

# دور التكوين السوسيولوجي والمعرفة الاجتماعية في تدبير الموارد البشرية/ أية معرفة وأية إسهامات؟

Mohammed AARAB-Enseignant-chercheur-sociologie-philosophie et sciences de l'éducation-  
Ecole supérieure de technologie- Moulay Ismail University of Meknès  
Equipe de recherche : « sociologie-langue-culture et communication »

---

« Laboratoire de recherche: Economie -Gestion et Société »

---

---

## Résumé:

Nous nous proposons, dans cette communication, de faire un point actuel sur les contributions que la sociologie, dans certains de ses champs, peut apporter à la GRH et sur les rapports que ces deux domaines peuvent entretenir aujourd'hui<sup>1</sup>.

Il va de soi que la sociologie est une discipline très vaste et que ne seront envisagés ici que certaines de ses approches et certains de ses objets d'étude, ayant un rapport avec la GRH. Des relations fortes existent aussi entre la sociologie et le champ du management stratégique, du comportement organisationnel et surtout de la théorie des organisations, que nous ne traiterons pas directement ici.

De même, les apports et contributions peuvent être de plusieurs types : épistémologique (la position du chercheur face à son objet), méthodologique (les outils d'enquête et les pratiques d'intervention), conceptuel (les concepts susceptibles d'être utilisés) et technique (le contenu des résultats sur des objets d'étude communs).

Pour limiter notre ambition, Nous aborderons principalement l'apport conceptuel, et, occasionnellement, l'apport épistémologique.

Nous aborderons deux contributions essentielles : tout d'abord, la gamme des différentes conceptions de l'acteur que la sociologie nous propose, ensuite l'analyse du fonctionnement organisationnel qu'elle nous fournit.

## Abstract:

In this paper, we propose to make a current point on the contributions that sociology, in some of its fields, can make to HRM and the relationship that these two fields can maintain today<sup>1</sup>.

It goes without saying that sociology is a very vast discipline and that only some of its approaches and some of its objects of study, related to HRM, will be considered here. Strong relationships also exist between sociology and the field of

strategic management, organizational behavior and especially organizational theory, which we will not deal with directly here.

In the same way, the contributions and contributions can be of several types: epistemological (the position of the researcher towards its object), methodological (the tools of investigation and the practices of intervention), conceptual (the concepts likely to be used) and technical (the content of the results on common study objects).

To limit our ambition, we will focus mainly on the conceptual contribution, and, occasionally, the epistemological contribution. We will address two essential contributions: first, the range of different conceptions of the actor that sociology offers us, then the analysis of the organizational functioning that it provides us.

### مقدمة/

لم تعد السسيولوجيا والسيكولوجيا في وقتنا الراهن مجرد معرفة أكاديمية نظرية، غارقة في المفاهيم والتنظير والتعدد المنهجي والاختلاف الفكري، بل اقتحمت السسيولوجيا ميادين عملية ومهنية عديدة ومتنوعة، في قطاعات مهنية مختلفة. يمكن أن نذكر منها على سبيل المثال مجال التربية والتعليم، ومجال الصحة، ومجال الإعلام ومجال التنظيمات والموارد البشرية والمقاولات.. لقد أضحت السسيولوجيا والسيكولوجيا علميين تطبيقيين يقدمان إسهامات عملية وتطبيقية تخدم الإنسان والمجتمع معا، ويساهمان في صيرورة التغيير والتنمية الاجتماعية. إذن ماهي طبيعة العلاقة بين السسيولوجيا وميدان تدبير الموارد البشرية؟ كيف أسهمت وتساهم في تطوير وفهم وتفسير اشكالات وقضايا عملية في تدبير الموارد البشرية؟ وماهي حدود هذه الإسهامات؟

نشأت علوم التدبير في أحضان العلوم الاقتصادية، ثم انفتحت تدريجيا على باقي العلوم الاجتماعية الأخرى، وبصفة خاصة على السسيولوجيا. لقد كان ميدان تدبير الموارد البشرية من القضايا والمواضيع القريبة جدا من دائرة اهتمام وانشغال علماء الاجتماع. لقد حظي مجال تدبير الموارد البشرية باهتمام ملحوظ من قبل السسيولوجيين، وكان العلم الأقرب إلى دائرة انشغال السسيولوجيا. كما أن المشاكل المرتبطة بالعلاقة بين علم الاجتماع وعلم تدبير الموارد البشرية، قد ظهرت وتجلت منذ أن أصبح تدبير الموارد البشرية تخصصا وحقا فرعيا محددا ومستقلا في إطار علوم التدبير.

