

التغير الاجتماعي - التنظيمي وإستراتيجية تكوين الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية
- مقارنة سوسولوجية لمنطق الفعل المنظم - دراسة ميدانية بمديرية الصيانة سوناطراك بالأغواط
بلقاسم براهيم، جامعة عمار ثليجي - الأغواط -

الملخص:

التغيير كلمة صغيرة في مبنائها كبيرة معناها ندعي أننا نعرف خصائصها و مكوناتها و آثارها الإيجابية و السلبية، إلا أننا نبتعد عنها ولا نعرف عنها إلا القليل و هذا ما يجعلنا نخطط لها للتكيف معها أو لمجابهتها و مقاومتها. نتكيف معها باستيعاب مزاياها و الاستفادة منها، نجابهها بالعمل على التقليل من آثارها السلبية. لذا ارتبطت إشكالية بحثنا هذا، بدراسة علاقة بالغة الأهمية في مجال سوسولوجيا الفعل المنظم إذ أنها حاولت الربط بين متغيرين حاسمين هما التغيير و إستراتيجية تكوين الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية.

الكلمات المفتاحية: التغيير الاجتماعي التنظيمي - إستراتيجية التكوين - المؤسسة الاقتصادية - منطق الفعل المنظم

Abstract:

Change is a word that has great meaning. We claim to know their characteristics and components and the positive and negative effects, but we are moving away does not know about them very little, and that's what makes us have a plan to adapt to it or to confront and resist. Absorb adapt them advantages and benefit from them, confront working to minimize the negative effects.

So the problem associated with our research, studying the very important relationship in the field of sociology of action organized as they tried to link the two variables are crucial change and the formation of human resources in the economic strategy of the institution.

Key words: social-organizational change - training strategy - institution economic- action organizational logic.

1- هدف و دواعي تناول الموضوع

1-1: هدف الدراسة:

تهدف من خلال هذه الدراسة إلى إيجاد تصنيف لمنطق الفعل نحاول أن نصف من خلاله المؤسسة المعنية بالدراسة على أنها فاعل إستراتيجي في المحيط الاجتماعي، الاقتصادي، السياسي و الثقافي الذي تتواجد فيه، فضلا عن التغيرات الاجتماعية و التنظيمية التي تشهدها ، انطلاقا من إحدى الوظائف الحيوية لإدارة الموارد البشرية المتمثلة في التكوين و التدريب، باعتبار أن المؤسسة تقوم بإعداد برامج تكوينية وأكثر من ذلك برسم إستراتيجيات و خطط تكوينية لتكوين مواردها البشرية لاحقا، في ظل التغيرات التي تشهدها في امتدادها الزماني و المكاني -spatio-temporel

2-2: دواعي تناول الموضوع:

كثيرة هي الدراسات التي تناولت الأفراد كفاعلين في مختلف التنظيمات التي يتواجدون فيها مهملة بذلك الفاعل الذي يوجد على مستوى عالي من التركيب ألا وهو التنظيم بأكمله، فمصطلح الفاعل l'acteur لا يقتصر فقط على الفرد و إنما يمكن أن يكون مركبا من مجموعة من الأفراد، و لما كان للفاعل هامش من الحرية لا يمكن إزالته، ولما كان الفاعل ليس فقط الفرد بل يمكن أن يكون جماعة، تنظيم، مجتمع... الخ، أردنا أن تصور المؤسسة الاقتصادية العمومية -بعد الإصلاحات العديدة التي شهدتها- كفاعل إستراتيجي في إطار الفعل المنظم تحت تأثير نسق التغيير انطلاقا من هوامش الحرية التي تمتلكها، هذا من جهة و من جهة أخرى و التي نعتمدها كأداة لقياس صحة هذا التصور ألا و هي إستراتيجية التكوين و التدريب و سياساته في المؤسسة المعنية بالدراسة.

2- إشكالية الدراسة

من الطبيعي أننا نعيش في عالم يختلف فيه الأمس عن الحاضر والحاضر عن المستقبل، أي أننا في تعرض سريع ومستمر للتغيير، فالجتمع وبكل مجالاته الاجتماعية ينتج و يعاد إنتاجه مرارا، وبشكل يختلف عموما عن سابقه و هذا شيء لا غرابة فيه ولا غبار عليه، وهو شيء ثابت في الكون، إذ لا

يمكن لنا أن نتصور الحياة من دون تغير وتغيير* وإنما الإشكال يكمن في معالجته "التغير" من خلال الاتجاه الذي يسلكه والمحرك الذي يدفعه، والغرض الذي يحققه، فإذا تعلق الأمر بالاتجاه الذي يسلكه يظهر فريقين رائدين في هذا الأمر، فريق يؤمن بفكرة الخطية، أي أن التغير يسلك اتجاهها خطيا وفق مراحل متتابعة، وفريقا يتخذ من التعاقب الدوري عنوانا لمعالجته لهذه القضية، فأوغيست كومت August Comte و هربرت سبنسر Herbert Spencer وهو هابوس Hobhouse و كارل ماركس Karl Marx من أهم المنظرين الذين عالجوا التغير معالجة خطية تقول بسير حركة المجتمع في خط ذو مراحل محددة ومتتابعة، أما النظريات الدائرية للتغير فلديها تصور آخر، و لعل أول من تناول التغير وفقا لهذا التصور، هو العلامة "عبد الرحمان بن خلدون"، في اعتقاده أن الدولة تمر بثلاثة أعمار في شكل مراحل متعاقبة تعاقبا دوريا تلعب فيه العصبية دورا حاسما و تتخذ في كل مرحلة شكل و مستوى معين، هذه المراحل هي: - مرحلة البناء و التشييد: وهي مرحلة بدائية تكون فيها العصبية قوية و يكون وضع المجتمع ذو طابع بدوي أكثر منه حضري - مرحلة النضج: هي مرحلة يميل فيها المجتمع إلى التحضر و يقل فيها دور العصبية - مرحلة الأفول و الاضمحلال: و ذلك نتيجة الترف و اللهو الذي يصيب المجتمع المتحضر، فاتحا بذلك الباب لظهور عصبية أخرى تعيد بناء المجتمع و الدولة من جديد. هناك كذلك تناول وفقا لهذا المنظار قام بها عالم الاجتماع الايطالي فيلفريدو باريتو "Pareto vilfrido" من خلال دورة النخبة (الصفوة) "l'élite" يعتقد في ذلك أن التغير الاجتماعي يحدث وفقا للنزاع الحاصل بين العديد من الفئات للحصول على السلطة، وذلك وفق مراحل متعاقبة في الحكم، في بداية الأمر يكون الحكم قاسي ثم تأتي مرحلة الحكم المعتدل نتيجة تدهور النخبة و هكذا يتحرك المجتمع وفقا لهذه الآلية المتمثلة في قوة النخبة التي تصنع بذلك مرحلة معينة، ثم ضعفها و بالتالي تظهر مرحلة مختلفة عن الأولى وهكذا يحدث التغير الاجتماعي. في نفس المضمار و تحت عنوان المعالجة الدورية للتغير الاجتماعي يظهر احد المهتمين و هو المؤرخ الانجليزي الكبير أرنولد توينبي "Arnold Toynbee" مستخدما في ذلك منظاره التاريخي، المتمثل في ثلاث حالات وهي: حالة التوازن،

