

فعالية هابيتوس اليقظة الاستراتيجية في مواجهة الأزمات التنظيمية
The effectiveness of Habitus Strategic Vigilance in the
face of organizational crises

بلخباط نجة*، جامعة محمد خيضر بسكرة
nadjet.belkhabat@univ-biskra.dz
مخبر التغير الاجتماعي والعلاقات العامة

تاريخ القبول: 19/12/2023

تاريخ الاستلام: 07/01/2023

ملخص:

نسعى من خلال هذا المقال للتأسيس لمفهوم هابيتوس اليقظة الاستراتيجية كعقلية مؤسسية، تجعل من عملية الرقابة الدائمة طبعا وفطرة لدى كل عناصر التنظيم المؤسسي، ولا تقتصر على ممارسي وظيفة اليقظة فقط، لتصبح مع مرور الوقت عملا منظما يمارس بطريقة سلسلة وعفوية، موضحين كيفية تشكل هذا الهابيتوس، وخصائصه، وميكانيزمات ممارسته على أرض الواقع، وأهميته، ودوره في عملية استشعار التهديدات الممكنة وإخماد كل شراراتها الأولية، مبينين كيف يمكن أن نجعل من هذا الهابيتوس درعا قويا يمكن المؤسسة من القضاء على الأزمات التي قد تهددها قبل وقوعها فعليا.

الكلمات المفتاحية: يقظة استراتيجية؛ هابيتوس؛ أزمات تنظيمية.



* المؤلف المراسل

Abstract:

Through this article, we seek to establish the concept of Habitus Strategic Vigilance as an institutional mindset, which makes the process of permanent control of course and instinct for all elements of institutional organization, and not limited to practitioners of the function of vigilance only, to become over time an organized work practiced in a smooth and spontaneous manner, explaining how this habitus was formed, its characteristics, the mechanisms of its practice on the ground, its importance, and its role in the process of sensing possible threats and extinguishing all their initial sparks, showing how we can make this habitus a strong shield that enables the institution From the elimination of crises that may threaten it before it actually happens. □

Keywords: Strategic Vigilance- Habitus- Organizational Crises.

مقدمة:

إنطلاقاً من فكرة بيار بورديو الذي يعتبر أن، المجتمع ليس بنية واحدة متكاملة بل هو عبارة عن بنيات متعددة تجمع بينها علاقة معينة، فإنه يمكن القول أن المؤسسات بصفة عامة هي عبارة عن أنساق تربط بينها علاقة تناظرية وذلك حسب طبيعة نشاطها، حيث تكون عناصر وظيفية فاعلة ضمن حقل تنظيمي تتفاعل فيه فيما بينها ضمناً ليصبح هذا الأخير فضاء مناسباً للصراع الرمزي بينها تسعى من خلاله إلى فرض تميزها، إما من خلال المحافظة على مكانتها أو محاولة الحصول على مكانة أفضل من التي كانت عليها، وغالباً ما ينجر عن هذه الصراعات أزمات بمستويات متفاوتة قد تصل حد تهديد بقاء الكيان المؤسساتي كله أو زعزعت مكوناته وتغيير تركيبته البشرية والمادية بالكامل.

أولاً- إشكالية:

ونظراً للخطورة الكبيرة لهذه الأزمات، نلاحظ أن هذه الكيانات التنظيمية تسعى وبكل ما تملك من وسائل إلى تجنبها، حيث كان التوجه القديم لها البحث عن انسب الطرق لإدارتها والخروج منها بأقل الأضرار الممكنة، ليتغير

هذا التوجه حديثا ويتخذ منحى آخر والمتمثل في، استشعار كل المعطيات التي من شأنها ان تساعد على التحذير من إمكانية وقوعها، ومن ثم السعي لإضعاف مسبباتها والقضاء عليها قبل أن تتفاقم، وتصل إلى مرحلة النضج والانفجار الفعلي.

وكمسيرة لهذا الطرح، نجد ان الكثير من المؤسسات قد أوجدت العديد من الأجهزة الإدارية الحديثة، على غرار جهاز اليقظة الاستراتيجية، الذي يعتبر العين التي ترصد كل التغيرات والتفاعلات التي تحدث في بيئة المؤسسة، ولكن بالرغم من هذه الأهمية البالغة لها إلا أنها تبقى بمفهومها الإداري والاقتصادي الحالي مجرد وظيفة إدارية تمارس من طرف أشخاص بعينهم داخل التنظيم، لذا فقد أصبح حريا أن نؤسس لمفهوم جديد يضيف على اليقظة الاستراتيجية بعدا نفسيا واجتماعيا ينقلها إلى مستوى أعلى من الممارسة ويجعل منها غاية ووسيلة في آن واحد، وهذا لا يتأتى إلا إذا جعلنا منها عقلية مؤسسية نخلق ونرسخ من خلالها كل سمات وطبائع الفطنة الرقابية المطلوبة، ونجعلها لا تقتصر على أفراد بعينهم فقط بل تشمل كل عناصر التنظيم، مما يمكن أن يتيح المسح الدائم لبيئة المؤسسة بصفة أحسن ويساعد على تحقيق أهداف المؤسسة المسطرة سالفا، ونجد أن أقرب مدخل نظري يتقاطع مع هذا الطرح هو فكرة الهايبيتوس لدى بيار بورديو، وهذا ما يوصلنا لطرح السؤال التالي :

