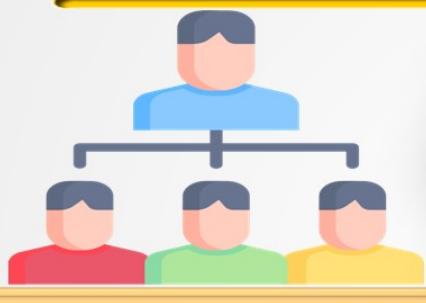




سنتعرف على المقصود بالتنظيم كوظيفة إدارية، ومرحلة العملية التنظيمية، والتخصص الوظيفي وتقسيم العمل، وأسس تجميع الأنشطة والأفراد في وحدات تنظيمية، وأنواع الهياكل التنظيمية، وسماتها، والسلسلة الامرة، ونطاق الإشراف، والسلطة، وأنواعها

January 12, 2024 الكاتب : د. محمد العameri عدد المشاهدات : 25005



أساسيات التنظيم الإداري

مقدمة

إن الوظيفة الثانية من وظائف المدير هي التنظيم وأهميتها لا تقل عن التخطيط والرقابة والقيادة. وضمن التوجه العام فإن وظيفة التنظيم ترتبط بكل ما يتعلق بإيجاد الهياكل وصيغ العمل وتقسيمه وتوزيع الصالحيات وتنظيم الموارد ومن ثم التنسيق بين هذه الأنشطة لغرض أن تكون المنظمة فاعلة في تحقيق أهدافها. والعملية التنظيمية الشاملة ترتبط بثلاث عناصر مهمة الأول منها يتكون من إيجاد هيكل تنظيمي فعال قادر على إنجاز الأنشطة والوصول إلى الأهداف المحددة من خلال توزيع الأدوار والصالحيات والمسؤوليات وغيرها من القضايا التنظيمية المهمة. أما العنصر الثاني، فيتعلق بتصميم وإعادة تصميم

المنظمة والعمل فيها لغرض أن تكون أكثر قدرة على التكليف مع معطيات البيئة واحتياجاتها وفي هذا الإطار فإن توازنات مهمة يجب أن تلاحظها الإدارة من خلال اختيار أبعاد الهيكل التنظيمي الملائمة لتحقيق نجاح المنظمة.

الدكتور محمد العامری يتحدث عن مهارات بناء الهيكل التنظيمي

أولاً: التنظيم كوظيفة إدارية

Organizing As a Managerial Function

* مفهوم التنظيم

التنظيم Organizing هو محمل الأنشطة المتعلقة بترتيب استخدام مختلف موارد المنظمة لغرض تحقيق أهدافها عن طريق تجميع الأفراد والأنشطة في وحدات عمل محددة. والعملية التنظيمية مهمة لمنظمات الأعمال باعتبارها أنظمة اجتماعية تتفاعل وتنسق في إطارها الموارد المختلفة لتحقيق نتائج مرغوبة. والتنظيم نراه متجلساً بشكل واضح في الخصائص الأساسية للمنظمات والتي منها: تنسيق الجهد في المنظمة وتقسيم العمل ووضع هيكلية وهرمية السلطة لغرض الوصول إلى أهداف مشتركة، إن كل هذه الجوانب يضمها هيكل تنظيمي يجب أن يتسم بالكفاءة والفاعلية.

* التنظيم Organizing أنشطة تتعلق بترتيب استخدامات الموارد المختلفة، لغرض الوصول إلى أهداف معينة عن طريق تجميع الموارد البشرية والمادية في وحدات عمل محددة.

وتتجلى أهمية التنظيم في كونه الخطوة الأولى التي يعتمدتها المدراء في تفعيل الخطط وتنفيذها فبدون التنظيم لا يمكن إنجاز الأهداف الواردة في الخطط. كذلك فإن التنظيم يخلق ويديم العلاقة بين مختلف موارد المنظمة من خلال تشخيص أي الموارد تستخدمناً ولأي الأنشطة ومتى تستخدم وكيف تستخدم. والتنظيم كنظام فرعي من نظام الإدارة الكلي تتضح قدرته ومسؤوليته في الجوانب التالية:

- 1- إعادة ترتيب وتنظيم الخطط لغرض تفعيل النظام الإداري وزيادة قدرته في الإنجاز.
- 2- يعتبر خطة بحد ذاته لتحسين المهارات الإدارية وبما ينسجم مع احتياجات نظام الإدارة في المنظمة.
- 3- تخلق العملية التنظيمية مناخ مناسب لعمل النظام الإداري.

وتتجسد العملية التنظيمية بمراحل مهمة تساعد في إيجاد التنظيم المناسب وتوزيع الأدوار وخلق البنى التحتية التنظيمية ويمكن تلخيص هذه المراحل الآتي:

تحديد الأهداف الرئيسية ورسالة المنظمة باعتبارها مدخلات مهمة للعملية التنظيمية.
إن التنظيم الفعال يتأثر ويأخذ بنظر الاعتبار طبيعة الخطط والأهداف في المنظمة باعتباره المنفذ لها.
تحديد المهام الرئيسية الأساسية المطلوبة والضرورية للعمل والمنظمة.
تقسيم المهام الرئيسية إلى مهام فرعية أصغر.
تخصيص الموارد وإعداد التوجيهات للمهام الفرعية.
تقييم نتائج تنفيذ العملية التنظيمية.

وبناءً على ذلك فإن التنظيم هو بحد ذاته نظام فرعي مهم وأساسي وجزء من النظام الإداري الكلي في المنظمة ولذا فإنه يحتاج إلى تخصيص جزء من موارد المنظمة كمدخلات لهذا النظام الذي يقوم باستخدامها

وفق الأسس والطرق الصحيحة لفرض وضع هيكل تنظيمي فاعل لمنظمة الأعمال.

* مفهوم الهيكل التنظيمي

Organizational Structure Concept

إن الهيكل التنظيمي هو النظام الذي تحدد في إطاره المهام والعلاقات بين الوحدات وروابط الاتصالات بين أجزائه ولكي يوضع الهيكل التنظيمي فإن تقسيماً للعمل إلى مهام رئيسية وفرعية يصبح أمراً ضرورياً وكذلك إيجاد الصيغة التنسيقية الملائمة بين مجلد هذه الأجزاء والمجموعات والأفراد لتحقيق نتائج أداء أفضل. والهيكل التنظيمي يلعب دوراً أساسياً في عمليات تنفيذ الاستراتيجيات المختارة من قبل المنظمة. ومن السهولة الحديث عن الهيكل التنظيمي الفعال لكن الصعوبة تكمن في جعل هذا الهيكل متبايناً مع معطيات بيئته عمل سريعة التغيير وباستمرار. إن هذا الأمر جعل من باحثي نظرية المنظمة يتوصلون إلى استنتاج مفاده عدم وجود هيكل تنظيمي يصلح لكل الظروف وكل الأحوال بل إن هذا الهيكل وأبعاده يفترض أن يستجيب لعوامل موقفية عديدة. ويمكن القول أن الهيكل التنظيمي لمنظمة الأعمال يتكون من جانبي:

1- الهيكل الرسمي Formal Structure

ويعبر عنه بكونه الهيكل المعتمد من قبل الإدارة ويحوي في إطاره العلاقات الرسمية والأدوار والصلاحيات المعترف بها وعادة ما تصور الخارطة التنظيمية Organization Chart أبعاد وأجزاء الهيكل الرسمي. والخارطة التنظيمية عبارة عن مخطط بياني يوضح العلاقات الرسمية والترتيب الرسمي لوحدات العمل داخل المنظمة، وعادة ما تحوي الخارطة التنظيمية أسماء وعناوين الوظائف وكذلك خطوط السلطة والاتصالات بينها. ونقصد هنا بكلمة الرسمية هي كون كل ما تحويه الخارطة موثق ومكتوب ومحدد بتعليمات وضوابط وقواعد قانونية صادرة بقرارات رسمية من جهات تمتلك الصلاحيات الازمة لذلك. والمثال التالي يوضح هذا الأمر.

* **الهيكل التنظيمي** Organization System نظام يوضح المهام والعلاقات بين وحدات التنظيم وروابط الاتصال بينها.

* **الهيكل الرسمي** Formal Structure هو الهيكل التنظيمي المعتمد من قبل الإدارة بقرارات رسمية ويحوي في إطاره العلاقات الرسمية للوحدات التنظيمية.

* **الخارطة التنظيمية** Organization Chart مخطط بياني يمثل الهيكل التنظيمي الرسمي.

