جامعة عين شمس
كلية البنات للآداب والعلوم والتربية
قسم الاجتماع

أساليب القيادة في ضوء التحولات الاجتماعية داخل التنظيمات الحديثة

"دراسة ميدانية"

رسالة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه
في الآداب تخصص علم اجتماع

إعداد الطالبة
ياسمين علاء الدين على يوسف

إشراف
ا.د/ إعتماد علام
أستاذ علم الاجتماع بكلية البنات

ا.د/ فاطمة القلينى
أستاذ علم الاجتماع بكلية البنات

جامعة عين شمس جامعة عين شمس

2014

جامعة عين شمس
كلية البنات للآداب والعلوم والتربية
قسم الاجتماع

صفحة العنوان

اسم الطالبة: ياسمين علاء الدين على يوسف

الدرجة العلمية: الدكتوراه في الآداب

القسم التابع له: قسم الاجتماع

اسم الكلية: كلية البنات – جامعة عين شمس

سنة التخرج: ليسانس آداب قسم اجتماع – شعبة اجتماع – جامعة عين شمس – دور مايو 2001، تقدير عام جيد جداً

سنة المنح: 2014

جامعة عين شمس
كلية البنات للآداب والعلوم والتربية
قسم الاجتماع

رسالة دكتوراه

اسم الطالبة: ياسمين علاء الدين على يوسف

عنوان الرسالة: أساليب القيادة في ضوء التحولات الاجتماعية داخل التنظيمات الحديثة – دراسة ميدانية

الدرجة: دكتوراه

إشراف: أ.د/ إعتماد محمد علام

أ.د/ فاطمة يوسف القليني

لجنة المناقشة: أ.د/ علي عبد الرازق جلبي

أ.د/ علياء رضاه رافع

الدراسات العليا: أجيزت بتاريخ / /2014

موافقة مجلس الكلية
/ /2014

موافقة مجلس الجامعة
/ /2014

بسم الله الرحمن الرحيم

﴿إِنْ أُرِيدُ إِلاَّ الإِصْلاحَ مَا أَسْتَطَعْتُ
وَمَا توفِيقِى إِلاَ بِاللهِ عَلَيْهِ تَوَكَّلْتُ
وإِلَيْهِ أُنِيبُ﴾

هود: 88

صدق الله العظيم

إهـــــــداء

إلى من كلت أنامله ليقدم لنا لحظة سعادة

"أبى العزيز"

إلى ينبوع الصبر والتفاؤل والأمل

"أمى الحبيبة"

إلى القلب الطاهر الرقيق والنفس البريئة

"أختى العزيزة"

إلى الروح التى سكنت روحى

"زوجى الغالى"

إلى شمعة النور وبهجة الحياة

"سلمى ومروان"

شكر وتقدير

من خصائص الإسلام السامية أنه يُعلِّم المسلمَ أن يعترف لكل ذى فضل بفضله ، ولكل صاحب حق بحقه . وقد علمنا القرآن الكريم أن نطلب من الله – جلَّ اسمه – العون على أداء هذا الحق الواجب ، يقول الله تعالى :

﴿ رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَى وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَصْلِحْ لِي فِي ذُرِّيَّتِي إِنِّي تُبْتُ إِلَيْكَ وَإِنِّي مِنَ الْمُسْلِمِينَ ﴾ (الأحقاف: 15). وكذلك فإن الهدى النبوى يرشدنا إلى أن شكر الإنسان موصول بشكر الله تبارك وتعالى ، ولذلك قال **رسول الله ﷺ** : " **مَنْ لم يشكر الناس لم يشكر الله** " (١).

وانطلاقًا من هذا الهدى النبوى الشريف ؛ أتوجه بالشكر والعرفان والاعتراف بالفضل إلى كل من قدم لى يومًا يد العون وأسهم فى تكوينى العلمى ولو بكلمة تشجيع أو بنصيحة خالصة.