هل يمكن اعتبار الهايبيتوس بالمفهوم الذي قدمه بيار بورديو بوابة نظرية تنقل اليقظة الاستراتيجية من مفهومها كوظيفة إدارية تُؤدى لتحقيق مآرب اقتصادية بالدرجة الأولى، إلى كونها ممارسة إنسانية واجتماعية وثقافة مؤسسية يمكن أن تكون رادعا فعالا للآزمات التي تهدد الكيانات التنظيمية؟

ويندرج تحت هذا السؤال العديد من الأسئلة الفرعية والتي صيغت كالتالي:

1. ما هو المفهوم الجديد الذي يمكن إعطاؤه لليقظة الاستراتيجية باعتبارها هايبيتوس مؤسسي؟

2. كيف ستصبح خصائصها بعد أن تتوحد مع خصائص الهايبيتوس؟

3. ما هي مراحل تشكل هايبيتوس اليقظة الاستراتيجية داخل المؤسسة؟

4. ما هي ميكانيزمات ممارسة هذا الهايبيتوس على أرض الواقع.

5. وهل اعتبار اليقظة الاستراتيجية هابيتوس مؤسساتي يجعلها ذات أهمية أكبر وفاعلية أكثر في مواجهة الأزمات التنظيمية؟
ثانيا: أهمية الموضوع

1. تكمن أهمية هذه الدراسة في أنها من أولى الدراسات الجزائرية والعربية التي تطرقت لموضوع الهابيتوس لدى بيار بورديو، من خلال ربطه باليقظة الاستراتيجية في المجال التنظيمي المؤسساتي.
2. يمكن لهذه الدراسة أن تسد بعض الفجوات المعرفية في مجال الدراسات الأكاديمية الاتصالية والاجتماعية، نظرا لنقص المادة العلمية المتوفرة حول الموضوع.

ثالثا: تحديد المصطلحات والمفاهيم:

1-اليقظة: وجب التنويه في البداية أن الإنسان عموما يكون إما نائما، والنوم هو حالة من اللاوعي والغفلة يركن إليها الجسم للحصول على الراحة التي يحتاجها، وإما يكون متيقظ واليقظة هي عكس الغفلة، حيث يكون الإنسان واعيا ومدركا لكل ما يجري حوله من أحداث ووقائع.
ويشار بكلمة اليقظة عموما إلى الشخص الحذر، والفتن، والذكي، والنبه، وبإسقاط هذا المعنى على الجانب التنظيمي، تصبح اليقظة داخل المؤسسة عبارة عن حالة من الحذر والتفطن والذكاء الرقابي المؤسساتي.
2-الإستراتيجية: أما فيما يخص مصطلح الإستراتيجية فهو، التصور اللازم الذي يكفي لإصدار حكم صحيح حول المنافسين عموما، حيث تمكنا من معرفة مدى قوة المنافس، وتجعل نقاط ضعفه جلية تماما أمامنا، وتستوجب كسب كل الأطراف ذات الصلة المباشرة أو غير المباشرة، من خلال التعامل السياسي معهم، والاعتماد على أساليب علم النفس، والذكاء الاتصالي. (جي ويتمان، 2023، صفحة 19).

وعرفت أيضا على أنها: نشاط شمولي، يحتوي على خطط وسبل وقرارات توضع لترسم لنا خارطة طريق واضحة المعالم، تمكنا من تحقيق الأهداف المنشودة، بشرط أن تكون هذه الخطط مناسبة لوضع المؤسسة ماديا وبشريا.
(علي ربحان المحمدي، 2022، صفحة 19)

3-اليقظة الاستراتيجية: تعني عملية التنقيب عن كل المعلومات التي تهتم المؤسسة، خاصة تلك التي لها علاقة بالفرص المتاحة أو التهديدات التي يمكن أن تواجهها، سواء على الصعيد الداخلي أو الخارجي وكل هذا بهدف وضع خطط مناسبة لمجابهتها. (رشاد عبد الفتاح، 2022، صفحة 456)

عبارة عن عمل دائم ومستمر، يقوم به مجموعة من الأشخاص داخل المؤسسة بطريقة إرادية، فيعملون على السهر على جمع المعلومات التي تمثل إشارات مبكرة لحدث معين، والذي من الممكن أن يسبب وقوعه تغيرات في البيئة الخارجية، حيث يستغلونها للتصدي للأخطار الممكنة وتحويلها إلى فرص. (بن خديجة، 2018، صفحة 105)

هي أيضا عبارة عن عمل منظم ومستمر لرصد بيئة المؤسسة، والذي يهتم بالكشف عن المعلومات التي تؤثر على نمو المؤسسة، حيث تعتبر المراقبة لاعبا هجوميا للحصول على كل المعلومات المتعلقة بالبيئة ولاعبا دفاعيا لحماية تلك المعلومات. (Baumard, 1991, p. 20)

- تعريف إجرائي: بصفة عامة يمكن القول أن اليقظة الاستراتيجية هي، عملية إدارية مستمرة، تسعى من خلالها المؤسسة لرصد كل المعلومات التي تساعد في تحقيق أهدافها الاستراتيجية، والتي يكون لها غالبا دورا مهما في جعل المؤسسة ترصد كل المعطيات، التي من شأنها أن تتسبب في وقوع أي أزمات محتملة.

