

مجلة العلوم القانونية والاجتماعية

Journal of legal and social studies

Issn : 2507-7333

Eissn: 2676-1742

عقلنة التسيير لإعادة ضبط علاقات العمل بالمؤسسات الجزائرية الخاصة ما بعد جائحة
كورونا

- المدرسة الخاصة للتعليم الابتدائي الأفاق جيجل أنموذجا -

Rationalization of management to reset working relations in Algerian private
enterprises after the Corona pandemic

-A private school for primary education, prospects, Jijel, model-

ط/د. بوعلام مانع¹، د. نجوى فلكاوي²

¹ جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2، (الجزائر)، bo.manaa@univ-setif2.dz، مخبر المجتمع

الجزائري المعاصر

² جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2، (الجزائر)، najouaf@yahoo.com، مخبر المجتمع الجزائري

المعاصر

تاريخ النشر: 2023/06/01	تاريخ القبول: 2023/05/01	تاريخ ارسال المقال: 2023/03/09
-------------------------	--------------------------	--------------------------------

* المؤلف المرسل

الملخص:

تعتبر عقلنة التسيير متغيرا هاما، يعتمد عليه لضبط علاقات العمل بالمؤسسات، بفضل عمليات، التخطيط والتوجيه والرقابة والتنظيم والتنسيق في العمل، من أجل وضع بيئة عمل مناسبة وقانون ينظم علاقات العمل بين أطرافه، والعمل على بعث روح التعاون بين العمال و تكييفهم مع عملهم، لكن الظرف الطارئ الذي اجتاحت العالم عامة والجزائر خاصة، بتفشي فيروس كورونا، أدى إلى ظهور اضطرابات في علاقات العمل، وظهور طفرات في العمل لم تكن متوقعة الحدوث، وللخروج من هذا الوضع اقتضت الضرورة في هذه الدراسة للوقوف على تفعيل ميكانيزمات عقلنة التسيير، لإعادة ضبط علاقات العمل ما بعد الجائحة، بتحديد أهم مؤشرات المتغيرين، وربطهما بشبكة من العلاقات، معتمدين على المنهج الوصفي و الاستبانة كأداة لجمع البيانات على عينة شملت جميع عمال المدرسة الخاصة لتعليم الابتدائي الأفاق بجيجل، لإثبات جميع الافتراضات.

الكلمات المفتاحية: عقلنة التسيير؛ علاقات العمل؛ المدرسة الخاصة؛ جائحة كورونا؛ المؤسسات الجزائرية.

Abstract:

Rationalization of management is an important variable that is relied upon to adjust work relations in institutions, thanks to the processes of planning, directing, controlling, organizing and coordinating work, in order to create an appropriate work environment and a law that regulates work relations between institutions, It's parties, and it works to create a spirit of cooperation between workers and adapt them to their work, but the emergency conditions that swept the world in general and Algeria in particular with the outbreak of the Corona virus, led to the emergence of work disturbances. Relationships, the emergence of unexpected work spurts. The pandemic, by identifying the most important indicators of the two variables, and linking them to a network of relation ships, relying on the descriptive approach and the questionnaire as a tool for collecting data on a sample that included all workers in the private school for the primary stage, Education prospects in Jijel to prove all hypotheses.

Keywords: Administrative rationalization; labor relations; corona pandemic; private school; Algerian institutions.

مقدمة:

منذ البدايات الأولى لظهور وباء كورونا في الصين إلى غاية انتشاره في جميع دول العالم، والبشرية تعيش رعب وقلق وخوف على مستقبلها، جراء ما خلفته هذه الجائحة من خسائر بشرية و اقتصادية و تدني اجتماعي رهيب، لم يشهد له نظير من قبل، و رغم كل الاجتهادات والمحاولات والإجراءات التي وضعت للحد من انتشارها والوقاية منها، بغلق أغلب المؤسسات كأجراء وقائي أولي في البداية، إلا أنها بقيت في انتشار و محور مستمر، بظهور أنواع جديدة منها، مع ارتقاب موجة تلوى الأخرى، مع تدبدب في عدد الإصابات تارة ترتفع وتارة تنخفض إلى مستوياتها الدنيا، ومرة تختفي نهائيا.

ما فرض على دول العالم عامة والجزائر خاصة، إلى معاشة هذا الوباء ومحاولة إعادة الأمور إلى ما كانت عليه قبل ظهوره، ودفعها إلى إعادة فتح مؤسساتها من جديد، ورفع القيود التي وضعت للوقاية من فيروس كورونا بالتدرج، لكن الظروف الطارئة التي مرت بها هذه المؤسسات و التي شجعت على ظهور تصرفات و سلوكيات غير مرغوب فيها، من تسيب وتهاون وإخلال بالسير الحسن للعمل، من قبل العمال و اضطرابات في علاقات العمل سواء كانت فردية أو جماعية، و حدوث أشياء جديدة لم تكن موجودة من قبل، سواء في العلاقات بين العمال وأرباب العمل أو بين العمال أنفسهم، بالإضافة إلى وضع طرق تنظيمية جديدة تتماشى مع القوانين وقواعد الوقاية من جائحة كورونا، والتي غيرت من طريقة سير العمل مع حدوث طفرات فيه لم تكن موجودة من قبل، ما دفع إلى إعادة النظر في كيفية تسيير هذه المؤسسات، من خلال عملية عقلنة التسيير من لإعادة ضبط علاقات العمل بداخلها والتفكير في إعادة زمام الأمور إلى ما كانت عليه قبل ظهوره أو أفضل من ذلك.

الإشكالية:

أدت الظروف الطارئة التي خلفتها جائحة كورونا إلى حدوث اختلال في علاقات العمل بداخل المؤسسات، وعليه اقتضت الضرورة إلى إعادة ضبطها من جديد، من خلال عملية عقلنة التسيير، هذه الأخيرة تكمن في الأنشطة والإجراءات الإدارية والتدابير المنطقية المتخذة مسبقا، والتي تنبع من العقل الواعي، من أجل إعادة ترتيب الأوضاع غير المرغوب فيها، وإعادة ضبط علاقات العمل بين مختلف أطرافه داخل المؤسسة، وتصحيحها وتسييرها بطريقة علمية، و تعزيز كل ما هو ايجابي واستئصال كل ما هو سلبى، بغية تحقيق الأهداف المسطرة للمؤسسة و كفايتها، وبالتالي ضمان استمرارها وذلك بما يتوافق مع المستجدات الناتجة عن هذه الجائحة، و التحكم في الانفلات التي تحدث بداخل المؤسسات، وإعادة سير العمل بطريقة طبيعية كما كانت عليه قبل ظهورها بل وأفضل من ذلك، والتعامل مع هذه الطفرات بعقلنة حسب الظروف المحيطة بالعمل .

