



## الأهمية الأمبريقية لسوسيولوجيا التنظيم في هندسة وتنظيم القوى العاملة

### The Empirical Importance of the Sociology of Organization in the Engineering and Organization of the Workforce

لبصير شهرزاد

جامعة قسنطينة 2 - عبد الحميد مهري ( الجزائر )

chahrazed.lebsir@univ-constantine2.dz

المعلومات المقال	الملخص:
تاريخ الارسال: 2022/04/07	لأننا ندرك كباحثين أن الدراسات والتحليلات النظرية في علم اجتماع التنظيم والعمل تبقى مقولات خيالية ورفاهية فكرية إذا لم نتمكن من استثمارها في الواقع الميداني، تأتي هذه الورقة البحثية لإبراز دوره في هندسة وتنظيم القوى العاملة، باعتبار هذا التخصص يمثل وعاءا فكريا يحتوي على مساهمات مفكري علم الاجتماع التنظيم. إلا أن الإشكال المطروح هو أن مخرجات هذا التخصص لا تزال رهينة المكتبات الجامعية وبعيدة عن الميدان بالمفهوم البراغماتي. لهذا سعينا إلى طرح تصور يمكن تحقيقه ميدانيا باستخدام النظرة التفضعية (la vision pragmatique) من أجل ردم الفجوة التي تفصل التكوين الأكاديمي عن الواقع الأمبريقي. ويتحقق هذا المطلوب سنحقق نوعا من الديناميكية من خلال مسابرة بحوثنا الأكاديمية للواقع الاقتصادي والاجتماعي الراهن.
تاريخ القبول: 2022/05/29	
<b>الكلمات المفتاحية:</b> ✓ سوسيولوجيا التنظيم ✓ أمبريقية: ✓ قوى عاملة:	
<b>Article info</b>	<b>Abstract :</b>
Received 07 April 2022	<i>Because theoretical studies and analyses in organizational sociology remain imaginary and intellectual luxury sayings if not invested in field reality, this research highlights its role in the engineering and organization of the workforce, considering that it represents an intellectual vessel that contains the contributions of organized sociology thinkers. However, pragmatically speaking, the research papers in this specialization remain in university libraries. That is why we use a utilitarian view to bridge the gap between academic training and empirical reality. By fulfilling this requirement, we will inevitably achieve dynamism by keeping pace with the current economic and social reality.</i>
Accepted 29 May 2022	
<b>Keywords:</b> ✓ sociology of organization: ✓ Workforce:	

## 1. مقدمة:

بالتنمية والتقدم أن الإنسان هو المحور الأساسي لكل جهد فمنه وإليه تعود كل جهود التنمية.

ونحن إذ نحاول معالجة موضوع علم الاجتماع التنظيم وأهميته في هندسة القوى العاملة فإننا ننتقل من واقع مؤسساتنا الاقتصادية اليوم الذي لم يأت من فراغ، إنما هو حصيلة مجموعة من التراكمات التاريخية لتحويلات اجتماعية وثقافية واقتصادية عرفها المجتمع الجزائري منذ الاستقلال سنة 1962. بداية باختيار النهج الاشتراكي الذي أسفر عن إنشاء عدد كبير من المؤسسات العمومية، عرفت بدورها إصلاحات كثيرة، انتهت بها المطاف إلى فشل معظمها، حيث أصبح الحديث يدور حول إخفاق الاقتصاد الوطني في تحقيق التنمية بالاعتماد على القطاع العام في مستهل التسعينات من القرن الماضي، والتي عرفت منعرجا حاسما في مسار الاقتصاد الوطني استجابة للتغيرات السريعة على المستوى الوطني والدولي، تقوم في الأساس على سياسات اقتصادية أكثر تحملا تعطي قوى السوق مكانتها في تسيير دواليب الاقتصاد وتسمح بإنشاء قطاع خاص ينسجم مع متطلبات التنمية كما تمكن من توفير شروط الاندماج في الاقتصاد العالمي.

وقد أفرزت هذه المعطيات ظهور أنواع عديدة من المؤسسات في الجزائر تختلف من حيث طبيعة الملكية (ملكية عمومية، ملكية خاصة ومشاركة) تحاول جميعها أن تلعب الدور الأساسي والمهم في الدفع بعجلة التنمية والتطور المتعثرة إلى الأمام، لكن هل سيكون لها ذلك؟ وهل ستحقق ما تعذر على سابقتها تحقيقه؟

