

## المحاضرة 8

**الهدف من المحاضرة العامة هو التعرف على** سوسيولوجيا الحركات العمالية واستراتيجياتها والوصول بالطالب إلى معرفة مدى سيطرة الرأسمالية كنظام اقتصادي و اجتماعي ومن الطبيعي أن تكون النقابات و ظهورها نتيجة حتمة وموضوعية تطور الرأسمالية لاسيما في ظل وجود "العمل المأجور" مضاعفا الاستغلال الطبقي الذي تتعرض له الطبقة العاملة ، ولهذا نجد أن الطبقة العاملة لها الخيار الوحيد للحفاظ على حقوقها هو تنظيم نفسها في جمعيات و اتحادات لأجل الدفاع عن حقوقها ضد الاستغلال والقهر الاجتماعي والجشع الرأسمالي ثم التطرق إلى التحليل الاستراتيجي السوسيولوجي ومسلّماته

### **سوسيولوجيا الحركات العمالية واستراتيجياتها:**

تتمثل خصوصية سوسيولوجيا العمل النقابي في التركيز على أبنية الأدوار الاجتماعية، وسلوك الأفراد عن تلك الأدوار التي يشغلونها ، والعلاقات الاجتماعية النقابية بين العمال مع بعضهم البعض، وعلاقات العمال مع أصحاب العمل، فالعامل في ظل العمل النقابي يواجه العديد من المشكلات المرتبطة بالعمل، والتي تنعكس عليه: كالدافعية، والتعب، وحوافز الإنتاج، والرضا عن العمل، والتكيف الاجتماعي، والأمن الوظيفي، والاستقرار، ويتمثل الاهتمام السوسيولوجي للعمل النقابي في فهم الآثار الايجابية والسلبية للعمل النقابي تجاه قضايا العمال، ومدى تأثير ذلك على التنمية البشرية، فإن التنظيم النقابي كأى جماعة مهنية طوعية يقوم بوظائف ثلاث أساسية الأولى: بأنها تحمي المجتمع من الفردية المطلقة التي لعبت دوراً أساسياً في بعثرة الأفراد في قضايا المجتمع، دون أن تجمعهم أهداف مشتركة، وهي الحالة التي أطلق عليها "دوركايم" حالة الانومي Anomie، عن طريق خلق سياق مباشر يعمل من خلاله الأفراد بدعم من الجماعة في تطوير المجتمع، والثانية : أن تقوم الجماعة المهنية بحماية الفرد من بطش الدولة عن طريق تأسيس حاجته، ويتمثل في بنيتها فهي تشكل "عزوة" قد تحمي الأعضاء أحياناً، وقد توقع عليه العقاب المؤكد لعقاب الدولة إذا خرج على قوانين المجتمع أحياناً أخرى، بينما تتصل الوظيفة الثالثة: بالعمل على إحياء الجماعات القديمة ذات السلطة الأخلاقية التي كانت سائدة قبل ظهور المجتمع الحديث، وهي السلطة التي تجسد قوة الضمير الجمعي، هذا بالإضافة إلى أنها تمنع قيام الصراع الاجتماعي، الذي يهدد بنشر الفوضى في السياق الاجتماعي، وهو الدور الذي يمكن أن تلعبه، سواء بالنسبة للبشر أو الدول أو المجتمع الطبيعي ، والنقابات العمالية وهي من أكثر منظمات المجتمع المدني تأثيراً بحكم حجمها وقوتها، وهي الوحيدة القادرة على الدفاع عن مصالح العمال وتحسين ظروف وشروط عملهم، فمن خلال التنظيم النقابي يتم تعزيز العلاقة الاجتماعية

