

المنظمة و تحديات الألفية الجديدة قراءة على ضوء الفكر التنظيمي المعاصر

Organization and the challenges of the new millennium

Reading in the light of contemporary organizational thought

شريط حورية¹، أستاذة محاضرة (أ)، مخبر اسخداماتو تلقي المنتجات الاعلامية و الثقافية في الجزائر
جامعة الجزائر 03، الجزائر، cheriett10@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2022-10-29 تاريخ القبول: 2022-12-30 تاريخ النشر: 2023-02-06

ملخص: تقدم هذه الورقة البحثية قراءة لمفهوم المنظمة على ضوء ما قدمه الفكر التنظيمي المعاصر بهدف إعادة النظر في بعض المسلمات النظرية التي أسست لها النظريات الكلاسيكية، أيضا التعرف على أهم التحديات التي تواجهها المنظمات الاقتصادية اليوم كالجيل الرابع للويب الذي فرض عليها التحول نحو إدارة الأعمال الرقمية والمحيط والمسؤولية لاجتماعية. من أهم النتائج المتوصل إليها ضرورة الخروج من الوهم العقلاني لإعادة اكتشاف المنظمة، وتبني البحوث الاستشرافية ذات البعد الاستراتيجي التي تأخذ بعين الاعتبار تحديات البيئة الداخلية والخارجية، وأخلة الذكاء الاصطناعي ليصبح الأجير أو الشريك بمفهوم إدارة الأعمال الحديثة المحور الرئيسي في العمل التنظيمي، والانتباه إلى مخاطر الجيل الرابع للويب الذي فرض سيطرة GAFAM على عالم المال والأعمال، **كلمات مفتاحية:** الإدارة، التحول الرقمي، الجيل الرابع للويب، الذكاء الاصطناعي، المحيط، المسؤولية الاجتماعية

Abstract: This research paper presents a reading of the concept of the organization with the aim of reconsidering some of the theoretical postulates on which the classical theories were founded, as well as identifying the most important challenges facing economic organizations today, such as the fourth generation of the Web, which imposed a shift towards digital business management, the environment and social responsibility. One of the most important results reached is the need to get out of the rational illusion to rediscover the organization, adopt forward-looking research with a strategic dimension that takes into account the challenges of the environment, moralizing artificial intelligence to become the partner the main axis in organizational work, and pay attention to the dangers of GAFAM control on the world of finance and business

Keywords: artificial intelligence, digital transformation, environment, fourth generation of the web, management, social responsibility

شريط حورية cheriett10@gmail.com
1. مقدمة:

فيعالم متغير باستمرار، و بسرعة فائقة تجد المنظمات نفسها أمام تحديات جديدة، قد يرهن البعض منها قدرتها على البقاء والاستمرارية، و لا نتحدث هنا عن المنافسة فقط، بل عن المحيط، بمجمل عناصره، وما يحمله من فرص و مخاطر، فالمنظمات لم تعد مطالبة فقط بتلبية حاجات زبائنهم، أو الصمود أمام المنافسة، هي مطالبة بالتعامل، و بذلك، مع مجموع الأطراف الفاعلة مثل الموردين و البنوك و المنتجات البديلة و القوانين و الخصائص الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية للبلدان التي تعمل فيها، أيضا الالتزام بحماية البيئة من خلال المنتجات التي تطرحها و المواد الأولية التي تستعملها أو تستغلها في عملياتها التصنيعية. يبقى التحدي الأكبر هو التطور التكنولوجي و مدى قدرة المنظمات على البقاء و الاستمرارية أمام ابتكارات تكنولوجية متسارعة و مخيفة، فنحن اليوم أمام تغيرات ضخمة في مجال الاقتصاد أفرزتها التكنولوجيا الحديثة للاعلام و الاتصال إذ انتقلنا في سنوات قليلة من الويب 1.0 إلى الويب 4.0 و من Data إلى bigData و من الثورة الصناعية الثالثة إلى الثورة الصناعية الرابعة.

لم تعد بعض النظريات الكلاسيكية قادرة على الالمام بتعقيدات المنظمة الحديثة إذ تهدف نظريات التنظيم إلى إحاطة المسيرين بمجمل خصائص المنظمة، مع إعطائهم مادة للتفكير، فهي تقدم لهم عدة شبكات للقراءة، و هو ما سيسمح أمام المشاكل المستعصية التي يواجهونها يوميا من ملاحظة الموقف من عدة زوايا و من ثمة اتخاذ قرار بشأن السلوك الأنسب الذي يجب اتخاذه، فالمدراء الفعالون حسب تعبير Morgan في مجالهم "عليهم تعلم فن فك شفرة المواقف التي يتدخلون فيها...مع الاحتفاظ في أذهانهم بعدة سيناريوهات من أجل اتخاذ الإجراءات المناسبة". (Barabel&Meirer, 2015,p.26) تصبح بذلك النظريات التنظيمية المادة الأولية الأساسية لعمل المسيرين لتحقيق الفعالية التنظيمية و التجاوب مع متطلبات السوق و العملاء و مجموع الأطراف الفاعلة، أيضا تطوير أساليب العمل و التسيير و القيادة و اتخاذ القرار في ظل تحدين رئيسين هما المنافسة و التطور التكنولوجي: " يشارك المدراء أي أولئك الذين تتمثل وظيفتهم في إدارة و قيادة جزء أو كل أجزاء المنظمة، يشاركون في تطوير المعايير و القواعد و إجراءات العمل و حتى العلاقات الاجتماعية التي تنشأ داخل المنظمة" (Cristol, 2015,p.21)

تطرح هذه الدراسة إشكالية تأخر الكثير من البحوث العربية في مواكبة الدراسات التنظيمية الحديثة و هو ما انعكس سلبا على مناهج التعليم الجامعية التي ما زالت مرتبطة بالمدارس الكلاسيكية رغم غزارة الإنتاج العلمي إذ انتقلنا مثلا في الألفية الجديدة من المدرسة التنظيمية المعاصرة إلى نظريات ما بعد الحداثة، كما تم تجاوز الوظائف التي أسس لها فايول منذ سبعينات القرن الماضي إلى وظائف أخرى عرفت بالوظائف العملية و وظائف الدعم، دون ان ننسى بروز مفاهيم "التحول الرقمي" و "المسؤولية الاجتماعية" و "الذكاء الاصطناعي في مجال الاعمال" و هي المفاهيم التي فرضها الجيل الرابع لتكنولوجيا الاعلام و الاتصال و الثورة الصناعية الرابعة التي انطلقت من ألمانيا في 2011 ، و ارتفاع مستوى الوعي بمخاطر البيئة و ضرورة المحافظة على صحة و حياة المستهلك..

