

المورد البشري، الإدارة العلمية والمجتمع

أ.د. ابراهيم بويحيوي

جامعة علي لونيبي - البلدة "2"

-ملخص

اختلفت النظريات الخاصة بالمورد البشري والإدارة العلمية، جل النظريات مبنية بناءا تقنيا يعتمد على الفاعلية والأداء عموما بتفاصيل خاصة بكل نظرية، لذا حاولنا من خلال هذا النص أن نربط بين هذه النظريات التقنية والبعد المجتمعي بالمنظور السوسيولوجي، وقد جاءت جل النظريات في ظروف تكنولوجية و تنظيمية وحضارية بحيث تعبر عن تلك الاجتهادات في تلك الظروف وعن خصائص المجتمعات التي نشأت فيها. فقد تعرضنا لفايول، لتايلور، لدروكر ولغيرهم من المنظرين في مجال الإدارة على وجه التحديد، وعرضنا في الخاتمة وجه نظر قرآنية تاركين للقارئ حرية استخلاص ما يناسب المقال والمقام.

Résumé

Les théories se rapportant aux ressources humaines et à l'administration (management) se sont différenciées sur divers points.

Toutefois elles sont presque toutes construites sur des bases techniques relatives notamment à l'efficacité et à la performance.

Nous avons essayé, dans ce papier, de contextualiser, sociologiquement, les apports techniques desdites théories.

Ces différentes théories ont été produites dans un contexte technologique et organisationnel et civilisationnel imprimé dans l'esprit de ces dites théories et en fonction des caractéristiques des sociétés où elles ont vu le jour.

Nous avons parlé de Fayol, de Taylor et de Drucker et de bien d'autres qui se sont signalé dans le domaine du management.

En conclusion nous avons présenté une vision coranique et que chacun appréciera dans la cadre du contexte propre à cette communication.

-الكلمات المفتاحية الدالة: المورد البشري، الإدارة العلمية، التنظيم، المنظمة، المجتمع، النظريات.
-مقدمة:

إنتاج المعرفة مهما كان نوعها، وفي حالتنا إنتاج معرفة تنظيمية، مرتبط بخصائص المجتمع أو الحضارة التي تنتج فيها هذه المعرفة، ربما تنجح في تحقيق إضافة في المجتمع الأصلي لكنها تخيب في مجتمع مستورد لتلك المعرفة، قد ضرب مالك بن نبي مثالا باستعانة أندونيسيا، في الخمسينات من القرن العشرين، بالعالم الألماني شاخت الذي نجحت مقارنته في نمو ألمانيا بعد الحرب الكبرى الثانية، لكنها لم تنجح في بعث التنمية في أندونيسيا بنفس المقاربة الإقتصادية العلمية¹.

نحاول في هذا السياق ربط النظريات الإدارية بالبعد المعرفي المجتمعي، وما مقاربتنا إلا محاولة للتنبيه إلى هذه الإشكالية التي، لا تمثل شوفينية، بقدر ما تمثل طرعا حضاريا ضروريا لبعث، والتنويه، بالبحث المحلي دون إهمال الإضافات الحضارية الأخرى، فعالم الاجتماع أبدى اهتماما مبكرا بالإدارة وخاصة بصيغتها البيروقراطية (bureaucratique)، ومن أوائل العلماء يمكن ذكر ماكس فيبر الذي ضمن نصا -نُشر سنة 1921 أي بعد وفاته، تحت عنوان "دراسة الحكم الشرعي القائم على الإدارة البيروقراطية"²، أفكارا تحليلية للنظام البيروقراطي.

إنما مجال الموارد البشرية والإدارة أخذ نهجا "تقنيا" بعد ذلك، أي لم ينظر إليهما إلا من زاوية الأداء، مما أعطى نجاحا كبيرا لنظريات فايول (Fayol) وتايلور (Taylor) على سبيل المثال لا الحصر، لكن نحن، في مقالنا هذا نحاول أن نربط البعد التقني بطبيعة ونمو المجتمع خاصة من الناحية التكنولوجية والناحية التنظيمية في المجتمعات التي نشأت فيها النظريات الخاصة بالموارد البشري والإدارة العلمية.