4-الهابيتوس: يدل على ملكة التهيؤ والاستعداد الطبيعي أو المكتسب، الذي يوجد لدى الفرد أو الجماعة والذي يدفعه للقيام بعمل ما، أو تقبله من الآخرين. (حميدات، 2021، صفحة 314)

وهو أيضا قاعدة مكتسبة، تتقاسم الجماعة أسسها الواعية واللاواعية، لذا فإن أي تقييم لهابيتوس معين على أنه ملائم أم لا يستلزم تطبيقا لتلك القواعد التي تشارك فيها الجماعة وتلتف حول صلاحيتها، لأن أي قاعدة لا تحظى بالتفاف المجموعة حولها تصبح عبارة عن انحراف. (اوبلوهو، 2022)

هو نظام يقوم على مبدأ التوليد الدائم والمستمر لجملة من الممارسات والسلوكات والأفعال إلى أن أصبحت تمارس بطريقة ارتجالية وهذا وفقا لما

تقتضيه الحالة المجتمعية العامة وغالبا ما تنتج هذه السلوكيات عن جملة من المؤثرات المحفزة التي كانت عاملا رئيسا في تبنيها. (M.Spiegel, 2004, p. 177)

- تعريف إجرائي: وبصفة عامة يمكن القول أنّ الهابيتوس هو: نظام يشمل مجموع الاشتراطات والاستعدادات، سواء الفطرية منها أو المكتسبة، والتي تدفع الجماعة للقيام بسلوكيات قد تكون واعية أو غير واعية وتجعل هذه الجماعة تتصف بصفات معينة تميزها عن غيرها، تكون ناتجة إما عن التنشئة التربوية أو الاستدماج الاجتماعي.

5-الأزمة التنظيمية: الوقت العصيب أو مفترق الطرق الذي يوصل المؤسسة إلى إحداث تحولات وتغيرات قد تكون جذرية تصل درجة خطورتها إلى تحديد بقاء الكيان التنظيمي من عدمه، وتستلزم قدرات كبيرة لمجاراة أحداثها ومجابهتها (عمر محيريق، 2023، صفحة 19).

وعرفت أيضا على أنّها، حالة من تنامي وتصاعد في الفوضى والشك وعدم التأكد داخل نظام معين تتجر عنه ارتجاجات سلبية (إدغار، 2018، صفحة 25).

وهي أيضا خلل له تأثير مادي على المؤسسة، ويجب أن تتوفر على أمرين رئيسيين هما: آثار مالية باهظة، وآثار نفسية تتمثل في الضغوطات الحادة التي تنتج عن حالة التهديد المتواصل بإمكانية زوالها (هيكل، 2006، صفحة 22).

- تعريف إجرائي: هي عبارة عن حالة من الاختلال وعدم الاستقرار التي تعصف بالكيان التنظيمي نتيجة التطورات والتغيرات المتسارعة التي تجري من حوله، والتي تضعه غالبا في حالة من اللاتوازن وعدم اليقين والضبابية في رؤية الأمور، ويكون لها آثار بالغة الخطورة على المؤسسة تصل أحيانا إلى زوالها نهائيا.

_ أهم سمات ومسببات نشوء الأزمات التنظيمية:

يمكن القول انه من الملاحظ وبعد الاطلاع على العديد من المراجع أن هناك تداخلا إلا حد بعيد بين سمات الأزمات ومسبباتها، حيث أن الكثير منها يمكن اعتبارها سمة مميزة للموقف الأزموي وهي في نفس الوقت سبب رئيسي وفعال في وقوعه وتأجيجه والتي نذكر منها:

قلة المعلومات، الشك، عدم التأكد، صعوبة اتخاذ القرارات المناسبة في الوقت المناسب والناتج غالبا عن عدم تبلور فكرة كاملة وسليمة حول الوضع المحيط (هيكل، 2006، صفحة 63).

وباسقاط رأي فرويد حول الأزمات النفسية التي تعصف بالذات البشرية، (أين اعتبر أنها ناتجة عن أشياء وأمور كانت مخفية أو كامنة داخل الفرد أو مجتمعه) على الكيان التنظيمي يمكن القول أن، الأزمات التي تضربه هي غالبا نتاج لتراكمات ومكامن ومشكلات تم استصغارها أو لم يتم العلم بها بتاتا، نتيجة لعدم إعطاء أهمية كبيرة للمعلومات المتعلقة بها، مما يؤدي إلى تفاقم الأوضاع إما تدريجيا أو فجائيا، وهذا ما يؤكد فكرة أن جل هذه الأسباب وأهمها وأكثرها خطورة هي تلك المتعلقة بالمعلومات، سواء من قريب أو من بعيد مما يسلط الضوء أكثر على الدور الهام للوظيفة الرقابية كمهمة فردية وجماعية داخل المؤسسات. لذلك نجد أن كل الباحثين والدارسين في المجال الأزموي يتفقون على أن أول مرحلة من مراحل إدارة الكوارث والأزمات هي، مرحلة اكتشاف إشارات الإنذار المبكر، والتي تعني جمع كل المعلومات التي تدل على إمكانية وقوع أزمة معينة (عمر محيريق، 2023، صفحة 30)، أي أن المؤسسة يجب أن تكون دائما في حالة من التأهب والترصد، وتقوم بجمع أي معلومة من شأنها أن توصلها إلى تكوين تصور واضح وجلي حول الوضع الحالي وما يمكن أن يؤول إليه مستقبلا، مما يتيح لها الفرصة لإعادة حساباتها إعداد نفسها ماديا وبشريا وإداريا استجابة لتلك المعطيات المتحصل عليها من نظام اليقظة.