حالة عدم التوازن (الاختلال) و حالة إعادة التوازن - وهي بمثابة الحل للحالة السابقة من اجل إعادة التوازن للمجتمع، وبهذا الشكل يستمر التغيير، و غير بعيدا هذا التصور للتغيير ينظر المفكر الجزائري "مالك بن نبي" و لكن باستخدام مصطلحاته الخاصة المتمثلة في أن المجتمع يتخذ إحدى الأطوار أو الحالات الثلاث التالية : طور ما قبل الحضارة "prescivilisation"، طور الحضارة "civilisation" و طور ما بعد الحضارة "post civilisation"، وهي أطوار ليست بالضرورة متسلسلة تاريخيا و إنما يمكن للمجتمع أن يعايش أكثر من حالة في زمن واحد، و أن محرك التغيير في ذلك هو عالم الأفكار الذي من شأنه أن يغير المجتمع. هذا باختصار بعض التناولات المختلفة لموضوع التغيير، ومن الملاحظ أنها اشتركت كونها تناوله و شرحته من وجهة نظر واحدة "le primum mobile ou monisme explicatif" و اهتمت بجانب واحد (اتجاه التغيير، قانون التغيير، شكل التغيير و سبب التغيير) هذا ما أكده ريمون بودون " Raymond Boudon" في كتابه "مكان الاضطراب" الذي تناول فيه بالتفصيل نظريات التغيير الاجتماعي و نقدها، ومن الملاحظ أيضا أن النظريات السابقة للتغيير كانت ذات طابع شمولي تعتمد على التحليل الماكرو-سوسيولوجي و من ثم كان تركيزها على الكليات و إهمال للجزيئات و دورها في إحداث و مقاومة التغيير بمختلف أشكاله، و يمثل هذه الجزيئات أساسا الفاعلين، فالفاعل يمثل وحدة التحليل في علم الاجتماع الحديث و من الخطأ أن نعتقد أن مصطلح فاعل يشير للفرد فقط و إنما يمكن أن يكون جماعة أو تنظيما أو مؤسسة... الخ. هذا ولم تكتف الدراسات الحديثة في علم الاجتماع بشرح التغيير بعامل واحد كما هو الشأن في التناولات السابقة و إنما ترى أن التغيير ناتج لمجموعة العوامل: الاقتصادية، الاجتماعية و الثقافية، كل هذا لفهم الاجتماعي "le social" الناتج عن ذلك الكائن فوق العضوي المعقد و المتشابك و المتعدد الأحوال و الدائم التحول بمختلف مجالاته الاجتماعية ألا وهو المجتمع.

غير أن المجتمع الذي نحن بصدد معالجته هو ذلك المجتمع الذي يفترض أنه يوجد على مستوى عالي من التنظيم نتيجة القواعد و القوانين التي تحكمه، ألا و هو المؤسسة الاقتصادية و ذلك في