ما من شك أن تحقيق هذه الأهداف يتطلب من المؤسسات تفعيل طاقاتها البشرية بتدعيم الجانب الإنساني الذي يُشعرها بقيمتها الشخصية والاطمئنان والارتياح النفسي والمادي والاجتماعي، فتضاعف الجهود أكثر لتحقيق الأهداف المسطرة. كتحسين الأداء وتجويده ناهيك عن خلق روح الولاء والانتماء والالتزام اتجاه المؤسسة، هذه

بهدف تقريب المسافة التي تفصل بين عالم الباحثين وعالم الذين يباشرون العمل، حاول ولازال العديد من المهتمين بالواقع التنظيمي إمطة اللثام عن معظم الظواهر التنظيمية محاولين إيجاد الطرق المنهجية والعلمية التي تكفل توفير الجو التنظيمي اللائق لتحسين الأداء. فحُصِّتْ التنظيمات باستقطاب فكري جعلها تحمل على عاتقها رفع فعالية الأداء في خضم طرق تسييرية مختلفة تحدد لها النجاعة وتضمن لها البقاء.

ولعل أفضل محاولة في هذا المجال هي سلسلة التجارب التي أجراها عالم النفس الاجتماعي (جورج التون مايو) وزملاؤه خلال عشرينيات القرن الفارط، في محاولة منه لاختبار مصداقية نظرية الإدارة العلمية ل:(فريدريك تايلور)، والتي أثبتت نتائجها عدم وجود علاقة حتمية بين الإنتاجية وظروف العمل المادية، هذه الأخيرة فسحت المجال للتوصل إلى معرفة أسباب أخرى كعوامل محرّكة ودافعة للعاملين، وأطلق عليها فيما بعد حركة العلاقات الإنسانية التي كانت نبراسا لنشأة علم الاجتماع الصناعي ثم التنظيمي، أين ظهر مفهوم العامل الاجتماعي وزاد الاهتمام بالقوى العاملة، وذلك بمحاولة وضعها في البقعة الاجتماعية السوية والسليمة داخل التنظيم لتفادي تذبذب الأداء وانخفاض الانتاج. وبذلك انتعش مفهوم المورد البشري وتعززت قيمته العلمية والعملية في كل التنظيمات باعتباره متغيرا أساسيا ينبغي الاستناد إليه في تفسير الواقع التنظيمي.

ولأن التجربة أثبتت أن الطريق نحو التنمية والتطور يمر عبر المؤسسات الاقتصادية، ويرتكز على التحكم في كفاءتها الإنتاجية المرتبطة بتوفير قدر مناسب من الرضا، نظرا لتأثيره الكبير في السلوك التنظيمي المحدد لنوعية الأداء وحجمه. أصبح ينظر للقوى العاملة على أنها استثمار أكيد له عائده المجزي على المدى الطويل، وأدركت كل الأفكار المتعلقة

(أوغست كونت، كارل ماكس، ... الخ) لأنفسهم برنامجا بحثيا للإجابة على هذه الأسئلة بطريقة منهجية صارمة وإمبريقية، وكان هذا إيذانا بميلاد علم الاجتماع (السوسيولوجيا). (كابان و دورتيه، 2010، صفحة 06)

ظهر علم الاجتماع إذن ليدرس التأثيرات المتبادلة والعلاقات الإنسانية الناتجة عن كون الإنسان كائن اجتماعي، أي يعيش في جماعة، ولا يستطيع أن يعزل عن أقرانه أو يعيش منفردا، تنتج عن هذه المعيشة سويا جماعات ونظم لها قواعد منظمة وتؤدي وظائف معينة، هذه وتلك تسمى الظواهر الاجتماعية وهي أساسا موضوع علم الاجتماع. (أحمد رشوان، 1995، صفحة 81)

## 2.2 في مفهوم التنظيم

◀ **التنظيم في اللغة العربية:** تنظيم من الفعل نظم، ينظم، تنظيما، وهو ترتيب الأشياء وتأليفها (المعجم العربي، 1989، صفحة 1206)، وهو عكس الفوضى. ونقول تنظيم سياسي، تنظيم شعبي، تنظيم إرهابي... الخ. وهو توجيه أو فرض نظام معين كتنظيم السير، تنظيم مرافق عامة، تنظيم قضائي، أي تأليف أجزاء متآزره لأداء غرض معين. (المنجد، 2001، صفحة 1426)

◀ **التنظيم كحشد بشري:** هو ذلك التجمع البشري الذي يضم مجموعة من الأفراد الذين يتعاونون فيما بينهم، فيتقاسمون المهام والأنشطة ويحددون المكان والزمان والكيفية والأداة التي توصلهم إلى تحقيق غاياتهم.

- هو كل تجمع بشري يلتقي أفراداه على هدف محدد ويشاركون جميعهم في الأدوار التي يستلزمها الوصول إلى الهدف تبعا لإمكانيتهم ومهارتهم.