أ - دعائم تسيير المنظمة: ثلاثة دعائم تعمل في اتصال مباشر، بصفة متوافقة و بصفة منتظمة في عملية تسيير المنظمة، فالدعامة الأولى هي العنصر البشري الذي تحدد شخصيته حاجياته نفسية، اجتماعية، اقتصادية، أمنية وأخلاقية وفق

¹ Bennabi (Malek), Le problème des idées dans le monde musulman, Ed El bay'inate, Alger 1990, p 96.

²Weber (Max), « la domination légale à direction administrative bureaucratique » in site web:<http://classiques.uqac.ca/>

أولويات هذا الإنسان، أما الدعامة الثانية فتتمثل في الإدارة بينما تكون الدعامة الثالثة متمثلة في البعد المجتمعي.

إن العلم الذي يحدد ملامح الإدارة نتاج ظروف مجتمعية؛ فإذا أخذنا بعين الاعتبار أمرين والمتمثلين في الظرف التنظيمي من جهة وإلى الظرف التكنولوجي من جهة ثانية فإننا نجد أثرهما واضحا في جل النظريات.

فالعالم نتاج اجتماعي. هذه الحقيقة المعرفية تجعلنا نحاول أن نبين منظور العلم للدعومات الثلاثة في ضوء علاقة مزدوجة متمثلة في : 1- علاقة العلم، علم الإدارة، بالمجتمع؛ 2- الدعومات ومنظور المجتمع لها في ظروف مختلفة، ونجد من الأوائل الذين نظّروا للعملية الإدارية كظاهرة تنظيمية للجهد التنظيمي للإنتاج نجد هنري فايول (Henri Fayol) الذي عمل على وضع مبادئ تنظيم "الإدارة الصناعية والعامة" وهو العنوان الذي ظهر به كتابه حول المسألة³.

هذا العمل ظهر في سنة 1925 أي في نفس الفترة التي كان يعمل فيها فريدريك تايلور (Frederick. W. Taylor)، وهذه المرحلة تمثلت في أمرين : 1- بلوغ المنظمة حدا لا يتماشى والتطورات الإنتاجية و 2- الانتشار الواسع للصناعة والميكانيك التي غيرت حقيقة عمليتي التسيير والإنتاج، وهذين العاملين سمحا لمن كان في مجالهما أن يتساءل عن الأسلوب العلمي الأمثل الذي يمكن أن يساهم في حل الإشكال الذي كان موجودا آنذاك والمتمثل في التسيير وعدم العقلانية في التسيير. فكان لفايول بحكم عمله كمهندس أن ينظر في المسألة نظرة الخبير بشؤون النشاط الإنتاجي والتسييري.

ب - شروط نجاعة المورد البشري عند فايول: فالشروط الأساسية التي حددها فايول فيما يخص نجاعة المورد البشري تتمثل في الخصائص الست التالية :
-الخاصية الفيزيائية، تضم هذه الخاصية الجانب الصحي بملامحه العضلية و العقلية.

-الخاصية الذهنية، تتمثل في قدرات الفهم و التعلم و الحكم، الصرامة و الليونة المعرفية.

³Fayol (Henri), Administration industriel et générale, ed ENAG, Alger 1990

-الخاصية الأخلاقية، متمثلة القوة، الحزم، الشجاعة عند تحمل المسؤولية، المبادرة، التضحية، اللياقة والكرامة.

-الخاصية المتمثلة في الثقافة العامة المتمثلة في تحصيل معاني متنوعة وحتى من غير مجال التخصص كذلك؛

-المعارف المتخصصة؛ تقنية (تجاري أو مالية أو إدارية) والتجربة⁴.

إذا نظرنا إلى هذه الخواص من جانب أنها اعتبارات علمية واعتبارات تقويمية فإننا نجد الاهتمام المبكر بالموارد البشري، فقد عرف القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين اهتماما كبيرا وواسعا بالإنسان، فالثورة الصناعية ومن قبلها التحولات السياسية والاقتصادية التي رافقت هذه الثورة وانتشار كبير للنظريات الاجتماعية التي أولت الإنسان اهتماما بالغاً ودور هذا الإنسان جعل فايول، من خلال الخاصيات التي ذكرنا في تحسين الأداء في العملية الإنتاجية، يتصور نشاط الفرد، في هذه المرحلة، بحيث يقوم بضبط سلوكه وفق ما يتطلبه منه العمل الإنتاجي.. وليس العكس.. فبالرغم من أن الاهتمام بالإنسان يتزايد إلا أن العامل الأساسي هو الإنتاج. هذا فيما يتعلق بأحد أقطاب المدرسة الكلاسيكية وهو هنري فايول. فالعنصر البشري أو المورد البشري في العملية الإنتاجية تحول بعد ذلك إلى أساس اعتبار الإنسان مركز الاهتمام.