منذ المؤتمر الثالث لعلوم التدبير المنعقد سنة 1994 خصصت إحدى جلساته "العلوم الاجتماعية" وخصوصيات علوم التدبير". حيث اقترح احد المشاركين بعض المحاور والمسارات للتفكير في العلاقات بين سسيولوجيا البشرية. في تلك الفترة، كانت إسهامات السسيولوجيا في علوم Livian 1994 التنظيمات وتدبير الموارد التدبير، جزئية ومتقطعة، وكان الباحثون في هذه العلوم ينظرون بعين حذرة إليها، وبنوع من الحيطة واليقظة. لقد كان هؤلاء يعيشون تحت هاجس استقلال تخصصهم عن السسيولوجيا. في الوقت الذي كان أثناءه Bernoux-1985/1995-de terressac 1993- علماء الاجتماع يهتمون أكثر بقضايا المقولة

منذ ذلك التاريخ، حدث نوع من التقارب والتعاون بين السيسولوجيا وعلوم التدبير. فأصبح بعض . - الباحثين السيسولوجيين يشاركون في أعمال البحث رفقة زملائهم في علوم التدبير، كما أصبحت بعض فروع السيسولوجيا، تدرس في مسالك علوم التدبير في المدارس العليا- سيسولوجيا التنظيمات والشغل-كما

تضمنت الطبعة الأولى من موسوعة علوم التدبير ، عالما من علم الاجتماع، بصفته عضوا في لجناتها العلمية. وخصصت هذه الموسوعة - 10- عشرة فصول لعلماء اجتماع، من ضمن- 34 - أربعة وثلاثون فصلا لكبار الباحثين في ميدان علوم التدبير. كانت الأهداف مشتركة بينهم، ويجمعهم اهتمام واحد، وكانت لديهم مواضيع مشتركة أيضا. لكن رغم ذلك، كانت كل فئة من هؤلاء الباحثين، تتناول وتدرس قضايا التنظيمات والشغل انطلاقا من منظور وأدوات البحث الخاصة بتخصصها الأكاديمي. كما أن الأطر المفاهيمية، والمناهج قد شهدت نوعا من الحركية والدينامكية.

ونفترح في هذه الدراسة، تقديم عرض عن الإسهامات والمساهمات التي يمكن للسيسولوجيا، في بعض تخصصاتها، ان تقدمها لعلوم تدبير الموارد البشرية، وعن العلاقات التي يمكن أن تقوم وتتوطد بينهما في الوقت الراهن-1

ونظرا لتنوع وتعدد فروع السيسولوجيا وثراء مجالها، فإننا في هذه المقاربة، سنقتصر على معالجة المواضيع التي لها علاقة وثيقة وقريبة من ميدان تدبير الموارد البشرية. إلى جانب ذلك، توجد صلة قوية بين السيسولوجيا و مجال التدبير الاستراتيجي، والسلوك التنظيمي، وبنظرية التنظيم بصفة خاصة.

إن مساهمات السيسولوجيا في مجال علوم التدبير متنوعة ومتعددة/ إسهامات على مستوى ابستمولوجي (موقف الباحث من موضوع بحثه)، وإسهامات منهجية (أدوات وتقنيات ومناهج البحث)، ومفاهيمية (المفاهيم التي يمكن استعمالها).

وبغية تحديد سقف طموحنا، فإننا في هذه الدراسة، فإننا لن نعالج في هذا الفصل، المستويات المنهجية المشتركة بين جميع العلوم الاجتماعية، لأن في هذه الحالة وفي المعالجة التقنية سننتهي الى الوقوع في حقل جد واسع وشاسع.

سننتظر إلى مساهمتين أساسيتين هما/ في البداية سنعالج في البداية الإطار المفاهيمي "للفاعل" التي تقترحها السيسولوجيا، ثم فيما بعد سنحلل كيفية ومنهجية "اشتغال التنظيم" أو "الأداء التنظيمي".