إن دراسة وتحليل الخارطة التنظيمية لمنظمة الأعمال يمكن أن تعكس أساسيات التخطيم الرسمي والهيكل التنظيمي الرسمي والمتمثلة بما يلي:

* تقسيم العمل Work Division

إن عنوان الوظيفة وموقعها في الهيكل يمكن أن تظهر واضحة في الخارطة التنظيمية ومن خلالها يمكن معرفة مسؤولية هذه الوظيفة.

* العلاقات الإشرافية Supervisory Relationship

إن العلاقات بين المستويات والأقسام والوظائف في الخارطة التنظيمية تعطي صورة واضحة عن من يرأس من، ولمن يقدم المرؤوسون تقاريرهم ومن يراقب إنجازهم.

* قنوات الاتصال Communication Channels

إن العلاقات تظهر تدفق الاتصالات الرسمية في المنظمة.

* الوحدات الرئيسية Major Subunits

تظهر الخارطة التنظيمية الوحدات الرئيسية أو الوظائف الرئيسية وما يرتبط بها من وحدات فرعية.

* مستويات الإدارة Levels of Management

هي الطبقات الرأسية التي يظهرها الهيكل التنظيمي الرسمي وتبدو في الخارطة التنظيمية.

2- الهيكل غير الرسمي :Informal Structure

ويكمن خلف الهيكل الرسمي ويمثل ظلاً له وهو مجموعة من العلاقات غير الرسمية بين أعضاء المنظمة، ولا يمكن رسمه أو ملاحظته بسهولة ويحتاج إلى تحليل وقراءة متأنية وتلاحظ بعض مفرداته من خلال اللقاءات غير الرسمية بين العاملين في المنظمة في ساعات الاستراحة مثلًا وعلاقات العمل الجماعي. وللتخطيم غير الرسمي دور مهم للمساعدة في إنجاز الأعمال ونجاح المنظمة خاصة في الأوقات الحرجة والتغيير السريع حيث ترى الدعم الذي يمكن أن يقدم من قبل هذا التخطيم للتعامل مع الواقع الجديد ويمكن أن يكون العكس حيث يكون معرقلًا للعمل في حالات كثيرة وغير مساهمة في الإنجاز. وفي الحالات التي يعطي فيها مميزات للمنظمة كان هذا التخطيم يساهم في التعليم غير الرسمي Informal Learning الناتج من تبادل الخبرات والتفاعل الإيجابي بين العاملين في مكان العمل. كما أنه يمثل بالنسبة للعاملين مجالاً لإشباع حاجات اجتماعية ويخلق عندهم نوعاً من الرضا. وبالمقابل فإن له في بعض الأحيان سلبيات منها: الشائعات وتناقل أخبار غير صحيحة وقد يكون في بعض الأوقات عقبة في طريق التغيير.

* التخصص الوظيفي وتصميم الوظائف

Job Specialization and Job Design

إن أول مهمة في بناء الهيكل التنظيمي هي تصميم الوظائف وتحديد التخصصات الوظيفية. يعني تصميم الوظيفة Job Design تحديد المسؤوليات الفردية المرتبطة بوظيفة معينة - فمثلاً، لو أردنا تصميم وظيفة لميكانيكي في مصنع معين فإننا نحدد أي المكان ي العمل عليها وكيف يتم تشغيلها وما هي معايير الأداء المتوقعة من الإنجاز. كذلك فإن تصميم وظيفة إدارية يحتوي على تحديد المجال الذي يتتخذ في إطاره القرار وتشخيص الأهداف والمؤشرات الدالة على النجاح والأداء الجيد. ومن الطبيعي فإن تصميم الوظائف يبدأ بتحديد مستوى التخصص المرغوب في المنظمة. أما التخصص الوظيفي Job Specialization هو الدرجة التي بموجبها تقسم أو تفصل المهام والأنشطة في المنظمة إلى مهام أصغر وإسنادها إلى أفراد مختلفين. والتخصص الوظيفي يقوم أساساً على مبدأ تقسيم العمل الذي توسع عندما بدأت المنظمات بالنمو السريع وتضخم حجمها حيث توجد في هيكلها المئات من الوظائف المتباينة في محتوياتها. ولا يستطيع الفرد الواحد إنجاز أكثر من وظيفة بشكل عام.

* تصميم الوظيفة Job Design تحديد المسؤوليات الفردية المرتبطة بوظيفة معينة.

* التخصص الوظيفي Job Specialization هي الدرجة التي تقسم بموجبها المهام في المنظمة إلى

- فوائد ومحددات التخصص Benefits and Limits of Specialization

يمكن للشخص الوظيفي أن يوفر للمنظمة العديد من الفوائد لعل أهمها:

يقوم العامل أو الموظف بإنجاز مهمة صغيرة معروفة الحدود وبهذا فإنه سيكون محترفاً في أداء هذه المهمة. إن أداء نوع واحد من المهام يقلل من ضياع الوقت الذي قد يحصل عندما يقوم العامل بمهمات متعددة حيث يتطلب الأمر بعضاً من الوقت للتحول من مهمة إلى أخرى.

إن التحديد الدقيق للمهمة يساعد في تطوير معدات أو تجهيزات متخصصة في أداء هذه الوظيفة. إمكانية تدريب عمال أو موظفين بديلين وبتكاليف أقل وذلك لمحدودية ووضوح المسؤوليات في الوظيفة أو المهمة. ومن جانب آخر فإن التخصص الوظيفي يمكن أن يتضمن بعض السلبيات ومنها:

قد تتحول الوظيفة المتخصصة جدًا إلى وظيفة روتينية مملة وتخلو من التحدي والإبداع والتحفيز للتطوير. يمكن أن تكون جودة العمل المنجز منخفضة بسبب ما ورد في الفقرة أعلاه حيث لا يغير العامل أو الموظف اهتمامًا للأداء بشكل جيد.

ولابد من الإشارة إلى أن المدير لابد وأن يكون لديه مؤشرات عن الحدود التي يجب أن يقف عندها في عملية التخصص الوظيفي خوفاً من ظهور المؤشرات السلبية وفقدان المميزات الإيجابية. وقد طورت في السنوات الأخيرة مداخل يمكن الاستفادة منها في هذا المجال.

- بدائل التخصص الوظيفي Job Specialization Alternatives

لفرض التعامل مع المشاكل والمعوقات التي تظهر أو ترافق عملية التخصص الوظيفي يعتمد المدراء العديد من المداخل التي من خلالها تجري موازنة بين تحقيق إنتاجية وكفاءة في العمل وحاجة الأفراد إلى الاستقلالية والإبداع. ومن هذه المداخل.

* التدوير بالوظائف Job Rotation

وهو خيار يستطيع المدير من خلاله تحريك العاملين بشكل منهجي ومنظم من وظيفة إلى أخرى بحيث يمارس مهاماً مختلفة في إطار نفس التخصص. هنا فإن التغيير الذي يحصل متعلق بالعامل وليس الوظيفة ففي المخازن مثلاً هناك مهام كثيرة موزعة على عدة وظائف ويمكن للمدير أن يحرك العاملين أثناء أسبوع العمل بين هذه الوظائف لإزالة الممل والروتين. وعلى الرغم من كونه مدخلاً بديلاً للتخصص الوظيفي إلا أنه لا يخلق حافزاً قوياً ورضا كاملاً لدى العاملين بسبب تشابه الوظائف من حيث معايير الأداء والروتين.

* التدوير بالوظائف Job Rotation خيار يلجأ إليه المدير كبديل للتخصص الوظيفي يشتمل على تحريك العاملين من وظيفة إلى أخرى بشكل منهجي ومنظم.

* توسيع الوظيفة Job Enlargement

إن عدم رضا العاملين مرتبط بعناصر الوظيفة الرئيسية والمهام المتكررة فيها، لذا فإن توسيع الوظيفة بزيادة عدد المسؤوليات التي تسند إلى العامل أو الموظف يمكن أن يساهم في زيادة رضا العاملين ويحفزهم لمزيد من الإبداع. وتلجأ أغلب المنظمات إلى هذا الأسلوب والذي يقود أحياناً إلى ميزة سلبية وهي تخفيف عدد العاملين حيث ستتوزع مسؤوليات بعض الوظائف على غيرها وتختفي. كذلك تزداد تكاليف العمل أو التدريب

من جهة ومن جهة أخرى سيعود الروتين والملل للعاملين بعد هذا التوسيع.

* **توسيع الوظيفة** Job Enlargement بديل للتخصص الوظيفي عن طريق زيادة عدد المهام أو المسئوليات لوظيفة معينة.