◀ **النظرة العملية والأدائية للتنظيم:** نشاط يومي أو مجموعة من الأنشطة يمارسها أعضاء المنظمات كل من موقعه.

الأخيرة في أمس الحاجة لمساندة ثروتها البشرية التي تحقق لها الريادة والتميز والتفوق في ظل التطورات التكنولوجية للألفية الثالثة، هذا ما تؤكد عليه مختلف النظريات والأبحاث في حقل سوسيولوجيا التنظيم.

حول هذه النقطة بالذات يقول (مؤيد سالم): إن اعتماد البحوث العلمية بأساليبها الحديثة سيساهم إلى حد بعيد في إيجاد تصاميم للمنظمات بما يكفل تحقيق أهدافها بكفاءة أكثر فضلا عن تأثير هذا التوجه في مجالات زيادة المعرفة بأساليب تحقق رضا أكثر وإشباع أوسع لأعضاء هذه المنظمات، وحقيقة الأمر هي أن البحوث التي اهتمت بدراسة المنظمات أمدتنا بعطاء فكري خصب، خاصة في العقود الأخيرة، كما أن هذه الدراسات قد ساعدت على معرفة الأوجه العديدة للمنظمات المختلفة لاسيما في تحديد فشلها. (بن نوار، 2006، صفحة 36)

سنحصر زاوية النظر في هذا البحث على توضيح الأهمية الأمبريقية لسوسيولوجيا التنظيم في هندسة وتنظيم القوى العاملة، وإشكالية توظيف مخرجات هذا التخصص في المؤسسات الجزائرية، وكيف يمكن للمؤسسات خصوصا المتعثرة الاستفادة من هذا التخصص؟ وهل فعلا المشتغلون على هذا التخصص قادرين على التكفل الفعلي بالمشكلات الطارئة في المؤسسات الجزائرية؟.

## 2. ضبط المفاهيم الأساسية

### 1.2 مفهوم علم الاجتماع:

من الضروري الإشارة إلى أن الشأن الاجتماعي موجود منذ وجد الإنسان، ومع ذلك لم يتم السعي لتأسيس علم بخصوص ما هو اجتماعي حتى نهاية القرن 19، حيث بدأ صرح السوسيولوجيا بالتكوين وابتخاذ أهداف ومناهج وأطر فكرية، كيف يتماسك المجتمع؟ كيف يفرض النظام السياسي؟ هل هناك قوانين كونية بخصوص الحياة الاجتماعية؟ ما الذي يوجه فعل الأفراد؟ ماهي التفسيرات المقدمة إلى الظواهر الجماعية؟ من هنا اتخذ الرواد الأوائل

ضبط أو أدين في واقعة لا يقرها القانون. وعندما يموت يتكفل تنظيم آخر بإعداد رفاة للدفن. (جلبي، 1999، صفحة 127)

### 3.2 في مفهوم علم الاجتماع التنظيم

لما كانت التنظيمات عبارة عن تجمعات إنسانية مقصودة من أجل تحقيق أهداف محددة، ولأن علم الاجتماع يختص بدراسة المجتمع وسلوكيات أفرادها والظواهر الناجمة عن التفاعل بين هؤلاء الأفراد فقد انصب اهتمام علماء الاجتماع على دراسة السلوك الفردي و الجماعي داخل هذه التنظيمات، باعتبار هذه الأخيرة تمثل أجزاء المجتمع الكلي، هذا الاهتمام تمخض عنه تخصص وليد يتناول بصفة خاصة المشكلات الاجتماعية الناجمة عن التفاعل داخل هذه التنظيمات، وهو في ذلك يتداخل مع تخصصات أخرى في العلوم الإنسانية تسلط الضوء على التنظيمات من وجهة نظرها ووفق بؤرة اهتمامها(علم النفس، الاقتصاد، الإدارة، التجارة، تسيير الموارد البشرية... الخ).

وعلى الرغم من أن التصور الشائع للتنظيم قد يستشهد بأمثلة واقعية عديدة على التنظيمات تتوافر فيها الخصائص البنائية والدينامية مثل المصانع والهيئات الحكومية ووحدات الجيش والمستشفيات والجامعات والبنوك والسجون ونقابات العمال والأحزاب السياسية... الخ. إلا أن هذه الأمثلة تعرف مفهوم التنظيم من مصطلحات محددة مثل المنظمة أو المؤسسة أو المنشأة على النحو الذي يعني به علم الإدارة، غير أن فكرة التنظيم التي يدعو إليها علم الاجتماع لا تقف عن هذا الحد، وإنما ترى أن هناك مستويات مختلفة يظهر عليها التنظيم.