فعقلنة التسيير متغير هام يجب أن تقوم عليه إستراتيجية أي مؤسسة، في ظل تأثير جائحة كورونا على المؤسسات، حيث أصبحت إدارة المؤسسة تواجه تحديًا كبيرًا يتطلب التفكير في استراتيجيات جديدة للتأقلم مع المستجدات الحالية، ومن أهم تحديات إدارة المؤسسة هي تحسين العلاقات بين العمال وأرباب العمل، وتفعيل ميكانيزمات الإشراف الفعالة وتنظيم العمليات اليومية، ووضع خطط للتصدي لأي طارئ يؤثر على العملية اليومية للمؤسسة، لذلك يتعين على المؤسسات اتخاذ إجراءات واضحة وفعالة لتحسين إدارتها وتحقيق الأداء العام و المرجو. تم اختيار مدرسة الأفاق الخاصة للتعليم الابتدائي في مدينة جيجل كأ نموذج، حيث أثرت جائحة كورونا على هذه المؤسسة كغيرها من المؤسسات الجزائرية، وتسعى هذه المدرسة دائماً لتحقيق أهداف المجتمع، وتوفير الظروف الملائمة لتكوين نخبة من التلاميذ وتنشئتهم بطريقة سليمة، وذلك عن طريق تحديد ميولاتهم ورغباتهم وتوجيههم إلى الاختصاص الذي يتوافق مع مهاراتهم. ولتحقيق هذه الأهداف، يتطلب الأمر غطاً من التسيير يتلاءم مع المستجدات التي يفرزها محيط العمل، بما في ذلك الآثار التي خلفتها جائحة كورونا.

وبالتالي، يمكن أن تساهم عقلنة التسيير في إعادة ضبط علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية الخاصة ما بعد جائحة كورونا، ويشمل ذلك التركيز على التخطيط الاستراتيجي وإعادة تقييم الموارد المتاحة، وإعادة توجيه الجهود لتلبية احتياجات المؤسسة والعمال والتلاميذ، وضمان استخدام التقنيات الحديثة لتسهيل عمليات التعلم والتدريس والتواصل، لإعادة بناء علاقات عمل سليمة.

في خضم ما تقدم يمكن صياغة وحصر إشكالية الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

كيف تساهم عقلنة التسيير في إعادة ضبط علاقات العمل بالمؤسسة الجزائرية الخاصة ما بعد جائحة كورونا؟

وتندرج تحت هذا التساؤل الرئيسي مجموعة من التساؤلات الفرعية التالية:

- هل إعادة التخطيط للعمل يؤدي إلى ملاءمة بيئة العمل بعد جائحة كورونا؟
 - هل إعادة تنظيم العمل يساهم في تكيف العمال مع عملهم ما بعد جائحة كورونا؟
 - هل التنسيق الجيد في العمل ينمي روح التعاون بين العمال للتغلب على ظروف العمل التي نتجت عن فيروس كورونا؟
 - هل الإشراف الفعال على العمال يلزمهم بالتقيد بقانون العمل والتصدي للسلوكيات غير المرغوب فيها التي خلفتها جائحة كورونا؟
- منهج الدراسة.**

اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي حيث قمنا بجمع حقائق ومعطيات من المؤسسة الخاصة للتعليم الابتدائي الأفاق، وقمنا بتصنيفها وتبويبها وتحليلها ومناقشتها لمعرفة الدور الذي تلعبه عقلنة التسيير في ضبط علاقات العمل ما بعد الجائحة، وتفسير النتائج من أجل تعميمها كما

الفرضيات الدراسة: للإجابة على الأسئلة السابقة يقتضي علينا بناء فرضيات نركز عليها ونجعلها منطلقا للدراسة من خلال عملية تفكيك متغيراتها إلى مؤشرات تربط بشبكة من العلاقات فيما بينها و تؤثر على بعضها البعض.

الفرضية العامة:

- عقلنة التسيير تؤدي إلى إعادة ضبط علاقات العمل لتجاوز السلبيات التي خلفتها جائحة كورونا.

الفرضيات الفرعية:

- إعادة التخطيط العمل بعد جائحة كورونا يؤدي إلى ملائمة بيئة العمل.
- إعادة تنظيم العمل وترتيبه تؤثر إيجابيا على تكيف العمال مع الظروف الطارئة المتغيرة التي خلفتها جائحة كورونا.
- التنسيق الجيد للعمل ينمي روح التعاون بين العمال للتغلب على الظروف الناتجة عن جائحة كورونا.
- الإشراف الفعال على العمل يلزم العمال بالتقيد بقانون العمل والتصدي للسلوكيات غير المرغوب فيها التي خلفتها جائحة كورونا.

أهداف الدراسة:

- معرفة إن كانت عملية إعادة التخطيط بعد اكتشاف حقائق أظهرتها جائحة كورونا تعدل من بيئة العمل وتجعلها أكثر ملائمة.
- كشف الجوانب التي تم إعادة تنظيمها في العمل وإسهامها في تكيف العمال مع عملهم، بعد إلغاء بعض القيود التي وضعت كإجراء وقائي للحد من انتشار فيروس كورونا.
- معرفة إن كانت عملية تنسيق الجيد في العمل تنمي روح الجماعة والتعاون لتأدية المهام للتغلب على الظروف الناتجة عن جائحة كورونا.
- معرفة إن كانت عملية الإشراف الفعال المتمثلة في توجيه ورقابة العمال من أجل إلزامهم بالتقيد بالإجراءات والتعليمات المسداة إليهم، وإعادة الانضباط في العمل والتقليل من أخطائهم والتصدي لسلوكيات غير مرغوب فيها والناتجة جراء فيروس كورونا.

المبحث الأول: الإطار النظري للدراسة.

سنتطرق في الجانب النظري إلى تحديد المفاهيم الدراسة، وإعطاء تعاريف إجرائية لها، وكذا النظريات والدراسات التي اهتمت بعقلنة التسيير لضبط علاقات العمل، وكذا التعقيب عليها من أجل إعطاء أساس قوي تنطلق منه دراستنا.

المطلب الأول: تحديد المفاهيم.

عملية تحديد المفاهيم تعتبر خطوة هامة في البحث يثبت من خلالها الباحث قدرته في التحكم في متغيرات الدراسة ومؤشراتها، وعليه سنتعرض في هذا المطلب لأهم مفاهيم الدراسة وتعريفها إجرائيا.

الفرع الأول: عقلنة التسيير.

لفهم مصطلح عقلنة التسيير يجب التعرف على مفهوم العقلنة، ثم التطرق لمفهوم التسيير وفهمهما جيدا من أجل إعطاء تعريف إجرائي له.

مفهوم العقلنة: تعرف العقلنة لغة واصطلاحا كما يلي:

- **تعريف العقلنة لغة:** "عقل عقلا ومعقولا، الغلام أدرك، فلان بعد الصبي، عرف الخطأ الذي كان عليه، وعقل الشيء أي فهمه وتدبره فهو عاقل، وتعقل الغلام فهو عاقل أي من العقل وهو النور روحاني به تدرك النفس ما لا تدركه بالحواس"¹.

- **تعريف العقلنة اصطلاحا:** "استخدم المصطلح من قبل ماكس فيبر للدلالة على نمط معين من السلوك العقلاني الذي يحدد الوسائل والغايات في مقابل السلوك العاطفي والتقليدي، ويستخدم المصطلح في علم الاقتصاد حيث يعني الوسائل الصحيحة لبلوغ أهداف مرغوبة، تفكير أو فعل واع منبثق من قواعد المنطق والمعرفة الامبريقية"²

مفهوم التسيير: "يرى العالم فريدريك تايلور على انه علم مبني على قوانين وقواعد وأصول علمية قابلة للتطبيق على مختلف النشاطات الإنسانية"³.

