

خارطة طريق منهجية في بحث منظومة إدارة منظمة أعمال معاصرة

الدكتور جواد كاظم لفتة (*)

المستخلص

يتصدى البحث لدراسة امكانية اقتراح و تطبيق "منهجية بحث" جديدة في منظومات إدارة منظمة الأعمال في الظروف المعاصرة للنشاط الاقتصادي. إن تطور المهنة في مختلف نواحي النشاط الإنساني اليوم يتطلب فهم "البحث" بكونه عنصراً أساسياً للنشاط التطبيقي، و انه سيكون أيضاً عاملاً رئيسياً للاعتراف المهني والتعلم . لقد تناولت الدراسة مفاهيم " بحث" و " فاعلية البحث" و " منهجية بحث" منظومات الإدارة الحديثة لمنظمة الأعمال. خلصت الدراسة الى تقرير " منظومية" منظمة الأعمال باعتبارها موضوعاً للإدارة، مما يمكن من وضع منهجية عامة لبحث منظومة إدارتها عن طريق اقتراح نموذجاً " لمحتوى منهجية بحث" منظومة إدارة الأعمال. هذا الامر سمح للدراسة باقتراح نموذج منهجي لبحث" منظومة الإدارة الحديثة يتضمن سبعة أشكال تخطيطية متكاملة تؤثر خطوات المعالجة العلمية لهدف هذه الدراسة.

المقدمة

أ- أهمية ومبررات اختيار موضوع البحث

في الظروف المعاصرة لتطور الاقتصاد و تعمق التشابك و التبعية المتبادلة للعلاقات الاقتصادية الدولية و التدويل المتزايد للممارسة الإدارية فان جودة و فاعلية القرارات المتبناة في عمليات إدارة منظمة الأعمال ستكون خاضعة مباشرة للمدخل البحثي في الادارة و المهارة في دراسة المشكلات و تعيين مصادر نشوءها و تبعاتها. إن الإداري يصطدم في عمله بمشكلات ليس فقط في ميدان موضوع الإدارة، أي عمليات تطور منظمة الأعمال، و إنما أيضاً في عملية الإدارة ذاتها، إذ ينبغي تحديث هذه العملية، و هذا التحديث اليوم غير ممكن تماماً من دون أعمال البحث الجادة.

من الضروري وجود مقرر دراسي في الجامعات العراقية في اختصاص إدارة الأعمال يختص بالكشف عن منهجية و تنظيم عمليات إجراء الأبحاث حول منظومة ادارة

(*) أستاذ إدارة الأعمال المساعد / قسم إدارة الأعمال / كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة البصرة.

المنظمة، و التي تتوفر على جملة خصائص و ميزات و شروط خاصة بها وحدها. إن هذا المقرر الدراسي المقترح يوجد في الكثير من الجامعات العالمية الرصينة و مدارس الأعمال و مراكز بحوث الإدارة.

في العراق الجديد من المحتمل جداً، أو بالأحرى ينبغي، أن تستأثر موضوعة تحديث منظومات إدارة منظمات الأعمال باهتمام الباحثين الأكاديميين ومديري المنظمات المعنية و هيئات سلطة الدولة المركزية و المحلية. هذا الاهتمام ينبغي أن ينصب بالأساس على معالجات مؤسساتية و عمالية منهجية لكيفية تطوير الممارسة الإدارية المحلية و زيادة فاعليتها في ظروف سيادة فعل آليات اقتصاد السوق و اتساع و تعمق عمليات عولمة الاقتصاد و الإدارة و المعلومات و التكنولوجيات و المعارف العلمية المختلفة. لقد أثبتت التجربة العالمية المعاصرة في الإصلاحات الاقتصادية إن استيعاب نتائج التغيرات الحاصلة في بيئة إدارة الأعمال لا يمكن أن يعطي ثماره الايجابية المرجوة من دون استيعاب و استخدام المعارف الجديدة في منهجية بحث منظومة الإدارة. إن عدم التمكن المحترف من فنيات البحث و مناهجه المعاصرة، إما بسبب الجهل بها أو لعدم الاستفادة منها أو لأي سبب آخر، ستجعل من نشاط منظمات الأعمال العراقية في الظروف الراهنة يصطدم بعوائق جدية و خطيرة كثيرة و متنوعة، و هذه العوائق ستنشأ من طبيعة سلوك إدارة المنظمات في الظروف الجديدة التي ستطالها يد التغيير المؤسساتي القانوني و السياسي و الاقتصادي القادم لا محالة في العراق الجديد. و سيكون لعدم استيعاب و استثمار منظمات الأعمال العراقية أهداف الإصلاحات السياسية و الاقتصادية القادمة و التكيف الايجابي مع مضامينها التطورية و الابتكارية دوراً كبيراً في إنتاج سلوك إداري مشوه و غير فعال في التعامل مع مفردات المنظومة المؤسساتية الجديدة. إن الغرض الحاسم و الأخير للإصلاحات في منظومة الإدارة سيكون في الالتزام الواعي و الهادف لآليات بواعث العمل بالارتباط العضوي مع سيادة أساليب تنافسية نزيهة و شفافة في اقتصاد السوق، مما يسمح بتوجيه سلوك منظمات الأعمال نحو استخدام آليات السوق و جهة مثمرة و مستجيبة لمتطلبات الكفاءة العالية للإدارة و النمو الاقتصادي ذو المضمون الاجتماعي القوي في الظروف المعاصرة. و في هذا الأمر بالضبط تكمن أهمية وضرورة هذا البحث في الظروف الحالية للعراق.

بـ مشكلة البحث

تشهد الاتجاهات الحديثة لتطور المجتمع و الاقتصاد و الإنسان على ظهور حاجات و تحديات جديدة تتصف بالتنوع و التعقيد و التشابك المتبادل، و إن الكثير من أنواع النشاط المهني للإنسان اليوم تتطلب مدخلاً علمياً في دراستها، مما يجعل من "البحث" و "منهجيته" ينفذان حتى الى مسامات الممارسة اليومية الدقيقة و الجزئية. إن البحث في منظومات الإدارة المعاصرة هو العامل الرئيسي المقرر لنجاح نشاط منظومات الأعمال، أو انه الشرط الرئيسي لفاعلية الإدارة، ذلك إن البحث يسمح للإدارة الحديثة برؤية أين توجد احتياطات الفاعلية و كيفية قياسها كمياً و تقريرها نوعياً، و ما هي المشكلات المعيقة للتطور، و ما الذي ينبغي خشيته و تدعيمه، و متى و أين و كيف ترسم الأهداف و المهام و السياسات و الاستراتيجيات الإدارية الملائمة . هذا البحث معني، إذن، بتحديد معالم خارطة طريق منهجية للوصول بإدارة منظمة أعمال معاصرة و ناشطة في ظروف بيئة محيطية معقدة نحو الفاعلية.

ج - هدف البحث

إن هدف البحث هذا سيكون محاولة الخوض في بناء تصور منهجي لدراسة منظومة إدارة منظمة الأعمال في الظروف المعاصرة للممارسة الإدارية قد يمهد الطريق أمام تلمس معضلات الإدارة الحديثة و تدير مفهوم الإدارة بكونه مفهوماً معقداً و ثنائي الفعل المتبادل ما بين السمات الداخلية لمنظمة الأعمال و المنظومة المؤسسية للإدارة ذاتها. و لغرض تحقيق الهدف المشار إليه و وضعت في هذا البحث بعض المهام المنهجية و النظرية ينبغي حلها، منها:

- تحديد مفهوم " بحث" منظومات الإدارة الحديثة؛
- تحديد مفهوم " فاعلية البحث" في منظومة ادارة منظمة الأعمال؛
- تحديد مفهوم " المنهجية في بحث" منظومات الإدارة الحديثة؛
- اقتراح نموذج " لمحتوى منهجية بحث" منظومة ادارة منظمة الأعمال؛
- تقرير " منظومية منظمة الأعمال" باعتبارها موضوعاً للإدارة؛
- اقتراح " نموذج منهجي لبحث" منظومة الإدارة الحديثة.

يستند هذا البحث إلى فرضية علمية أساسية مفادها إن التحري عن و رؤية و فحص الصلات المتداخلة ما بين الظواهر و المفاهيم و العمليات الإدارية في ديناميكية حركتها التطورية، باستخدام آليات "البحث المنهجي" ستكون العامل المقرر و الحاسم في تشكيل التفكير المنظومي للقائد أو الإداري المعاصر لغرض إيصال منظومة الأعمال إلى النجاح و الفاعلية في الظروف الجديدة و المعاصرة لفعل منظومات الإدارة الحديثة.

المحور الأول – مفهوم "بحث" و مفهوم "منهجية بحث" منظومات الإدارة أ. مفهوم "بحث" منظومة الإدارة الحديثة

للبحث العلمي أغراضاً واسعة يمكن اختصارها بالعبارة الموجزة الآتية : " و لا ينبغي لمصنف يتصدى إلى تصنيف أن يعدل إلى غير صنفين: إما أن يخترع معنى، أو يبتدع وصفاً و مبنى، و ما سوى هذين الوجهين فهو تسويد للورق..." (فريحه، 1989:9). هناك تعريفات كثيرة للبحث (Research) تدور معظمها حول كونه وسيلة للاستعلام و الاستقصاء المنظم و الدقيق الذي يقوم به الباحث بغرض اكتشاف معلومات أو علاقات جديدة، بالإضافة إلى تطوير أو تصحيح أو تحقيق المعلومات الموجودة فعلاً، على أن يتبع في هذا الفحص و الاستعلام الدقيق خطوات المنهج العلمي و اختيار الطريقة و الأدوات اللازمة للبحث و جمع المعلومات. لذلك سنتناول مصطلح "البحث" من زوايا مختلفة في ثلاثة مجموعات.

• المجموعة الأولى:

- البحث هو "عملية الوصول إلى الحقائق".
- البحث هو "عملية دراسة مستمرة للتعرف على المشكلة و وضع الحلول اللازمة لها و استخدام هذه الحلول في التعامل الواقعي لاختبار صلاحيتها و من ثم تعميمها بشكل قواعد تصلح للاستعمال و التطبيق".
- البحث هو "أسلوب حل المشكلات عن طريق المنهج العلمي".
- البحث في الإدارة "يعني التصدي لدراسة المشكلات الإدارية وفق المنهج العلمي و من ثم إيجاد الحلول المناسبة لها".

- "البحث هو العمليات الموجهة التي يؤديها الإنسان ليحول موقفاً غير متعين، إلى موقف متعين، و معنى ذلك إن الإنسان لا يأخذ في التفكير إلا إذا صادف موقفاً منه إشكال يحدث التنافر، و يجعل منه موقفاً محدد المعالم موحد العناصر محلول الإشكال، و على هذا فليس من الفكر ما لا يبدأ بمشكلة معينة وينتهي بها" (ديوي، 1969:148).

• المجموعة الثانية:

- "البحث استقصاء دقيق يهدف الى اكتشاف حقائق و قواعد عامة يمكن التحقق منها مستقبلاً" (المرجع الأصلي : 18 : 1950: Whitency).

- "البحث استقصاء منظم يهدف الى اضافة معارف يمكن توصيلها و التحقق من صحتها عن طريق الاختبار العلمي" (المرجع الاصيلي : 2 : Polanski).

- "البحث وسيلة للدراسة يمكن بواسطتها الوصول الى حل لمشكلة محددة، وذلك عن طريق التفصي الشامل والدقيق لجميع الشواهد والأدلة التي يمكن التحقق منها، و التي تتصل بهذه المشكلة المحددة

Research is a method of study by which, through the careful and exhaustive investigation of all the ascertainable evidence bearing upon a definable problem, we reach a solution to that problem" (Hillway, 1964:5).