-المستوى الفردي: الذي تجسده فكرة المنظمة أو المؤسسة.  
-المستوى الجماعي: الذي يضم أكثر من تنظيم متشابه مثل: اتحاد الجامعات العربية.  
-المستوى الدولي: الذي يضم مجموعة كبيرة من التنظيمات المتشابهة في أكثر من

-هو العمل أو النشاط الذي يمارسه المنظم أو أي فرد آخر عند تعامله مع الآخرين الذين يعملون تحت إشرافه ومع الأشياء التي يستخدمها في عمله وأدائه.

◀ **النظرة السلوكية للتنظيم:** هو سلوك عقلائي رشيد يصدر عن نظام متكامل الأجزاء مترابط الأعضاء في صيغة تصرفات أو قرارات واعية يشارك في اتخاذها أفراد من المستويات الإدارية المختلفة داخل المنظمة استجابة للتأثيرات المحيطة في البيئة الخارجية.

◀ **التنظيم في الدول النامية:** أداة ووسيلة عملية يستعين بها الأفراد والجماعات لتحقيق أهدافهم ولتحديد مسؤولياتهم.

◀ **التنظيم في المجتمعات المتقدمة:** هو ظاهرة حضارية، فالإنسان يولد ويموت في منظمة.

◀ **التنظيم في القرن الواحد والعشرين:** علم إنساني وحقل أكاديمي وتخصص معرفي تتقاطع عنده مختلف العلوم الإنسانية والاجتماعية. (خياط، د.س، صفحة 09)

فانتشار التنظيمات الضخمة والمعقدة والرشيده يعد من أحد سمات المجتمع الحديث الذي يميزه عن نماذج المجتمعات القديمة، حيث أنه ما إن يوجد الإنسان حتى تتولاه تنظيمات متباينة بتوجيهه ورعايته، فعندما يولد يجد التنظيم الأسري قد استعد لخدمته، ثم تتولى تنظيمات مثل الروضة، المدرسة، المعهد، الجامعة ودور العبادة عملية تنشئته تربويا وتعليميا، وما إن يتخرج يجد أنه من الواجب عليه أن يخدم الجيش وقبل ذلك أو بعده يجد تنظيمات العمل التي يرتبط بها ويعيش على ما تقدمه له من أجور وجزاءات حتى تنتهي مدة خدمته، وقد يعتمد على معاش يقدمه له التنظيم لمواجهة متطلبات البقية من حياته ، وحتى إذا ما أصابه مرض فلا يجد مفر من اللجوء إلى التنظيم كالمستشفى ليقدم له العلاج، أما إذا وجد نفسه في حاجة إلى الترفيه فانه يلجأ إلى تنظيم مثل النادي، المسرح، قاعات الرياضة، كما يقضي الشخص مدة عقوبته في تنظيم مثل السجن إذا

دولة واحدة مثل الاتحاد الدولي للجامعات، أو غيرها من المنظمات الدولية.

وهكذا يتسع مفهوم التنظيم في علم الاجتماع ليشمل مستويات مختلفة، فضلا عن اتصافه بالطابع البنائي والدينامي الأمر الذي يجعل له كيانه المميز الذي يفصله عن مجموعة كبيرة من المصطلحات وثيقة الصلة به مثل مفهوم البيروقراطية والنسق والمنظمة والمؤسسة. ولقد ساعد على دعم دعوة علم الاجتماع إلى دراسة التنظيم انطلاقاً من هذا التصور وجود مجموعة كبيرة من العوامل والأسباب التي تفاعلت وتداخلت معاً، وأكدت الحاجة إلى فهم ظواهر التنظيم وإلى نمو واحد من فروع علم الاجتماع يتخصص في هذه الدراسة، هذا فضلاً على توافر تراث اجتماعي حول التنظيم، عمل كنقطة انطلاق أساسية لنمو علم اجتماع التنظيم. (جلي، 1999، صفحة 17)

#### 4.2 القوى العاملة:

-العامل لغة: من الفعل عَمِلَ عملاً؛ أي فعل فعلاً عن قصد ومارس نشاطاً وقام بجهد للحصول على منفعة. وقام بعمله أي زاول مهنته أو صنعته أي اشتغل بها. وجمع عمل (أعمال) وهي المهن، ويقوم بهذه المهنة مستخدم أو أجير لقاء أجر، ومنه جاءت كلمة عامل، وهو ذلك الإنسان الذي يقوم بعمل أي بجهد يدوي أو عقلي، وهو كذلك من يصنع شيئاً كأن نقول عامل زراعي أو عامل صناعي. (المنجد، 2001، صفحة 1020)