## 1-مجموعة مفاهيم "الفاعل" Acteur

لا يمكن في حقل تدبير الموارد البشرية الاستغناء عن المفاهيم التي تحاول أن تفسر سلوكيات المأجورين والشغيلة، وبصفة أوسع، سلوكيات الفاعلين الاجتماعيين، خلال وضعيات التي يوجدون فيها. لقد اظهر التفسير التبسيطي للاقتصاد الكلاسيكي الجديد (الفرد يبحث عن أقصى ربح مادي) لقد أبان عن قصوره ومحدوديته، رغم ركونه، يبدو أحيانا، انه لا زال يشكل القاعدة والأساس نظريات في التدبير، بل أيضا لعدة ممارسات تدبيرية ( خاصة في ميدان أداء وصرف المستحقات المالية).

إن السيسولوجيا توفر وتقدم مجموعة من الخطاطات التفسيرية المتنوعة التي تقابل وضعيات نظرية مختلفة. لكن، ومن أجل تجاوز وضعيات التدخل الترقيعي الاعتباري في مجال علوم التدبير، يجب على هذا الصنف من العلوم التدبيرية للموارد البشرية، أن يتأسس ويعتمد على أطر مفاهيمية منسجمة ومتناسكة/هذه الأطر المفاهيمية، موجودة، ومن الضروري أن نعرفها-2-

إن مجموعة المفاهيم المتعلقة بـ "الفاعل"- 3- تبدأ حسب الاختيارات النظرية لكل تيار، من "الفاعل الفردي الحر" إلى الوكيل الخاضع". وسنحاول أن نعرف، وأن نعرض هذه المفاهيم، وأن نستخلص بعض النتائج الخاصة بتدبير الموارد البشرية في وقتنا الحاضر.

### 1- فرد عقلاني ومعقول-

‘ حاول "ريمون بودون" أن يطور الفكرة التي مفادها أن فهم وتفسير الظواهر الاجتماعية ينبغي أن ينطلق من الفرد، وعن الدافع الذي يدفعه كي يفعل، وأن يصدر أي رد فعل"-4- أنه من الضروري إعادة بناء حوافز الأفراد المعنيين بالظاهرة المدروسة". يمكن أن تكون هذه الحوافز ذات طبيعة متباينة، ومن أنماط مختلفة. ولكن ينبغي الانطلاق من الفرضية التي مؤداها، أنه في وضعيته الخاصة، أن الفرد كان على صواب، وأن يسلك السلوك الذي فعله".

يصف هذا المبدأ بـ "العملي" حسب "بودون" فإنه عندما نتساءل ونطرح أسئلة حول الفعل الفردي ودوافعه، يمكن لنا أن نفهم الواقع الاجتماعي. أليست العقلانية التي تحرك هذا الفاعل، أساسها هو المعادلة الآتية/ الثمن أو القيمة في مقابل المزايا أو الامتيازات؟ بلى إنه يوجد أيضا عقلانيات أخرى/ إنه العقلانية المعرفية- ما يبدو أنه صحيح وحقيقة بالنسبة للفرد-أو عقلانية أخلاقية معيارية.

وارتباطا بالتقليد "الدوركامي" و"بماكس فيبر" فإن "ريمون بودون" يلح ويؤكد على أهمية ما يعتقد الفاعل أنه حقيقة، كدافع أساسي وحافز رئيسي للفعل الإنساني، كيف يتم إذن، الانتقال مما هو فردي إلى ما هو جماعي؟ بالنسبة لـ "بودون" "إن كل فعل اجتماعي يتم تحقيقه وإنجازه في إطار سياق خاص، يكون نسقا من التفاعل". لقد اقترح "بودون" نظرية "العقلانية العادية" والتي مفادها أن كل فعل أو اعتقاد تحت تأثير أسباب شخصية أو غير شخصية محددة ومشروطة بالسياق". ص 90-2010

إن البحث عما يحرك ويدفع الأفراد، ينبغي ألا يتم دون البحث عن الأسباب الذاتية والموضوعية، يمكن لنا أن نفسر الماكرو- بواسطة "الميكرو-و- "والميكرو" بواسطة الأسباب". إن "ريمون بودون" لا يتم الإشارة إليه أو الحديث عنه، نسبيا في علوم التدبير إلا في حالات قليلة، رغم أن فكرة الفردانية المنهجية التي يدافع عنها، قد انتشرت بكيفية سريعة.