• المجموعة الثالثة (السماك و آخرون، 1980 : 12-15):

البحث العلمي هو الطريق للاستقصاء و التتبع المنظم و الدقيق و الموضوعي للكشف عن المعلومات و العلاقات الجديدة بالإضافة إلى تطوير و تعديل و تحليل المعلومات القائمة. على أن يكون الأسلوب العلمي أداة و تنظيمياً و تحليلاً هو المميز للباحث. فالبحث العلمي إذن هو الاستعلام عن صورة المستقبل من خلال اكتشاف الحقائق و العلاقات الجديدة و التحقق من صحتها. أو هو وسيلة للدراسة يمكن الوصول من خلاله لحل المشكلات المختلفة عن طريق الاستقصاء الشامل و الدقيق لكافة الظواهر و المتغيرات و الأدلة التي ترتبط بمشكلة البحث. و اختصاراً فإن البحث العلمي هو تطويع الظواهر و الحقائق و المفاهيم و تحليلها و الوصول إلى الكلية و العمومية و النهائية أي التعمق فسي المعرفة أو الكشف عن الحقيقية و البحث عنها. و ليست البحوث العلمية بدرجة واحدة من الدقة و الإضافات و غيرها. إذ يلاحظ أن هناك بحوثاً تتصرف للكشف عن الحقائق و أخرى تعني بالتفسير النقدي لبحوث قائمة و نالته هي التي يمكن أن نطلق عليها البحوث

الكاملة، حيث يشترط احتوائها على مشكلة محددة يمكن الوصول لحلها ناجزه لها بالأسلوب العلمي.

إن البحث، كأى ظاهرة أخرى نتصدى لها، ينبغي أن يكون له توصيف أو تعريف محدد بدقة. و كما هو واضح من مجموعات تعريف البحث المعطاة أعلاه، فالبحث هو عملية دراسة علمية لموضوع ما (مشكلة، ظاهرة، مفهوم... الخ) بهدف إظهار قانونية (Law - governed nature) نشوءه و تطوره و تحوله لمصلحة المجتمع في مختلف مظاهره. فالبحث العلمي معناه عملية صنع معارف علمية جديدة، أو انه أحد أشكال النشاط الإنسانى المعرفي.

اللافت للنظر، إن "مفهوم البحث" في الماضي قد ارتبط فقط بنشاط علمي متخصص (أنظر على سبيل المثال نشأة البحث العلمي و تطوره في: العتايبي، : 15-19 1991 ؛ بدوي ، 1977 : 3-5؛ السّمك و آخرون ، 1980 : 10-11).

أما في الوقت الحاضر فإن النزعات المعاصرة لتطور المجتمع و الإنسان تشهد على ظهور حاجات و تحديات جديدة، و إن الكثير من أنواع النشاط المهني للإنسان اليوم تتطلب مدخلاً علمياً، و بالتالي فإن "البحث" ينفذ إلى مسامات الممارسة اليومية الدقيقة أو الجزئية. و في السياق ذاته، يعتقد الكثيرون إن إجراء البحوث ما هي إلا مهمة الباحث العلمي في المنظمة و أن الإداري لا يجد الوقت الكافي لممارسة البحث، و إن هذه المسألة غير ضرورية له أو أنها لا تعنيه. و هذا الاعتقاد هو وهم كبير في الممارسة الإدارية، إذ أن البحث في الإدارة المعاصرة يعتبر العامل الرئيسي في نجاح المنظمة، أو انه العامل الرئيسي لفاعلية الإدارة، إذ أن البحث يسمح للإدارة برؤية أين توجد الاحتياطات (Reserves) و ما هي التحديات التي تواجه المنظمة و المشكلات التي تعيق تطورها و ما الذي ينبغي خشيته أو تدعيمه و متى و أين و كيف ترسم المهام و الأهداف و السياسات و الاستراتيجيات المناسبة.

إن تطور المهنية (Professionalism) في مختلف نواحي النشاط الإنسانى تؤدي إلى فهم البحث بكونه عنصراً طبيعياً و ضرورياً للنشاط التطبيقي. في هذه الحالة فإن البحث لا يمكن ربطه بالنشاط العلمي الصرف فقط و لا يمكن اعتباره مجرد مدخلاً (Approach) علمياً، إذ انه سيكون عاملاً للمهنية و المهارة و التعليم. بهذا المعنى يمكن

القول، مثلاً، عن بحوث العمليات (Operations Research). يمكن صياغة مفهوم البحث "على النحو الآتي : البحث - هو نوع من أنواع نشاط الإنسان يتألف من العناصر الآتية : الكشف Discover عن المشكلات و الحالات (Situations) ؛ تحديد نشأتها ؛ إظهار صفاتها، محتواها؛ قانونية سلوكها وتطورها ؛ تحديد موقع المشكلات والحالات في منظومة المعارف المترامية ؛ إيجاد طرق و وسائل و إمكانيات استخدام التصورات الجديدة أو المعارف عن المشكلة المعنية في الممارسة العملية لحلها .

مكونات البحث هذه في الممارسة العملية توجد في تناسب محدد يوصف درجة المهنية و الأهداف المقررة و مهام النشاط. لذلك فإن البحث هو شكل للنشاط الإنساني يتميز بغنى المحتوى مقارنة مثلاً بالتحليل (Analysis) و التصميم (Designing) أو التشخيص (Diagnosis)، إذ أن بحث مشكلة ما أو حالة ما يشتمل في ذاته على طائفة واسعة من الطرق مقارنة بالتحليل أو التصميم أو التشخيص، مثل: الملاحظة، التقييم، إجراء التجارب، التصنيف (Classification)، بناء المؤشرات (Indicators) و غيرها الكثير. طبعاً البحث يتضمن أيضاً التحليل، و لكن لا ينبغي أن يقتصر عليه فقط، إذ أن البحث ما هو إلا مستوى للنشاط الإبداعي للإنسان أكثر علواً من مجرد تحليل الظواهر و المشكلات في الحياة المعاصرة.

الملاحظ أن تصنيف أنواع البحوث يتصف بالاتساع والمرونة، و يتم التصنيف عادة بناء على الهدف الرئيسي للبحث و مستوى المعلومات المتوفرة، و كثير من العلماء (مثلاً، 1960, Sellitz, 1951, Jahoda) وردت الإشارة إليه في: بدر، (1988: 29-31) يرون أن أنواع البحوث التي تتصل بالعلاقات الاجتماعية تنقسم إلى: الدراسات الاستطلاعية (الكشافية أو الصياغية (Formulate or Exploratory)؛ الدراسات الوصفية و التشخيصية (Descriptive and Diagnostic)؛ الدراسات التجريبية (Experiment).

يفرق بعض الكتاب بين نوعين من البحوث: التطبيقية والمدرسية أو البحثية كما تسمى أحياناً. فبالنسبة للبحوث التطبيقية أو العملية فإن ممارستها تتوقف على وجود مشكلة واقعية يراد إيجاد الحل لها عن طريق البحث. أما البحوث البحثية، فإن حرية الباحث بممارستها غير مقيدة، و ليس هناك مشكلة يراد فضها وفقاً للنتائج التي يتم التوصل إليها. كما أن التعقيدات والقيود التي يصادفها الباحث في النوع الأول قد لا تكون عند ممارسة

النوع الثاني، و من هنا وجد من يقول باختلاف الأهداف التي ينشدها البحث التطبيقي عن تلك التي ينشدها البحث البحت.

هناك من يرى أن أهداف البحوث يمكن أن تنقسم إلى أربعة أنواع (Selltiz, 1959:50 . وردت الإشارة إليه في سليمان, 1973: 22-26): التعرف على الظاهرة أو اكتساب استبصار جديد عنها حتى يتمكن الباحث من صياغة المشكلة بشكل أدق أو تكوين فروض؛ رسم سمات فرد معين، أو موقف أو جماعة بدقة (مع وجود فروض عن طبيعة هذه السمات أو عدم وجود فروض إطلاقاً)؛ تحديد تكرار حدوث شيء ما، أو ارتباط شيء ما بآخر (و عادة ما يشتمل هذا النوع من البحوث على فروض مبدئية محددة، و لكن الحال لا يكون كذلك دائماً)؛ اختبار فروض عن العلاقات السببية بين المتغيرات.

إن العلوم جميعاً تنطلق من افتراض مفاده أن هناك علاقات منظمة بين الظواهر المختلفة، و هي تحاول الكشف عن هذه العلاقات و التوصل إلى قوانين أو نظريات تسخر لخدمة الإنسانية. و لكي تمتاز تلك القوانين و النظريات بالدقة و الثبات النسبي، يجب أن تستند على الأسس العلمية الآتية (الحسن 1980: 25): استبعاد المعلومات غير الصحيحة؛ الاعتماد على الملاحظة الحسية مصدراً للحقائق العلمية؛ الاستفادة من النتائج العلمية السابقة؛ تحويل الكيف إلى كم، بمعنى تكميم (Quantification) الظاهرة أو المشكلة المبحوثة؛ الموضوعية (Objectivity)؛ التعميم (Generalizability).

و في السياق ذاته، للبحث وظائف محددة هي: الكشف عن المشاكل أو الحالات التي تستدعي الدراسة أو البحث؛ إنماء و زيادة المعرفة العلمية؛ المعاونة على التنبؤ بالمستقبل؛ اختبار الفروض، حيث يكون ذلك لازماً.

و على الرغم من اختلاف وجهات نظر المتخصصين بدراسة المناهج العلمية للبحث و تطبيقاتها، فإن البحوث تتصف بالتنوع الشديد. و هنا ينبغي التأكيد على ضرورة رؤية و فهم هذا التنوع من أجل الاختيار الأكثر ملائمة لبحث نشاط انساني معين، مثلاً النشاط الإداري في منظمة الأعمال. إن معايير تصنيف البحوث العلمية، التي أوردنا البعض منها أعلاه، قد اقتصررت على معيار الهدف من البحث و معيار منهج البحث، و معيار توفر أو عدم توفر البيانات اللازمة للبحث دون غيرها، مما يجعل من تلك التصنيفات لأنواع البحوث غير كاملة و لا تفي لتحقيق الأغراض المتنوعة للبحوث ذاتها في

الظروف المعاصرة. و لغرض ترتيب النماذج المختلفة لأنواع البحوث يمكن استخدام منظومة المعايير الآتية، التي تعكس السمات الأساسية للبحث و الحاجة العلمية إليه عند محاولة بحث منظومات الإدارة الحديثة:

1. تبعا للهدف من البحث، هنالك نوعين من البحوث: بحوث تطبيقية و بحوث علمية-تطبيقية (تعليمية). إذا كان البحث مخصصا فقط لصنع القرارات الإدارية و الوصول إلى النتائج المبتغاة فهو بحث تطبيقي. أما إذا كان البحث ذا نزعة مستقبلية، أو لتجديد المعارف، أو لزيادة المستوى التعليمي، فهو بحث علمي-تطبيقي.
 2. من الممكن إجراء البحث على قاعدة استعمال جهاز (Apparatus) التحليل العلمي و المنهجية العلمية. لذلك من الممكن أن تكون البحوث ذات طابع تجريبي، بمعنى تستند بشكل كبير على التجربة المتراكمة، أو أن تكون البحوث تستهدف نتيجة مباشرة أو قريبة جدا منها.
 3. يمكن للبحوث أن تصنف تبعا لمعيار الموارد التي استخدمت في إجرائها و لمعيار الوقت اللازم لذلك. فهنالك بحوث تستلزم موارد ضئيلة لإجرائها، و على العكس من ذلك توجد بحوث كثيفة الاستخدام للموارد. أما من ناحية معيار الوقت، فتوجد بحوث مستمرة في الوقت و أخرى غير مستمرة، إذ ينتهي إجرائها في لحظة الوصول إلى النتائج المبتغاة من البحث.
 4. من أهم معايير تصنيف أنواع البحوث هو معيار التأمين المعلوماتي. من الممكن بناء البحوث على أساس استخدام البيانات الداخلية للمنظمة فقط، و من الممكن أيضا بناء بحوث معمقة على أساس استخدام بيانات خارجية واسعة. البحوث الأخيرة تسمح بالتوصل إلى استنتاجات مبررة و اقتراح توصيات فعالة.
 5. و أخيرا يمكن أن يكون معيار تصنيف البحوث هو حسن تنظيم إجرائها (Good Organization) و معيار مشاركة طاقم المنظمة في إجرائها. ففي المعيار الأول توجد بحوث منظمة و أخرى عشوائية، وفي الثاني - فردية و جماعية.
- تجدر الإشارة إلى أن أنواع البحوث المشار إليها أعلاه يمكن مصادفتها جميعا في الممارسة الإدارية العلمية الحديثة. و بنفس الوقت كل بحث يتصف بخصائص و سمات ينبغي أخذها بالحسبان عندا جرائه و تنظيمه. إن السمات الأساسية للبحث هي الآتية:

- 1- منهجية البحث- إجمالي أهداف، مداخل، نزعات، أولويات، وسائل و طرق البحث.
 - 2- تنظيم البحث- ترتيب أو نظام (Order) إجراء البحث، مؤسس على توزيع الوظائف والمسؤوليات، المثبتة في اللوائح و التعليمات و المعايير.
 - 3- موارد البحث- مجمع (Complex) وسائل و إمكانيات (مثلا، معلوماتية، اقتصادية، بشرية، سياسية و غيرها) تؤمن الإجراء الناجح لعملية البحث و الوصول إلى نتائجه.
 - 4- موضوع (Object) و مشكلة (Subject) البحث - الموضوع هو منظومة إدارة المنظمة، و التي هي إحدى المنظومات الاجتماعية/ الاقتصادية. أما المشكلة - فهي قضية او مسألة (Problem) مشخصة، لغرض القيام بحلها يتطلب إجراء البحث.
 - 5- نوع (Type) البحث- عائدة البحث لنوع معين من البحوث، يعكس خصوصية و فرادة جميع خصائصه أو سماته.
 - 6- الحاجة للبحث- درجة حدة المشكلة، المهارة في اختيار مداخل حلها، نمط (Style) الإدارة.
 - 7- نتيجة البحث - توصيات، نموذج، معادلة، طريقة منهجية (Methodic)، تساعد في الحل الناجح للمشكلة، فهم محتواها، مصدرها (Source) و تبعاتها.
 - 8- فاعلية (Effectiveness) البحث -مقايسة الموارد المستخدمة في إجراء البحث مع النتائج المستلمة منه أو المستوى الكيفي / الكمي لتحقيق هدف البحث.
- الإدارة الحديثة، التي تنعكس فيها ميزات و شروط تطور المجتمع و التكنولوجيا و الإنسان ذاته، تحتاج بشكل متواصل لاستخدام المدخل البحثي في نشاطها. هذا المدخل بدوره يساعد الإدارة على حيوية و مستقبلية النشاط، و نمو طاقاته الإبداعية الكامنة و رفع مستوى المهنية في اتخاذ القرارات الإدارية و في علمية الإدارة نفسها. لقد أوضحت أبحاث مقارنة، أن المدير العام لمؤسسة إنتاجية كبيرة في روسيا الاتحادية، مثلا، يتخذ في المتوسط 10-12% قرارات لها صلة بعملية الابتكار (Innovation)، في ذات الوقت يتخذ زميله الإداري الياباني ذو المستوى الوظيفي المشابه أكثر من 50% قرارات من هذا النوع (كورتكوف، 2000: 23) .
- و استناداً إلى الأهمية الكبيرة و المتزايدة للبحث في إدارة منظمات أعمال اليوم، ما هي طبيعة وظيفة المدخل البحثي في الإدارة ؟ و ما هو العامل المحفز و الشرط الرئيسي

لإدارة الابتكارية (Innovation Management)؟ من المعروف أن محتوى (Substance) الإدارة يتكشف عن وظائفها الأساسية: التخطيط، التنظيم، التنشيط (الحافز و الباعث) و الرقابة. و لكن في مجرى عمليات تطور الإدارة تنشأ وقائع جديدة و حاجات جديدة تنعكس مباشرة في محتوى الإدارة ذاتها، و منها اليوم ظهور وظيفة البحث كإحدى الوظائف الأساسية للإدارة. هذه الوظيفة تبدو و كأنها نتيجة (Consequence) للحبوية المتصاعدة و لتباين (Diversification) نشاط الإدارة، و العامل الأهم في الإدارة المضادة للآزمات، و تنامي دور و معنى (Importance) المهنية أو الاحتراف في العمل الإداري.

في الإدارة المعاصرة لا ينبغي أن يقل النشاط البحثي عن ثلث وقت عمل و جهود الإداري على الأقل. فإذا كان الإداري ناجحاً في عمله، ينبغي عليه أن يفهم لماذا توصل الى هذا النجاح و كيف يمكن له تعزيز هذا النجاح على الدوام. و بنفس الوقت إذا كانت قرارات الإداري غير موفقة، ينبغي عليه أيضاً رؤية الأسباب الحقيقية لإخفاقه. من الضروري أن يفهم الإداري هذا الأمر و رؤية الأحداث ليس فقط بمنظار الحدس (Intuitive)، و إنما أيضاً تبرير هذه الاخفاقات بواسطة الجهاز العلمي للبحث. و من المتوقع مستقبلاً أن تزداد نسبة و تتغير اتجاهات النشاط البحثي في الممارسة الإدارية، لأن الأمر يتعلق بنزعة تطور الإدارة المعاصرة السائرة في هذا الاتجاه، إذ في إدارة اليوم لا توجد قرارات بسيطة، و تتعقد شروط الإدارة و استحقاقات مكونات بيتها المؤسسية، و يتعقد الإنسان ذاته في شروط حياته الاجتماعية و النفسية. من هنا يصعب تصور اتخاذ قرارات إدارية محترفة اليوم استناداً إلى الخبرة و الحدس فقط أو استناداً إلى الفكر الراجح أو المعارف المكتسبة شكلياً. إذن، من الضروري بحث الحالات، المواقف، العضلات، الشروط، عوامل فاعلية نشاط الإنسان، و أيضاً، بالدرجة الأولى، البحث عن الخيار المبرر للقرارات و الاستراتيجيات الإدارية من بين التنوع الكبير و المتزايد لأعداد احتمالاتها.

كل منظمة، وخاصة منظمة الأعمال، تجد نفسها اليوم في حالة تطور مستمر، أو يفترض أنها في هذه الحالة، إذ أن صيرورة تطورها ما هي إلا تعبير عن كثرة (Large number) و تنوع عضلات، تترادف الواحد تلو الأخرى، و التي تتطلب ليس فقط الحل

المناسب، و إنما الحل في الوقت المناسب أيضا (In good time) بدون إرجاء إلى وقت آخر. الكثير من حالات و معضلات الإدارة تتصف بالحدوث المباغت و الحدة و لا تعطي وقتاً كافياً للتفكير بها و معالجتها. إن إرجاء حل مشكلات الإدارة إلى حين أو عدم حلها تماماً سينذر المنظمة بالأزمة، و من المحتمل بالكارثة. لذلك يلاحظ في الإدارة المعاصرة تزايد الدور الذي تؤديه وظائف الاستشراف (Prevision) و التنبؤ (Forecasting). بيد أن إجراء التنبؤ على أساس الحدس فقط لمستقبل أحداث و تحديات جارية اليوم لا يمكن له أن يكون مقبولاً. هذا هو توصيف لحالة الإدارة اليوم، و تقرير للنزعات العامة لتطور الاقتصاد المعاصر. من هنا القيمة الحقيقية للبحث و ضرورته كوظيفة للإدارة، مهمتها التنبؤ بالأزمات، بالتغيرات المفاجئة و اتجاهاتها، و لأجل التهيؤ لأحداث المستقبل و تحدياته، لغرض تقييم فرص النجاح و عدم التفريط بها و مشاهدتها و تقييمها و تحقيقها. إن رؤية المستقبل ستكون ممكنة فقط في حالة الاستناد إلى رؤية واضحة و تفهم عميق لجميع نزعات الحاضر الصغيرة منها و الكبيرة. إن التنبؤ الذي سيحالفه الحظ و الموثوق لا يمكن له أن يكون بدون بحث جاد، ذلك أن بحث منظومات الإدارة يكسب الإدارة ذاتها الصفة البحثية، و هذا يعني في نهاية المطاف إدارة فاعلة و كفئة، مستقرة، حيوية، متكيفة (Adaptation) لأي تغيرات مفاجئة لاحقة.

بهذا المعنى، فإن البحث هو ليس فقط وظيفة أساسية للإدارة الحديثة، و إنما أيضا نمط للأداء الوظيفي لكل منظومة الإدارة، و هو شكل واضح المعالم لتنظيم نشاط الافراد في المنظمة (متطلبات، مسؤوليات، دوافع، معايير، ... الخ). إجراء البحوث في عمل الإداري تعني العلمية في النشاط و فن الإدارة، و إن فهم الإدارة بهذا المعنى غير ممكن من دون الإبداع، و إن الإبداع ذاته لا يمكن فصله عن "مفهوم البحث". و لكن يجب الإقرار هنا بحقيقة كون الإدارة لا ينبغي لها أن تكون بحثية لذاتها، و إنما ينبغي عليها تجريب تأثير المدخل البحثي عند اتخاذ قرارات ترشيد و تحديث و جودة الممارسات و الأفعال الإدارية المتنوعة. بكلمات أخرى، لا ينبغي بحث عمليات موضوع الإدارة (منظمة الأعمال) فحسب، و إنما أيضا عمليات الأداء الوظيفي و التطور للإدارة ذاتها. عند بحث منظومات الإدارة فإن معضلة الدراسة يمكن أن تكون: تنظيم الإدارة؛ الإدارة غير الشكلية

(Informal Management)؛ مهنية الأفراد؛ آليات الدوافع (Motives)؛ توفير الوقت؛ استخدام تكنولوجيا الإدارة و غيرها.

من الممكن جداً أن تكون معضلة بحث منظومات الإدارة هي مزيج من معضلات شتى للممارسة الإدارية. إن تشخيص و تأطير معضلة البحث و تركيز الانتباه عليها لمعالجتها باعتبارها مشكلة الإداري الشخصية، أو، أيضاً، مشكلة الأفراد في المنظمة المعنية، تعتبر فن و مهارة كبيرة للإدارة نفسها. و لكن، في نفس الوقت، لا ينبغي للإداري المعاصر أن يتحول إلى مجرد (باحث علمي) في المنظمة بالمعنى التقليدي لهذه الكلمة، بل عليه امتلاك الفنيات الأساسية للنشاط البحثي و قادراً على تنظيمه بفاعلية كبيرة لغرض التحري عن عوامل جديدة لتحسين كفاءة الإدارة. لذلك يبدو البحث اليوم وكأنه واحداً من الوظائف التقليدية للإدارة، أو كمدخل لها يوفر جودة القرارات الإدارية، أو كوسيلة لتحديث الإدارة (المهنية، الابتكارية، الدافعية و غيرها) .

إن البحث في منظومات الإدارة يعكس بلا شك النزعات الايجابية لتطور التفكير الإداري المهني (المحترف). و في نفس الوقت لا يمكن أيضاً تصور مهنية ما من دون إبداع، و إن الإبداع بدوره غير ممكن من دون بحث، و إن البحث ذاته غير ممكن من دون الفهم و الاستيعاب العميق لمناهجه و أساليبه و طرقه و مداخله، و هو ما سنتناوله في الفقرة التالية (ب) من المحور الأول من هذه الدراسة.

أضف إلى ذلك، ينبغي أن يتمتع الباحث، كإنسان، بجميع الصفات الحميدة التي يجب ان يتمتع بها الإنسان. غير أن طبيعة مهنة الباحث المضنية تستوجب ان يتمتع بصفات اخرى لها صلة وثيقة بمهنته، واهم هذه الصفات هي (العتابي، 1991: 24-25): الاستقامة، الأمانة؛ الصبر؛ الصدق؛ سعة العلم؛ التواضع؛ حب الخير . بيد أن النزعات المعاصرة لتطور الإدارة تولّد متطلبات و تحديات جديدة و جريئة للإداري المحترف. في الماضي، مثلاً، كان التوجه نحو التنفيذ الدقيق للمهام و الواجبات هي الصفة السائدة انذاك لقادة منظمات الأعمال. هذا النوع من القادة كان يعتبر إدارياً جيداً لأنه استطاع تنفيذ توجيهات مراجعه الادارية العليا أو التعليمات و اللوائح الإدارية الرسمية للمنظمة و كان أيضاً في سلوكه منسجماً مع النمط السائد لسلوك رجال الأعمال. أما فيما بعد، فقد أصبحت "الاستقلالية - Independence" في نشاط الإداري أو قائد المنظمة تثنى عالياً. الاستقلالية

في العمل الإداري هي صفة جيدة و لكنها أيضا يمكن لها أن تظهر بمظاهر شتى: هناك الاستقلالية في التنفيذ، و هناك الاستقلالية في التطور هدي في الاتجاه (Goal - oriented)، و توجد استقلالية المبادرة، و الاستقلالية المقيدة بنمط محدد لسلوك رجال الأعمال، و من الممكن أن توجد أيضا استقلالية الخبرة و استقلالية التقصي ... الخ.