- 1- تساؤلات الدراسة: تقودنا هذه المعطيات إلى طرح مجموعة من التساؤلات:
 - ماهي معالم المنظمة وفق الفكر التنظيمي المعاصر؟
 - ما هي التحديات التي تواجهها المنظمات اليوم مع بروز مفاهيم التحول الرقمي و الذكاء الاصطناعي في مجال الأعمال و المسؤولية الاجتماعية؟
- 2- أهداف الدراسة:
 - تهدف هذه الورقة البحثية إلى إعادة النظر في بعض المفاهيم مثل المنظمة و الإدارة على ضوء ما أصبح يعرف اليوم بالفكر التنظيمي المعاصر.
 - التعرّيج على مفاهيم المحيط و التحول الرقمي و المسؤولية الاجتماعية للمنظمات، و هي المفاهيم التي فرضتها المنافسة الشرسة و تكنولوجيا الاعلام و الاتصال الحديثة و ارتفاع مستوى الوعي بمخاطر التلوث البيئي و ضرورة المحافظة على صحة و سلامة المستهلك.
 - مناقشة بعض المتغيرات الديناميكية و المستجدات التنظيمية التي ارتبطت بالجيل الرابع للويب و ارتفاع مستوى المخاطر في ظل منافسة شرسة و تطور تكنولوجي مبرك و متسارع
- 3- منهج الدراسة: نظرا لطبيعة البحث تم الاستعانة بالمنهج الوصفي من خلال ترجمة بعض الأدبيات باللغة الأجنبية في محاولة للتأصيل لبعض المواضيع و المتغيرات و المفاهيم التي ارتبطت بالفكر التنظيمي المعاصر من هنا سنأتي هذه الدراسة فيما يأتي:
 - المنظمة... نحو رؤية جديدة للمفهوم
 - المنظمة و تحديات المحيط و التحول الرقمي و المسؤولية الاجتماعية
 - 2. المنظمة... نحو رؤية جديدة للمفهوم
 - 1.1. مفهوم المنظمة

هي كيان معنوي يتكون في الأساس من اجتماع مجموعة من البشر (إثنين أو أكثر) للقيام بأنشطة تهدف إلى تحقيق نتائج و منافع مشتركة يستفيد منها هؤلاء البشر بشكل مباشر أو غير مباشر ، إنها وحدة اجتماعية منسقة كما يرى بعض الباحثين مثل Royens و Doft بشكل متعمد و لها حدود تميزها عن البيئة الخارجية ، وتعمل على أساس الاستمرار النسبي لتحقيق أهداف مشتركة. تركز أغلب التعاريف على الجانب الاجتماعي للمنظمة نظرا لوجود مجموعة من الأفراد يحتكون و يتفاعلون فيما بينهم، و يقومون بوظائف معينة لبلوغ أهداف مسطرة مسبقا. المنظمة من هذا المنظور كيان اجتماعي هادف يصمم وفق هيكلية منسقة لأداء النشاطات. كما أنها نظام اجتماعي مفتوح تعمل لتحقيق أهداف موضوعة و تتكون من أجزاء مترابطة و متعاونة، و لها أهداف مشتركة. و هي بذلك موجودة في مختلف مجالات الحياة في المجتمع المعاصر، فهناك منظمات سياسية (الأحزاب السياسية) و منظمات ثقافية (اليونيسكو مثلا) و منظمات تعليمية (المدارس و الجامعات) و منظمات لحماية البيئة (منظمة السلام الأخضر مثلا) و منظمات اقتصادية، و تلعب المنظمات الاقتصادية اليوم (التي يطلق عليها اسم مؤسسات أو شركات أو منشآت أو منظمات الأعمال) الدور الرئيسي في

المجتمعات المعاصرة وتباشر أنشطة مهمة في حقول الإنتاج الزراعي و الصناعي و
الخدماتي و التجاري...إلخ

قدمت تعريفات مختلفة و معقدة للمنظمة اختلفت باختلاف الباحثين و تخصصات و توجهات
هؤلاء، من أهمها(Peya, 2018):

- يرىEdgard Morin أن التنظيم هو ترتيب العلاقات بين المكونات أو الأفراد الذين ينتجون وحدة معقدة أو نظام يتمتع بصفات غير معروفة على مستوى المكونات و الأفراد
- يعرف AmitaiEtzioni المنظمة على أنها كل أو مجموعة من الأشخاص تم تشكيلها بطريقة متعمدة لتحقيق هدف أو أكثر
- بالنسبة لMadeleine Grawitz تتشكل المنظمات من مجموعات بشرية مرتبطة بشكل عقلائي من أجل تحديد أهداف (انتاج سلعة أو خدمة مثلا) و تتميز بتقسيم العمل و السلطة و المسؤوليات و شبكات الاتصال حتى لا تنحرف عن الأهداف المسطرة و تحافظ على كفاءتها و بقائها و استمراريتها

إذن و وفقا لهذه التعاريف فأى مجموعة بشرية تعد منظمة إذا توفرت ثلاثة شروط أساسية:

- تقسيم العمل و السلطة و المسؤوليات
- وجود واحد أو أكثر من مراكز صنع القرار التي تتحكم في جهود المنظمة و توجهها نحو تحقيق أهدافها
- العامل البشري، فأى منظمة تعني وجود مجموعة من الأشخاص يعملون معا لتحقيق أهداف مشتركة، و هم بذلك يتفاعلون فيما بينهم و هو ما يندرج اليوم تحت ما أصبح يعرف ب "السلوك التنظيمي"

تؤكد مجمل التعاريف على الطابع الاجتماعي للمنظمة، لكن هناك من الباحثين من يرفض اعتبار المنظمة "كائن حي" على غرار E.Mintzberg و O.Silverman و M. Crozier فهي حسبهم كلية اجتماعية و بناء بشري، و يرى A.Eraly أن المنظمة لا تتكون من أفراد بل من أنشطة مترابطة في حين يعتبر Weick المنظمة اسما و ليس فعلا، فالمفهوم الجوهري حسب لا يطرح مشكلة وجودية فحسب، و لكن أيضا مشاكل اجتماعية و أخلاقية، و هو نفس النهج الذي تبناه Chia و Cooper (Hussenot, 2019). و هناك أيضا من الباحثين على غرار J. F Chanlat من يرفض دراسة المنظمة خارج إطار السلوك الإنساني باعتبارها فضاء بشريا بالدرجة الأولى تتحكم فيه مجموعة من التفاعلات و التأثيرات المتبادلة لتصبح بذلك ميدانا خصبا للصراع و التغيير و الاتصال و جماعات العمل و الرضى الوظيفي و القيادة و ممارسة السلطة...إلخ إن التحدي الرئيسي في دراسة المنظمات المعاصرة هو فهم مجموع التأثيرات الأنتروبولوجية و أيضا التنظير لها، فدراسة المنظمات بالاعتماد على بعض المقاربات و التخصصات التقليدية يعد عمل "انتحاري" ذلك

أن هذه المذاهب شملت عملية البحث عن نماذج إدارية بديلة تتلاءم و واقع المنظمات في الوقت الحالي (Yousfi & Bouville, 2022)

2.2 المنظمة وفق الفكر التنظيمي المعاصر

يقدم لنا Cavagnol و Roulles مفهوما للمنظمة مرتبط بتطور علوم التسيير وإدارة الأعمال في الدول الغربية. يهتم المنظور التنظيمي المعاصر بخصائص وهيكل المنظمة انطلاقا من مجموع المهام و الأدوار التي تؤديها داخل أسواق "شرسة" و متغيرة حسب تغير أنواق و حاجيات الزبائن و العملاء و التطور التكنولوجي المذهل الذي يطرح يوميا بدائل جديدة في الأفكار و السلع و الخدمات. لنا هنا أن نقدم مثلا بسيطا : نتحدث اليوم في مجال التسويق عن عشرة (10) أنواع من التسويق (Kotler et autres, 2019) ، و قد يندهش البعض إذا ذكرنا تسويق الأماكن و تسويق التظاهرات و تسويق التجارب و تسويق الأشخاص إلخ و غالبا ما يعود سبب الاندهاش إلى نظرنا المحدودة للمنتج باعتباره إما سلعة أو خدمة.

