



الفصل الثالث

نظرية البيروقراطية:

الجزء الحتمي من المنظمات

ملخص للنظرية البيروقراطية

- بيروقراطية! يا لها من كلمة مثيرة للاهتمام ، شيء يجعل الجميع يتفاعلون. من المحتمل أن يكون لدى كل شخص قصة يرويها عن بيروقراطي غير كفء أو بيروقراطية مملة. عند سماع هذه الكلمة ، تتبادر إلى الذهن أفكار مثل الحكومة أو النقابات العمالية أو المشاكل الاجتماعية. عند استخدام كلمة بيروقراطية ، تتبادر إلى الذهن كلمات مثل: شخص غير متحضر ، موظف غير حساس ، لحل مشكلة ما ، بيروقراطي حكومي مجهول يتفاعل مع القوانين واللوائح - بينما لا يستمع إليها حقًا. ، أمثلة للتذكير وذكريات الناس.

- ولكن ما هي بالضبط وظيفة البيروقراطية؟ أين تنشأ البيروقراطيات وكيف وأين يتم استخدامها في البيئة المدرسية؟ يبحث هذا الفصل في وظيفة ودور البيروقراطية ، وخاصة كيف يمكن للقادة التربويين استخدام البيروقراطية في المدرسة على أفضل وجه. يناقش هذا الفصل البيروقراطية كأساس للنظرية التنظيمية الكلاسيكية المرتبطة بعمل فريدريك تايلور وهنري فايول ولوتر جاليك. أخيرًا ، يقترح هذا الفصل الطرق التي يمكن لقادة المدارس من خلالها تطبيق معرفتهم بالنظرية البيروقراطية في صنع القرار والتغيير والتخطيط.

النظرية التنظيمية الكلاسيكية: إطار لفهم البيروقراطية

- كمقدمة للكتاب ، وفيما يتعلق بأهداف هذا الكتاب ، فإن القضايا المتعلقة بالبيروقراطية هي قضايا حدثت منذ أوائل القرن العشرين. في الواقع ، ظهرت البيروقراطيات دائماً كجزء من المنظمات البشرية. نتيجة لذلك ، توجد البيروقراطيات إلى حد ما حيثما كان الناس يجتمعون لأداء مهمة ما. ، حتى في العائلات ، هناك نوع من البيروقراطية مع القواعد واللوائح والتسلسل الهرمي للأنماط (علاقات الأطفال مع الوالدين). كان للبيروقراطيات ، إلى حد ما ، وجود دائم عبر التاريخ.

- ظهرت البيروقراطية الحديثة كما نعرفها خلال ولادة العصر الصناعي في أواخر القرن التاسع عشر. كما نوقش في الفصل الأول ، خلال هذه الفترة ، تم تشكيل دراسة المنظمات والإدارة خلال فترة الإنتاج الضخم وكانت مرتبطة بزيادة كفاءة وتوحيد السلع المصنعة. تم تصميم نهج فريدريك تايلور (١٩١١) لدراسات الوقت والحركة لزيادة كفاءة المنظمات وللمساعدة في تقوية المنظمات البيروقراطية في العصر الحديث. ساعد تركيز تايلور على قضايا مثل الخبرة التنظيمية وتوحيد ظروف العمل ومكافأة الأفراد ذوي الأداء الجيد في إنشاء مستوى جديد من الإدارة الوسطى للإشراف على المنتج والإشراف عليه. يتطلب نهج التقييم والرصد بيروقراطية متقدمة ذات معايير واستراتيجيات وقواعد ولوائح. على الرغم من أن نطاق عمل تايلور محدود نسبيًا ، إلا أن الإدارة العلمية أثرت بشكل كبير على عالم المنظمات المتغير.

