجة الأولى على هيكل المنظمة والمستويات التنظيمية، إلى جانب الاعتماد على التقسيم الإداري للعمل الميداني والعمل المكتبي والتخصص الوظيفي و الرقابة على السلوك ، وترى أن نجاح التنظيم وفعاليتها تتوقفان على الخصائص الداخلية والذاتية له " .

يتخذ التنظيم البيروقراطي حسب " فيبر " شكلا هرميا، أين تشرف المستويات العليا على أنشطة المستويات الدنيا، كما أكد بأن الأنشطة يجب أن توزع على أصحابها باعتبارها واجبات رسمية وأن سلطة إصدار الأوامر محددة بشكل رسمي ثابت.

بالرغم من الاهتمام الكبير الذي أولاه " ماكس فيبر " للتنظيم و التقسيم الإداري، غير أنه لم يهمل الفرد على اعتباره من أهم عوامل نجاح التنظيم، إذ يتمتع الأفراد في التنظيم البيروقراطي باحترام وعناية مصدرها قواعد ترتيب الموظف وبالتالي فإنهم (الأفراد) يستمدون قيمتهم الاجتماعية من عملهم، وتزيد هذه القيمة لدى حاملي الشهادات العلمية.

وفيما يخص الامتيازات المقدمة فيحتفظ الموظف البيروقراطي بوظيفته مدى الحياة ، ويتقاضى راتبا محددًا كما يحصل على معاش ثابت عند التقاعد.

تملي طبيعة التنظيم البيروقراطي على الموظف كيفية أداء عمله، فهو مطالب بأداء أعمال محددة بطريقة تم تدريبه عليها ، ويخضع في ذلك لرقابة و إشراف المستويات العليا ؛ ومن ناحية أخرى فإن أساس تطوره الوظيفي هو الترقي في السلم الوظيفي وفقا للقواعد التي يحددها التنظيم من خلال خصائص النظرية البيروقراطية، يتضح لنا من مواطن عدة الأهمية التي أولتها هذه النظرية لتنمية الموارد البشرية كمتطلب أساسي وضروري من أجل تحقيق الكفاءة في الأداء، ففي المبدأ القائل بتخصص العمل ينتج عنه عدد من الوظائف المتخصصة الفرعية، يتم تدريب الأفراد عليها، الأمر الذي يزيد في تحقيق الكفاءة وفي زيادة درجة الإنتاجية الفردية .

بالإضافة إلى هذا، يعتبر التدريب المسبق للأفراد ضرورة وأساس مهم لشغل الوظائف في هذه النظرية، حيث ينص مبدؤها على أن التعيين والتوظيف يتم على أساس الخبرة والشهادة العلمية، إذ أن توفر قدر من المعلومات والمعارف لدى الفرد ضرورة حتى يكون قادرا على أداء وظيفة ما؛ وهذا إن دل على شيء إنما يدل على مدى وعي النظرية البيروقراطية بالدور المهم الذي يلعبه التدريب في زيادة مقدرة الأفراد على الأداء الجيد، إضافة إلى المكانة التي يمنحها للفرد في التنظيم البيروقراطي بالنظر إلى قدراته المعرفية و خبرته .بالتالي تنص هذه النظرية على المبادئ التالية :

- تقسيم العمل
- الفصل بين العلاقات الشخصية والعلاقات الرسمية.
- الإجراءات المكتوبة وليس شفوية.
- هرمية السلطة
- شغل الوظيفة على أساس التعيين وليس الترشيح
- اختيار الموظف الأكثر كفاءة في تنظيم متطلبات الوظيفة
- الترقية على أساس الأقدمية أو الإنجاز أو الاثنين معا.
- أداء الموظف يجب أن يراقب
- حق الموظف في راتب مجزي وعلاوة.

الانتقادات الموجهة للنظرية :

ولكن بالرغم من مساهماتها في مجال التسيير، فإن نظرية البيروقراطية لم تسلم من الانتقادات؛ ولعل أبرزها:

- . عدم ترك أي مجال للمبادرة أو الابتكار، وهذا نتيجة للوصف الدقيق للوظائف وما ينتج عنه من إضعاف الدافع للإنجاز و الابتكار .
- . التحديد الدقيق لمجموعة المهام المطالب الفرد للقيام بها دون نقاش، وهنا يعتبر المورد البشري كآلة.
- . النتيجة السلبية التي قد تنتج جراء تطبيق هذا النوع الصارم من النظام هي خلق حالة من التوتر والروتين لدى الفرد العامل ، الشيء الذي قد يؤدي إلى انخفاض مستوى أدائه، فالمناخ التنظيمي يتميز بانضباط صارم، تظهر ملامحه بوضوح في تحديد الأدوار الوظيفية، ووضع القواعد التنظيمية .