إن فكرة "الفرد العقلاني" في "سياق معين" هي فكرة قوية، حيث يستعملها الكثير من الباحثين في علوم التدبير. 5-

### 1- 2- فاعل برجماتي و يتبنى استراتيجية.

إن إسهامات " ميشل " 1977 تعتبر من الإسهامات الأكثر استعمالا وتوظيفا ومعرفة في علوم التدبير. كروزيي" و " فريد بيرك- " - إنها تشكل إحدى الأسس النظرية السيسولوجية الخاصة بالتنظيمات، كما أنها تعد نظريات قابلة للتطبيق من قبل المختصين في ميدان تدبير الموارد البشرية، سواء على مستوى الفرضيات التي تنطلق منها هذه المقاربة أو على مستوى شبكة تحليل وضعيات التشغيل التي تقترحها.

ينطلق المؤلفان من صعوبة تحديد ومعرفة التنظيمات، بالرغم من أن العوامل الاقتصادية أو التكنولوجية تلعب دورا، فإنها غير كافية لتحديد ومعرفة التنظيم الذي يعتبر دائما بناء اجتماعيا خاصا، وحالة خاصة ينبغي دراستها في إطار معين. إن الأفراد والجماعات الذين يعملون في إطار تنظيم ما، يجدون أنفسهم تحت ضغط عدة اكراهات، تتمثل في القواعد أو الإجراءات المسطرية. ولكنهم يعرفون أيضا كيف يكيفونها. إنهم يستعملون المناطق الغير المرئية والغير المنتظرة أو المتوقعة في التنظيم. وذلك من أجل تحقيق أحلامهم وأهدافهم.

إن الفاعل التنظيمي سيستخدم إستراتيجية- واعية أو اللاواعية- ملائمة لما يعتقد ويعتبره مصالح خاصة به، فهو إذن منفعتي وبرجماتي. إن الأمر يتعلق بمصالح وإغراض مادية ورمزية أيضا- كما يتصورها الفاعلون. فهذه الاستراتيجية هي إذن عقلانية. ولكنها عقلانية محدودة في الوقت ذاته ومتعددة. هناك دائما عدة عقلانيات تتكامل أو تختلف.

إن مواجهة الحتميات، وتحليل كل حالة في فرادتها، وفهم هامش مناورات المجاورين، واستراتيجيات الفاعلين، واستراتيجيات الفاعلين تجاه التغيرات، تشكل الدروس الأساسية من أجل اشتغال وقيام تدبير موارد بشرية بكيفية ذاتية.

إن التحليل الاستراتيجي من قبل الفاعلين، يوفر ويقدم أيضا مفاهيم، وشبكة للتحليل تقوم على أساس عدة بحوث ودراسات ميدانية أنجزت من طرف فريق الباحثين والمؤلفين، والتي سمحت بانجاز عدة تدخلات في مجال المقولة.

### 1-3- فاعل قادر على النكران واللامبالاة.

دون أن يقدم نموذجا متكاملا عن الفاعل في التنظيم، طور "ن- التر" تصورا ونظرية تؤكد على بعض النقاط Alter السوداء أو الغامضة والمثيرة في التحليل الاستراتيجي 2009

إن الفاعل لا يعتبر آلة حسابية فقط، ولكنه قادر على تطوير سلوكيات تقوم على أساس الهدية أو الهبة، إن التعاون الذي يحث عليه المدراء و"المسيرون" أكثر فأكثر، لا يمكن أن يتحقق دون اعتماد ولجوء والعمال على وسيلة " الهدية " و" الهدية المضادة "، التي تسمح لهم بتبادل الخدمات والمعلومات من جهة. أن نظريات التدبير لا تعترف بأهمية هذه الإرادة الطيبة، والتي تمكن من قيام التعاون بين الإجراء والعاملين. " لكي تكون القوانين والقواعد ناجعة وفعالة، ينبغي على الأجراء -المجاورين- أن يستثمروها من أجل حياتهم ووجودهم، ومن أجل التزاماتهم العاطفية والأخلاقية المتبادلة". إن الفاعل لا يستغل هوامش المناورة دائما، لكي يدعم سلطته، ولكن أيضا، من أجل تطوير التفاعلات مع الآخرين، في إطار نسق اجتماعي مبتكر يناسب حاجاته إلى الانتماء وإلى التعاون.