يرى lapassade و laurau أن للمنظمة بعدين رئيسيين: "فهى من جهة تشير إلى مجموع الممارسات كالمصانع و البنوك و النقابات و الجمعيات، أي مجموعة التجمعات التي لها أهداف كإنتاج الخدمات و توزيعها أو تكوين أشخاص أو تسيير أوقات الراحة. و من جهة ثانية، يشير نفس المفهوم إلى بعض الممارسات و بعض السيرورات الاجتماعية كتتنظيم المهام و ترتيب الوسائل لبلوغ أهداف جماعية و دمج مجمل الأفراد في مجموعة متناسقة" (Cavagnol & Roulles, 2009, p.23) يمكننا أن نستخلص من هذا التعريف ما يلي:

- المنظمة هي كل "تجمع"، بمعنى تواجد أشخاص يعملون لتحقيق مجموعة من الأهداف تتعلق بإنتاج السلع أو الخدمات أو الأفكار.
- لا يوحى "التجمع" إلى مفهوم "المنظمة" إلا إذا مارس "فعل" التنظيم، أي تنسيق مجموع المهام و الوظائف و الأدوار المنوطة بأعضائه.

يؤكد هاتين الخاصيتين **B. Chester** في تعريفه للمنظمة على أنها "نسق للمهام أو قوى شخصية منظمة بطريقة إدارية" (Cavagnol & Roulles, 2009, p.23) إذ تتميز المنظمة بأدائها لمجموعة من الأنشطة و الوظائف المحددة مما يؤدي إلى تقسيم العمل و وجود نظام للمسؤوليات و أضافا للباحث ثلاثة أبعاد حاسمة لمفهوم المنظمة :

- المنظمة عبارة عن "أنساق متعاونة" أو "أنساق للتبادل" يشارك فيها الأفراد لتحقيق مجموعة من المنافع.
- تشكل السلطة "طابعا للاتصال"، فالأوامر الصادرة من طرف منظمة رسمية مقبولة من أعضائها لأنها تساهم في سيرها الحسن
- المسير ملزم بوضع واحترام ميثاق أخلاقي داخل المنظمة، و هو ملزم أيضا بحل نزاعات العمل وفقا لمبادئ هذا الميثاق.

يقترح علينا Gh. Morgan اكتشاف المنظمة من زوايا مختلفة أو كما سماها هو صور المنظمة (Aim, 2015)

- المنظمة كآلة: تعد المنظمات ميكانيزم هائل لإنتاج السلع و الخدمات و يعمل تقسيم العمل على تحديد الوظائف في مجموعة من المهام الضرورية حتى تصبح العملية فعالة. و تعد نظريتي Taylor و Weber الوعاء الأنسب لهذه الصورة. تتركز هذه الصورة على البعد التنظيمي للمنظمة من خلال الهيكل التنظيمي الذي يقوم بتقسيم المهام و تحديد نوع السلطة و القيادة، و هو ما يعرف بالصورة التقليدية للمنظمة.

- المنظمة كعقل: إنَّ الكم الهائل من المعلومات المتداولة داخل المنظمة يجعل منها "عقلا" يعالج المعلومات من خلال فرزها و تصنيفها بما يتلاءم و حاجياتها. تبرز هذه الصورة أهمية المعلومات والاتصالات داخل المنظمة و المنظمة الفعالة هي المنظمة التي تضع نسفا للمعلومات يقوم بمعالجة المدخلاتو المخرجات بالإضافة إلى ميكانيزمات اتصالية تراقب و تتحكم قدر الإمكان في اتجاهات الاتصال و أنواعه و عواقبه و وسائله من خلال صياغة و تطبيق استراتيجية اتصالية داخلية

- المنظمة كثقافة: سمحت تأثيرات النموذج الياباني في سبعينات القرن الماضي من إبراز أهمية الثقافة في بناء المنظمة. فمن خلال مجموعة الرموز و القواعد غير المكتوبة تعمل الثقافة على الرّبط بين الأفراد. تؤكد هذه الصورة على أنّ كل منظمة تقوم على قيم و رموز مشتركة، و حالما يتم التعرف عليها يصبح من الممكن الاستعانة بها لتكون مصدرا للإبداع و التغيير التنظيمي، فهي مبنية على قيم كالولاء والثقة، و هو ما أبرزته نظرية Ouchi و يتناول كلا من السلوك التنظيمي و الثقافة التنظيمية الأبعاد الإنسانية والاجتماعية و الثقافية للمنظمة و هي اليوم من أهم الركائز لإحداث التغيير التنظيمي.

- المنظمة كمنسق سياسي: و يتعلق الأمر هنا بلعبة السلطة التي تمارس داخل المنظمة، هذه اللعبة شبيهة بالأنظمة السياسية. الصورة السياسية للمنظمة هي ثمرة العلاقات بين المصالح و السلطة و الصّراع. تقترب هذه النظرة من التحليل الإستراتيجي ل M.crozier

- المنظمة "كسجن" للأمراض النفسية: تولد المؤسسات صور قوية تسجن - بطريقة ما - موظفيها في مجموعة من التصورات و الأشكال : المنظمة هي نتاج مجموع الأفراد و حصصهم الشخصية و القصة المشتركة و الجماعية للمنظمة. و نجد هذه الفكرة عند المدرسة الكلاسيكية و المدرسة السوسيو- تقنية الذي يعد J.Eliott أحد أبرز مؤسسيها. لقد أوضح هذا الأخير أن بعض الهياكل التنظيمية يمكن تفسيرها كعمليات للدفاع الاجتماعي ضدّ الأرق.

- المنظمة كتدفق للتحوّلات: تقدم هذه الصورة نظرة جديدة للمنظمة باعتبارها "تدفقا للتحوّلات" فعلى غرار العلوم الأخرى، تأثر الفكر التنظيمي بالعلوم التجريبية التي استعار منها أربعة ميكانيزمات هي:

● نظرية الصنع الذكي: تحاول المنظمات بصورة مستمرة التأقلم مع محيطها من خلال نظام من التبادلات في عملية سعي دائمة لمواجهة هذا المحيط دون التخلي عن هويتها.

● **منطق الفوضى و التغيير:** توضح هذه الصورة أن كل نظام معقد يحمل في طياته أنظمة تعيد ضبط نفسها و هذا ما يعرف بالمنظمة الذاتية. و يمكن لهذه الصورة أن تقدم بعض الإجابات لمنطق التغيير داخل المنظمة.

● **منطق التغيير الجدلي:** يشير المبدأ الجدلي إلى أن كل حركة تقود إلى عكسها. و هو ما حاول K. Lewin تفسيره: كل تغيير محتمل يتلقى مقاومة من طرف قوى تعمل في الاتجاه المعاكس، و حلوله مختلفة تكمن في القضاء أو التقليل من قوى المقاومة لفائدة تلك المؤيدة للتغيير.