* **إغناء الوظيفة** Job Enrichment

يعتبر هذا المدخل أكثر شمولية من المدخلين السابقين ويتمثل في زيادة عدد المهام أو المسئوليات التي يقوم بها العامل وكذلك مزيد من الرقابة والصلاحيات الممارسة من قبله في الوظيفة. هنا يتنازل المسؤول الأعلى عن بعض صلاحياته لإغناء وظيفة أخرى في مستوى أدنى. إن المهام يجب أن تحوي نوعاً من التحدي والتجدد لكي تناج فرصة أكبر لشاغل الوظيفة للنمو والتطور.

* **إغناء الوظيفة** Job Enrichment زيادة عدد المهام أو المسئوليات التي يقوم بها العامل وكذلك مزيد من الرقابة والصلاحيات.

* **مدخل خصائص الوظيفة** Job Characteristics Approach

هو بديل للتخصص الوظيفي الذي يأخذ بنظر الاعتبار نظام العمل وفضائل العاملين. يقترح هذا المدخل أن تحلل الوظائف في ضوء خمسة أبعاد مهمة:

- **تنوع المادة Skill Variety**: ويقصد به عدد المهام التي يؤديها الفرد في إطار الوظيفة.

- **هوية المهمة Task Identity**: المدى الذي يعمل فيه العامل وإنجاز جزء من الوظيفة أو الوظيفة بأكملها.

- **أهمية المهمة Task Significances** : إدراك أهمية المهمة.

- **الاستقلالية Autonomy**: درجة الرقابة التي لدى العامل على كيفية الإنجاز والأداء في العمل.

- **النفاذية الراجعة Feedback**: المدى الذي في إطاره يعرف العامل كيف تم الأداء ضمن الوظيفة.

إن زيادة درجة حضور هذه الأبعاد الخمسة ضمن وظيفة معينة يؤشر زيادة كذلك في الحالات السيكولوجية النفسية لدى العامل مثل زيادة رضاه عن العمل وزيادة تحفيزه وشعوره بأهمية وظيفته وتحسين جودة عمله وكذلك ينخفض معدل الغياب ودوران العمل. لكن العنصر الحاسم والمحدد لكيفية عمل هذا النموذج هو مدى قوة الحاجة للنمو لدى العامل Employee Growth - Need Strength فالعامل الذي لديه قوة كبيرة باتجاه النمو والتطور والتعلم وزيادة قابلياته يستجيب أكثر لوجود أو عدم وجود الخصائص الخمس المشار إليها في الوظيفة.

* **مدخل خصائص الوظيفة** Job Characteristics Approach مدخل بديل عن التخصص الوظيفي يقترح فحص الوظائف في إطار خمسة أبعاد مهمة تأخذ بنظر الاعتبار نظام العمل ورغبات العاملين.

- **فرق العمل Teamworks**

وهذا المدخل يعطي مسؤوليات كبيرة لفرق العمل لتصميم نظام العمل المعتمد في إنجاز سلسلة متراقبة من الوظائف. إن هذا الأسلوب، وخصوصاً في الصناعة، يساعد في تحفيز العاملين ويعطيهم استقلالية في

جدولة العمل وتخصيص الموارد وكذلك الرقابة والسيطرة على عملهم.

* فرق العمل Teamwork مدخل يعطي مسؤولية كبيرة للمجموعة لتصميم نظام العمل المستخدم لأداء المهام والعلاقة بينها.

* أسس تجميع الوحدات التنظيمية Departmentalization

إن تجميع الأفراد والوظائف في وحدات تنظيمية أو دوائر هو عملية يطلق عليها Departmentalization أي التقسيم أو إقامة الدوائر والأقسام. وتعتبر هذه العملية المفصل الرئيسي الثاني بعد التخصص الوظيفي لأنها تمثل المنطق الذي تستند إليه عملية تشكيل الهيكل التنظيمي لاحقاً. وهناك تفسير لسبب القيام بذلك يقوم على أساس أن التنوع في الأعمال وتعدد الوظائف والأنشطة المطلوب إنجازها لتحقيق الأهداف يجب إسنادها إلى أفراد أو مجتمعات تجعل من العمل منظماً ومتربطاً. ففي المنظمة الصغيرة جداً حيث يستطيع المدير رؤية مجمل العمل والمهام لا حاجة إلى عمليات تكوين تقسيمات دوائر عديدة لكن الأمر يختلف في المنظمات الكبيرة حيث يتطلب الأمر وجود مستويات إدارية وإشرافية تراقب وتنسق عمل دوائر وأقسام عديدة. كما أن شدة المنافسة وتوسيع رقعة تأثير منظمات الأعمال يتطلب خلق أقسام ووظائف جديدة تحتاج إلى تنسيق عالي لجعل عمليات الاتصال بين هذه الأقسام حالة فعالية وممكنة باتجاه تحقيق الأهداف الأساسية للمنظمة. أما أسس التقسيم أو إقامة الدوائر المعتمدة فهي:

- الأساس الوظيفي Functional

تجميع الأفراد المتتشابهين في مهاراتهم ووظائفهم في وحدات تنظيمية مثل أقسام المحاسبة.

* عملية إقامة الدوائر Departmentalization هي عمليات تجميع الوظائف والأفراد لتشكيل الوحدات والدوائر في إطار ترتيبات منطقية معينة.

- على أساس المنتج Product

تجميع الأنشطة والأفراد على أساس أنواع المنتجات سواء كانت سلع أو خدمات.

على أساس الزبائن Customers

هنا يكون الزبائن هم العنصر المعتمد في تجميع الوظائف أو الأفراد في الأقسام أو الوحدات التنظيمية بهدف تلبية حاجات الزبائن بشكل أفضل.

الأساس الجغرافي Geographic

تجمع الأنشطة أو الأفراد أو المجتمع حسب المناطق الجغرافية أو الأماكن المختلفة.

- أساس العملية الإنتاجية Processes

التجمع للأنشطة والأفراد والوظائف التي تتبع لمرحلة إنتاجية واحدة مع بعضها.

- أساس وجبة العمل Shift Time

هنا يعتمد أساس زمن أو وقت أداء المهام أو الوظائف هو تجميعها ضمن وحدات تنظيمية.

- المختلط Mixed

هنا يتم الجمع بين اثنين أو أكثر من أساس التجميع.

ثانياً: أنواع الهياكل التنظيمية Organizational Structures Types

بعد أن تتضح معالم التخصص الوظيفي ومستوياته وبعد أن يتم تجميع الوظائف المشابهة والأفراد والجماعات في ضوء أساس معينة تراها إدارة المنظمة مناسبة في إنجاز الأهداف تكون قد تشكل للمنظمة هيكل تنظيمي مناسب لطبيعة عملها ويلبي احتياجاتها. إن الهيكل التنظيمي لا يمثل غاية بحد ذاته بقدر ما يمثل وسيلة لتحقيق وإنجاز الأهداف لذلك نرى هذا التغيير المستمر في الهياكل وفق متطلبات العمل والمؤثرات الخارجية المحيطة بالمنظمة. كذلك تستخدم إدارة المنظمة أبعاد الهيكل التنظيمي كصيغة عملية للتعامل مع عدم التأكيد البيئي الموجود في بيئة عمل المنظمة. لقد تطورت وتوسعت الهياكل التنظيمية بشكل كبير في منظمات الأعمال الحديثة ويمكن أن تصنف في مجموعتين: الهياكل التقليدية والهياكل الحديثة.

* الهياكل التقليدية Traditional Structures

ليس المقصود بالتقاليدي هنا هيكل قديم انقرض وانتهى، بل المقصود أنها هياكل معروفة منذ زمن بعيد ومستخدمة حتى الوقت الحاضر مع أن المحتوى الحقيقي وأبعاد الهيكل من مركزية ورسمية وتعقيد ونطاق إشراف قد تغير رغم بقاء نفس المسمى. ونشير هنا وكما ذكرنا في الفقرة السابقة بشكل أكثر تفصيل إلى أهم هذه الأنواع.

- الهيكل الوظيفي Functional Structure

إن الهيكل الوظيفي هو أقدم الهياكل التنظيمية المعروفة، فبمجرد أن توسيع المنظمات وازداد حجمها ظهر مثل هذا النوع من الهياكل لمواجهة متطلبات نمو محدود في العمل لذلك يعتبر مفيداً للمنظمات الصغيرة ومتوسطة الحجم. ويقوم على أساس تجميع الوظائف والجماعات والأفراد في ضوء تشابه خبراتهم وطبيعة المهام التي يؤدونها لتحقيق أهداف ضرورية لنجاح المنظمة. يصلح هذا النوع من الهياكل لجميع أنواع المنظمات الخدمية والمالية والصناعية وغيرها. ويمكن أن ننشر إلى بعض الأمثلة كما يلي:

* **الهيكل الوظيفي Functional Structure** هو الهيكل القائم على أساس تجميع الأفراد والوظائف بناء على تشابه المهارات وأداء المهام المشابهة والموارد المستخدمة.