ومن خلال ما سبق، يمكن اشتقاق مفهوم تركيبي نربط من خلاله بين متغيري اليقظة الاستراتيجية والهابيتوس باعتبارهما فاعلان أساسيان في مواجهة الأزمات التنظيمية وهذا لكونهما يكملان بعضهما تنظيميا، حيث يعتبر الأول بمثابة الهيكل التنظيمي المنظم والممنهج الذي يبين الممارسات التي يجب القيام بها داخل المؤسسة، فيما يمثل الثاني الفكر تنظيمي الذي يبين طرق وميكانيزمات تجسيد تلك الممارسات على أرض الواقع بطريقة سلسلة وتجعل منها طبعاً متأسلا داخل التنظيم ومنه نقول أن:

ثانيا- هابيتوس اليقظة الاستراتيجية: هو ذلك النظام الذي يتولد عن محيط مؤسساتي معين، ويؤدي إلى إنتاج بعض السمات والطبائع والعقليات التي تصبح مع مرور الوقت علامات تميز المؤسسة عن غيرها، على غرار سمة البحث الدائم عن المعلومات التي تخص المؤسسة داخليا وخارجيا، والسعي على تكريسها، وجعلها ممارسات دائمة ومنظمة، تهدف أساسا لتجنيب المؤسسة كل المشاكل والأزمات الناتجة عن قلة المعلومات وضعف تدفقها، وتأتي هذه الممارسات نتيجة لاستعدادات فطرية وأخرى مكتسبة تم خلقها مسبقا لدى كل ممارسي نشاط اليقظة الاستراتيجية، حيث تم دفعهم وإقناعهم بأهمية هذه الممارسات وما سيحصلونه من مغنم ومكاسب على إثر ممارستهم لها، وتعميق الوعي التام لديهم بأهميتها داخل التنظيم إلى أن أصبحت قاعدة مشتركة، ويلتف الجميع حول فكرة أنها ملائمة ومقبولة وتستحق فعلا أن يعملوا من أجلها، باعتبارهم عناصر فاعلة ينتظمون ضمن حقل مؤسساتي يجمعهم وينظمهم.

1- خصائص هابيتوس اليقظة الاستراتيجية:

من خلال ما سبق يمكننا استخلاص جملة من الخصائص التي تميز هذا الهابيتوس المؤسساتي، حيث حاولنا من خلالها الدمج بين خصائص الهابيتوس لدى بيار بورديو وخصائص اليقظة الاستراتيجية في بعدها الإداري، وهذا كمحاولة لإضفاء بعدين جديدين عليها، وهما البعد النفسي والاجتماعي وجعل عملية اليقظة أكثر فعالية ويمكن حصرها فيما يلي:

1_1- يحدث هابيتوس اليقظة الاستراتيجية نتيجة اشتراطات معينة: أي تفاعل البيئة الداخلية والتمثلة في ذاتية ممارس فعل اليقظة المؤسساتية، مع البيئة الخارجية والتمثلة في المحيط الاجتماعي له وهو التنظيم حيث يقول بورديو في هذا الصدد " إن تفكيري كله ينطلق من هذه النقطة كيف يمكن للسلوك أن يكون محكوما دون أن يكون ناتجا عن مجرد الانصياع للقواعد؟" (Bourdieu & Sayad, 1994, p. 65) في إشارة منه لتجاوز ثنائية الذاتية الموضوعية مما يوضح أن هابيتوس اليقظة الاستراتيجية يجب أن يقوم على التلاحم والتفاعل بين هاتين الجزئيتين. أي أنه إذا تفاعلت مجموعة من الشروط الذاتية والتمثلة في: الإرادة الحقيقية من طرف ممارسي فعل اليقظة وبدون إجبار

أو ضغوط تنظيمية، إضافة للإبداع لأن هذه العملية تقوم أساسا على وضع رؤى وقراءات استشرافية لسيناريوهات ممكنة الحدوث، وهذا لا يمكن تحصيله بالشكل المرغوب فيه إلا إذا كان القائم بذلك الفعل شخصا أو جماعة بأذهان مفتوحة وأفكار مبدعة، بالإضافة إلى شروط أخرى موضوعية متعلقة بالبيئة الخارجية للفاعل والمتمثلة في الحقل المؤسسي، كون المؤسسة بحاجة إلى معلومات استراتيجية تعنى بدعم وتغذية القاعدة المعلوماتية التي تسهل عملية اتخاذ القرارات المستقبلية، الهادفة أساسا لتطويرها فتتفاعل هذه الشروط مبلورة هابيتوس يقظة استراتيجية ذاتي منشأ اجتماعيا.

1_2- هابيتوس اليقظة الاستراتيجية عبارة عن استعدادات دائمة وقابلة للتعديل: (Bourdieu, 1980, p. 59) أي أن القائمين بممارسة فعل اليقظة تكون لديهم استعدادات دائمة ومستمرة للقيام به، وتتولد هذه الاستعدادات غالبا نتيجة دفع وتشجيع من المحيط الاجتماعي المتمثل في المؤسسة وثقافتها، والتي تشكل مصدر تأثير مباشر لبعث هذا السلوك وتجديده، وأحيانا تعديله وفق ما يقتضيه الحقل المؤسسي، فتتواءم وتتسجم هابيتوسات اليقظين الاستراتيجيين تماما مع حقلهم التنظيمي. لتصبح فكرة اليقظة الاستراتيجية دوكسا ❖ هذا الحقل يتلقاها الفاعلون ويحتضنونها بكل سلاسة.

