

وينطلق فيب في دراساته البير وقرائية من الوعد الأساسية و هي الفعل
الاجتماعي معتبرا ان مصدر الخيرات والظواهر الاجتماعية تقوم اساسا
على ما يقوم به الخراف من افعال، ولكن فعل معنى يضيفه الفاعل
على ما يقوم به ولا يكون للفعل دلالة إلا بمقدار ما يدخل في الحسبان
سلوك الآخرين ويمقدار ما يتأثر بهم.

والواقع ان فيب قد انطلق من دراسة للقوة بشكل عام، مفهوما
اياتها إلى قوة تفتقد إلى الشرعية وهو ما لم يهتم بدراسة، وقوة
ذات شرعية وهي ما أسماها السلطة فقد اعتبر ان السلطة لا بد
ان يصحبها أمثال أعضاء التنظيم، ولحظ ان ممارسة السلطة
يتم بتلك الطرق (أنواع السلطة)

1) السلطة التقليدية وهو نوع يرتبط بالفرد أكثر من ارتباطه بالوظيفة
إذ يتم توريث السلطة له انطلاقا من شخصه سبقه دون الاحتكام
لقانون يؤهله لذلك وخصوع الأفراد للقائد (مصدر الشرعية)
و يكون علم أساس علاقته مع الشخصية به ويكون اعتبارهم به
اعتراغا بمكانة التقليدية، وهو ما يعتمده العرف، العادات،
التقاليد --- ويضع الأفراد لهذه السلطة على اعتبار أنها
غير قابلة للتغيير.

2) السلطة الكارزمية ترتبط هذه السلطة بالصفات الشخصية الفريدة
التي يمتلكها الشخص متميزا بها من أتباعه الذين ينظرون له بعين
الارتباط والتبجيل، ودوام خضوع الأتباع لهذه السلطة مرهون
بدوام تميز القائد. فمصدر الشرعية هو الاعتقاد في الصفات
الاستثنائية.

فأ السلطة العقلية أو الموقعية أو القانونية. وهي التي تعين

المصطلحات الحديثة. ومصدر امتثال التابعين ليس الصفات الشخصية والعادات والتقاليد بل هو القانون الذي يجعل الامتثال له من هذه السلطة رشيدة ومعقولة لأهداف التنظيم والتنظيم الذي تسوده هذه السلطة القانونية هو التنظيم البيروقراطي. وهي تبنى على المبادئ التالية:-

1- التخصص وتقسيم العمل وذلك بتعدد الإختصاصات الوظيفية في التنظيم البيروقراطي بصورة رسمية في إطار القواعد واللوائح المعتمدة فالسمة الأساسية للبناء البيروقراطي هو وجود تمايز داخلي للأدوار

2- السلسل الهرمية وهو ما يعني وجود مستويات متتالية للسلطة يتبع كل مستوى منها المستوى الذي يعلاه، (التوزيع التراتبي للسلطة) مما يجعل التنظيم الإداري ذو شكل هرمي. ويترب عن تحويل السلطات لأفراد التنظيم لضمان سير نشاطه وأعماله وفق قواعد قانونية واضحة ومعددة.

3- الرسمية وتقنين الإجراءات وهو ما يقتضي التعليق القاطع للمراتب والواجبات وإيجاد معايير محددة مسبقاً لأداء العمل. ويتم هذا بوضع مجموعة من القوانين والأنظمة يوضع لها الجميع في التنظيم تحدد حقوق كل العاملين ومسؤولياتهم وواجباتهم.

4- تحول علاقات العمل من علاقات بين الأشخاص إلى علاقات بين الكراتر والوظائف وهذا ينتج عن الطابع الشخصي للعلاقات. إذ يجب أن تقوم العلاقات بين العاملين في التنظيم مع بعضهم البعض ومع غيرهم على أساس موضوعية عقلية لا تتأثر بالأمور الشخصية والعاطفية.