ج - تنظيم العمل عند تايلور ومايو: مع فريدريك تايلور يأتي تنظيم العمل سواء على مستوى الإنتاج أو على مستوى التسيير في علاقته مع متطلبات المجتمع الصناعي باعتبار المبادئ التنظيمية تخص كل نشاطات المجتمع. يتبين من هذه الجملة أن ما يمكن أن نسميه " علم إدارة العملية الإنتاجية" مرتبط بما يقتضيه واقع المجتمع الأمريكي، خاصة وأن تايلور يستهل حديثه عن فلسفته التنظيمية بكلام الرئيس الأمريكي⁵، فتتنظيم العلاقة بين العمال وأرباب العمل هو في حقيقة أمره العامل الأساسي، حسب تايلور، لحل المشاكل المختلفة التي كان يعرفها قطاع الإنتاج والعمل الإنتاجي بصفة خاصة. ف"العلمية" التي وصفت بها نظريات كل من فايول وتايلور نظريات مرتبطة بتاريخها و بمجتمعاتها. دليلنا على ذلك أن تجاوزها المختصون إلى اعتبارات، هذه المرة، إنسانية.

⁴Id, p 11.

⁵Taylor (Frederick.Winslow), La direction scientifique des entreprises, Ed Enag, Alger 1992, p 3.

إن مفهوم الإنسان تحول إلى معناه الاقتصادي - نكاد نقول الميكرو-اقتصادي، في نظرية العلاقات الإنسانية بحيث أن الجوانب النفسية، خاصة مع إلتون مايو (Elton Mayot) الذي اهتم "بالاجتهاد، والحوادث، ودوران العمل وعلاقة ذلك بالاستراحة و ظروف العمل المادية"⁶، كما قام مايو بدراسة السلوك الفردي خلال العمل مما أعطى بعدا إنسانيا لنظريته و هذا في حوالي سنة 1933م مع تجربة هاوثورن التي نشر نتائجها في كتاب بعنوان " المشاكل الإنسانية للحضارة الصناعية". إن الاهتمام بالإنسان راجع إلى طبيعة النظام الصناعي و الاقتصادي مقارنة مع توجه الفلسفة الاجتماعية في ذلك الوقت وتأثير المنظور الاجتماعي في العلاقات بين الإنسان ومحيطه الاقتصادي. فالمنظور كان حضاريا أي مرتبط بالهيمنة العلمية من حيث هي عالمية..

د - البعد الإنساني في حاجات ماسلو: حاجيات أبراهام ماسلو فإنها تعبر دائما عن البعد "الإنساني" الذي لا بد و أن ينظر إليه المسير بنظرة تسمح له بأن يعتمد على خصائص الإنسان الطبيعية و التي يعبر عنها أبراهام ماسلو (Abraham Maslow) بالحاجات و المتمثلة في العناصر التالية :

-الحاجات الفيزيولوجية.

-حاجات الأمن والسلامة.

-الحاجات الاجتماعية.

-حاجات التقدير والاحترام الشخصي.

-حاجات تحقيق الذات.⁷

تتمثل هذه الحاجات في حاجات بيولوجية و حاجات نفسية و حاجات أخلاقية. إن متطلبات الإنسان مرتبطة بتحقيق هذه الحاجات مرة بعد أخرى. يمثل تحقيق هذه الحاجات بمثابة المحفز للنشاط الإنتاجي، فمفهوم الإنتاج هو المحور الجوهري في جل النظريات التي رأينا إلى حد الآن مهما تباينت محدثاتها، تنظيمية كانت أو نفسية أو إنسانية، وعالم اليوم وليد الأمس. لم ينجم من تبعات هذه المقولة إلا عددا صغير جدا، منهم اليابان والنمور والسبب في رأينا راجع إلى استغلال

⁶أبو شيخة (نادر أحمد)، إدارة الموارد البشرية (إطار نظري و حالات عملية)، دار صفاء

للنشر و التوزيع، ط2 عمان، 2013، ص 207.

