

النظرية البيروقراطية: صاحبها عالم الاجتماع الألماني ماكس فيبر (1864-1920)،
الذي طور مفهوم البيروقراطية، ومصطلح البيروقراطية يتكون من كلمتين الأولى
وتعني المكتب والثانية كلمة مشتقة من الأصل الاغريقي وتعني القوة او الحكم وعليه
فالبيروقراطية تعني السلطة المستمدة من المكتب.



ومن مبادئ ماكس فيبر:

- التخصص الدقيق في تفاصيل الأعمال وتوزيعها على أساس وظيفي بشكل واضح على العمال والتركيز على خبرة كل منهم، وهذا يقابله مبدأ تقسيم العمل بالنسبة لتايلور.
- تقسيم الوظائف على حسب التخصص وتوزيعها حسب السلم الخاص بالسلطات (تقسيم المنظمة الى مستويات على شكل هرمي)

مدرسة العلاقات الإنسانية:



التون مايو (1880-1949) من
جنسية أسترالية التحق بجامعة بنسلفانيا
ثم التحق بجامعة هارفارد أين عمل
رئيساً لقسم بحوث العلاقات الصناعية

التون مايو مثله مثل رواد المدرسة الكلاسيكية، كان يهتم بالإدارة من حيث تأثيرها على إنتاجية القوى العاملة، غير ان وجهة نظره كانت تختلف تماما عن وجهة نظر تايلور، بل ذهب الى ابعد من ذلك فقد اعتبر مايو بعد اجراءه للعديد من التجارب ان الحافز الاقتصادي عامل غير هام في تحقيق الإنتاجية العالية إذا ما قورن بعوامل أخرى.

مبادئ الحركة:

-اشراك العاملين في القرارات الإدارية مما يؤدي الى رفع روحهم المعنوية وتجسيد روح التعاون.

-يجب ان يعامل أعضاء الجماعة باعتبارهم افراد لكل واحد منهم مشاعره ورغباته لذا وجب احترام الشخصية الإنسانية.

-تشجيع العمل الجماعي والعمل كفريق.

-خلق مناخ إيجابي وبيئة عمل محفزة قائمة على التشاور الذي يقوم على مبدأ احترام العامل.

-أهمية الاتصالات في ربط أجزاء التنظيم وانسياب التعليمات هذه الأخيرة ليست مقتصرة على شبكة الاتصالات الرسمية، بل أيضا على الاتصالات غير الرسمية التي لها التأثير الكبير على سلوك العاملين.

تجارب الهاو ثورن: بين عامي 1927-1932 قام جورج التون مايو بمساعدة مجموعة من المساعدين بمجموعة من التجارب التي باسم تجارب الهاو ثورن وكان الهدف الأساسي من هذه التجارب هو معرفة أسباب المشاكل تتلخص في:

1-انخفاض في معدل انتاج الشركة.

2- ارتفاع معدل نسبة الغياب بين العمال.

3-مقاومة أوامر الإدارة والتمرد عليها.

4-سوء العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين.

-ظروف العمل، الأجور فترات الراحة، العلاقات الإنسانية في العمل، إثر نمط الاشراف على زيادة الإنتاجية، النظام التحفيزي، نظام الاتصالات، جماعات العمل، المشاركة في اتخاذ القرارات وغيرها

-وفيما يلي امثلة لهذه المواضيع والنتائج التي اسفرت عنها التجارب:

التحفيز: أكدت تجارب الهاو ثورن أن الحوافز المادية ليست الدافع الأساسي لزيادة الإنتاج خاصة اذا كانت من نوع الحوافز الفردية، لكن أهميتها في تحفيز العاملين تكون أكبر إذا كانت من نوع الحوافز الاجتماعية، على اعتبار أن الانسان مخلوق اجتماعي و زيادة الإنتاجية العامل و رضاه الوظيفي لا يرتبطان بالأجر و الحوافز

المادية فقط بل أيضا هناك الحاجات السيكو اجتماعية التي تحفز العامل مثل: إثبات الذات المشاركة في اتخاذ القرارات، إقامة العلاقات مع الآخرين.

خطوط الاتصالات: أكدت تجارب الهاو ثورن زيادة الإنتاج والرضا الوظيفي يتطلب توافر خطوط اتصالات واضحة ومعلومة مفتوحة لجميع العمال بالمنظمة، فالمسؤول الذي يعقد الاجتماع مع العمال لمناقشة أمور العمل ومشاكل العمال ويسعى لحلها باستطلاعاته الحصول على مستويات إنتاج مرتفعة في مقابل تخفيض معدل دوران العمل، الغياب حوادث العمل.

كما أشار مايو الى أهمية الاتصال الغير رسمي في تحقيق اهداف المنظمة حيث وجد التون مايو انه يمكن لجماعات العمل ان تسهل مهمة الإدارة تساعد على تحقيق أهدافها.

- الحرية التي يتمتع بها العامل لتحقيق الهدف المحدد له تعد اهم الدعامات التي تحفزه على بذل اقصى جهد في عمله وارتفاع الروح المعنوية مما يولد لديه الشعور بالمسؤولية اتجاه ذلك العمل.

- العمل الجماعي: كلما كان أعضاء الفريق متحمسين يؤدون عملهم على أكمل وجه.

- العامل المادي لم يكن وحده السبب في الإنتاج بل ان الحالة النفسية للعاملين تؤثر أيضا في زيادة العاملين.

- يوجد دور لا يمكن انكاره عن التنظيم غير الرسمي في زيادة إنتاجية العاملين.

الانتقادات التي وجهت للحركة: من اهم الانتقادات التي وجهت لحركة العلاقات
الإنسانية ما يلي:

- اغفلت التنظيم الرسمي لم تبين أثره في تشكيل سلوك العاملين داخل التنظيم.
- لم تقدم نظرية كاملة ولا شاملة لتفسير سلوك التنظيمي بل ركزت اهتمامها على دراسة جانب واحد من جوانب التنظيم وهو العنصر البشري.
- التحيز المسبق للعلاقات الإنسانية.