5- التعيين والترقية على أساس الجدارة فشغل الوظيفة يكون على أساس موضوعية (الشهادات، الإختبارات) وليس على أساس الإنتخاب والترقية الشخصية.

6- الفصل بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية إذ لا يجوز أن تؤثر المشكلات الشخصية للموظف على أدائه كعامله الرسمية (10)

7- ما يعنى سلوك الموظف هو القواعد والجراءات المكتوبة.

ويعب أن تكون هذه اللوائح واضحة وأهتة ومفهومة مثالدى الجميع ليسهل التقيد بها.

8- الوظيفة ليست ملكا لمن يشغلها وهو ما يعنى الفصل التام بين ممتلكات الموظف وموارد الوظيفة. يعنى فصل الإدارة عن الملكية.

9- اعتماد التنظيم البيروقراطي على السجلات والمستندات لتسجيل كل ما يحدث وتسهيل التنفيذ والمعاينة.

10- للموظف الحق في شغل الوظيفة طوال حياته مادام سلوكه يقدم التنظيم البيروقراطي ولا يفل يقواعد التنظيمية.

11- وجود هيكل واضح للرواتب والأجور يتميز بالاستقرار.

12- للموظف الحق في الترقية وفق السلم الإداري وفي فترة زمنية محددة.

والواضح أن فيبر مثله مثل تايلور يعترف من خلال تصوره لتنظيم

سلوك الموظف والقدرة على التنبؤ به. معتمدا في ذلك على وضوح

الجراءات القانوية العامة والمجردة والمكتوبة. وعلى الرغم من

هذامة فيبر في تصوره إلا أنه يقر بأن الكفاية الناجمة عن

النصوص التنظيمية في العالم الجديد تشكل أعظم تعديدا لحرية الفرد

والمنظمات الديمقراطية في المجتمعات الغربية بصفتها عامة.

نقد النموذج المثالي البيروقراطي.

لقد خص فيبر في دراساته الجماعية المتقاصدة واعتبرها نموذجا

تعد السلطة عنصرا حيويا بالنسبة له فتعده يشيد ببناء

أساسيا لعهده الجماعة، يعتبره البناء القاعدي بالنسبة لكل الجماعات

الأخرى، هما كماي حجمها ودرجة تعقيدها في كل ميادين الفعل الإنساني المتكرر.

وعلى الرغم من المزايا العديدة التي يقدمها النموذج المالي البيروقراطي والمتفصلة أساساً في الدقة في الإنتاج ووضوح الإجراءات وتخفيض التكاليف والعلاقات الشفوية داخل التنظيم --- إلا أن هذا النموذج لم يفلح من انتقادات كانت أساساً لنظريات

أخرى، هي نظريات البيروقراطية المعقدة لـ ميرتون، وغولدنر، الوظيفي وتغليب الوسائل على الغايات) وجملة عيوبه:

1- انظر قامن أن التنظيمات البيروقراطية تتصف بشكلها الهرمي غاية هذه الصفة تجر وراءها مجموعة من النتائج يمكن اختصارها في مايلي

- التسلسل الهرمي للسلطة وما ينبج عنه من مركزية اتخاذ القرارات وهو ما يعطي التنظيم البيروقراطي نسقاً خاصاً من الإجراءات وعبويه

✓ عدم السماع للعاملين لآراء وأفكاراً وشكاوى الموظفين
تقارير العمل

✓ النقل وتضييع الوقت. مثال إعلام مصلحة الصيانة عن عطل بالآلة
يغير عامل الإنتاج المعنى بالعمل على الآلة رئيس المباشرة، الذي يغير بدوره رئيس الورشة، الذي يغير رئيس المصلحة، الذي يغير رئيس مصلحة الصيانة، الذي يعتبر مدير المصنع ليقتضيه قرار التصليح ويرجعه لرئيس مصلحة الصيانة الذي يعطيه الأمر لرئيس فرقة الصيانة ليكلف في النهاية العامل المعني بالصيانة لتصليح الآلة.