ضوء فكرة التغيير، فالتغيير في المؤسسات والتنظيمات هو موضوع لنقاش بين العديد من المنظرين في العلوم الاجتماعية، المهتمين، رؤساء المؤسسات والنقائين والمستشارين، في اعتقادهم أن البنى السوسيو-اقتصادية structures socio-économique تلعب دورا حاسما و في تعرض مستمر ودائم للتغيرات، إذن فالمؤسسة وبمختلف أشكالها هي مجال اجتماعي مفتوح ومتفاعل مع المحيط الخارجي يؤثر ويتأثر به ومنه فالمؤسسة لا تتميز بالثبات والاستقرار كما ترى تلك المدرسة البنائية الوظيفية الكلاسيكية وإنما هي فاعل معرض للتغيير من جهة وصانعه من جهة أخرى، وذلك من أجل مسايرة التغيرات الاجتماعية الداخلية والخارجية والتغيرات التنظيمية التي تفرض عليها من السياسة العامة، فالتغيير في المؤسسة يعبر عن حيويتها والتفاعل مع البيئة المحيطة بها ويتجلى هذا التغيير من التغيرات التكنولوجية إلى التغيرات التنظيمية (التغيرات في العلاقات بين المصالح، مراحل الإنتاج، آلية التسيير، إعادة تحديد مناصب العمل)، إلى التغيرات السياسية لعملية تسيير الموارد البشرية، فالمؤسسة بهذا الشكل تعتبر فاعل استراتيجي يسابق تلك التغيرات الاجتماعية والتنظيمية من أجل أن يوفر لنفسه حظا من البقاء والاستمرار محاولا في ذلك الابتعاد عن كل المشاكل والأزمات والنتائج غير المتوقعة ولذلك تتأسس المؤسسة بين البناء والتفاعل من غير وجود أي تعارض بين هذين الآخرين فالعلاقة بينهما علاقة ازدواجية dualité للتبعية المتبادلة بينهما أي أنه هناك تطبيقات اجتماعية وإعادة إنتاج لهذه التطبيقات يتعلق بالفاعلين، والبنية هي ناتج التطبيقات الاجتماعية ووسيلة لإعادة إنتاجها فالازدواجية تعني أنه هناك تبعية متبادلة بين التطبيقات الاجتماعية التي تتمثل بدورها في الأدوار الاجتماعية التي يلعبها الفاعلين، وتمثل المؤسسة بعد ذلك وسيلة لإعادة الإنتاج تلك الأدوار التي أنتجتها، المتمثلة بدورها في الوظائف المتنوعة التي تساهم في بقاء هذا الفعل المنظم ولكن هذا التشكل أو إعادة الإنتاج يتم في ظل التغيير أي أن لا يتم إعادة إنتاجها بنفس الوتيرة وإلا كيف نفسر التطور والإبداع فالمؤسسة تقوم باستقطاب ومن ثم توظيف الأفراد الذين يستطيعون إنتاج وإعادة إنتاج تلك التطبيقات الاجتماعية المتمثلة في وظائفها ومع حتمية التغيير فإنها تعمل على إكساب هؤلاء الأفراد مهارات جديدة للرفع من مستواهم لمسايرة

الواقع في ظل التغيير المستمر والدائم، ومادام هذا الأخير مستمر ودائم داخلي وخارجي، محلي وكوئي، فإن المؤسسة كفاعل إستراتيجي في هذا المجال لا تكتفي فقط بما هو كائن وإنما تتطلع لما سيكون، أي أنها تحاول التكيف مع التغيير في ما ينبغي التكيف معه ومواجهة ما يهدد مصيرها ولذلك تعمل على إعداد استراتيجيات لتكوين مواردها البشرية في ظل التغيرات الاجتماعية والتنظيمية، هذا الذي يجعلنا نتساءل: -هل تقوم المؤسسة الاقتصادية بإعداد إستراتيجية لتكوين مواردها البشرية في ظل التغيرات الاجتماعية و التغييرات التنظيمية؟ - هل يمكن أن نتصور المؤسسة الاقتصادية كفاعل إستراتيجي انطلاقا من إستراتيجية تكوين و تدريب مواردها البشرية التي تقوم بها في ظل التغيرات الاجتماعية والتنظيمية

3- الفرض

أما في ما يتعلق بالفرض الذي نسعى إلى التحقق منه في هذه الدراسة فنورده كإجابة مؤقتة لتساؤلات الإشكالية على النحو التالي:

- أ- تعتبر سياسات تكوين الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية وسيلة لإغناء مخزون كفاءاتها.
ب- تعتبر المؤسسة الاقتصادية فاعل استراتيجي انطلاقا من إستراتيجية التكوين التي تقوم بإعدادها من أجل التأقلم مع التغيرات من جهة و مجابتهها من جهة أخرى.

4- منهج وأدوات جمع المعلومات:

4-1. منهج الدراسة: تختلف المعرفة العلمية عن غيرها كونها تتأسس على مستوا عاليا من التنظيم، و سر تنظيم هذا النوع من المعرفة يعود إلى كمون المنهج فيها، إذا فالمنهج هو ركيزة المعرفة العلمية يكسبها خاصية وهو الذي العلمية *la scientificité*، و للمنهج ثلاثة أبعاد حتى نقول عنه أنه منهج مكتملا، يتمثل البعد الأول في الجانب التأسيسي الاستيمولوجي المعرفي و الذي يعمل على تبرير كل ما نقوم به من أفعال أثناء الشروع في أي عمل علمي، ويمثل بهذا الشكل جوهر اليقظة الاستيمولوجية و التي تأتي من التراث السوسيولوجي المخزن في أحد فروع السوسيولوجيا ألا وهو سوسيولوجيا المعرفة، ومنطق الخطأ⁽¹⁾ باعتبار أن التفكير العلمي على حد قول

غاستون باشلار" يتكون كسلسلة من الأخطاء المصححة و ليس مجموعة من الحقائق⁽²⁾ أما البعد الثاني للمنهج المكتمل فيتمثل في البعد العقلاني و هو تلك المراحل المتعاقبة و المتسلسلة تسلسلا منطقيًا و التي يخطوها المنهج العلمي، و في الأخير هناك البعد التقني أي أن للمنهج مجموعة من التقنيات يستخدمها لجمع المعلومات كالاتمارة و المقابلة... الخ.

استعمل الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي و ذلك لاتصافه بصفة الاكتمال من خلال الأبعاد الثلاثة السابقة الذكر، فلديه ما يبرر استخدامه و ذلك لدى مختلف علماء الاجتماع، كما انه يستعمل عبر مراحل و يستخدم تقنيات للتقصي كالاتمارة و المقابلة، و منه يعرف على انه محاولة الوصول إلى فهم أفضل و أدق و وضع السياسات و الإجراءات المستقبلية الخاصة بها و عادة ما يلجأ الباحث إلى هذا المنهج عند معرفته المسبقة بجوانب و أبعاد الظاهرة موضوع الدراسة ... و يهدف هذا المنهج إلى توفير البيانات و الحقائق عن المشكلة موضوع البحث لتفسيرها و الوقوف على دلالاتها⁽³⁾، إن هذا الاختيار لهذا المنهج ينبع من طبيعة الموضوع المدروس و المتمثل في إستراتيجية تكوين الموارد البشرية داخل المؤسسة الاقتصادية في ظل التغيرات الاجتماعية و التنظيمية ومدى تصور المؤسسة كفاعل استراتيجي هذا السياق لذلك سنقوم بتكميم هذه الظاهرة و جعلها في شكل أرقام حتى نرفع من قسمتها العلمية و نستطيع التعامل معها ثم نسلط عليها التحليل المتعدد المتغيرات و نقيس العلاقة بين إستراتيجية التكوين في المؤسسة المعنية بالدراسة و نسق التغيير الاجتماعي و التنظيمي ثم نحكم على مدى تصور هذه المؤسسة كفاعل استراتيجي في امتدادها الزماني و المكاني.