- "ويعرفه هنري فايول أن تتنبأ وتخطط وأن تنظم وأن تصدر الأوامر وأن تنسق وتراقب"⁴.

- "ويعرفه جميل أحمد توفيق هو تلك المجموعة من العمليات المنسقة والمتكاملة التي تشمل أساسا التخطيط، التنظيم، الرقابة، التوجيه، وهو باختصار تحديد الأهداف وتنسيق جهود الأشخاص لبلوغها"⁵.

- "هو أيضا الطريقة العقلانية للتنسيق بين الموارد البشرية والمادية والمالية قصد تحقيق الأهداف المسطرة، وتتم هذه الطريقة حسب سيرورة التخطيط، التنظيم، الإدارة والرقابة للعمليات"⁶.

التعريف الإجرائي للعقلنة التسيير: هي مجموعة الأنشطة والإجراءات الإدارية والتدابير المنطقية المتخذة مسبقا والتي تنبع من العقل الواعي والتفكير المنطقي والفهم الجيد، من أجل إعداد الأوضاع بطريقة علمية من توجيه ورقابة على العمال، وتنظيم وتسيير وتنسيق العمل بغية تحقيق الأهداف المسطرة للمؤسسة.

الفرع الثاني: علاقات العمل.

لفهم مصطلح علاقات العمل يجب التطرق إلى هذا المفهوم من عدة جوانب كما يلي:

مفهوم علاقات العمل: - يعرفها الدكتور احمد زكي "هي العلاقات التي تنشأ وتنمو بسبب الاستخدام وهي تشمل تبعا لذلك العلاقات بين العمال وبعضهم البعض وبين رؤسائهم أو مديريهم، وكذا علاقاتهم بالمنشأة التي تستخدمهم، كما تشمل بمعناها الواسع العلاقات بين إدارات المنشأة ونقابات العمال وبين أصحاب العمل وهيئات حكومية"⁷. - وترى نينا بوقومولوا "أن مفهوم علاقات العمل يكون مستعملا بشكل أساسي لتصنيف العلاقات المحددة في العقود الجماعية أو بواسطة تشريع الدولة"⁸.

- يعرفها جون ريفيرو "أن علاقات العمل كغيرها من العلاقات الأخرى تنشأ ببناء علاقات إنسانية اجتماعية حيث كانت في بداية القرن 19 تبرم بكل طلاقة وحرية ويدرج فيها الطرفان ما يروونه ضروريا لإبرامها"⁹. - ويعرفها دايفيس "بأنها مجموعة من التفاعلات والأفكار والعواطف والمشاعر المشتركة في العمل يتم تبادلها بين الزملاء لتحقيق المصالح المتنوعة للمنظمة"¹⁰.

- "كما يقصد بها كل عمليات التفاعل والتبادل التي تتم بين العاملين في إطارها الرسمي وغير الرسمي وما ينتج عليها من عمليات مثل الصراع والتعاون والمنافسة"¹¹.

التعريف الإجرائي لعلاقات العمل: هي كل رابطة تنشأ بعقد عمل، تحدّد فيه واجبات وحقوق طرفي العقد وتنظم العلاقة بين العامل وزملائه والعامل ورب العمل والعامل مع عمله بواسطة قوانين وقواعد تنظيمية في بيئة تنظيمية محدّدة يسودها الاحترام المتبادل بين العمال والتعاون والمنافسة فيما بينهم.

الفرع الثالث: المؤسسة.

مفهوم المؤسسة

تم انتقاء التعريفين اللغوي والاصطلاحي للمؤسسة بما يتماشى مع موضوع الدراسة كما يلي:

-تعريف المؤسسة لغة: "من أسس البناء يؤسسه وأسسّه، وأسست دارا، إذا بنيت حدودها ورفعت من قواعدها"¹².

- تعريف المؤسسة اصطلاحا : يعرفها أدغار شين "أنها عبارة عن تنسيق عقلائي لنشاط يقوم به عدد من الأفراد لتحقيق أهداف مشتركة ومحددة، وذلك بواسطة نظام لتقسيم العمل وهيكل السلطة، كما يرى إدغار بأن تعريف

المؤسسة يتطلب الأخذ بعين الاعتبار عناصر ديناميكية جديدة تراعي دوافع الأفراد ونشاطات الجماعات والعلاقات الموجودة بين مختلف الجماعات والأفراد بالإضافة إلى مراعاة البيئة المحيطة في نشاط المؤسسة"¹³.

- **التعريف الإجرائي للمؤسسة الخاصة :** هي حيز منظم بواسطة مجموعة من القوانين، تقوم بداخله مجموعة من الأفراد بأنشطة متكاملة لتأدية أهداف مشتركة، هذا الحيز يكون ملك لشخص أو مجموعة من الأشخاص مستقل عن الدولة.

الفرع الرابع: الظرف الطارئ.

- **تعريف الظرف الطارئ:** "حدث عام لاحق على تكوين العقد وغير متوقع الحصول، يترتب عنه اختلال بين المنافع المتولدة من العقد، إذ يؤدي تنفيذ العقد إلى إرهاب شديد للمدين، ولذلك جاز للقاضي تبعه الحادث بين طرفي العقد وبذلك يرد الالتزام المهرق إلى الحد المعقول"¹⁴.

- **جائحة كورونا كظرف طارئ:** تعد جائحة كورونا ظرفا طارئا غير متوقع الحدوث عند إبرام عقد العمل بين العامل ورب العمل، وتشكل خطرا على صحة وحياة الإنسان بصفة عامة والعامل بصفة خاصة، فلهذا يترتب عنها الإخلال بعلاقة العمل كون العامل مهدد بخطر الإصابة به. (من إعداد الباحثين)

المطلب الثاني: النظريات والدراسات السابقة.

تم الاعتماد على النظريات والدراسات السابقة الأجنبية فقط، لأنها الأساس التي تنطلق منها دراستنا الحالية والأنسب لها، حيث تم التطرق في هذا المطلب للنموذج المثالي البيروقراطي لماكس فيبر، ونظرية اتخاذ القرارات لهربرت سيمون، ودراسة ميشال كروزييه لظاهرة البيروقراطية.

الفرع الأول: النموذج المثالي البيروقراطي لماكس فيبر 1920/1864.

انطلق ماكس فيبر في هذا النموذج من دراسته للقوة، حيث فرق بين قوتين شرعية وغير شرعية، فأهمل القوة غير الشرعية واهتم في دراسته بالقوة الشرعية أو ما أسماه بالسلطة، حيث لاحظ بأن هذه الأخيرة لها ثلاث مصادر للممارسة، السلطة التقليدية وتكون مورثة من شخص لآخر، السلطة الكاريزمية وترتبط بالصفات الشخصية واعتقاد الأتباع بأنها استثنائية، والسلطة العقلانية وتستمد من القانون وفق سلم إداري مرتب من القاعدة إلى الرأس، يتسم بوضوح الإجراءات القانونية العامة والمجردة والمكتوبة، وعليه ماكس فيبر حول علاقات العمل من علاقات بين أشخاص إلى علاقات بين الوظائف والمراكز، وأكد على العقلنة المطلقة في العمل. (من إعداد الباحثين)

الفرع الثاني: نظرية اتخاذ القرارات لهربرت سيمون.