الإيجابية بين العمال أنفسهم من ناحية، ومع أصحاب العمل من ناحية أخرى ضمن مفهوم الحوار الاجتماعي، وذلك لتجسيد أمن وظيفي واستقرار في العمل لما لذلك من انعكاس على واقع العمال وأدائهم الوظيفي والاجتماعي، وهو ما تتطلع إليه النقابات في أهدافها الاستراتيجية من خلال السعي الجاد والفاعل في ترسيخ قيم أخلاقية ومهنية، للحفاظ على المهنة والعمل والتضامن العمالي، و التكاتف مع أصحاب العمل في الارتقاء بالأداء المهني للعمال وتحسين إنتاجيتهم كما ونوعاً، وهذا يتطلب علاقة متوازنة تحكمها الثقة والاحترام المتبادل القائم على أساس تلبية الحقوق العمالية، وتعمل النقابات لتحسين الأجور ومراعاة الحقوق الاجتماعية، والحماية من الإجراءات التعسفية، وتدرك أنه لتحقيق الارتقاء بواقع العمل وتفعيل الإنتاجية، وضمان الحقوق العمالية يتطلب ذلك التعاون والتلاقي والتكاتف من قبل طرفي الإنتاج (العمال وأصحاب العمل)، فهي تحث العمال إلى مضاعفة جهودهم في أدائهم العملي، وتبذل جهداً عبر أنشطتها وبرامجها لتحقيق ذلك، وتدعو أصحاب العمل للاستماع إلى صوت العمال من خلال تنظيمهم النقابي، وتعزيز علاقات العمل الإيجابية بين طرفي الإنتاج، التي ترفع الروح المعنوية لطرفها أو لأطرافها؛ بعكس العلاقة السلبية التي تزيد الصراع، وتدفع إلى الكثير من المشاكل الاجتماعية والنفسية منها:

**الانطواء، والتأزم، والاكئاب النفسي... الخ،** وما دامت العلاقات العمالية الإيجابية ترفع من الروح المعنوية، فإنها بالتالي تؤدي إلى زيادة الإنتاجية، مما يساهم في عملية التنمية البشرية التي تحكمها قيم، ومبادئ، وأسس نقابية، واجتماعية تساهم في تحقيق أهدافها، كما أن لها شبكة من العلاقات الاجتماعية مع مؤسسات المجتمع المدني، حيث تعقد النقابات العمالية التحالفات مع القوى المجتمعية ضمن حملاتها النقابية، وتشارك المؤسسات الاجتماعية في نضالها الاجتماعي، وخدمة المجتمع خاصة فيما يتعلق بالقضايا الوطنية والبنائية، مما يمنحها قوة نابعة من طبيعة العلاقات والتفاعلات مع تلك المؤسسات الاجتماعية مما يساعدها في لعب دور هام في خدمة أعضائها، وتحسين واقعهم للأفضل خاصة أثناء قيامها ببرامجها النضالية النقابية ولها انعكاس إيجابي على فعاليتها وأنشطتها وخدماتها المقدمة للعمال وللمجتمع.

## 1- التحليل الاستراتيجي السوسولوجي.

يعد ميتشل كروزي مؤسسه، حيث طور اقتراب أنماط السيرورات التنظيمية المبنية على السلطة، وتساءل عن كون حرية الفاعلين واقعاً ووجود أنساق منظمة متلاحمة كواقع آخر فكيف يتمكن هذان الواقعيان من الارتباط؟ ولأي شروط وضغوط يكون الفعل الجماعي فعلاً منظماً؟

فقد حول فهم، في الوقت نفسه؛ مناورات الفاعلين والبيئة المنظمة التي يتم فيها ذلك. وانتقد بشد النظريات التي تكتفي بإعطاء أعضاء التنظيم أدواراً محددة وسلوكاً متوقعاً، واقترح بدلاً من ذلك نظرية العقلانية المحددة حيث

يتمتع كل فاعل بعقلانية محددة خاصة به تسمح له بتدبير استراتيجية شخصية ، يحاول من خلالها ايجاد التدابير اللازمة لقضاء حوائجه وتحقيق مآربه.<sup>0</sup> يهتم التحليل الاستراتيجي بفهم كيفية بناء الأفعال الجماعية انطلاقاً من السلوكات الفردية والتنسيق في العمل الذي يفترض جملة من الأفعال الفردية، ويكون التحليل استراتيجياً عندما يعاين سلوك الفاعلين المتعلق بالأهداف الواضحة والواعية التي يضعونها وضغوط المحيط والموارد المتاحة لهم، يبتعد التحليل الاستراتيجي عن موازنة النقاىص الموجودة في التسيير والإدارة ليركز على توضيح الاختيارات الأساسية للإدارة العامة وتفادي الأخطاء التي قد تهدد حياة المؤسسة<sup>0</sup>؛ مما يجعل التحليل الاستراتيجي بمنزلة فحص داخلي وجوهر للفحص الخارجي الذي يتناول متغيرات البيئة ومتقلباتها، وهو ما يبين الضرورة الملحة لجعل التنظيم التدييري للمؤسسة امتداداً طبيعياً قدر المستطاع للبيئة؛ باعتبار أن القرار الاستراتيجي للمؤسسة على طبيعة هذه البيئة وتغيرها وتطورها ، مع التأكيد على تجزئتها وقابليتها لتوفير المفاتيح الاستراتيجية. ومن هذا المنطلق يمكن تقديم خمسة أنماط من البيئة يتفاعل معها بضرورة الفاعل الاستراتيجي وهي:

1. **بيئة مستقرة:** تتمتع على حرية وحاجات للتلبية وأخرى متوافرة، وتبدو عوامل التغير غير منتجة لفعل التشبع؛
2. **بيئة متضخمة:** تقترب تدريجياً من حالة التشبع؛
3. **بيئة نصف-مستقرة:** حيث تم الوصول إلى حدود الإنجازية وتظهر حالة التشبع التي تستوجب الاستثمار أكثر، مع بروز بعض المعوقات المؤدية إلى الاستقرار.
4. **4. بيئة منفصلة:** باعتبار أن البيئة في تغير مستمر؛ ومن ثم فهي تتطلب دوماً التجديد والإبداع ومن ثم بداية الانفصال.
5. **بيئة غير متوقعة:** انفصال دائم وبيئة غير منتظرة ولا يمكن التنبؤ بعوامل التغير ومناطق الشك، ومن ثم كانت المفاجأة هي القاعدة المتبعة وترتكز قاعدة التحليل الاستراتيجي على التحليل والفحص الداخلي والخارجي للمحيط ولهذا هناك عدة باحثين مثل Chandler في 1962 Stratégie et Structure .

ألحوا على الصلات المباشرة بين التحليل الاستراتيجي وهيكل المؤسسة، وبينوا كيفية تحديد الهيكل البنائي للمؤسسة بفضل طبيعة منتجاتها وأسواقها وطبيعة المحيط والخصائص التكنولوجية لقطاعها المتوافرة، ولهذا ينبغي على التحليل الاستراتيجي اتباع صيرورة جد متفتحة وجد مرنة.<sup>0</sup>

لا يكتفي التحليل الاستراتيجي بمعرفة السير الداخلي لتدبير التنظيم بل يدرس الشكل ومناورات السلطة، فكل تنظيم - ولاسيما المؤسسة- خاضع لقيود البيئة وتقلباتها. وهذا ما يؤكد أهمية المحيط كمنبع أساسي للشك والمؤسسة ليس لها

لاختيار فالقيود مجبرة ومغيرة مثل التقدم التكنولوجي وتطور المنافسة الوطنية والأجنبية والمشاكل النقدية، المؤدية إلى مشاكل وعراقيل تعجز المؤسسة على تفاديها والتي لا تفرض نمطاً واحداً من الأجوبة، بل تتمتع باختيارات ممكنة ومتعددة تضمن فشل أي مشروع أو نجاحه، مع وضع الفاعلين الخارجيين الأساسيين في قائمة تحتفظ بها المؤسسة من أجل نشاط مستهدف تريد تحقيقه مع تحديد المعايير وتشكيل هرم للفاعلين. ولذلك يُعد تنظيم المؤسسة حالياً استراتيجية ويجب أن يكون نشاطاً منهجياً وديناميكياً ومرهف التنسيق الشامل للمؤسسة، ونظراً لأن متطلبات الزبائن معقدة، وحركات البيئة غير متوقعة وظهرت أدوات ومناهج عمل جديدة ومستجدة، فإنه من الضروري استقرار نماذج. (وأنماط تنظيم المؤسسة بقصد ضمان الأدوار المتشابكة والاستراتيجية المعقدة.

## 2-مسلمات التحليل الاستراتيجي:

ينطلق التحليل الاستراتيجي من مسلمة بديهية مردها أن الفرد في حالة العمل لا يمكن تحديد سلوكه كلية ولا أن نتحكم فيه أو أن نتنبأ به؛ ونظراً لهذا التعقيد والتشابك الواقع في مجال تدبير المؤسسة، فإن الملجأ من ذلك هو المسلمات الأساسية (التي تعبر عن الركائز القاعدية للتحليل الاستراتيجي التي يمكن أن نتناولها كما يأتي:

أ. **اختيار الأهداف:** لا يتقبل الأفراد أن يعاملوا كوسائل في خدمة الأهداف التي يحددها المنظمون في التنظيم، فلكل أهدافه وأغراضه الخاصة التي تتعارض حتماً مع أهداف التنظيم. ولو أن ترجيح المصلحة العامة للمؤسسة على المصلحة الخاصة؛ إلا أن سير هذه المؤسسة يعتمد أساساً ويتوقف على سير فاعليها المتميزين بين بعضهم بعضاً، فكل فاعل له سماته وطبائعه وأغراضه، ولتحقيق كل هذا فإنه يصمم استراتيجية خاصة به تسمح له بتجسيد غايته وتلبية مطالبه.

