

التصور المعرفي والفكري لأنماط السلطة في المنظمات الحديثة

أ/ دريدي فاطمة

د /يومعرف نسيمه

جامعة بسكرة

Résumé:

Le pouvoir est la tâche administrative clé, car elle donne aux gestionnaires la valeur réelle du centre et l'étendue de leur travail de base pour obtenir Le travail effectué par d'autres grâce à la planification, le recrutement, l'orientation et le contrôle que pour l'exercice de leurs pouvoirs, où les gestionnaires ont la capacité d'auto-initiative et d'agir et de prise de décision et d'imposer des changements sur les autres, Cette capacité est dérivé de préparations physiques, mentales, psychologiques, sociaux et certains que la société par la législation sociale et ses organisations leur donne le droit de prendre des décisions ou mettre en œuvre Ooheme ensemble afin d'atteindre les objectifs de Imposer des lois spécifiques, les lois, les normes, les coutumes, les traditions et les systèmes sociaux sur l'obéissance du peuple en leur pouvoir de la main et de l'influence, et compte tenu de ces considérations, nous discuterons dans cet article à des concepts les plus importants liés au pouvoir, ainsi que de leurs motifs et formes au sein des organisations.

المخلص :

السلطة هي مفتاح المهمة الإدارية، إذ أنها تعطي مركز المديرين قيمته الفعلية ومدى قيامهم بوظائفهم الأساسية في الحصول على أعمال منجزة من قبل الآخرين عن طريق التخطيط والتوظيف والتوجيه والرقابة إلا لممارسة سلطاتهم، حيث يمتلك المدراء قدرة ذاتية على المبادرة والتصرف واتخاذ القرار وفرض التغييرات على الآخرين، وهذه القدرة مستمدة من إستعدادات جسمية وعقلية ونفسية، واجتماعية معينة ثم إن المجتمع من خلال تشريعاته وتنظيماته الاجتماعية يعطيهم الحق في اتخاذ قرارات أو تنفيذها أوهما معا من أجل تحقيق أهداف معينة وتفرض التشريعات والقوانين والأعراف والعادات والتقاليد والنظم الاجتماعية على الناس طاعة من بيدهم السلطة والنفوذ ونظرا لهذه الاعتبارات سنتطرق في هذا المقال إلى أهم المفاهيم المرتبطة بالسلطة وكذلك إلى أنماطها وأشكالها داخل المنظمات .

مقدمة

تمثل السلطة جانب القوة والقدرة على إتخاذ القرارات وإلزام الآخرين بتطبيقها، وذلك من خلال الصلاحيات التي يتمتع بها من هو في مستوى السلطة والمسؤولية، ومن خلال قدرته على السيطرة على الموارد و الإمكانيات، الأمر الذي يعطيه الحق الشرعي والقانوني في الأمر والنهي حيث يمكن إعتبارها على أنها المقدره على إصدار الأمر والنهي للقيام أو عدم القيام بنشاط ما ذلك بهدف تحقيق الأهداف المأمولة .

إن مصطلح (السلطة) في كثير من المجتمعات البشرية محاط بتصورات وهالات متعددة، ومختلفة فبعض الناس قد يتردد في التصريح على تطلعاته المتعلقة بالسلطة خوفا من وصفه يحب الظهور أو بالتسلط

أو بالتطلعات غير الديمقراطية، فقد درج الناس في معظم المجتمعات البشرية على التشكك في كل من له تطلعات سلطوية حتى ولو كان يقصد خدمة الجماعة ومساعدتها على تحقيق أهدافها وتطلعاتها .

و إنطلاقا من هذه المداخل جاء التساؤل الرئيسي لإشكالية المقال فيما يلي :

– ما هي أنماط السلطة الإدارية الممارسة في المنظمات ؟

وللإجابة على التساؤل المطروح أعلاه تم تقسيم المقال إلى العناصر الآتية ذكرها:

أولا: المفهوم اللغوي والاصطلاحي للسلطة وأهميتها

ثانيا: بعض المفاهيم المرتبطة بالسلطة وخصائصها.

ثالثا: أنماط السلطة وأشكالها حسب تصنيفات الباحثين

أولا : المفهوم اللغوي والاصطلاحي للسلطة وأهميتها

1- المفهوم اللغوي :

كلمة السلطة "AUTORITE" مشتقة من الكلمة اللاتينية "AUTOR" من كلمة "AUGESCERE" وهي تعني الذي ينصح ويملك ويساعد ويتصرف وينمو أي أهلية التصرف ، ويأخذ التعبير عدة معان حسب المضمون :

قدرة وحق التصرف لحساب الآخرين (ولاية)¹.

وعند البحث في كتب الفقهاء عن لفظ السلطة بصورة عامة سواء كانت سلطة ولي الأمر أم سلطة قاض أو إرادة لا نجده متداولاً، أو مشهوراً ذلك إن الفقهاء لما عالجوا

موضوع السلطة لم يستخدموا لفظ السلطة إلا في عهود متأخرة، نظرا لما قد يوحي به اللفظ من نزعة التحكم والتسلط.²

2- المفهوم الإصطلاحي :

يقول المفكر العربي " ناصف نصار " في كتابه الموسوم " منطق السلطة مدخل إلى فلسفة الأمر ":

السلطة بمعناها العام: هي الحق في الأمر، فهي تستلزم أمرا وأمورا، أمر له الحق في إصدار أمر إلى المأمور، وأمورا عليه واجب الطاعة للأمر وتنفيذ الأمر الموجه إليه، إنها إذن علاقة بين طرفين متراضيين ويعترف الأول منهما بأن يصدر من أمر إلى الطرف الثاني.³

ويعرفها "رونالدي ريجيو": أنها عملية رسمية في مؤسسات العمل تتبع من دور الفرد في المؤسسة، ومن خصائص محددة تمتلكها مثل: خبرات نادرة تصله بالعمل أو سمات قيادية تحظى بها وتنال بإعجاب من يعملون معه في المؤسسة .