إن أهم مزايا هذا النمط من الهياكل التنظيمية يمكن استعراضية في الآتي:

الاستفادة من اقتصاديات الحجم وكفاءة استخدام الموارد.

تخصيص المهام يتطابق مع الخبرات والتدريب.

جودة عالية في تقديم الحلول للمشاكل الفنية.

تدريب عميق وتطوير مستمر للمهارات من خلال الوظائف والأنشطة.

وضوح في المسار الوظيفي للعاملين.

أما أهم الإشكالات التي تواجه هذا الهيكل فهي صعوبة إسناد بعض المهام والمسؤوليات ذات الأهمية

القصوى وقليلة الاحتياج من ناحية حجم العمل بحيث لا يمكن إسنادها إلى إدارة تخصصية معينة وبذلك تضيع وتفقد جوانب مهمة من العمل مثل الإيذاع والمعرفة والجودة على المستوى الكلي للعمل. كذلك هناك مشكلة نقص التنسيق وتشويش الاتصالات عبر الوظائف التخصصية في هذا الهيكل وتسمى هذه المشكلة Functional Chimney's Problem.

- الهيكل على أساس الأقسام *Divisional Structure*

هذا النوع من الهيئات تقام فيه الأقسام بسبب ضخامة حجم منظمة الأعمال وكأنما كل قسم من الأقسام هو منظمة قائمة بذاتها وهيكلها مرتب على أساس وظيفي. بعبارة أخرى فإن هذا النوع يمكن أن تكون قائماً على أساس جغرافي أو على أساس المنتجات أو على أساس الزبائن وغيرها من الأسس ولبيان الاختلاف بين الهيكل الوظيفي والهيكل على أساس الأقسام نستعرض المخططين التاليين:

* **الهيكل على أساس الأقسام القائم على أساس تجميع الأفراد الوظائف *Divisional Structure*** في أقسام كبيرة بناء على مخرجات هذه الأقسام.

إن أهم مزايا وعيوب هذا النوع موضحة في الآتي:

العيوب

- 1- مضاعفة الموارد المطلوبة في الأقسام المختلفة.
- 2- تخصص فني أقل في الأقسام.
- 3- تنسيق غير واضح بين الأقسام.
- 4- سيطرة ورقابة إدارية قليلة من قبل الإدارة العليا.
- 5- منافسة من أجل الموارد.

المزايا

- 1- سرعة استجابة ومرنة في البيئة المضطربة.
- 2- اهتمام أكبر باحتياجات الزبائن.
- 3- تنسيق عالي بين الأقسام الوظيفية.
- 4- سهولة تحديد المسؤلية عن المشكلات التي قد تحصل في الإنتاج.
- 5- التأكيد على المنتج بأكمله وبصورة شاملة مع مراعاة أهداف الأقسام.
- 6- تطوير المهارات الإدارية للمديرين.
- 7- إمكانية إزالة بعض الأقسام أو إضافة أقسام جديدة.

- الهيكل المصفوفي *Matrix Structure*

يجمع هذا النمط من الهيئات التنظيمية بين النمط الوظيفي ونمط الأقسام وذلك بهدف الاستفادة من ميزات الاثنين وتفادي عيوبها. ويتجسد هذا الأمر من خلال مصفوفة تسمح بوجود فرق عبر الأنشطة المختلفة لفرض تدعيم منتجات معينة أو مشاريع أو برامج.

* **الهيكل المصفوفي *Matrix Structure*** هيكل يجمع بين النمط الوظيفي ونمط الأقسام الكبيرة تدعيم مزايا الاثنين وتفادي عيوبهما في إطار برنامج أو مشروع أو منتجات ومن خلال فرق عمل.

إن العاملين في الهيكل المصفوفي يتعرضون إلى سلطتين في نفس الوقت سلطة رأسية وظيفية وسلطة أفقية من الأقسام. إن نجاح هذا النمط من الهيكل يعتمد على قدرة مدير المنظمة على مراقبة والتعامل مع الجميع سواء كانوا في الوظائف الرئيسية أو الأقسام. وهنا تبرز مشكلة الرئيس المزدوج للعاملين Two-Boss Employee حيث أن العاملين أو الموظفين يتوجب عليهم تقديم تقارير إلى رئيسين كذلك هناك مشكلة اتفاق وجهات النظر بين الرئيسي الوظيفي ورئيس القسم حول قرارات مهمة أحياناً. وعموماً فإن أهم المزايا والعيوب لهذا النوع من الهيكل نجمله في الآتي:

| العيوب | المزايا |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ١- إحباط وغموض نتيجة السلطة المزدوجة. ٢- صراعات بين طرفي الهيكل. ٣- لقاءات كثيرة واجتماعات ونقاش طويل حول بعض القضايا. ٤- الحاجة إلى تدريب في مجال العلاقات الإنسانية. ٥- الهيمنة من قبل الأطراف. | <ul style="list-style-type: none"> ١- كفاءة أكبر باستخدام الموارد. ٢- مرونة وتكيف للبيئة المتغيرة. ٣- تطوير المهارات الإدارية العامة منها والمختصة. ٤- تعاون بين فرق العمل والخبراء وتوفرهم لكل الأقسام. ٥- توسيع الوظائف للعاملين. ٦- خدمة أفضل للزيائن. |

* الهيكل الحديث Modern Structures

مع الترابط الاقتصادي بين دول العالم وال.Globalization تحول المنظمات إلى أنظمة مفتوحة أكثر مرونة لفرض الاستجابة لمتطلبات منافسة شاملة. فإن منظمات الأعمال قد طورت هيكل تنظيمية لها القدرة على الاستجابة السريعة لمتطلبات السوق وتوجهات المستهلكين واستخدام تكنولوجيا متقدمة. إن جمل هذه الجوانب تدرج ضمن طرق إبداعية ومتعددة لهيكلة المنظمات بحثاً عن الإنتاجية العالمية وخلق ميزات تنافسية. وفي نفس إطار هذه التوجهات فإن الهيكل التنظيمي الصحيح يعتبر من الموجودات والأداء الفعال في حين يمكن أن يكون الهيكل غير الصحيح عبئاً على الأداء أو مطلوبات بالنسبة للمنظمة. لقد كان الهيكل المصفوفي هو الخطوة الأولى نحو التحول إلى الهيكل الحديث حيث المنظمات الأكثر أفقية واتصالات جانبية وأكثر مرونة وقدرة على خلق تكامل عالي بين مختلف الوظائف. وسوف نستعرض في أدناه المبادئ العامة التي تحكم العمل في إطار هذه الهيكل الحديث والتي تتسم بكونها هيكل أفقية.

- ١- التركيز على العمليات وليس الوظائف في المنظمة.
- ٢- وضع الأفراد موضع المسؤولية لما يتعلق بالعمليات الأساسية.
- ٣- تقليل مستويات الهيكل التنظيمي مع زيادة في استخدام فرق العمل.
- ٤- تمكين العاملين من اتخاذ قرارات ذات تأثير كبير في الأداء.
- ٥- استخدام تكنولوجيا المعلومات.
- ٦- التركيز على المهارات المتعددة للعاملين والقدرات المتنوعة.
- ٧- تعليم وتدريب الأفراد كيفية مشاركة العمل مع الآخرين.
- ٨- بناء ثقافة انفتاح وتعاون والتزام بالأداء.

ونستعرض الآن أهم أنواع الهياكل التنظيمية الحديثة.

- هيكل الفريق Team Structure

إن فرق العمل هي الأساس أو التكتلات الأساسية في مثل هذا النوع من الهياكل ويقصد به هيكل الفريق الهيكل الذي يستخدم فرق عمل دائمة أو مؤقتة مشكلة من أفراد من مختلف الوظائف والأنشطة لتحسين العلاقات الجانبية. وهذه الفرق تستطيع حل مشاكل متعددة أو إنجاز مشاريع متخصصة أو مهام مطلوبة يومياً. والفريق المنوع وظيفياً Cross-functional Team يتكون من أفراد ينتمون إلى مختلف وظائف المنظمة وأنشطتها بهدف تقليل إشكالية الاتصال والتنسيق بين الوظائف والعقبات داخل المنظمة. وكذلك خلق اتصالات جانبية فعالة لحل مشاكل العمل وتحسين الأداء. وهناك أيضاً ما يمكن أن نسميه فريق المشروع Project Team وهو الفريق الذي يشكل لإنجاز مشروع معين أو مهمة خاصة ويتم حله أو تفككه بعد انتهاء المشروع أو إنجاز المهمة والهدف منها هو تجميع الكفاءات وتركيزها لغرض تحقيق أكبر استفادة منها والشكل التالي يمثل هذا النمط.