وسع هنري فايول (١٩٤٩/١٩١٦) رؤية تاييلور للإدارة والقيادة إلى مستويات أعلى في المنظمة. أظهر فايول أنه إذا استخدم المديرون التنظيميون قضايا مثل التخطيط والتنظيم والقيادة والتنسيق والسيطرة ، فسيتم تحقيق الكفاءة التنظيمية. كما دعا فايول إلى بعض القواعد الإدارية ، مثل تقديم مثال جيد ، والقضاء على أوجه القصور ، وتعليم و تدريب الموظفين ، وإنشاء تركيز تنظيمي مشترك من خلال اجتماعات دورية مع النواب.

- ساهم Luther Galik (1937) أيضًا في الإشراف على الإدارة العلمية وتطوير البيروقراطية الحديثة. اشتهر بوصف الوظائف التنفيذية للإدارة باسم POSDCORB. إنها تعني التخطيط والتنظيم والتوظيف والتوجيه والتنسيق وإعداد التقارير والميزنة. توفر هذه الأصول الإدارية الدعم اللازم لتقسيم الأعمال، وإنشاء منطقة سيطرة محددة ، وتفويض السلطة إلى المرؤوسين عند الضرورة.

نظرية البيروقراطية ويبر

- ماكس ويبر هو شخص اشتهر بعمله في البيروقراطية. على الرغم من أن عمل ويبر (١٩٤٧ / ١٩١٠-١٩١٤) يركز في المقام الأول على المؤسسات الحكومية ، إلا أنه يحتوي بالتأكيد على حقائق لجميع أنواع الهياكل التنظيمية ، بما في ذلك المدارس. لم يكن ويبر مهتمًا فقط بتحديد ووصف السمات المختلفة للبيروقراطية ، ولكنه كان مهتمًا أيضًا بمعرفة كيفية إنشاء السلطة وممارستها في المنظمات.
- تعني السلطة أن بعض الأوامر الصادرة للفرد سيتم إطاعتها. يتم اتباع هذه الأوامر لأن السلطة تُمنح للفرد وفقًا لبعض الأحكام القانونية. على سبيل المثال ، يتم تعيين الشخص في وظيفة (على سبيل المثال ، الإدارة) من خلال منصب قانوني داخل المنظمة. المواقف القانونية رسمية إلى حد كبير. قد تؤدي الكاريزما إلى رد فعل إيجابي تجاه السلطة التي تلهم الشخص لاتباع التعليمات.

- السلطة الكاريزمية مستقرة لفترة طويلة من الزمن عندما تكون مرتبطة مباشرة بالسلطة. حدد ويبر نوعًا أخيرًا من السلطة يسمى السلطة التقليدية وهي نتيجة السلطة التي تمارس على مدى فترة زمنية ومُعترف بها. لأن الآخرين قد اعترفوا به تقليديًا. تعكس السلطة التقليدية الموقف أيضًا. المعلم لديه سلطة تقليدية و المدير أيضًا ، لأن الآخرين يتعرفون على المدير باعتباره شخصًا لديه السلطة. بالطبع ، يتمتع المعلمون والإداريون أيضًا بالسلطة القانونية وفي بعض الحالات يتمتعون بالسلطة الكاريزمية.

- من المهم ملاحظة أن تصور ويبر للبيروقراطية وثيق الصلة بالجزء الرسمي من المنظمة. يصف القسم النظري والقانوني للنظام الاجتماعي مكان وجود القوانين واللوائح والإجراءات المناسبة والموافقة الرسمية (يناقش الفصل الرابع النظم الاجتماعية والهياكل غير الرسمية للمنظمات بشكل أكثر شمولاً). هذا لا يعني أن البيروقراطية لا يمكن أن توجد على مستوى غير رسمي ، لأنها بالتأكيد يمكن أن توجد. ومع ذلك ، فإن عمل ويبر في البيروقراطية ليس رسمياً.

يقال عمومًا أن وجهة نظر ويبر للبيروقراطية رسمية وقانونية إلى حد كبير.