انطلق هربرت في دراسته من رفضه الطرح الكلاسيكي حول عملية اتخاذ القرار، الذي يقوم على فكرة المعرفة الكاملة للحلول البديلة، والعقلنة المطلقة التي تدعي بمعرفة ووضوح المشكلة وسعي القرار نحو الهدف، ولا وجود لقيود على متخذ القرار، وهو على دراية تامة بنتائج بكافة الاختيارات التي أمامه، وهو على يقين انه سيختار القرار الذي سوف يحقق له أكبر عائد، وهذا غير ممكن في الواقع ويرفضه سيمون رفضا مطلقا، لأن المعلومات حول المشكلة المعقدة ليست في جميع الأحوال دقيقة وكاملة، وقدرة الإنسان لا تسمح له بمعالجة كم هائل من المعلومات، والوقت المتاح غير كافٍ من أجل اتخاذ قرار، بالإضافة إلى وجود خلافات بين متخذي القرارات، وعليه هذه العوامل أطلق عليها سيمون محددات العقلنة أو الرشد التام داخل التنظيم، ليخلص في الأخير إلى أنها عقلنة محدودة. (من إعداد الباحثين)

الفرع الثالث: دراسة ميشال كروزييه لظاهرة البيروقراطية 1977.

انطلقت الدراسة من التساؤل ما مدى التزام الحرفي للشخصية البيروقراطية بالقواعد واللوائح الرسمية؟، حيث تم اختيار وكالة حكومية فرنسية للإعمال الإدارية، ومصنع للتبغ للمقارنة بين درجات البيروقراطية. يركز التحليل على مفاهيم مثل الفاعل والسلطة والنسق الملموس والرهان وإستراتيجية الفاعلين. يخلص التحليل في النهاية إلى نقد النموذج المثالي البيروقراطي، الذي يعتبر عقلنة محدودة في العلاقات العمل. كما كشفت الدراسة عن وجود علاقات جماعية مستقرة داخل التنظيم، و"انطلاقا من الدراسة الميدانية وتفسيرات كروزييه لها يتوصل لرؤية في تفسيره لظاهرة البيروقراطية مفادها أن كلا من النموذج الاستراتيجي المثالي، ونظريته اللعب، لن يستطيعا تفسير تعقيدات الحياة الاجتماعية، رغم الضوابط التي تنهض عليها عملية التفاعل الاجتماعي داخل التنظيم"¹⁵.

الفرع الرابع: التعقيب على الدراسات السابقة.

يؤمن فيبر بأن البيروقراطية تسهم في زيادة الكفاءة والتنظيم داخل المؤسسات، ولكنها في نفس الوقت تؤدي إلى عقلنة العلاقات العمل والتضييق على الحرية الفردية. ويقترح فيبر تطوير نموذج بيروقراطي يحتوي على المرونة والاستجابة للتحديات الجديدة، وذلك عن طريق إدخال بعض العناصر الديمقراطية وتخفيف القيود الصارمة للبيروقراطية التقليدية.

نظرية هربرت سيمون تعتبر نقطة مهمة في فهم علاقات العمل داخل المؤسسات، حيث يركز على أهمية عملية اتخاذ القرارات وينفي وجود الرشد التام في هذه العملية. يشير سيمون إلى وجود عوامل متعددة تؤثر على عملية اتخاذ القرارات وتجعل العقلنة محدودة، مثل عدم توفر المعلومات الكافية وضيق الوقت وقدرة الإنسان المحدودة

في معالجة المعطيات، وتضارب مصالح بين متخذي القرار .وبناء على ذلك، يعتبر سيمون أن العملية الإدارية لا يمكن أن تكون مثالية تماماً وأن العقلنة فيها محدودة.

التحليل الاستراتيجي لميشال كروزييه يؤكد على أن البيئة المؤسسية تؤثر بشكل كبير على السلوك الفردي والجماعي داخل المؤسسة ويعتبرها حقل للعب ، كما يتوافق مع نظرية العقلنة المحدودة لهربرت سيمون. وعليه سنقوم ببناء دراستنا على ما سبق وننظر في العقلانية التي اعتمدتها الدراسات السابقة لضبط علاقات العمل ونقارن بين النتائج التي سنتوصل إليها وبينها.

المبحث الثاني: الإطار التطبيقي.

سيتم التطرق في هذا لمبحث إلى الدراسة الميدانية ومنهج وأدوات وعينة الدراسة وكذا عرض وتحليل البيانات التي تم جمعها في محاور الاستبانة، ثم مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات والنظريات والدراسات السابقة وفي الأخير استخلاص النتائج.

المطلب الأول: حدود وأداة وعينة الدراسة

سيتم التطرق في هذا المطلب إلى حدود الدراسة المكانية، حدود الدراسة البشرية، حدود الدراسة الزمنية و أداة جمع البيانات وعينة الدراسة كما يلي:

الفرع الأول: حدود الدراسة

-حدود الدراسة المكانية: أجريت الدراسة بالمدرسة التعليمية الخاصة الأفاق بجيجل، هي مدرسة ابتدائية معتمدة من طرف وزارة التربية الوطنية تقع بنهج 07 شارع الإخوة صالحى بجيجل، بدأت نشاطها في سبتمبر من السنة الدراسية 2006-2007، تقدم خدمات التعليم لجميع أقسام الطور الابتدائي من السنة الأولى إلى السنة الخامسة ابتدائي، بالإضافة إلى قسمين تحضيريين وفق البرنامج المسطر من طرف الوزارة الوطنية، زيادة على البرنامج الرسمي للوزارة، تم الترخيص للمؤسسة بتقديم ثلاث مواد اختيارية بموقف من الوزارة وهي الفرنسية الانكليزية والإعلام الآلي.

-حدود الدراسة البشرية: تضم المدرسة التعليمية الخاصة الطور الابتدائي الأفاق بجيجل 37عامل، موزعين كما يلي: عدد المسيرين 02، عدد المعلمين 22(العربية، الانكليزية، الفرنسية، الإعلام الآلي)، عدد الإداريين 06، عدد عمال الدعم 07تابعين للإدارة.

-حدود الدراسة الزمنية:أجريت هذه الدراسة بداية من أواخر شهر ماي حيث تم تحديد مجتمع البحث وضبط عدد أفراد وتوزيع الاستمارات وجمعها، واستمرت هذه العملية إلى غاية: 07/ 10/ 2022.

الفرع الثاني : أداة جمع بيانات .

يتيح استخدام الاستبانة للباحث فرصة لجمع البيانات بطريقة منظمة وموحدة، والتحكم في عوامل الإعاقة التي قد تؤثر على جودة البيانات، كما أنه يمكن إجراء تحليلات إحصائية على البيانات المجمعة بسهولة وفعالية. ولذلك، فإن استخدام الاستبانة يعد من الأدوات الأساسية والمهمة في العلوم الاجتماعية، والتي تم تبنيها في دراستنا لتحقيق أهداف البحث بأفضل شكل ممكن.

الفرع الثالث : عينة الدراسة.

تعتبر عينة الدراسة الداعم الأساسي في بحوثنا الاجتماعية، لان مفرداتها تمكننا من الحصول على المعلومات والمعطيات الكافية التي تسمح لنا بمعالجة موضوع الدراسة، الذي يهدف إلى معرفة عملية عقلنة التسيير ودورها في إعادة ضبط علاقات العمل ما بعد الجائحة بالمؤسسة الخاصة لتعليم الابتدائي الأفاق بجيجل، ونظرا لكون مجتمع البحث صغير يتكون من 37 عنصر موزعين كما يلي: عدد المسيرين 02، عدد المعلمين 22 (العربية، الانكليزية، الفرنسية، الإعلام الآلي)، عدد الإداريين 06، عدد عمال الدعم 07 تابعين للإدارة، ارتأينا إجراء مسح شامل على جميع أفرادها.