ب. **الحرية النسبية للفاعلين:** يحتفظ كل فاعل في التنظيم بإمكانية تدخل مستقلة ويستعملها بصفة متباينة، ولا يمكن فهم سيرورة التنظيم دون التركيز على الحقيقة النسبية لحرية الفاعل، أما الاهتمام بالاستقلالية فيتمحور حول وسيلة الضبط لهذه الحريات التي تتمثل في السلطة، ولهذا يحاول الفاعل أن يجعل سلوكه غير متوقع أو أن يتوقع سلوك غيره.

ج. **العقلانية المحدودة:** وحتى يتمتع بها الفاعل عليه أن يتوفر على جميع المعلومات في البداية، وهذا لا يكون في جميع الحالات، فالاختيار العقلاني يمارس في شكل رسم مبسط ومقرب من الوضعية الواقعية، لذلك تنسم الاستراتيجيات دوماً بالعقلانية المحدودة في مناورات السلطة. واستعمل M.Crozier العقلانية في كتابه الظاهرة البيروقراطية حتى يفسر طبيعة العلاقات الاجتماعية في وكالة المحاسبة ومصنع التبغ، ويبين أن كل فوج يجتهد

لحماية وتوسيع مجال قراره ووضع حد لتبعيته للآخرين من خلال جعل سلوكه غير متوقع . ولهذا يستند الفاعلون إلى العقلانية المحدودة لتلبية أضعف حاجة لديهم وليس لتعظيم منفعتهم بحيث من البديهي أن أفق كل فاعل نسبي يتعلق بعدة عوامل

تختص بعوامل تنشئته التعليمية والتكوينية والسوسيوتنظيمية التي تساعده على التنبؤ بأفعال الفاعلين الآخرين دون أن يتمكنوا من تقدير أفعاله ومن ثم تمكنه من اكتساب قوة تعبر عن سلطة غير رسمية يستحوذ عليها وتوسع من مجال هامش حريته وبالضرورة تضيق من هوامش حريات الآخرين، ولذا يجد قرارهم عند جميع الفاعلين القبول وتكون هذه العقلانية إجرائية بمنزلة إسقاط واقعي لاستراتيجية كل مدبر الذي يبحث حسب الأفق الذي استطاع أن يصل إليه من خلال قدراته ومؤهلاته، ومن ثم عقلانيته قصد تجسيد تلك الاستراتيجية، وهذا ما يبين أن المؤسسة عبارة عن مجموعة أو جملة العقلانيات المحدودة والتي تميز بها مدبروها، غير أن هذه لا يعني أن عقلانية المؤسسة غير محدودة بل العكس من ذلك، باعتبار وجود صراع وتصادم بين مختلف العقلا نيات الذي يحتم اتسام عقلانية المؤسسة بالمحدودية، ويكون الفاعلون عقلانيين يتوفرون على قدرات وكفاءات وإمكانيات مادية وفائدة من الاختيار. ومن ثم يصب هذا المفهوم في أفكار المنفعة والحساب، وتعقد طبائع. (العقلانية بسبب تعقد معايير الزمن.

د. البناء: كان تدبير المؤسسة فيما سبق يعتمد على إيجاد حلول لمشاكل تقع فيها ، ربما استلزم ابتداء حلول فورية قصد ضمان استمرار العملية الإنتاجية، مما جعل تدبير المؤسسة يتسم بتوفير حلول وإجابات للعقبات الداخلية والخارجية للتنظيم، ناهيك عن فجائية البيئة ومصادفتها له؛ ومن هنا جاء التأكيد أن التنظيم عبارة عن بناء وليس جواباً وقد يكون بناء محتملاً ، حيث يمكن أن نمثل التنظيم كنسق يضم سلسلة من المتغيرات ما يصيب أحدها يلحق حتماً بالآخرين، فهو نتاج عدد معين من الاختيارات التدييرية التي تأخذها الجماعة المسيرة استناداً إلى النظرية العقلانية، ولهذا كان التنظيم بناء لتأثير القيود الخارجية، فهو بناء إنساني أو جماعة إنسانية مهيكلة تظم أعضاء يطورون استراتيجيات خاصة، ويهيكلونها في نظام علاقات متأثرة بظغوطات التغيير للمحيط الدائم التغيير.