خصائص البيروقراطيات التي حددها ويبر هي:

- ❖ تقسيم العمل والتخصص
- ❖ منظمة تحكمها القواعد والأنظمة
- ❖ التوجه غير الشخصي
- ❖ التسلسل الهرمي للسلطة المحددة
- ❖ الكفاءة الفنية والتوجيه الوظيفي
- ❖ فصل الإدارة عن الملكية

عند مناقشة هذه الخصائص العامة الست ، سنصف الوظائف المثالية للبيروقراطيات وكذلك كيف يؤثر الهيكل البيروقراطي على فعالية المنظمات في العالم الحقيقي.

تقسيم العمل والتخصص

- السمة الرئيسية للبيروقراطية التي حددها ويبر هي تقسيم العمل والخبرة في المهام. يشير هذا إلى الطريقة التي يتم بها توزيع الأدوار والوظائف داخل المؤسسة والمهام الرسمية مثل تفاصيل الوصف الوظيفي والمخططات الانسيابية وأدلة السياسة. على سبيل المثال ، واجب المعلم الأساسي هو التدريس ، لكن هذا الدور يشمل أيضًا واجبات ووظائف أخرى غالبًا ما يتم تضمينها في عقد المعلم.
- إعادة التدريس متخصصة حسب المستويات التعليمية مثل المدرسة الابتدائية والمتوسطة والثانوية والمستويات التعليمية أو الدورات. يختلف دور وخبرة معلم الحساب التفاضلي أو الرياضيات اختلافًا كبيرًا عن دور وخبرة معلم الصف الثاني. فكرة أن تخصص المعلم مسألة مهمة في نظام التعليم تعني ضمناً أن كل معلم يجب أن يحصل على شهادة ودبلومة للتدريس.

القواعد و القوانين التنظيمية

- وفقًا لـ Weber، توفر القواعد واللوائح للموظفين بعض الكفاءات الفنية ومجموعة من الحقوق والمسؤوليات فيما يتعلق بمركزهم داخل البيروقراطية. بدون القواعد واللوائح ، ستكون هناك فوضى ولن يكون للموظفين أهداف وهويات تنظيمية. لن يكون للأهداف التنظيمية توحيد ولن يكون هناك استمرارية تنظيمية. تُستخدم القواعد واللوائح كحاجز بين المستويات المختلفة للمؤسسة ومن خلال القيام بذلك ، يتم توفير درجات مختلفة من السلطة للرؤساء والمرؤوسين. كما أنها تبرر وتجرد قواعد وأنظمة العقوبة. يتوقع من الناس اتباع القواعد. القاعدة التنفيذية هي: "يجب أن تتم الأمور بطريقة معينة لأنها قاعدة". تطبيق القانون وعقوبات مخالفة القانون تنطبق على الجميع بالتساوي ، لأنه قانون.

التوجه غير الشخصي

- يشير التوجه غير الشخصي إلى حقيقة أن القرارات يتم اتخاذها بعقلانية ، بغض النظر عن موقف الفرد داخل وخارج المنظمة. هذا الرأي - التوجه غير الشخصي - مدعوم من Weber ويسمح للفرد بأداء مهام مثل اتخاذ القرارات وتنفيذ السياسات والاستجابة للطلبات دون الكثير من الضغط من الأشخاص داخل وخارج المنظمة. ومع ذلك ، هناك شيئان صحيحان على الرغم من التوجه غير الشخصي.

- أولاً ، تؤثر الآراء الشخصية للفرد على تنفيذ القرارات والسياسات. إذا جادل الطالب ، وبالغ في حقوقه ولم يتحمل مسؤولية سوء سلوكه ، فإن الكراهية الشخصية للمدير أو عدم موافقته مع المدير يقوض قرارات المدير بأن لديه / لديها أقل السياسات والعقوبات مسبقاً. للتطبيق والتأثير. من ناحية أخرى ، إذا أعرب الطالب عن ندمه وقبول المسؤولية الكاملة عن سوء سلوكه ، فيمكن تطبيق الإجراء اللازم برفق. من الصعب للغاية الحفاظ على وفصل معظم القرارات عن الرغبات الشخصية والكراهية.