⁷نفس المرجع، ص ص 208-209

التقاليد الوطنية والتصور لإدارة الأعمال الخاص بها.. وليس علمية النظريات المختلفة.. فالإنسان يختلف عن الإنسان إذا كان في واشنطن أو جاكربا باختلاف الدوافع الحضارية..

ر - نظرية x و y و z : تأتي نظرية x و y التي تبين أن المنظور الخاص يختلف باختلاف، كذلك، الأزمان التي تولد فيها هذه النظرية أو تلك. ففي 1960 نشر دوجلاس م. جريجور (Douglas.M.Gregor) كتاب بعنوان "الجانب الإنساني لمشروع الأعمال" يضمه أفكارا حول ما سمي بنظرية x و y .⁸

يبدو لنا أن الحرف الأول يقوم على حتمية بيولوجية تعتبر أن "لدى الإنسان العادي عدم رغبة موروثية في العمل، ويقوم بتجنب العمل قدر الإمكان" وعليه ترتب الفعل الإرادي، المتمثل في "إجبار الناس على العمل ومراقبتهم(...)". بينما يقوم الحرف الثاني على اعتبار أن الجهد طبيعة مثله في ذلك مثل الحاجة إلى الراحة. هذه النظرية غير آخذة بالاعتبار طبيعة التطور الحاصل في تصور الفرد، المتعلم أي متوسط الناس، لطبيعة علاقته بالعمل.⁹ تعتمد نظرية "س" "ي" على عناصر مرتبطة بتصور يعتبر بعض المواقف للإنسان مثل تلقي الأوامر أو عدم قبول تحمل المسؤولية كمعطيات لا نقاش فيها. هذه الإعتبارات، التي أخذنا على سبيل المثال لا الحصر، ليست شاملة لكل أجناس الإنسانية وإنما هي مستقاة من واقع حضاري معين، فعند اليابانيين فقد تحولت علاقة المورد البشري إلى حرف z . فإن التركيز عند اليابانيين يركز على المنظمة، لكن فيما يخص المورد البشري فقد تضمنت النظرية ما يلي:

-التوظيف مدى الحياة وتقويم وترقية بطيئة؛ ثم عدم التخصص؛ وبعدها نظام أجور مرن؛ وأخيرا وجود القيم المشتركة¹⁰.

اعتمد اليابانيون على التنظيم وليس على خصائص ومتطلبات الإنسان. فالحضارة اليابانية حضارة منظمة حول شخص الأمبراطور وبالتالي العمل له صبغة "قومية" فالإنسان تابع لمتطلبات المجتمع ويذوب فيه، أما عالميا فقد نظر المنظرون إلى المورد البشري بوصفه مرتبط بالمنظمة فقط .. وهنا عملية تجريد الإنسان عن

⁸ نفس المرجع، ص 216

⁹ نفس المرجع، ص ص 216-217.

¹⁰ نفس المرجع، ص ص 602-604.

أبعاده المجتمعية بالخصوص والحضارية عامة، إنما اليابانيون أضافوا له القيم المشتركة بينهم التي أفرزها التاريخ الحضاري لمجتمعهم.

س - من مفهوم إدارة الأفراد إلى مفهوم إدارة المورد البشري: لقد تم التحول من مفهوم إدارة الأفراد إلى مفهوم إدارة المورد البشري وبالتالي سيطرة المنظور الاقتصادي باعتبار الإنسان "موردا- ressource" بما تحمله هذه الكلمة من دلالة تحدد مكانة الإنسان باعتباره homo-économicus. فإن المورد البشري أساسي واستراتيجي من حيث موقعه من العملية الإنتاجية التي نقصد بها كل جوانب العمل، الإدارة، التخطيط، التنظيم والتوجيه، فقد حدد منذ قرن، فايول، هذه الجوانب في تحديد طبيعة الإدارة العلمية، ووضع لها ستة عمليات وهي كالتالي :

-العملية التقنية وتضم: الإنتاج، التصنيع والتحويل.

-العملية التجارية وتضم: الشراء، البيع والتبادل.

-العملية المالية وترمي إلى البحث وتسيير رؤوس الأموال.

-العملية الأمنية وتعني أمن الأشخاص والممتلكات.

-العملية المحاسبية تضم: الجرد، التوازن، سعر الكلفة والإحصائيات.

-العملية الإدارية والمتمثلة في: الاحتياط، التنظيم، القيادة، التنسيق والمراقبة¹¹.

