

سوسيولوجيا الموارد وإشكالية فحص الدقة التنظيمية

The sociology of resources and the problematic of examining organizational accuracy

توفيق سعيد¹¹جامعة ابن خلدون - تيارت، الجزائر toufiksaidi50@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2021/07/23 تاريخ القبول: 2021/12/24 تاريخ النشر: 2021/12/31

Abstract:

ملخص:

This study deals with the frame of reference for the sociological categories that represented the starting point of human resources, in a critical epistemological reading through which we study the stages of levels of analysis and perspectives that occurred as a result of the accumulation of scientific research on the one hand, and on the other hand, the social changes that occurred and were conceptually complied with in Western thought, where the focus was on A set of basic elements that formed the bases of the knowledge structure of human resources management, including access to the perceptions that have been devoted and worked to codify organizational accuracy with its modern and creative connotations.

Keywords: Potential energy; human resource; organizational belief; process

تتناول هذه الدراسة الإطار المرجعي للمقولات السوسيولوجية التي مثلت قاعدة منطلق الموارد البشرية، في قراءة ابستمولوجية وتحليلية نقدية نتناول من خلالها مراحل مستويات التحليل والمنظورات التي حدثت بفعل تراكمات البحث العلمي من جهة، ومن جهة أخرى التغيرات الاجتماعية التي حدثت وامتثلت مفاهيميا في الفضاء الغربي، وقد تم التركيز على جملة من العناصر الأساسية التي شكلت قواعد تشكل البنية المعرفية لإدارة الموارد البشرية ومنه الولوج إلى التصورات التي كرسست وعملت على تقنين الدقة التنظيمية بدلالاتها الحداثية الإبداعية الخلاقة.

الكلمات المفتاحية: طاقة كامنة؛ مورد بشري؛

عقيدة تنظيمية؛ سيرورة

1. مقدمة

لقد تطورت المؤسسة الغربية موازاة لتطور البحوث العلمية والاهتمامات العقلانية الهادفة إلى رفع الوتيرة النموذجية للتسيير بما يخدم الهدف وتحقيق أقصى درجات العقيدة المؤسساتية، وبذلك المعنى حققت المؤسسة الغربية أهم المقولات السياسية للدولة وهي أن الحضور القوي للمؤسسة قاد إلى قوة الدولة وبخاصة في هذه المرحلة العالمية التي تتسم بالصرامة في أسلوب المواجهة وضمان البقاء وفقا للشروط الواقعية المعرفة والمستحدثة تبعا للعقيدة الرأسمالية، وسوف نتطرق في هذا المقال إلى أهم العناصر والمكونات التي تتدخل في تشكيل عناصر تعزيز قوة الفعل المؤسساتي، وبناء على كل هذا فإن المسألة الجوهرية والمركزية في هذا البحث النظري التحليلي النقدي: ما هي العناصر الأساسية على خلاف سوسيولوجيا العمل والتي تتدخل في تنظيم البنية المعرفية لعلم الموارد البشرية والمنظورات السوسيولوجية المساهمة في هذه العملية ؟

2. العقيدة التنظيمية:

من المهم البحث في العقيدة التنظيمية للمؤسسة، قبل التطرق إلى المفاهيم المرادفة لها و التي جاءت و/أو تم البحث فيها كمتغيرات وسطية مركزية بالدرجة الأولى، بحيث نحتاج وفي إطار الخط السوسيولوجي للتنظيم إلى بناء تصور لتاريخ المفاهيم وترايبية النسق الابستيمي للعناصر الأساسية، والتي يمكن اعتبارها بمثابة العوامل الأساسية للتنظيم والتي تؤهل المؤسسة عمليا لامتلاك دفعة الانطلاقة بالمعنى الفيزيائي للكلمة، بما يضمن ويتيح الشرط الموضوعي للبقاء التنافسي في دائرة وفضاء النسق الخارجي الحاسم، إذ أنه لا يمكن للمؤسسة في أي فضاء كان أن تعيش بمفردها وبمعزل عن التطورات الخارجية المتغيرة بمسارين سرعة وتنوع كبيرين.

ولعل من أبرز متغيرات ذلك التطور متغير العلاقات التقنية للسوق وتحولاتها السياسية و كذا درجة تعقيد العلاقات المرتبطة حتما بطبيعة نظم العلاقات السياسية الدولية، والتي تتشكل بالضرورة بحسب شروط مراعاة نجاعة البنية الحيوية للاقتصاد الكلي لتلك الدول، يبدو أن الزمن التنظيمي للمؤسسة هو زمن يقوم على معايير الذكاء كطاقة كاملة ومتكاملة متوزعة بشكل دقيق متوازن على عناصر البنية الوظيفية للنسق العام للمؤسسة، بما يصنع الإضافة المستدامة والقائمة على نفس الشروط الكلاسيكية لتكوين وتشكيل وضمان ثروة اقتصادية ذات معنى مستديم، أي قائم على الشروط الثلاثة، الاستقرار، الاستثمار، والتراكم، لقد أدركت المؤسسة الأنجلوساكسونية خاصة حقيقة مفهوم التفوق، وأسباب صناعة القوة المستدامة، وكان من الضروري بعد فهم و محطات متنوعة من الأزمان التي مرت، إدراك حقيقة أن السر التقني للتفوق يكمن في فلسفة عميقة لتصور وتجلي وتمثل معنى المورد البشري على مستوى تسييره والتخطيط له عن طرق أنجع الطرق نحو استثمار طاقاته الكامنة، تلك الطاقات التي لا تظهر من دون مهارة قيادية في اكتشافها، ومن دون مهارة

تنظيمية في تسيير مساراتها المختلفة، ولقد أدرك التنظيم أيضا حتمية الارتقاء في مقاربة المورد البشري وفقا لروح العلية الحقة، بمعنى أوضح فإن المورد البشري من حيث انه طاقة كامنة قابلة لتحقيق الإضافة، يحدد ويكتشف ويثبت على انه بذلك المقاس بمعايير علمية وبنظرة وصورة حسابية بما يتفق ونظام العقيدة المؤسساتية القائمة على مبدأ شامل أساسي وهو تعظيم الربح وضمان البقاء بمقادير الاستدامة التنموية. ولعل هذا المستوى العقلاني من التبصر واليقظة التسييرية لم يكن وليد الصدفة، بل أن مراحل تاريخية مرت بها المؤسسة، إذ تجدر الإشارة هنا إلى أنه يجب التنبيه إلى مسألة مهمة وهي أن تنمية المورد البشري ظهرت كمقاربة منهجية وحتمية تاريخية لإيجاد مخارج الأزمات، إنه زمن المهارة والإبداعية الخلاقة في نظام المؤسسة، أي أن هذا النسق المفاهيمي لم يكن في الحقيقة ملازما لمقولات الصراع (Moroncini A. , 1998, p. 158). وقد كان من تمثلات هذا التصور في الفضاء النظري دورا كبيرا في تغيير المسارات البحثية بالنسبة للكثير من الفرضيات في الاقتصاد، سوسيولوجيا العمل، وحقول علم النفس التي ساهمت كثيرا في تحويل حرفة العيادي ونقلها إلى المصنع وهي لحظة اعتراف كبيرة عندما نقوم بتحليل محتوى الخطاب الغربي الرأسمالي، والذي لم يمكن من اليسير أبدا الاعتراف بميلاد العيادة قبل ذلك بأطوارها المختلفة.

1.2 الميلاد الاستيمولوجي لعلم الموارد البشرية:

فعلى الرغم من انه لا يمكن إنكار حقيقة تفاعل سياق الخط المولد لتنمية الموارد البشرية مع مكونات النسق الاجتماعي العام إلا أن المنشئ بمستوى الرؤية والتحليل كانت بواكيره الأولى مرافقة لزمن المرحلة التaylorية، لقد كانت التaylorية وإن كان بحثها مرابطا في حدود النسق المغلق للمؤسسة أي من دون التلاقي المقصود مع سيرورة نسق الحركات العمالية في العالم والتي كانت تعيش أعلى مظاهر حراكها المجتمعي في العالم ككل، لقد قام تاييلور بتقديم نظريته في ظروف مجتمعية لم تكن تسمح بقبول تلك الآراء والتي سوف تصطدم لا محال مع الوجهات الإيديولوجية للعمل (Reumaux, 2005, p. 184).