- ثانيًا ، بالنظر إلى التطرف ، أي التوجه غير الشخصي تمامًا ، فمن السهل أن نرى كيف يتم تقليل الروح التنظيمية للشخص إذا كان يستخدم توجهًا غير شخصي تمامًا فيما يتعلق بالآخرين. نظرًا لأن التفاعل البشري يتضاءل بسبب هذا التوجه غير الشخصي ، فإن الكفاءة والفعالية التنظيمية تتعرض للخطر في النهاية. يمكنك أن تتخيل العمل في مدرسة لا يهتم فيها أحد ولا يستجيب إلا بشكل احترافي لاحتياجات ومخاوف الآخرين. لا تعمل المدارس بهذه الطريقة ، أي أنها لا تستطيع العمل بهذه الطريقة ، لأن المهمة الرئيسية للمدرسة هي إعداد الطلاب من الناحيتين الأكاديمية والاجتماعية.

التسلسل الهرمي للسلطة

- هناك نوع من التسلسل الهرمي للسلطة في جميع المنظمات. لا تزال الأنماط الكلاسيكية ، مع مخططات سير العمل والتصميمات التنظيمية ، شائعة في معظم المؤسسات. من الواضح أنه حتى المنظمات ذات الهيكل المسطح لها مدير ، والاشخاص يعرفون بالضبط من هو المسؤول. في هكذا من المنظمات شبكات الاتصالات وهياكل السلطة وعمليات صنع القرار مختلفة ، ولكن لا يزال هناك بعض التسلسل الهرمي للسلطة. يعتقد ويبر أن التسلسل الهرمي يزيد من سلطة التنسيق التنظيمي ويؤدي إلى الامتثال التنظيمي. إن المشكلة التي تنشأ ضمن التسلسل الهرمي للسلطة هي أن الأفراد يمكن أن يسيئون استخدام سلطة مناصبهم لأنهم يعرفون أن مطالبهم يتم تلبيتها من خلال التسلسل القيادي.

- عيب رئيسي آخر للهيكل الهرمي للمنظمة هو صعوبة إنشاء الاتصال. غالبًا ما يكون الاتصال في اتجاه واحد ، أي من أعلى إلى أسفل. قد لا تتاح الفرصة للمرؤوسين للتواصل مع رؤسائهم ، أو قد يفعلون ذلك بدافع الخوف. غالبًا ما يخشى الموظفون من طلب المساعدة من المشرفين أو يخشون من تفسير ذلك على أنه عدم كفاءة. على الرغم من ذلك ، لا يريدون أن ينظر إليهم رؤسائهم على أنهم أشخاص غير راضين ويخلقون تناقضات في المنظمة. و لهذا ، قد يتم عزل الأفراد داخل التسلسل الهرمي وقد يكونون راضين عن أقل اتصال. لكن هذا الموضوع يؤثر على الفعالية وارباح التنظيمية.

فصل الإدارة عن الملكية

- وفقًا لـ Weber، يرتبط مفهوم فصل الملكية والإدارة بقضايا مثل السلطة (الكاريزما والتقاليد والقانون) وكفاءة الأفراد الذين يمتلكون أو يقودون منظمة. توضح السياسات والقواعد واللوائح الطريقة التي يتم بها تلقي المدخلات وكيف تتفاعل مع مواقف وأحداث معينة غالبًا ما يقوم الأفراد الذين يعملون كمراقبين (مالكين) بصياغة سياسات يصعب على الرؤساء والمديرين تنفيذها. إذا كانت هناك فجوة كبيرة بين الأشخاص الذين يضعون السياسات والأشخاص الذين ينفذونها، فهناك نوع من عدم الاتساق في السياسات. غالبًا ما تكون السياسات واسعة جدًا أو محددة أو متناقضة وغير متسقة لدرجة أنها لا تسمح بتنفيذ بعضها البعض بشكل فعال. قد يحدث تركيز السلطة عندما لا تحدد السياسات الوظائف المحددة للمنظمة بشكل كافٍ وفي نفس الوقت تُبذل الجهود لتنفيذ السياسات.