- **المنظمة كأداة للهيمنة:** صورة المنظمة على أنها أداة للهيمنة هي امتداد للنظرية السياسية و الثقافية. لقد اهتم ثلاث باحثون هم Michels و Marx و Weber بهذا المفهوم باعتبار المنظمة امتداد أو صورة للهيمنة الاجتماعية أي خضوع الأغلبية لسلطة عدد صغير من الأفراد.

ظهرت مع الألفية الجديدة مجموعة من الدراسات حاولت أن تقدم أبعاد و رؤى للمنظمة تأخذ بعين الاعتبار المعطيات و التحولات الاجتماعية و الاقتصادية و التكنولوجية و البيئية الحالية و هو ما عرف بنظريات ما بعد الحداثة les théories post-modernes التي استعرضها كلا من B.Michel و O. Meier في كتاب Les nouvelles pratiques du management و Jean Plane Michel في كتاب Management des organisations ولقد تم تلخيصها كالآتي:

أولاً_ **نظرية التطور:** استلهمت مبادئها من نظرية داروين وتم نقلها للعلوم الانسانية من طرف D.Campbel الذي أكد أن تطور المنظمات يتحدد من خلال ثلاثة عوامل رئيسية و هي الاختلاف الذي يحدث بطريقة عمياء وينشأ غالباً نتيجة مواقف حساسة تمر بها المنظمة، و ثانيها الاختيار من خلال القضاء على بعض الانحرافات داخل المنظمة و ثالثها الاستبقاء الذي يسمح بنشر العناصر التي تم الاحتفاظ بها بعد عملية الاختيار.

شكلت أبحاث R.Nelson و S.Winter مرجعية لنظرية التطور في علم التنظيم، و تفترض النظرية أن المنظمة تتكون من أشخاص مختلفين و ذات شخصيات معرفية، و يصبح هنا لمفهوم الروتين أهمية أساسية: التصرفات الفردية يتم قيادتها و تنسيقها من خلال روتين ناتج عن إعادة الأعمال و التجارب، تتميز المنظمات من هنا بطبيعة كفاءتها التنظيمية و روتينها التنظيمي. و حسب Dosi فإن مقارنة التطور تسمح بالأخذ بعين الاعتبار التفاعلات الدائمة بين الأشخاص داخل المنظمة.

ثانياً_ **K. Weick (2003):** تقوم أبحاثه على تصور بنائيو تفاعلي للمنظمة، فهو يرفض النظر للمنظمة على أنها أداة عقلية و منتهية (المدرسة الكلاسيكية – المدرسة الموقفية الشرطية – مدرسة القرار) فهي تعتمد على خصائص موضوعية كالحجم و المحيط و التكنولوجيا و إرادة المسيرين. يفضل K. Weick النظر للمنظمة على أنها في حركة مستمرة لا تنفك عن البناء و الهدم من خلال مجموعة من التفاعلات الدائمة: الاتصال – القراءات – التكيف

المتبادل. و يتحدد مصير المنظمة بقدرة أعضائها على مواجهة ما هو غير متوقع، وبطريقة صحيحة. فكلما بذل الأشخاص مجهودا أكبر لتطوير علاقة متبادلة، كلما أصبح ممكنا تطوير ذكاء جماعي، و هو ما يعزز القدرة على الفهم و مواجهة الأحداث غير المتوقعة. و تظهر أهم اسهامات K.Weick في طلبه إعادة النظر في المقاربات "الضابطة" للعمل التنظيمي لصالح بناء اجتماعي قام باقتراحه، و تصبح المنظمة بهذا المفهوم جد معقدة و هشة و في

تحول مستمر. من رواد هذا التيار Poest – Allard-Vidailett – Koenig
ثالثا **RenardSahnsaulieu**: أشار من خلالدراسته إلى تأثير الأبعاد العاطفية على المواقف الأيديولوجية للفاعلين، وطريقة حسابهم لفرص الربح و الخسارة. حدد الباحث من هذا المنطلق أربعة أشكال للهوية هي الاندماج و التفاوض و الانتماء و الانسحاب:

__ يظهر نموذج الاندماج من خلال طبيعة العمل أين تصبح المهام متكررة و الأعمال قليلة الجودة. يصبح الشخص هنا مضطرا للذوبان في فريق العمل، فهولا يملك موارد أخرى باستثناء الجماعة.

__ تظهر هوية التفاوض داخل جماعة العمل أين يمكن للأشخاص أصحاب المهارات العالية الوصول إلى مراكز عليا.

__ يظهر نموذج الانتماء من خلال الحركية المهنية كالترقية مثلا أو مسار الحياة داخل المنظمة، وهو ما يؤدي إلى فقدان الانتماء لجماعة العمل، وغالبا ما يتعلق الأمر هنا بالإطارات و المهندسين و التقنيين.

__ يشير مفهوم الانسحاب إلى أن الشخص لا يملك صداقات كثيرة في محيط عمله، وعلاقته مع مسؤوله المباشر هي علاقة اعتماد بالدرجة الأولى، ويصبح العمل هنا ضرورة اقتصادية أكثر منه قيمة في حد ذاته.

رابعا **التحليل الاستراتيجي للمنظمات**: أمام تحديات مرحلة ما بعد التسعينات (الأزمة الاقتصادية بالدرجة الأولى) أصبح مفهوم إدارة الأفراد عامل تنافسية للمنظمات، ليظهر تيار جديد " التحليل الاستراتيجي للمنظمات " تزعمه Michel Crozier و Erhard Freidberg. تقوم النظرية على أربعة مفاهيم رئيسية:

__ استراتيجيات الممثلينمن خلال عدم الفصل بين الأعمال و الممثلين (representants et actions) عن الإطار التنظيمي. فالأشخاص من خلال هذا المفهوم يرفضون اعتبارهم مجرد " وسائل " لتحقيق الأهداف التنظيمية.

__ نظام العمل الملموسو يشير إلى مجموع العلاقات غير الرسمية بين أعضاء المنظمة.
__ دائرة الشكاذتواجه المنظمات مجموعة من الشكوك: تقنية _ تجارية _ مالية _ إنسانية، وتصبح عملية التحكم في هذه المخاطر (التهديدات) بفضل المهارات الشخصية و شبكة العلاقات – تصبح – مصدرا للقوة داخل المنظمة.

__ السلطوة وتشير إلى قدرة أحد الممثلين على قيادة الأعضاء الآخرين. و لا تتعلق السلطة هنا بالتواجد في أعلى السلم الهرمي، و لكن في مجموعة الموارد و المهارات: التحكم في العلاقات مع المحيط _ التحكم في الاتصال _ المعرفة الدقيقة للقواعد...