1_3- هابيتوس اليقظة الاستراتيجية يتكون من عناصر ناظمة ومنظمة في آن واحد: (Dubar, 1991, p. 65) ومعناه أن القائمين بوظيفة اليقظة يعتبرون عناصر ناظمة، لكونهم مشكلون أساسيون لنظام هابيتوس اليقظة وفاعلون أساسيون فيه لأنهم من يجسده ويقوم به داخل التنظيم، حيث يؤثرون فيه من منطلق أن لهم عدة سمات شخصية على غرار، الإبداع الذي سبق ذكره والذكاء والقدرة العالية على التنبؤ وانتقاء المعلومات إضافة لإقبالهم الاختياري على هذه الممارسة، وهم أيضا يشكلون عناصر منتظمة لأنهم يندرجون ضمن التنظيم العام والمتمثل في المؤسسة التي تؤثر فيهم بدورها، حيث لا يمكن لهذا الهابيتوس أن يتشكل إلا إذا كان هذا التنظيم العام يتميز ببيئة داخلية محفزة على تأدية ممارسة فعل الفطنة واليقظة المؤسسية بشكل استراتيجي مما يزيد من جودة الأداء والعكس صحيح.

1_4- هابيتوس اليقظة الاستراتيجية هو سلوك لا شعوري: (Wacquant, 1989, p. 170) فالقائمون بفعل اليقظة لديهم تصورات ذهنية وإدراكات ومعارف علمية وخبرانية مسبقة، تخمرت وترسبت على مر تاريخهم الوظيفي جعلتهم يدركون تماما أهمية هذه الفعل داخل المؤسسة، مما يجعل اكتسابهم لهذا الهابيتوس تحصيلًا حاصلًا لتصبح ممارسته فيما بعد أمرا بديهيا وكما سبق وقلنا في موضع آخر انه نابع من إرادة حرة طوعية تامة.

1_5- هابيتوس اليقظة الاستراتيجية نتاج للتاريخ ومنتج للتاريخ في نفس الوقت: (لعريني، 2014، صفحة 68)، إذ يجمع بين كونه نتاج لتاريخ ماضٍ، ساهم بطريقة أو بأخرى في بناء ثقافة مؤسساتية كرّست لتوليد هابيتوس اليقظة، وهو في نفس الوقت باعث لذلك التاريخ، لكونه يعيد إحيائه ويضيف عليه أفعال وممارسات جديدة يتطلبها الوضع الراهن، وتنتج هذه التغييرات أساسا عن خاصية التعديل التي سبق التطرق إليها، حيث يكون لهذه الأفعال والممارسات الجديدة أثرا قويا في حاضر ومستقبل المؤسسة لتشكل بعد ترسيخها تاريخا جديدا.

ثالثا- مراحل تشكل هابيتوس اليقظة الاستراتيجية داخل التنظيم: (نموذج مقترح).

يعتبر بيار بورديو أن الهابيتوس يعني رأس المال + الحقل = الممارسة.

(Bourdieu, 1980, p. 101) ولشرح هذه المعادلة يمكن القول أنه ومن أجل تشكيل هابيتوس اليقظة الاستراتيجية داخل المؤسسة يجب التركيز على كل عناصر رأس المال البشري، الذين يعتبرون فاعلين رئيسيين إضافة إلى توفير الحقل المناسب والمتمثل في التنظيم والذي يعتبر بدوره مسرحا يسمح للفعلين بالقيام بالممارسات المطلوبة وهذا لا يتأتى إلا بتوفر شروط معينة سنأتي على ذكرها لاحقا لتصبح تلك الممارسات فيما بعد هابيتوس فعلي.

إن كل ما تم ذكره سابقا يؤسس نظريا وبشكل واضح لمفهوم هابيتوس اليقظة الاستراتيجية المؤسساتي ولإعطائه ملامسة أكثر للواقع سنوضح من خلال ما يأتي المراحل العملية التي تؤدي إلى تشكله والتي تم حصرها في خمسة خطوات أساسية وهي:

1- الإرادة الإدارية الحقيقية لخلق هاييتوس يقظة استراتيجية: أن تكون الإدارة العليا ومتخذي القرارات في المؤسسة على دراية تامة بكل ما يخص عملية اليقظة كوظيفة إدارية داخل المؤسسة، ويعون جيدا أهميتها وما يمكن أن تعود به من فائدة على كل فرد في التنظيم، خاصة فيما يخص مسألة التصدي للأزمات مما يجعلهم يسعون جاهدين لجعلها عقلية وطبعا يطبعون به كل عناصر التنظيم المؤسساتي.

2- خلق استعدادات وإكسابها لكل عناصر التنظيم لممارسة يقظة مؤسساتية تبدأ بسيطة وتتطور مع الوقت (رأس المال): فيتم فيها تعريف كل العناصر التنظيمية بمعنى اليقظة المؤسساتية، من أجل خلق استعدادات وظيفية جديدة لديهم لممارسة هذا الفعل في أبسط صوره، من خلال رفع تقارير أولية دورية في شكل اتصال صاعد حول وضع كل وظيفة وطريقة سيرها والمشاكل التي تواجه العاملين بها والاستمرار في التحفيز والدفع على هذا الفعل والسعي وراء تطويره تدريجيا من خلال تثمين كل المعلومات المقدمة واستغلالها وإشعار مصادرها بأهمية ما يقومون به للمؤسسة عموما وللحفاظ على وظيفتهم خصوصا لأنه وكما هو معروف فإن أي تهديد للمنظمة يمثل تهديدا لأفرادها .