وعرفها **كابلان**: "بأنها قدرة وحدة ما على التأثير أو فرض إرادتها على وحدة أخرى بمعنى أن السلطة عبارة عن قدرة يمتلكها شخص للتأثير على شخص آخر من أجل قيامه بأفعال وأعمال معينة".

وقد عرفها **سيد الهواري**: "بأنها الحق في اتخاذ قرارات تنفيذية تحكم تصرفات المرؤوسين وأفعالهم".

أما **نزيت** فقد عرف السلطة: "أنها سيطرة أو قسرا أو إكراه يجبر فيه الأفراد على سلوك معين دون أي أثر حقيقي لهذا السلوك على نظم خياراتهم وتفضيلا تهم".⁴

وأكد **عادل حسن**: أن السلطة هي الحق في التصرف في نطاق المنظمة وباسمها وحق إصدار التعليمات واتخاذ القرارات، وهي تعطي للقيادات الإدارية بالمنظمات ولا بد أن تتساوى السلطات المعطاة لهذه القيادات مع المسؤوليات والواجبات المطلوب منها، ولهذه القيادات حق تفويض كل أو جزء من هذه السلطة إلى الأفراد الذين يعملون معهم بالمنظمة، ولكن في كل الحالات تعتبر هذه القيادات المسؤولة عن نتائج هذا التفويض.⁵

3- أهمية السلطة

* أهمية السلطة بالنسبة للتنظيم

إن الاختلاف الوحيد بين قبول المقترحات من أصحاب السلطة داخل التنظيم وخارج التنظيم هي أن السلطة تباشر داخل التنظيم بصفة دورية مستمرة كطريقة من طرق التخصص في عملية اتخاذ القرارات أكثر مما يحدث خارج التنظيم ويستند الجزء الأكبر من عمل أعضاء التنظيم وخاصة من نطلق عليهم المشرفين الإداريين، القياديين، علاوة على ما تقدم فإن أغلب القرارات التي يتخذها أعضاء التنظيم تتم عن طريق العمل الجماعي أي أنها عملية جماعية، بمعنى أن هذه القرارات ليست نتيجة جهود شخص واحد داخل التنظيم ولكنها محصلة لعملية ضخمة من الدراسة والمناقشة والاتصال.⁶

* أهمية السلطة بالنسبة للمنظمات

- تؤدي السلطة إلى إرساء مسؤولية التابع أمام أولئك الذين يمارسون التحكم ويتصل ذلك اتصالاً وثيقاً بفكرة فيير عن السلطة الشرعية أو القانونية، وعندما تستخدم السلطة لهذا السبب فإن اللوائح والإجراءات التي تتخذ في حالة مخالفتها تلعب دوراً هاماً في العملية.

- ممارسة السلطة تهيأ الخبرة باتخاذ القرارات وتدعم القدرة عليها، وقد يكون خبير في موضع معين شاغلاً لمركز إستراتيجي في هيراركية المنظمة مما يتطلب أن تكون الأسس التي يبنى عليها قراراته مقبولة لدى الآخرين في المنظمة.

- السلطة تمكن من التنسيق بين الأنشطة والتنسيق بهدف إلى جعل أعضاء مجموعة أو فريق يقبلون ذات القرار على حين أن الخبرة والمستوى المهني يزعان نحو القرار السليم وليس الموحد.⁷

- السلطة هي وسيلة لتحسين الأداء داخل المنظمة خاصة في ضوء العلاقات الإنسانية.⁸

* أهمية السلطة بالنسبة للمدير

- السلطة هي حلقة الوصل بين المدير بين مستواه الإداري والمستوى الأعلى منه، وبين نفس المستوى وبينه وبين المستويات الأقل التنفيذية والعاملين.⁹

- السلطة هي حق يمتلكه المدير بحكم وظيفته حيث، لا يستطيع أن يؤدي أعماله دون أن يعمل مع الآخرين ولكن ينجح في تكليف الآخرين من العاملين معه بالقيام بأعمال معينة لا بد له من سلطة تعطيه الحق في أن يكلفهم بالعمل ويصدر لهم التعليمات والأوامر فالسلطة لازمة لكل مدير، وامتلاكها يمكنه من ممارسته مسؤولياته بكفاءة وفاعلية.¹⁰

ثانيا: بعض المفاهيم المرتبطة بالسلطة وخصائصها

1- بعض المفاهيم المرتبطة بالسلطة

* السلطة والقيادة :