- * هيكل الفريق Team Structure هيكل يعتمد الفرق الدائمة والموقتة والمشكلة من أفراد ينتمون إلى مختلف الوظائف لتحسين العلاقات الجانبية.
- * الفريق المنوع وظيفياً Cross-functional Team هو الفريق الذي يحوي على أعضاء ينتمون إلى أنشطة أو وظائف أو أقسام مختلفة.
- * فريق المشروع Project Team فريق يشكل لتنفيذ مشروع معين أو إنجاز مهمة محددة ويتم حله بمجرد إنجاز المهمة أو انتهاء المشروع.

أما أهم المزايا والعيوب لهيكل الفريق فهي:

| المزايا | العيوب |
|---|---|
| 1- تقليل الدوافع بين الأقسام يزيد من الالتزام وتكرس الجهد للأداء. | 1- تعقد إجراءات فرق العمل. |
| 2- سرعة في الاستجابة واتخاذ القرارات. | 2- حدوث تضارب بالولاء بين الفريق والوحدة الوظيفية. |
| 3- إزالة عوائق الاتصالات والتنسيق. | 3- كثرة الاجتماعات واللقاءات التي تتسبب بضياع وقت طويلاً. |
| 4- تحسين المعنويات والحماس لمشاركة العاملين واندماجهم. | 4- الحاجة للموارد الكثيرة. |
| 5- تقليل التكاليف الإدارية. | |
| 6- المشاركة في المعلومات والخبرة حول القضايا المهمة. | |

- الهيكل الشبكي Network Structure

هو الهيكل الذي يعتمد بشكل كبير على تكنولوجيا المعلومات لربط المنظمة مع أطراف خارجية مثل المجهزين ومتعمدي الخدمات وغيرها. إن هذا يعني امتداداً أفقياً خارج حدود المنظمة وأنها تتعاقد مع متعمدين لإنجاز الكثير من أعمالها الكبيرة وتنسق أنشطتها من مركز قيادة رئيسي صغير.

* الهيكل الشبكي Network Structure الهيكل الذي يفصل الوظائف الرئيسية ويحيلها إلى شركات متعددة والتي يتم التنسيق بينها من خلال مركز قيادة صغير.

إن المنظمة هنا تبدو وكأنها محور مركزي تحيط به شبكة من المتخصصين الخارجيين ولا تكون متجمعة تحت سقف واحد، وهذه الشركات المتعودة والمتخصصة ترتبط إلكترونياً بالمركز الرئيسي. إن التزود من الخارج Outsourcing هو من أهم المظاهر المرتبطة بالهيكل الشبكي والذي يعني التعاقد مع شركات أو جهات خارجية للقيام بوظيفة معينة تخص المنظمة مثل الخدمات القانونية التي تخص أحد المصادر الكبرى حيث تحال إلى مكتب قانوني أو إ حالة الكافteria وخدماتها إلى جهة خارجية. ولعل أهم مزايا وعيوب هذا النمط من الهيكل ما يلي:

* التزود من الخارج Outsourcing التعاقد مع جهات خارجية للقيام بوظيفة معينة تخص المنظمة.

العيوب

- 1- كلما كانت الشبكة كبيرة تصبح عملية الرقابة والسيطرة صعبة.
- 2- يمكن فقدان المهام الرئيسية التي يجب أن تقوم بها المنظمة.
- 3- أن الفشل في جزء من الشبكة يؤدي على فشل كامل.
- 4- ربما تكون هناك مخاطر جديدة بانهيار المنظمة بسبب إ حالة بعض الأمور المهمة مثل الشؤون المالية إلى متعاقدين أو جهات خارجية.

المزايا

- 1- تساعد على ترشيق المنظمة.
- 2- سيطرة أكثر على التكاليف مع تخفيض التكاليف الإدارية.
- 3- الاستفادة من خبرات متخصصة جدًا من الخارج.
- 4- أن تكنولوجيا المعلومات تسمح بالإدارة ولو على بعد مسافات بعيدة.
- 5- القدرة على المنافسة.
- 6- مرنة في العمل.

- الهيكل اللامحدود (افتراضي)

Boundary less (Virtual) Structure

لقد أصبح من المألوف الحديثاليوم عن منظماً تبلا حدود أو منظمات افتراضية Virtual Organizations ((Boundary less)) والتي هي منظمات أزيلت فيها الحواجز بين أنظمتها الفرعية الداخلية وكذلك مع بيئتها الخارجية. والمنظمات الافتراضية تستخدم بكثافة تكنولوجيا المعلومات والإنتernet لفرض إزالة الحواجز بينها وبين العجوزين والزبائن والمنافسين. إن أهم متطلبات اللامحدودية هي غياب الهرمية في الهيكل وتمكين العاملين في الفريق واستخدام تكنولوجيا كثيفة وقبول ظاهرة الواقية، وينجز العمل من قبل خبراء وأفراد ذوي كفاءة حيث يتم التركيز على هذا الأمر والمهم هنا هو الابيروغرافية العالمية وعدم فرض القيود بأي شكل كانت على العاملين أو الخبراء الذين ينجزون العمل.

* المنظمة الافتراضية Virtual Organization منظمة موجودة في الفضاء الإلكتروني معتمدة

إن الحدود الخارجية تختلف باختلاف التحالفات وال الحاجة أو الحصول على الفرص. هنا تزال الحواجز الداخلية كلما دعت الحاجة لعمل الأفراد مع بعض بشكل مشترك. ولعل أهم مزايا وعيوب هذا النمط ما يلي:

العيوب

- 1- صعوبة السيطرة.
- 2- ضعف الحدود بين الاختصاصات للوظائف المختلفة.
- 3- تحتاج إلى مدراء ذوي مهارات عالية.
- 4- تتطلب اتصالات فاعلة وتكنولوجيا متقدمة.
- 5- احتمال سوء الفهم في تفسير بعض الأمور.

المزايا

- 1- الاستفادة من الخبراء في كل مكان.
- 2- مرونة عالية واستجابة سريعة.
- 3- تقليل التكاليف الإدارية.
- 4- اكتساب خبرات تكنولوجية واسعة.
- 5- لا واجبات رسمية محددة ولا روتين.
- 6- تقاسم المعرفة والخبرة.

ثالثاً: قضايا أخرى مهمة في التنظيم

Other Important Issues in Organizing

إن الهيكل التنظيمي الذي تجسده الخارطة التنظيمية يمكن أن ترى من خلاله جوانب مهمة في التنظيم الرسمي الذي سبقت الإشارة إليه مثل، المستويات الإدارية المختلفة وطبيعة نطاق الإشراف وانسيابية السلطة وطبيعة العلاقات الرسمية. ولكن هذه الجوانب الحيوية المهمة يجب أن تضعها الإدارة نصب عينها لتقرير المدى الملائم لطبيعة عمل المنظمة وبالتالي وصولها إلى الفاعلية المطلوبة. وفي إطار المفهوم الحديث الذي يرى المنظمة بشكل هرمي مقلوب حيث تأتي خدمة المستهلك في الدرجة الأولى التي تقدم له من قبل العاملين بدعم من الإدارة، فإن هذه المفاهيم التنظيمية أخذت منحى جديداً يتماشى مع هذه النظرة والفلسفة الإدارية الحديثة. وسنستعرض هنا أهم هذه الجوانب التنظيمية التي يجب أن تعيها الإدارة وتجعل منها مفردات حية في واقع عمل المنظمة للوصول إلى الفاعلية المتواخدة.

* سلسلة الامر Chain of Command

تعطي الخارطة التنظيمية صورة عن خطوطها السلطة وارتباط كل وظيفة عمودياً بالمستويات الأعلى منها. إن سلسلة الامر Chain of command هي سلسلة السلطة المتصلة والتي تربط الأفراد في المنظمة أيًّا كان موقعهم وتوضح من يرأس من وإلى من يقدم تقارير الإنجاز والأداء. وترتبط سلسلة الامر بمبدأين.

- وحدة الأمر Unity of Command

والتي تعني أن كل فرد عامل في المنظمة يكون مسؤولاً من مشرف واحد فقط لتجنب ازدواج الأوامر في المنظمة، لكن المنظمات الحديثة تجاوزت هذا المبدأ من خلال الهياكل التنظيمية المصفوفية والشبكية كما ذكرنا سابقاً.