4-2. التقنيات المستعملة:

أ- **الاتمارة:** تلازم الاتمارة المنهج الوصفي باعتبار أن موضوع الدراسة ذو طابع كمي بالدرجة الأولى فالاتمارة تعرف حسب مادلين غرافيتز على أنها: "وسيلة رئيسية يتصل بها الباحث بالمبحوث و هي تحتوي على مجموعة من الأسئلة تخص المشاكل التي يراد من الباحث معالجتها"⁽⁴⁾ وهي بهذا الشكل تهدف إلى " جمع معلومات عديدة في البحوث الميدانية"⁽⁵⁾، هذا وقد تضمنت

استمارة بحثنا (53) سؤال موزعة على ثلاثة محاور، المحور الأول يتعلق بالبيانات العامة ويضم (13) سؤال، المحور الثاني يتعلق بالبيانات الخاصة بالفرضية الأولى (تعتبر سياسات تكوين مواردها البشرية في المؤسسة الاقتصادية وسيلة لإغناء مخزون كفاءاتها) ويضم (14) سؤال، أما المحور الثالث فيتعلق بالفرضية الثانية (تعتبر المؤسسة الاقتصادية فاعل استراتيجي انطلاقاً من إستراتيجية التكوين التي تقوم بإعدادها من أجل التأقلم مع التغيرات من جهة و مجابتهها من جهة أخرى) و يضم (26) سؤال.

ب- **المقابلة:** تعرف المقابلة على أنها تقنية مباشرة تستعمل من اجل مسائلة الأفراد بكيفية منعزلة، كما قد تكون مساءلة جماعات بطريقة نصف موجهة تسمح بأخذ معلومات كيفية من أجل التعرف بعمق على الأشخاص المبحوثين⁽⁶⁾، و قد استعملنا هذه التقنية ابتداء من المقابلات الاستكشافية التي قمنا بها مع مسؤول مصلحة التكوين في المؤسسة المعنية بالدراسة و ذلك بصفة متكررة من أجل التأكد من إمكانية ملائمة المؤسسة كميديان للبحث و اختبار صحة البناء الذي قمنا به، هذا ولم تتوقف الاستفادة من هذه التقنية عند هذا الحد و إنما استعملت كذلك أثناء جمع المعلومات.

5- تحليل الفرض في ضوء الاقتراب السوسولوجي: بدءا ببارسونس وتصوره الواسع للفاعل في إمكانية أن يكون الفاعل: جماعة أو تنظيم أو مجتمعا بأكمله و هذا الفاعل حسب ببارسونس هو: "كائن يعيش موقفا معينا" وهذا الكائن فوق عضوي بالدرجة الأولى و يمثل في هذه الدراسة المؤسسة كمجال اجتماعي ثقافي أما الموقف فيتمثل أساسا في الموضوعات الفيزيقية وغير الفيزيقية "الاجتماعية و الثقافية" المحيطة به و المشكلة له، هذا ولا يمكن للفاعل أن يرتبط بموضوعات الموقف دونما وجوب توفر قدر كاف من الرموز و التي بدورها تسهل على الفاعل عملية الاتصال بموضوعات الموقف، و لتنظيم الفعل لابد من توفر نسق من القواعد و القوانين و القيم و المعايير. من خلال ما سبق يمكن -حسب بارسونس- توقع سلوك الفاعل و العلة في ذلك أن المحددات "القواعد، القوانين، القيم و المعايير" تضبط سلوك الفاعل سواء.

إن التجريد الذي قام به بارسونس و المتمثل في الانتقال من ما هو ملموس و ملاحظ إلى ما هو نظري نتيجة أعماله في هذا المجال، يجعلنا نقر انه قد قدم إسهاما كبيرا لعلم الاجتماع، إلا أن تطبيق هذه النظرية بكل مفاهيمها دفعة واحدة لا يصدقه الواقع تماما، لذلك نكتفي هنا بتوظيف هذه النظرية انطلاقا من الكيفية التي يوفر بها الفاعل الذي هو المؤسسة، الطاقة التي تتمثل أساسا في المهارة و الكفاءة و يأتي ذلك من خلال عملية تكوين الموارد البشرية هذا ما يؤيد الفرض الأول: (تعتبر سياسات تكوين مواردها البشرية في المؤسسة الاقتصادية وسيلة لإغناء مخزون كفاءاتها). أما السؤال الذي يتبادر إلى الذهن عند التمعن في هذه النظرية هو: كيف نتكلم عن الحرية في نسق كهذا محكم بقواعد و قوانين؟ و كيف يحدث التغيير مادامت القواعد والمعايير محددات للسلوك؟ لسنا بصدد البرهنة على حرية الفاعل، فردا كان أو جماعة أو منظمة، لان الحرية شيء بديهي و كما هو معلوم في المنطق أن البديهي لا يبرهن على صدقه و إنما يستخدم للبرهنة به، هذا ما دفعنا إلى الاستنجد بـكروزي و فريدبرغ، من غير أن نلغي كل ما أتى به بارسونس خصوصا إمكانية أن يكون الفاعل تنظيما بأكمله" من خلال محاولة تصورنا للمؤسسة كفاعل" فإذا كانت المؤسسة مكونة من مجموعة من الفاعلين الاستراتيجيين فإن هذا الجمع يمثل فاعلا على مستوا عال من التركيب و التعقيد و إذا أضفنا له هامش الحرية الذي أتى به كروزي فإن المؤسسة بهذا الشكل تصبح فاعل إستراتيجي حر نسبيا في النسق الذي يتواجد فيه وكل ما كان الفاعل معقدا كان النسق أكثر تعقيدا و تركيبا، و بالتالي يضعف الفعل المنظم *l'action organisée* أي أن القواعد و القوانين لا تؤدي تماما الغرض و بالطريقة نفسها الذي يراد من خلالها و إن تم جزء من ذلك الغرض المنشود من طرف القواعد و القوانين، فإن مسترغبات أخرى ستتحقق بالموازاة مع ذلك و المعبر عنها بإستراتيجية الفاعلين، إذا فالفعل المنظم يكون قد ضعف فعلا، نتيجة هامش الحرية الذي يتمتع به الفاعل و يصبح لا يؤدي ما أريد به أن يكون، من هذا جاء الفرض الثاني، و هو أن (تعتبر المؤسسة الاقتصادية فاعل إستراتيجي انطلاقا من إستراتيجية التكوين التي تقوم بإعدادها من أجل التأقلم مع التغيرات من جهة و مجابتهتها من جهة أخرى). و لنا أن نتساءل في هذا الشأن