-العامل اصطلاحاً: هو وصفٌ للإنسان الذي يعمل أو الذي يقوم بعمل ما، وللتمييز بين الأعمال اليدوية والأعمال الذهنية، ظهر في علم الاجتماع مصطلح العامل ذو الياقة الزرقاء، وهو العامل اليدوي أو أي عامل يتطلب عمله أساساً استخدام الجهود البدني أكثر من القيام بعمل ذي طبيعة عقلية أو اجتماعية، وتشمل هذه الفئة العمال المهرة وغير المهرة، مثل عمال المصانع وعمال التعدين والبناء، وقد أُسْتُخْدِمَ هذا المصطلح لكي يميّز العمال

اليديويين عن ذوي الياقات البيضاء الذين يقصد بهم الموظفون أو الذين يشتغلون في الإدارة والمكاتب ويقومون بأعمال فكرية وليس يدوية، وعملهم لا يحتاج إلى الجهد العضلي مثل العامل ذو الياقة الزرقاء. (بدوي، 1993، صفحة 43)

والجدير بالذكر أن تسميات العامل اختلفت وتوّعت ما بين دولة ودولة. في العالم العربي مثلاً تستخدم كل من لبنان والعراق، السعودية، قطر، الأردن، المغرب، الكويت، الإمارات تسمية الموظفين، في حين مصر تطلق على هؤلاء تسمية العاملين، وتستعمل تونس موظف أو عون، كما نجد تسميات أخرى كالمستخدمين والأجراء وغيرها، وجميعها تطلق على العاملين (حبيش، 1982، صفحة 35). ولأغراض هذه الدراسة سوف نستعمل كلمة القوى العاملة للدلالة على هذه التسميات المختلفة باعتبارها الأكثر شيوعاً واستعمالاً في المجال التنظيمي.

وأياً كانت التسميات، فلا جدل في كونه العنصر الأساسي لتكوين المنظمة وجوهر عملها، ويحتاج إلى رعاية نفسية واجتماعية كفرد معقد التكوين، ويطلب عوائد مالية لجهوده، ويستجيب للحوافز المادية كفرد اقتصادي، ويحتاج إلى الآخرين للتفاعل معهم كفرد اجتماعي. (الصحاف، 1997).

#### 5.2 مفهوم الأمبريقية:

باللغة الإنجليزية **empercism** تمثل وجهة النظر التي ترى أن المعرفة الإنسانية مشتقة من التجربة، والإنسان لا يمكنه أن يعرف إلا الأشياء التي هي نتيجة مباشرة للملاحظة والملاحظة والتجربة. (الشامي، 2014) كما يعبر مصطلح الأمبريقية عن الخبرة والخبرة مصدرها الحواس، وبالتالي فإن المعرفة الإنسانية تستمد شرعيتها من مرورها بهذه الحواس حتى تصبح بذلك قابلة للتحقق من صحتها. وكل ما يتعلق بدراسة المجتمع الإنساني يحتكم إلى الواقع المحسوس سواء في اختيار المشكلة أو جمع الحقائق أو

وتنطوي كتابات (هربرت سبنسر) و(إميل دوركايم) على إشارات صريحة لمبدأ التنظيم الرشيد خاصة في محاولاتهم التمييز بين أنواع التنظيمات الاجتماعية وبين مراحل تطور المجتمع. أما (ماكس فيبر) فكان أول من وضع نظريته البيروقراطية عن التنظيم قوامها الهيكل الرسمي والقواعد المحددة. وأصبحت نظريته في هذا الصدد تمثل المصدر الأول للكثير من البحوث الامبريقية والنظريات التي ظهرت فيما بعد، والتي تتناول موضوع التنظيم، هذا على الرغم من أن الميدان لم يخلو من إسهامات أخرى تدخل ضمن هذا المصدر. (جلبي، 1999، صفحة 128).

#### 4. مبررات دراسة نظريات التنظيم في المجتمع المعاصر

يصعب تصور مجتمعات اليوم دون هذه الشبكة المعقدة والضخمة من التنظيمات التي تلعب دورا أساسيا في الحياة المعاصرة، باعتبارها الآليات التي يتم من خلالها تحقيق مختلف الأهداف السياسية والاقتصادية والاجتماعية العامة والخاصة، حيث يعمل على تحقيق هذه الأهداف المنظمات التطوعية الخيرية والنوادي الرياضية والترفيهية، بل إن ما يضر بالإنسان اليوم هو أيضا من عمل التنظيمات كما هو حال المنظمات المعنية بالجريمة المنظمة أو ترويج المخدرات أو القيام بالأعمال الإرهابية. فالتنظيم سمة من سمات العصر يتحكم في حياة الفرد من ولادته حتى وفاته، لذلك فإن دراسة التنظيمات على درجة كبيرة من الأهمية للاستفادة القصوى منها وزيادة فعاليتها وللتعرف على خصائصها. التي تختلف عن خصائص الأفراد والجماعات العاملين فيها. (القريوتي، 2010، صفحة 54)

ويمكن تحديد أهم مبررات دراسة التنظيمات بشكل علمي على النحو التالي:

١- تزايد حجم وتأثير المنظمات في المجتمع:

فمعظم الاحتياجات الفردية والجماعية لا تتم إلا من خلال المنظمات.