خامسا_ الدراسات النقدية لإدارة الأعمال: ظهر هذا التيار في السنوات الأخيرة، من أهم رواده : Willmot- Bridgman- Alvesson- Golsorkhi- Loilier- Hwault و تعيد الدراسات النقدية النظر في بعض المسلمات للنظريات التنظيمية كالثقافة التنظيمية و القيادة الإدارية و القواعد...إنها ترفض المقاربة العقلية و المنهجية للمنظمة و تنادي بتجاوز النظريات التنظيمية الكبرى لاكتشاف ما يختفي وراء الظواهر الاجتماعية، و يرى (Alvesson,2003) أن النظرة الانعكاسية للمنظمة تشجع الابداع والنقد والقراءة المتعددة للخروج من الوهم العقلاني و التقني. يتفق رواد هذا التيار على مجموعة من النقاط والتصورات من خلال اعتبار إدارة الأعمال بناء اجتماعيا وسياسيا لها أبعاد تاريخية و تخضع لمجموعة من التناقضات و الصراعات و الازمات و هي فضاء خصب لممارسة الهيمنة و السلطة.

اشتكى المنظرون المتأخرون من هيمنة التيار الكلاسيكي على البحوث العلمية في مجال التنظيم و الإدارة و هو ما انعكس على أداء المسيرين و منهج عملهم الميداني، و كان H. Mintzberg قد انتقد العقلية التسييرية للإطارات العليا التي يرى أنها ما زالت تشبه تلك التي كانت سائدة لدى أقرانهم منذ 100 إن لم نقل 1000 سنة، فرغم اختلاف طبيعة المعلومات الضرورية للمنظمة بين الجيلين، إلا أنهم ما زالوا يحصلون عليها بنفس الطريقة و عبر نفس القنوات : " تتعلق قراراتهم بالتكنولوجيا الحديثة لكنهم يستعملون طرق القرن الماضي .. إنهم يفضلون المعلومات غير الرسمية و المزايدات لسرعة تداولها. فما هو درشة اليوم قد يصبح حقيقة غدا" (Kennedy, 2003, p.248).

أبدى باحثون آخرون انتقادات مماثلة للوظائف الإدارية التي رسختها نظرية fayol و هو ما أدى إلى بروز فكر إداري جديد أعاد النظر في المفهوم التقليدي للإدارة و رسخ لوظائف جديدة بحكم تطور البيئة الاقتصادية و التكنولوجية و التجارية و الصناعية و شدة المنافسة و تعاقب الأزمات الاقتصادية العالمية، لنتقل مع سبعينات القرن الماضي من الوظائف التقنية و الإدارية إلى الوظائف العملية التي تشمل الوظيفة التجارية و وظيفة الإنتاج و وظيفة البحث و التطوير و الوظيفة اللوجيستية و الشراء، و وظائف الدعم التي تشمل الوظيفة الإدارية و وظيفة الصيانة و وظيفة الموارد البشرية و وظيفة المحاسبة و المالية.

لم يعد بالإمكان حصر وظائف المنظمة في عملية الإنتاج فقط. وهي النظرة التي تم تجاوزها منذ العشرينات من القرن الماضي مع باحثين مثل Knight و Schumpter و Simons لكن أكبر قفزة في هذا المجال كانت مع بداية السبعينات: "كان لا بد من انتظار سنوات السبعينات لنشهد ظهور عدة تيارات فكرية قامت بتجديد التساؤلات الاقتصادية حول عمل المنظمات. و رغم تنوع الاتجاهات بين نظرية الوكالة و نظرية التحريض و نظرية تكاليف التبادلات، تكاد تتفق كلها على أن فعالية المنظمة (أو عدم فعاليتها) مرتبطة مباشرة بتنظيمها الداخلي" (Chaubaub et autres, 2008, p.12). تعتمد المنظمة الحديثة اليوم بالدرجة الأولى على العنصر البشري نظرا للمكانة التي أصبح يحتلها في المنظمة الحديثة بعد بروز دوران تنظيميان رئيسيان في السنوات الأخيرة: يتعلق الأول بالتسيير عن طريق

المشروع أي تجميع المواهب و الكفاءات المتنوعة وتكليفهم بأداء مهمة معينة ليس من خلال المناصب التي يحتلونها ولكن من خلال الأهداف العامة للمؤسسة. ويتعلق الثاني بتقليص عدد المنظمات المبنية على مفهوم المنصب منذ حوالي عشر سنوات و كان ذلك تحت تأثير تكنولوجيا الاعلام و الاتصال و إدارة أعمال المعرفة Knowledge Management إذ أصبحت المنظمات تعتمد بالدرجة الأولى على الكفاءة (Peretti, 2010, p.43)

هذه الرؤية المرتبطة بتحديات البيئة الداخلية و الخارجية نقلتنا إلى مستوى آخر من البحوث الأكاديمية التي أصبحت أكثر شمولية و ذات طابع استراتيجي استشرافي إذ ينصح الباحثون المعاصرون بضرورة دراسة المنظمة دون الفصل بين أجزائها أو محاولة تفكيكها، فالمنظمة هي قبل كل شيء فضاء بشري يتسم بالتأثير المتبادل و التفاعلية سواء مع العناصر الداخلية أو الخارجية و هو التوجه النسقي الذي أسس له Chester و طبع إدارة الأعمال الحديثة، المنظمة أيضا تنشأ و تتطور في محيط خارجي جد معقد يستدعي الدراسة و الاستشراف و تحضير مجموعة من السيناريوهات لاقتناص الفرص و مواجهة التحديات و المخاطر، و كانت دراسات Porter قد مكنت المسيرين من التعرف على مجمل الأطراف الفاعلة التي تؤثر على المنظمة مع منحهم شبكات دقيقة للملاحظة و معالجة المشاكل المستعصية، هي إذن ملامح الفكر التنظيمي المعاصر الذي نقلنا إلى مستوى آخر من البحوث ذات البعد الاستراتيجي كالمحيط و التحول الرقمي و المؤسسة المواطنة

3. المنظمة و تحديات المحيط و التحول الرقمي و المسؤولية الاجتماعية 1.3. محيط المنظمة

يتفق مجمل الباحثين في مجال التنظيم على أن المنظمة نسق مفتوح يؤثر و يتأثر بمجموعة من العناصر الخارجية أطلق عليها الباحثون تسمية المحيط أو الأطراف الفاعلة أو أصحاب المصلحة. تنشأ المؤسسات و تتطور في محيط يتشكل من مجموعة من الأطراف الفاعلة مثل الزبائن و الموردون و الأجراء و المساهمون و الدولة، و يصبح دور المدراء هنا "محاولة وضع مصالح هؤلاء الأطراف في نفس المستوى أو الخط بهدف تحقيق مكاسب و أرباح مشتركة" (Cohen, 2017, p.17). يتشكل محيط المؤسسة من العناصر التالية Durand,(2016):

- المساهمون: و هم جميع الذين اشتركوا في الوسائل المادية (المساهمة في رأس المال) والفكرية والعقارية و التجارية. هم إذن ملاك المؤسسة يحققون أرباحهم من الفائدة المحصلة على رأس المال الذي تم استثماره، أو من بيع حصتهم في المؤسسة.
- الأجراء: يضعون قدراتهم وقوة عملهم في خدمة المؤسسة، ويتلقون نوعين من الأرباح: الأرباح المادية وتتمثل في الأجور و العلاوات و التغطية الاجتماعية و التقاعد، و الأرباح غير المادية وتتمثل في التكوين و اكتساب الكفاءات و الأمن في العمل و الافتخار بالانتماء للمؤسسة.
- المقرضون: يقدمون وسائل مالية إضافية للمؤسسة دون الحق في التملك كالبنوك مثلا. يتلقون أرباحهم من الفائدة المحصلة على القرض أو من خلال شراء الدين.