المطلب الثاني : عرض وتحليل محاور الاستبانة .

الفرع الأول: عرض وتحليل البيانات الشخصية

الجدول رقم 01: جنس و أقدمية المبحوثين في العمل.

النسبة	المجموع	أنثى		ذكر		الجنس الأقدمية في العمل
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%56.76	21	%48.65	18	%08.11	03	[1 سنة-6 سنوات]
%08.11	03	%05.40	02	%02.70	01	[7 سنوات-12 سنوات]
%35.14	13	%29.73	11	%05.41	02	13 سنة فأكثر
% 100	37	%83.78	31	%16.22	06	المجموع

المصدر: إعداد الباحثين والاعتماد على برنامج SPSS

لجدول يعرض نسب الاقدمية في العمل للموظفين في المؤسسة الخاصة، حيث يمكننا ملاحظة أن أغلبية الموظفين (56.76%) لديهم خبرة تتراوح بين سنة وست سنوات في العمل، في حين أن 35.14% لديهم خبرة تتراوح بين 13 سنة وأكثر، ويبدو أن المؤسسة تحرص على توظيف موظفين ذوي خبرة في العمل لضمان جودة الخدمات التعليمية التي تقدمها. كما يبدو أن الإحصائيات تشير إلى تفوق الإناث على الذكور في الحصول على فرص العمل، حيث يمثل الإناث 83.78% من إجمالي عدد الموظفين، بينما يمثل الذكور 16.22%.

الفرع الثاني: عرض وتحليل محور البيانات المتعلقة بإعادة التخطيط للعمل و ملائمة بيئة العمل

الجدول رقم 02: الجانب الأساسي التي تراعيه المؤسسة لتوظيف المبحوثين قبل وبعد الجائحة

النسبة	المجموع	بعد الجائحة		قبل الجائحة		التوظيف تم الجانب المراعي
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%02.70	01	%02.70	01	/	/	السلامة من الأمراض
%59.46	22	/	/	%59.46	22	الخبرة
%13.51	05	%08.11	03	%05.41	02	التحكم في التقنيات
%24.32	09	%10.81	04	%13.51	05	إتقان اللغات الأجنبية
% 100	37	%21.62	08	%78.38	29	المجموع

المصدر: إعداد الباحثين والاعتماد على برنامج SPSS

الجدول يعرض توزيع العاملين في الجانب المراعي بناءً على الأسباب التي ساعدت في توظيفهم، حيث يتم التفريق بين التوظيف قبل الجائحة وبعدها. يتضح من الجدول أن الخبرة كانت السبب الأساسي لتوظيف العاملين بنسبة %59.46، في حين كانت اللغات الأجنبية هي السبب الثاني بنسبة %13.51، والتحكم في التقنيات بنسبة %8.11. وقد تم توظيف نفس النسبة من الإناث والذكور بنسبة %50، ولكن يتضح أن نسبة التوظيف بعد الجائحة تراجعت بشكل كبير إذ أنها تمثل %21.62 مقابل %78.38 للتوظيف قبل الجائحة. كما تم توظيف بعض الموظفين بناءً على إتقانهم للتقنيات والتطبيقات، وذلك بسبب الظروف التي فرضتها جائحة كورونا، حيث أدى غلق الحدود إلى بقاء بعض العائلات المقيمة في البلاد، وعدم إتقان أبنائهم للغة العربية دفعت المؤسسة الخاصة للتعليم إلى الاعتماد على إتقان اللغات الأجنبية لتعليم التلاميذ جميع المواد. كما أدى شرط التباعد الجسدي وحتمية استمرارية التعليم عن بعد إلى اعتماد التقنيات والتطبيقات الجديدة، مما جعل المؤسسة تضع هذين الشرطين كأساس لتوظيف الموظفين. هذه الطفرة في العمل لم تكن موجودة في المؤسسة من قبل، ويتوجب عليها أن تستمر في متابعة جميع الظروف المتوقعة وغير المتوقعة وتسايرها في صياغة معايير التوظيف.

الفرع الثالث: ملخص عرض وتحليل لمحور البيانات المتعلقة بإعادة تنظيم العمل وتكييف العمال

الجدول رقم 03: اعتماد وجلب طرق وتقنيات جديدة للمؤسسة

اعتماد طرق ووسائل تدريس جديدة بسبب الجائحة	جلب طرق وتقنيات جديدة تعتمد عليها مؤسسات ناجحة
--	--

نعم	33	%89.19	نعم	31	%83.78
لا	04	%10.81	لا	06	%16.22
المجموع	37	%100	المجموع	37	%100

المصدر: من إعداد الباحثين والاعتماد على طرق ومعطيات إحصائية

النتيجة تشير إلى أن غالبية الأشخاص المستطلعة آراءهم يرون أن الجائحة أدت إلى اعتماد طرق ووسائل تدريس جديدة وجلب تقنيات جديدة تعتمد عليها المؤسسات الناجحة، حيث أجاب %89.19 بـ "نعم" و %10.81 بـ "لا"، هذا يدل على أن الجائحة قد أثرت بشكل كبير على الطرق التعليمية وجعلت المؤسسات الناجحة تتبنى تقنيات ووسائل جديدة لتحقيق الأهداف التعليمية، وهذا ما أكداه "امري وتريست" في نظرية السوسيو تقنية حيث ركزا على الحتمية التكنولوجية والحتمية الاجتماعية هذه الحتمية التكنولوجية تساهم في تغيير العلاقات الشخصية، كما قامت المؤسسة بجلب طرق وأساليب ناجحة تعتمد عليها مؤسسات أخرى ناجحة وهذا ما أقرته نسبة %83.78 من المبحوثين .

الجدول رقم 04: مسير المؤسسة والتغيير في العمل في ظل جائحة كورونا

التغيير في العمل مسير المؤسسة	نعم		لا		المجموع	النسبة
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة		
مالك المؤسسة	01	%02.70	01	%02.70	02	%05.41
مدير معين من طرفه	33	%89.19	02	%05.41	35	%94.59
المجموع	34	%91.89	03	%08.11	37	%100

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد برنامج SPSS

يلاحظ من أرقام الجدول أن نسبة %89.19 من المبحوثين وهي أهم نسبة في الجدول اقروا بأن مسير المؤسسة مدير معين من طرف مالك المؤسسة، وعليه يوجد تفويض السلطة بالمؤسسة لشخص الذي يمتلك الخبرة والقدرة على ذلك وهذا ما يتطابق مع نظرية تفويض السلطة "فليب سيلزنيك"، كما يوجد تغيير وتعديل في العمل في نفس الوقت، ويرجع ذلك لثقة مالك المؤسسة في بعض مستخدميه الذين يمتازون بالخبرة والكفاءة في التسيير . والظرف الطارئ لجائحة كورونا والقواعد والمراسيم التنفيذية الصادرة وأهم هذه المراسيم المرسوم التنفيذي رقم: 20-69 المؤرخ في 2020/03/21 والمتعلق بالتدابير الوقائية من انتشار فيروس كورونا، والمرسوم التنفيذي رقم: 20-11 بتاريخ 2020/04/19 الذي يتضمن تحديد العمل والوقاية من الجائحة، وعدة مراسيم تكميلية أخرى في هذا الشأن،

فرض على القائمين على المؤسسة بتغيير في بعض جوانب العمل و التعديل في بعض القرارات المتخذة في كل مرة بما يتماشى مع الظروف الراهن .