تتداخل مفاهيم السلطة والقيادة مع بعضها بشكل وثيق جدا فالقادة أو المديرون يستخدمون ما بحوزتهم من سلطات لتحقيق الأهداف التي يطمح إليها من يتبعونهم، وكى يكون القائد فعالا وناجحا لا بد من أن يمتلك عددا من السلطات، هذا من ناحية مثالية ونظرا لأن قواعد السلطة (السلطات) عادة ما تكتمل بعضها البعض فمن المرغوب فيه والمثالي أن يكون لدى القائد أكبر قدر ممكن من السلطات فالسلطة مهمة جدا لفعالية القيادة فالسلطة بطريقة مباشرة أو غير مباشرة هي جزء أساسي من بعض نظريات القيادة، فنظرية إتخاذ القرارات في القيادة مثلا :

ترى القادة على أنهم من يمتلكون سلطة إتخاذ القرارات المهمة و الرئيسية بشأن العمل، وقد يفوضون جزءا من سلطاتهم في إتخاذ القرارات للمرؤوسين وربما تكون سلطة إتخاذ القرار من النوع القانوني، أما نظرية التبادل بين القائد والفرد فإنها تركز على طبيعة العلاقة بين القائد والأفراد.¹⁰

* السلطة والمسؤولية

يعد موضوع السلطة والمسؤولية ومسألة تنظيمهما داخل المنظمة من الأمور الجوهرية التي يجب عرضها وتوضيحها في مجال التنظيم الإداري، فعندما نقول مدير فهذا يعني حقا وقوة في إصدار الأوامر والتعليمات وإتخاذ القرارات ومسؤولية محددة ناجمة عن ذلك وهذه الأمور تشكل العمود الفقري لعمل المدير وبدونها لا يمكنه تنفيذ وتسيير العمل.¹¹

تعتبر السلطة قرينة للمسؤولية وملزمة لها ويجب أن تتناسب مع المسؤولية وذلك لأننا عندما نلزم أحدا من العاملين في المنظمة للقيام أو أداء أعمال معينة فإنه يحتاج إلى قدر من السلطة ليتمكن من خلالها من إنجاز الأعمال الموكولة إليه، أي أن السلطة ليست ميزة أو هبة تخضعها على الموظف أو العامل لذاته ولكن لكي يتمكن من إنجاز الأعمال.¹²

أما مسألة تناسب السلطة من المسؤولية فهذا يصبح أمرا طبيعيا، وهذا بالضرورة نابع من أن السلطة أعطيت للموظف لكي تمكنه من القيام بمسؤولياته، وحتى لا يكون الكلام ليس له مردودا ملموسا لا بد وأن ندلل على ما قد يحدث لو لم يطبق أو يراعي هذا المبدأ " تناسب السلطة مع المسؤولية".¹³

السلطة والقوة

تعرف **القوة** بأنها القدرة على دفع وحمل الآخرين على فعل أشياء معينة نريد أدائها، أو هي القدرة على جعل الأشياء تحدث بالطريقة التي نريدها وجوهر الرقابة على سلوك الآخرين¹⁴، ويمكن المقارنة بين القوة والسلطة وذلك بتبيان أوجه الإختلاف والتشابه في النقاط التالية :

-أوجه التشابه :

- تعتبر كل من **القوة والسلطة** من الأدوات الأساسية التي يستخدمها المدراء في التعامل و التواصل مع مرؤوسيهـم.

- إن كلا من **السلطة والقوة** تمكن أن توظف لصالح المنظمة و توجه لتحقيق أهدافها العامة مثلما تمكن إن تشتغل للإغراض الشخصية أو يساء استعمالها في التطبيق العملي.

- إن كلا من **السلطة والقوة** لهما جذور وامتدادات حضارية و مجتمعية وإنسانية ،و أن طرق وأساليب ممارستهما ترتبط بنوع القيم السائدة في البيئة الخارجية و الداخلية للمنظمة .

-أوجه الإختلاف :

- السلطة تصاحبها مسؤوليات دائما بينما القوة لا تصاحبها مسؤوليات .

- أن **السلطة** تعتبر حقا يفوض أو ينتقل من الرؤساء إلى المرؤوسين بينما يتعذر إعطاء القوة أو تفويضها إلا إذا كانت مستمدة من القوانين والتشريعات، ومن هنا تصبح السلطة مرتبطة بالمواقع الرسمية، بينما ترتبط القوة بالأشخاص وتعتبر قدرة ذاتية .

- تعبر **السلطة** عن إدارة المرؤوسين الذين يمنحونها لرؤسائهم أو للإدارة والرؤساء الذين يفوضون لمرؤوسيهـم أو تعبر عن إرادة القائد حيث تكون مستمدة من القوانين، أما القوة فتعبر عن إرادة الفرد المتمتع بها وعن مزاياه وخصائصه الذاتية¹⁵.

***السلطة وإتخاذ القرارات**

إن نسق **السلطة** يعد من العوامل الرئيسية بفهم القرارات، إذ أن السياسة العامة لإتخاذ القرار توضح في المستويات العليا للتسلسل الهرمي، ثم ننتقل إلى المستويات الدنيا، وبذلك يتحدد الإطار العام الذي يتحرك فيه أعضاء هذه المستويات في إتخاذ قرارات ذات طابع إجرائي وعملي، ففي كل مستوى هرمي تمثل قرارات الرؤساء مقدمات قيمة لمرؤوسيهـم الذين يستخدمون بدورهم وسائل معينة لتحقيق هذه الأهداف .