عن مصدر أو محرك التغيير؟ لسنا هنا مرة أخرى بصدد البرهنة على وجود التغيير، فالتغيير شيء طبيعي بديهي لا يمكن إنكاره بل أن الثابت في هذا الوجود هو التغيير، و إذا كان التغيير عند بارسونس يتمثل في اختلال يصيب النسق و يسعى النسق دائما للتوازن و تحقيقه بصعوبة، فهذا تفسير يقلل من شأن هذه الظاهرة الثابتة في الكون، و إذا كان التغيير حسب كروزيه نتيجة إستراتيجية الفاعلين أي من فعل الفاعل بصفته استراتيجي و حر يهدف إلى تحقيق أهدافه الخاصة من خلال توسيع هامش الحرية و التحكم في المناطق غير المتأكد منها في النسق، فهذا التفسير يلغي إمكانية حدوث التغيير من خارج النسق و بالتالي يلغي فكرة الكونية في التغيير. و لفك هذه المعضلة و إقامة مقارنة متكاملة لموضوع بحثنا دفعنا الأمر للاستناد بعالم اجتماع معاصر حاول الجمع بين التفاعل و البنية ألا و هو أنتوني جيدنز Anthony Giddens (1938)، الذي أقر بازدواجية dualité علاقة بين البنية و التفاعل المعبر عنه بالتطبيقات الاجتماعية les pratiques sociales ، فالعلاقة إذا علاقة تبعية و ليس تعارض بين البنية و التفاعل، أي أنه لا وجود لبنية إلا الناتجة عن تلك التطبيقات الاجتماعية تمثل عنصرا حيويا و أساسيا يسهل عملية إعادة إنتاج التطبيقات الاجتماعية و هكذا تستمر العلاقة و هذا الإنتاج و إعادة الإنتاج (إنتاج للبنية، إعادة إنتاج للتطبيقات الاجتماعية) يكون في ظل التغيير الداخلي و الخارجي، المحلي و الكوني و الاجتماعي و غير الاجتماعي و في زمان و مكان محددين و هذا ما يربط في دراستنا هذه العلاقة بين الفرضين السابقين.

بهذا الشكل نكون قد وصلنا إلى توليف سوسيولوجي بين ثلاث نظريات سوسيولوجية و يمثل لنا مقارنة متكاملة لمختلف نواحي الموضوع و نعتمده كأداة فعالة في بناء نموذج التحليل و بالتالي يمكننا من المعالجة السوسيولوجية و تشخيص وضعية المؤسسة الاقتصادية في ظل التغيرات الاجتماعية و التغييرات التنظيمية، يؤيد مؤقتنا افتراضا السابق.

6- مجالات الدراسة

1- المجال الزمني : شرع الباحث في دراسة هذا الموضوع ابتداء من خريف 2013 وقد كانت البداية حسب التسلسل المنطقي لمراحل الاقتراب المنهجي لدى كل من ريمون كيفي Raymond Quivy و لوك فون كامبنهودت Luc Van Capenhoudt في دليل البحث في العلوم الاجتماعية⁽⁷⁾، بداية بسؤال الانطلاق ثم المرحلة الاستكشافية التي دامت حوالي ثلاثة أشهر (سبتمبر، أكتوبر، نوفمبر 2013) و يتمثل ذلك في القراءات لمختلف النصوص المتعلقة بموضوع الدراسة و كذا المقابلات الاستكشافية مع بعض إدارات المؤسسة خصوصا رئيس مصلحة التكوين، وذلك لفهم سياسة و إستراتيجية التكوين في المؤسسة المعنية، هذا من جهة و من جهة أخرى إمكانية تطبيق الدراسة بها، هذا بالإضافة إلى الحصص المتعلقة بالإشراف مع الأستاذ المشرف و ذلك قصد تعديل الموضوع و توضيح كيفية القيام بالدراسة الامبريقية، وبعد استخلاص مؤشرات أبعاد مفاهيم الظاهرة، قام الباحث و بمساعدة المشرف ببناء أداة المعاينة المتمثلة في الاستمارة، و بعد اختبارها على جزء من عينة الدراسة، تم توظيفها لجمع المعلومات من العينة المختارة، حيث بدأت هذه العملية في بديية شهر جوان 2014 إلى غاية 31 جويلية 2014، هذا و قد تعرض الباحث لبعض الضغوطات من طرف رئيس مصلحة التكوين بعد أن اطلع على الاستمارة، حيث اقترح على الباحث إزالة بعض الأسئلة باعتبارها تمس بيانات تدخل في أسرار المؤسسة، و أن توزع من طرف موظفي المصلحة عوض أن يقوم الباحث بذلك بنفسه، و باعتبار أن أي بحث يقام بهذه الطريقة لا يعتبر بحث ذو قيمة رفض الباحث ذلك وقام بتوزيع الاستمارات بنفسه و لم يستغني على أي سؤال طرح في استمارته و ذلك بعد محاولات الإقناع المتعددة لرئيس المصلحة، و بعد استعادة كل الاستمارات من المبحوثين قام الباحث بتفريغها ثم تحليل باستخدام منهجية التحليل المتعدد المتغيرات و منه استخلاص النتائج حسب الفرضيتين و العلاقة بينهما، ورغم كل ذلك تمت الدراسة على أحسن حال و الحمد لله.