هذه العمليات الاقتصادية هي التي على أساسها قامت الإدارة العلمية في القرن العشرين، فأهم ما يمكن اعتباره مبدئي يتمثل في إدارة السلوك الإنساني والتنظيمي الذي في الحقيقة يبتدأ مع ملاحظات فريديك تايلور والتي أخذت أبعادا دقيقة حتى في حساب الوقت و الحركات اللازمة لأداء العمل. والإدارة هي "عملية تحقيق أهداف محددة باستخدام الجهد البشري، بالاستعانة بالموارد المادية المتاحة"¹². ونحن نقصد بالخصوص إدارة المورد البشري، فالإدارة العلمية هي التي تستطيع أن تحقق الجودة الشاملة من خلال إدارة المورد البشري الذي بدوره لا يمكن أن يحصل أي نشاط اقتصادي، فتعريفات كثيرة "تتماثل حيناً وتباين أحيانا أخرى. تتماثل في أنها تنبع (النص في جاء بهذا الرسم "تمتج" الذي لا معنى له) من بئر واحد وتصب في إناء واحد هو الاهتمام بالعملين في المنظمة، وتباين لمجموعة من

¹¹Fayol (H), op cit, p 5.

¹²الحاج (يوسف)، إدارة السلوك الإنساني و التنظيمي، دار غيداء للنشر و التوزيع،

الأسباب في مجال التركيز الذي أراده الكاتب. فتارة تجد الكاتب يركز على الهدف الأساسي لإدارة الموارد البشرية، وطورا يركز على الأنشطة الرئيسية¹³.

ط - الإدارة العلمية، المورد البشري والمجتمع: فالإدارة العلمية تقتضي أن تتماشى الإدارة مع طبيعة المورد البشري والصفات التي يتطلبها العمل من جهة وبين العلاقة الثلاثية بين المورد البشري، الإدارة والمجتمع، وهنا يتحدث المختصون عن الثقافة، ثقافة المنظمة من جهة وثقافة المجتمع من جهة ثانية، لكن الواقع يتمثل في كون مفهوم المجتمع لا يقتصر على الثقافة والقيم وإنما كذلك على الإنسان الكلي الذي يمثل مجتمع بخصائصه الإنسانية والثقافية والنشاطات الاقتصادية والتنظيم الخاص بذلك المجتمع.

فإن كانت إدارة المورد البشري من الناحية "المتفق عليها"، من تخطيط المورد البشري، تحليل وتوصيف الوظائف، وضع نظم الاختيار والتعيين، تصميم نظام الأجور، تصميم نظم الحوافز، تصميم خطة التدريب، تصميم نظام تقويم أداء العاملين، وضع نظام تقويم أداء العاملين، وضع نظم الترقية والنقل، صيانة و رعاية العاملين، تطوير علاقات العمل، حفظ النظام، تقديم الخدمات للعاملين، تخطيط المسار الوظيفي¹⁴، قد خضعت لتحليل دقيق للمهام فلم تعطي صفة الفرد، أي الإنسان الذي يقوم بهذه المهام باتجاه أي إنسان تشمله هذه الاعتبارات الإدارية. فإن كانت مقولة " أعطيتني موظفا بسيطا لديه هدف سوف أعطيك رجل يصنع التاريخ" فإن التاريخ هو تاريخ المجتمع والحضارة، فافهمه، ويحدد ألتراد موحد (AltradMohed) مهام الإدارة العلمية في المسائل التالية: التحكم في الوقت والتحكم في المسافات؛ ثم ثالثا التحكم في "الأنا"؛ وبعدها استنفار الآخرين؛ والقيام التفويض؛ والدفع على التحفيز؛ والسعي الدائن لتنشيط الإبداع عند الآخرين وأخيرا القيام بالمفاوضات¹⁵.

في مجتمعات متقدمة تكنولوجيا وسلوكيا تجد هذه العناصر التسييرية مجالا واسعا للتطبيق مرتبطا بعنصرين بشريين وهما الانضباط وحسن التدبير

¹³أبو شيخة (ن.أ)، مرجع سابق، صص 23-24.

¹⁴أبو شيخة (ن.أ)، مرجع سابق، ص 33-34.

¹⁵Altrad (Mohed), écouter, harmoniser, diriger. (Un certain art de diriger), OPU, Alger 1994, p 151.

