

ثم أن التقسيم الذي للعامل برزت عنه مساوئ عديدة أهمها
التغيب، دوران العمل، الإستقالة، حوادث العمل... ذلك أن
العامل يجد نفسه عن طريق هذا التقسيم يكرر الحركات نفسها
كل يوم دون ما إبداع أو تعديل أو تغيير وهو ما يولد لديه
شعورا باللامعنى.

* إن اعتماد تاييلو على العامل قوى البنية المحب للمال كأساس
لتجاربه وتعميم نتائج مآل له معه على جميع العاملين؛ جعل
النقاد يوجهون لهذه النظرية إحصاها للفروق الفردية، إذ ليس
كل العمال معيين للمال وأقوياء، وعليه فإن طريقة
للفروق الفردية من جهة والجوانب النفسية والاجتماعية من
جهة أخرى.

* كما أن تاييلو قدر في دراساته وتجاربه بين العامل والإدارة
فقط، ولم يعط للمتغيرات والمؤثرات البيئية الخارجية اهتماما
وعليه فقد درست التاييلورية التنظيم على أنه نسق مطلق
وأهملت متغيرات البيئة الخارجية

* وما أن تجاربه قد أجريت في الورش، فإن اهتمامه قد انصب
على كيفية تطبيق المبادئ التي جاء بها في هذه الورشة وكيفية
تحقيق عوائد إنتاجية أكبر لهذه الورشة ما جعل الإدارة
لفترة طويلة إدارة الورشة، مع إحصا الجوانب الإدارية
هذا وقد أهمل تاييلو ~~الطابع~~ دراسة التنظيمات غير الرسمية
داخل التنظيم واعتبر أنها شيء سيء لا بد من إزالته.

ثانياً نظرية التكويني الإداري لهنري فايول

* تنسب هذه النظرية لهنري فايول وهو إداري ومهندس فرنسي، وقد عين مديراً لشركة مناجم فرانسية، حيث ساهم في حل مشاكلها الإدارية وتحسين مركزها المالي بفضل طريقته في الإدارة منطلقاً من افتراض أن أساسها مفاده أي كفاءة التنظيم هي كفاءة المدير.
* وبالاعتماد على خبرته سعى لتطوير نظرية عامة للإدارة من خلال تطوير مبادئ عامة تصلح لكل مدير في كل مستوى وفي جميع المؤسسات والهيئات حيث لخص هذه المبادئ في كتابه الإدارة العامة ويرى أي كل التنظيمات الصناعية تقوم على ستة أنشطة أساسية هي:

- الأنشطة الفنية الإنتاج
 - الأنشطة المحاسبية الجرد والتكاليف
 - الأنشطة التجارية بيع وشراء
 - الأنشطة المالية تدبير احتياجات التنظيم المالية
 - الأنشطة الإدارية والصيانة حماية الممتلكات والأفراد
 - الأنشطة الإدارية التخطيط، التنظيم، التوجيه، التنسيق، الرقابة
- ويعتقد أن كل الأنشطة واضحة ومقصودة لدى جميع باستثناء
الأنشطة الإدارية فهي غامضة.
ومن أجل جعل الوظائف الإدارية واضحة ومقصودة، فقد حدد فايول 14 مبدأً على النحو التالي:
- السلطة والمسؤولية، وحدة الأمر، وحدة التوجيه، تدرج السلطة، تقسيم العمل، الإنضباط، فنوع المصلحة الشخصية للمصلحة العامة، تعويض الأفراد (المكافأة)، المركزية، التنظيم والترتيب.
 - مكان لكل شخص في مكانه، مكان لكل شيء في مكانه، العدالة والمساواة، استقرار (ثبات) الأفراد، المبادرة المشاركة والتعاون بين العاملين.

من الواضح التام بين أفكار تايلور وفايول، إذ أن تايلور
نظم العمل من القاعدة إلى القمة، وفايول اهتم بتنظيم العمل
منه لقام من القمة إلى القاعدة.
بنت فايول إلى مساوية الإفرام في التخصص وتقسيم العمل،
والتي حددتها في القضاء على المبادرة وروح الجماعة، وتعمل
تبعات الأخطاء (المسؤولية) كما أشار إلى مفهوم أوسع محور
العملية الإدارية فيما بعد وهو مفهوم التوقع والتخطيط الذي
كما هو مطلقاً للإدارة الإستراتيجية.

وعلى الرغم من تعدد المبادئ التي وضعها فايول، إلا أنها
كانت تدور في معاور معددة جعلتها عاجزة عن مواكبة
التطور إنما التي حدثت بعدها. كما أنها تحتوي التكرار
لوحدة الأوامر - وحدة التوجيه - المركزية) وتتناقض أحياناً
را المبادرة). كما يبدو قد عليها أنها تتسم بالطاق النظرية
وأن معظم مبادئها تفقر على كل المنظمات على اختلاف
طبيعتها وأنواعها.

الثالث - النموذج المثالي البيروقراطي كما كان فيبين

عالم اجتماع واقتصادي، ومنع مبادئ النظام البيروقراطي الهولندي لتجنب القوف في الهولنديسات الحكومية وغير الحكومية في ألمانيا في نهاية القرن 19، وأما بأن الحل هو ما أسماه النظام البيروقراطي الذي يعني حتم المكتب

على الرغم من أن بعض كتابات ماكنس فيبين كانت سابقة على أعمال تايلور أمثال الإخلاق البروتستانتية وروح الرأسمالية (1904)

الإيمان كتابه الاقتصاد والمجتمع الذي تضمن إسهاماته حول التنظيم البيروقراطي لم ينشر إلا بعد وفاته بسنتين 1982 لذلك يسأني ترتيبه عادة بعد التaylorية وإن لم يكن ذلك يتفق على كل الباحثين

ويعتقد العديد من المفكرين أن عمل ماكنس فيبين مضابط في الجيش الألماني ومعارضة السلطة الصارمة التي لا يمكن معارضتها قد أثر على تفكيره، فاعتقد أن هذا هو الأسلوب الإنعرج في الإدارة فاقترح النموذج التالي أطلق عليه تسمية: «النموذج المثالي البيروقراطي» وعلى عكس المفهوم الشائع للبيروقراطية، فهي

تترك الطرق عقلانية في إنجاز أي نشاط، معتصدة على القانون المعقد، فكل تنظيم كبير الحجم يتطلب نظاما دقيقا من حيث تقسيم العمل، والتخصص الوظيفي، إذ أن التخصص وتقسيم العمل يؤديان إلى الكفاءة والكفاية في العمل، ويطلق اسم البيروقراطية على هذا البناء الذي يوجه وينسق ويضبط مجتمعات الكثير من الأفراد الذي يؤدون أعمالا كثيرة ومتنوعة.

وقد استخدم فيبير مصطلح البيروقراطية في إطار اجتماعي تنظيمي ويعني مجموعة الخطر القانونية للسلطة التي تمارسها المنظمات الكبرى والتي تعتمد على الرسمية والرشد والموضوعية في بناء نظامها الإدارية