لنبق دائما في إطار فكرة العقلانية، ولكن ليس دائما ذات طبيعة اقتصادية. إنها أيضا عقلانية وجدانية وأخلاقية، وهي أبعاد لا تحظى بالأهمية بالنسبة للباحثين "ميشيل كروزيه" و"فريد بيرك".

إن "الهدية" و"الهدية المضادة" يمكن أن يكون دافعها هو الإيثار والغيرية، ولكن ليس هذا فقط، فإن العطاء والأخذ، يساهمان في ربط العلاقات والصلات، ويسمحان بالحصول على أشياء أخرى.

إن الفاعل الذي يندمج في التنظيم، يجب عليه أن يربط علاقات، تسمح له بالتعاون مع الآخرين. إن الاستجابة فقط لنداء التعاقد، أو للتعبئة وحدها، غير كافية لتفسير ماذا سيفعل مستقبلا.

لسنا في حاجة لكي نستخلص الدرس، الذي يمكن للمتخصص في الموارد البشرية، أن يستخلصه من الكشف عن بداهة مصادر وأسس التعاون. / سياسات قائمة على الحوار - وعلى القرب - على الاعتراف بالعمل - وعلى معنى العدالة، كل هذا لا يمكن إلا أن يتعزز ويتقوى.

#### 4- الفاعل "المسيطر عليه" أو "الخنوع"

كانت النظريات التي تنطلق من الفرد، تسعى إلى معارضة التيار الذي كان سائدا في السوسيولوجيا في حقبة السبعينات من القرن الماضي - القرن العشرين. هذا التيار الذي يتمحور حول البنيوية والماركسية. في مقابل النظريات التي تمثل التصور القائل بالفاعل الحر والعقلاني نسبيا، فإن القطب الآخر، تهيمن عليه سوسيولوجيا قديمة وكلاسيكية في مصادرها، وتتميز بصفة خاصة بحضور "بيير بورديو"، والذي على العكس من ذلك، يفضل ويعطي الأهمية للنسق الاجتماعي واكمالاته. إن الانتقادات الموجهة من قبل النزعة الشمولية والكليانية، قد أضفت صبغة كاريكاتورية على هذا الموقف. كما إن النظرية التي اقترحها "بيير بورديو" أكثر مرونة من الموقف المغلق الذي وضع فيه. ولكن، في الحقيقة، هناك بعض من التقاليد السوسيولوجية الفرنسية - منذ دوركايم بصفة خاصة - حاولت وعملت على أن تضع الظواهر الأولية - الأفعال والاختيارات الفردية - في سياق الصيرورة الاجتماعية الكلية. لهذا فكل ما يجري ويقع على مستوى الفرد، ما هو إلا نتيجة للاكراهات والحتميات التي يخضع لها بوعي منه أو بغير وعي. بدل أن يكون "فاعلا" يصبح مجرد "وكيل" أو بالأحرى، ذاتا لينة وطبيعة تحت تأثير القوى الاجتماعية.

إن "بورديو" وفريقه، يصور ويرسم في أعماله الامبريقية والميدانية، أن ما يبدو أنها اختيارات حرة - بين الطبقات la الأذواق الموسيقية - الهوايات - فهي توافق وتطابق منطقا اجتماعيا مرتبطا ب"التميز"

distinction- الاجتماعية. عنوان المؤلف سنة 1979

إن مجمل سلوكات وأذواق الفرد هي نتيجة "للابيتوس". وهي مجموع السلوكات الثابتة والراسخة في جسده، وأيضا في فكره وعقله، والتي تجد جذورها في الرأسمال الاجتماعي للفرد. وفي فكر مجاور، نجد "ميشل فوكو" يوضح كيف أن الفكر الإنساني يخضع لبنيات ذهنية لاواعية. النقد والمؤاخدة التي نوجهها لهذا التيار. تتحدد في كونه يفسر كل الظاهر والسلوكات بواسطة "الماكروسيولوجي" وفي كونه يعتبر الفرد مجرد دعامة للبنيات العمياء بالنسبة لذاتها وللعالم. (بودون ص23). من بين النتائج المترتبة عن هذا المنظور أو الموقف، هو غياب اهتمام علماء الاجتماع المنتمين لهذا التيار، وعدم دراستهم للمقولة.