وبالرغم من كل تلك العقبات كانت الانطلاقة نحو تأسيس مرحلة التفكير والتقييد التنظيمي المؤسساتي في اتجاه تبيين وإسقاط نمط المقاربة العلمية والموضوعية لطرق واليات استغلال طاقة العمل الفعلية ، انطلاقا من بحث ميداني انتظمت عناصر تكوينه المنهجية بشكل منظم وفي مدة زمنية موضوعية، انطلاقا من شبكة الملاحظة التي بنيت بشكل إحصائي رياضي لمجموعة ملاحظات ميدانية ،طبقت تقنية أداة الملاحظة الفورية والتقييد بأدوات تسجيلها بشكل تشبعي يضمن عدم الانحياز بما يؤهل المعاينة لتمثيل المجتمع الفعلي للبحث، وهو ما قاد إحصائيا نحو بناء فرضية شهيرة سوف تصبح في ما بعد حقيقة ومسلمة للعمل في العالم ككل وهي فرضيته القائمة على الشولنديينغ، والتي مفادها أن العامل ميال ميولا فطريا بطبعه للكسل، بما يدفع نحو البحث عن آليات للتحايل على قواعد التنظيم، وهي الحركات الغير مراقبة والتي تهدر طاقات كبيرة تنقص من القوة الوظيفية للعمل، القوة الفعلية أي التوجه نحو اكتشاف آليات الاستثمار الفعلي لطاقات العمل الحقيقية

الموجودة في المعمل، حتى وإن كانت النظرة في تلك الفترة تتميز بمقدار من القصور بالنسبة للجانب الإنساني للعمل، أي أن اجتهد تاييلور في هذا السياق لم يكن ممكنا قبوله من زاوية الإيجاب منذ البداية على اعتبار انه اصطدام، بنمو الحركات العمالية والنقابية في مختلف دول العالم. وبخاصة عندما تحول قانون الميقاتية والزمن معيار للعدل والإنصاف وفقا للجهد والطاقة.

فمن غير المبالغ فيه إذن، يمكن القول أن التاييلورية مثلت الأساس الرياضي الأول لقاعدة تطوير المورد البشرية من حيث الإطار التقني، رغم ما يحمله هذا الموقف من خطورة على اعتبار أن سيادة النظرة الماركسية في فترة زمنية معينة ولدت تصورا مفاده أن المورد البشري، هو مرحلة من مراحل اعتبار أو تغيير نظرة الرأسمالي للعمل من مستخدم إلى نطاق الاعتراف بالحق الإنساني المسلوب في العمل، حتى وإن كانت النظرة الماركسية في أهم مقولاتها السوسيولوجية للعمل قد انشغلت بالمعيار الطبقي في ساحة العمل التاريخي للمجتمع الغربي، يبدو أن كل هذا وأكثر لم يمنع من صمود التصور العقلاني لترشيد منظومة العمل واتخاذ بعد التصميم الارغونومي للكل الطاقوي كمورد قابل للاستثمار في سياق سلسلة من المبادئ مثلت بحق روح فلسفة تسيير المؤسسة الغربية والتي انتقلت مع مرور الوقت وتطور البحوث العلمية إلى عصر تنمية المورد البشري و الغوص في آليات تسييره وفقا للهدف، وهو ما سنحاول إبرازه من خلال مفهوم فلسفة تنمية المورد البشري وذلك على النحو الآتي:

2.2 فلسفة تنمية الموارد البشرية:

قبل أن نتطرق إلى المعاني والدلالات العملية لتنمية الموارد البشرية، وتاريخياتها الطويلة التي مرت بملايسات متنوعة وشديدة الأثر في فضاء المجتمع كما سبق الذكر، توجب علينا وفقا لخط التسلسل المفاهيمي تركيز النظر على مفهوم التنمية والبحث في تراكبات نظمها في الفضاء الغربي، وذلك من أجل تجنب الكثير من الانزلاقات في المعاني المشابهة لها والتي عرفت عبر سلسلة استعمالات مختلفة في تخصصات ومضامين معرفية مختلفة (Alexandre, 2006, p. 36)، ويبدو أنه من الضروري المرور بجملة مفاهيمية قبل أن نحاول استتطاق مفهوم التنمية وذلك على النحو الآتي:

1.2.2 مفهوم الأزمة:

يشير مفهوم الأزمة بشكل عام إلى حالة تعثر على مستوى نسق معين، بمعنى حالة سير في خلاف المأمول أو المتوقع المنتظر، وبهذا المعنى فإن الأزمة مصطلح يشير بمقتضى الطبيعة المؤسساتية إلى جملة جوهرية تتعلق بحساب العناصر الأساسية المتدخلة في تكريس الخلل أي مجموع من الميكنيزمات المختلة على مستوى النسق ومنه التوجه نحو مفهوم عملياتي يتعلق بتقويم المسار أي السيورة، ما يعني انه في الجانب النظري الموازي لا يمكن الحديث عمليا ونظريا عن الأزمة خارج المفهوم الأساسي والذي هو السيورة

أي أن فهم المعاني والإطار الوظيفي للسيرورة مرادفا لفهم و تحليل الأزمة ومنه الوصول إمكانا إلى إيجاد المخارج وهذا ما يتضح من خلال العنصر الاتي:

2.2.2 مفهوم السيرورة:

بالرجوع إلى مفاهيم الاقتصاد السياسي والتراكمات المفاهيمية التي لعبت دورا معرفيا مهما في صناعة المعنى العملياتي للسيرورة واكتشاف العناصر الأولية المفعلة لنظام الحركة، نجد أن الخط المفاهيمي المشترك لدلالة السيرورة يشير إلى ذلك النظام المتوازن وفقا لخطة طبيعية لإنتاج محدد بموازين وقوانين سير وتمشي محدد بما يضمن هدف محدد، وعليه فإن انقطاع معين أو خلل مستحدث مرافق لتغير الظروف العامة المحيطة بالسير يشكل مفهوما استعجاليا يعرف كما سبق الذكر بالأزمة، وعليه فإن المؤسسة القوية هي المؤسسة المتحكمة استشرافيا في أسباب النجاعة المستديمة للسيرورة، وذلك بحسن قراءة عملياتي لعنصر اللامتوقع، والذي يصعب ضمان استيعاب و/أو فهم آليات تحريكه الحداثي في العالم، ومنه فإن توفير إجراءات التعامل مع اللامتوقع والفجائيات التي تكاد تكون السمة المعاصرة للسوق العالمية مرهون بمدى حرص الاستشراف على توفير الآليات التي تكون بل يجب أن تكون محسوبة برمجيا على المستويات والمناحي الاستراتيجية الثلاثة، المنحى المالي، المنحى البشري، المنحى الزمني المتعلق بالوقت كمعادلة رياضية محسوبة بما يستوعب العمليات .

فمن خلال التطورات التاريخية المفاهيمية التي تبلورت بفعل ظروف مختلفة و نهلت من مشارب وحقول معرفية مختلفة، توصل الفكر التنظيمي الغربي إلى مستويات تحليل مفهوم تنمية المورد البشري، والحقيقة انه يتوجب علينا كمؤسسات لا تتمتع بنفس تراكمات النسق المعرفي التاريخي الغربي من حيث هوية السمات التنظيمي وروح التسيير كعملية معقدة ومركبة تمثلت عبر محطات البعد الاستراتيجي للوجود المؤسساتي، ولذلك توجب تشريح مفهوم تنمية المورد البشري، وهو ما يتضح من خلال العنصر الاتي:

3.2 تشريح مفهوم تنمية الموارد البشرية:

كما سبق الذكر فإن الغوص في تحليل هذا المفهوم لا يوضح لنا الصورة القصوى من دون البحث في سياق تفاعل البنية المؤسساتية بغض النظر عن الحدود الأساسية للنسق، ويتعلق الأمر بالتحليل في إطار المفاهيم الثلاثة: أزمة، سيرورة، وتنمية.

فإذا ما عدنا إلى المفهوم العام لمصطلح التنمية والذي انتشر بشكل إيديولوجي في فضاءات الدول وبخاصة المستقلة حديثا عقب الحرب العالمية الثانية، نجد أنه تعرض للكثير من المعاني المتقاربة منه دلاليا ولكنها في الحقيقة لم تكن لتعني التطابق الوظيفي والأداتي الذي كان يشير وفقا للخط المعرفي المذكور إلى البحث في الطريقة والآلية العملية الممكنة واقعا والخلاقة من حيث شمولية وتكامل التصور كمشروع للعملية التنموية، والتي يتم من خلالها إنتاج الثروة بل وإعادة إنتاج شروط الأسباب المستقبلية لا نتاجها، أي أن

التممية في محتواها الحقيقي ليست إسقاط مظهرها للثروة بقدر ما تفيد جوهرها عمليا يهتم بمسألة تفعيل السيورة وتجاوز عطب أو خلل ناتج بسبب أزمة أو تعرق على مستوى السيورة، يمكن القول أن التتمية تفيد عملية تحريكية، وعلى مستوى الفعل التنظيمي المؤسسي فهي تشير تبعا لهذا المدل النظري إلى طرق ومقاربات استثمار واستغلال الوحدات البشرية المتاحة في حيز مادي متفاعلة في نسق محدد بمتغيرات قابلة للقياس ومبدأ التوقع والقراءة الاستشرافية بشكل دقيق (Penouil & Poulalion, 2008, p. 25).