ويرى سيمون أن السلطة : هي الوسيلة الناجحة للتأثير على الأفراد حتى ينفذوا القرارات ويرتبط إتخاذ القرار بالتأثير والنفوذ على أعضاء التنظيم ،حيث تدخل السلطة كمتغير أساسي في السلوك التنظيمي.¹⁶

*السلطة والنفوذ

ويستند التمييز بين السلطة والنفوذ إلى كوننا نجد في كل المجموعات الاجتماعية، أناسا يعترف لهم نظام المعايير والقيم بحق ممارسة النفوذ أو القدرة على الآخرين أنهم الرؤساء والحكام وقادة المجموعة هكذا نعود إلى تمييز دوغي مصاعا بطريقة أدق ولكن من الصعب أحيانا عزل (السلطة) المعرفة كنفوذ أو قدرة معترف بشريعته من قبل أعضاء المجموعة ثمة أوضاع عديدة وسيطة فالصلات وثيقة - بصورة خاصة بين النفوذ (أو القدرة) الواقعي والسلطة بمعناها الحقيقي، ويكون لدينا رؤية جزئية وشكلية للسلطة إذا نحن تجاهلنا هذه الصلات.¹⁷

*السيادة والسلطة

فالسيادة من أكثر المواضيع دراسة وخلافا بين الفقهاء والكتاب فهي " السلطة العامة التي تعلق فوق السلطات في الدولة، لا توازيها ولا تماثلها " وهي "الإدارة العامة فوق كل الإيرادات " وهي "السلطة التقديرية المطلقة " كما هي " السلطة التي لاتحتاج إلى أي مبرر لإثبات صحة تصرفاتها " ويرى بعضهم أن للسيادة معنيان :

سلبى : بمعنى إنكار كل مقاومة أو تقييد للسلطة العامة من خارجها ،وإيجابي بمعنى عدم الإلتزام والتقييد إلا بمحض إرادتها و القدرة فوق العادية لفرض سلطتها على أفرادها.¹⁸ وأول من أدخل هذه اللفظة في الفقه الفرنسي هو "جون بودان " في القرن السادس عشر حيث إشدت السلطة المركزة للملك على حساب سلطات الأمراء الإقطاعيين ،وقد أراد " بودان " بهذا اللفظ وصفا قانونيا لواقع سياسي، فربط السيادة بالملك دون مشاركة الأمراء الإقطاعيين أو البابا الذي يمثل السلطة الروحية آنذاك ،فالتصقت بالدولة كصفة خاصة بها تبعا لإلتصاقها بشخص الملك الذي إستبد بها إلى آخر حدود الإطلاق.¹⁹

ولما إنتشر الفكر الثوري نتيجة للإضطهاد الذي عانته بعض الطبقات الشعبية والفلسفات القرنين السابع عشر والثامن عشر تم نقل السيادة من الملك إلى الشعب أو الامة، وطالب الفلاسفة والمفكرون بتقييد سلطان الملوك طالما أنهم ليسوا أصحاب السيادة.²⁰

لكن هذه الفلسفات لم تتبلور وتكتمل إلا في فكر "جان جاك روسو" الذي أسس مع "لوك" وآخرون للنظريات الديمقراطية التي ترجع السيادة للشعب بوصفه كتلة واحدة لا تقبل التجزئة أو مجموعة من المواطنين لكل منهم جزء مقسوم، وبرزت على هذا الصعيد نظريتان مهممتان على فكرة السيادة لكل منهما منطلقاتها ونتائجها، هما نظرية سيادة الأمة ونظرية سيادة الشعب.

*السطوة(نمط النفوذ) و السلطة

هناك تداخل بين السطوة والسلطة نستوضحه في التالي :

1-السطوة المثبته (الحافزة):

فأساليب الثواب والمكافآت والتحفيز التي يتخذها المدير، ويقدمها للمرؤوسين في شكل حوافز مادية، علاوات، ترفقيات... الخ، فذلك مصدرا من مصادر السلطة، وليس السطوة أما إذا كانت مكافآت غير مادية -غير رسمية، كان يقبل الرئيس الفرد عضو في مجموعة فهذا نمط من أنماط السطوة.

2- السطوة القسرية (القهرية): هي التحكم في أفعال الآخرين عن طريق أسلوب العقاب لهم فإذا كان العقاب يمثل خفض الراتب أو تنزيل الدرجة الوظيفية نظير الإخلال بقواعد ولوائح العمل فذلك يمثل السلطة الإدارية، وإذا كان العقاب إجتماعيا بالطرده من عضوية منظمة مثلا فتلك يمكن وصفه بالسطوة

3- السطوة الشرعية (الرسمية): هي حق الفرد في أن يحكم تصرفات غيره بسبب مركز كلا منهما في السلم الوظيفي بالمنظمة، فذلك واضح أنها سلطة وسلطة رسمية.

4-السطوة الإنتسابية : وهي نمط من النفوذ عند إنتساب شخص وإرتباطه بأخر ولأنه له، وهذا واضحا أنها حالة من حالات السطوة.

5-السطوة المهارية :وهو الشخص المنظور إليه على أنه يمتلك مهارات وقدرات ومعرفة ومعلومات متفردا ومتميزا بها دون غيره في المنظمة، اي القدرة مهنية والفنية الرفيعة ،وهي أقرب إلى السطوة منها إلى السلطة حيث يمارس الفرد هنا نفوذا خارج نطاق التسلسل الرسمي في التنظيم ، وقد بدأت السطوة المهارية تتخذ أهمية متزايدة في الصناعات ذات التقنيات العالية .²¹

2- خصائص السلطة

1- السلطة ملازمة للوظيفة لا للفرد:

أي أن سلطة الفرد ناتجة عن مركزه الوظيفي وبالتالي فالأفراد الذين في مستوى تنظيمي واحد لديهم السلطة نفسها أو مقدار من السلطة متساوي.