## 2- تحليل الحياة داخل التنظيم -- 2. Une analyse de la vie en organization

إن تحديد وتطبيق القواعد، وخلق الشروط الملائمة للتحفيز، كل هذه المهام تتطلب فهما دقيقا للمصادر والموارد الخاصة بالتنظيم الذي نود دراسته. لهذا نجد أنفسنا ملزمين للجوء إلى حقل السيسولوجيا من أجل الاستعانة وتوظيف جهازه المفاهيمي استعمال شبكات التحليل الناجعة لبناء واكتساب هذه المعرفة. في هذا المحور، سنحاول أن نكشف ونوضح ثلاث مجالات تكون فيها مساهمة السيسولوجيا ضرورية وأساسية، لكي نفهم السياق التنظيمي، ولبناء وإعداد تصور ذكي عن الفعل والسلوك في إطار تدبير الموارد البشرية.

### - 1-2 التنظيم معقد ومتعدد -

تتحدد مساهمة نظريات سيسولوجية التنظيم، منذ "مارش" و"سيمون" في كونها ساعدت أولا، على النظر إلى، باعتباره مجموعة لها عدة أهداف، بالرغم من كون البعض منها فقط، هو الذي يحظى بالأسبقية من قبل رؤسائه. إن بناء وإعداد مواصفات محددة لسحنة ما، وبيع منتوجات جيدة، وانجاز خدمات فعالة، والحصول على درجة ممتازة، وأن تصبح موظفا أو عاملا جيدا، وأن تكون لديك صورة ايجابية، أن تحترم القوانين، وأن تساهم في المحافظة وحماية البيئة/ كل هدف من هذه الأهداف، يمكن أن يكون هدفا رئيسيا وذلك حسب الوضعية التي نحتلها داخل التنظيم.

لا يمكن إذن، لتدبير الموارد البشرية، ألا يأخذ بعين الاعتبار هذا التعدد في وجهات النظر والأفاق، ولا يمكن له أن يكتفي ويقتصر فقط على النظرة الاقتصادية الضيقة. -

إن كل جماعة تنتمي إلى تنظيم ما، تفضل في لحظة معينة، هدفا أو أهدافا محددة. و نعرف انه في وقتنا الحاضر، وجود تنوع وتعدد الأطراف المعنية، والتي لها مصالح في التنظيم وتعمل على ارتفاع وتزايد متطلباتها ومطالبها/ نجد أصحاب الأسهم أو المساهمين، رجال الادارة والموظفين- البناء- الممونون- الجماعات المحلية- النقابات- جمعيات المستهلكين.



إن عمل الموارد البشرية، سواء كان ممارسا من قبل المدراء ورجال التدبير، أو من قبل موظفين متخصصين، ينبغي لها أن تفهم هذا التعدد والتنوع وأن تأخذ بعين الاعتبار، هذه الطلبات، حتى تستطيع أن تتفاوض حول تسويات لأهداف متناقضة، ذات طبيعة اقتصادية واجتماعية وبيئية أو عمومية. لقد استخلصت السوسيولوجيا البرجماتية في فرنسا، مع "بولاتنسكي" 1991 و"تيفينو" 2006، أن يبلوروا ويصنفوا بكيفية جديدة هذه الخاصية المتعددة، فاستخلصوا ستة مبادئ، تشكل عوالم عديدة، تفسر وتبرر أنماط مختلفة من التنسيق-عالم الإلهام- عوالم محلية ومدنية و صناعية-الخ

كل وضعية تنظيمية تعبئ عوالم مختلفة، يوجد بينها صراع ومواجهة، أو تقابل وتطابق، أو تسويات وتوافقات. أن عمل وسلوك الموارد البشرية التي تخضع لهذه المبادئ المختلفة، يمكن لها أن تؤسس لمشروعية القرارات التي تتخذها.

الإسهام الثاني والمهم للسوسيولوجيا، من أجل معرفة وفهم الحياة التنظيمية، يتجلى في طبيعة القواعد.