- مبدأ التدرج Scalar Principle

ويعني هذا تعريف السلطة بشكل واضح لجميع العاملين في المنظمة وفق تدرجهم الرسمي. إن هذا المبدأ يساعد في تحديد السلطات (الصلاحيات) والمسؤوليات لمختلف المهام.

عندما يزداد حجم المنظمة ويضخم فإنها تصبح بمستويات إدارية عديدة وطويلة بمعنى إضافة حلقات أخرى إلى سلسلة الآمرة ولذلك تزداد التكاليف وتعقد الاتصالات بين المستويات الإدارية العليا والمستويات الدنيا وهذا الأمر يؤثر عملية صنع القرار ويمكن أن يؤدي إلى فقدان الصلة الوثيقة مع الزبائن. لهذه الأسباب فإن المنظمة الطويلة Organization Tall والتي يوجد فيها مستويات إدارية عديدة تنعد بسبب كونها غير كفؤة وقليلة الإنتاجية. لذلك نرى أن الاتجاهات الحديثة تحاول أن يجعل سلسلة الآمرة قصيرة. وهذا يعني أن المنظمات الحديثة تحاول أن تكون بسيطة في هيكلها وأكثر انسبابية ورشاقة من خلال إزالة المستويات الإدارية غير الضرورية وجعل الهيكل التنظيمي مفلطاً flat وأفقياً Horizontal لكي يكون أكثر قدرة على إيجاد ميزات تنافسية.

* سلسلة الآمرة Chain of command هي خط السلطة المتصل الذي يربط جميع الأفراد في المنظمة ويحدد من يرأس من وإلى من يقدم تقارير الإنجاز والأداء.

* السلطة Authority

هي الحق الرسمي والقانوني الذي يتمتع به المدير لاتخاذ القرار وإصدار الأوامر وتخصيص الموارد بهدف الوصول إلى أهداف المنظمة المحددة. ويمكن أن تتسم السلطة بخصائص ثلاثة هي:

- أن السلطة ملزمة للموقع الوظيفي Position وليس للأفراد People

أي أن المدير تكون له سلطة بسبب الموقع الوظيفي الذي يشغله وأن المدراء الذين يشغلون نفس الموضع الوظيفية لديهم نفس السلطات.

- إن السلطة يجب أن تكون مقبولة من قبل المرؤوسين

حيث أن السلطة تتدفق من أعلى إلى الأسفل من خلال هرمية المنظمة والمرؤوسون يقبلون السلطة لأنهم يعرفون أن المدراء لهم هذا الحق القانوني وال رسمي. إن نظرية قبول السلطة تقول أن المدراء لديهم سلطة عندما تقبل هذه السلطة من قبل المرؤوسين وفي حال رفض المرؤوسين بسبب كون الأوامر الصادرة إليهم هي خارج منطقة القبول فإن سلطة المدراء تختفي. وكمثال لهذا الأمر، فقد استقال أحد كبار المدراء العاملين في شركة United Airlines بسبب أن عدداً قليلاً من المرؤوسين قبلوا استراتيجية التي اعتمدتها في سبيل الاستحواذ على شركات أخرى مثل شركات تأجير السيارات وفنادق من أجل التنوع.

- تتدفق السلطة رأسياً وباتجاه المستويات الدنيا في الهيكل التنظيمي

وهنا فإن الواقع الوظيفية العليا في الهيكل التنظيمي لديها سلطات رسمية أكثر من الواقع الدنيا. ولكي يكون المدير أكثر فاعلية وتأثير في المنظمة يفترض أن يعزز سلطاته الرسمية بقوة تأثير إيجابية في سلوك العاملين والمرؤوسين وهذه تأتي ضمن مفهوم القوة Power. إن السلوك الحسن والتعمتع بالخبرة وإعطاء المثل والقدوة والعلاقة الصحيحة الحميمة كلها جوانب تعزز قوة المدير التي تعبّر عن خصائص قيادية وليس مجرد حق رسمي قانوني كما هو عليه الحال في إطار موقع وظيفي معين. فالقوة لا ترتبط بالموضع الوظيفي بل إن الخصائص القيادية وموقع الفرد في المنظمة تعزز بعضها بعضًا وتجعل من المدير قيادياً ومؤثراً في مرؤوسيه.

* السلطة Authority هي الحق الرسمي والقانوني الذي يتمتع به المدير لاتخاذ القرار وإصدار الأوامر وتحصيص الموارد بهدف الوصول إلى أهداف المنظمة المحددة

* القوة Power القدرة على التأثير الإيجابي من خلال خصائص يمتلكها الفرد أينما كان موقعه في المنظمة.

* المسؤولية Responsibility

هي واجب الفرد العامل في المنظمة لأداء مهام وأنشطة قد خصصت له ضمن السلطة التي منحت له، أي أن المسؤولية تكافيء السلطة. وعندما تكون لدى المدير مسؤولية لتأدية مهام كبيرة مع سلطة قليلة فإن هذه الوظيفة تصبح صعبة ويضطر المدير أن يعتمد أسلوب الإقناع لتنفيذ أوامره من قبل المرؤوسين. أما إذا كانت سلطات المدير تفوق مسؤولياته فقد يصبح جباراً أو عابراً بنتائج الأداء وأطر العمل الموضوعة، لذلك تحاول المنظمة أن يجعل المسؤولية مكافئة للسلطة.

* المسئولة Responsibility هي واجب الفرد العامل في المنظمة لأداء مهام وأنشطة خصصت له ضمن السلطة التي منحت له، وهي مكافئة لها.

* المساءلة Accountability (العرضة للمحاسبة)

هي حقيقة كون الأفراد العاملين في المنظمة والذين لديهم سلطات ومسؤوليات محددة معرضين لتقديم تقارير تبرر وتعلل أسباب النتائج التي وصلوا إليها أو التصرفات التي قاموا بها لمن هم أعلى منهم في سلسلة الأمانة. إن المساءلة يجب أن تسير بشكل متزامن مع السلطة والمسؤولية حفاظاً على عدم الإساءة بالتصرف أو استغلال الموضع الوظيفي. ويجب أن يكون المدراء واعين إلى أن المساءلة حول المهام والمسؤوليات التي قبلوا تحملها ستؤدي جيداً في إطار السلطات الممنوحة لهم.

* المساءلة Accountability هي حقيقة كون الأفراد العاملين في المنظمة والذين لديهم سلطات ومسؤوليات محددة معرضين لتقديم تقارير تبرر، وتعلل أسباب النتائج التي وصلوا إليها أو التصرفات التي قاموا بها لمن هم أعلى منهم في سلسلة الأمانة.

* التفويض (التخويل) Delegation

يرتبط التخويل بالصلاحيات أو السلطات الممنوحة للمديرين أو الموظفين والتفويض Delegation يعني عملية إدارية يتم من خلالها نقل جزء من السلطة أو الصلاحيات إلى شخص في مستوى إداري أدنى، والتفويض لا يأخذ شكلاً واحداً في جميع الحالات بل إنه يمتد بين قطبين عالي وواطيي تفصل بينهما نماذج مختلفة في درجات التفويض، فقد يفوض المدير سلطة محددة جداً لتنفيذ عمل يقع في إطار مسؤوليته لأحد المدراء العاملين معه ويقع هذا التفويض في إطار رؤية المدير في العمل وأسلوبه، ونتحدث هنا عن تفويض قليل جداً يصبح بموجبه الشخص الذي فوضت له هذه السلطة مسؤولاً عن المهام الواردة في إطارها أمام منفوض له هذه السلطة لذلك نتكلم هنا عن أن المسؤولية تبقى محصورة لدى المدير الذي قام بعملية التفويض - أما في القطب الآخر فيمكن للمدير أن يفوض تفويضاً كاملاً لأحد مرؤوسيه صلاحيات ترتبط بأداء مسؤوليات

ومهام بدرجة كبيرة من الدرجة والرؤية الخاصة لهذا المرءووس، وبالتالي فهو مسؤول ويتم مساءلته من قبل المدير الذي قام بالتفويض ونتكلم هنا عن تفويض عالي جدًا لسلطان وصلاحيات ومسؤوليات ترتبط بها، وبين هذين القطبين توجد درجات مختلفة من التفويض، وفي الحقيقة فإن التفويض يأتي في جانب كبير منه لمعالجة الاختناقات والنواقص الواردة في النظام المركزي للإدارة. أما إذا انتقلت المنظمة إلى النظام اللامركزي فإن هذا النظام - كما سترى لاحقًا - يتيح للمديرين حرية أكبر لمعارضة صلاحيات وسلطة واسعة ترتبط بمختلف الواقع الوظيفية العليا منها والدنيا.

* التفويض *Delegation* نقل أو تخويل صلاحيات أو سلطات جزئية إلى شخص في مستوى إداري أدنى.