يجب أن لا نغفل تماما أن التتمية من حيث كونها عملية مؤسسية لم تتفصل عن ملازمة البعد الاقتصادي الذي يتم من خلاله ضبط وقياس وفحص الدقة التنظيمية لطرق تشغيل طاقات البنية البشرية في اتجاه تحقيق أهدافها المرسومة في مشروعها المدل، ومنه فإن فك شفرات تخلف وتعطل تلكم المجموعات يعد رهانا علميا و استراتيجيا بالنسبة للهيئة المؤسسية المعنية بتحقيق المشروع، وتكمن الاستدامة كبعد استشرافي في ضمان شروط دوام السيورة على جميع المستويات، من هنا يتضح جليا أن التتمية ما هي إلا صناعة بشرية بمعايير المعرفة العلمية . انطلاقا من معطيات المشروع الأولية، أي الشروط البدائية الحتمية لمشروع المؤسسة. وعلى هذا المستوى فإن الأطر البشرية تشكل وتحتل أهمية بالغة في المعاني التطبيقية للعملية داخل المؤسسة، ولذلك تنتظر المؤسسة الغربية والفكر التنظيمي الذي تطور بفعل مشاركة العديد من العلوم إلى المورد البشري برؤية عملية فيزيائية، بمعنى أن ثقافة المؤسسة الغربية المنبثقة عن العقيدة العقلانية المعظمة للربحية والتوقع القوي للفضاء، لم تكن لتتظر إلى الإنسان بصفته موردا بشريا من دون دراسة مسبقة ومن دون اكتشاف مسبق، لأن فرضية المورد البشري معطاة في إطار عمليات لاحقة كالنخطيط والتدريب الرسكلة والتكوين، وهي كلها عمليات مؤسسية مقترح على جدول ميزانية وأعمال المؤسسة، وهذا ما يفيد ويقود نحو ضرورة ضبط المعني الحقيقي للمورد البشري وهو ما سنحاول التطرق له في العنصر الآتي:

4.2 المدلول الطاقوي للمورد البشري:

يشير مصطلح الموارد إلى معنى الطاقة والقوة الكامنة الموجود فعلا، والتي تحتاج إلى اكتشاف وإثبات كمونها الفعلي من خلال دراسة وخبرة تقنية، أنها تلكم الطاقة الموجودة فعلا متخفية أو مختفية وغير معلومة في الكثير من الحالات، بفعل جملة موانع قد تتعلق بالتنظيم وقد ترتبط في الآن نفسه بموانع تشكل عقبة أو حاجزا يحول دون الظهور في واضحة النهار، أي في الفضاء العملي للوظيفة، وعند هذا المستوى تحديدا يجب الإشارة وبناءً على فلسفة الفكر التنظيمي الغربي التنبيه إلى أنه ليس كل ما هو موجود كطاقم بشري للعمل وفقا للتقسيم والهندسة الوظيفية للأدوار يشكل بالضرورة موردا بشريا، ذلك انه وبشكل صريح تنظيميا يقياس المورد البشري ويعتبر كذلك صفة و معنى وفقا لمقدار الإضافة الممكن تحقيقه من خلال عملية استثمار بشري في موضع تكوين تدريب تخطيط وما إلى ذلك من العمليات التي كما سبق الذكر مرهونة بغلاف مالي

يوضع بمقياس القيم الرأسمالية الحقبة للاستثمار، يجب الاعتراف بتنظيمها إلى أن المعالم الأساسية الكبرى لإطار الموارد البشرية ظهر في سياق هندسة التغيير التنظيمي باعتباره مجموع تلك التحولات أو التعديلات في البنية التنظيمية أو في السيولة التنظيمية، والمتجهة صوب تغيير أو بشكل أدق تقويم مسار التجربة المتعلقة بجوانب الحياة المؤسساتية على مستوى التشكيلات الوظيفية المنتظمة في الكيان المؤسساتي تباعا للهندسة القانونية الملازمة، انه المدخل الجديد لروح التنظيم (Dupuis, 1993, p. 47)، وفي الآن نفسه المخرج الفعلي للاستشراف وتجاوز إشكال الأزمات المرادف بالضرورة للازمات، وهذا ما يقودنا إلى ضرورة التعامل مع الفكر التنظيمي للمورد البشري كفلسفة تنظيم تم في إطار رؤية تقنية بحتة بمعنى البحث وموازة مع تغيير أسلوب التنظيم على أدق المناهج الملازمة لاستثمار طاقة العمل الكامنة على أوسع نطاق، وتم في إطار هذا المسعى تهيئة وبرمجة جميع العمليات ضمن روح فلسفة الاستثمار .

وبناءً على هذا التصور فإنه وانطلاقاً من التحليل السابق لمعنى المورد البشري، وبغض النظر عن سبل الغوص مطولاً في نشأة هذا العلم والعقبات التي مر بها والتي مثلت في الآن نفسه محطات كفاح علمي لعلماء التنظيم والتسيير يمكن القول أن علم الموارد البشرية هو علم متعدي ويستفيد من فروع العلم الاجتماعي والعلوم الحقة بحسب طبيعة المتغيرات المستعملة في أهداف المؤسسة، وهو ما سنحاول التطرق له من خلال العنصر الآتي:

5.2 طبيعة علم الموارد البشرية:

يمكن القول منذ الوهلة الأولى أن علم الموارد البشرية يشكل نقطة أو لحظة مشاركة للكثير من العلوم، فهو بذلك علم بروح التقنية متعدي ومنفتح بحسب متغيرات الموضوع على أكثر من تخصص انه علم تقني متعدي نشأ في فضاء ثقافي تنظيمي قام على الاستثمار في المهارات وتطوير الكفاءات، أضف إلى هندسة التنظيم برؤية هندسية تطبيقية في علاقة بين متغيرين جوهريين الفرد والوظيفة والمقتضى التنظيمي الملائم لهندسة المخرجات الحية للعمال، والتي من خلالها نترجم المردودية وكذا الفعالية، فلقد، تحول هذا الخط إلى ثقافة عامة ميزت المجتمع الغربي، ذلك المجتمع الذي تظهر فيه فعالية الأداء كأهم ميزة للأداء ضمن معادلات الإنتاج وتعظيم الربح بتكولوجيات.

ولعل تنوع متغيرات العملية ومع تطورات الفكر التنظيمي فسح المجال بما يفتح العلاقة مع بقية العلوم من دون حصر على سبيل العلاقة بين المتغيرات المكونة للموضوع والمشكلة منطقياً لأطروحة موضوع الموارد، بمعنى البحث العلمي لفك شفرات تخلف و/أو عدم اشتغال المورد بالوتيرة المراد تحقيقها وفقاً للمعادلات المرتقب تحقيقها، وسوف نقوم بتقديم مثال على ذلك، ويتعلق الأمر بتجديد قوة أو طاقة العمل، فهذا الموضوع منقسم إلى ثلاث مستويات من حيث معادلة تكوين بنيته العلمية في علاقة مماثلة لمكون فعلي للموضوع، فثمة إذن ثلاث أجهزة، وهي الجهاز النفسي، الجهاز العصبي، الجهاز المناعي، و من هنا فإن مقارنة علمية

لا يمكن لها أن تكون عملية متكاملة الأبعاد إلا إذا أخذنا بعين الاعتبار، مقترحات علم النفس وعلم الأعصاب وعلم التغذية، في سبيل الخروج بعناصر البرنامج العملي الكفيل بتجديد فعلي لقوة العمل أي طاقة العمل فمسألة نفاذ الطاقة أمر طبيعي ومنه إضعاف آلي للدافعية والقدرة على الإنجاز (Gerbiere, 1993, p. 187).