بصفتها مشاركة في إدارة التنظيم، فإن وظيفة الموارد البشرية القائمة على أساس مشروعيتها القانونية، لا يمكن لها أن تثق إلا في وجود قوانين تنظيمية صورية. إن التنظيمات العصرية أصبحت غارقة في كثرة الإخبار والمعلومات، والمساطر والمواثيق، حتى أضحت تشكل بالنسبة لها بيروقراطية جديدة. ونحن نعرف منذ زمن بعيد- ولقد سبق لـ "كروزييه" أن وضع ذلك-.

نعرف أن هذه القواعد والقوانين، تكون تأثيراتها محدودة، وقد تتحول إلى عوائق تعيق وتعرق العملية الإنتاجية. كما نعلم أيضا، أن بعض القوانين والقواعد والمساطر "الخفية" والغير معلنة، لا تكون متناقضة دوما، مع القوانين الهيكلية الرسمية، بل إنها تتكامل وتتقاطع معها. تساعد السوسيولوجيا على تجاوز التعارض والتناقض القائم بين ماهو هيكلي رسمي، وبين ماهو لاهيكلي وغير رسمي. وتقوم صاحب القرار إلى إدراك أن القوانين والقواعد هي نسيج ومجموعة ينبغي تصورها وإدراكها في كليتها وشموليته. وينبغي تتبع تطورها بكيفية منتظمة.

إن الكثير من القرارات التكنولوجية، تجهل الواقع في الميدان، لهذا يصعب تطبيقها وتنفيذها على أرض الواقع، خاصة في وقتنا الراهن. المدراء "رجال الإدارة" لديهم كفاءات مهنية وتقنية عالية، لكن عدم معرفتهم بطبيعة الظواهر، تجعلهم يواجهون معارضة ومقاومة شديدة من قبل الفاعلين الاجتماعيين، لأن هؤلاء لم يتم إشراكهم في اتخاذ القرارات، ولم يخرطوا في عملية بناء وبلورة وصياغة التصورات والقواعد والقوانين.

إن بعض الإسهامات السوسيولوجية، تساهم إذن في بناء رؤية مركبة ومتكاملة، تنطلق من منظور واقعي فيما يتعلق بعملية سير التنظيم، وبالنسبة للعمل في ميدان تدبير الموارد البشرية، فالمنطق الاقتصادي وحده يعد غير كاف.

إن متانة وصدق التحليل القانوني، وفهم الحقيقة السيكولوجية للأفراد، ضروريان، ولكنهما لا يسمحان بإدراك وفهم وتفسير الوضعيات دائما. لهذا يصبح اللجوء إلى التحليل التنظيمي، أمرا مرغوبا وضروريا..

### 3- تحليل للشغل ولمجتمع الإجراء والموظفين والعمال/



تعتبر سسيولوجيا الشغل من أكثر ميادين السسيولوجيا حيوية وأهمية في فرنسا. لقد اهتمت واشتغلت بالعديد من المواضيع والإشكالات التي تعتبر من صميم اهتمامات واختصاصات تدبير الموارد البشرية. إن هذه الأخيرة، تولي اهتمامها إلى ماهو عملي وتنظيمي. لكن في الوقت ذاته، فهي في حاجة ماسة أيضا، إلى المفاهيم والمقاربات المتعلقة والمتخصصة في الشغل، والتي ساهمت السسيولوجيا في توفيرها ووجودها منذ مدة. وسنعمل هنا على تقديم ثلاثة ميادين تخص تقسيم الموارد البشرية وإدارتها، حسب علم الاجتماع وهي: تنظيم الشغل- مؤهلات الموظف -ثم العلاقات المهنية والصراعات الاجتماعية.

منذ نشأتها، حلت سسيولوجيا الشغل كقضية تطور تنظيم الشغل في بدايتها، خاصة في القطاع الصناعي. إن تحليل التأثيرات الاقتصادية والتقنية على الأجير والموظف، شكلت العمق والأساس الذي قامت عليه سسيولوجيا الشغل.