في الشروط المعاصرة للنشاط المهني لقائد او لإداري منظمة الأعمال نشأ مفهوم "الإداري ذو النمط البحثي"، أو "الإداري الإبداعي - Creative Manager". يتميز عمل الإداري اليوم بسمات الفردية (Individuality)، و لكن يوجد دائماً شي ما مشترك في هذه (الفرديات) يتقرر على ضوء الخصائص و الشروط التي تتحقق بها الفردية ذاتها . هذا الشيء المشترك (و هو أيضا الشرط المعاصر و المميز للإدارة) هو الحاجة الي البحث، و هذه الحاجة يمكن تحقيقها بسبل شتى مثل تنظيم الإدارة، منهجية معالجة القرارات الإدارية، إعادة هيكلة المنظمة، تكوين الرأسمال البشري و غيرها. و من تبعات تحقيق تلك الحاجة هو ظهور طراز جديد من الإداريين يمكن تسميتهم، كما أسلفنا، بالإداريين - الباحثين ، أو الإداريين - الإبداعيين، و من صفاتهم الأساسية الاهتمام القوي بالمدخل البحثي في تقييم التحديات الخارجية و الداخلية، في مواجهة المعضلات، و في معالجة القرارات الإدارية. من الممكن ذكر السمات الآتية للإداري - الباحث:

- 1- الرؤية الإشكالية (Problematical) للعالم، و إمكانية تشخيص المشكلة هناك، أين يكون الأمر واضحاً للآخرين.
- 2- المقدرة على تحسس المشكلات مسبقاً (Beforehand) عند لحظة ولادتها.
- 3- الإدراك المنظومي والشامل للواقع الفعلي، لعمليات الأداء الوظيفي و حيثيات تطور موضوع الإدارة.
- 4- المقدرة على إدراك، فهم، تبني و استعمال وجهات نظر مغايرة أو مناقضة لوجهات النظر الشخصية.
- 5- استطاعة عمل استنتاجات صحيحة و موقفة حتى في ظروف عدم التأكد الناتج عن النقص في المعلومات.
- 6- الضبط النفسي الذاتي المتطور و المقرر للعلاقة بالمشكلات و تقييمها.
- 7- استطاعة محاكاة (Imitation) الوظائف المختلفة لأعضاء فريق العمل.

- 8- النفاذية (Insight) النفسية، التي تسمح برؤية ما لا يبديه الناس ربما في نشاطهم العملي.
- 9- العقلية الابتكارية، و استطاعة الخروج على الأطر الشكلية و المعتادة و الموثوقة و التقليدية.
- 10- استطاعة جذب الناس للعمل المشترك من دون اللجوء إلى الوسائل المادية أو التنظيمية المجبرة.
- 11- الإمكانية السريعة لتغيير الموقف النفسي عند تغير شروط النشاط أو التحول إلى حل مهام جديدة مبدئياً.
- 12- المقدرة ليس فقط على تفويض السلطة و المسؤولية، و إنما أيضا النفوذ الشخصي للقائد ينبغي تفويضه.
- 13 - المقدرة على القيادة المستترة (Latent) التي تفترض إشراك الناس في النشاط ليس على أساس الاقدمية الشكلية (Formal Seniority)، و إنما عن طريق "التواري في الظل"، أي سؤا لهم المشورة و المساعدة.

هذه السمات التي تميز الإداري المعاصر لا توجد منفصلة الواحدة عن الأخرى، و إنما توجد على هيئة منظومة متبادلة التأثير، و هذا بالضبط ما يميز الإداري - الباحث. و رغم وجود كل هذه السمات، أو أغلبها، في نشاط الإداري المعاصر، فان فاعلية البحث تبقى المسألة الجوهرية و الأكثر إلحاحا في الممارسة الادارية الحديثة. "فاعلية البحث Effectiveness of Research" في منظومة الإدارة تعني تحديد و اختيار ذلك الاحتمال لإجراء البحث، الذي يوصل الى النجاح عبر الطريق الأقصر. بمعنى آخر، الفاعلية هنا هي التاسب بين نفقات الجهود (أو الموارد) المبذولة على إجراء البحث و بين النتائج المحققة منه (أو درجة تحقيق الهدف). يمكن النظر الى جميع العوامل المقررة لفاعلية البحث عبر مجموعتين: الأولى - عوامل الامكانية البحثية الكامنة في الإدارة؛ و الثانية - مجموعة مبادئ استخدام هذه الامكانية الكامنة:

● مجموعة عوامل الإمكانية البحثية الكامنة (Potential) في الإدارة:

يعكس مفهوم الإمكانية البحثية الكامنة في الإدارة إمكانية استخدام موارد الإدارة و تحقيق الأهداف المرسومة، إذ أن وجود موارد كافية لا يعني الوصول المباشر الى

الفاعلية، ذلك أن استخدام الموارد يخضع للكثير من العوامل، منها مثلاً هيكل الموارد، درجة الوصول إليها، الأهداف من استخدامها، دوافع الاستخدام الرشيد لها وغيرها. كل هذه المتغيرات تصف مفهوم الامكانية البحثية الكامنة. إن مقدار هذه الامكانية ونوعها و مستوى تحقيقها ستقرر فاعلية البحث من زاوية هذه المجموعة من العوامل. لذلك يمكن تقسيم العوامل التي تصف الامكانية البحثية الكامنة في الادارة الى ثلاثة فئات: الفئة الأولى - عوامل الاستعداد المنهجي، و تتجلى في وجود هدف و رسالة البحث؛ الفئة الثانية - عوامل مقدار الموارد المتاحة للبحث و محددات استخدامها؛ الفئة الثالثة - عوامل الامكانيات التنظيمية المتاحة للبحث: الثقافة التنظيمية المواتية، نموذج (Type) المنظمة، الهياكل التحتية للمنظمة، الإمكانيات العقلية الكامنة للإداري و غيرها.

• مجموعة عوامل استخدام الإمكانية البحثية الكامنة في الإدارة:

تعود فاعلية البحث بدرجة كبيرة إلى مدى الالتزام بمبادئ بناءه و تحقيقه. و المبدأ - هو قاعدة يجري الالتزام بها عند اختيار و تحقيق أي شكل من اشكال النشاط. هذه المبادئ هي: الموضوعية؛ المنظومية (Systematically)؛ التابع؛ السعي الهادف (Purposefulness)؛ التوجه للأمام؛ حرية التفكير؛ إدارة التفكير (إدارة عملية التفكير)؛ التحديد (Definiteness) الكمي و الكيفي للبحث (الاستناد الى مقاييس كمية للمتغيرات)؛ بناء البحث على حقائق؛ تحقيق (Realization) التعليم الإبداعي للإداري؛ الارتكاز (Fulcrum) على التفكير البحثي للإداري.

ب - مفهوم "المنهجية" في بحث منظومات الإدارة

لا يستقيم البحث العلمي في منظومات الإدارة و لا يمكن أن يوصف بالفاعلية من دون استخدام منهجية صارمة تلاءم الغرض المنشود من إجراء البحث. و لكن يبدو إن هناك التباساً كبيراً لدى الباحثين حول مفهوم كلمة "المنهجية Methodology" في البحث. يرى أحد الباحثين (بدر ، 1988 : 31-34)، إن فكرة المنهج (و يضع مرادفها الانجليزي METHOD هكذا) قد تكونت بالمعنى الاصطلاحي المتعارف عليه اليوم ابتداء من القرن السابع عشر على يد فرانسيس بيكون (F.Bacon) و غيره من العلماء الذين اهتموا بالمنهج التجريبي و المنهج الاستدلالي، و أصبح معنى اصطلاح "المنهج" الطريق المؤدي الى الكشف عن الحقيقة في العلوم بواسطة طائفة من القواعد العامة التي تهيمن على سير العقل

و تحدد عملياته حتى يصل الى نتيجة معلومة (المرجع الاصيلي لهذا الاقتباس من: (بدوي، 1963: 5) .

إن تحديد المنهج بكونه "طريقة" ورد أيضاً في (بدوي، 1977: 3-5)، و لكن هذا الرأي مناقض تماماً لحيثيات الاستنتاج في المؤلف الاخير أعلاه، الذي يقول: "إن لفظ المنهج هو ترجمة للكلمة (Methode) الفرنسية و نظائرها في اللغات الاوربية الأخرى، و كلها تعود في النهاية الى كلمة يونانية... وهي كلمة يستعملها (أفلاطون) بمعنى البحث أو النظر أو المعرفة، كما نجدها ايضاً عند (ارسطو) احياناً كثيرة بمعنى بحث. و لكن لم يأخذ معناه الحالي، أي بمعنى طائفة من القواعد العامة المصاغة من أجل الوصول إلى الحقيقة في العلم، إلا ابتداء من عصر النهضة الاوربية ... أما أصحاب المنهج التجريبي (بيكون، ديكارت ... الخ) فقد عرفوا المنهج بأنه فن التنظيم الصحيح لسلسلة من الافكار العديدة، إما من اجل الكشف عن الحقيقة، حين نكون بها جاهلين؛ أو من أجل البرهنة للآخرين، حين نكون بها عارفين. فثمة إذن نوعان من المنهج: أحدهم للكشف عن الحقيقة، و يسمى التحليل أو منهج الحل أو الاختراع، و الآخر يسمى بالتركيب أو منهج التآليف". ووفقاً لهذه التصورات لا يمكن للمنهج أن يعني "طريقة" فقط بأي حال من الاحوال .

و نفس الأمر ينطبق على الرأي الذي يقول: بأن المنهج هو الطريقة التي توصلنا الى الحقيقة العلمية، استناداً إلى قواعد يهتدي بها الفكر، رغم أن الكاتب المعني عند تصنيفه أنواع المناهج يذكر بأن المنهج يمكن أن يكون موضوعاً بطريقة مقصودة من قبل الإنسان، بمعنى أن الإنسان يقوم بتنظيم فكره بحيث يستطيع أداء العمل و الواجب، أما النوع الآخر من المناهج فهو الذي لا يستند الى قواعد معلومة من قبل و هو ما يدعوه بالمنهج التلقائي. و تورد، عادة، في هذا الصدد القواعد التي وضعها (ديكارت) على النحو الآتي: اليقين؛ التحليل؛ التآليف أو التركيب؛ الاستقراء التام أو التحقيق .

لا يمكن اختزال مضمون المنهج الى كونه طريقة فقط للوصول الى الحقائق، إذ أن القواعد الأربعة (لديكارت) تبدو هنا و كأنها شروطاً أو محددات لتنظيم عملية البحث العلمي لا يمكن الاستغناء عنها. و كان من أوائل من انتبه اليها و عرّفها العالم (كلود برنارد Cloude Bernard)، إذ قال: "إن المناهج لا يمكن أن تدرس نظرياً كقواعد عامة يفرض على العالم أن يسير وفقاً لها، إنما تتكون داخل المعمل، الذي هو معبد العلم الحقيقي، و أبان

الاتصال المباشر بالوقائع و التجارب العلمية ". إن العلم يتحصل من التجربة و التطبيق أيضا، و إن التجربة و التطبيق لا يمكن لهما تأدية غرض البحث من دون تنظيم عقلائي دقيق و صارم. و بنفس المعنى الأفلاطوني لكلمة المنهج، أي البحث أو النظر أو المعرفة ، جاء تعريف المنهج في كتاب (المدرسي، 1977: 31-32)، غير أن الكاتب هنا يرى في المنهج "طائفة من القواعد و الأصول التي تهدف الى تعبيد طريق الباحث عن الحقيقة. وتفترق المناهج عن المنطق (لدى من يفرق بينهما)، المناهج تعني بالجانب العملي منها. و عليه فإن المناهج هي مجال تطبيق نظرية البحث في المنطق ... و بما أن المناهج وسيلة لتجنب الخطأ فإن المناهج عندنا جزء من المنطق ...".