2- السلطة ملازمة للقبول من طرف المرؤوسين:

بمعنى تكون للمدير سلطة عندما يقبل المرؤوسون أن يمارس عليهم هذه السلطة وتختفي سلطة المدير إن جاءت الأوامر الصادرة عنه خارج منطقة القبول على أن "تشتت برنارد" في نظريته قبول السلطة لا ينكر وجود سلطة راسية ولكنه يرى بأن جميع الأوامر الصادرة عن الرئيس لا تطاع من قبل المرؤوس إلا إذا وقعت في منطقة القبول، وهذا ما سيتم شرحه بالتفصيل في نظرية قبول السلطة.

3- السلطة تناسب من أعلى إلى أسفل :

بمعنى أن من هو في مستوى الإدارة العليا لديه سلطة أكبر ممن هو في مستوى إداري تال، أي أنها تقبل تدريجيا كلما إتجهنا نحو المستويات التنظيمية الوسطى فالمباشرة.²²

4- السلطة تتضمن عنصر الإكراه :

بمعنى الضغط الذي يتولد منه الخضوع ، وقد يكون هذا الإكراه ماديا أو معنويا ، أما الإكراه المعنوي فهو الذي يتمثل في الخوف و الرهبة وقد إتسعت صور الإكراه المعنوي في العصر الحالي إتساعا لم تشهد العصور السابقة.²³

ثالثا: أنماط السلطة وأشكالها في المنظمات

هناك أنواع مختلفة للسلطة، فقد حدد max weber أحد رواد النظرية البيروقراطية ثلاث أنواع للسلطة : السلطة التقليدية، العقلانية، الكارزمية، ولكن يوجد أنواع أخرى للسلطة تضاف إلى تلك التي حددها max weber وسنتطرق إليها بعد ذكر الثلاث الأنواع الأولى:

-السلطة الكارزمية:

أو هي " السلطة التي تعتمد على الصفات والقدرات والجاذبية الشخصية والخصائص القيادية وقد يقتزن بهذا النمط أن القائد الكاريزماتي بطل له نفوذ أو قوى خارقة"، والسلطة الكاريزماتية تتمثل في أبطال الحروب والزعماء وكذا القادة المتميزين ومنهم قادة الثورات الكبرى في الدول المختلفة.²⁴

- السلطة التقليدية :

مصطلح أطلقه ماكس فيبر على السلطة السياسية التي تستند شرعيتها من التقاليد الاجتماعية تقاليد ماضي الجماعة، ويطيع الناس الرعية أو الشعب لهذه السلطة لكونها تمثل تاريخهم الماضي المجيد، أو هي إمتداد واستمرار لهذا التاريخ والتقاليد المقدمة ولاعتقادهم بجدارة الأشخاص الذين يتولون ممارسة السلطة بإسم التقاليد، وموضوع الطاعة هنا التقاليد و السلطة (الشخص) التي يمثلها ويجسدها وقد يعود إعتقاد الناس وطاعتهم للسلطة لأن العادة جرت على طاعة هذه السلطة والامتثال لأوامرها أي طاعتها صارت عادة وفي دولة السلطة التقليدية لا وجود للقوانين واللوائح التنظيمية المكتوبة ولا إدارة ولا الموظفين الرسميين بالمعنى الحديث، ويستند وظائف الدولة إلى الخدام المخلصين من حاشية الشخص الذي يتولى هذه السلطة ومهام الدولة تنجز حسب شرعية التقاليد والماضي التاريخي المقدس مع غياب العمل العقلاني خاصة في ميدان السياسة الإقتصادية.²⁵

- السلطة القانونية أو العقلانية:

وهي السلطة التي تخول صاحبها قانونيا في إتخاذ إجراء ما فمدير المدرسة له الحق في التصرف قانونيا في المخصصات المالية للمدرسة لإنجاز بعض النشاطات والفعاليات المدرسية.²⁶

وهذه السلطة مقبولة لأن مصدرها القوانين والقواعد وتقوم على أسس قانونية وقدرة أصحابها على إصدار الأوامر وإتخاذ القرارات، وهنا السلطة القانونية يكون موقعها المركز أو المنصب أو الوظيفة وليس الشخص وتبقى هذه السلطة حتى لو غادر الشخص ذلك المنصب مثل رؤساء الو.م.أ ورؤساء المؤسسات والمنظمات والهيئات.²⁷

السلطة التنفيذية:

من أهم أنواع السلطة في التنظيم فهي السلطة المتعلقة بإتخاذ القرارات وإعطاء التعليمات والتوجيهات، والتي لها علاقة مباشرة بتنفيذ الأهداف التنظيمية للمدير الإداري (أي الذي يتمتع بالسلطة الإدارية) سلطة إعطاء الأوامر مباشرة إلى المرؤوسين.²⁸

-وهي السلطة الرسمية في المؤسسة التي تعني العلاقة القائمة بين الرئيس و المرؤوس من خلال تنفيذ القرارات المتخذة وهذا كما جاء في قوله تعالى: "ياأيها الذين آمنوا أطيعوا