3. سوسيولوجيا الموارد البشرية:

لعبت السوسيولوجيا دورا كبيرا في مجال علم التنظيم والتسيير، خاصة مع عصر علم الاجتماع الصناعي، وبخاصة فيما تعلق بالظواهر الاجتماعية التي لعبت وشكلت متغيرات قائمة بذاتها، كان لها أثرا كبيرا في تطوير المقاربات والوصول إلى أشكال نماذج تنظيمية صاغ من خلالها التنظيم أنماطا متقدمة للثقافة التنظيمية بما يتفق والمناخ المثالي للتطور، وفي هذا السياق كله يمكن أن علم الموارد البشرية استفاد كثيرا من مواضيع على نحو القيادة، الصراع التنظيمي وما إلى ذلك، إلا أنه يمكن لنا أن نسجل وحدتين أساسيتين في منظورات الدراسة السوسيولوجية العامة لعلم الموارد وهما وحدتي الأفراد والمجموعة، وعلى الرغم من أن هذا يقود إلى تبني وجهات نظر نظرية متعددة إلا أن الاتجاه هنا يتسم بالواقعية، لقد تموقع الخبرة السوسيولوجية في مجال التنظيمات وكان من مظاهر الطرح الجاد عند هذا المقام بلورة الأطروحة العلمية لتنظيم البشري انطلاقا من محور المسألة الابدستيمولوجية والتي تتحور تحت السؤال الاتي: متى نكون على مستوى قيادة الفعل والبرامج أمام الأفراد ومتى نكون أمام تسيير المجموعة ؟

ما يعني أننا وعلى الدوام أمام تحديد مستوى التحليل والذي هو في الحقيقة مصدر أساسي لإنتاج وإعادة إنتاج الفعل، وبخاصة عندما يتعلق الأمر بمشكلة القيادة، والبحث في آليات تفعيل ثقافة المؤسسة في إطار الهدف المسطر ضمن إستراتيجية التكامل والتفاعل مع المحيط المتغير باستمرار والمتنوع أشد التنوع، وهكذا فإن مراقبة المؤسسة انطلاقا من ضبط تلك الوحدات يشكل الرهان الحقيقي لتجنب أشكال هوامش المناورة، فليس من السهل بما كان فهم دوافع السلوكات المنتجة في فضاء المؤسسة، كما أنه لا يمكن القفز على حقيقة الكامن الداخلي للفعل في ظل النمط لتفاعلي الحتمي بين البنية البشرية بما تحمله من مكنون ثقافي معرفي والنسق كإطار قانوني تنظيمي مرسوم بجملة من الركائز الإجرائية والإلزامية، ولذلك فإن مبدأ القيادة الرشيدة في استراتيجية تنظيم المؤسسة الحالية يقتضي شرط الإلزام بعناصر تفكير المورد البشري ومنه التوجه نحو ملكة استيعاب مداخل التفكير (Fraccaroli, 2002, p. 98)، ومكنون القدرة المعرفية باعتبارها طاقة كامنة تحتاج المؤسسة عقلانيا لتفعيلها وتمييزها بما يضمن تملك رهان السيورة المحتومة والمحكوم عليها بقانون المنافسة، وتبعاً لهذا فإن القيادة المؤسساتية تحتاج باستمرار لفهم المعاني المختزلة للظواهر

النفسية الاجتماعية والتي سجلت عبر تاريخ المؤسسة الطويل سجلت الكثير من الظواهر على سبيل هامش المناورة، ويتضح ذلك من خلال العناصر الآتية:

1.3 وحدة إدارة الأفراد:

إذا ما حاولنا وضع الجهاز المفاهيمي في مطارحة ابستمولوجية، تحتها الحقيقة الميدانية والفوارق المستنتجة في تاريخ الدراسات التي تناولت حقل المؤسسة، فإن تحليلاً نقدياً بسيطاً للمفاهيم المركبة للنظرية تجنبنا الانزلاق في إسقاط لاشعوري جاهز يترجم ويعبر عن واقع الفضاء المؤسساتي الغربي، ولعل من أهم العناصر المفاهيمية التي يجب تفكيكها بالنسبة لهذه المحاضرة وفي إطار هذا المقياس مفهوم الفردانية باعتباره من أهم المداخل التي شكلت مرجعية ترسانة مفاهيمية في العلوم الاجتماعية وذلك في علم النفس وعلم الاجتماع ويتضح ذلك كالآتي:

2.3 الفردانية:

الحقيقة انه يجب التعامل مع هذا المفهوم كمذهب قائم بذاته، ميز الفكر والساحة الاجتماعية الغربية، ومفاده أن المجتمع الغربي وبفعل مخاض سياسي عقيدي ثقافي، عرف في محطات مهمة من تاريخه تحولاً جذرياً وجوهرياً مثل مرحلة انقلاب على الكثير من الأدوار التي كانت مكرسة تحت مسمى الكيان الجمعي، أي حالة الذوبان السيكلوجي للأنا الفردي ضمن غطاء سلطوي بمسمى الجماعة، وهنا انبثقت معان ودلالات جديد قادت عموماً باتجاه انتشار مذهب الفردانية باعتباره حاضنة التحرر من القيد السلطوي الجمعي القاهر في مستوى بنية الذات الاستعلائية لإرادة الفرد الواعية والغير واعية (Foulkner, 2010, p. 182).

أي أن وحدة الفرد باعتباره وحدة تفكير وكيان قرار مستقل بذاته وحامل لنظام ابتكاري عقلائي لما يمكن أن يقوم به، وما يمكن أن يخترعه ضمن الوظيفة والدور المعطى بتطور نسيج المجتمع الصناعي، المتحول بفعل الفكر الرأسمالي إلى قوة عمل تقوم على مبدأ الفاعلية الفردية، والتي مثلت التaylorية مطلع القرن العشرين إطاراً مرجعياً تم من خلاله ضبط الاستحقاقات المادية تبعاً للمردودية. وعلى هذا الأساس فإن الفرد يشكل وحدة مستقلة قائمة بذاتها يربطها مع المجتمع النص القانوني، المتغير تبعاً لنظام العمل المؤسساتي، إن الفرد هنا وبالنسبة لعلم الموارد البشرية يشير إلى مقدار محدد من القدرة والطاقة الكامنة التي يحتويها ذلك الفاعل في وظيفة الدور المعطى بمقتضى تقسيم العمل، ومن مهام التنظيم الحداثي التقني فهم وفك شفرات العقبة التي تحول دون استثمار فعلي لطاقة العمل، إن إدارة الأفراد بهذا المعنى نقودنا نحو البحث في أمثل الطرق لموقعة الأطر ككفاءات في سياقها الأمثل وتكريس مبدأ تعظيم استثمار طاقاتها بشكل مستديم، أي أن نعت إدارة الأفراد يشير بالنسبة للجهاز القيادي على مستوى المؤسسة تسيير الكفاءة والقدرات بحسب أهداف المشروع، وهي الحالة الأكثر تعقيداً لتجنب حالات الاصطدام والصراع والذي يؤدي بالضرورة إلى حالة انفلات البنية البشرية عن منطق صرامة التنظيم ذلك أن المؤسسة مهما بلغ تعقيد إنتاجها، ومهما تركزت آليات

تنظيمها العقلاني إلا أنها تبقى رهينة غير مستقرة لمحيط نفسي بشري قائم بذاته، يحتفظ بمقدار هام من مدخلات المرجعية الثقافية المعرفية، وكذلك تصورات بنية الفاعل المستقلة، أي أن الفضاء المؤسساتي عرضة بالضرورة للبشرية لأن ترسم بداخله دوائر منفصلة تنقسم بقصد وبغير قصد عن مراقبة التنظيم، وقد لا تكون لهذه الدوائر علاقة ذات صلة في كثير من الأحيان بمشروع المؤسسة، ولعله الفضاء المعبر بدقة عن مجالات الممارسة للبنىات الخارجة عن تصميم ثقافة المؤسسة، وفي سياق آخر يتحول هذا الفضاء إلى مجال لتعبير الأفراد عن مخزونات الطاقة الكامنة والتي لم تجد على مستوى ذكاء التنظيم العام مجالا لاحتوائها واستيعاب فيزياء الفرد كوحدة عمل مهدورة خارج مجال العملية الإنتاجية البحتة، ويبدو أن الإلزام بهذه الدائرة يحتاج إلى تنبه دائم ومستمر لتجنب منطقة القطيعة باعتبار أنها أخطر الحقول التي يظهر فيها العمل فردا مستقلا بذاته، على خلاف المجال الذي تتضح فيه المجموعة، وهذا ما يتضح من خلال العنصر الآتي:

3.3 تسير المجموعة:

يبدو انه قبيل تحليل هذا العنصر العودة إلى إحدى أهم المصادرات الكلية لعلم الاجتماع في بداية مطارحاته الكلاسيكية، يتعلق الأمر بالمسألة التي مفادها كيف أن ناتجا معينا لمجموعة من الأفراد يمكن لهم أن يشكلوا مجتمعا محددا بخواص فنية تميزه عن غيره، وغير بعيدا عن هذا تتضح المسألة بالنسبة لتخصصنا في هذا المقياس بالذات، متى نكون أمام إدارة الأفراد ومتى نكون أمام تسيير المجموعة، في الفضاء المؤسساتي ووفقا لآليات التنظيم؟