وأول من أتوجه إليه بالشكر والعرفانٍ أستاذتى الجليلة الكريمة "**أ.د. إعتماد محمد علام**". فقد منَّ الله علىَّ بنعمة من أجلِ نعمه سبحانه أن هيأ لى أستاذتى الكريمة التى كانت – ولازالت– لى ولزملائى وأساتذتى قدوة، ونبعًا فياضًا ننهل من علمها وخلقها، فقد أخذت بيدى طوال سنوات إعدادى الأكاديمى منذ أن كنت طالبة فى مرحلة الليسانس، واستمر عطاؤها خلال مرحلتى الماجستير والدكتوراه، وطوال هذه السنوات لم تألُ جهدًا عن توجيهى ومتابعتى وإرشادى حيث امتزج عطائها العلمى بخصالها الشخصية من جود يصل إلى حد السخاء، وحسن الخلق، وعزيمة المجاهد بعلمه، ومثابرة المؤمن بهدفه، وحرص الوالدة المربية على تقدم أبنائها. وللقارئ أن يتخيل قدر ما يمكن أن تغرسه إحدى هذه الخصال فى حياة من يتتلمذ على يد أستاذتنا الجليلة. فلقد تعلمت منها معنى الأستاذية الحقة، وا لإنسانية الجمة، والقيم النبيلة السامية. ومهما تحدثت عن الأثر التى حاولت أستاذتى الفاضلة أن تبثه فى على المستوى العلمى وا لإنسانى، ما وسعتنى السطور ولا أسعفتنى الكلمات. ولكن أكتفى بأن أتقدم لأستاذتى الفاضلة بجزيل الشكر والوعد بمحاولة اتباع خطواتها الصادقة من أجل غدا أفضل.

---

(١) رواه الإمام الترمذى ، الجامع الصحيح المعروف بسنن الترمذى ، القاهرة ، جمعية المكنز ، جمعية المكنز الإسلامى، الطبعة الأولى ، 1421ه –2000 م ، كتاب البر والصلة ، باب (25) ، الحديث رقم (2082) ، ج2 ، ص 510 .

ويحق لأستاذتى الدكتورة "**فاطمة يوسف القلينى**" أن أقدم لها خالص الشكر وتقديرى على توجيهاتها البناءة لما قدمته لىً من دعم علمى ، فما كانت أن تبخل علىً بأى مشورة أو نصيحة ألجأ إليها فيها، ولم تدخر وسعًا فى متابعتى وتقديم كل ما يثرى العمل ويصحح عثراته، فجزاها الله عنى خير الجزاء.

كما أتوجه بالشكر والعرفان بالجميل إلى "**أ.د. على عبدالرازق جلبى**" والذى نهلت من علمه، وكل ما قدمه من زاد أكاديمى فى علم اجتماع التنظيم من أكثر المصادر التى يجد الطالب فيها ضالته، ويجد فيها الحل السديد، والرأى القاطع. وله الشكر أيضًا لما قدمه لي من نصائح أثناء مناقشته فى رسالة الماجستير؛ إذ كان لها أكبر الأثر فى توجهاتي العلمية وضبط منهجي فى البحث العلمى، والشكر موصول على تفضله بقبول مناقشة هذه الرسالة رغم مشاغله العديدة وضيق وقته الثمين فله منى كل الشكر والامتنان والتقدير.

أما أستاذتى الفاضلة الجليلة "**أ.د. علياء رضاه رافع**" والتى تكبدت مشقة قراءه هذا العمل والتى سوف تضيف ملاحظاتها إسهامًا بالغا فى تطوير وتجويد هذا العمل حتى يظهر بالصورة اللائقة فلها مني وافر الشكر والعرفان بالجميل.

وإذا كان الشكر واجباً لكل من أسهم فى تكوينى العلمى فهو أوجب ما يكون لما أثروا في على المستوى العلمى والإنسانى على حدٍ سواء، ويقف فى مقدمة هؤلاء **الأستاذ الدكتور العالم الجليل أحمد عبد الله زايد** الذى لم يدع شيئاً فى وسعه لمساعدتى إلا فعله وكان لمساندته لى أبلغ الأثر فى نفسى وكانت لتوجيهاته الرشيدة وأفكاره المتجددة حل لكثير من المشكلات، فله كل الشكر.

أما أستاذتى الحبيبة **أ.د/ سميحة نصر دويدار** فلا يمكن التعبير عن فضلها، فقد أحاطتنى بكل الدفء والاهتمام فلها جزيل الشكر.