- الموردون: يقدمون للمؤسسة المادة الأولية و التجهيزات. يتلقون فائدتهم من خلال عملية الشراء التي تقوم بها المؤسسة لسلعهم وخدماتهم.
- الزبائن: هم أكثر الأطراف الفاعلة تأثيرا في المؤسسة. يقومون باقتناء سلعها و خدماتها، ويحولون لها قيمة مشترياتهم.
- الدولة: تضع القواعد والقوانين و الهيآت العمومية لتأمين و تنظيم العمل الاقتصادي.
- الهيآت الاجتماعية: وهي الهيآت التي تستفيد من الاقطاعات الضريبية و المساهمات المالية للمؤسسة، مثل الضمان الاجتماعي و صندوق التقاعد.
- المنظمة إذن نظام مفتوح يتأثر بمجمل العوامل الخارجية، لهذا يجب أن تكون مستعدة على الدوام لمواجهة هذا المحيط مع تغيراته وتطوراته، و من الضروري وضع ما يعرف ب "الفحص الاستراتيجي" من خلال تحليل المحيط على المستويات التالية (Abate et al., 2021):

- المحيط السياسي: و يتعلق بفهم الإطار القانوني و الضريبي التي تعمل فيه المؤسسة مثل قانون العمل و السياسة الضريبية و أنظمة التجارة الخارجية. و يرتبط تقييم البيئة السياسية بغياب الاستقرار السياسي و التعقيد المتزايد للأطر القانونية و الضريبية، و في هذا الإطار يمكن أن نذكر رفض المفوضية الأوروبية دمج شركتي Schneider و Legrand، و هو القرار الذي أُلغته المحكمة الأوروبية
- المحيط الاقتصادي: من خلال فهم و تحديد العوامل الرئيسية التي تتدخل على مستوى الاقتصاد الكلي: النمو، دورة الاعمال، أسعار الفائدة، العمالة، البنية التحتية. و يمكن قياس هذه العناصر كميًا و الأخذ بعين الاعتبار تأثيرها على الخيارات الاستراتيجية للمؤسسة. فعلى سبيل المثال قررت Daimler-Chrysler فتح مصنع للسيارات الذكية في شمال شرق فرنسا وفق الاعتبارات التالية: الموقع الجغرافي الاستراتيجي (وسط أوروبا) و النوعية الجيدة لليد العاملة و شبكة المواصلات.
- المحيط الاجتماعي الثقافي: و يتعلق هذا الجانب بالعناصر الديموغرافية و مستوى التعليم و نمط الحياة و توزيع الدخل و توفر المهارات العالية في سوق العمل. و تشير الدراسات أن اليابان و الولايات المتحدة ستعرف نقص في اليد العاملة المتخصصة ذات الكفاءة (النجوم و المواهب) في السنوات القادمة كنتيجة مباشرة لتطور التركيبة البشرية و جمود طرق التدريس و المناهج التعليمية
- المحيط التكنولوجي: يأخذ بعين الاعتبار مستوى و نوعية البحث و التطوير و الاكتشافات و الابتكارات الجديدة و نقل التكنولوجيا و معدلات الاستثمار فيها و حماية الملكية الفكرية. أنشأت معظم الدول اليوم ما أصبح يعرف ب "الجيوب التكنولوجية" أين يتم تركيز مجموع الأنشطة المتعلقة بتكنولوجيا معينة: Charters – Orléans لمواد التجميل و Essonne للتقنيات الحيوية و Grenoble للهندسة الكهربائية و Stuttgart لماكينات الكشط و SiliconValey لتكنولوجيا المعلومات في الولايات المتحدة و O Yomax للصناعات البلاستيكية

● دورة حياة السوق: هي أداة لقياس دورة حياة المنتج و السوق : الاطلاق- النمو- النضج- الانحدار

● تموقع المؤسسة في محيطها: أي تقييم جاذبية و مخاطر البيئة التي تعمل فيها المؤسسة

● التجزئة الاستراتيجية: تحديد مجالات النشاط المتجانسة في قطاع أو سوق معين لا سيما من خلال مراعات تشارك الخبرات و الحواجز التي تحمي النشاط أو الممارسة الاقتصادية، و هو ما يسمح بتحديد كيفية انشاء الفوائد الاقتصادية المستدامة طويلة الأجل

● تحليل التكلفة: يجب تحليل التكلفة الكاملة للمنتج مع الأخذ بعين الاعتبار معايير المنافسة ذات الصلة. و يعد فهم هيكل التكلفة شرطا أساسيا و ضروريا للتحليل الاستراتيجي

● دراسة المنافسة: يقترح علينا Porter نموذجا للتعرف على مجموع القوى التنافسية التي تواجه المؤسسة :

- شدة المنافسة بين المؤسسات التي تنتمي إلى نفس القطاع، لهذا من الضروري تحليل عدد المنافسين، والمنتجات المنافسة، وهوية العلامات، والاستراتيجيات و الحصة السوقية .
- تهديدات الواردين الجدد، وتتعلق بوجود أو عدم وجود حواجز، وقد تكون هذه الحواجز قانونية (قوانين جديدة _ براءة اختراع) أو صناعية (منتجات أو عالمات متفردة _ مصاريف الدخول)
- تهديدات المنتجات البديلة، و تكون عادة نتيجة للتطور التكنولوجي أو التجديد أو تغير عادات المستهلك
- ارتفاع قدرة الزبائن على التفاوض، فكلما كانت هذه القدرة عالية، كلما كانت المؤسسة ملزمة باحترام طلباتهم في مجال الأسعار و الجودة و الآجال، و هو ما قد يؤثر على مردودية المؤسسة
- قوة تفاوض الموردين، فهو لاء بإمكانهم فرض شروطهم في مجال الأسعار و الكمية و الجودة. و من المفروض أن تقوم المؤسسة برصد عدد الممولين الجدد و مصاريف التبادل و امكانية وجود مواد أولية جديدة

2.3. المؤسسة المواطنة أو نحو ترسيخ مفهوم المسؤولية الاجتماعية في مجال الأعمال

تركز الرؤية التقليدية للمنظمة على الكيانات الاقتصادية من منافسين و موردين و مساهمين في رأس المال و موظفين و عملاء، و هي بذلك تتجاهل في تحليلها و قراراتها الأطراف الأخرى التي ليس لها بالضرورة علاقات اقتصادية معها مع أنه من الممكن أن يكون لها عامل مؤثر على مستقبلها و استمراريتها: "يشير مصطلح الأطراف الفاعلة إلى الأفراد أو المجموعات المنخرطة في سياق من التبادلات و التأثيرات المتبادلة و هو قريب من المصطلح الإنجليزي stakeholder، و يمكن بذلك تعميم فكرة المساهم (صاحب الأسهم داخل المؤسسة) على أي مجموعة أو كيان لديه مصلحة أو منفعة، مهما كانت" (Jolly, 2021 p,153) تصبح بذلك الأطراف الفاعلة حسب رأي الكاتبة متعددة و مختلفة يمكن وضعها في مستويين إثنين:

المستوى الأول: و يشير إلى جميع العلاقات المباشرة الضرورية للمؤسسة لتنفيذ مهمتها في إنتاج السلع و الخدمات. يوفر من هنا المساهمون و المقرضون الموارد المالية، و العمال قوة عملهم، و الموردون المواد الأولية و الطاقة و مواد أخرى، و يضمن الموزعون التفاعل مع المستهلك النهائي. و تكون طبيعة العلاقات في هذا المستوى اقتصادية بالدرجة الأولى.