في رأي أحد الباحثين (Whitney,1950- وردت الإشارة إليه في:

بدر، 1988: 221-222) " إن المنهج يرتبط بالعمليات العقلية نفسها، اللازمة لحل مشكلة من المشاكل ... و هذه العمليات تتضمن وصف الظاهرة أو الظواهر المتعلقة بالمشكلة، بما يشملها هذا الوصف من المقارنة و التحليل و التفسير للبيانات و المعلومات المتوفرة، كما ينبغي التعرف على مراحل الظاهرة التاريخية، و التنبؤ بما يمكن أن تكون عليه الظاهرة في المستقبل... و قد يستعين الباحث بالتجربة لضبط المتغيرات المتباينة كما ينبغي أن تكون هناك تعميمات فلسفية ذات طبيعة كلية و دراسات للخلق الإبداعي للإنسان... و ذلك حتى تكون دراسة المشكلة بشكل شامل و كامل، و تكون النتائج أقرب ما تكون إلى الصحة و الثقة". لذلك لا يمكن وصف المنهج بكونه طريقة واحدة للوصول الى الحقيقة العلمية. اضع الى ذلك إن العلم الذي يبحث في الطرق التي يستخدمها الباحثون لدراسة المشكلة و الوصول إلى الحقيقة هو "علم المناهج". و كما يرى (بدر، 1988: 32) "لقد ثارت مشكلة تتعلق بتكوين علم المناهج ذاته، و ذلك بالنسبة لنصيب العالم المتخصص و نصيب الفيلسوف من هذا التكوين، و هل الفيلسوف أم العالم هو الذي يضع القواعد للمناهج العلمية. و في الواقع فإن الأسلوب الاستقرائي (Induction) الذي يتبعه العلماء التجريبيون عادة يكمل الاسلوب أو المنطق الذي يميل اليه الفلاسفة".

إن علم المنهج، أو "المنهجية- Methodology" يعني تحديدا- التنظيم المنطقي لنشاط الإنسان، و هذا التنظيم يتكون من تحديد هدف و مشكلة البحث، مداخل و توجهات إجراءه، اختيار وسائل و طرق مقرررة للنتيجة الأفضل. و كمثال عن محتوى منهجية بحث

منظومة إدارة منظمة الأعمال، نورد النموذج لمنهجي الأتسي و المتكون من شقين -
المحتوى و الهيكل:

▪ محتوى منهجية بحث منظومة الإدارة:

1- هدف و مشكلة لبحث: جارية؛ مستقبلية.

2- مداخل البحث: المنظومي؛ الجانبي (Aspect)؛ المفهومي (Conceptual)؛
التجريبي؛ البراغماتي؛ العلمي.

3- التوجهات (Landmarks) و التقييدات: صارمة؛ متساهلة؛ متوقعة (واضحة)؛ غير
متوقعة (مستترة).

4- طرق البحث: ذات خصوصية؛ ذات أهمية معروفة؛ شكلية/منطقية.

▪ الرسم البياني (Chart) المنهجي للبحث (تكامل، توليف، أفضليات، تتابع العناصر
الأساسية للمنهجية):

1- المشكلة - الفرضية- الوصفة (وضع قاعدة أو نظام Prescription).

2- الهدف- المفهوم (Concept) - التكوين (Formation) - القرار.

3- النموذج- المشكلة- التكوين- القرار.

4- الفرضية- النموذج - المشكلة- التوصيات.

5- المفهوم- التوصيات- القرار- المشكلة.

6- التحليل- الفرضية- المشكلة- القرار- المفهوم.

7- ... توليفات متنوعة أخرى كثيرة...

من الملاحظ أن أي نشاط للإنسان يتصف بالمنهجية، غير أن المنهجية حصراً
تلعب الدور الحاسم في نجاح النشاط البحثي. و بما أن هدف البحث هو التحري عن
الاحتمالات الأكثر فاعلية لبناء منظومة إدارة الأعمال و تنظيم الأداء الوظيفي و تطور هذه
المنظومة، فإن هذا الأمر، رغم ذلك، يبقى تصوراً عمومياً عن الهدف. في التطبيق العملي،
يستهدف إجراء البحث أهدافاً متنوعة، مثلاً رصد (Monitoring) نوعية الإدارة، تكوين
الشروط المواتية للخلق و الإبداع في منظومة الإدارة، الكشف عن المشكلات في الوقت
المناسب، تكثيف التأهيل المهني لطاقت الإدارة، تقييم السياسات و الاستراتيجيات و غيرها
من الأهداف.

تبدأ منهجية أي بحث في الإدارة باختيار و وضع (Positing) و تكوين هدفه. إن موضوع البحث هو منظومة إدارة منظمة الأعمال، و لكن من وجهة نظر منهجية من المهم جدا الأخذ بالحسبان و تفهم هذه المنظومة. إن منظومة إدارة الأعمال هي أحد أنواع المنظومات الاجتماعية / الاقتصادية، و هذا يعني أن عنصرها الأساسي المكوّن هو الإنسان، و إن طبيعة نشاط الإنسان تقرر و ترسم جميع عمليات الاداء الوظيفي و التطور لهذه المنظومة. إن الصلات التي بسببها توجد هذه المنظومة، تصف تعقيد و تناقض العلاقات بين الناس و المؤسسة على مصالح و قيم و دوافع و مواقف.

أما القصد (Object) من البحث فهو المشكلة، و المشكلة في منظومة الإدارة عبارة عن تناقض حقيقي يتطلب سرعة المعالجة. إن الأداء الوظيفي لمنظومة الادارة يتصف بكثرة المشكلات المختلفة، و يكون ظهورها مثلا على صورة تناقض بين إستراتيجية و (تكتيك) الإدارة، تناقض بين شروط السوق و إمكانات المنظمة (الشركة)، تناقض بين مستوى تخصص أفراد طاقم الإدارة و الاحتياج للإبداع... الخ. من هنا تنشأ ضرورة البحث في منظومة الإدارة لمواجهة و حل هذه المشكلات، و التي يتكرر جزء منها باستمرار و كأنها خالدة أبدا، و الجزء الآخر منها يتصف بالدورية أو الظهور الطارئ، و جزء آخر يبدو و كأنه احتمالية فقط، و الجزء الآخر يولد الأزمة في المنظومة، و جزء كبير منها يتصف بالروتينية... الخ. من هنا فان التعرف على المشكلة و تحديدها الدقيق تشغل مكانة بارزة في منهجية البحث، إذ أن المشكلة هي التي ستقرر اختيار طرق البحث، و الاستشراف المستقبلي للنتائج و رسم التوجهات و المحددات.

المحور الثاني. نموذج مقترح لمنهجية بحث منظومة الإدارة الحديثة

أ. منظومة منظمة الأعمال باعتبارها موضوعاً للإدارة

إن استخدام نظرية المنظومات (Theory of Systems) في الإدارة في نهاية خمسينيات القرن الماضي كان الإسهام الأهم لمدرسة "علم الإدارة Management Science"، و هذه المدرسة، كما هو معروف، هي إحدى ثلاثة اتجاهات فرعية ضمن ما يسمى بمدخل "الإدارة الكمية Quantitative Management"، و الاتجاهان الآخران هما "إدارة العمليات Operations Management" و "منظومة المعلومات الإدارية

الإداري أنظر مثلاً: الشماخ، 1999: 41-42).
Management Information System, MIS" (للمزيد من التفاصيل عن هذا المدخل

إن المدخل المنظومي في الإدارة هو ليس مجموعة ما من الإرشادات أو المبادئ لنشاط المديرين في المنظمة، وإنما هو طريقة تفكير في المنظمة و الإدارة. فالمنظومة المكوّنة من إجمالي محدد لعناصر (أو أجزاء) مترابطة الصلات ستختلف عن حزمة (Set) تلك العناصر المكوّنة للمنظومة في حالة ما إذا أخذت مغتربة أو منفردة (Isolated) في السمات الآتية (لفته، 2003: 119-127):

- ❖ المنظومة تتصف بهدفية اتجاه نشاطها في تحقيق أهداف مقررّة مسبقاً، بينما في حزمة العناصر كل عنصر على انفراد يمكن أن يمتلك هدفه الخاص، و إن مجموع أهداف العناصر المفردة سوف لن يكون بالضرورة مطابقاً لأهداف المنظومة؛
- ❖ المنظومة تمتلك هيكلها الخاص، و هذا الهيكل تؤسسه شبكة صلات ما بين عناصر المنظومة، بينما شبكة صلات حزمة العناصر لا تمتلك هيكلها خاصاً بها؛
- ❖ المنظومة باستطاعتها التنظيم الذاتي على حساب تداؤب أو تعاضد (Synergism) الصفات اللصيقة بالعناصر المكوّنة لها، بينما حزمة العناصر لا تمتلك هذه الاستطاعة؛
- ❖ المنظومة تمتلك صفات لا يمتلكها أي عنصر من عناصرها المكوّنة إذا أخذت فراداً (مثلاً، صفة المقدرة على العمل تمتلكها المنظومة المكوّنة من جزئي منظمة الأعمال: المنظومة الفرعية Subsystem التكنولوجية و المنظومة الفرعية الاجتماعية. كل واحدة من هاتين المنظومتين الفرعيتين على انفراد لا تمتلك تلك الصفة)؛
- ❖ المنظومة تتوفر على صفة الصلات المترابطة للوحدة (Integrity) و الاغتراب، بينما حزمة العناصر المكوّنة للمنظومة تتوفر على صفة الاغتراب فقط.

و على هذا الأساس، فإن كل منظمات الأعمال ما هي إلا منظومات، و أن المنظومة هي وحدة ما مكوّنة من عناصر أو أجزاء ذات ترابط تبعي، كل واحد منها يساهم في تكوين خصائص تلك الوحدة الكاملة (Whole)، و طالما أن الناس هم مكونات المنظمات (المكوّنة الاجتماعية) إلى جانب المكون التقني (المكوّنة التكنولوجية)، و التي تستخدم لتنفيذ العمل، هذه المنظمات تسمى بالمنظمات الاجتماعية / التقنية. و بما أن

المنظومة هي وحدة كوّنت من أجزاء و عناصر لغرض تحقيق نشاط هادفي الاتجاه، فان معلمات (Indicators) هذه المنظومة هي الآتية: كثرة العناصر و الأجزاء؛ وحدة الهدف الأساسي لجميع العناصر و الأجزاء؛ وجود صلات بين العناصر أو الأجزاء؛ تكامل و وحدة العناصر أو الأجزاء؛ الهيكل و التراتبية (Hierarchy)؛ الاستقلالية النسبية؛ قيادة (Guided) المنظومة الواضحة بدقة؛ السعي للحفاظ على الهيكل وفقاً لقانون حفظ الذات؛ الحاجة الى الإدارة.

عند دراسة المنظمة تحدث ليس فقط عملية تجزئة صفات مميزة مفردة حصراً لطائفة ما من المنظمات، و لكن يحصل أيضاً تحديد (Determination) الصلات بين الأشكال المتنوعة للمعارف المكتسبة من الدراسة، التي تساعد بدورها في تكوين مفهوم مركب عن المنظمة كمنظومة. بكلمات أخرى، إن بناء أسس مشتركة لنظرية المنظمة (Theory of Organization) سيكون ممكناً فقط عن طريق تركيب (Synthesis) التصورات المتنوعة و الكثيرة عن المنظمة . لذلك فان الأبحاث المعاصرة استطاعت أن تتجاوز التصور الأحادي الجانب عن المنظمة و المتمثل فقط في التنظيم أو التوجيه (Regulation) الهيكلي لأجزائها. من هنا يصعب تصور بحث منظومة إدارة المنظمات، و خاصة منظمات الأعمال، من دون الاعتراف بحقيقة كون المنظمة كمنظومة ليس لها هيكل بمعزل عن وظائفها.

