- التسلسل الهرمي للسلطة وعلى الرغم من أن يعطي التنظيم طابعه المنظم، إلا أنه يضفي على العمال نوعا من الرتابة والروتين والتعطل في أداء بعض المهام إذ يقتضي على العامل أن يقوم بالعمل نفسه في كل يوم، وهو ما يجعل أداءه روتينيا. إذا كان الكل مسؤول عن عمله ويتحمل تبعات أخطائه فما العمل في حالة عجز عامل عن أداء عمله أو تغيبه عنه؟ وسيتوقف العمل حتى يعود العامل لعمله.

- التسلسل الهرمي يقسم التنظيم إلى فئتين: السلطة والعمال وحتى لو كان كل تنظيم يقتضي وجود سلطة مسيرة وعمال منفذين، إلا أن هذه الصرامة في فصل السلطة عن العمال تجعل من العمال أداة يد في القمة.

وبالتالي فإن السلطة تعمل على توجيه العمال كيفما تشاء، وهو ما يجعل العامل يفقد شعوره بقيمته داخل التنظيم، وما ينجر عن ذلك من مساوىء الصراع، اللامبالاة الاغتراب.

- التسلسل الهرمي يمر العامل من ممارسة دور داخل التنظيم فقد جعلت التنظيمات البيروقراطية العمال مجرد وعاء أو إطار بشري مبرمج للقيام باستجابات أو بردود أفعال للواقع التنظيمي والتقني الذي هم متواجدون فيه، وعليه، فكل وجود يسمى بالدور لأن الدور يتميز بالذاتية أي أن العامل يقوم بما هو مطلوب منه حسب السيناريو المخطط له مسبقا من طرف المسيرين. فالدور هو موقع ذاتي لما يجب القيام به أمام موقف معين. وهو ما يتطلب الالتزام الحرفي للعامل بالقواعد والقوانين التي تجعل سلوكه منضبطة على نحو مرسوم مسبقا، مما يجرده من أي اختيار أو مبادرة.

2- افتقاده إلى الموازنة بين الوظيفة والخلل الوظيفي.
وهو ما حال دون دراسة التضارب الذي يمكن أن يحدث بين عناصر التنظيم (القوانين، الأفراد، السلطة، البنى ...)
3- المغالاة في التأكيد على الرسمية وقداسة القوانين مما جعل منها غاية في حد ذاتها بدل من أن تكون وسيلة لتحقيق غايات التنظيم.
4- اعتبر العوامل الداخلية أساسا لنجاح التنظيم متغافلا بذلك العوامل والمؤثرات الخارجية (تنظيم مغلق)
5- نموذج مثالي، وبالتالي فهو لا يعبر عن الواقع المعاش
6- إغفال الجوانب غير الرسمية وافتراض الرشد في كافة أعضاء التنظيم.
7- التأكيد على الالتزام بالنموذج يعطل روح الإبداع والابتكار ويؤدي إلى جمود السلوك التنظيمي

وبالتالي فالنموذج المثالي البيروقراطي بعد أداة لتحقيق أهداف الكفاية الاقتصادية والاجتماعية والذي يؤدي إلى تقييد الإنسان وتنميط سلوكياته، مخضعا إياه لقواعد وتعليمات محددة سلفا.

ولقد كانت التأثيرات السلبية لتطبيق النموذج المثالي البيروقراطي محل دراسة وتحليل من طرف العديد من المنظرين في علم الاجتماع الذين تدارسو البيروقراطية منتجين بأفكارهم ونظرياتهم مدرسة سميت "البيروقراطية الجديدة" وهم روبرت ميرتون الفن غولدنر، فليب سلزنك، أميتاي إتزيوني، ميشال كروزيه وهي المدرسة التي سيتم التطرق لها لاحقا.

نقد المدرسة الكلاسيكية: لقد كانت المدرسة الكلاسيكية بحق مدرسة تنظيم العمل والقضاء على الفوضى التي كانت سائدة قبل بروز وتطبيق مبادئها، إذ أثبت التطبيق العملي لتلك المبادئ في بداياتها فاعليتها وقدرتها على تحقيق مطلب الفاعلية والكفاءة المنشودة. والواقع أن هدف هذه المدرسة واضح ومحدد منذ بدايات تجاربها وهو زيادة الفاعلية التنظيمية عن طريق التنبؤ بالسلوك التنظيمي والتحكم فيه، وبذلك توجيه السلوك التنظيمي حيث تريد.

غير أن هذه المدرسة (النظريات) قد شابها نقص (نقاط ضعف) جعل من قدرتها على تحقيق الفاعلية بصورة مستمرة أمر غير ممكن. وهو النتيجة المنطقية لعجزها عن التحكم في هذا السلوك وبالتالي عدم القدرة على التنبؤ به. ومن أهم الانتقادات الموجهة لها أنها:

أرادت أن تتنبأ بالسلوك الإنساني وتتحكم فيه من خلال مبادئها، لكنها لم تتنبأ بآثار هذه المبادئ المستقبلية على السلوك البشري في مجالات العمل، حيث عملت هذه المبادئ برشدها على تشكيل حالات الإحباط، اللامبالاة، الروتين، تكبيل القدرات الفكرية والطاقات البشرية الخلاقة.

تأسيسها على افتراضات غير واقعية، تقول بأن البشر راشدون رشدا مطلقا، وهو الأمر الذي يتنافى مع واقع حال معالجات العمل والعاملين فيها. فالرشد المطلق يعني أن العامل ليست له حاجات معنوية، وهو الأمر الذي نفته المدارس المتعاقبة بعد المدرسة الكلاسيكية.

تجاهلها العلاقات الإنسانية وإنكارها للطابع السوسيولوجي للتنظيمات، وهي بذلك تدرس التنظيم بطريقة تجزيئية مركزة على البعد المادي التنظيمي ومهملة البعد الإنساني.

تجاهلها لأثر التنظيمات غير الرسمية داخل التنظيم وتركيزها فقط على الجوانب الرسمية.