أما أساتذتى الأجلاء وزملائى الأعزاء بكلية البنات جامعة عين شمس وجامعة القاهرة والذين لم يألوا أى منهم جهدًا فى نصحى وتوجيهى، ولم يبخلوا يومًا علىً بمشورة أو نصح أو مساندة فكانوا بحق على مستوى الأستاذية والزمالة وما تمليه عليهم من واجبات، وكلى ثقة فى أنه لم يمنع أحد من مساعدتى سوء عدم طلبى إياها، وأخص منهم بالذكر **الدكتورة/ دينا مفيد** مدرس علم الاجتماع بكلية البنات، **والدكتورة/ ليديا صفوت** المدرس بشعبة الإعلام قسم الاجتماع بكلية البنات، و**الأستاذ/ محمود زايد** المعيد بقسم الاجتماع بكلية الآداب جامعة القاهرة ، **والأستاذ/ محمود محمد بيومى** الأخصائى الاجتماعى بوزارة التضامن الاجتماعى على ما قدموه من عون وسعة صدر لكل ما طلبته منهما فلهم جميعًا الشكر والعرفان بالجميل.

كما أتوجه بالشكر لسيادة اللواء **أنور حلمى** بالشركة المصرية للاتصالات بالقرية الذكية والذى ساعدنى على الدخول لشركة إكسيد لإجراء الدراسة الميدانية والشكر كل الشكر للأستاذ الدكتور/ **عادل دانش** رئيس مجلس إدارة شركة إكسيد،

والأستاذة سالى مديرة مكتب رئيس مجلس الإدارة الذين قدما لى يد المساعدة فى جمع البيانات الميدانية للدراسة.

أما أسرتى وما قدمه لى كل فرد فيها من تضحيات وجهود مضنية فلن تصفها كلمات الشكر والعرفان فلقد كان لهم جميعًا فضل على، فكم تحملوا من أجلى المشقة والعناء، وكم كنت أشق عليهم بما لا يحتمل فيجيدون راضين سعداء. فقد كان لأمى التى لم تنجبنى **جيهان عمار** عميق الأثر فى نفسى فإذا رجوت أن يكون غدى أفضل من يومى كان ذلك لأجلها، ولا أملك لها سوى الدعاء.

وفى النهاية، أتوجه بكل شكري وتقديرى وعرفانى لأسرتى الصغيرة، أمى، وأختى، وزوجى، وأولادى، والتى لولاها ما كنت هنا اليوم بينكم أقف هذا الموقف راجية من الله عز وجل أن يمنحهم الصحة والعافية، وأن يعينني على رد حسن صنيعهم.

والله الموفق وعليه قصد السبيل،،،،،،،

الطالبة

ياسمين علاء الدين

الفصل الأول

الإطار المنهجي للدراسة

مقدمة

أولاً- الصياغة التصورية لموضوع الدراسة:

(1) موضوع الدراسة وإشكاليتها.

(2) أهداف الدراسة وتساؤلاتها.

(3) مفاهيم الدراسة.

ثانيًا- التصميم المنهجى للدراسة:

(1) نوع الدراسة.

(2) مجتمع الدراسة ومبررات اختياره.

(3) عينة الدراسة وخصائصها.

(4) حالات المقابلة: قيادات الشركة.

(5) مصادر وأدوات جمع البيانات.

(6) الإطار الزمنى للدراسة.

ثالثًا- تحليل البيانات وتفسير النتائج:

(1) أساليب التحليل.

(2) مستويات التحليل.

(3) خطة التحليل الإحصائي.

(4) أبعاد تفسير النتائج.

الفصل الأول
الإطار المنهجي للدراسة

مقدمة:

تحتل قضية "المنهج" فى أى نسق معرفى مكانة مرموقة داخل منظومة فهو – أى المنهج – يهتم بضبط قواعد التعامل مع هذا النسق، وإليه يعود الفضل فى تشكيل الملامح المنضبطة لبنية البحث، كما أنه يوفر الإطار الملائم للتحكم فى الملاحظات التى يرصدها الباحث فى مجال بحثه (محمود الكردى، 1997: أ).