**3. مبادئ التحليل الاستراتيجي:** أدى إحلال التقدم الاجتماعي من خلال لا مركزية القرار والسلطة وتشخيص علاقة التبادل إلى تنظيم العمل وتطوير خصوصية المعارف، وسمح للمستشارين بإعادة بناء الموارد الاستراتيجية واستقلا لها في علاقاتهم مع التنظيمات، حيث تمثل الاستراتيجية المسؤولية الأساسية لمسير المؤسسة وتشكل في كل الحالات جوهر الخبرة وأداة التوجيه وتنسيق الفعل لزملائه، وهذا ما يؤكد أن الاستراتيجية فن قبل أن تكون علماً.<sup>(1)</sup>

أما في التحليل الاستراتيجي فإن قوة علاقات السلطة ترتكز على المنافع و المصالح الخاصة التي يستهدفها الفاعلون في حياتهم العملية، وتنجم الدينامكية الاجتماعية للتنظيمات من الترتيبات الممكنة بين مناورات الفاعلين حول القاعدة من أجل الحصول على أحسن تنظيم عقلائي. وتكون التعديلات المتوافقة بين هذه المناورات غير الرسمية ناقلات للاستقلالية في حين تهدف الضغوطات الهرمية الرسمية إلى مراقبة الممارسات الاجتماعية التي تسمح بالوصول إلى توازن اجتماعي معين. ومن ثم فإن هذا التوازن يتهيكّل من خلال ضغط التنظيم ، وتعد البيئة في

المؤسسة بمنزلة بيئة القاعدة الموروثة؛ بمعنى التفاعل ضمن نسق من القواعد الموجودة التي لا يمكن تغييرها أو تعديلها إلا من طرف قمة الهرم، والفاعل هو الذي يتجاوز هذه القاعدة دون تغييرها، ومن ثمّ يتموقع مجال صلاحية التحليل الاستراتيجي حينئذٍ، ويتهيكّل هذا التحليل ضمن شروط تقديمية تمنح للجماعات والأفراد هوامش. (حركية بفضل موارد محددة).

ويظهر من خلال كل ذلك أن التحليل الاستراتيجي يرتكز على ثلاثة مبادئ أساسية هي:

**أ. مبدأ السلطة:** تعد السلطة المشكل المركزي للتنظيم متجاوزة المشاكل الناجمة عن الحاجات والتحفيزات، نظراً لأن التحليل الاستراتيجي لا يتضمن أحكاماً أخلاقية، ويؤكد أن الفرد أو الجماعة يختلف من حيث التكوين والوظائف والأهداف فلكل رؤيته الخاصة للوسائل التي تضمن سير الكل، ولتباين الرؤى كانت الاستراتيجيات متنافرة تدل صراحة على وجود صراع السلطة الذي يستدعي سلطة ضابطة ومن ثم وجود ضرورة مزدوجة للسلطة: الممارسة لها والتي تضبطها.

المدير على أن يكون يقظاً في تدبير هذه الموارد وإيجاد مخارج لمعيقات لا تنذر بقدمها بل تتعجل في ضرب التنظيم، الشيء الذي يجعل دور سلطة المدير ذات أهمية بالغة في تدبير ذلك وضمان السير العادي للمؤسسة، ولا نعني بكلمة عادي عدم وجود مشاكل أو عراقيل، بل يسعى بكل اجتهاد إلى ابتدائها من أجل تحفيز المؤسسة على تجديد مواردها واختبار مدى صحة تدبير استراتيجيتها وكيفية استعمال السلطة في ضمان ذلك مع هامش أكيد من الحرية وهذا ما يبين أن السلطة بمنزلة عامل مفسر مهم لسير المؤسسة كتنظيم.

**هناك ثلاثة تيارات اهتمت وركزت بحوثها على مفهوم السلطة وهي:**

**التيار الموضوعي:** ويتزعمه N. POULANTZAS في كتابه الدولة السلطة السياسية و الطبقات الاجتماعية Socialisme سنة 1973 ، ويعرف السلطة بأنها "ظاهرة بنائية معارضة أو مسؤولية".