الذي يعتمد على تاريخ وحضارة هذه المجتمعات، فالمجتمع الأمريكي يقدس الوقت و يربطه بمجمل نشاطاته وليس غريبا أن تكون العبارة المشهورة والتي يردها كل فرد في ذلك المجتمع هي: **time is money** ، بالإضافة إلى التصور الديموقراطي للقيادة هي أساس نجاح أمريكا، فالمهام التسييرية لا بد أن تكون موافقة لـ :
-طبيعة الفكر السائد في المجتمع؛ فيتم سلبا أو إيجابا التعامل معه وذلك بتصوير الحلول التي تتوافق وهذا الفكر.

-عادات وتقاليد التي تكون منطقية وخالية من الخرافات اللاعقلية والمثبطة للعزيمة.
-طبيعة الإنسان أي ميوله القيمية، الإجتماعية، النفسية والتعامل معها سلبا أو إيجابا، فالنظرية المقاولتية عليها أن تكون معروفة من جل المنظمة كما أن على المدير والمسير أن يضع هذه النظرية في المحك¹⁶. ليس كل ما يصلح لعمر يصلح لزيد، ويقول يقول بيتر دروكر (Peter Drucker) وهو قطب من أقطاب المنظرين للإدارة العلمية ما يلي تكملة لما أشرنا إليه سابقا: "وضع، فرض و تجديد نظرية لا يقتضي حضور جنجيس خان أو ليوناردو دا فنشي مكلف بمكاتب الإدارة، لا يعني أن يكون الفرد عبقرى لكن يلتزم العمل الشاق،" مسطرة من طرفنا، نقل بتجاوز¹⁷، فالأمر الذي تشترك فيه البشرية هو العمل، ويحدد دروكر بعد ذلك مراحل مواجهة المشاكل انطلاقا من تصنيف المشكل؛ والتعريف به؛ ثم تقرير ما هو الأفضل فعله؛ والعمل على تخصيص الحل للمشكل، وتحديد ماهية الشروط القصوى؛ لإدراج ذلك في القرار الواجب تطبيقه وتجسيده. ما هو الفعل الموجب القيام به؟ ومن يقوم بفعل؟ وأخيرا امتحان صلاحية ونجاعة القرار؛ كيف طبقت النظريات؛ هل هي غير ناجعة أو مواتية.

يمكننا أن نقول أن النقد والقراءة التي قام بها دروكر عالمية وموضوعية وبها يستطيع المسير أن يدخل البعد المجتمعي لأنها ليست معرفة نظرية بقدر ما هي طريقة تفكير وتنظيم الفكر ونعني بذلك أنها منهجية ومنطق، فالتقرير الذي قام به من جهته على عباس في تحديد خصائص الإدارة إنما هو كذلك لا يقوم على تصور مسبق للإنسان وإنما يعتمد على ما يتطلبه كل عمل، وهي كالتالي:
-جمع الموارد واستغلالها بالشكل المطلوب لإنجاز الهدف بأقل وقت وجهد وتكاليف.

¹⁶ Drucker (Peter), A propos du management, trad : Roland Sabine, ed Village mondiale, Paris 2000, p 27-28,et p 35

¹⁷ Id, p 33.

-عملية ذهنية وسلوكية تسعى إلى الاستخدام الأمثل للموارد البشرية والمالية والمادية لبلوغ أهداف المنظمة والعاملين بها بأقل تكلفة وأعلى جودة.

-تنظيم الجهود وتنسيقها واستثمارها بأقصى طاقة ممكنة، للحصول على أفضل النتائج بأقل جهد ووقت ممكن.

-عمل مستمر لتحقيق أهداف محددة باستخدام الجهد البشري، والاستعانة بالموارد المادية المتاحة.

-الوصول إلى الأهداف التنظيمية بطرق مؤثرة وكفؤة من خلال التخطيط، التنظيم والتوجيه، والرقابة على الموارد من قبل المنشأة.

-النظام والعملية التي تهتم بتجميع الجهود الفردية والجماعية في المؤسسة¹⁸.

هذه التعريفات الحاملة لخصائص الإدارة موضوعية ولكن لا تكون لها نجاعة إلا إذا صيغت في شكل يتناسب وطبيعة المجتمع، الثقافة، الدين، العادات والتقاليد أما العنصر الاقتصادي فيتمثل في:

-التنمية المستدامة والترقية الاجتماعية للمورد البشري: الجودة الشاملة والفعالية.