بد نموذج مقترح لبحث منظومة الإدارة الحديثة

يمكن القول بشكل عام بأن الوظائف الإدارية في منظمة الأعمال هي الآتية: إدارة العمليات المتنوعة، الحاصلة في داخل المنظمة؛ إدارة عمليات التفاعل و الترابط المتبادلة مع متغيرات المحيط الخارجي للمنظمة؛ الإدارة المباشرة (Direct) للنشاط الكلي للمنظمة. غير أن وظيفة معالجة و اختيار و تنفيذ القرار الإداري، باعتبارها تمثل جوهر العملية الإدارية، وثيقة الصلة بالوظائف الأساسية العامة للعملية الإدارية نفسها (التخطيط؛ التنظيم؛ التنشيط Activation - التحفيز و الدوافع؛ الرقابة) . و على هذا الأساس، فان وظائف القرار الإداري في منهجية بحث منظومة إدارة منظمة الأعمال تنقرر بتوليفة من وظائف (لفته، 2004: 3-9): الإدارة (التخطيط، التنظيم، التنشيط، الرقابة)؛ إدارة الأعمال (التطوير، التسويق، الإنتاج... الخ)؛ القرار كما هو في الإدارة (الكشف عن المشكلة، التحليل، معالجة

و وضع الخيارات، التنبؤ، تحليل و تركيب معايير تقييم الخيارات، اختيار القرار، رقابة تنفيذ القرار)؛ الاعتراف بالمشكلة الإدارية و وجود طريقة ما لحلها؛ مبادرة فعل بعينه لحل مشكلة بعينها.

توجد جوانب متنوعة حول مسألة بحث مشكلات الإدارة، و من ضمنها وظائف الإدارة ذاتها، سواء تعلق الامر بالإدارة كمقرر دراسي في الجامعات، أو كمنظومة إدارة منظمات الاعمال، تستجيب للمتطلبات و للتحديات المعاصرة لفعل آليات عمل شروط و متغيرات اقتصاد السوق. أول جانب لهذه المسألة يتصل بدراسة الخصائص الداخلية و منظومات التنظيم، بمثابة اجرائيات تنسيق شامل لنشاط المنظمات؛ الجانب الآخر، دراسة منظومات اتخاذ القرارات الإدارية أو الاستراتيجيات في صلاتها و فعلها المترابط التأثير مع المنظومة المؤسساتية (Institutionally System) للإدارة ذاتها.

من الصعوبة بمكان دراسة مشكلات الإدارة المعاصرة من دون الاخذ في نظر الاعتبار الطريقة التي بموجبها تتشكل و تتغير المنظمة ذاتها في إطار منظومات مؤسساتية بعينها ملائمة أو معادية لأدائها الوظيفي، و كذلك الطريقة التي بواسطتها تستطيع المنظمة (أو بدقة أكثر، إدارة المنظمة) من تغيير هذه المنظومات المؤسساتية لصالحها أو تحييد تأثيراتها السلبية على أقل تقدير. أضف إلى ذلك أن عوامل التغيير تتشكل ليس فقط في داخل المنظمة، و إنما أيضا في العلاقات ما بين المنظمات و في التغييرات الحادثة في اجرائيات ابرام العقود بين المنظمات في السوق، و أخيرا في تغييرات وظائف الدولة: الدولة باعتبارها المرجع المنسق للنشاط الاقتصادي الكلي و الدولة باعتبارها مالكا لبعض قطاعات الاقتصاد أو لبعض المؤسسات الاقتصادية المفردة و تمارس نشاطا اقتصاديا فعليا عبر إدارة القطاع العام. و في الدور الثاني للدولة فان نشاطها المباشر في دائرة الأعمال يخضع، كقاعدة، لقوانين و قواعد اقتصاد السوق شأنها في ذلك شأن مؤسسات القطاع الخاص.

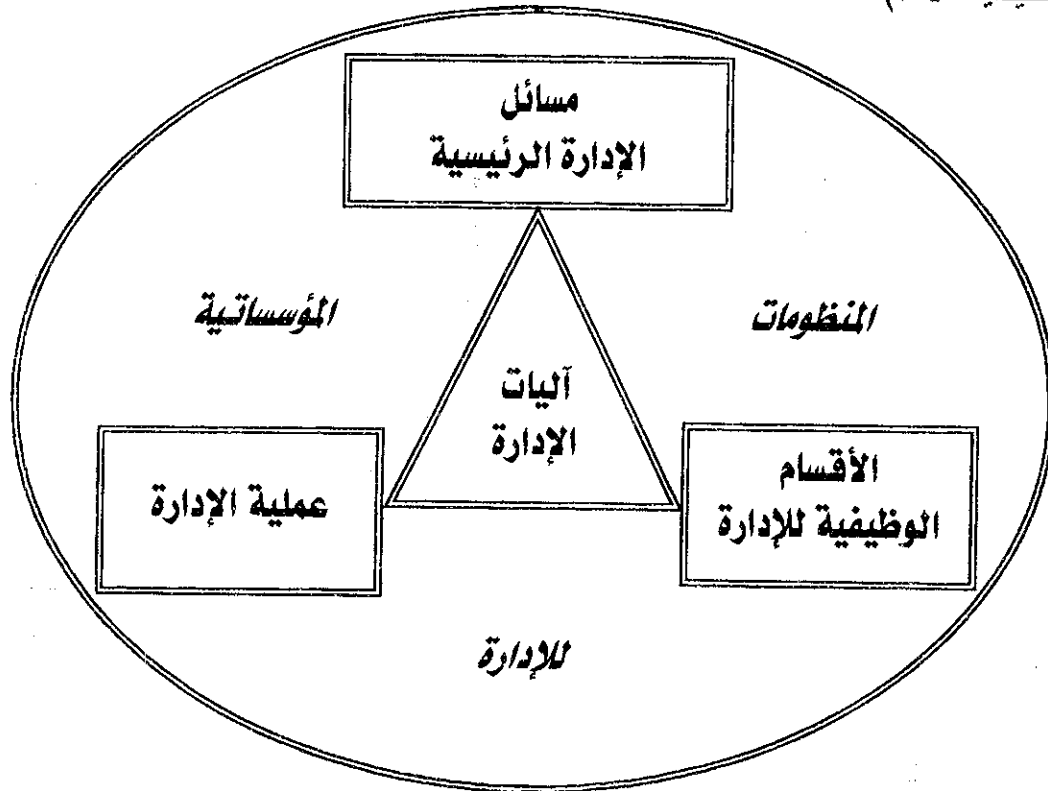
إن غنى المفهوم المعاصر للإدارة يستلزم مدخلا منهجيا مركبا عند بحث محتوى هذا المفهوم و المشكلات المرتبطة به في ديناميتها. هذا المدخل سيسمح بتشخيص و فهم الكثير من المسائل النظرية و العملية للإدارة في وحدة متكاملة كمنظومة محددة و مقررة لذلك المفهوم. و في السياق نفسه، نحن نعتقد أن الإشكالية النظرية و العملية عند بحث

موضوع منظومة إدارة منظمة الأعمال في العراق اليوم ستدور حول ضرورة تبرير و اختيار مداخل منهجية جديدة لمعالجة اخفاقات الإدارة السابقة و لغرض ردم فجوة عدم التطابق الحقيقي بين حالة منظومة إدارة المؤسسات الاقتصادية الوطنية و المتطلبات المعاصرة لاقتصاد السوق في المستقبل المنظور.

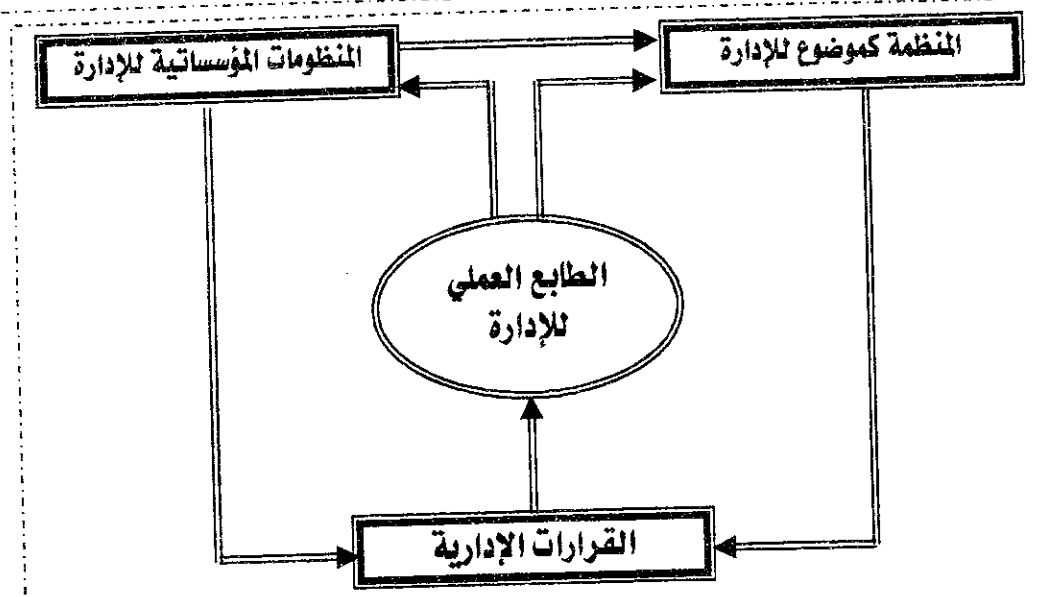
عند البحث أو الحديث في الاسباب الرئيسية لإخفاقات إدارة منظمات الأعمال في ظل النظام السياسي و الاقتصادي البائد و وجود فجوة عدم التطابق المشار اليها أعلاه عادة ما تعزى لحالة المتغيرات الكلية للاقتصاد (و من بينها حالة ما سمّي بالحصار الاقتصادي للفترة 1990 - حتى سقوط النظام السابق في نيسان / أبريل 2003). بيد أن اختزال أسباب عدم فاعلية و كفاءة إدارة المؤسسات الاقتصادية العراقية فقط بذلك سيكون تسطيحاً كبيراً للوعي و منافياً لحقائق الأمور، إذ لا تقل أهمية عن ذلك حالة الوحدات الاقتصادية ذاتها، و خاصة المؤسسات الإنتاجية، حيث في إطارها تتركز فعليا و يعاد إنتاج جميع المشكلات الاقتصادية التي تعاني منها البلاد حالياً. لذلك تقتضي الضرورات العملية و المنهجية في المقام الاول وضع استراتيجيات وطنية إدارية جديدة لمنظمة الأعمال، سواء الحكومية منها أو الخاصة، في علاقاتها المتبادلة مع الدولة و المجتمع و السوق، و انطلاقاً من هذه الموضوعة فإن عملية البحث في منظومة إدارة منظمة الأعمال المعاصرة ينبغي أن تؤسس على المبادئ الأساسية الآتية: أولاً، الاعتراف بقيمة (Significance) المنظومة المؤسساتية العامة للمجتمع، بما فيها منظومته الاقتصادية الفرعية، في إدارة منظمة الأعمال، و مكانة منظمة الأعمال في المنظومة المؤسساتية العامة للبلاد باعتبارها إحدى المؤسسات (Institutions) الاجتماعية / الاقتصادية الأساسية؛ ثانياً، الاعتراف بالوحدة الداخلية للمؤسسة الإنتاجية كمنظمة تؤدي وظائف اقتصادية و اجتماعية من خلال نشاطها لفترة زمنية غير منظورة، و إنها تمتلك مصالح و قواعد سلوك خاصة بها وحدها؛ ثالثاً، أهمية وضع و دعم صلات مترابطة و فعالة ما بين عناصر هيئة (Configuration) معقدة من الأشخاص و المؤسسات، بما فيها الدولة، لها مصلحة في إدارة نشاط منظمة الأعمال؛ رابعاً، وجود مصادر داخلية و خارجية متعددة للوسائل و الموارد الضرورية و اللازمة لتحسين جودة إدارة منظمة الأعمال و زيادة فاعليتها .

من الجلي تماما بأن الإخفاقات في إدارة منظمة الأعمال لا يمكن معالجتها بواسطة تصحيح انحرافات بعض العناصر المفردة لمنظومة الإدارة، لهذا الغرض تتطلب الضرورة الموضوعية استيعاب المدخل المنهجي المركب عند بحث عمليات الإدارة و تكوين منظومات إدارة فعّالة وفقاً لمعيار تخطي، أو التقليل من تسأثير، عوامل عدم التأكّد و المخاطرة في نشاط المنظمة، و معيار موائمة منظومة الإدارة للمتطلبات الحديثة لاقتصاد السوق، و من ضمنها في فترة الانتقال الحالية التي تعاني منها منظمة الأعمال في العراق، و أخيراً معيار تحقيق نمو اقتصادي ملموس ذو مضمون اجتماعي واضح.