**التيار الذاتي:** ويرأسه S. Lukes بكتابه السلطة في 1974 ويركز على الأفراد و الجماعات الممارسين للسلطة.

**التيار العلائقي:** ويتقدمهم E. Friedberg و Crozier M. بكتابهما (الفاعل والنسق 1977 A. Giddens بناء المجتمع 1982 M. Fourault (راقب وعاقب 1975) وغيرهم ممن يتصورون السلطة كثمرة التفاعلات ما بين البناءات من جهة والأفراد والجماعات من جهة أخرى، ويؤكدون أن التفاعل الذي يساعد على أخذ القرار بمعنية أداة كمية ناهيك عن التفاعلات بين كل فرد والأداة نفسها. وقد أبرز كوزر أن العامل الأساسي للشك هو عطب الآلات، ولهذا كانت السلطة مصلحة صيانة واسعة أمام الإدارة وكان الصراع حياً ودائماً مما جعله يستنتج أن الظاهرة البيروقراطية ليست من طبيعة ثقافية بل بنائية. يستند البيروقراطيون إلى تقبل شرعية مناصبهم انطلاقاً من الزبائن الأكثر فقراً وجهلاً، وكل المشاركين يستعملون استراتيجيات للاحتفاظ بتوسيع مجال سلطتهم. يركز كروزي على الطابع المحدود لعقلانية الأفراد من خلال وضع مفهوم السلطة على أسس التبادل والتفاوض والصراع، وبذلك يعارض عقلاني التنظيم العلمي ويتبنى موقف G. MARCH. H. A. SIMON بحيث تظهر علاقات السلطة عندما يمتلك طرفان أو أكثر الموارد بشكل متباين معتمدين على حتمية التبادل لتسيير هذه الموارد التي تعطي القدرة على عدم توقع أو تنبؤ سلوكهم أو مواقفهم وعلى التحكم في الحالات التي تخلفها هذه السلوكات والمواقف، ولهذا فإن علاقات السلطة هي تفاوض دائم يسعى كل طرف إلى زيادة مجال عدم توقع سلوكه من طرف الفاعلين الآخرين. يميّز كروزي عدة أنواع من السلطة أهمها:

- 1- **سلطة الخبير:** وهي السلطة الناجمة عن ضرورة مراقبة الشك في وضعية ما x كالمهارة التي يتمتع بها العامل المحترف أو مهندس في الإعلام الآلي.
- 2- **السلطة الهرمية الوظيفية:** وهي سلطة تحاول تحديد سلطة الخبير من خلال تقليص x إمكانية عدم توقع سلوكه.
- 3- **سلطة القوة:** يسعى المدير إلى تحقيق هدفه من خلال قيامه بما يريد، فكيف يتمكن من ذلك؟ بمعنى أن الموارد التي تتوافر لديه والكفيلة بتحقيق ذلك؟ أهم هذه الموارد هي:
- 4- **الإكراه** الذي يوفر للمسؤول جملة من الوسائل الإكراهية (البدنية، المادية، الإدارية...) وقد يصل الإكراه إلى الإقصاء أو التسريح حيث يستعمل المسؤول القوة للحصول على الخضوع، وهو ما يعبر عنه BOURICAU F. و R. BOUDON أن المرجعية النظرية للقوة متضمنة على الأقل في كل علاقة سلطة. غير أنه لا يمكن اعتبار كل روابط السلطة مختصرة في روابط القوة لأن الثانية موجودة ضمناً في الأولى. بآتها قدرة صاحب السلطة على تقبل الشرعية الإكراه وقد عرفها ماكس فيبر قدرة صاحب السلطة على تقبل قراراته، لذا فمن يعارض السلطة فإنه ينكر شرعيتها. وقد طور ماكس فيبر تحليل موارد الشرعية ويعتقد أن نمط الهيمنة العقلانية هو الوحيد القادر

على تطوير المجتمع الصناعي، حيث يتحصل المسؤول على طاعة تابعيه بواسطة التسلط لأنه استطاع أن يشرع كيفية تطبيق سلطته. ولا يعد التسلط جزءاً من السلطة فحسب لأنها توجد خارج نطاق التبعية وتعتبر عن علاقة الثقة.<sup>(١)</sup>