

- النظرية البيروقراطية:

2-1- عرض النظرية:

- يرجع اكتشاف هذه النظرية إلى عالم الاجتماع الألماني "ماكس فيبر" MAX WEBER (1864-1915)، إذ أشار إلى مفهوم التنظيم، ذلك الذي يعبر عن انتظام العلاقات الاجتماعية، ووجود قائد تسانده هيئة إدارية لتحقيق أهداف التنظيم وينبع ذلك بالطبع عن الحقيقة التي مؤداها: أن السلوك الإنساني موجه نحو مجموعة قواعد، فكان وجود القواعد المحددة يعتبر خاصية ضرورية لكل تنظيم.
- وقد أطلق فيبر على قواعد التنظيم هذه مصطلح النظام الإداري أما الهيئة الإدارية فهي تخضع لهذه القواعد ، كما أن عليها أيضا أن نراقب خضوع بقية الأعضاء لها، وأهم مظهر للنظام الإداري هو تحديد صاحب الحق في إعطاء الأوامر، أي أن الإدارة والسلطة مرتبطان ببعضهما بالضرورة.
- وحدد الخصائص المميزة للبيروقراطية في صورتها العقلية بحيث تتضمن ما يلي:
- توزيع الواجبات الرسمية على أعضاء التنظيم.
 - تدرج أو تسلسل رئاسي واضح للوظائف.
 - تخصص الوظائف بصورة محددة.
 - التحاق الموظفين بالبيروقراطية على أساس التعاقد.
 - اعتماد التعيين على أساس المهارات الفنية والتعليم الرسمي.
 - حصول الموظف على مرتب منظم يتحدد على أساس الوضع في التسلسل الرئاسي.
 - الوظيفة التي يشغلها الفرد هي المهنة الرئيسية له.
 - هناك خط مهني أو مستقبل مهني محدد، كما تعتمد الترقية على الأقدمية أو الانجاز أو الأحكام

التي يجدها الرؤساء

- لا يمتلك الموظف المنصب الرسمي، أو متعلقات التنظيم.
 - يخضع سلوك الموظف لنظام محدد للمراقبة والضبط.
 - تعتمد الإدارة على الوثائق المدونة، ومن مجموع المستندات المكتوبة، وتنظيم الوظائف الرسمية، يتكون ما يعرف "بالمكتب كشخص معنوي" وهو محور العمل في التنظيم الحديث.
- ويعتقد فيبر المكونات السابقة تشكل مكونات النموذج المثالي كما أن التكامل والاتساق بين هذه المقومات هو المحك التي تحتكم إليه في قياس مدى إسهام البيروقراطية في تحقيق الكفاءة الإدارية. ويذهب إلى أن البيروقراطية الرشيدة تزداد أهميتها باستمرار، وهي التنظيم القادر على تحقيق أعلى مستويات الكفاءة في الأداء
- في ظل الخصائص السابقة الذكر يمكن إبراز مركز ووضع الفرد في هذا البناء التنظيمي من خلال عدة مؤشرات وهي:
1. أن يكون الفرد في حرية شخصية، ولكن امتثاله واحترامه للسلطة يكون طبقاً للقواعد اللاشخصية.
 2. تكون علاقة التنظيم للفرد واضحة محددة المعالم وحسب نظام التسلسل الداخلي للتنظيم، كما أن وضع الفرد مرتبط حسب المكانة الوظيفية والإدارية التي يشغلها.
 3. كل موظف أو فرد له قدر معين من الكفاءة الإدارية والاقتدار.
 4. يكون الموظف بعيد عن التعاقد الشخصي والعلاقات الشخصية داخل العمل غير موجودة .
 5. الموظف يعامل كفرد.
 6. يختار الموظفين حسب أسس تصنيفية مميزة، مثل اختبار مميز أو الحصول على شهادات أو خبرة فنية أو كليهما.

7. العمل الوظيفي منفصل نهائيا عن ملكية وسائل الإدارة والإنتاج والسيطرة

إنّ فيبر يوضح أهم الخطوط الرئيسية التي تظهر وضع الموظف الإداري وعلاقته الداخلية الوظيفية سواء بينه وبين الأعضاء أنفسهم أو بينه وبين التنظيم ككل.

2-2- تقييم النظرية:

هذه النظرية لقت انتقادا من مختلف المفكرين فماكس يؤكد أن البيروقراطية كتتنظيم تحطم كفاءة الفرد، وتعوق قدرته على المبادأة، والإبداع والتخيل وتحمل المسؤولية، إلا أن ذلك لا يحدث أي أثر على البيروقراطيين الذين يعتقدون أنهم قادرون على أداء كافة الأعمال التي تستند إليهم في التنظيم الرشيد بل أنهم يحاولون باستمرار أن يوسعوا نطاق وظائفهم واختصاصاتهم لتدعيم المكانة والامتيازات التي حصلوا عليها، ويؤدي هذا الموقف -في رأي ماركس- إلى ظهور ما يمكن يوصف "مادية حقيرة"، وهي نزعة تغلب على كل تنظيم بيروقراطي وتبدو بصورة واضحة في صراع الأفراد من أجل الترقية، والبحث عن مستقبل وظيفي أفضل والسعي الدائم وراء المكانة، الألقاب والهيبة.

حيث أن الدولة في رأيه لا تمثل سوى المصالح الخاصة بالطبقة الحاكمة، والبيروقراطية تماثل الدولة تماما.

الانتقادات الموجهة إلى البيروقراطية :

تعرضت نظرية البيروقراطية إلى الكثير من الانتقادات من قبل العديد من الباحثين. ويمكن

إبراز النقاط الرئيسية في مجالات النقد هذه على النحو الآتي :

أ- إهمالها الفرد ومعاملته على أنه آلة، وإغفالها لطبيعته الإنسانية والاجتماعية، الأمر الذي يؤدي إلى احتمال حدوث نتائج غير متوقعة تؤدي إلى انخفاض كفاءة الأداء في المنظمة بدلا من ارتفاعها.

ب- تساعد بعض المبادئ التي تقوم عليها البيروقراطية على الإهمال، وانخفاض الكفاءة، مثل مبدأ الأقدمية في الترقية .

ت- التركيز على تطبيق مبدأ «الرقابة والإشراف، مما يؤدي إلى زيادة احتمال محلة الانحراف عن القواعد والتعليمات، وبالتالي إلى خلق المزيد من الرقابة والإشراف، يعقبتها المزيد من النتائج غير المتوقعة، وفي النهاية يؤدي ذلك إلى انخفاض الكفاءة، وتحمل الكلف العليا، وهدر الوقت في التركيز على إنجاز أنشطة الرقابة، في حين تترك الأهداف الأساسية للمنظمة بدون تنفيذ يتناسب مع كلف الرقابة على إنجاز الأعمال.

ث- التناقض بين خصائص المنظمة المثالية التي حددها (فيبر) مثل «التدرج الهرمي وسلطة الإدارة، وبين الخبرات والتدريب كأساس لاختيار أفراد المنظمة.

قائمة المراجع :

1 محمد علي، البيروقراطية الحديثة، دار الجامعة للنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر، 1975،

عبد الله محمد عبد الرحمن، علم اجتماع التنظيم،

خليل محمد حسن الشماع، خضير كاظم حمود، نظرية المنظمة، دار المسيرة للنشر و

التوزيع، الأردن، ط5، 2014