ويعتمد أسلوب الاختيار المنهجى على عدة ضوابط أساسية تستند على خبرة ومهارة الباحث أو فريق العمل القائم بالدراسة، وتأتى ضرورة اختيار الإطار المنهجى الملائم لأهداف الدراسة فى مقدمة هذه الضوابط، ومن البين أنه كلما تعددت أهداف الدراسة ومستويات تحليلها تتعدد الأدوات المنهجية والإحصائية، الأمر الذي يتطلب المفاضلة بين هذه الأدوات لاختيار أكثرها ملائمة وأقربها دقة من حيث المعالجات الإحصائية للبيانات الكمية على وجه الخصوص (إعتماد علام، 2007: 17).

ومن ثم تقسم مناقشة الإطار المنهجى المستخدم فى الدراسة الراهنة إلى ثلاثة محاور أساسية هى:

أولاً– الصياغة التصورية لموضوع الدراسة: تشتمل على صياغة مشكلة الدراسة، وأهدافها وتساؤلاتها، والمفهومات الأساسية لها.

ثانيًا– التصميم المنهجى للدراسة : تختص بمنهجية الدراسة، ومجتمع الدراسة، ومصادر وأدوات جمع البيانات، وعينة الدراسة، وخصائصها السوسيوديموجرافية، وصدق وثبات الأدوات البحثية، والإطار الزمنى للدراسة.

ثالثًا– تحليل البيانات وتفسير النتائج: تضم أساليب ووحدة التحليل، وخطة تفسير النتائج.

أولاً– الصياغة التصورية لموضوع الدراسة:

(1) موضوع الدراسة وإشكاليتها:

إن القيادة التنظيمية تشكل محورًا مهمًا ترتكز عليه مختلف النشاطات فى التنظيمات العامة والخاصة على حد سواء، نظرًا لما لها من دور دينامى يتمثل فى التخطيط والتنسيق

وصياغة الأهداف، والمراقبة، واتخاذ القرارات. وهذا ما يجعلها مظهرًا أساسيًا من مظاهر التنظيم الحديث (Covey, 2008: 3).

ومع زيادة التوجه نحو آليات السوق العالمى، وانتشار التنظيمات العالمية، ظهرت أساليب جديدة للقيادة تختلف عن الأساليب التقليدية فى القيادة. وفى محاولة من جانب علماء علم اجتماع التنظيم للتعرف على طبيعة هذه الأساليب القيادية الحديثة بوصفها أساليب للقيادة فى التنظيمات الحديثة فى ظل العولمة، وذلك من خلال اختبار بعض القضايا المنبثقة من المداخل الخاصة بأساليب القيادة، ومنها: المداخل السلوكية كمدخل المصفوفة الإدارية لبلاك وموتون Blake & Mouton، ومدخل متعدد الأبعاد في دراسة القيادة لـــ باس Bass، والمدخل الظرفي لفيدلر Fidler، والموقفية لهيرسي وبلانشارد Hersey & Blanchard، وأيضًا المداخل الاجتماعية كمدخل تحديات العولمة لروزابث موس Rosabeth Moss، والمدخل الثقافى لهوفستيد Hofstede.

لذا فقد أُجرى عدد من الدراسات لرصد الخصائص المميزة لأساليب بعينها، يتم استخدامها فى التنظيمات الحديثة، منها على سبيل المثال، أسلوب القيادة التحويلية Transformational Leadership الذى قام بدراسته باس Bass حول خصائص هذا الأسلوب من القيادة داخل التنظيمات الحديثة؛ فالقادة الذين يستخدمون مثل هذا الأسلوب تصبح أولى مسئولياتهم تحقيق الأهداف المستقبلية للتنظيم والتأثير فى المجتمع (Bass, 1997). وأيضًا أسلوب القيادة التبادلية Transactional Leadership، والذى يعتمد على تبادل الموارد أو المنافع بينها وبين مرؤوسيهم، وغالبًا ما يقتصر هذا التبادل على أفراد بعينهم لإنجاز مهام أكثر مما يتطلبه التنظيم الرسمى، وتتأثر العلاقة التبادلية بخصائص خاصة للقائد مثل درجة مساندته، ورضاه عن مرؤوسيهم، وكذلك مدى رغبة المرؤوس فى اكتساب مهارات وخبرات وقيم. وتتبع القيادة التبادلية منهج التكلفة والعائد كأساس للعلاقة بين المدير والمرؤوس، والغرض الأساسى الذى ينظم العلاقة التبادلية هنا هو الوفاء باحتياجات المرؤوسين مقابل ما يؤديه من عمل (ريم مصطفى عبدالوهاب، 2006: 46).