2- المجال المكاني:

أ- التعريف بالمديرية

تعد مديرية الصيانة بالأغواط من أهم الوحدات الهامة لمؤسسة سونا طراك، حيث أنها تقوم بجميع أعمال صيانة شبكة نقل المحروقات والذي يبلغ عدد الأنابيب بها 30 أنبوبا أي ما يقارب 15800 كلم و 77 محطة (ضخ وضغط) على مستوى التراب الوطني، وهي تمتلك طاقة عملية عالية التأهيل تسمح لها بإنجاز جميع المهام المطلوبة منها، والمتمثلة أساسا في التدخلات لصيانة جميع التجهيزات.

ب- نشأة مديرية الصيانة

أنشئت مديرية الصيانة سنة 1989 وهي مختصة في صيانة التجهيزات التقنية المتواجدة عبر مختلف محطات نقل المحروقات، ويشاركها في هذه المهمة بعض المتعاملين الأجانب المختصين في هذا الميدان. وحتى يتسنى لها القيام بدورها على أحسن وجه تمت هيكلتها داخليا في شكل دوائر تقنية مكلفة بعدة مهام و تتمثل

1- المهام

تختص مديرية الصيانة بعدة مهام نذكر من بينها ما يلي:

* صيانة العتاد و الأجهزة بصفة دورية لفرع النقل على المستويات 5.4.3 و يقصد به :

المراجعة الجزئية ، المراجعة العامة و تجديد الأجهزة و تكون صيانتها حسب مدة طاقتها التشغيلية .
- الصيانة الوقائية: و هي المراجعة المنتظمة للأجهزة حسب المخطط السنوي الذي تعده دائرة المناهج و يتمثل هذا الدور في القيام بالمراجعات العامة و الجزئية و القيام بتجديد الأجهزة، المضخات، آلات ضغط، مولدات الكهرباء.

- الصيانة الإستعجالية: أي التدخل في حالة الحوادث المفاجئة في إطار الصيانة الغير المبرمجة.

2 - الوسائل المتاحة للمديرية : هناك وسائل مادية وبشرية متاحة للمديرية هي:

* الوسائل المادية :

أجريت مؤخرا عملية إعادة هيكلة لمديرية الصيانة، فبعد أن كانت تشمل ثلاث قواعد متمثلة في الأغواط، بسكرة، حوض الحمراء أصبحت تسمى DML مديرية الصيانة بالأغواط

بعدها كانت تسمى مديرية الصيانة DMN ولها عدة هياكل وورشات صيانة و عتاد معد لصيانة التجهيزات التقني
* الوسائل البشرية :

تظم يدا عاملة مقدرة بـ 397 عاملا، منهم 34 مؤقتين مكلفين بالأمن الوقائي أما الدائمون والبالغ عددهم 339 مقسمون إلى 209 بنسبة 61% إداريين و 134 بنسبة 39% تقنيين و هذه الإحصائيات خاصة بسنة 2010، و من جهة أخرى مقسمون حسب رتبهم أي طبيعة عمل كل واحد منهم إلى 133 إطار أي ما يقدر بنسبة 38% و 150 عون تحكم أي نسبة 45% و 56 عون تنفيذ بنسبة 17% .

7- الاستنتاج العام:

كنا قد انطلقنا في هذه الدراسة من إشكالية ما إذا كان يمكن أن ننصوّر المؤسسة الاقتصادية كفاعل إستراتيجي في ظل التغير الاجتماعي و التغيير التنظيمي كنسق يحيط بها في امتدادها الزماني و المكاني، و لقياس ذلك اكتفينا بإحدى عمليات تسيير الموارد البشرية ألا و هي (التكوين). في البداية تساءلنا ما إذا كانت المؤسسة المعنية تقوم بإعداد إستراتيجية لتكوين مواردها البشرية و افترضنا أن قيام المؤسسة بذلك هو من أجل إغناء مخزون كفاءتها، و توفير الطاقة التي تمدّها بالحيوية و النشاط، حيث تخزن هذه الطاقة في الموارد البشرية التي تمتلكها، على اختلاف مستوياتهم المهنية و مراكزهم الوظيفية، وذلك لتجنب المواقف الحرجة و التأقلم مع التغيرات المفاجئة و المحافظة على استمرار الفعل المنظم، و من هذا كله افترضنا أن المؤسسة المعنية بالدراسة و بهذا الشكل تصبح فاعلا إستراتيجيا. و قد اخترنا لتأطير هذا البناء المنهجي لهذا الموضوع في الحقل المعرفي الذي ننتمي إليه ألا و هو علم الاجتماع، ثلاثة نظريات تشكل اقتراب سوسولوجي لمختلف جوانبه انطلاقا من الفرضيتين اللتين تم تحليلهما في ضوء هذا الاقتراب السوسولوجي في الفصل الأول، و بعد تفكيك أبعاد مفاهيم فرضية و إشكالية بحثنا قمنا ببناء أداة للمعاينة تمثلت في الاستمارة، هذه الاستمارة تم اختبارها على جزء من عينة البحث ثم وظفت بعدها في جمع المعلومات من أفراد عينة مجتمع