إن الإجابة على هذه المسألة تقود حتما إلى ضرورة فهم معنى المجموعة في حقل المؤسسة ومن منظور البعد الفني لآلية تنظيم العمل إلى تركيز مستوى التحليل من أجل ضبط إطار المجموعة، أي الحيز المتشكل بفعل الممارسة المهنية، والتي من خلالها تتحول مجموعة أفراد إلى وحدة بشرية للعمل متصلة مع بعضها البعض تتصف بتجانس وتناغم من حيث الخواص الشكلية والجوهرية. (Hatch, 2000, p. 136) إن تحليلًا سوسيولوجيًا ونفسيًا، لمكونات تلك الجماعة المتشكلة في فضاء التنظيم تجعلنا على مقربة من فرضية جد مهمة في إدارة الموارد البشرية من المنظور التكتيكي للتسيير ويتعلق الأمر بأن الكيانات الجماعية تشغل لصلح المؤسسة كلما كانت معلومة الوجهة من قبل القيادة، وكلما كانت مجهولة الهوية كلما كان معامل التشتت وعدم وضوح الرؤية مرتفع داخل المؤسسة. ولفهم أسرار هذا التناقض لابد من تحديد مستويات المجموعة السوسيو-وظيفية على النحو الآتي:

1.3.3 المجموعة السوسيو-مهنية:

تعتبر المجموعة السوسيومهنية الإطار العام لتشكل المجموعة، باعتبارها قاعدة انتماء عام، تضبط خطا متصلا يتمثل بالأساس بذلك الشعور العام بالولاء القاعدي العام، يبدو أن هذه الدائر وفي سبيل خلق

التناغم تحتاج إلى تهيئة نفسية، تضمن من خلالها القيادة مبدأ الحرص الاجتماعي وتوحيد نمط الثقافة المشتركة، إضافة إلى أن توفير سبل الالتقاء والتلاقي بين المجموعة كآلية اتصال بدائي يضمن تجنب مقدار مهم من الاغتراب وهامش لا غنى عنه في صناعة الصراع، وبخاصة عندما تتضح دائرة المجموعات غير الرسمية.

2.3.3 المجموعة اللارسمية:

وهي التي تتشكل خارج إطار التقسيم التقني للعمل، وتنزع هذه الأخيرة إلى التوقع المزاجي للحالات النفسية التي تهيمن على المنضوين تحت نفس الغطاء، ومن الضروري هنا أن ننتبه إلى أن هذه المجموعات متقلبة من حيث التجانس ودرجة التناغم، وتعتمد على التقائية في الإتصال، ولكنها في الآن نفسه تحاول عبر مكوناتها الفردية إيجاد المواقع والأدوار، تعتبر تسير هذه المجموعة من أصعب مراحل تسير المجموعة لأنها في الغالب تحتفظ وتتمتع بشخصية اللاوضوح والاختفاء، كما أن مجال مناورتها يكمن في سياق دوائر الشك وخلق لغة الصراع في أغلب الأحيان، والسبب في ذلك يعود إلى أن سر وجودها يرتبط بالأساس بالنزعة النفسية القائمة على تحقيق الذات .

3.3.3 المجموعة الرسمية:

وهي المجموعة التي ينتجها التقسيم العقلاني للوظيفة، تقوم هذه المجموعة بتسييرها على مبدأ توازن وضمان التكامل بين مكونات الكفاءة في إنجاز المهام، بمعنى أن هذه المجموعة تأخذ بعد تكتيكيا متخذا ومديرا من قبل القيادة يضمن وحدة وتكامل وتناغم العناصر الجزئية للنسق الفني، ويجنب حتما حالة التشتت، فليس كل الماهرين يمكن تجميعهم في نفس الوحدة، وإن اقتضت الضرورة فإن ذكاء قياديا يجب أن يبرز لتوفير التناغم (Spurk, 1998, p. 128).

4. هندسة منظومة العلاقات الإنسانية:

بداية من سنوات السبعينات بدأ الاهتمام بمتغيرات مؤثرة مثل الأخلاق، الذهنيات، التجديد، الدوران، القدرة على التكيف وربما بشكل متصاعد، الانفتاح على التغير، الذي أصبح حاليا من أهم العناصر المحددة لقدرة المؤسسة على البقاء والتنافسية. لقد فرضت التحولات الكبرى التي عرفها المجتمع الإنساني ككل كما التنظيمات والمؤسسات، عديد التغيرات التنظيمية التي بدورها فرضت سلسلة تغيرات جوهرية في تنظيم العلاقات الإنسانية، واعتبارها وببعد رياضي تقني عاملا من عوامل النجاح أو الفشل، فبمطلع الثمانينات انتشرت تكنولوجيا المعلومات والاتصال بشكل مؤثر. وقد أدى هذا الاعتماد المتزايد على هذه التكنولوجيات إلى تنظيم جديد للعمل، علاقات جديدة وطرق عمل جديدة ... الخ، كما أعادت النظر في محتوى العمل، مؤهلاته، تقسيمه، اختزال المسافات والجهود، تقريب الفاعلين، التقليل من دور العمال، التقليل من المشكلات المرتبطة بالموارد البشري، زيادة الإنتاج، التوسع في الاستقلالية، ومنه إعطاء صورة جديدة للعلاقة مع المحيط، انطلاقا

من علاقات قوية داخل المحيط نفسه، ومنه تجنب هوامش الحراك المرتجل للفاعلين، إنها مرحلة هندسة العلاقات الإنسانية تنظيمياً بحسب روح أطروحة التنظيم الحدائي نفسه. فلم يعد بالإمكان أكثر من أية وقت مضى للمؤسسة في أية فضاء كانت على أن تعيش بمعزل عن التطورات في ظل عالم تنظيم مميز ومعقد أشد تعقيداً، فلقد أخذ البعد البشري في تسيير الموارد بعد تقني صريح، ومنه فإن حقل التنظيم الحديث للمؤسسة أخذ بعداً معرفياً جديداً يقوم على هندسة إدارة الأفراد وتسيير المجموعة وفقاً لمعادلة الأهداف، مع دراسة متغير جوهري وهو التغير التنظيمي لأن التفكير خارج هذه الفرضية أمر غير ممكن تقنياً وهو ما سنحاول التطرق إليه على النحو الآتي:

1.4 التغير التنظيمي:

يعتبر التغير التنظيمي بالنسبة لكل مؤسسة حتمية لا مفر منها، باعتبار أن المحيط بمختلف أركانه عرضة للتطور أو بمعنى آخر فإنه لا يمكن ضمان خطوط سير عام مستقيم على نفس منواليات الأحداث، أي أن التقلبات المتوقعة والغير متوقعة أمر طبيعي في حياة المؤسسة والمجتمع عموماً، وتظهر المهارة القيادية بالنسبة للمؤسسة عند هذه الحالة في القدرة على التكيف وقبول منطق التغير كحقيقة ثابتة، ومنه فإن الفكر المؤسساتي من أجل إدارة المحتوى البشري هو الفاصل الأهم للتعبير والدلالة على قوة المؤسسة، وسوف نتطرق إلى هذه القضية المتشعبة على اعتبار تراكم المتغيرات في التراث النظري التي تنوعت في أهداف كل دراسة في فضاءات متنوعة من العالم، مع الأخذ بعين الاعتبار خصوصية الأنساق العناصر الآتية:

من الصعب إنكار مصادرة أساسية، ولو كنا في مقياس يهتم بفحص الدقة التنظيمية في فضاء المؤسسة، وهي أن التغير التنظيمي ليس إلا جزء من تغير أوسع وأشمل وهو التغير الاجتماعي نتيجة ارتباط التنظيم بالمجتمع، بل إنه يمكن الذهاب إلى أبعد من ذلك بكثير وهو أن تغيير مؤسسة قد يكون مرهون بتغيير فضاءات مجتمعية أخرى تماماً لارتباط اقتصاد المؤسسة بمحيط اقتصادي خارجي. فعلاقة التغير التنظيمي بالتغير الاجتماعي هي علاقة التنظيم بالمجتمع يقود حتماً إلى تبني مصادرة أن التنظيم مرتبط بل أنه مرهون بمقاربة نسقية هو نسق فرعي ضمن نسق عام هو المجتمع ككل، وكل ما يطرأ بالتالي على النسق الكلي ينسحب على النسق الفرعي، بما في ذلك التغير وأبعاده ومعطياته. بمعنى ليس ثمة بديل لتجنب مجريات النسق الخارجي مهما كان نوع هذا التنظيم (Jocelyne, 2007, p. 147).