3- الدفع نحو ممارسة يقظة مؤسساتية أكثر حرفية لدى كل عناصر التنظيم كل حسب وظيفته: من خلال تدريب عناصر التنظيم على اقتناء واختيار المعلومات المهمة وجعلهم يتقنون طرق الحصول عليها، كذا تصنيفها إلى درجات حيث تعطى أولوية اكبر لمعلومات الخانة الحمراء والخضراء في آن واحد فأما الأولى فلأنها تمثل الخطر البالغ والقريب للمؤسسة وأما الثانية فلأنها تمثل الفرص المتاحة الواجبة الاستغلال لحظيا وأي تأخر قد يؤدي إلى ذهابها سدا، ثم معلومات الخانة البرتقالية والتي تعتبر أقل خطرا وابتعد وقوعا زمنيا لكنها تستوجب بدورها ترتيبات وحسابات مسبقة، وهكذا يصبح هذا الفعل وبمرور الوقت لا يقتصر فقط على الموظفين المكلفين بهذه الوظيفة بل يتعداهم، ليمارس من طرف كل فرد داخل التنظيم حيث يكون كل فرد متيقظ ضمن المهام المنوطة به، ويقوم برصد كل المعلومات الخاصة بعمله ويعلم بها الموظفين الرئيسيين المكلفين وظيفيا بفعل اليقظة (باعتبارهم عنصرا أساسيا في التغيير نحو الفكر اليقظ)، في صورة تلاحمية تقاطعية تجمع بين حقلي العلاقات العامة واليقظة الاستراتيجية

في آن واحد ، وهذا لأن موظفي اليقظة الاستراتيجية ومهما كانت خبرتهم واسعة فإنها تبقى عامة ومن الصعب أن تتوازي مع خبرة المختصين والعاملين في كل وظيفة ، لذا فإن ممارسة عملية اليقظة من طرف المختصين مهنيًا تجعل من المعلومات المتحصل عليها أكثر دقة وأهمية ، لتصبح هذه الممارسات أفعالاً راسخة تؤدي على مستوى عالي.

4-ترسيخ تلك الممارسات وجعلها طوعية ومستمرة حتى تمارس بشكل لا شعوري. (تكرار الممارسة): في هذه المرحلة يتم التأكيد على كل السلوكات التي تم إكسابها لعناصر النظام ، والحرص على الاستمرار في تكريرها والتشجيع عليها حتى تترسخ في الوسط التنظيمي ، لتمارس بشكل مستمر وبكل إرادة وطوعية من طرف كل العناصر لنصبح في مرحلة ما تؤدي بطريقة آلية حيث تصير عملية جمع وفلترة المعلومات وتصنيفها حسب الأنواع المذكورة سالفا فطرة وظيفية ناتجة عن عملية استدماج مؤسساتي منظمة.

5-تدعيم تلك الممارسات بتوعية ممارسيها بالمصلحة العامة المنجزة عنها لترسيخها. (ترسيخ الممارسة): وكمرحلة أخيرة يتم التأكيد من أن ممارسة فعل اليقظة المؤسسية قد أصبح اتجاها وظيفيا فعليا لدى الكيان التنظيمي بأسره: وقناعة تامة تترجم إلى ممارسات وأفعال ، إضافة إلى تعزيز ذلك بتعميق الحس العام بالمصلحة والمكاسب المنجزة عنها ، لأن "الإحساس والقناعة بوجود مصلحة ستنال من خلال فعل معين يعد شرطاً أساسياً في أي نظام " (مرتاض نفوسي، 2012، صفحة 235). وبإسقاط ما سبق على هابيتوس اليقظة الاستراتيجية باعتباره نظام فإنه يسمح بخلق مواقف تجعل الأفراد يكونون آراء واتجاهات تمكنهم من الحكم والتقرير النهائي والدائم حول ممارسة اليقظة المؤسسية واعتبارها فعلاً تنظيمياً تتحقق من خلاله أهداف استراتيجية بامتياز.

رابعا- كيفية ممارسة هابيتوس اليقظة الاستراتيجية فعليا داخل التنظيمات



إعداد الباحث

بعد ما تحدثنا عن خصائص هابيتوس اليقظة الاستراتيجية ثم مراحل تشكله ووجب الآن أن نوضح كيف يمكن أن ننقل هذا الهابيتوس من بعده النظري إلى بعد أكثر واقعية والمتمثل في طرق وميكانيزمات ممارسته داخل التنظيمات حيث تبدأ الممارسة الفعلية من:

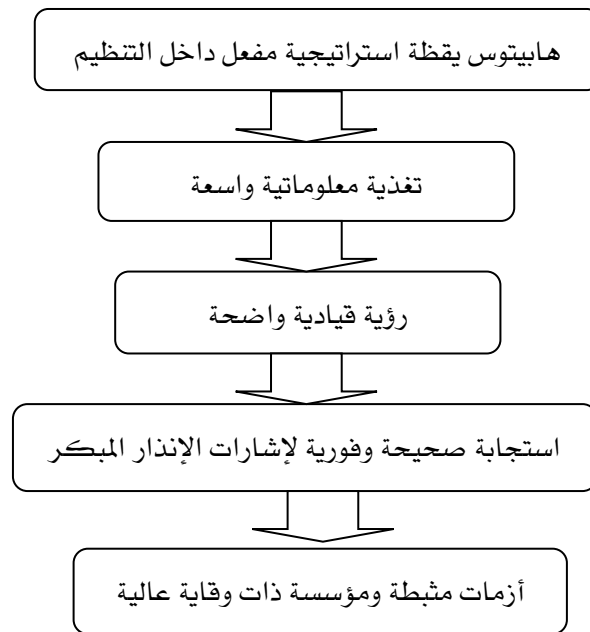
- 1-موظف يقظ: بعد تفعيل هابيتوس اليقظة الاستراتيجية ستصبح اليقظة سمة جماعية لدى كل المكونات البشرية للتنظيم انطلاقا من أدنى رتبة وظيفية وصولا إلى أعلاها في التسلسل الهرمي للمؤسسة
- 2-رئيس مصلحة يقظ: إن الفطنة الرقابية للموظفين وجمعهم للمعلومات بصفة دائمة وسريعة تجعل رؤساء المصالح في أعلى درجات اليقظة حول أقسامهم مما يجعل عملية رفع التقرير حول وضعها امراً سلسا وسهلا.
- 3-موظفو يقظة استراتيجية على أعلى مستوى من الاحترافية: وهذا من ناحية نوعية المعلومات المتحصل عليها ووقت وصولها مما يسمح لهم بتبويبها ومعالجتها

وتحويلها لبيانات جامعة مانعة حول المؤسسة داخليا ويسمح لهم بالتفرغ أكثر لمراقبة الوسط الخارجي.

