المحور الرابع: النظرية الإستراتيجية وآفاق التصور الشامل لنظرية المنظمات

اولا: نظرية الاقتصاد الصناعي

ناقش الأكاديميان الأمريكيان، Michael Piore and Charles Sabel، بشكل مستفيض الانتقال من الإنتاج الضخم إلى "التخصص المرن"، وهو ما يسمونه الفجوة الصناعية الثانية. وكما هو الحال مع Aglietta، يعتمد نهجهم على فرضية مفادها أن الإنتاج الضخم غير قادر على تلبية متطلبات السوق المتباينة والمتنوعة بشكل متزايد؛

ومع ذلك ولأن الإنتاج الضخم كان يُنظر إليه على أنه نهج ناجح في الولايات المتحدة، فقد تم تقليده على نطاق واسع في أماكن أخرى. يحدد بيوري وسابيل خمسة عوامل خلقت أزمة الإنتاج الضخم:

- 1. الاضطرابات الصناعية تؤدي إلى تضخم الأجور.
- 2. تعويم أسعار الصرف، الذي أدى إلى زعزعة استقرار الأسواق العالمية.
- 3. الصدمة النفطية الأولى التي غذت التضخم وأدت إلى التصنيع في بعض البلدان النامية.
- 4. الصدمة النفطية الثانية والتي أدت إلى تضخم الأسعار والركود.
- 5. ارتفاع أسعار الفائدة وأزمة الديون
- وترتبط هذه العوامل الخمسة بالاتجاهات الهيكلية لخلق الأزمة (بيوري وسابل، 1984، ص 183). لحل هذه المشكلة، يعبر الباحثان أن هناك طريقتان فعالتان لإعادة تنشيط الإنتاج الضخم: إما إعادة هيكلة المنظمات بعيدًا عن النموذج البيروقراطي أو تطوير نظام صناعي جديد تمامًا يتكون من العديد من الشركات المتخصصة الأصغر حجمًا - وهو نظام أطلقوا عليه اسم "التخصص المرن". '.
- إعادة هيكلة المنظمات
- هناك أربع سمات رئيسية لهذه الاستراتيجية:
- 1) إدخال أجهزة الكمبيوتر، مما يجعل مراقبة العمال الأفراد أكثر سهولة وتحكما؛
- 2) إعادة تصميم محطات العمل لتمكين العمال من تنفيذ مهام متعددة؛
- 3) تناوب العمال داخل المجموعات.
- 4) السماح لمجموعات العمل بالمسؤولية عن مهام مثل التفتيش.

Pr. Mustapha HOUHOU

ثانيا: مقاربة الموارد والكفاءات:

إن الرؤية القائمة على الموارد (The resource-based view) (والتي يرمز لها الاختصار (RBV) هي إطار عمل إداري يستخدم لتحديد الموارد الاستراتيجية التي يمكن للشركة استغلالها لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة. فهي إستراتيجية لتحقيق الميزة التنافسية التي ظهرت خلال الثمانينيات والتسعينيات من القرن الماضي، في أعقاب أعمال الأكاديميين ورجال الأعمال مثل Grantو Spenderو Hamel و Prahaladو Wernerfelt Birger

فالفكرة الأساسية للنظرية هي أن بدلا من النظر إلى بيئة الأعمال التنافسية للحصول على مكانة في السوق أو ميزة على المنافسة والتهديدات، فيجب على المنظمة بدلا من ذلك النظر في الموارد والإمكانيات المتاحة لديها الفعل. ووفقا لـــــ (The resource-based view)، فمن الأسهل بشكل كبير استغلال الفرص الجديدة استخدام الموارد والكفاءات المتوفرة الفعل، بدلا من الاضطرار إلى اكتساب مهارات أو سمات أو وظائف جديدة لكل فرصة مختلفة.

تعتبر نظرية الموارد " Resource based view " المنظمة بأنها مجموعة من الموارد والكفاءات والقدرات ، وأن مهمة المنظمة تتمثل أساسا في إنشاء وتنظيم مواردها (الملموسة وغير الملموسة) والتي تساهم في بناء ميزة تنافسية دائمة، وترتكز هذه النظرية على التساؤل التالي: لماذا تختلف المنظمات عن بعضها؟ وكيف يمكن لها بناء واكتساب ميزة تنافسية دائمة؟. وفي الواقع فإن E.T.PENROSE تعتبر المؤلف الرائد حول هذه النظرية، في كتابها المعنون ب"The theory of the growth of the firm " سنة 1959، حيث ركزت على أهمية الموارد بنوعيها (المادية وغير المادية) في المؤسسة، من أجل شرح وجود وتطور المؤسسات ، إلا أنه إلى غاية سنة 1984 لاقت هذه النظرية اهتماما كبيرا من طرف المؤلفين: Wernerfelt(1984)،

Dicrickx et Cool (1989)، Barney (1991)، حيث عرفت إدراج ثلاثة مصطلحات أساسية وهي:الأصول الإستراتيجية التي تحقق ميزة تنافسية دائمة للمؤسسة، شروط الحصول على هذه الميزة التنافسية وتوضيح أهمية ظهور نظرية للمنظمة تعتمد على الموارد.

أسس النظرية:

ترتكز نظرية الموارد على فرضيتين أساسيتين هما:

- الموارد غير متجانسة: بمعنى أنها ليست متشابهة وموجودة عند جميع المؤسسات، حيث أن عدم تجانس الموارد شرط أساسي من أجل اكتساب ميزة تنافسية للمؤسسة.
- الموارد غير قابلة للتحويل(immobiles): بمعنى ضعف انتقال الموارد تفسر صعوبة تقليدها وامتلاكها من طرف مؤسسات أخرى .

Pr. Mustapha HOUHOU

ثالثا: نظرية أصحاب المصالح

تفترض نظرية أصحاب المصلحة أن جوهر الأعمال يكمن في المقام الأول في بناء العلاقات وخلق قيمة لجميع أصحاب المصلحة. على الرغم من أن تكوين أصحاب المصلحة قد يختل وفقا لنموذج الشركة ونموذج الأعمال التجارية، إلا أن أصحاب المصلحة الرئيسيين يشملون عادة الموظفين والعملاء والمجتمعات والموردين والممولين (المالكين والمستثمرين.) كل هؤلاء أصحاب المصلحة مهمون بنفس القدر للشركة ويجب تجنب أي مفاظلة بين أصحاب المصلحة. بدلا من ذلك، يحتاج المسؤولون التنفيذيون إلى إيجاد طرق يمكن أن تسترشد بها هذه المصالح إلى نفس الاتجاه. عندما يتعلق الأمر المسؤولية الاجتماعية للشركات، فهو عبارة عن مفهوم على شكل مظلة لأنشطة الشركة الموجهة نحو المجتمع ككل ويشمل الخيرية والتطوع والجهود البيئية وممارسات العمل الأخلاقية. بشكل مختلف عن نظرية أصحاب المصلحة

والشكل التالي يوضح أهداف أصحاب الصالح: لأصحاب المصلحة بالنشبة للشركة وتوقعاتهم