وبالرجوع إلى التراث السوسيولوجي نجد أن هذا الموضوع شكل اهتماماً كبيراً منذ مطلع أربعينات القرن العشرين، والحقيقة كان هذا الاهتمام بالنسبة لكافة العلوم الاجتماعية، ولعل من أبرز منظري هذا التوجه نجد "غي روشيه G. Rocher" الذي يرى أن: « تحليل التغير الاجتماعي يتجه للاهتمام بتحليل مراحل محدودة وقصيرة، وذلك من أجل الوقوف على عناصر حقيقية فاعلة في إدارة التغير، ويبدو أن هذا الأخير ونظر

لتنبه المنهج التاريخي فهم الفارق الجوهرى بين التغير و التطور الذي يتجه فيه التحليل إلى التركيز على التحولات التي تتم في مراحل طويلة في الزمن، أي تلك التي تتجاوز عموماً حياة جيل واحد وهذا يجعله يبدو أكثر ارتباطاً على مستوى التحليل السوسيولوجي بما يجري داخل التنظيمات والمؤسسات من تغيرات وتأثيرا عليها خاصة بالنسبة للمجتمع المعاصر، ويجعل من غير المنطق إنكار صلة التغيرات الكبرى بتغيرات التنظيم وتحولاته. (Rocher, 1972, pp. 337-338) وعلى العموم فإن علماء الاجتماع يكاد يكون هناك إجماع بينهم في تحديد مفهوم التغير على أنه: مجموعة التحولات التي تمس مجموع معين، وليس فرد فحسب. تختلف تغيرات الأنظمة الاجتماعية من نظام اجتماعي إلى آخر، بحيث يمكن أن تكون اقتصادية، ثقافية أو سياسية وغيرها، خاصة تلك التغيرات التي تتميز بكونها تغيرات حاسمة، تؤثر في وظيفة المجتمع وفي مستوى نسقه الكلي يعتبر التغير الاجتماعي موضوعاً من المواضيع السوسيولوجية الأكثر أهمية حالياً. وانطلاقاً من هذا التغير ضمن هذه المعادلة المنهجية يرى "غي روشي G.Rocher" هو ظاهرة جمعية، أي أنها تمس مجتمعاً أو جماعة، أو قطاع محدد من هذه الجماعة (Hatch, 2000, p. 169). وهو يمس بشروط وأنماط هذه الجماعة وكذلك الذهنية الكلية للمجتمع، و لا يمكن أن يتم إلا من خلال هذا المجتمع أو هذه الجماعة، غير أنه لا يمكن الوقوف عند حدود هذه النظرة بالنسبة لتخصص إدارة الأفراد على اعتبار أن الشواهد وتطور نسق الأحداث المؤسسية يبين لنا بوضوح أن التغير من حيث أنه حتمية تقنية يعيشها التنظيم قد يختص بالأفراد بحسب مقدار التغير المصاحب للتقسيم المعياري للعمل، بمعنى تطور النسق التنظيمي بفروع وظيفية محددة، ويمكن فهم هذه العملية كالآتي: (Petit, 1999, p. 147)

2.4 أعوان التغير:

يمكن اعتبار أعوان بمثابة المتغيرات القاعدية أي القواعد الأساسية لحكم منظومة التفاعل ضمن مجال التغير كعملية تقف المؤسسة على إدارة التكيف فيها وتجنب وضعية المفاجئ واللامتوقع ولذلك وعلى هذا المستوى من تسيير الموارد البشرية يمكن حصر أعوان التحكم كما يلي:

1.2.4 الفاعلين:

وفقاً لمنظري الفعل وطبيعة فهمهم للفضاء المؤسسي يؤثر هؤلاء الفاعلون في الحياة الاجتماعية وفي التغيرات الاجتماعية بإحداثها وبالإسهام فيها والتعامل معها والتكيف معها وهو العنصر الأهم. فمن بين أعوان التغير الاجتماعي نجد الإطارات المسيرة أي تلك الفئات السوسيومهنية ذات المكانة المميزة والتأثير الحاسم على مستوى الأدوار والقرارات، وهم بهذه المكانة وهذا الدور وهذه الخصائص المميزة لهم عن غيرهم، يتمتعون بالقدرة على التأثير في مجريات الأمور ويؤثرون في التغير بصناعة المادة الخام للقرار، والمناورة في تبني مرجعية الفعل داخل التنظيم من حيث البعد التقني أي الفني المرتبط بآلية العمل الميداني في ساحة عمل تنظيمي معين. غير أن هذا لا يجب أن يجرنا إلى التعسف في حصر الأهمية على مستوى الإطارات المسيرة،

فلقد نهجتا نظرية التحليل الاستراتيجي إلى أن الفاعل الأهم في صناعة الفعل قد يرتبط بطبيعة الدور المناط والموكل ومدى الأهمية البيروقراطية أو التقنية وفقا لبنية الهندسية للعمل، ما يعني أن ضرورة الانتباه إلى هامش المناورة في المناطق التي لا يمكن أو يصعب مراقبتها. تلك المناطق الإستراتيجية الحساسة في حياة كل تنظيم ضمن لحظة تغير، يقود إلى اصطدام أو فلتان قد يعصف بتوازن المجموعة والمؤسسة في حالات عديدة (Chauvet, 2000, p. 127).

2.2.4 الحركات التنظيمية:

تلعب هذه الأخيرة دورا مهما بوصفها تجمعاً من الأفراد الحركيين المؤثرين بطريقة أو بأخرى في التغير داخل المؤسسة، ولعل من ابرز هذه الحركات عبر تاريخ المؤسسة، الحركة النقابية وما يمكن أن تلعبه في بلورة الموقف العام، ومنه قيادة الحالة النفسية الجمعية ونهضة وسط المجموعات المهنية للتكيف مع مشروع المؤسسة المتجدد و/أو المتحدّد تباعاً لظرف تنظيمي معين، ولذلك فإن مبدأ المشاركة بالنسبة لهذه الحركة من البديهيات التنظيمية، وعلى القيادة الرشيدة إتقان فن الحوار لضمان توازن النظام **Systeme** باعتباره معيار سلامة البنية الوظيفية للتنظيم.

3.2.4 المعطى التقني:

فهو لا يعني فقط الأدوات والآلات والطاقات المستعملة، وإنما كذلك طرق تنظيم العمل وغير ذلك، فالكثير من المؤلفين يعتمدون على هذا العامل لإحداث ترتيب معين للمجتمعات في علاقة مع فكرتهم عن عمل ذلك على تحديد العوامل المجتمعية الأخرى.

4.2.4 القيم والأيدولوجيات:

من المنظور السوسيولوجي والبسيكولوجي يمكن اعتبار هذه الأخيرة مثاليات جمعية تعطي معنى لما هو عام أي مشترك مقبول وغير مقبول، جيد وغير جيد، موافق وغير موافق وهكذا تباعاً لهذا المنحى، تؤثر في اتجاه التغير وفي إحداثه أو حتى مقاومته، أي أنها تلعب بذلك دوراً مهماً سواء في صناعة التغير و/أو إدارة قواعد اللعب فيه. يمكن تبين دور القيم ومستوى تأثيرها بالعودة إلى ما حاول "ماكس فيبر **M. Weber**"، أن يثبت في كتابه "الأخلاق البروتستنتية وروح الرأسمالية" من علاقة بين الرأسمالية و البروتستنتية، أين بين "فيبر" الدور المهم للقيم في خلق الشروط الملائمة لتطور الرأسمالية، والاهم من هذا كله هو ضرورة فهم الاتجاه المنهجي الذي بناه ماكس فيبر، والذي توصل من خلالها إلى بناء قاعدة الفهم التي قادت بعد ذلك إلى فهم سلوكيات الأفراد وأدوارهم في حلقة تنظيم باعتباره نسيج مصنوع وفقاً لتصورات تنبع من إطار قيمي يحدد شروط أو حدود الفعل، وهي الخلفية السوسيومنهجية المتدخلة حتماً في بنية الفاعل الاستعلائية (Leclerc & Maltais, 2008, pp. 2-4).