وهناك أيضًا أسلوب الإدارة بنظام المعلومات Management Information System (MIS) عبر شبكة الاتصالات الدولية مع وضوح الحدود والمسئوليات المنوط بها القائد عند معالجة أى مشكلة إدارية، وبالإضافة إلى القدرة على استخدام وسائل ذات تقنية حديثة لتوجيه المرؤوسيين بما يحقق أهداف التنظيم ككل.

ولقد اهتم كثير من علماء العلوم الاجتماعية بدراسة موضوع القيادة، فمنهم من اهتم

بالبحث في طبيعة القيادة وأساسها، ومنهم من اهتم بدراسة القائد الإداري من خلال التركيز على صفاته، ومقومات شخصيته، ونشأته الاجتماعية، ونشاطه الاجتماعي، ودوره في التأثير على الآخرين، وسلوكه وأسلوب إدارته (فرناس عبد الباسط، 1985: 15).

ولقد كشف الواقع المعاصر عن عمليات تعقد كبيرة فى التنظيمات الحديثة نظرًا لتعدد وتنوع الأنشطة التنظيمية داخل تلك التنظيمات، وارتفاع درجة التخصص، وتقسيم العمل والمستويات الإدارية، والمواقع الجغرافية، فكلما ازدادت هذه العناصر ازدادت درجة التعقيد بتلك التنظيمات (Levy, 2012: 1-4).

وأن هذا التعقد التنظيمى يحتاج إلى أساليب مختلفة من القيادة التنظيمية ذات فاعلية، ومن ناحية أخرى، فإن النظريات المعاصرة فى علم الاجتماع التنظيمى تحدثنا عن مجتمع المخاطر، ومدخل تحديات العولمة، والمدخل متعدد الأبعاد الاجتماعية والثقافية، ويوحى هذا التطور النظرى المعاصر بأننا فى عالم جديد، عالم يحتاج إلى نوعية خاصة من الفاعلية التنظيمية التى تساعد على إنجاز الأهداف التنظيمية، ومن ثم القدرة على ضبط التنظيمات بحيث لا تُسهم فى رفع مستويات المخاطرة فى العالم بقدر ما تُسهم فى التقليل منها وتحقيق التنمية المستدامة، ولا يتحقق ذلك إلا بنظام مختلف فى القيادة التنظيمية، ومن ناحية ثالثة نجد أن البحوث الإمبريقية تؤكد على وجود خصائص مهمة للقيادة فى ضوء التحولات الاجتماعية المعاصرة التى تشهدها التنظيمات مثل تعامل القائد على مستوى التنظيم من خلال تحديد الرسالة والرؤية المستقبلية والأهداف الإستراتيجية للتنظيم ككل (هاشم سعيد الطاغى، 2005: 80).

أيضًا إشراك المرؤوسين فى عملية صنع القرارات داخل التنظيم (Seaborne, 2007: 15)، بالإضافة إلى تمتع القيادات داخل التنظيمات الحديثة بالخبرات والمهارات الفنية التى تساعد المرؤوسين على إنجاز المهام بفاعلية (وطبان مهدى حسنى، 1998: 120)، وأيضاً تميز القادة بدرجة عالية من الإبداع والمرونة حتى يستطيعو أن يتكيفوا بسرعة مع مستجدات الموقف، ومن ثم فلديهم استعداد لمواجهة ما هو متوقع داخل التنظيم (ريم مصطفى عبد الوهاب، 2006: 120-121).

وفى ضوء هذه الاعتبارات الواقعية، والنظرية، بالإضافة إلى الدراسات الإمبريقية تتبلور إشكالية الدراسة.