البحث، بعدها استرجعنا الاستثمارات و استخدمنا التحليل المتعدد المتغيرات بمساعدة برنامج Spss، ثم ربطنا بين المتغيرات التي لديها تأثير على بعضها البعض فتوصلنا الى العديد من النتائج، ففي الفرضية الأولى توصلنا الى أن التكوين القاعدي شرط أساسي و ضروري للدخول في هذه المؤسسة خصوصا عند الفئتين السوسيو مهنتين (إطار و عون تحكم) ثم أن هؤلاء الموظفين الذين لديهم عقد عمل غير محدد مدة العمل فيه لديهم الحق في التكوين بعد الدخول في هذه العلاقة التعاقدية مع المؤسسة لكن وجدنا أن هناك نسق من علاقات القرابة و الصداقة و المصلحية يساهم بنسبة معتبرة في تسهيل الدخول الى المؤسسة و من ثم يساهم في الاستفادة من الدورات التكوينية التي تتركز بين 3-6 دورات تكوينية عند أغلب أفراد العينة، لكن المشاركة في أكثر من ذلك ترتبط بالدائرة التي ينتمي إليها الموظف فسياسة التكوين في هذه المؤسسة ترتبط بدائرة الانتماء و ليس بالأقدمية أو الفئة السوسيو مهنية و ذلك كون أن الدوائر التقنية تمثل قلب المهام (Cœur de métier) في هذه المؤسسة التي تعنى بصيانة معدات و أجهزة مؤسسة سوناطراك هذه الدورات التكوينية كانت أساسا من نوع التحسين Perfectionnement و الذي هو إحدى أنواع التكوين يهدف الى شحذ الكفاءات و تطويرها و يدخل كعنصر أساسي في سياسة التكوين في هذه المؤسسة و تمثل فئة الإطارات الأكثر استفادة منه، أما فيما يتعلق بمكان إجراء التكوين بصفة عامة في هذه المؤسسة المعنية بالدراسة فهو بالدرجة الأولى التكوين الداخلي من أجل ضمان كفاءة أعلى للتكوين و ذلك بان يقوم المشرفون المباشرون بتقديم المعلومات للمتدربين، ثم كلما كان هناك تنوع في التكوين يزيد ذلك من تفعيل عملية التكيف مع متطلبات المنصب و يتمثل ذلك في التكوين القاعدي زائد التحسين و التحسين زائد التعميم هذا الأخير الذي هو عبارة عن المؤتمرات و المحاضرات التي تقوم بها المؤسسة، هذا فيما يتعلق بالتكوين الداخلي أما سياسة التكوين في الخارج ترتبط بدائرة الانتماء و ليس بالفئة السوسيو مهنية وذلك لأهمية الدور الذي تلعبه الدوائر التقنية في هذه المؤسسة، هذا و قد وصلنا الى أنه كلما زادت أقدمية العامل في المنصب الذي يشغله كلما كان هناك التعبير بعدم وجود عدالة في التكوين، و يعود ذلك الى أن الذين يقضون مدة معتبرة في

المناصب التي يشغلونها لم يحصلوا على التكوين الذي يمنحهم الترقية الى مناصب أخرى و أما أولئك الذين أقدميتهم في المنصب الذي يشغلونه ليست بالطويلة و باعتبار أنهم استفادوا من التكوين الذي منحهم الترقية الى مناصب أعلى فهم ينظرون الى انه هناك عدالة في توزيع فرص التكوين، هذا باختصار أهم نتائج الفرضية الأولى و لسنا هنا بصدد التعبير عن تحقق الفرضية من عدمه، بقدر ما نحن بصدد مقارنة ما توقعناه من خلالها مع ما تم ملاحظته، فمن خلال نتائج هذه الفرضية نستنتج أن التكوين في هذه المؤسسة لم يرق بعد الى المستوى الإستراتيجي و إنما هو عبارة عن عملية تدخل في ما يسمى في هذه المؤسسة بتخطيط المسار المهني حسب الفئة السوسيو مهنية و نوعية المهنة و بالتالي فإن مخزون الكفاءات الذي تحدثنا عنه في هذه الفرضية هو ضعيف وهزيل هزالة سياسة التكوين المتبعة في هذه المؤسسة.

أما الفرضية الثانية و التي ترتبط بالأولى فإذا ما تحققت الأولى تمكننا من تصور المؤسسة المعنية بالدراسة كفاعل إستراتيجي، و أهم النتائج التي توصلنا إليها من خلالها هو أنه كلما كانت هناك مشاركة متعددة في الدورات التكوينية التي تقيمها المؤسسة أدى ذلك الى التكيف مع المنصب لكن أصحاب المهام الفنية و الذين هم فئة أعوان التحكم في الدوائر التقنية هم الأكثر تعرضا للمواقف الحرجة أثناء دخول تكنولوجيا جديدة ليس لأنهم ينتمون الى الفئة السوسيو مهنية "عون تحكم" و إنما لان اغلبهم ينتمون الى الدوائر التقنية و التي تمثل قلب المهام في هذه المؤسسة فعند إحداث تغيير في الهيكل التنظيمي في هذه المؤسسة فهم الفئة الأكثر مساسا أكثر من غيرها لأنهم من جهة يمثلون الأغلبية و من جهة أخرى يقع على عاتقهم المهمة الفنية باعتبار أنهم ينتمون الى الدوائر التقنية، و إذا ما كان هناك عملية إعادة تصميم أو تعديل للمناصب أدى بأصحابها الى عدم التكيف معها و ذلك يعود الى سياسة التكوين الهزيلة و بالرغم من ذلك فهذه السياسة تتماشى مع معدلات الترقية لمختلف الفئات السوسيو مهنية، فكلما زادت المشاركة في الدورات التكوينية زادت معدلات الترقية، إذا فهاتين العمليتين من تسيير الموارد البشرية يتسمان بالنمطية و هم بعيدين من الشخصية la personnalisation التي تجعل منهما ذواتا أبعاد إستراتيجية و منه وجدنا أنه لا وجود لتطابق