الفرع الرابع: ملخص عرض وتحليل لمحور البيانات المتعلقة بتنسيق العمل والتعاون بين أطراف العمل

الجدول رقم 05: وضع برامج العمل والاستشارة في اتخاذ القرار

النسبة	المجموع	مفروض على العمال		مشاركة العمال		وضع برامج الاستشارة العمال
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%91.89	34	%08.11	03	%83.78	31	نعم
%08.11	03	%05.41	02	%02.70	01	لا
% 100	37	%13.52	05	%86.48	32	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج SPSS

يلاحظ من أرقام الجدول أن أغلب الباحثين صرحوا أنه خلال وضع برامج العمل و عملية اتخاذ القرار في نفس الوقت يتم مشاركتهم واستشارتهم حيث نجد نسبة 83.78% من الباحثين عبرت عن ذلك ، وهذا راجع إلى تنوع المورد البشري للمؤسسة من اختلاف وتفاوت في الجنس والاقدمية والخبرة والتحكم في التقنيات واستعمال التطبيقات وبرامج الحاسوب ، وإتقان اللغات الأجنبية ، وتعدد التخصصات العلمية والأدبية والتقنية، والشهادات العلمية ، حسب جداول البيانات الشخصية وعليه عملية اتخاذ القرار بالمؤسسة عمل جماعي وهذا ما يتطابق مع نظرية "هربرت سيمون" لاتخاذ القرارات، إذن المسؤولين قبل اتخاذ أي قرار يستشير أهل الاختصاص ، وقبل وضع أي برنامج عمل يراعي ظروف مستخدميه.

الجدول رقم 06: العلاقة بالمسؤول والزلاء ومعنويات الباحثين في العمل خلال الجائحة

العلاقة بالمسؤول			العلاقة مع الزلاء			المعنويات في العمل		
جيدة	27	%72.97	تعاون	18	%46.65	مرتفعة	28	%75.68
عادية	07	%18.92	تنافس	14	%37.84	عادية	05	%13.51
متوترة	03	%08.11	صراع ونزاع	05	%13.51	منخفضة	04	%10.81
المجموع	37	% 100	المجموع	37	% 100	المجموع	37	% 100

المصدر: من إعداد الباحثين والاعتماد على طرق ومعطيات إحصائية

من خلال الجدول المرفق، لاحظنا أن 72.97% من المشاركين في الدراسة أكدوا أن علاقتهم بالمسؤول جيدة، وذلك بسبب استشارتهم ومشاركتهم في وضع برنامج التوقيت الأسبوعي واتخاذ أي قرار يخص سير العمل، والاعتماد على الاتصال المباشر الشفوي معهم، وهذا يدعم نظرية "هيرزبيرج" التي تركز على العوامل الوقائية مثل العلاقات الجيدة مع الزملاء والمرؤوسين والعلاقات التبادلية مع المشرف.

بالنسبة للعلاقة مع الزملاء، فقد أكد 37.84% و 46.65% من المشاركين أنها علاقة تنافسية وتعاون وتضامن، وهذا يتطابق مع نظرية "هيرزبيرج"، ويختلف عن تصور "ماكس فيبر" الذي يرى بأن العلاقات تبنى بين الوظائف وليس الأفراد.

وتوجد نسبة قليلة من المشاركين، حوالي 13.51%، أكدوا وجود علاقة صراع ونزاع مع الزملاء للحصول على مناصب قيادية، وهذا يتطابق مع نظرية الانجاز لـ "دافيد ماكلياند" وحاجة بعض الأفراد إلى السلطة وممارسة التأثير على بعض الأفراد، وعادة يسعى هؤلاء لمناصب قيادية.

بالنسبة للمعنويات في العمل، أكد 75.68% من المشاركين بأن معنوياتهم مرتفعة، وهذا لرضاهم على جميع الأشياء التي تم اتخاذها، ودرجة الحرية التي يتمتعون بها في العمل، والامتيازات التي يحصلون عليها من خلال انجازهم للعمل الموكل إليهم في الوقت المحدد وبالجودة المطلوبة، ما يتطابق مع نظرية "ميشال كروزيه" والتحليل الاستراتيجي في مسلمات الحرية النسبية للفاعلين.

الفرع الخامس: عرض وتحليل محور البيانات المتعلقة بالإشراف الفعال والتقيد بقانون العمل.

الجدول رقم 07: الاجتماعات الدورية والرقابة وأخذ الإجراءات التأديبية في العمل.

التركيز في الاجتماعات الدورية			الرقابة صارمة في العمل			وجود إجراءات تأديبية		
الأخطاء	03	08.11%	قبل الجائحة	06	16.22%	نعم	29	78.38%
الوقاية	28	75.67%	أثناء الجائحة	06	16.22%	أحيانا	05	13.51%
كليهما	06	16.22%	بعد الجائحة	25	67.57%	لا	03	08.11%
المجموع	37	100%	المجموع	37	100%	المجموع	37	100%

المصدر: من إعداد الباحثين والاعتماد على طرق ومعطيات إحصائية

يلاحظ من أرقام الجدول أن أغلب المبحوثين أقرروا بأنه يتم التركيز أثناء عقد الاجتماعات الدورية من قبل المسؤول أكثر على القواعد الوقائية من فيروس كورونا، وبنسبة 75.67% ويرجع ذلك إلى حرص المسؤول على عدم تفشي فيروس كورونا والحفاظ على حياة العمال بالمؤسسة، أدى هذا إلى التسبب وعدم الاهتمام أكثر بالعمل، وعليه تم تفعيل أنظمة الرقابة، وهذا ما أكدته نسبة 67.57% من المبحوثين الذين صرحوا بأن الرقابة على العمل

أكثر صرامة بعد رفع القيود والإجراءات الاحترازية من انتشار فيروس كورونا، و أخذ إجراءات تأديبية ضد العمال المخالفين لقوانين العمل لردعهم وهذا ما أقرته نسبة 78.38% من المبحوثين وهذا ما يتطابق مع أحد مبادئ الإدارة العلمية "لفريدريك تايلور" و هو نظام الرقابة في العمل .

المطلب الثالث: مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات والدراسات والنظريات السابقة.

الفرع الأول: مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الفرعية الأولى.

من خلال نتائج تحليل الجداول وجدنا أن المؤسسة قبل الجائحة تسهر على انتقاء موردها البشري الذي يملك الخبرة والكفاءة، ولكن بعد ظهورها غيرت المؤسسة في سياستها للتوظيف، باختيار العنصر البشري الذي يتحكم في التقنيات الجديدة وإتقان اللغات الأجنبية، لمواكبة التطورات جراء الجائحة، مع إدخال تقنيات وأساليب جديدة بالمؤسسة من أجل تسهيل عملية التدريس، مما جعل بيئة العمل مهيأة من جديد للعمل، ما يضيفي على العامل الشعور بالراحة والطمأنينة أثناء تأدية عمله. هذا ما تم التحقق منه من خلال فرضيتنا الفرعية الأولى التي تنص على إعادة التخطيط للعمل بعد جائحة كورونا يؤدي إلى ملائمة بيئة العمل.