الله وأطيعوا الرسول والأمر منكم" سورة النساء الآية 59 ، ولقد أشرنا أن السلطة التنفيذية تعني تنفيذ أوامر القائد لأجل خدمة المصلحة العامة.²⁹

وكل منظمة يفترض فيها وجود خط للسلطة يربط المرؤوس برؤسائه المتتالين صعودا حتى الرئيس الأعلى للمنظمة وأن يكون متمتعا بالوضوح ضمانا لتحديد المسؤولية وتسهيلا للإتصال.³⁰

وبموجب السلطة التنفيذية يتم تأسيس وتصميم الوظائف التنفيذية في المنظمة وهي الوظائف التي تكون مسؤولة عن تحقيق الأهداف بصورة مباشرة أي أنها ترتبط بالغرض الأساسي للمنظمة والذي أوجدت من أجله في المجتمع، ومن أمثلة تلك الوظائف وظائف الإنتاج السلعي أو الخدمي أو وظائف البيع والتسويق في منظمات الأعمال.

وبصورة عامة فإن أساس السلطة التنفيذية يكون في مجلس الإدارة في المنظمة ، ونظرا لتوسع الأعمال وزيادة تعقيدها فإنه يتم تفويض جزء من هذه السلطة إلى الرئيس أو المدير العام الذي يقوم بدوره بتفويض جزء منها إلى رؤساء الأقسام، والوحدات في المستويات الأقل وهكذا فإن السلطة التنفيذية يمارس من قبل المدراء والرؤساء مهما اختلفت أعمالهم.³¹

السلطة الإستشارية:

تتمثل السلطة الإستشارية أساسا في تقديم النصح، بمعنى آخر فإن الاستشاري هو أحد أعضاء الفريق الإداري، ويملك الحق في توجيه النصح و التوصيات إلى المديرين التنفيذيين.³²

فأصحاب هذه السلطة (السلطة الاستشارية) يمكنهم القيام بتقديم توصيات غير ملزمة بالضرورة إلى أصحاب السلطة التنفيذية فهم لا يمتلكون سلطة، أو قوة وضع توصياتهم موضع تنفيذي في المنظمة فهم في خدمة الأفراد أصحاب السلطة التنفيذية عن طريق تقديم بعض النصائح لهم وتقديم وتقديم أفكار تتعلق ببعض الخدمات الخاصة.³³

-السلطة الوظيفية:

تعرف السلطة الوظيفية بأنها : " الصلاحيات المخولة لأحد المديرين على عمليات معينة أو طرق عمل، أو سياسات متعلقة بأوجه نشاط يقوم بها أفراد في إدارات أخرى خارج نطاق إرادته.³⁴

وبمقتضى هذه السلطة يفوض الأفراد في الإدارة الاستشارية أو التنفيذية مهمة ممارسة عمليات محددة، أو تحديد كفاءة السياسات أو البرامج في مجالات يشرف عليها مديرون

آخرون في أقسام أخرى في المنظمة ويستمد المدير سلطته عن طريق الخدمات التي يقدمها إلى الإدارات الأخرى وليس بحكم كونه رئيسا عليهم في الإدارات التنفيذية.³⁵

- سلطة اللجان :

تعتبر اللجان نوعا خاصا من أنواع المستشارين، فالجنة هي مجموعة من الأشخاص تؤلف من أجل القيام بعمل إداري معين، ويمكن القول بأن مصدر قوة اللجنة أو ضعفها يعود إلى تعيين أو تحديد مهمة الإنجاز إلى مجموعة من الأفراد ومن المعروف أن الأعضاء لا يولون اللجنة من وقتهم إلا القليل بسبب انشغالهم بأعمالهم الرئيسية الأخرى.³⁶

- السلطة التشريعية :

هي السلطة التي يناط بها سن القوانين في الدولة تلك القوانين التي تقوم بتنظيم العلاقات بين الناس في المجتمع وبمقتضاها يحيي الأفراد حياة آمنة منظمة، وفي العصر الحديث تضطلع البرلمانات أيا كان الاسم الذي يطلق عليها بهذه الوظيفة وهي إعداد التشريعات وإبرامها وقد يشارك في هذه الوظيفة رئيس الدولة - أو رئيس الجمهورية - بدرجة متفاوتة من بلد إلى آخر طبقا للنظام الدستوري في الدولة خاصة في حالة تعطل الحياة النيابية فيما بين أدوار إنعقاد البرلمان.

- السلطة القضائية :

هي السلطة المتخصصة بتفسير القانون وتطبيقه على المنازعات التي تعرض عليها فإذا كانت السلطة التنفيذية تقوم من تلقاء نفسها، وكأن القضاء بعمله أيضا ينفذ القانون فثم فارق بين الإثنين فالسلطة التنفيذية تنفذ القانون من تلقاء نفسها، أما القضاء فإنه لا يعمل إلا إذا طرحت عليه منازعة بين خصوم وعمل السلطة التنفيذية ضروري لوضع القانون موضع التنفيذ بمعنى أن القانون في معظم الحالات لا يمكن تنفيذه إلا بعد أن تضع السلطة شروط التنفيذ التفصيلية أما القاضي فإنه، لا يضيف إلى القانون شيئا ولكنه يطبقه على أن دور القضاء يبرز إذا كان التشريع ناقصا أو غامضا فإنه في هذه الحالة يفسر القانون وقد يضيف إليه جديدا، وتتكون السلطة القضائية عادة من القضاء ورجال النيابة العامة على اختلاف درجاتهم.³⁷