٢- التطورات التكنولوجية السريعة: وما يصاحبها

من

تصنيف البيانات وتحليلها. (نخبة من الأساتذة، د.س، صفحة 158)

#### 6.2 مفهوم البراغماتية:

باللغة الإنجليزية pragmatism يعرفها المعجم الفلسفي بأنها مذهب يرى أن معيار صدق الآراء والأفكار إنما هو قيمة عواقبها عملا، وأن المعرفة أداة لخدمة الحياة، وأن صدق قضية ما هو كونها مفيدة. (الشامي، 2014)

كما يقصد بها النفعية حيث أن الأفكار تكون حقيقية إذا كانت مفيدة، وهي منهج في التفكير يعني العمل النافع أو المزاولة المجدية ويصبح المقصود منها هو المذهب العملي أو المذهب النفعي. (نخبة من الأساتذة، د.س، صفحة 158).

#### 3. إسهامات رواد علم الاجتماع الأوائل في دراسة التنظيم:

سبق وذكرنا في موقع سابق أن علم الاجتماع التنظيم يهتم بدراسة التنظيمات المختلفة الأنماط والمتباينة الأهداف من منظور سوسيولوجي، وهو بذلك يطبق نظريات علم الاجتماع ومناهجه وتقنياته التصورية. وتبرز أهمية ميدان علم الاجتماع التنظيم من علاقته الوثيقة بنظرية علم الاجتماع العامة، وكذلك من أهمية التنظيمات كونها مجالات هامة أو مجتمعات صغيرة ستساعد على اختبار هذه النظريات. (كعباش، 2006، صفحة 22)

ويمكن القول أن الاهتمام بدراسة التنظيمات في علم الاجتماع ترجع إلى بداية ظهوره كنظام فكري أو كعلم مستقل قائم بذاته، فكان (سان سيمون) أول من لاحظ ظهور الأنماط التنظيمية الحديثة، وتعرف على بعض سماتها المميزة، وأدرك أهميتها في تطور المجتمع وأكد أن الإدارة في مجتمع المستقبل لا تستلزم الإلزام والقوة، ولم تعد تستند إلى الميلاد أو الوراثة، وإنما لا بد أن تنهض على المهارات العلمية والمعرفة الوضعية غير أن (أوغست كونت) كان يعلق أهمية كبيرة على التنظيم التلقائي ويرى أنه يفوق التنظيم المخطط.

(جلبي، 1999، صفحة 127)

◀ فتح نوافذ التفاعل مع حقول معرفيه أخرى بقصد بناء اتجاهات فكرية متجددة في دراسة المنظمة وعملها.

◀ توسيع مساحة الوعي بمركبة المنظمات وأساليب عملها.

◀ الاستفادة قيادة منظمات الأعمال من التراكم المعرفي قصد تحقيق نتائج أداء متميز.

وإذا تمكن الباحث أو المشرف من تحقيق هذه النقاط في بيئة عمله أو ميدان بحثه يمكننا القول في هذه الحالة أن هذا

التخصص الأكاديمي قد لعب دورا مميزا للارتقاء بهذه المؤسسة من خلال تطويره لأساليب وآليات عمل المنظمة

وتغييرها ودراسة الثقافة التنظيمية وما تتطلبه من تركيب تنظيمي. (الخفاجي و الغالي، 2013، صفحة 19)

وبالرغم من غزارة نظريات التنظيم فان الحصول على بناء نظري متكامل لنظرية التنظيم لم يتحقق بعد، ولا تزال

الحاجة ملحة لذلك حيث يقول (williams 1976) بأن الوضع الحالي المعرفي هو وجود عدة نظريات للتنظيم

وليس نظرية واحدة، ولعل مرد ذلك كما يقول إلى:

✓ اختلاف الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي انتجت هذه النظريات.

✓ اختلاف الاهتمامات والأصول البحثية لأصحاب النظريات.

✓ تباين واختلاف أساليب وطرق ومناهج البحث.