- خطوات ومزايا التفويض

لكي يكون التفويض فعالاً ومحققاً للنتائج المرجوة منه يجب أن يراعي الآتي:

- 1- تفويض مهمة كاملة لشخص واحد ولا ينصح بتقسيمها، لأن هذا يعطي للشخص المفوض له كامل المسؤولية عن إنجازها ويتيح للمدير الذي قام بالتفويض عملية الرقابة الفعالة.
- 2- اختيار الشخص المناسب، فليس جميع العاملين لديهم نفس القابلities وبنفس الدرجة من التحفيز، ولذا يجب موازنة المهمة مع قدرات الشخص ومهاراته، ولديه استعداد لتحمل مسؤولية ويستطيع اتخاذ قرارات مستقلة.
- 3- التأكد من أن السلطة الممنوحة تكافئ المسؤولية، يلاحظ أن المدراء يميلون إلى تحمل المرءوسين مسؤولية ولا يزيدون صلاحيات اتخاذ القرار لديهم.
- 4- إعطاء تعليمات واضحة حول ماذا ومتى وأين ومن وكيف تؤدي المهمة لضمان نجاح عملية التفويض.
- 5- إدامة الحصول على التغذية العكسية، وذلك بالاحتفاظ باتصال مستمر مع من تم التفويض له.
- 6- تقييم ومكافأة الأداء بعجرد إتمام المهمة بنجاح.

ولعل أهم مزايا عملية تفويض الصلاحيات هي تحرير المدراء من كثير من الأعمال وتتوفر مجالاً للتركيز على العمل المهم، كذلك تزيد الثقة بين الرؤساء والمرءوسين. كما أنها وسيلة تدريب مناسب للمرءوسين وأداة لتحفيزهم لإنجاز وأداء أفضل. وبالمقابل فإن هناك عقبات للتلفويض يمكن أن تختصر بالآتي:

اعتقاد المدراء الدائم بأنهم يمكن أن ينجزوا الأعمال بأنفسهم أفضل مما لو تم تفويضها لآخرين.
نقص الثقة بالآخرين.

الإبهام في تحديد جيد وتعريف دقيق للوظيفة ومهامها.

* نطاق الإشراف *Span of Control*

المقصود بنطاق الإشراف أو المدى الإداري *Span of Management* هو عدد العاملين الذين يقدمون تقارير أدائهم وإنجازهم لمدير واحد أو هم المرءوسيون الذين يشرف عليهم رئيس واحد، بنفس الشيء يقابل بالنسبة للوحدات الإدارية أو التنظيمية فبعض المدراء يشرف على عدة وحدات تنظيمية، إن نطاق الإشراف يعطي خصائص مهمة للهيكل التنظيمي حيث التحديد الواضح لطبيعة الإشراف الرقابة في إطار هذا الهيكل. في المداخل التقليدية للإدارة كان يعتقد أن نطاق الإدارة الجيد يمتد ليشمل ستة إلى عشرة أفراد للمدير الواحد في حين نرى اليوم أن نطاق الإدارة اتسع ليشمل أكثر من ثلاثة فردًا، وبشكل عام فإن هناك عوامل عديدة تحدد طبيعة نطاق الإشراف اتساعاً وضيقاً وكما يلي:

- 1- عندما يؤدي المرءوسيون أعمالاً تتسم بالثبات والاستقرار والروتينية فإن نطاق الإشراف يكون واسعاً

والعكس صحيح.

- 2- عندما يؤدي المرؤوسون أعمال متشابهة متكررة فإن نطاق الإشراف يصبح واسعاً والعكس صحيح.
- 3- إذا تركز المرؤوسون في مكان واحد غير متبعدين يمكن أن يصبح نطاق الإدارة واسعاً أما إذا توزع هؤلاء المرؤوسين في أماكن متعددة فإن نطاق الإدارة يكون ضيقاً.
- 4- في حالة كون المرؤوسين مدربين جيداً ولا يحتاجون لتوجيهات كثيرة في أوامر المهام فإن نطاق الإشراف يصبح واسعاً وبالعكس.
- 5- إذا كان بإمكان وضع إجراءات وقواعد عمل واضحة لأداء المهام والأعمال فإن نطاق الإشراف يصبح واسعاً وفي غياب ذلك فإن العكس سيحصل.
- 6- إذا كان هناك أنظمة تدعم عمل المدراء ومساعدهم كفؤون فإن المدراء يستطيعون الإشراف على عدد أكبر من المرؤوسين والعكس صحيح.
- 7- إذا كانت حاجة المدراء من الوقت قليلة لأداء متطلبات أنشطة التنسيق والتخطيط مع الأقسام الأخرى فإنه يمكن لهؤلاء المدراء تخصيص وقت أكبر للإشراف وبالتالي يستطيعون الإشراف على عدد أكبر من المرؤوسين.
- 8- أسلوب المدير وفضيلاته الشخصية بخصوص النطاق الإشرافي الواسع أو الضيق.

* نطاق الإشراف *Span of Management* عدد العاملين أو الوحدات الذين يشرف عليهم رئيس واحد.

وختاماً لهذه الفقرة، لابد من الإشارة إلى العلاقة بين طبيعة الهيكل التنظيمي ونوع نطاق الإشراف المعتمد في المنظمة، فإذا اعتمدت المنظمة نطاق إشراف واسع تصبح سلسلة الأمراة قصيرة وعدد المستويات الإدارية قليلاً وهكذا يكون الهيكل التنظيمي هيكلًا مفلطحاً أفقياً flat Structure. أما إذا اعتمدت المنظمة نطاق إشراف ضيق فإن سلسلة الأمراة تصبح طويلة ويزداد عدد المستويات الإدارية ويصبح شكل الهيكل التنظيمي طويلاً Tall Structure وهنا فإن هذا الهيكل يضم عدداً أكبر من المدراء وبالتالي فهو أكثر كلفة وأقل كفاءة وأقل مرونة وتكون المنظمة أقل استجابة لردود فعل الزبائن.

* الهيكل المفلطح flat Structure الهيكل الذي يتسم بوجود نطاق إشراف واسع وعدد أقل من المستويات الإدارية.

* الهيكل الطويل Tall Structure الهيكل الذي يحتوي على مستويات إدارية كثيرة ونطاق إشراف ضيق.

* المركبة واللامركبة

Centralization and Decentralization

تعني المركبة تمعي وتركيز السلطات الخاصة باتخاذ القرار في المستوى الأعلى من الإدارة. والمركبة بشكل عام ترتبط بالأشكال التقليدية من التنظيم الهرمي والمنظمات الصغيرة العاملة في بيئات مستقرة ولا تشكل تهديداً كبيراً للمنظمة. ومع تضخم حجم المنظمات وانتشارها جغرافياً وتعقد البيئة وسرعة تغيرها أصبحت اللامركبة هي الأفضل في إدارة الأعمال اليوم. واللامركبة تعني توزيع السلطات الخاصة باتخاذ القرار خلال كافة المستويات الإدارية. وترتبط اللامركبة بالهيكل التنظيمية الحديثة والاتجاهات الجديدة في العملية التنظيمية. وتعمل المنظمات اليوم في إطار لامركبة عالية بفضل التطور الكبير الحاصل في تكنولوجيا

المعلومات حيث يستطيع المدراء أن يكونوا على اطلاع دائم يومياً على سير الأمور والنتائج والأداء واتخاذ الإجراءات التصحيحية إذا اقتضى الأمر ذلك. ورغم أن أكثر المنظمات أصبحت فيها المشاركة كبيرة لتقريب الفجوة بين متخذ القرار ومنفذيه فإننا يجب أن لا نفهم بذلك أن جميع القرارات يجب أن تتخذ بطريقة لامركزية على المدراء تشخيص الوضع التنظيمي واختيار المستوى الملائم لاتخاذ القرارات بحيث يلائم حاجات المنظمة ومتطلبات عملها بأفضل ما يمكن. وبشكل عام فإن هناك العديد من العوامل التي تؤثر في مركزية ولا مركزية القرار نجملها الآتي:

التغيرات الكبيرة وعدم التأكيد العالي يرتبط باللامركزية.
استراتيجية المنظمة تحدد قدر المركزية أو اللامركزية الملائم.
في حالة الأزمات أو مواجهة مخاطر عالية يتم تركيز السلطات أو الميل إلى المركزية.

* **المركزية Decentralization** تجميع وتركيز سلطات اتخاذ القرار في المستوى الأعلى من الإدارة.

* **اللامركزية Decentralization** توزيع سلطات اتخاذ القرار على جميع المستويات الإدارية في المنظمة.