-السلطة الديمقراطية:

وتكون في السلطة الديمقراطية السيادة للشعب، فالشعب هو صاحب السلطة ومصدر السيادة فكل فرد من أفراد الشعب يعبر عن رأيه بما يحقق الصالح العام ومن حقه أن يرشح

نفسه لتولي حكم البلاد، كذلك وفي ظل هذا النظام يقوم جميع أفراد الشعب بانتخاب المرشح الذي يفضل عن غيره من المرشحين على أن يؤخذ في النهاية برأي الأغلبية سواء بالنسبة للسلطة الحاكمة أو ممثلي المجالس الشعبية.³⁸

- السلطة الدكتاتورية:

وفيها ينفرد شخص بالسلطة شأنه ذلك شأن الحكم الملكي الاستبدادي يقوم على أساس إنفراد الحاكم بالسلطة ولكن في الحكم الدكتاتوري لا يتولى الحاكم الحكم بالوراثة، بل عن طريق القسر و القوة، وتكتسب الحكم عنوة بفضل كفاءته وجهوده، أو ما يتمتع به من قوة النفوذ. وتختلف الدكتاتورية عن النظام الملكي من حيث مصدر السلطة، فمصدر السلطة في الملكية هو الوراثة، بينما مصدر السلطة في الدكتاتورية هو شخصية الحاكم ومدى سيطرته ونفوذه عن طريق العنف.³⁹

- سلطة الموقف :

أحيانا يتيح الموقف الفرصة بأن يضع الفرد في موقف السلطة فمثلا إذا وجد أحد العمال أمرا خطيرا قد يضر زملائه، أو يضر المنظمة التي يعمل فيها كمشاهدته دخانا يتصاعد من أحد المخازن المغلقة على أثر حريق قد نشب فيه، فإن ذلك يعطيه سلطة التصرف في كسر جميع الأبواب و النوافذ لمحاولة السيطرة على الحريق وهو الأمر الذي يعتبر من سلطاته في غير هذا الموقف.

- سلطة الوظيفة:

يرتكز هذا النمط من السلطة على حقيقة مؤداها أن لكل وظيفة مقدار معين ونوع معين من المهام المطلوب إنجازها لذلك لا بد من إعطاء شاغل هذه الوظيفة مقدار ونوع من السلطة تمنه من إنجاز ما يكلف به من مهام وعلى ذلك فإن السلطة لا تعطى للفرد لمجرد أنه يشغل وظيفة معينة بل لأن هناك مهام وواجبات مكلف بأدائها وبهذا المفهوم فإن مقدار السلطة يتغير بتغير مقدار المهام المطلوبة في الوظيفة.⁴⁰

- سلطة المعلومات: قد تعطي السلطة للفرد لأنه يملك قسطا كبيرا من المعلومات في

تخصص معين وعلى ذلك فإن السلطة في هذا النمط تتناسب طرديا مع مقدار معلوماته ويظهر هذا النوع من السلطة في المنظمات التي يتوقف نجاحها في تحقيق أهدافها على درجة التقدم العلمي فيها، حيث لا تكون السلطة فيها مع أفراد الإدارة العليا - إذا كانوا من غير العلماء - بقدر ماهي مع العلماء المتخصصين الذين يشغلون مستوى إداري أقل.⁴¹

الخاتمة

من خلال ما تطرقنا إليه سابقا يتضح لنا أن هناك مفاهيم متعددة متعلقة بمفهوم السلطة ومتداخلة ومكتملة لها من الناحية التنظيمية، وأن هناك ثلاثة أنواع من السلطة : تنفيذية، إستشارية، وظيفية، وأنه لاغنى تقريبا عنها جميعها ، ولضمان نجاح إي منظمة مهما كان نوعها أن تقيم التوازن والتكامل في إستخدام هذه الأنواع الثلاث.