إذا كانت المؤسسة والمنظمة والنظام الإداري الذي يستعمل لا يؤدي إلى تنمية فلا بد من الرجوع بالبحث عن الأسباب، فإذا حُدد الإشكال فيجب بحث على علاقة شكل الإدارة بسلوكية المورد البشري؛ وعلاقة أهداف الإدارة بحاجات المجتمع (الخصوصيات الوطنية)؛ وبعدها التركيز أيضاً على علاقة المنظمة التي تخضع لنظرية معينة في إدارتها بأسلوب القيادة، وأخيراً تحديد علاقة المورد البشري بـ: أ-استراحة العامل، ب-سرعة أو تباطؤ الترقية، ج-الحراك الاجتماعي، و أخيراً د-الرضا الوظيفي.

كما أن فعالية النظرية الإدارية مرتبطة بنتاج العمل أي بالأداء من جهة وبالجودة الشاملة للمنتوج سواء كان خدمة أو سلعة. كل هذه العناصر مرتبطة بالفعالية التي تظهر مؤشرات المتتمثلة في العناصر السابق ذكرها بالإضافة إلى:

1- التغير الديموغرافي: (و نظيف إليه التغير الاجتماعي)

¹⁸عباس (علي)، أساسيات علم الإدارة، دار المسيرة للنشر و الطباعة، ط4، عمان

2- المعرفة المحصل عليها¹⁹، فإذا لم تتحقق هذه العناصر في محيط المجتمع فذلك دليل على أن الأداء الوظيفي في علاقته بالنظرية المطبقة تعرف خلا في ناحية أو كل نواحيها.

-خاتمة:

ختاما نحدد من خلال بعض آيات من القرآن الصفات الأساسية التي يجب أن تتوفر في المورد البشري بصفة مجملة مثل القدرة الجسدية والقناعة المادية والعلم والأمانة والحكمة واستحضار الرقابة الدائمة للضمير وليس أفضل من القرآن قولاً، قال تعالى واصفا طالوت : وَقَالَ لَهُمْ نَبِيُّهُمْ إِنَّ اللَّهَ قَدْ بَعَثَ لَكُمْ طَالُوتَ مَلِكًا قَالُوا أَنَّى يَكُونُ لَهُ الْمُلْكُ عَلَيْنَا وَنَحْنُ أَحَقُّ بِالْمُلْكِ مِنْهُ وَلَمْ يُؤْتَ سَعَةً مِنَ الْمَالِ قَالَ إِنَّ اللَّهَ إِصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ وَاللَّهُ يُؤْتِي مُلْكَهُ مَنْ يَشَاءُ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ. (البقرة:247)، كما قال تعالى على لسان يوسف مخاطبا ملك مصر: أَجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ. (يوسف: 55)، وقال على لسان ابنة شعيب عليه السلام عن موسى عليه وعلى نبينا أفضل الصلاة وأزكى السلام: قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا بَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ. (القصص: 26)، وقال تعالى: وَقُلْ إِعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ. (التوبة: 105)

-المراجع:

- أبو شيخة (نادر أحمد)، إدارة الموارد البشرية(إطار نظري وحالات عملية)، دار صفاء للنشر والتوزيع، ط 2، عمان، 2013.
- الحاج (يوسف)، إدارة السلوك الإنساني والتنظيمي، دار غيداء للنشر والتوزيع، عمان، 2008.
- السياري (أحمد)، إدارة الإنتاج والعمليات، دار البداية 2006.

¹⁹[Drucker (P), op cit, p 70.

-يوسف (حجيم) و آخرين، إدارة الموارد البشرية، الوراق للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2006.

-عباس (علي)، أساسيات علم الإدارة، ط 4، دار المسيرة للنشر والطباعة، عمان 2009.

-Altrad (Mohed), écouter, harmoniser, diriger,(un certain art du management, OPU, Alger 1994.

-Drucker (Peter), A propos du management, trad: Roland Sabine, ed Village mondiale, Paris 2000.

-Fayol (Henri), Administration industriel et générale, ed ENAG, Alger 1990.

-Weber, (Max), la domination légale à direction administrative bureaucratique, (1921), site web : <http://classiques.uqac.ca/>

-Taylor (Frederick.Winslow), La direction scientifique des entreprises, Ed Enag, Alger 1992.