4-قادة على علم بكل المعلومات الاستراتيجية: مما يجعل أمر اتخاذ القرارات الاستراتيجية أو وإجراء التغييرات اللازمة على مستوى الاستراتيجية العامة أو الخطط الطويلة أو المتوسطة وحتى القصيرة أمرا سهلا وفي الوقت المناسب لأن أهم أمر يسبب المشاكل في التنظيم يكون قد أزيح والمتمثل في الضبابية في الرؤية وصعوبة تقييم المواقف.

خامسا -فعالية هابيتوس اليقظة الاستراتيجية في مواجهة الأزمات التنظيمية:

نموذج توضيحي يبين دور هابيتوس اليقظة الاستراتيجية في مواجهة الأزمات التنظيمية.



إعداد الباحث

من خلال النموذج أعلاه يمكن أن تتبلور لدينا صورة واضحة المعالم حول الدور الفعال لهابيتوس اليقظة الاستراتيجية في عملية التصدي للأزمات التنظيمية حيث أن أول شرط للوصول لهذه المرحلة المتقدمة يتمثل في:

- تفعيل هذا الهابيتوس وفقا للمراحل والشروط التي تم التطرق إليها آنفا فبمجرد تفعيله بطريقة صحيحة سينقل المؤسسة إلى مستوى جديد في عملية إدارة الأزمات، لأن الانطلاق من فكرة أن تكون المؤسسة على قناعة تامة بأهمية التنبه والفتنة واليقظ الدائم من أجل رصد كل المعلومات، ومن ثم غرس استعدادات معينة تحيل إلى جعل ممارسة فعل اليقظة دوکسا مؤسسية، ومع الوقت تترسخ تلك الاستعدادات وتصبح أفعالا منظمة متواصلة وطوعية، فيرتفع بذلك مستوى اليقظة داخل المؤسسة وتصبح بمستوى أعلى من خلال التمرن والتمرس على اختيار المعلومات من الأبلغ أهمية إلى الأقل، وإيصالها إلى موظفي اليقظة الاستراتيجية في الوقت المناسب .
- فيوفر لنا بذلك هذا الهابيتوس تغذية معلوماتية واسعة وشاملة وعلى درجة عالية من الواقعية والدقة والمصادقية حيث يكون مصدرها كل عناصر التكوين التنظيمي.
- مما يجعل رؤية القيادة لمعطيات الأوضاع الراهنة أكثر وضوحا وجلاء ويزيل كل ما من شأنه أن يسبب ضبابية في تقييمها.
- فيسمح ذلك وبكل سلاسة بإبداء استجابات فورية وعملية وعلى قدر كبير من الصحة ويتضح ذلك من خلال اتخاذ القرارات المناسبة في الأوقات المناسبة واستغلال الفرص المتاحة قبل فوات الأوان، وبهذا تجد المؤسسة نفسها مدعومة بهابيتوس يقظة استراتيجية نشط على الدوام ويوفر لها الحماية ضد كل أنواع الأزمات التنظيمية بشكل سلس وهادئ ودون أي تفاقم في الأوضاع فتصبح في غنى عن إدارة الأزمات بمفهومها التقليدي أين كانت تجد نفسها مستجيبا ومسايرا لتطورات الأزمة خلال مراحل تطورها لتصبح بعد اكتسابها لهابيتوس اليقظة الاستراتيجية مكثفية بقراءة سيناريوهات حدوثها والقضاء على إشارات الأولية .



سادسا - أهمية هابيتوس اليقظة الاستراتيجية في تطوير المؤسسة:

1. يحقق شعور بالانتماء والانتساب لدى أفراد المجتمع المؤسساتي الواحد، وهذا لكونه يجعلهم يشعرون بفاعليتهم داخله، من خلال إسهامهم الدائم والمستمر في تطويره.
2. إن فعل اليقظة يجعل عناصر التنظيم على اطلاع دائم بما هو حاصل ويعزز أواصر الثقة بين الرؤساء والمرؤوسين، فالفعل الاتصالي الدائم بين كل الفئات الوظيفية يساهم بشكل كبير في أنسنة المؤسسات وتحسين الأداء الوظيفي.
3. يجعل كل العناصر التنظيمية تحس بتحقيق ذاتها، من خلال تقدير وتثمين ما تقدمه من قاعدة معلوماتية للمسيرين كل حسب وظيفته.
4. يخلق هوية ثقافية تجمع بين أفراد المجتمع المؤسساتي وتكون محور التفاف واتفاق بينهم، مما يجعل من الأهداف المسطرة من طرف المؤسسة واضحة لجميع عناصر التنظيم، حيث يسعون لتحقيقها كل حسب ما تسمح به وظيفته.
5. يعتبر هابيتوس اليقظة الاستراتيجي مساهما أساسيا في تحقيق الأهداف الاستراتيجية الكبرى للمؤسسة، خصوصا لكونه يتسم بالمرونة ويبقى دائما قابلا للتقحيح والإضافة والتعديل، وذلك حسب ما تقتضيه الاستراتيجية العامة للتنظيم.
6. وبشكل عام فإن تشكل هابيتوس اليقظة الاستراتيجية في المؤسسة وفقا للمراحل السالفة الذكر يجعله بمثابة برنامج إلكتروني متكامل مخزن في عقول كل التركيبة التنظيمية، حيث يمكنها من قراءة الساحة المحيطة بها بصورة واضحة ودائمة، ويسمح لها بتقييم الوضع تقييما مثاليا فيطرح بذلك انجح السبل في تحليل وبحث الحلول الممكنة حول ما تشير إليه البيانات باحتمالية وقوع أزمات مستقبلية، فهو بذلك يختزل مجهودات ذهنية كبيرة يمكن أن تبذل في مواجهة كل موقف أزموي جديد، لأنه وكما سبق ونوهنا ناتج عن خبرات سابقة متخمرة وناضجة على الصعيدين الفردي والاجتماعي وهذا ما يجعله أمرا بالغ الأهمية.