فى محاولة الاستفادة من الأطر النظرية لفهم التحديات التى تفرضها آليات السوق

العالمى على التنظيمات، وكذلك الإسهامات النظرية للدراسات المقارنة والتى أكدت على أهمية الأبعاد الثقافية والاجتماعية فى فهم وتفسير تباين أساليب القيادة فى التنظيمات الحديثة. وفى ضوء هذا التوجه النظرى نجد إشكالية الدراسة الراهنة فى السؤال الرئيسى الآتى:

كيف أثرت آليات السوق العالمى على بنية التنظيمات الحديثة؟ وما تأثير التحولات الاجتماعية على أساليب القيادة التنظيمية؟ وما أسلوب القيادة السائد أو الممارس بشركة إكسيد؟ وما الأبعاد الحاكمة لتلك الأساليب فى الشركة مجال الدراسة؟

(2) أهداف الدراسة وتساؤلاتها:

يتمثل الهدف الرئيسى للدراسة الراهنة فى الإجابة عن تساؤل رئيسى مفاده " التعرف على أساليب القيادة التنظيمية داخل شركة إكسيد فى ظل التحولات الاجتماعية المعاصرة"، ويتفرع من الهدف الرئيسى أهداف فرعية ويتحقق كل هدف من خلال الإجابة عن تساؤلاته وذلك على النحو التالى:

أ- الهدف الأول: رصد التطور التاريخى للشركة والتحولات الاجتماعية فى بنيتها التنظيمية:

- ما التطور التاريخى والإيكولوجى للشركة؟
- ما الرؤية والرسالة والأهداف الإستراتيجية لشركة إكسيد؟
- ما الهيكل التنظيمى للشركة؟
- ما خصائص قوة العمل بالشركة؟
- ما التحولات الاجتماعية التى طرأت على البنية التنظيمية للشركة؟

ب- الهدف الثانى: التعرف على ملامح بيئة العمل لشركة إكسيد والسياسات المنظمة للعمل داخل الشركة:

- ما الخصائص البنائية لشركة إكسيد؟
- ما السياسات المنظمة للعمل داخل الشركة؟
- ما مجالات المسئولية الاجتماعية داخل نطاق الشركة وخارجها على مستوى المجتمع المحلى؟

جـ- الهدف الثالث: التعرف على معايير اختيار القيادات ورصد أساليب القيادة المستخدمة فى الشركة ومدى رضا المرؤوسين عنها وأكثر الأساليب انتشارًا:

- ما معايير اختيار القيادات التنظيمية بالشركة؟
- ما أساليب القيادة التنظيمية داخل الشركة وخصائص كل أسلوب؟
- ما مدركات مستويات التنظيم المختلفة لأساليب القيادة الممارسة؟
- ما طبيعة التفاعلات الاجتماعية بين القادة والمرؤوسين فى ظل استخدام كل أسلوب من أساليب القيادة؟
- ما مدى رضا العاملين عن أساليب القيادة الممارسة بالشركة؟

(3) مفاهيم الدراسة:

تعد المفاهيم لغة أساسية فى شتى الدراسات والبحوث العلمية، وقد ركزت الدراسة الراهنة على أربعة مفاهيم رئيسية وهى: التنظيمات الحديثة وخصائصها، القيادة التنظيمية، أساليب القيادة، وأخيرًا التحولات الاجتماعية، وفيما يلى عرض لكل مفهوم من هذه المفاهيم.

أ- التنظيمات الحديثة وخصائصها:

يُعد التنظيم Organization نسقًا اجتماعيًا موجهًا نحو تحقيق أهداف محددة، ويتضمن هذا النسق عناصر تدعم استقراره لكي يتمكن من أداء وظائفه، وعناصر أخرى تثير الصراع بين جماعاته المختلفة لتلك الجماعات التي لديها مصالح واهتمامات متباينة، وبالتالي فالتنظيم مزيج من أبعاد بنائية ومتغيرات اجتماعية (السيد الحسيني، 1983: 30-31).

ويشتمل تعريف التنظيم على شكلين أساسيين من العلاقات الرسمية والعلاقات غير الرسمية، أي أن التنظيم يتكون من تنظيمين متفاعلين بداخله التنظيم الرسمي والتنظيم غير الرسمي (اعتماد علام، 1994: 44).

هناك تباينات كثيرة حول تعريف التنظيم Organization، نتيجة لاختلاف الرؤى الفكرية لدى أصحاب هذه التعريفات، فمن منظور ماكس فيبر يعرف التنظيم بأنه تنظيم رسمى منظم يحقق أهدافًا محددة من خلال إجراءات واضحة ومقننة ولقد صاغ ماكس فيبر الأسلوب المثالى للبيروقراطية، حيث إن التنظيم البيروقراطى شكل من أشكال التنظيم العقلانى، ويتسم