الفرع الثاني: مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الفرعية الثانية.

بناء على تحليل جداولنا، يبدو أن فرضية إعادة تنظيم العمل وترتيبه تساهم في تكييف العمال مع العمل في ظل جائحة كورونا مؤكدة لكون المسيرين ذوي خبرة، حيث يتمتعون بنظرة شاملة حول سير العمل وكيفية التعامل مع الظروف الطارئة، حيث تم تنظيم الأعمال وترتيبها وفقاً للمستجدات الحالية، بما في ذلك إعادة تقسيم العمل وتصميم القاعات وتوظيف أساتذة يدرسون جميع المواد باللغة الأجنبية، وتقليص عدد العمال. وتم إتباع سياسة التعديل والتجديد في العمل لتلبية المتطلبات المتغيرة والطوارئ، وقد أدى ذلك إلى خلق بيئة عمل جديدة تشجع على التعاون والاندماج في العمل، وتكيف العمال مع الظروف الحالية بشكل فعال، لذلك، يمكن القول إن فرضية إعادة تنظيم العمل وترتيبه تؤثر إيجابياً على تكييف العمال مع الظروف الطارئة المتغيرة.

الفرع الثالث: مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الفرعية الثالثة.

توصلت دراستنا إلى نتيجة مؤكدة، وهي أنّ التنسيق الجيد للعمل يُعزّز روح الجماعة والتعاون في التصدي للتحديات التي تنشأ جرّاء جائحة كورونا، ويتحقق ذلك من خلال الاستشارة المستمرة للعمال ومشاركتهم في صياغة برامج العمل، وإقامة علاقات ودية بين المسؤولين والعمال، وتحفيزهم على المنافسة الإيجابية في العمل لتحسين الأداء وتحقيق الأهداف المنشودة، وتعزز هذه العوامل روح الانتماء والتضامن بين العمال، مما يؤدي إلى تعزيز الأداء والإنتاجية وتخطي التحديات الناتجة عن جائحة كورونا، وبالتالي يمكن القول إنّ تعزيز التنسيق الجيد للعمل يُعدُّ المفتاح الرئيسي للتغلب على الفوضى التي خلفتها الجائحة.

الفرع الرابع: مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الفرعية الرابعة.

أظهرت دراستنا أهمية الإشراف الفعال على سير العمل خلال جائحة كورونا يلزم العمال بالتقيد بقانون العمل ، حيث يتم التركيز على تطبيق قانون العمل ومواجهة السلوكيات غير المرغوب فيها التي نتجت عن الجائحة، ويتم ذلك من خلال توجيه العمال باستخدام برامج التوقيت الأسبوعي ومذكرات العمل والاتصال الكتابي والشفهي، وعقد اجتماعات دورية من قبل المسؤول للتركيز على الجانب الوقائي من الفيروس والحفاظ على صحة العاملين، ولكن تأثير الجائحة أدى إلى بعض التسيب والفوضى في العمل، ولذلك تم تشديد نظام الرقابة على العمل واتخاذ إجراءات تأديبية ضد المخالفين لقواعد المؤسسة لضمان التزام العمال بقانون سير العمل.

وعليه في الأخير نخلص أن تحقق الفرضيات الفرعية يؤدي إلى تحقق الفرضية العامة القائلة " عقلنة التسيير تؤدي إلى إعادة ضبط علاقات العمل لتجاوز السلبات التي خلفتها جائحة كورونا".

الفرع الخامس: مناقشة النتائج في ضوء النظريات والدراسات السابقة.

كي تؤكد النظرية أو الدراسة فعاليتها يتطلب ذلك تعميمها في مختلف الظروف والأماكن وفي كل زمان ومكان، بحيث يمكن تطبيقها بنجاح في مختلف السياقات والمؤسسات، وبما أن الظروف والمتغيرات تختلف باستمرار، فإن الدراسات النظرية والعملية يجب أن تستمر في التطور والتحديث بشكل دوري وفعال للحفاظ على صلاحيتها وفعاليتها في جميع الظروف، وعليه دراستنا الحالية أثبتت أنه يوجد عجز نسبي في النظريات والدراسات السابقة، فالنموذج المثالي البيروقراطي الذي يقر بالرشاد التام أو العقلنة المطلقة، وفق تتابع داخل هرم إداري يتسم بوضوح الإجراءات القانونية و بتراتب المناصب والمسؤوليات، لم يول أية أهمية للظروف الطارئة التي تحدث عند الممارسة الفعلية للعمل، هذا يرجع بنا إلى إعادة النظر في عقلانيته المطلقة، والقول إنها غير موجودة في الواقع العملي، كما أن ماكس فيبر حول علاقات العمل من علاقات بين أشخاص إلى علاقات بين الوظائف والمراكز، وأبعد الجانب الإنساني.

لكن عند التركيز أكثر في دراستنا ونتائج تحليلنا، نجد أنه لا يمكن العمل بالنموذج المثالي البيروقراطي في جميع الظروف، عند بداية العمل الفعلي في أرض الواقع يتم اكتشاف طفرات فيما يخص سير العمل تحدث لظرف معين، ما يستوجب تعديلها في كل مرة بما يخدم المؤسسة ويبقى التعديل مستمر في سير العمل وإيجاد طرق جديدة عند حدوث طارئ معين أو اكتشاف تكنولوجيا جديد من شأنه زيادة جودة العمل.

وبالانتقال إلى دراسة ونظرية "هربرت سيمون" لاتخاذ القرارات ورفضه لل طرح الكلاسيكي حول عملية اتخاذ القرار الذي يقوم على فكرة المعرفة الكاملة للحلول البديلة، ووضوح المشكلة وسعي القرار الذي يحقق أكبر عائد

نحو الهدف، بدون وجود قيود على متخذ القرار. وبالرجوع إلى نتائج دراستنا نجد أن أي قرار متخذ لا يكون مطلق ونستطيع التعديل فيه أو إلغائه، فالعمل هنا مستمر ولا يتوقف، هنا يدخلنا الشك في العقلنة المحدودة.

لكن هذا ما أكدته ميشال كروزيه في التحليل الإستراتيجي، وأقر أنه توجد هناك استراتيجيات عقلانية داخل اللعب لامتلاك السلطة لكنها عقلنة محدودة، حيث يرى "ميشال كروزيه" أن السلطة تشترط دائما إمكانية بعض الجماعات أو الأشخاص في التحكم في بعض الجماعات والأشخاص الآخرين، والسلطة على الآخرين تدل على الدخول معهم في علاقة هذه الأخيرة تزيد بداخلها سلطة بعض الأفراد على آخرين¹⁶.

لكن الفاعل لا يمتلك لا الوقت ولا الوسائل لإيجاد الحلول لعقلانية أكثر للوصول إلى أهدافه، فهناك أمامه مجموعة من الحلول ولكن الحل الذي يختاره ليس بالضرورة حل أفضل.