5.2.4 التنظيم:

ويعتبر العنصر الأهم في العملية بل أنه خلاصة منظومة التغيير، والمعيار المعلمي للحكم على قوة المؤسسة في ساحة عمل تاريخي معين، إن القوة التنظيمية ليست إلا اختراع مثالي عملي ميداني، متكامل الأبعاد تنتهي المؤسسة من خلاله إلى تحقيق ذاتها الإستراتيجية، أي ضمان الرؤية الاستشرافية المرفقة بالمعطى الرقمي الإحصائي للكلمة على المستويات الثلاث القريبة المتوسطة والبعيدة، وهي الميزة التنافسية لكيان العمل المؤسساتي بالأساس، وبالعودة إلى التراث النظري بالنسبة لمفهوم التنظيم يمكن حصر ملحوظة أساسية مهمة مفادها أن هناك مسلمات أساسية يمثل عليها كل أنموذج تنظيمي مهما كان نوعه مهما كان مجال نشاطه، بحيث يتم تحديده على عدة أسس ومن خلال عدة معايير، كتحديده على أساس الأهداف والإمكانات، المبادئ أو الوظائف أو من خلال الفهم النسقي للتنظيم، فصياغة التنظيم تبدأ على أساس الأهداف ثم الغايات القصوى و الوسائل من المفاهيم الأكثر شيوعاً في الوسط التنظيمي استعمالا إذ بحسب "ميشال فودريا"، يقوم وتقوم فلسفة التنظيم عند هذا الحال على تركيز وحصر دقيق متناهي يتعلق بالوسائل على اعتبار أنها تشكل في الوجه المقابل ميزانية مورد مالي يخضع إلى واقعية التعامل، بمعنى صياغة جملة من القواعد انطلاقاً من بناء عقلائي للمراحل المهمة مع الأخذ بعين الاعتبار الرزنامة وحجم وذكاء البرمجة الملائمة والتي يجب أن لا تتخللها تناقضات و/أو تضاربات مفاجأة، هكذا يجمع التنظيم بين عدة عناصر مهمة أهمها العنصر البشري، الوسائل الاقتصادية المناسبة، الوسائل المادية والوسائل المعلوماتية الإعلامية التي تسمح بالاتصال المرن الواضح والمضمون، وكل هذه الوسائل تتيح بشكل تكاملي تحقيق أهداف التنظيم وتحدد خصوصيته ضمن الرهان المراد تحقيقه بواقعية . وفي هذا السياق تظهر ثلاثة مبادئ أساسية تتحدد من خلالها خصوصية كل تنظيم مقارنة بالآخر حسب "ميشال فودريا" هي: مبدأ التباين أو التخصص، مبدأ التكامل أو التنسيق، وفي الأخير مبدأ التكيف مع المحيط. المبدأ الأول يتعلق بتقسيم العمل، تعريف منصب العمل، تعيين الوسائل، انتقاء الكفاءات ومراقبة العمل والمكافأة. أما المبدأ الثاني فيتعلق بطبيعة الاتصال فيما بين الأجزاء وكيفية ترتيب مختلف النشاطات، بينما يتعلق المبدأ الثالث، وهو مبدأ تمت إضافته نظراً للتحويلات الهائلة التي عرفها محيط التنظيم وتحوله إلى قوة تأثير فعالة على استقرار التنظيم وسيره، بعناصر محيطية ينبغي أخذها بعين الاعتبار تتشكل أساساً من الفاعلين والتنظيمات الأخرى المرتبطة بالتنظيم، عند هذا الحد تظهر ثلاثة مستويات تنظيمية أساسية ولعل من أهمها منطقياً، المستوى القيادي الذي يختص بتصوير وإعادة تصور بناء وقواعد العمل فيما بين الأجزاء المكونة للنسق العام، ويمكن تلخيص مضمون هذا المستوى بعبارة بسيطة جداً مفادها أن القائد الممتاز هو الذي يتصل بالجميع ويتصل بالجميع به وتبعاً لذلك يكون المستوى العملياتي الوجه التنفيذي والمؤشر الفعلي للقيادة الرشيدة ولتكوينية بشرية تكاملت بنيتها الفنية في اتجاه تجسيد الحالة الإجرائية الخاصة بسيرورة العملية الإنتاجية، والقدرة على الأداء المتوازن المتحكم فيه تنظيمياً بما يضمن

رفع المردودية وكسب معدلات مرتفعة من دافعية الإنجاز، باعتبار أن ضمان الدافعية يعني إجرائيا ضمان الإبداعية في العمل بما ينتهي إلى رفع وتيرة التكيف، الضامن الأهم للمستوى الإستراتيجي الخاص بتنظيم الإعلام على مستوى القرارات والتنفيذ. ولعل هذا ما يجعل التنظيم أكثر اتساقا بين فلسفته الخاص في جانبها التطبيقي في مقابل مصداقية التنفيذ والتقدير الفعلي بمقترحات المقاربة التنظيمية كما يرى "اتزيوني A. Etizioni" في ضوء وضوح أهدافه وقدرة هذه الأهداف على التعبير عما يستهدفه التنظيم، أي غايات الرشاد المسطرة فعلا لأن تكامل الأسس من شأنه أن يضمن المرونة في التكيف مع خصوصيات تنظيمية مختلفة بحسب الوجهة الزمنية والمرحلة الاقتصادية لذلك ثمة شبه إجماع على أن التنظيم يتشكل من مجموعة من العناصر البنائية كتقسيم العمل، بنية القيادة، نسق الاتصال، نظام المكافآت ووضوح الأهداف وصراحتها الواقعية، مع القدرة الفعلية على التقيد بخطة تنفيذها ميدانيا بشكل متوازن، ويمكن حصر النماذج النظرية الكبرى والتي خلفت بصمات واضحة في تاريخ المؤسسة الغربية (Brosquet, 1989, p. 201).

إن التغير التنظيمي يقود بالضرورة إلى خطة عمل قيادي رشيد يتم من خلالها توجيه مسار المورد البشري بما يخدم المصلحة العامة للمؤسسة، غير أن الحقيقة الأهم في ساحة هذه الجملة التفاعلية أنه لا يمكن للقيادة أن تضمن ذلك خارج خطة اتصال مرنة مزودة بآليات عملية، تنهي مهام مناطق الشك واللايقين، لأن تغيرا تنظيميا من دون قيادة تتصل بالجميع ويتصل بالجميع بها سوف تنتهي لا محالة إلى اغتراب حتمي للتنظيم عن أهدافه.

6.2.4 شبكة الاتصال القيادية:

من البديهي بلغة الفكر التنظيمي الحالي أن يكون القائد مقبولا من قبل المجموعة والأفراد الذين يديرهم، على الأقل من حيث الإقرار النفسي الداخلي الذهني المعرفي بكفاءة ومهارة فنية لتسيير وإدارة شؤون المنظومة، بل القدرة على تجنب مأزق المخاطر الذي لا مفر منه.

الرؤية والمشروع، أي أن القائد ليس مجرد إطار تقني موضح لإدارة و/أو مراقبة سريان النسق البيروقراطي، فالقيادة مشروع ورؤية مشتملة على مستقبل مراد الوصول إليه في ظل حدة التنافسية، ومنه فإن شحن الإمكانات المادية والبشرية، يقتضي ضمان امتلاك معادلة قابلة للتبرمج في ساحة عمل مؤسساتي بشكل واقعي ميداني. ويتعلق الأمر بمجموعة الوظائف أو الظواهر أو العمليات الإدارية بمنطق الصلات التنظيمية على اعتبار أن القيادة غير محددة بتعريف واحد ومنطق تنظيمي واحد إذ أن هامش المرونة ومعدل الإبداعية الفنية مرتفع على مستوى هذه الدائرة ولعل ذلك ما يتضح في المدخل النظري لـ "بيرنز" القيادة من أكثر الظواهر وضوحا وأقلها إدراكا، باعتبار تنوع مستويات الميدان. فقد يحدث أن يكون وعلى مستوى التنظيم،

محدودية الشبكة القيادية تباعا لتمثيلات التنظيم البيروقراطي كما يرى ميشال كروزيه في كتابه الظاهرة البيروقراطية (Crosier, 1970, p. 252).

إنها الحالة التي تشكل مأزق القيادة بين المتاح تنظيميا ومتطلبات تسير النسق الأكثر حراك وسرعة في مجال تقلب الأحداث تشابك العلاقات والسلوكات البشرية في مجال العمل، إضافة إلى تقلبات المحيط، وهنا وعلى المستوى العملياتي تصبح في الكثير من المناسبات عاجزة عن احتوى مخرجات النسق وفقا لمدخلات التنظيم، ولذلك تحتاج القيادة إلى ملء الفراغات من أجل ضمان اتساع مجال الرؤية، وهو ما يقود إلى بروز نمط تنظيمي جديد يتجاوز معطيات النسق البيروقراطي القائم على أسلوب اتصال كلاسيكي بيروقراطي، ليحل بهذا المعنى وعلى مستوى الفكر القيادي ما يسمى بالاتصال المعلمي، أي أنموذج جديد لاتصال ينتجه وتتجه القيادة لضمان الرؤية لكل جزء واستيفاء حق المعلومة من وإلى كل مكان، ما يقود إلى تملك خطة تركيز آليات اتصال قادرة على تواصل الرؤية مع الأخذ بعين الاعتبار معطيات طبيعة كل معلومة لأن ذلك يقود إلى تنويع الطريقة بحسب نوع خصوصية المعلومة.