✓ التنوع والتعقيد الذي أصبح من سمات المنظمات المعاصرة. (الطراونة و آخرون، 2011، صفحة 27)

ومن خلال القراءة النقدية والضمنية للكم الكبير من نظريات وأبحاث علم الاجتماع التنظيم نجدنا حاولت دراسة

التنظيمات من الوجهة التي تراها مناسبة وضرورية، وكل منها ركزت في تناولها للموضوع حول الجوانب التي ترى بأنها

كفيلة بتحقيق أهداف التنظيم، وقد استفاد المجتمع التنظيمي كثيراً من أفكار هذه النظريات عن طريق تطبيقها

في كافة الأنشطة الإنتاجية والمؤسسات التي توجد في المجتمع الحديث، والدليل على ذلك حجم الفوائد التي حققتها

ضرورات تنظيمية، وما تتبعه من مجال لتجريب الأفكار الإبداعية ومنها طرق التنظيم.

◀ -فتح الأسواق العالمية والحدود بين الدول:

الأمر الذي يستلزم وجود تنظيمات تسهل عمليات إنتاج وتبادل السلع والخدمات وهو ما

اصطلح على تسميته بالعولمة Globalisation بكل أبعادها.

◀ -الانفتاح السياسي والتحول الديمقراطي:

فقد حلت قيم واتجاهات سياسية واجتماعية جديدة محل القيم القديمة، مما يستلزم تصميم

منظمات جديدة أو إعادة تصميم القائمة منها لتتلاءم مع التحولات الجديدة. (القريوتي،

2010، صفحة 55)

#### 5. ماهية نظرية التنظيم ووظيفتها

يقصد بنظرية التنظيم ذلك الحقل المعرفي الذي يهتم بدراسة عمل المنظمات وكيفية تأثيرها وتأثرها بالبيئة التي تتواجد

فيها من خلال استخدام مجموعة مفاهيم ومبادئ وفرضيات مترابطة لتفسير مكونات المنظمة وكيفية عملها (الخفاجي و

الغالي، 2013، صفحة 19). إنها بمثابة علم اجتماع للمنظمة لأنها تركز على النظام الاجتماعي وهي تمثل

الإطار الفكري الذي تتم في داخله عمليات الإدارة والبحث والتطوير التي تهدف إلى تمكين التنظيم من تحقيق الأهداف

المتوخاة، وضمان سير عملها (الطراونة و آخرون، 2011، صفحة 26). وتفيد نظرية التنظيم في بناء منظومة تفكير

منطقية تساعد الباحثين والمسيرين في الآتي:

◀ رصد المشكلات التنظيمية المختلفة وتحليل أسبابها.

◀ بناء نماذج فكرية لحل المشكلات تخضع للاختبار.

◀ تستعين بأدوات قياس متنوعة تتلاءم مع طبيعة أبعاد المشكلة التنظيمية.

المؤسسات منها.

والأمثلة على ذلك عديدة بداية بالمؤسسات التي طبقت المبادئ البيروقراطية كرد فعل منطقي على الممارسات السلبية كمحاكاة الأقارب وإسناد الحكم للهوى الشخصي وسيادة الاتجاهات العاطفية غيرها من المظاهر التنظيمية السلبية التي قضت عليها المبادئ البيروقراطية الفيررية عن طريق إحلالها سلطان العقل والرشد والقانون والموضوعية، ووفرت بذلك الدقة والسرعة والمعرفة الكاملة وخفّضت الاحتكاك بين الأفراد وعززت التخصص. والمؤسسات التي استخدمت خطوط التجميع في عملياتها الإنتاجية استفادت من نظرية الإدارة العلمية، أما المؤسسات التي أرادت رفع كفاءتها الإنتاجية عن طريق الاهتمام بتكوين العوامل الذاتية والاجتماعية فقد استعانت بنظرية العلاقات الإنسانية، كما أن الغالبية العظمى من المؤسسات استفادت من النظريات السلوكية عن طريق تحفيز مواردها البشرية وتدريبها وتطويرها. ضف إلى ذلك أن الكثير من المؤسسات (المنظمات) نجحت بموجب النظرية الظرفية الموقفية (الشمولية) التي تعتمد على التكامل والتوافق بين كل النظريات لتفسير الظواهر التنظيمية والسلوك التنظيمي بناءً على ما تتطلبه المعطيات والمستجدات والظروف، والتي وجدت صداها على أرض واقع منظمات ومؤسسات اليوم.

لقد ثابر الباحثون في علم الاجتماع التنظيم واستمروا في البحث عن الجديد، ومن الصعب إحصاء كل نظرياتهم وأبحاثهم الأمبريقية، لكن المهم أنهم راهنوا على تحقيق أهداف المنظمات ولعبت أبحاثهم دوراً مميزاً في الارتقاء بها من خلال تطويرها لأساليب انعكست إيجابياً على مستوى أداء القوى العاملة فيها.