فدراستنا أثبت أن القرارات ليست تامة أو مطلقة، ويمكن تعديلها وتحسينها مع تطور الظروف والتقنيات. العملية العقلية من التحليل والتفسير والفهم والتنبؤ مستمرة لاستكشاف الجديد والأفضل في إدارة العمل وإعادة ضبط العلاقات. لذلك، يمكن القول إنه لا يوجد عقلنة مطلقة في العمل، والعقلنة هي متنامية لا متناهية. الخاتمة.

بعد القيام بتحليل عميق للبيانات، توصلنا إلى أن جائحة كورونا أحدثت تغييرات في سير العمل، وقد تمثلت هذه التغييرات في "طفرات وظيفية" قد تكون إيجابية أو سلبية، بناءً على ذلك، ينبغي لنا إعادة النظر في الطرق التي نتبعها في إدارة العمل وتنظيم العلاقات بين العاملين، ومن خلال دراسة هذه النتائج، وجدنا النقاط الرئيسية التالية:

- عند حدوث أي طارئ، ينبغي علينا الاستفادة من المعرفة المتاحة لدينا حول الطوارئ المشابهة في الماضي، وتعديل سير العمل بما يتناسب مع الوضع الجديد الذي أحدثته هذا الطارئ.

- ينبغي الاحتفاظ بالمعلومات التي تم استخدامها وتخزينها، والرجوع إليها عند الحاجة وفي حال تشابه الظروف، كما يجب تطوير المخزون المعرفي باستمرار وفقاً لكل ما هو جديد.

- استقطاب عناصر بشرية ذوي كفاءة ومهارات تحكم في التقنيات والأدوات التكنولوجية والتطبيقات، بالإضافة إلى إتقان اللغات الأجنبية والقدرة على تطبيق التقنيات الحديثة في العمل، وذلك لمواكبة جميع التحديات وتحقيق النجاح في بيئة العمل.

- يجب الاعتماد على خبرة وتجربة الأفراد المختصين في عملية تفويض السلطة، وذلك لتنظيم وترتيب علاقات العمل داخل المؤسسات، وتأمين التكيف مع الظروف الطارئة والمستجدات المفاجئة التي قد تحدث.

- تطلب تحسين علاقات العمل بين جميع الأطراف استشارة العمال ومشاركتهم في وضع برامج العمل واتخاذ القرارات، وذلك لتعزيز روح التعاون والانتماء وتحقيق الهدف العام لتحسين علاقات العمل داخل المؤسسة.

- ينبغي توجيه الاهتمام والتركيز على الأمور المهمة في سير العمل، وتصحيح الأخطاء والنقائص التي تظهر خلال تنفيذ العملية، دون التركيز على الطارئ أو الموقف أو الظرف فقط، ويجب تفعيل أنظمة الرقابة اللصيقة واتخاذ الإجراءات اللازمة في الوقت المناسب لتنظيم علاقات العمل.

- يجب التعامل بحزم وفعالية مع الطفرات الوظيفية غير المرغوب فيها، من خلال تحديد أسبابها والعمل على إصلاحها، وتحسين بيئة العمل وروح الفريق، وتوجيه العاملين نحو الأهداف المشتركة، يتطلب ذلك إدارة فعالة وتوظيف التقنيات والوسائل المناسبة للتحقيق فوق المشكلات، والتخلص منها بشكل دائم، وتحسين جودة العمل وعلاقات العمل في المؤسسة.

- العمل على مراقبة العمل وقطع الأعمال الزائدة التي تؤثر سلباً على العلاقات العامة داخل المؤسسة، كما ينبغي إلغاء الأقسام أو الفروع التي لا تحقق أداءً مرضياً وتزيد من تعقيدات العمل ولا تفيد المؤسسة بأي شكل من الأشكال.

- يجب جلب أفكار أو أساليب وسائل عمل فعالة من شأنها أن تعزز من علاقات العمل، ووضعها في بيئة جديدة من أجل إعطاء فعالية أكثر والوصول إلى مردودية أفضل.

- يمكن اقتراح توصية هامة جداً، وهي ضرورة إصدار قانون عمل شامل ينظم علاقات العمل بين أصحاب العمل والعمال في المؤسسات الخاصة، ويشمل الجوانب المختلفة لضمان الحقوق والواجبات لكل طرف، خاصة في الظروف الطارئة، لضمان عدم حدوث أي تشويش في سير العمل أثناء حدوث أي ظرف طارئ، وتحقيق بيئة عمل مستقرة وسلسة.

من الضروري التأكيد على الحاجة إلى العمل بعقلانية متنامية ومستمرة، من خلال تهيئة الظروف المناسبة للعمل والتعديل فيها بشكل دوري، بما يخدم السير الجيد للعمل ويحافظ على العلاقات الجيدة داخل المؤسسة بين جميع أطراف العمل، هذا يعني أن عملية التحسين المستمر والتطوير لا تنتهي ويجب أن تكون مستمرة ومتنامية بشكل لا متناهي، لضمان استمرارية العمل بشكل فعال ومنتج وتحقيق أفضل النتائج الممكنة.

الهوامش

¹ فؤاد أفدام البستاني، منجد الطلاب، دار المشرق، ط10، بيروت، 1986، ص90-91.

² مصلاح الصالح، الشامل قاموس مصطلحات العلوم الاجتماعية انجليزي -عربي، دار علم الكتب، ط1، السعودية، 1999، ص440.

³ منير نوري، التسيير العلمي والاتصالات الإدارية (المفاهيم والتطبيقات)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2015، ص10.

⁴ وفاء رايس، نظام التسيير بالأهداف في المؤسسات العامة (بين النظرية والتطبيق)، دار اليازوري للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2016، ص12.

⁵ جميل أحمد توفيق، إدارة الأعمال، دار الجامعات المصرية، مصر، 1970، ص10.

⁶ مصطفى هني، معجم المصطلحات الاقتصادية عربي-فرنسي - انجليزي، مكتبة لبنان ناشرون، ط1، مجلد1، بيروت، لبنان، 2001، ص265.

⁷ أحمد زكي بدوي، معجم المصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، ط1، بيروت، 1978، ص238.

⁸Bogomolova Nina :humun relation doctione, ideology weapon of monopolies progress publishers, Moscow, 1973, p8.

⁹ Jean Rivero: Droit du travail, Presse universitaire de France collocation, 1993, p193.

¹⁰Davis Keith :human behavoir at work, mcgraw-hill book companu, 8thed, newyourk, 1989, p266.

¹¹ناصر قاسمي، دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص92.

¹²أبو الفضل محمد بن مكرم الأنصاري الإفريقي المصري ابن منظور، لسان العرب، دار الكتب العلمية، بيروت، 2003، ص127.

¹³مصطفى عشوي، أسس علم النفس الصناعي التنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992، ص36.

¹⁴حليمة بن إدريس، مدى حرية سلطة رب العمل في تعديل أجر العامل في ظل التداعيات الاقتصادية لوباء كورونا على الحركة التجارية للمؤسسة، مجلة قانون العمل والشغل، عدد خاص، تأثير فيروس كورونا على علاقات العمل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر، 2020، المجلد 05، العدد 02، ص71.

¹⁵اعتماد محمد علام، دراسات في علم الاجتماع التنظيمي، مكتبة أنجلو المصرية، ط1، مصر، 1994، ص216.

¹⁶ Michel Crozier: le phénomène Bureaucratique, deuxième édition, Dalloz paris, 1978, p28.