خاتمة:

يمكن القول أن اليقظة الاستراتيجية يجب أن تخرج من كونها مجرد خطط إدارية تسعى من خلالها المؤسسة إلى تتبع المعلومات التي تخصها وتخص بيئتها من قريب أو من بعيد، إلى بعد أعمق يجعل منها نظاما متكاملا يتولد عن حقل تنظيمي، تكتسب كل مكوناته البشرية جملة من الاستعدادات التي تحفزهم على ممارسة هذا النشاط بطريقة آلية تلقائية، وبكامل إرادتهم الحرة وقناعتهم الشخصية. وهو بالضبط ما يعكسه مفهوم هابيتوس اليقظة الاستراتيجية الذي تم شرحه من خلال هذا المقال. حيث وضعنا أن هذه العملية يمكن أن تتم بطريقة آلية، إذا ما توفرت على اشتراطات معينة، والمتمثلة في الإرادة الإدارية الصادقة والدفع الصحيح والجيد والمتواصل على ممارسة الفعل الرقابي وتثمين كل ما يقدمه عناصر التنظيم من معلومات لجعل ممارسيها في حالة استعداد دائم لمواصلة القيام بها، وسط بيئة تنظيمية يكونون فاعلين رئيسيين فيها ومتأثرين مباشرين بها في آن واحد. مما يجعل من عملية الرقابة سلوكا يصبح مع مرور الوقت إنتاجا تاريخيا متوارثا يساهم في بناء ثقافة مؤسسية قوية ومتمينة أساسها هابيتوس اليقظة الاستراتيجية.

قائمة المراجع:

- Baumard, P. (1991). *stratégie et surveillance des environnement concurrentiels*. paris: edmasson.
- Bourdieu, P. (1980). *polity, originally published as le sens pratique*. paris: les éditions de minuit.
- Bourdieu, P. (1980). the production of belief : contribution to an economy of symbolic goods. *media, culture and society*, 02.
- Bourdieu, P., & Sayad, A. (1994). *Le déracinement, la crise de l'agriculture traditionnelle en Algérie*. paris: les éditions de minuit.
- Dubar, c. (1991). *socialisation, construction des identités sociales et professionnelles*. paris: Armand colin.
- M.Spiegel, G. (2004). *practicing history writing after the linguistic turn* (éd. 1). routledge.

Wacquant, I. J. (1989). towards a reflexive sociology workshop with pierre bourdieu. (a. s. association, Éd., & M. adamason, Trad.) *sociological theory*, 07(01).

- سعد علي ربحان المحمدي. (2022). *الادارة الاستراتيجية النظر الى الحاضر بعين المستقبل*. دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- صالح حميدات. (18 09, 2021). بيار بورديو مقارنة انعكاسية لابستيمولوجيا العلوم الاجتماعية. *مجلة علوم الانسان والمجتمع*, 10(03).
- صلاح الدين لعريني. (01 11, 2014). مفهوم الهابيتوس عند بيار بورديو. *مجلة العلوم الاجتماعية*, 8(4).
- لمياء مرتاض نفوسي. (21 ديسمبر, 2012). مفاهيم أساسية لدى بورديو. *مقاربات فلسفية*, 04(01), 235.
- مبروكة عمر محيريق. (2023). *إدارة الكوارث والأزمات النظرية والتطبيق مجموعة النيل العربية* (الإصدار الرابعة). القاهرة: مجموعة النيل العربية.
- محمد اوبلوهو. (27 02, 2022). *السوسيولوجيا النقدية ومفهوم الهابيتوس عند بيا بورديو*. مجلة الرافد الفكري.
- محمد هيكل. (2006). *مهارات ادارة الازمات والكوارث والمواقف الصعبة*. مصر: الهيئة المصرية العامة للكتاب.
- منال رشاد عبد الفتاح. (2022). *ادارة المستقبل بين العدسة واليقظة "رؤية عصرية واطلالة عالمية"*. القاهرة: دار النهضة العربية.
- منصف بن خديجة. (2018). *اليقظة الاستراتيجية*. عمان: دار الوراق للنشر والتوزيع.
- موران إدغار. (2018). *في مفهوم الأزمة*. (بديعة بوليلة، المترجمون) بيروت: دار الساقى.
- وأخرون جي ويتمان. (2023). *التخطيط الاستراتيجي* (الإصدار 3). (بسيمية ياسين، المترجمون) القاهرة: مجموعة النيل العربية.