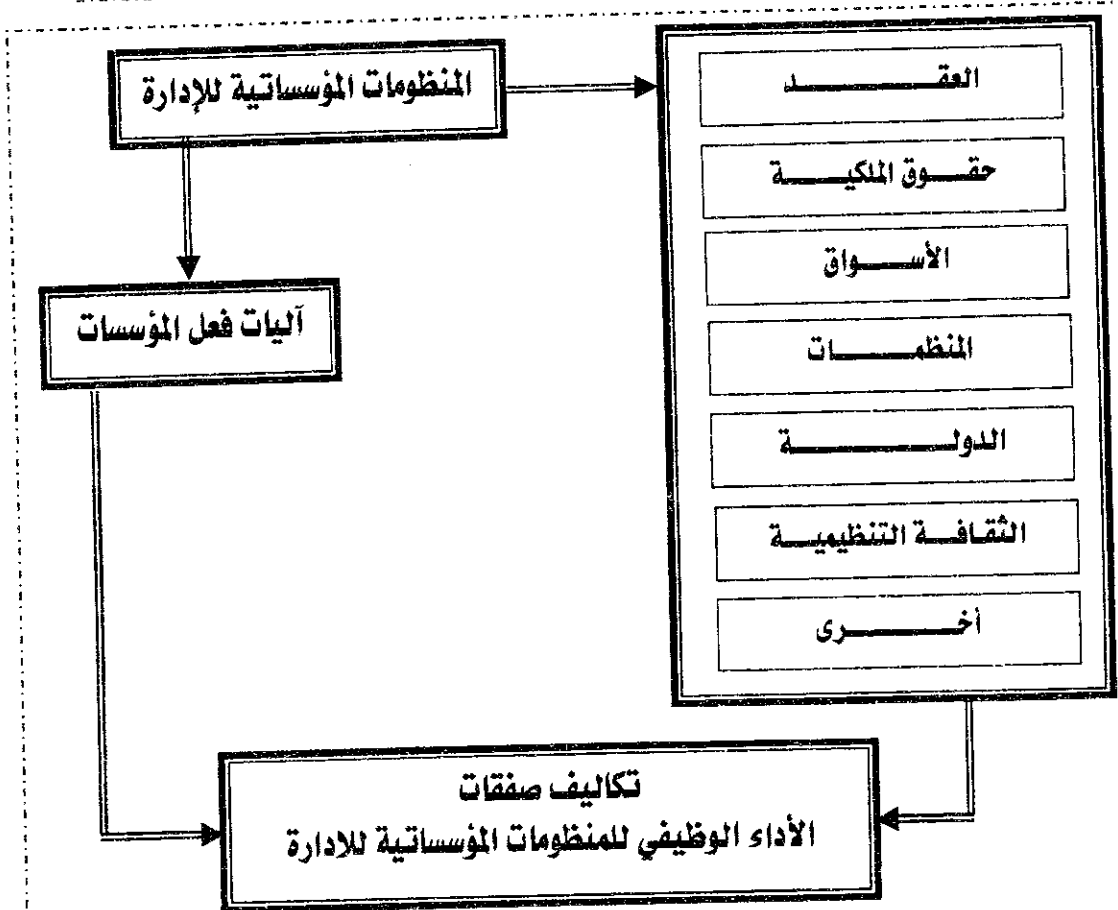
و كما أشرت في مقدمة الدراسة، فإن هذا البحث يهدف الى اقتراح نموذجاً منهجياً لدراسة الأسس النظرية و التطبيقية لمنظومة إدارة منظمة الأعمال، و أيضاً تبرير مفهوم الإدارة بكونه مفهوماً معقداً ثنائي الفعل المتبادل (Interaction) ما بين الخصائص الداخلية لمنظمة الاعمال و المنظومة المؤسسية للإدارة ذاتها، و على خلاف بقية النماذج التي بحثت منظومة الإدارة، فإن هذا البحث يقترح نموذجاً خاصاً به وحده (الأشكال التخطيطية 7-1).



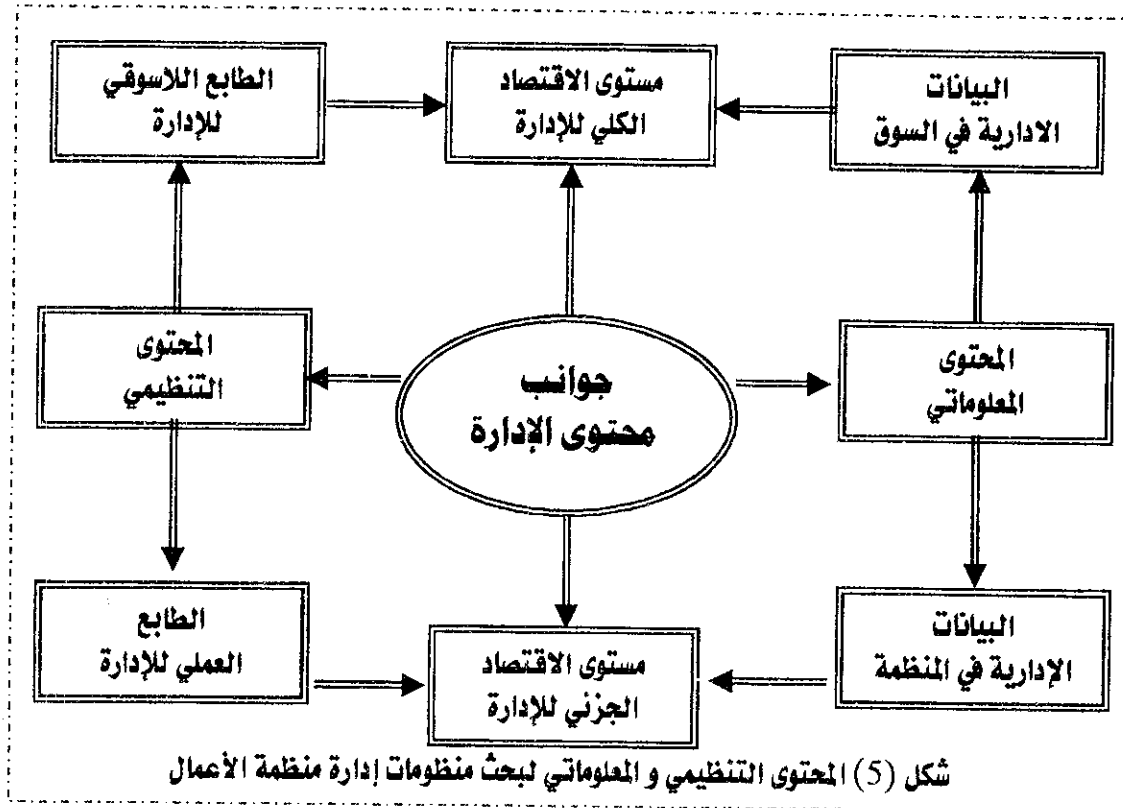
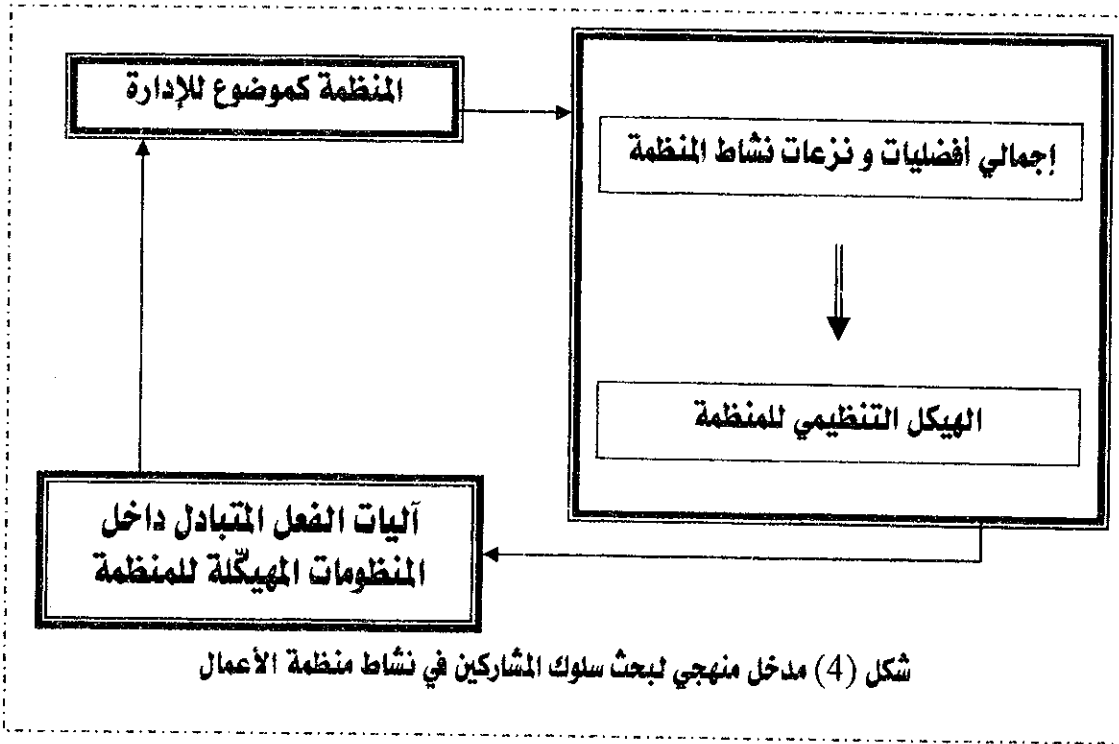
شكل (1): مفهوم بحث منظومة إدارة منظمة الاعمال



شكل (2) القرارات الإدارية - الحلقة المركزية في مفهوم بحث منظومة إدارة منظمة الأعمال



شكل (3). المنظومات المؤسساتية لإدارة منظمة الأعمال



في النموذج المقترح، تبدو منظومة الإدارة و كأنها أداة (Instrument) تسمح بالبحث في اجرائيات تنسيق (Co-ordination) نشاط المنظمة، و عند وجود شروط عدم التأكد و المخاطرة في محيط أداءها الوظيفي فان هذه الوسيلة تساعد الباحث أو الإداري في عزل اجرائيات التنسيق المعقدة عن تلك الروتينية، و بالتالي يصبح عندها ممكناً تركيز الانتباه على حل المشكلات المعقدة للإدارة. لقد تم بناء نموذج هيكلية/ منطقي لغرض البحث المركب و المتتابع لعمليات إدارة منظمة الأعمال انطلاقاً من تصور، أشرنا إليه أنفاً، مفاده أن الإدارة هي إجرائية هادفة للتنسيق بين أنشطة مختلفة لمنظومات اجتماعية/ اقتصادية معقدة تؤثر على أداءها الوظيفي قوى كثيرة و متعددة الطباع و الاتجاهات. إن النموذج المقترح لبحث منظومة إدارة منظمة الأعمال يبدو على النحو الآتي:

الشكل (1) يوضح مفهوم إدارة المنظمة كتمهيد للمنهجية المقترحة، الغرض منه الاستعراض المرئي لمنطق تبرير (Reasoning) الربط المتبادل لمفاهيم و تبعية (Dependence) العمليات و المنظومات الرئيسية و الفرعية الواقعية للإدارة. هذا الأمر يسمح بتشخيص و تقييم تتابع نشوء علاقات التبعية المتبادلة لظواهر العمليات الإدارية الكثيرة و المتنوعة.