قائمة المراجع

- 1-Ropert ,dottrenns :la crise de l'education et ses remèdes actualites pèdarogiques1 et psychologique(new clatèdala chaud et niestlé), 1971 p23.
- 2-قرعوش: طرق إنتهاء ولاية الحكام في الشريعة الإسلامية والنظم الدستورية(ط1)، مؤسسة الرسالة بيروت، 1987، ص.57
- 3-ميشال فوكو، المعرفة والسلطة، ترجمة عبد العزيز ، بيروت، 1994، ص.43
- 4-محمد حسن العميرة: 1999 مبادئ الإدارة المدرسية (ط1)، دار المسيرة، عمان، 1999، ص.197
- 5- رونالدي ريجيو :المدخل إلى علم النفس الصناعي والتنظيمي، ترجمة فارس حلمي، الأردن، دار الشروق، 1999، ص.458
- 6-عادل حسن ، مصطفى زهير:الإدارة العامة ، دار النهضة العربية ، بيروت ، ص.44
- 7-جاك دنكان: أفكار عظيمة في الإدارة دروس من مؤسسي ومؤسسات العمل الإداري ، ترجمة محمد الحديدي الدار الدولية ، ص.262
- 8-أندراوس وآخرون : الإدارة التربوية الفعالة ومدرسة المستقبل، عالم الكتب الحديثة ، 2012، الأردن ص.286
- 9-وصفية أبو معمر : درجة ممارسة القيادة الإدارية في الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة لتفويض السلطة وسبل تفعيلها ، رسالة الماجستير ، غزة ، د/ص
- 10-سامح عبد المطلب، علاء محمد سيد قنديل : التطوير التنظيمي، دار الفكر، عمان، 2010، ص.149.
- 11- عمر وصفي عقيلي: الإدارة المعاصرة التخطيط-التنظيم-الرقابة ، دار زهران، عمان، 2007، ص.332.
- 12-محمد حسين إبراهيم حسان، محمد حسين العجمي: الإدارة التربوي (ط1) دار المسيرة ، الأردن 2007، ص.40
- 13-علاء الدين عبد الغني محمود: إدارة المنظمات (ط1)، دار صفاء ، عمان ، 2011، ص.250.
- 14-عامر الكبيسي.التصميم التنظيمي، دار الشروق، الدوحة، 1998، ص.47
- 15-موريس دوفرجيه، علم إجتماع السياسة ، ترجمة سليم حداد (ط2)، المؤسسة الجامعية للدراسات ، لبنان 2001، ص.22
- 16-فاروق مداس:التنظيم وعلاقات العمل ،دار المدني، الجزائر، 2002، ص.787

- ¹⁷ -رونالدي ريجيو:مرجع سبق ذكره، ص.467
- ¹⁸ - جاك ماريتان:ص-ص149-150.
- ¹⁹ -محمد كامل ليلة:النظم السياسية ، الدولة و الحكومة ،منشأة المعارف (ط1)، بيروت ،1971، ص206-207.
- ²⁰ -أرزقي نسيب:أصول القانون الدستوري و النظم السياسية ، ج1، دار الامة ، الجزائر،1998،ص20.
- ²¹ -سامح عبد المطلب، علاء محمد سيد قنديل:التطوير التنظيمي ،دار الفكر،عمان ،2010، ص-ص148-149.
- ²² -نادر أبو شيخة:التنظيم وأساليب العمل، دار صفاء ، عمان،2011 ،ص.125
- ²³ -محمد نصر مهنا:دراسة الأصول والنظريات ،دار الفكر العربي ، القاهرة ،ب/س.
- ²⁴ - عبد الصمد الأغبري :الإدارة المدرسية (البعد التخطيطي والتنظيمي المعاصر)دار النهضة العربية بيروت ،2000،ص.266
- ²⁵ -عبد المجيد لبصير:موسوعة علم الاجتماع ومفاهيم في السياسة والاقتصاد والثقافة العامة،دار الهدى عين مليلة ،2010،ص.259
- ²⁶ -رافدة الحريري: مهارات القيادة التربوية في إتخاذ القرارات الإدارية، دار المناهج ،الأردن،2008،ص28.
- ²⁷ -أندراوس وآخرون : مرجع سبق ذكره ، ص.287
- ²⁸ -عبد الغفار حنفي: أساسيات المنظمات (منظمات الأعمال و الوظائف و الممارسات الإدارية) الدار الجامعية ،الإسكندرية،2006 ،ص.297
- ²⁹ -بن عزوز كواد:القيادة الرشيدة في المؤسسات الاقتصادية من منظور إسلامي، رسالة الماجستير، بوزريعة ،الجزائر،2008/2009 ، ص.96
- ³⁰ -حسين عثمان محمد عثمان: أصول علم الإدارة العامة(ط1)، منشورات الحلبي الحقوقية ،الإسكندرية 2007، ص.289
- ³¹ -قيس محمد العبيدي:التنظيم المفهوم والنظريات والمبادئ ،الإسكندرية ، 1997،ص197.
- علي الشريف، منال الكردي: أساسيات تنظيم وإدارة الأعمال ،الدار الجامعية ،الإسكندرية ،د/س.ص351
- ³⁰ -جلال إبراهيم العبد: إدارة الأعمال مدخل إتخاذ القرارات وبناء المهارات، الدار الجامعية الجديدة، الإسكندرية د/س،ص.208
- ³¹ -صلاح الشناوي: التنظيم و الإدارة في قطاع الأعمال : مدخل المسؤولي الإجتماعية ، مركز الإسكندرية للكتاب، الإسكندرية ، 1999، ص.256
- ³² -إبراهيم بدر شهاب الخالدي : معجم الإدارة ، دار أسامة للنشر ، الأردن ، 2011، ص.262
- ³³ -كامل محمد المغربي: الإدارة : أصالة المبادئ ووظائف المنشأة مع حداثة وتحديات القرن الحادي عشرين (ط1) ، دار الفكر، عمان ،2007، ص.215
- ³⁴ -عاصم أحمد عجيلة ، محمد رفعت عبد الوهاب: النظم السياسية (ط5) دار النهضة العربية،القاهرة صص98-100.
- ³⁵ -حسين عبد الحميد رشوان:في القوة و السلطة و النفوذ، مركز الإسكندرية ،الإسكندرية ،2007،ص.145

³⁶-حسين عبد الحميد رشوان، مرجع سبق ذكره،ص.133

³⁷-أسامة كامل، عبد الغني حامد: مقدمة في الإدارة ، مؤسسة لورد العالمية للشؤون الجامعية ، الأردن

2006، ص.96

³⁸-حامد شاکر: ص96.