ما الذي أهمل ويبر أن يناقش؟

- أكبر نقطة ضعف في نظرية ويبر هي افتقاره إلى مناقشة التنظيم غير الرسمي. يركز Weber بشكل أساسي على الجزء القانوني من النظام الاجتماعي (انظر الفصل ٤). عند القيام بذلك ، لم يأخذ في الاعتبار قوة الاحتياجات الفردية أو المنظمة غير الرسمية. تتميز وجهة نظر ويبر بالتركيز على السلطة باعتبارها تقليدية وقانونية وجذابة وبدون مناقشة هياكل السلطة غير الرسمية والسلطة وتأثيرها على المنظمة. يعد فهم مفاهيم ويبر أمرًا مهمًا لقائد المدرسة ، حيث تساعد هذه المعرفة الفرد على الاستجابة لقضايا مثل القانون والنظام والأقدمية ومنطقة التحكم. ومع ذلك ، عند العمل مع البشرية ، من المهم معرفة لماذا وكيف يتفاعل الناس مع القضايا والأحداث. لا أحد ينجح في إدخال العناصر البيروقراطية والقانونية لمدرسة القائد ، لكن قائد المدرسة الذي لا يلتفت إلى هذه العوامل يفشل أيضًا.

- تم التعبير عن نقد آخر لنظرية ويبر للبيروقراطية بواسطة (Blue and Scott 1962)، حيث أظهر أن هناك فرقًا كبيرًا بين السلوك البيروقراطي والسلوك المهني، وكلاهما يوفر نوعًا من التحكم في المعرفة (كيف يعمل النظام). وإظهار كيفية اتخاذ القرارات، وفقًا لـ Blue Vaskat، فإن الاختلاف هو كيفية استجابة المرء للاحتياجات الفردية والتنظيمية، والأساتذة الذين غالبًا ما يكونون أعضاء وظيفيين في المنظمات البيروقراطية التي يقدمون لحل المشكلات، تدريبهم المهني ومعرفتهم البيروقراطية، وهذه الطريقة في إيجاد الحلول تختلف عن إيجاد حل الموظف البيروقراطي قد يستخدم الأحكام القانونية لإضفاء الشرعية على قراراته، بغض النظر عن النتائج، ان كانت قصيرة الأجل أو طويلة الأجل

تطبيق نظرية البيروقراطية لـ Weber على المدرسة

- من المهم لقائد المدرسة أن يعرف أن المدارس مؤسسات رسمية وبيروقراطية. في الواقع ، تميل بعض المدارس إلى أن تكون شديدة البيروقراطية لأن كتب المعلمين والطلاب تستخدم القواعد واللوائح الخاصة بهم للسيطرة على المخالفين وتنظيمهم ومعاقبتهم. يوجد هذا النوع من المدارس الرسمية بغض النظر عن الأحداث والاحتياجات الإنسانية الخاصة.

- في هذا النوع من المدارس البيروقراطية ، يتخذ مدير المدرسة القرار النهائي. لكن المهارات الفنية تحت تصرف المعلم. هل المدير خبير في جميع مجالات المنهج ، مثل العلوم والرياضيات؟ المعلمون ، كمحترفين ، لديهم معرفة متخصصة حول مناهجهم الدراسية. هذا لا يعني أن المسؤولين يفوضون كل مسؤوليات المناهج الدراسية. ومع ذلك ، لوحظ أن هناك إمكانية للتعاون الإيجابي. يخلق النهج التشاركي موجة إيجابية. يمكن أن تكون نتيجة النهج البيروقراطي هي الصراع ، والإحباط ، والوضع السلبي العام. من الضروري معرفة توجيه القيادة الأفضل لصحة الموظفين وأجواء المنظمة.