الشكل (2) يوضح الخطوة الأولى في منهجية بحث منظومة الإدارة: توصيف إدارة المنظمة بكونها إجرائية اتخاذ القرارات الادارية و الرقابة في الأساس. إن القيمة التطبيقية لهذا التحليل تنحصر في كون مكونات المنظومة المؤسساتية العامة لنشاط منظمات الأعمال، و وجود منظمة الأعمال في هذه المنظومة بمثابة اجرائية تنسيقية، بإمكانها إنشاء شروط بيئة معالجة و اختيار و تنفيذ القرارات الإدارية و رقابتها. هذا التوصيف سيعني، في التطبيق العملي أبان فترة الانتقال الاقتصادية، إن المرحلة الأولى لإصلاح المنظومة المؤسساتية لإدارة المنظمة ستكون شبيهة بعتبة باب (Doorstep) ينبغي لاجتيازها مساعدة خارجية (بالعلاقة مع المنظمة) لا ينبغي أن تتمثل فقط على شكل تسهيلات قروض و مساعدات حكومية، و إنما في إنشاء بيئة محيطة فيها قدر معقول من اليقين لنشاط المنظمة، بمعنى آخر، بيئة يمكن التنبؤ (Predictable) بسلوك متغيراتها.

الشكل (3) يوضح خطوات تحليل المنظومات المؤسساتية لإدارة المنظمة. المنظومات المؤسساتية للإدارة تشرع بالفعل الايجابي (من وجهة نظر إدارة المنظمة) فقط

عند الالتزام بمعايير و قواعد السلوك السوقي للأشخاص الاقتصاديين، و الذي من دونه تفقد مهام الوصول الى أهداف ما للإدارة، مثلاً تخطي ظروف عدم التأكد أو تعظيم الأرباح أو زيادة الإنتاجية، معناها الاقتصادي و الاجتماعي، و التي على أساس حلها يتمكن الأشخاص الاقتصاديون من تحقيق التوازن الكلي في السوق. هذه المنظومات المؤسسية ينبغي عليها أداء وظيفة الاشتراط المتبادل لمعايير و قواعد السلوك المتحضر في اقتصاد السوق، و فيها ينبغي وجود دور متعاطف للقواعد الشكلية الملزمة لسلوك كل شخص اقتصادي مشارك في النشاط الاقتصادي. و استناداً إلى هذا المنطق، فكلما كانت نفقات الصفقات (Transactions) كبيرة، فان مستوى عدم التأكد من شروط النشاط الاقتصادي وعدم الثقة بين المتعاملين و شركاء الأعمال سيكون أعلى، و بالنتيجة سيكون مستوى المخاطر المتنوعة أكبر.

الشكل (4) يوضح الأسس المنهجية لبحث المنظمة باعتبارها إجرائية خاصة لتتسيق جهود المشاركين في نشاطها، أي كموضوع للإدارة. هذا المدخل يسمح بالتحليل المتعدد الجوانب لسلوك المشاركين في نشاط المنظمة، الخاص باختيار القرار الإداري، و أن سلوك المشاركين هذا سيتحقق في إطار هيكل تنظيمي محدد و سيكون أيضاً تابعاً بشكل رئيسي للصلات المتبادلة بين المشاركين أنفسهم. هذا المدخل المنهجي يعتبر نقطة مرجعية (Reference Point) في إدارة منظمات الأعمال.

الشكل (5) يصور الجوانب التنظيمية و المعلوماتية لمحتوى مفهوم إدارة المنظمة. في الشكل التخطيطي هذا، يعطى اهتمام خاص لمعضلات اختيار القرار الإداري و الجذور المفهومية (Conceptual) لهذا الاختيار. في الشكل المعطى، تشغل مشكلات السلطة و التراتيبية التنظيمية مكانا بارزا في منهجية البحث، و هذه المشكلات هي وسائل غير سوقية لاتخاذ القرارات الإدارية، لأن شخص الإدارة حين يتخذ القرار الإداري يحقق ليس فقط توزيع موارد المنظمة طبقاً لدلائل (Indicators) السوق، و لكن كذلك يتم اختيار الهيكل التنظيمي المخصص لتقوية السلطة داخل المنظمة و إضفاء صفة الشرعية على عدم مساواة إمكانات المشاركين في نشاط المنظمة في اتخاذ القرارات و تبرير الترخيص السلطوي (Authorized) بإجازة الرقابة على المشاركين أنفسهم أو البعض منهم. إن طبيعة العلاقات الترابطية بين المشاركين في إدارة المنظمة، في إطار نمط السلطة و التراتيبية

التنظيمية القائمة، تكون قنوات الاتصال فيما بينهم، و فيما بين المنظمة و محيطها المؤسساتي، و خاصة السوق و الدولة.

الشكل (6) يصور العملية الإدارية. إن اختيار القرار الإداري يفترض وجود تصور دقيق عن حيثيات المعالجة و التنفيذ و الرقابة و تحليل النتائج. بيد أن توليفة علاقات السلطة و التراتبية التنظيمية داخل المنظمة و استخدام اجرائيات الرقابة تساعد على تكوين هيكل المنظمة التنظيمي، و بالتالي تقرير الشروط التي يجري بموجبها اتخاذ و تنفيذ القرارات الإدارية. و بهذه الطريقة يمكن أيضا التقليل من صعوبات التعامل مع ظروف عدم التاكيد لتبعات عملية اتخاذ و تنفيذ القرار الإداري غير المرتبطة بالتأمين المعلوماتي لها.

إن الشكل التخطيطي العام لبحث منظومة إدارة منظمة الأعمال (شكل 7) يصور الصلات المتبادلة الفعل و التأثير للمفاهيم و الظواهر و التبعيات المختلفة، التي تنشأ في مجرى عملية إدارة المنظمات في ظروف اقتصاد السوق. هذه الصلات المتبادلة تجد تعبيرها الدقيق في التغييرات التنظيمية الهيكلية داخل المنظمة، و بالضبط في مكونات اختيار القرارات أو الاستراتيجيات الادارية.

هذا المدخل المنهجي الشامل في بحث مفهوم إدارة منظمة الأعمال، المستند إلى المنطق الجدلي للأشكال التخطيطية المعطاة أعلاه، قد أسس على الموضوعات النظرية الآتية:

أولاً: عملية اختيار القرار الإداري تمتلك أساسها الإيديولوجي المجسد في: الرؤية، الرسالة، مفهوم الأعمال، الإستراتيجية، الهدف و مستوى الطموحات، العلاقة بالناس؛
ثانياً: السلطة في عملية الإدارة داخل منظمة الأعمال تكتسب صفة الوسائل غير السوقية لتنسيق نشاط المنظمة؛

ثالثاً: كل أنواع المعلومات الإدارية تمتلك معنى فقط عندما يمكن تعميمها في شكل إشارات إجمالية (Totality)، تؤمن التفاعل الداخلي بين المشاركين في نشاط المنظمة، من ناحية أولى، و بين المنظمة المعنية و بقية المنظمات الأخرى في السوق ضمن إطار أفعال و معايير و قواعد سلوك المنظومة المؤسساتية للإدارة، من ناحية ثانية.

و بالنتيجة فإن الإشارة (Signal) الإدارية التي ترسلها المنظمة باتجاه المنظومة المؤسساتية تتضمن ثلاثة أنواع من المعلومات: أولاً، عن الخصائص الداخلية للمنظومة الإدارية العامة للمنظمة؛ ثانياً، عن الإستراتيجية الإدارية للمنظمة؛ و ثالثاً، عن طبيعة و مستوى المنافسة أو بالأحرى عن درجة تغيير حدود التأثير المتبادل ما بين المنظمة و السوق. و بمساعدة هذه الإشارات تدخل المنظمة في اتصال (Contact) مع بقية المنظمات، و بالنتيجة سنتشأ صلة ترابطية بين المستويات الاقتصادية الكلية و الجزئية لنشاط منظومة اقتصاد السوق. من هنا يمكن القول بأن التغيرات الهيكلية للاقتصاد الكلي في نهاية المطاف ستكون تابعة لعملية اختيار الإستراتيجية الإدارية داخل منظمة الأعمال ذاتها.

الخاتمة

عالمنا المعاصر - هو عالم التغيرات العاصفة و الكبيرة في الهياكل التنظيمية وتكوين و انحلال المنظومات الاقتصادية و السياسية والاجتماعية والمؤسساتية. و في خضم هذا التسارع في الأحداث، فإن الناس جميعاً تسعى قدر استطاعتها إلى تنظيم أرقى لنشاطها و زيادة فاعلية المنظمات التي يعملون بها. من هنا هذا الاهتمام المتزايد بالإدراك العلمي للظاهرة التنظيمية، و خاصة إدارة منظمة الأعمال في الظروف المعاصرة بتحدياتها العديدة و المتنوعة في العمق و الاتساع و الشمول.

لفهم جوهر منظومة إدارة المنظمة، من الضروري معرفة و استيعاب البحث العلمي و منهجيته. و قد قدم هذا البحث فيما تقدم من صفحات محاولة اجتهادية لاستخدام منهجية مبتكرة لإثبات فرضيته القائلة بوجود علاقة مستقرة و دائمة ما بين دراسة الصلات المختلفة لظواهر العملية الإدارية في ديناميتها و استخدام نتائج هذه الدراسة للوصول بنشاط منظمة الأعمال إلى النجاح و الفاعلية.

المصادر

أولاً - باللغة العربية

- 1- الحسن، عبد الباسط محمد (1980). أصول البحث الاجتماعي، مكتبة القاهرة، القاهرة.
- 2- السماك، محمد أزهر سعيد و آخرون (1980). الأصول في البحث العلمي، الموصل.
- 3- العتابي، جبر مجيد حميد (1991). طرق البحث الاجتماعي، دار الكتب للطباعة والنشر، الموصل.
- 4- العساف، صالح بن حمد (1408). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، الرياض.
- 5- الشماع، خليل محمد حسن (1999). مبادئ الإدارة مع التركيز على إدارة الأعمال، بغداد.
- 6- المدرسي، محمد تقي (1977). المنطق الإسلامي: أصوله و مناهجه، دار الجبل، بيروت.
- 7- بدر، أحمد (1988). مناهج البحث في علم المعلومات و المكتبات، القاهرة.
- 8- بدوي، عبد الرحمن (1963). مناهج البحث العلمي، دار النهضة العربية، القاهرة.
- 9- بدوي، عبد الرحمن (1977). مناهج البحث العلمي، وكالة المطبوعات، الكويت.
- 10- ديوي، جوي (1962). نظرية البحث، ترجمة زكي نجيب محمود، دار المعارف، القاهرة، ط1.
- 11- فريحة، أنيس (1403)؛ عرفات، وليد (ترجمة). مناهج العلماء المسلمين في البحث العلمي للدكتور روزنتال، فرانتر، دار الثقافة، بيروت.

ثانياً - باللغة الأجنبية

- 12- كورتكوف، أ. م. (2000). بحث منظومات الإدارة، دار نشر "ديكا"، موسكو (بالروسية).
- 1- لفته، ج. ك. (2003). نظرية المنظمة، دار نشر "برسيكت"، موسكو (بالروسية).
- 2- لفته، ج. ك. (2004). الإدارة، ط2، دار نشر "كنورس"، موسكو (بالروسية).
- 4- Jahoda, M. Deutch, M. and Cook, S. (1951). Research in Social Relations, Part 1, New York.
- 5- Sellitz , Clair, Jahoda, Marie, Deutch, M., and Cook, S.W. (1959). Research methods in social relation. (2nd Ed.). New York : Holt, Rinehart and Winston.
- 6- Sellitz, C. and Others (1960). Research Methods in Social Relations, Henry Holt.
- 7- Whitney, F.L. (1950). The Elements of Research. 3rd Ed. New York, Prentice Hell.

Methodology Road – Chart on the Contemporary Business Organization Management Systems

By

Asst. Prof. Dr. Jawad K. Lafta

Bussiness Administration Dept., Administration & Economic College – University of Basrah

Abstract

The research for studying the capability of suggesting and applying a new "research methodology" on the business organization management under the contemporaneous circumstances of the economic activity. The development of profession in various fields of the human activity today requires deep understanding factor of the research concept as a substantial factor for the applied activity, as well as this can be regarded as a main element for thr professional occupation and leaning.

This study tries to shade some light on the conceptual concepts such as "research", "the activity of the research", "the methodology of the research". Modern business organization.

The study reached a conclusion that organizationally of the business organization, as a subject of management can be determined in anticipation and thus enable us to decide a common methodology for the research of the administration and to suggest a model of the conception of the research methodology of the business management. This allows the study to suggest a research methodology model for the modern administration that involves seven integrated graphs or figures which demonstrate the steps for the following scientific treatment to the main goal of this study.