7.2.4 الإستراتيجية والقيادة:

إن خاصية التفكير الإستراتيجي تكاد تكون مرادف ملازم في نظام القائد الأنموذج في المؤسسة الحالية، أي أن منطق الكفاءة على هذا المستوى يقتضي شرط القدرة على امتلاك تكتيك التسيير المالي والبشري، ولعل من أبرز منظري هذا المستوى نجد مارك تيبو يحدد أو يفسر هذه القضية في مستويين مع الأخذ بعين الاعتبار مستويات التميز، وهما مستوى المهارات المتعلقة بالمعارف والاستعدادات لدى القائد، أي الخبرة التراكمية المكتسبة تباعا لسلم الممارسات ومقدار التجربة في إدارة ملفات تسيير المورد البشري والمالي مع الأخذ بعين الاعتبار والأهمية الذكاء البرمجي (Brosquet, 1989, p. 91)، إضافة إلى هذا يضيف تيبو مستوى المهارات المتعلقة بالقيم والاتجاهات الأساسية للقائد، وهو ما قاده إلى صياغة منظور نظري متكامل مرهون بمقاييس إحصائية، أثبتت جدواها على الكثير من المؤسسات التي خضعت للتناول في سبيل تطوير إمكانات خواص القيادة الإستراتيجية ويمكن تمييز أربع مداخل على النحو الاتي:

- **المدخل الأول:** يتعلق بالمهارات المتعلقة بالمعارف التقنية البحتة وهي كل الأفكار والمعلومات المرافقة للذكاء المكتسب تباعا لتلاحق مراحل التجربة المتأصلة عمليا، والملاحظة لحظة إدارة مشكلات تراهن السيورة مرحلة أزمة ما، وتحدد مجالات هذه الخواص الفرع التخصصي، السوق، البيئة المحيطة عموما بالمؤسسة.

- **المدخل الثاني:** يتعلق الأمر بالمهارات والكفاءة والتي تعبر عن مكنون أو خام المقدرة والتي يصطلح عليها بجملة الاستعدادات المتمثلة في إمكانيات الميدان العملياتي كترجمة عقلانية فورية للمعارف والقدرات السالفة الذكر والتنسيق بين مختلف وحدات التنظيم، ويمكن التعرف عليها من خلال المؤشرات

الآتية: القدرة على الاتصال الموسع، الحرص، الإصغاء، التعبير أي تملك عقد اللغة المهنية التواصلية، الإقناع مع مصداقية التبرير، التحريك والتشيط، والتحريض الايجابي المتوازن - ممارسته للتأثير المنظم المستهدف وضعية محددة، وقدرته على استخدام عدة مصادر للقوة خاصة المصادر الغير رسمية.

- **المدخل الثالث:** يتعلق بقدرته على إدارة الصراع التنظيمي التفاوض، الوساطة مع التركيز على العمل بمبدأ المجموعة والحرص على عدم التناقض بين تسيير المجموعة وإدارة الأفراد.
- **المدخل الرابع:** الاستعدادات والقدرات العقلية (التحليل، التركيب، البرهنة، الحكم، حل المشكلات، التقييم، اتخاذ القرارات، الإبداع في صناعة الحلول بأقل التكاليف وبأقل وقت ممكن) مع القدرة على تنظيم الموارد البشرية من حيث الإدارة والاستخدام الأمثل للوقت، وكذا استخدام تقنيات واضحة ومعلومة في إدارة الوقت بالشكل الذي يجنب ظاهرة الضعف العصبي المصاحب لأعباء العمل وتراكم النشاطات، ومنه تجديد قوة العمل، بالإضافة إلى بناء نظرة شاملة وشمولية متقاسمة من التصور مع بقية عناصر التنظيم الأساسية لأن في ذلك ضمان لعقلانية استخدام أكبر قدر من الوسائل في قيادة المؤسسة بما يضمن مبدأ المشاركة الدفاعية، أي ضمان الاحتواء المتناغم والمتجانس بمعدلات ولاء مرتفع .

5. خاتمة:

يمكن القول أخيرا أن المؤسسات بشكل عام لا تتموقع ولا تنمو خارج معطى القيادة الفاعلة، أي أن الخواص الأساسية التي تدعم نداء المؤسسة هي نتاج لتفاعل مكوناتها وفروعها الجزئية إذ لا يمكن صناعة القوة خارج إطار وحدة التحكم المركزي في صناعة المجموعة، ولذلك فإن القيادة هي المورد البشري الأول في صناعة سر تفوق المؤسسة، لقد تغيرت المفاهيم كلية في عصر الموارد البشرية، لتتنقل المكونات القيادية البشرية مثلا من عصر الإطارات والنخب، إلى المنظور التقني الذي يحدد القيادة بحسب قدراتها الفعلية لتمثيل مشروع معين في لحظة تاريخية بالنسبة للعمر الإستراتيجي للمؤسسة، كما تحول مفهوم المستخدم باختلاف تراتبيته الوظيفية لينتقل إلى مرحلة المورد والعناصر البشرية المتوزعة وظيفيا بحسب منطق القدرة والكفاءة في أداء وتنفيذ المهمة بمهارة وبتقافات جديد تقوم على إدارة الوقت وتنمية المهارة لتنفيذ المطلوب وفقا للشروط التي ترتبط بطبيعة المهمة، وبهذا المعنى شكل حقل علم الموارد البشرية خطأ جديدا يقوم على اكتشاف طاقات العمل وتوفير المناخ التنظيمي المناسب لاستثمار تلك الطاقة البشرية وإعادة إنتاج شروط إنتاجها بما يحقق دوام العملية في حركة تفاعلية تقنية تضمن وحدة الهدف في نطاق الدقة التنظيمية وهي العقيدة المؤسسية التي حققت من خلالها المجتمعات الغربية قوة الدولة واستشراف اللا متوقع من الأحداث والمتغيرات.

6. قائمة المراجع

1. Alexandre, F. (2006). *Comportements Humaines et Management* (éd. 2). Paris, France: Pearson éducation.
2. Brosquet, R. (1989). *Fondement de la performance humaine dans l'entreprise*, . Paris, France: les éditions d'organisation.
3. Chauvet, A. (2000). *Méthodes de management*. Paris: Les éditions d'organisation.
4. Crosier, M. (1970). *la société Bloquée*. Paris, France: édition du Seuil.
5. Dupuis, J.-P. (1993). *L'analyse sociologique des organisations et des institutions socioéconomiques de la société industrielle : document pédagogique*. Montréal, Canada: EHEC .
6. Foulkner, M. (2010). *Travail et organisation : regards croisés sur la recherche sociologique*. Paris, France: l'Harmattan.
7. Fraccaroli, F. (2002). *Le changement dans les organisations, trad : Mariuccia Bruyère*. Paris, France: PUF.
8. Gerbier, J. (1993). *organisation et Fonctionnement de L'entreprise : Traité Fondamental*. Paris, France: La voisier/ Tec et Doc.
9. Guy Rocher (1972). *A general introduction to sociology;: A theoretical perspective*. translated from the French by Peta Sheriff. Canada, Macmillan Company of Canada.
10. Hatch, M. J. (2000). *Théories des organisations: de l'intérêt de perspectives multiples*. Bruxelles, Belgique : Boeck.
11. Jocelyne, R. (2007). *Organisations et changements en entreprises : Approche historique, Théorique et pratique*. Belgique: éditions d' université de liège.
12. Leclere, M., & Maltais, D. (2008). *Carnets de leadership*. 4(9), pp. 2-4.
13. Moroncini, A. (1998). *Stratégie environnementale des entreprises : contexte, typologie et mise en œuvre*. Lausanne, France: PPUR.
14. Penouil, M., & Poulalion, G. (2008). *Sociologie pour les sciences sociales*. Paris, France: L'Harmattan.
15. Petit, M. (1999). *Management d'équipe concepts et pratique-editions* . France : S.N.E.L.
16. Poulalion, M. P. (2008). *Sociologie pour les sciences sociales*. Paris: L'Harmattan.
17. Reumaux, A. D. (2005). *Théories des Organisations* (éd. 2). Paris, France: EMS.
18. Spurk, J. (1998). *une critique de la sociologie de l'entreprise: l'hétéronomie productive de l'entreprise*. Paris, France: l'Harmattan.