إن الذهاب باتجاه التفويض الواسع والتمكين المستمر لقوى العمل والهيئات الأفقية المفلطحة والمرنة ساهمت بإدخال اللامركزية في منظمات الأعمال وارتبط هذا أيضاً بتطور في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الأمر الذي أتاح قدرة أكبر للإدارة في رقابة مركزية.

* **أنواع السلطة Authority Types**

لقد سبق وأن عرفنا السلطة في فقرة سابقة والآن نحاول معرفة أنواع السلطة حيث هناك ثلاثة أنواع منها:
السلطة المباشرة (التنفيذية) Line Authority والسلطة الاستشارية (سلطة الكادر المساند Staff Authority)
والسلطة الوظيفية (سلطة التخصص الدقيق Functional Authority).

- **السلطة المباشرة (التنفيذية) Line Authority**

يتمتع المدراء في كافة المستويات الإدارية، والذين يتحملون مسؤوليات مباشرة في إنتاج السلع والخدمات التي تقدمها المنظمة وكذلك تسوييقها، بسلطات تنفيذية مباشرة لإنجاز العمل وهذه السلطات تشمل الحق في اتخاذ القرارات التنفيذية مباشرة لإنجاز العمل وهذه السلطات تشمل الحق في اتخاذ القرارات وإصدار الأوامر والتصرف بطرق الأداء وأساليبه وحدود الصلاحيات المالية وكل ما يرتبط بإنجاز الأنشطة والمهام لتحقيق الأهداف التي تصب مباشرة في تعزيز موقف المنظمة التنافسي لمنتجاتها وخدماتها وتسويقه هذه المنتجات والخدمات. وبالتالي فإن هذه السلطة قائمة أساساً على مجال العمل الذي تغطيه المنظمة وطبيعة هذا المجال ومحفوبي السلع والخدمات وأسلوب تسوييقها. فمثلاً يمتلك رئيس الجامعة وعمداء الكليات ورؤساء الأقسام ومسؤولي المختبرات الدراسية وكل من له علاقة مباشرة بتقديم خدمة التعليم في الجامعة سلطة تنفيذية مباشرة. كذلك يمتلك الأطباء ورؤساء الممرضين ومسؤولي مختبرات التحليل والأشعة والفحص الطبي وكل من له علاقة مباشرة بتقديم الخدمة الصحية سلطة تنفيذية مباشرة تختلف عن السلطة التي يمتلكها الآخرون العاملون في مجال الموارد البشرية أو في مجال النقل أو الحسابات أو الدائرة القانونية حيث أن سلطات هؤلاء لا يمكن أن تعتبر سلطة مباشرة في المستشفى. كذلك في المنظمة الصناعية التي تنتج سلع متنوعة فإن المدراء لديهم سلطة تنفيذية مباشرة إذا كانوا يعملون في أي من الأقسام المرتبطة

* **السلطة المباشرة (التنفيذية) Line Authority** هي سلطة اتخاذ القرارات المتعلقة مباشرة بإنتاج السلع والخدمات وتسويتها في المنظمة.

* **السلطة الاستشارية Staff Authority** سلطة تمثل بتقديم الدعم والإسناد والنصح والاستشارة للمديرين ذوي السلطة التنفيذية المباشرة.

- **السلطة الاستشارية (سلطة الكادر المساند) Staff Authority**

إن هذه السلطة تمثل الحق في تقديم الدعم والإسناد للمديرين التنفيذيين المباشرين وكذلك النصائح والاستشارات بهدف ترسيخ وزيادة فاعلية القرارات الصادرة من السلطة التنفيذية المباشرة. يفترض بهذه السلطة المساندة أن تقدم إسناداً وتعزيزاً وتحسيناً لأداء المهام من قبل المدراء والتنفيذيين المباشرين، فمثلاً في أغلب منظمات الأعمال الصناعية هناك أشخاص يعملون في مجالات المحاسبة والموارد البشرية يقدمون دعماً للعمل والأنشطة في كافة أقسام المنظمة. ويجب أن يعمل المدراء ذوي السلطة المباشرة والمدراء المساندون والاستشاريون معاً بهدف زيادة فاعلية المنظمة ويجب أن يعرف الطرفان رسالة المنظمة وأهدافها ويعرفون الأهداف الخاصة بكل طرف وكيفية التعاون والتنسيق لتحقيق هذه الأهداف باعتبارها ضرورية لإنجاز الأهداف العامة للمنظمة. إن حجم المنظمة هو الذي يحدد مدى الحاجة إلى سلطة استشارية. وعموماً فإن المنظمة إذا كانت كبيرة الحجم فإنها تحتاج إلى سلطات استشارية. وهذا لا يعني أن الشركات الصغيرة ليس لديها موقع ذات سلطات استشارية بل أحياناً تستخدم استشاريين بعمل جزئي لتقديم النصائح والمشورة في مجالات محددة. وعموماً فإن السلطة الاستشارية لها ثلاثة أدوار رئيسية:

* دور الناصح والداعم والمستشار **Advisory and Counseling Role** يستخدم الكادر هنا خبرات مهنية ومتخصصة لحل مشاكل تواجه المنظمة وهو مستشار داخلي للمنظمة فقد ينصح الكادر المسؤول عن مراقبة الجودة مدربين خطوط الإنتاج بعدم وجود إمكانية لإجراء تحسينات جذرية في المنتج.

* دور خدمي **Service Role** تقديم خدمات من خلال فريق عمل مركزي في المنظمة لدعم الأنشطة المختلفة في منظمة الأعمال، ويمكن تشبيه هذا الأمر بكون الكادر مجهز الأفكار والخطوات المباشرة أو السلطة التنفيذية مستهلكة لها. مثل ذلك، فإن إدارة الموارد البشرية تقوم بتبنيه واستقطاب وتعيين وتدريب العاملين لكل المنظمة وهنا فهم مجهزون للعاملين ومختلف أقسام المنظمة هم مستهلكون.

* دور رقابي **Control Role** يساعد الكادر في وضع آليات مساعدة في تقييم فاعلية الخطط المختلفة في المنظمة وهنا فإن القائمين بهذا العمل هم ممثلون أو وكلاء للإدارة العليا. وتجدر الإشارة هنا إلى أن صراغاً قد يحصل بين السلطتين التنفيذية المباشرة والاستشارية المساعدة بسبب تدخل الاستشاريين في عمل السلطة التنفيذية وتقصيهم لدورها. وكذلك اعتقاد التنفيذيين بأن السلطة المساندة لا تعني الصورة الكلية للعمل وإنما تقدم استشارات محدودة في مجالات تخصصية. أما الكوادر الاستشارية فيرون أن التنفيذيين لا يقبلون السلطة الاستشارية والأفكار الجديدة التي تقدمها ويرفضون منحهم سلطات كاملة بشأن مختلف الوظائف.

- السلطة الوظيفية Functional Authority

إن هذا النوع يتضمن حق إعطاء أوامر أو إصدار قرارات من قبل مسؤول معين في جزء من أجزاء النظام الإداري أو المنظمة والذي ليس له حق طبيعي دائم في ممارسة مثل هذه السلطة فيه. فمثلاً عندما يقرر أحد المسؤولين من قسم الحاسوب اتخاذ إجراءات باستبدال جزء من البرامجيات في أحد مختبرات كلية الطب والتي لا تقع في إطار مسؤوليته المباشرة أو الوظيفية لكن هذا الحق حصل عليه بحكم امتلاكه خبرة تخصصية في مجال وظيفي معين. ويفترض أن يأتي دوره مكملاً للسلطتين المباشرة أو الاستشارية التي يمتلكها مثل هذا الشخص. وهناك مثال آخر، وهو المنظمات الكبيرة التي فيها دائرة مركبة للشؤون المالية ودوائر فرعية فيها محاسبون يتبعون إلى سلطات تنفيذية لأقسام أخرى. هنا فإن أحد المسؤولين في الدائرة المالية الرئيسية يمكن أن يمارس سلطة وظيفية بحكم تخصصه في أي دائرة فرعية مصدراً أوامر أو متخدلاً قرارات. ويشير المخطط التالي إلى الأنواع المختلفة للسلطة.

* **السلطة الوظيفية:** *Functional Authority* حق إعطاء أوامر أو إصدار قرارات من قبل مسؤول معين في جزء من المنظمة والذي ليس له حق طبيعي أو دائم في ممارسة مثل هذه السلطة فيه.

المراجع: العامري، صالح مهدي محسن، وطاهر محسن منصور الفالبي، (2011م)، (كتاب : الإدارة والأعمال)، الصادر عن دار وائل للنشر والتوزيع،الأردن، عمان، الطبعة الثالثة.