- فهم البيروقراطية هو عامل مهم في نجاح الإدارة. تساعد هذه المعرفة على فهم سلوكيات الأشخاص الذين يشكلون المنظمة. يستخدم بعض الأشخاص القواعد واللوائح للمعاقبة ، بينما يستخدمها الآخرون كمسار للهروب. يختبئ بعض الأشخاص خلف التسلسل الهرمي للسلطة حتى لا يتخذوا قرارات ويأملون أن يتم اتخاذ القرارات من قبل أعلى مستويات التسلسل الهرمي التنظيمي. يتخذ الناس قرارات وهم يعلمون أنه سيتم اتخاذ القرار في المستقبل. يبحث البعض عن وظيفة سريعة للتعلم والتقدم في وظائفهم ، لكن البعض الآخر يبحث عن نجاح أقل ولكن المزيد من الدعم من أحد كبار السن.

- تساعد معرفة البيروقراطية القادة التربويين على معرفة متى يجب فرض القواعد على البيروقراطي ومتى يتعاملون مع مشاعرهم وعواطفهم. يساعد فهم النظرية البيروقراطية المرء على تحديد الوقت المناسب للانتقال إلى أعلى مستوى ومتى يتم حل المشكلة عند أدنى مستوى. من المهم فهم كيفية عمل البيروقراطية ولماذا يتصرف البيروقراطيون بطرق معينة. بدلاً من اليأس ، وهو أمر سهل القيام به ، من الأفضل استخدام المعرفة وتحسين الأمور. أخيرًا ، يجب أن نضع في اعتبارنا أن البيروقراطية موجودة في الجزء القانوني من النظام الاجتماعي وهي جزء لا يتجزأ من المنظمة. تتيح معرفة البيروقراطية للمدير قيادة مدرسة بشكل أفضل لصالح الطلاب.

قدم Mintzberg (1979) طريقة لتحديد البيروقراطيات من خلال هيكلها. وفقاً لهيكل المنظمات ، حدد Mintzberg خمس آليات للتنسيق داخل المنظمة:

- ✓ التوافق المتبادل ، حيث يتم التنسيق من خلال التواصل غير الرسمي بين الموظفين.
- ✓ الإشراف المباشر ، حيث يكون الشخص مسؤولاً عن الإشراف على عمل الآخرين.
- ✓ توحيد العملية ، حيث يتم تحديد إجراءات العمل وتخطيطها.
- ✓ توحيد المخرجات التي تحدد توقعات الإنتاج والأداء.
- ✓ توحيد المهارات ، حيث تكون التلمذة الصناعية والمهارات ومعرفة الأداء الوظيفي هي نفسها بين الموظفين في الأقسام المعنية.

بالإضافة إلى ذلك ، تحدد Mintzberg المجالات الرئيسية للمنظمة التي تشمل:

- ❖ جوهر التنفيذية - الأشخاص الذين يقومون بالعمل الرئيسي (الإنتاج).
- ❖ المكون الإداري - القيادة التنظيمية المكونة من
- ❖ الرئيس الاستراتيجي (كبار المديرين)
- ❖ الخط الأوسط (المديرون المتوسطون)
- ❖ الهيكل الفني أو الموظفون المتخصصون (عناصر التخطيط التنظيمي)
- ❖ فريق الدعم - المتخصصون الذين يقدمون خدمات للمنظمة

نتيجة عمل ورد فعل تنسيق الآليات مع العناصر الرئيسية المختلفة ، مما يؤدي إلى إنشاء واحد من خمسة أنواع المنظمات

• هذه الأنواع الخمسة هي:

- ١ . الهيكل البسيط
- ٢ . البيروقراطية الآلية
- ٣ . البيروقراطية المهنية
- ٤ . الهيكل الجزئي
- ٥ . ادھوكراسي

- يتضح الهيكل البسيط من خلال مستوى عالٍ من الإشراف المباشر ورئيس استراتيجي قوي (كبار المديرين). يمارس السيطرة من قبل المستوى الأعلى للمنظمة والاتصال ينخفض. تتسم بيروقراطية الآلة التنظيمية بالتنسيق والتخطيط بدرجة عالية. هذا النوع من التنظيم رسمي للغاية. القواعد واللوائح مهمة. تتوافق البيروقراطية الآلية ، في كثير من الحالات ، مع نوع البيروقراطية المثالية لـ Weber. البيروقراطية المهنية لا مركزية لكنها نوع معين من البيروقراطية. يعد توحيد المهارات أمرًا مهمًا للغاية ، لكن التحكم في الإدارة أكثر لامركزية والقوة في أيدي المحترفين.