المستوى الثاني: و يعكس التفاعل بين المؤسسة و المجتمع الناتج عن تداعيات تنفيذ مهمتها و وظيفتها الرئيسية. و يتشكل هذا المستوى من النقابات و المجموعات الاجتماعية و المجتمعات المجاورة و وسائل الاعلام و الدوائر السياسية و نظم التعليم... إلخ و تتحدد العلاقة بين هؤلاء (أي المستوى الثاني) و المؤسسة من خلال العمل المجتمعي بشكل أساسي: "يعكس الأداء المجتمعي إرادة المؤسسة و قدرتها على الاستجابة للضغوط المجتمعية التي تتعرض لها أي تكييف التوقعات الاجتماعية للفاعلين و ردة فعل المؤسسة على هذه الضغوطات" (Jolly, 2021,p.154)

لم تعد مسؤولية المسيرين مرتبطة بالربح فقط، ولكن أيضا بتصرفاتهم اتجاه البيئة الطبيعية و الإنسانية و الاجتماعية، نتحدث هنا عن "المؤسسة المواطنة" و هي المؤسسة التي تأخذ بعين الاعتبار القيود و الضغوطات المرتبطة بالشأن العام مثل البيئة و التنمية المستدامة و قضايا الفقر و البطالة و مصلحة المستهلك... إلخ، من خلال تتبنى مقاربة تشاركية و شاملة لتحقيق أكبر منفعة ممكنة للمجتمع في إطار ما أصبح يعرف اليوم ب"المشروع الاقتصادي و الاجتماعي" للمؤسسة: تصبح المؤسسة بهذا المفهوم على المستوى الاجتماعي شخص مدني لديه مجموعة من الحقوق و الواجبات و هي مطالبة على المستوى الاقتصادي بخلق الثروة و القيمة المضافة، و بالاهتمام بمشاكل المدينة Ia cite على المستوى الاجتماعي و الانساني من خلال دعم المواطنين و التنمية الاقتصادية المحلية و خلق مناصب عمل دائمة و المشاركة بفاعلية في عمليات التكوين و التأهيل و الانخراط المهني و تحسين ظروف العمل، أيضا تتمين عمل الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة و الاخذ بعين الاعتبار حاجياتهم و متطلباتهم مع المحافظة على مستوى جيد من المردودية و هو جوهر الاختلاف بينها و بين المؤسسة التقليدية (CERSS, 2021)

لا يتعلق الامر فقط بالمحافظة على حقوق الشركاء و ضمان أكبر قدر من الاندماج و الحماية في بيئة العمل و مسار مهني عادل و التكوين و التدريب و الشعور بالرضى الوظيفي و التقليل من الضغوطات النفسية و توفير مناخ عمل ملائم، و لكن أيضا المحافظة على البيئة و المساهمة في التنمية المستدامة و أخلفة الأعمال: " مع موضوع التنمية المستدامة و المسؤولية الاجتماعية يأخذ عدد متزايد من المؤسسات البعد البيئي بعين الاعتبار، ليس فقط في خطاباتهم و لكن أيضا ضمن هياكلهم التنظيمية و توزيع موارددهم. لكن القضية البيئية لا تشكل في الحقيقة إلا جانبا واحدا من مجموع القضايا التي تتعلق بالمسؤولية الاجتماعية مثل التنمية المستدامة و احترام المستهلكين و تنمية الموارد البشرية و أخلفة إدارة الأعمال و دمج الشركات الأجنبية في البلدان المضيفة و كلها تشكل مواضيع يمكن ربطها بنفس الإطار: الأبعاد المجتمعية لاستراتيجية المؤسسة" (Jolly,2021,p.151)

حددت Cécile Renouard الأبعاد التالية للمسؤولية الاجتماعية :
• المنفعة الاجتماعية للنشاط الاقتصادي أي الابتعاد عن النشاطات الاقتصادية التي تشكل تهديدا للإنسان و البيئة و المجتمع
• الارتباط البيئي و الاجتماعي كأولوية تنموية و المساهمة في التنمية المحلية

تصبح هنا المسؤولية الاجتماعية أحد ركائز الاستراتيجية العامة للمؤسسة و هو ما يظهر من خلال تعريف المفوضية الأوروبية: "لم يعد تحديد المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات عبارة عن مجموعة من القواعد يتم إضافتها للقيود التنظيمية، و لكن كعنصر تحكم من قبل المؤسسة في التأثيرات المختلفة لاجراءاتها" (Koehler, 2021,p.72). يلزم قانون Benefits Corporation المؤسسات في الولايات المتحدة الأمريكية بالمساهمة في تحقيق منفعة مجتمعية جماعية un avantage collectif social، أما في بريطانيا فلقد قام CommunityInterestCompanies بتعزيز القوانين المتعلقة بالمؤسسة المواطنة (Koehler, 2021,)

أعدت تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي و سيطرتها على عالم الأعمال و الصناعة –أعدت- طرح مفهوم " المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الاعمال" أو " المؤسسة المواطنة" بعدما تسارعت عمليات التحول الرقمي أي تحول المؤسسات نحو الذكاء الاصطناعي. مع وباء كوفيد 19، انتقلت منظمات مثل EDF و Total و Airbus في الثلاث سنوات الأخيرة نحو أشكال جديدة للذكاء الاصطناعي الذي يعد أداة لدعم اتخاذ القرار من خلال تجميع كمية كبيرة من المعلومات و تحليلها: "إذا ما حددنا الذكاء الاصطناعي من حيث استخداماته فهو تقنية رقمية يمكنها أداء المهام الإدراكية البشرية في مجالات اللغة و الكلام و التعرف البصري و الروبوتات و أتمتة طرق العمل و المعارف من خلال تحليل التوقعات و التوصيات" (Madinier, 2022, p.7) و لقد عرفت هذه التكنولوجيا تطورا مذهلا بداية من 2011 ظهر عبر ثلاث نقاط رئيسية:

- أجهزة كمبيوتر ذات قدرة فائقة على اجراء العمليات الحسابية مع ظهور خوارزميات خرائط و رسوم بيانية بإمكانها القيام بأكثر من 1000 مليار عملية في الثانية
- نفقات أقل من خلال تطوير العمليات الحسابية
- بيانات متاحة على نطاق واسع بفضل الأنترنت بالدرجة الأولى (Letellier, 2021,) (p.28

تطالب اليوم العديد من الجهات والباحثين بضرورة "أخلة الذكاء الاصطناعي"، و قدمت اليونسكو في هذا الإطار أربع توصيات هي: التناسب – الرقابة – تسيير المحيط- المساواة بين الأجناس، و حددت Learning Lab Human Change du CnanLe بالتعاون مع Malakoff Humanis مجموعة من الأدوار للشركاء الاجتماعيين:

- تكوين الشركاء الاجتماعيين في مجال الذكاء الاصطناعي و الداتا و مشاركة عملية جمع البيانات معهم

• التواصل مع الشركاء الاجتماعيين حول استراتيجيات الذكاء الاصطناعي للمنظمات و وضع و تطوير إطار عمل مبني على الثقة المتبادلة (Bretones et autres, 2020, p.3)

يصبح بذلك موضوع الذكاء الاصطناعي موضوعا استراتيجيا للشركاء الذين يرافقون مشروع المؤسسة الاقتصادي، و يجب هنا طرح الاشكال من خلال جعل الانسان أو الأجير (الشريك بمفهوم إدارة الأعمال الحديثة) محور كل نقاش أو تفكير في هذا التحول التكنولوجي الضخم، أي "كيف سيجعل الذكاء الاصطناعي العمل أقل صعوبة و أقل جهد و أكثر تشويق و مصدر للمعرفة للأشخاص" (Bretones et autres, p.4)

4. خاتمة:

من أهم النتائج المتوصل إليها في هذه الدراسة:

-أخذت المنظمات الاقتصادية أو منظمات الأعمال كما يفضل البعض تسميتها الدور الأبرز في المجتمعات المعاصرة من خلال مجموع الأنشطة التي تمارسها في المجال الصناعي و الخدماتي و الزراعي و التجاري و التسويقي، و مع توسع النشاطات الاقتصادية توسعت قائمة المنتجات لتشمل السلع و الخدمات و الأفكار و الأشخاص و الأماكن و التجارب و الأحداث و الاعلام و الممتلكات

-لا يمكن دراسة المنظمة من خلال تجزئتها و تفكيك عناصرها إلى وحدات مستقلة، فهي أولا و قبل كل شيء فضاء بشري يخضع لمبدئي التأثير و التفاعل

-رغم تأثر المنظرين الأوائل بالمنهج التجريبي إلا أن النظريات الحديثة و نظريات ما بعد الحداثة تطالب بإعادة النظر في بعض المسلمات النظرية و الخروج مما سماه البعض ب "الوهم العقلاني" لإعادة اكتشاف المنظمة و تشجيع الابداع و النقد، فالمنظمة فضاء جد معقد يخضع لمغيرات لا يمكن التحكم فيها بمعادلات رياضية أو فيزيائية مثل الحجم و المحيط و التكنولوجيا.

-أفرزت الدراسات الحديثة بعدا آخر للوظائف الإدارية (الوظائف العملية و وظائف الدعم) و هي بذلك تجاوزت التقسيم الذي أسس له فايول.

-نقلنا الفكر التنظيمي المعاصر إلى البحوث الاستشرافية ذات البعد الاستراتيجي و التي أخذت بعين الاعتبار تحديات البيئة الداخلية و الخارجية و تكنولوجيا الاعلام و الاتصال التي فرضت التحول نحو إدارة الأعمال الرقمية، أيضا متطلبات "المؤسسة المواطنة" و هي المؤسسة التي تبحث على تحقيق أعلى مستوى من المردودية و خلق الثروة و القيمة المضافة دون اهمال الشق الاجتماعي و الإنساني و البيئي للعمل الاقتصادي.

-فرض التطور السريع لتكنولوجيا الاعلام و الاتصال ضرورة "أخلقة الذكاء الاصطناعي" من خلال جعل الأجير أو الشريك بمفهوم إدارة الأعمال الحديثة المحور الرئيسي في العمل التنظيمي

تستوجب مجمل هذه النتائج ضرورة إعادة النظر في بعض المسلمات النظرية المتوارثة من الدراسات الأولى لتايلور و فايول و ويبر (المدرسة الكلاسيكية)، مع الانتباه إلى مخاطر التطور المتسارع لتكنولوجيا الاعلام و الاتصال التي فرضت في السنوات الأخيرة سيطرة حفنة من المنظمات الافتراضية على عالم المال و الأعمال، و هي المنظمات التي أصبحت تعرف ب GAFAM (جوجل- آبل- فيسبوك- أمازون- ميكروسفت) و على سبيل المثال لا الحصر وصل رقم أعمال ميكروسفت و آبل في جوان 2022 إلى 1500 مليار دولار، ولقد لخص LarcentCarroue مدير دراسات المعهد الفرنسي للدراسات الجيو - سياسية الوضع بهذه المقولة: " لم يحدث في 50 سنة الأخيرة أن امتلكت كمشة من الشركات هذه القوة التكنولوجية و الاقتصادية و المالية، أيضا القدرة الفائقة على التأثير و إعادة تشكيل العلاقات السياسية و الثقافية و الاجتماعية و على جميع المستويات الإقليمية. في هذا الاطار الجغرافي غير المسبوق الذي يسيطر على الفضاء العالمي أصبح من الضروري التفكير في المكانة الجيو - سياسية الحقيقية ل GAFAM "

5. قائمة المراجع:

- Abate, R., Ducreux, J-M., Kachaner, N. (2021). Le grand livre de la stratégie. Paris : Eyrolles.Ed.d'Organisation
- Aim, R. (2015). L'essentiel de la théorie des organisations. Paris : Gualino
- Barabel, M., Meirer,O.(2015). Manageor. Paris:Dunod
- Bretones, L., Pinault, PH., Trannoy, O.(2020). L'Entreprise Nouvelle Génération. Paris : Eyrolles
- Cavagnol, A., Roulles, P. Managment des organisations. (2009). Paris:Guallino
- CERSS.(2021). Mémoire sur les dimensions sociales, environnementales, territoriales et culturelles. Casablanca : La croisée des chemins
- Chaubaub, D., Glachant, J-M., Parthenay, C. (2008). Les Grands auteurs En Economie des Organisations. Paris: EMS Editions
- Cohen, D. (2017). Collectif Eyrolles, les fiches outils du dirigeant d'entreprise. Paris: EyrollesEdition
- Cristol, D., Glachant, J.M. ,Parthenay, C. (2015). Humaniser la formation des dirigeants : Vers un leadership démocratique. Paris : L'Armattan
- Durand, T. (2016). Management des entreprises 360°. Paris:Dunod
- Hussenot, A. (2019). L'organisation a l'épreuve des makers : Propositions pour une approche par les évènements. Québec : Presses de L'Université Laval
- Jolly, D. (2021). Strategie d'entreprise. Paris : Maxima
- Kennedy, C. (2003). Toutes les théories du management. Paris :Maxima
- Koehler, C. (2021). Ecologie humaine et entreprise performante. Paris: Gereso
- Kotler, PH., Kevin, k., Manceau, d., Hemonnet, A.(2019). Marketing Management. Paris: Pearson Education
- Letellier, L. (2022). Réinventer le management. Paris : Ellipses

- Madinier, F. (2022). Le guide de l'intelligence artificielle au travail. Vos droits face aux algorithmes. Paris : Eyrolles
- Peretti, J. M. (2010). Tous Vertueux :Pour une performance durable. Paris:Editions d'Organisation
- Peya, M. I. (2018). Théories et métaphores des organisations.Paris: L'Armattan
- Yousfi, H., Bouville, G. (2022). Les Dimensions oubliées de la gestion : Mélange en l'honneur de Jean-François Chanlat. Québec : Presses de L'Université Laval