بين سياسة التكوين و إستراتيجية المؤسسة وذلك بالرغم من حررتها في إعداد البرامج التكوينية في ظل إستراتيجية التكوين التي تتبعها الوصاية *la tutelle* ثم أنها لا تتابع التغيرات التكنولوجية تماما فيما يتعلق بأهم جانب الذي هو الجانب التقني لذا نجد أن التغيير في هذه المؤسسة أمر مرغوب فيه من طرف كل الفئات السوسيو مهنية، لأنهم يريدون وظائف تتحدى مهاراتهم و يريدون كذلك تنمية شخصياتهم و لكن الأعمال تتجه الى البساطة و الروتينية المملة، كذلك يريد العمال من التغيير المساواة في المناخ التنظيمي بحيث يحقق لهم التأثير المتبادل في علاقاتهم و لكنهم يرون أن المؤسسة مبنية على هيكل تنظيمي طويل و متعدد الطبقات و يضع حواجز اجتماعية بين المراكز الوظيفية بتعدد قنوات إصدار الأوامر و التعليمات، كذلك مازالت الممارسات الإدارية تهتم بالحواجز المادية و تأمين الوظيفة و تحمل الاهتمامات الأخرى و من كل هذا فعمال مديرية الصيانة التي هي مخبر بحثنا يريدون الاستقلالية عن الوصاية و تدبر شؤونها بمفردهم، بالإضافة الى ذلك و جدنا تفشي لأخطر الأمراض الاجتماعية ألا و هو صعوبة الاتصال، حيث تكون هذه الصعوبة في الاتصال بين الأفراد و المصالح و الدوائر التي ينتمون إليها، و العلة في ذلك تعود الى التنوع الثقافي الذي تشهده المؤسسة، سواء بين الأجيال (القدماء، الموظفين الجدد...) أو المجالات العمرانية (ريف، حضر،) بما في ذلك المنطقة التي ينتمي إليها الموظف (ابن المنطقة، من منطقة أخرى) و حتى الجانب الإيديولوجي المتمثل في عادات و تقاليد كل جيل و كل مجال عمراي هذا من جهة و من جهة أخرى الى غياب التكوين في هذا المجال باعتباره لم يصل بعد الى المستوى الإستراتيجي ليصبح وسيلة تعالج مختلف المشاكل الى تعاني منها المؤسسة و التي أولها الاتصال و ثانيها التنوع ثقافي السلبي فسياسة التكوين في هذه المؤسسة لا تأخذ في اعتبارها متغيرات أخرى أكثر أهمية و بالأخص ثقافة المؤسسة، أي أن التكوين لا يساهم في توحيد و إذابة ذلك التنوع الثقافي الذي تكلمنا عنه و منه فالتكوين يهتم بالجانب التقني بالدرجة الأولى و لا يتعدى الى المساهمة في الجانب الإيديولوجي الذي هو أحد أهم المكونات الثقافية للمؤسسة و الذي يساهم بدوره في تشكيل هوية خاصة تميز المؤسسة عن غيرها.

انطلاقاً من استنتاج الفرضية الأولى و نتائج الفرضية الثانية و علاقة التكامل بينهما يتضح لنا أن المؤسسة المعنية بالدراسة - و انطلاقاً من سياسة التكوين المتبعة - مازالت عملية تسيير الموارد البشرية بما لم تدخل في المستوى الإستراتيجي بعد فهي لازالت بين التسيير الإداري و ترتقي في بعض الأحيان لتصبح سياسة و ليست إستراتيجية، و من هذا كله فإن التحدث عن هذه المؤسسة كفاعل إستراتيجي في النسق الذي هو التغير سواء التغير الاجتماعي أو التغير التنظيمي بهذه الطريقة أي باستعمال إحدى عمليات تسيير الموارد البشرية التي هي التكوين، أمر لم يصدقه الواقع الاجتماعي بعد، بالرغم من إدعاء بعض إطارات هذه المؤسسة أنهم يسيرون الموارد البشرية على مستوى إستراتيجي، و بالرغم كذلك من الإصلاحات التي مرت بها المؤسسة الاقتصادية التي كانت دائماً تساهم في توسيع هامش حريتها ظاهرياً، ومنه فهذه المؤسسة و بالرغم من الفاعلين الذين يكونونها تظهر إن صح التعبير كآلة تطبق قوانين و قواعد تأتي من جهة أعلى تجعل منها كائن خاضع مسلوب.

التهميش:

* - التغير: هو كل تحول تلقائي يحدث دون تدخل الإنسان، أما التغير: فهو فعل يحدث بتدخل الإنسان

(1) - Bourdieu Pierre et allia, le métier de sociologue, Paris: mouton, Bordas, 1968

(2) - Marc Montoussé, Gilles Renouard, 100 fiches pour comprendre la sociologie, Paris: Bréal, 3^e ED, 2006, p,12.

(3) - الراجعي حسين أحمدن، مناهج البحث العلمي تطبيقات إدارية و اقتصادية، عمان: دار وائل للطباعة و النشر، ط1، 1996، ص، 122.

(4) - Grawitz Madeleine, Méthodes de recherche en science sociales, Paris :Dalloz, 5em ED, 1981,p, 782.

(5) - Iglens,J, Roussel, P, Méthodes de recherche en gestion de ressources humaines, Paris : ED , économica , 1998, p, 93

(6) - موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، تر: بوزيد صحراوي و آخرون، الجزائر: دار القصة للنشر، 2006، ص، 197.

(7) - Raymond Quivy et Erhard Freidberg, Manuel de recherche en sciences sociales, Paris: dunod ,1988.