- في المنظمات المنظمة ، يلعب المديرون المتوسطون دورًا كبيرًا في التحكم في شؤون المنظمة. النواتج موحدة وهي مهمة للتشغيل الناجح لمنظمة توحيد المخرجات. في منظمة ادھوكراسي البيروقراطية ، يعمل فريق الدعم كوسيلة أساسية للتنسيق. من بين الخمسة المذكورة ، توجد البنية البسيطة والبيروقراطية الآلية والبيروقراطية المهنية في المدارس.
- تستند هذه الأشكال التنظيمية الثلاثة إلى سلسلة متصلة من الشكل التنظيمي المنظم والاستبدادي (هيكل بسيط) إلى منظمة تركز بيروقراطية على العمل والشكلية (بيروقراطية الآلة) ومنظمة لا مركزية بيروقراطية واحترافية في تلك المنظمة. (البيروقراطية الاحترافية)

- من حيث المدارس ، يتم تمثيل المدرسة ذات الهيكل البسيط بمدير مسؤول عن كل شيء والمعلمين الذين يقومون بعملهم الأساسي ، وهو تخرج الطلاب. المشاكل في هذا النوع من المدارس هي: انخفاض معنويات الموظفين ونقص المدخلات في الفصل. المدرسة رسمية إلى حد كبير بهيكل بيروقراطي آلي ؛ تركز النتائج التسلسل الهرمي للقيادة ، والسلطة والسيطرة على جميع شؤون المدرسة في يد المدير. تركز النتائج والفعالية من حيث التكلفة على توجيه الآلة ونموذج الصناعة. يتميز هذا النمط بإنتاج الخريجين الذين يستوفون معايير معينة ويستجيبون للمدارس. توجد بعض مجموعات هذين النموذجين الأولين في معظم المدارس في الولايات المتحدة.

- غالبًا ما تتم مناقشة المدرسة ذات الهيكل البيروقراطي المحترف ذات السلطة اللامركزية والسلطة في أيدي المعلمين المحترفين ، ولكن نادرًا ما يتم العثور عليها. إن تنسيق الرؤية المشتركة لجميع أعضاء المدرسة ، والتي تركز على تعليم جميع الطلاب بأفضل طريقة ، يعكس هذا النموذج. على الرغم من أن العديد من جوانب هذا النموذج ، مثل الاتصال المفتوح ، وهيكل الإدارة المسطحة ، والمعايير المهنية ، يمكن العثور عليها في المدارس ، إلا أن عددًا قليلًا جدًا من المدارس تفي بمعايير منظمة بيروقراطية مهنية كما أوضحها مينتزبرج.

ملخص

- رد الفعل على البيروقراطية هو حدث يومي في حياتنا الشخصية والمهنية. هناك أشياء لا يمكننا الهروب منها. يمكن أن تكون معرفة البيروقراطية مفيدة للقادة. بالتأكيد ، المدارس هي مؤسسات بيروقراطية ، وفهم النظريات حول الهيكل البيروقراطي للمنظمات هو نقطة انطلاق جيدة لتوفير القيادة الفعالة لمدرسة بيروقراطية.
- تم إنشاء الدراسة الأساسية وأبرز نموذج للبيروقراطية من قبل ويبر. رأى البيروقراطية كوسيلة لتحسين الفعالية والكفاءة التنظيمية. لكنه أهمل إدراك الجانب المختل للبيروقراطية والسلطة غير الرسمية في الهيكل التنظيمي.