## خلاصة

يتبين من تحليل لطبيعة العلاقة بين التكوين السسيولوجي وتدبير الموارد البشرية، إنها علاقة تجلت منذ البدايات الأولى لنشأة السسيولوجيا وخاصة سسيولوجيا التنظيمات وسسيولوجيا الشغل والمقولة. وتززت وتوطدت هذه العلاقة المتبادلة بين المجالين خاصة في وقتنا الراهن في كل المجتمعات الصناعية المعاصرة، وفي البلدان المتقدمة التي تحاول إن تستفيد من إسهامات العلوم الإنسانية عامة والسسيولوجية خاصة في مجالات الإدارة وتدبير الموارد البشرية وفي قطاعات التربية والتكوين والصحة والاعلام والشباب وغيرها من الميادين الاجتماعية التي تعد قاطرة لكل تنمية اقتصادية واجتماعية شاملة ومستدامة. ومن هذا المنظور فعلم الاجتماع، ليس علما نظريا صرفا، بل هو علم الفعل والممارسة والتطبيق، يمكن أن يثري ويغني التجربة الإنسانية والواقع الإنساني الاجتماعي في كل ميادينه، وان يساهم في تغييره وتطويره إلى ماهو أفضل وراقي. ولهذا لا ينبغي للتكوين السسيولوجي أن يظل مغلقا ومقصورا ومحدودا على طلبة كليات الآداب وبعض مسالك كلية الحقوق، بل يجب أن يشمل ويعمم تدريس السسيولوجيا في معاهد ومؤسسات ومدارس تكوين المهندسين وفي مدارس التدبير والتجارة وغيرها من المؤسسات العلمية والتجارية الأخرى من أجل الإسهام في تكوين وتأهيل الكفاءات الوطنية تكوينا علميا متكاملًا.

## Bibliographie :

/ اعتمدت في إعداد هذه المقالة على الدراسة والمرجع الأساسي الآتي /

- 1-Les apports de la sociologie à la gestion des ressources Humaines
- To cite this version:

Yves Livian. Les apports de la sociologie à la gestion des ressources humaines : Fondements de la GRH. Document preprint pour un ouvrage sur les fondements de la GRH. 2012. <halshs-00804685>

- HAL Id: halshs-00804685
- 

- 2-Aballea F., Mias A. (coord.) (2010) ; Mondialisation et recomposition des relations professionnelles, Toulouse, Octarès.
- 3-Alter N. (dir.), (2006), Sociologie du monde du travail, Paris, PUF.
- 4-Akrich M., Callon M., Latour B. (2006), Sociologie de la traduction, textes fondateurs, Paris,Mines Paris Tech.
- 5-Alter N. (2009), Donner et prendre. La coopération en entreprise, Paris, La Découverte.
- 6-Amblard H., Bernoux Ph., Herreros G., Livian Y.F. (2005), Les nouvelles approches sociologiques.
- 7-Autissier D., Wacheux F. (2000), Structuration et management des organisations, Paris, L'Harmattan.
- 8-Bernoux Ph. (2004), Sociologie du changement dans les entreprises et les organisations, Paris, Seuil.
- 9-Bourdieu P. (1979), La distinction. Critique sociale du jugement de goût, Paris,
- 10-Craipeau S., Metzger J.L. (2007), Pour une sociologie critique de la gestion, Recherches sociologiques et anthropologiques, 38-1, pp. 145-162, consulté sur <http://rsa.revues.org>.
- 11-de Terssac G., Tremblay D. (dir.) (2000), Où va le temps du travail ?, Toulouse, Octarès.
- 12-de Terssac G., Lalande K. (2002), Du train à vapeur au TGV : sociologie du travail d'organisation, Paris, PUF.
- 13-Dubar C. (1991), La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles, Paris, A. Colin.
- 14-Dubar C. (2006), Le pluralisme en sociologie : fondements, limites, enjeux, Sociologos n° 1, Dubar Cl., Tripier P. (2005), La sociologie des professions, Paris, A. Colin.
- 15-Foucault M. (1971), L'ordre du discours, Paris, Gallimard.
- 16-Gadéa Ch., Bouffartigue P. (2000), La sociologie des cadres, Paris, La Découverte Repères.
- 17-Dadoy M. (1990), De la qualification aux compétences in La sociologie du travail et la codification sociale , Colloque PIRTTEM-CNRS.
- -18-de Gauléjac V., Hanique F., Roche F. (dir.) (2007), La sociologie clinique. Enjeux théoriques et méthodologiques, Toulouse, Erès.