## 6. علاقة سوسولوجيا التنظيم كتخصص أكاديمي بالواقع الميداني للمؤسسات الجزائرية

في محاولة منا معرفة طبيعة العلاقة بين سوسولوجيا التنظيم كتخصص أكاديمي في الجامعة والواقع الأمبريقى للمؤسسات الجزائرية، نجد أن الجامعة تضطلع بإعداد

إطارات متعلمة ذات كفاءة علمية وعملية وتهيئتها حسب متطلبات التنمية ومخططاتها، بتلقين الطالب في هذا التخصص أهم الأبحاث والمعارف والمعطيات والتصورات والمواضيع التي ينفرد بها علم الاجتماع التنظيم، والتي تمكن خريج هذا التخصص مما يلي:

❖ الاشتغال على الفرد والجماعة الفاعلة داخل التنظيم، والعمل على استخراج ما لديهم من قدرات كامنة، وتطوير إمكانياتهم العقلية والجسدية حتى يصبح كل عضو قادر على العمل بمقتضى ما يختاره ويناط له من وظائف يمارس دوره فيها بفعالية وحسب ما يمكن تحقيق أهدافه الفردية والاجتماعية.

❖ الاشتغال على التنظيم (المؤسسة): بالعمل على تطويرها وتنميتها كما وكيفاً (نوعياً) بتطبيق استراتيجيات وخطط مدروسة تقوم على الاستخدام الأمثل للموارد المادية والبشرية.

نظرياً يظهر الترابط الواضح بين خريج علم الاجتماع التنظيم والواقع الأمبريقى للمؤسسة الجزائرية، باعتبار المختصين في علم الاجتماع هم طليعة من الخبراء يعول عليها في دراسة المشكلات التنظيمية الناجمة عن التفاعل بين أعضاء هذه التنظيمات دراسة علمية .

أما ميدانياً فالواقع يخبرنا بأن مخرجات هذا التخصص بعيدة كل البعد عن المؤسسة الجزائرية، والدليل على ذلك الانتكاسات المتكررة التي عرفتها منذ الاستقلال والتي تخللتها إصلاحات متعددة لم تردها إلا ضعفاً وبعثرة لقدراتها المادية والبشرية واعتمادها المتواصل على دعم خزينة الدولة الذي أوقعها في مديونية كبيرة وقع عبئها على الأجيال اللاحقة .

وإذا ضيقنا العدسة التحليلية وبالرجوع إلى أهداف الجامعة التي تقوم بسد حاجات المجتمع من الكفاءات المتخصصة والقيادات المدربة وباعتبار البحث العلمي أداة للتنمية ووسيلة لإنجاح



المتعاقبة متمثلاً في فرض الموظفين على المؤسسات وتعيين المسؤولين ليس على أساس الكفاءة، بل على أساس مكافآت لهم على خدمات قاموا بها في المجال السياسي، وممارسات أخرى سلبية يطول شرحها ولا يتسع المكان لذكرها ولدت في مجملها عسراً كبيراً في عملية تسيير المؤسسات الاقتصادية وجعلت من فاعليتها تنخفض باستمرار. فالمعيار الذي يحكم العمل بها هو معيار الشكلية في قواعد العمل الذي جعل منها هيكلًا جامداً يعمل دون استراتيجية واضحة ومحكمة.

وعلى صعيد آخر لم تعمل المؤسسات العمومية بمسيرها ومؤطرها على غرس قيم المواطنة التنظيمية أثناء عمليات البناء ثم الإصلاح التي شهدتها، حيث أهملت المحور الأساسي للحفاظ عليها، وهو غرس قيم الالتزام والولاء للمنظمة مما فسح المجال لطغيان القيم السلبية كالإهمال وتفشي الأنانية وحب الذات والاهتمام بالمظاهر والشكليات وخصوصاً في المناسبات، وطغيان الجانب المادي وكسبه بطرق مشروعة أو غير مشروعة، وتفضيل المكاسب الآنية.

وظلت المؤسسات العمومية تفتقد إلى تأييد القوى الاجتماعية ذات المصلحة الحقيقية في أيّ تغيير، ألا وهي القوى العاملة صاحبة المصلحة الأولى والحقيقية، والتي شكلت في مرحلة التنمية (1967-1977) حليفاً قويا لحركة بناء المؤسسات العامة فلم تولي الإصلاحات المتعاقبة أيّ أهمية للعامل بل أغفلت دوره في التنمية الوطنية، فغاب تكوين اليد العاملة وتأطيرها وتدريبها على التقنيات والتكنولوجيات الحديثة. (بشائية، 2003، صفحة 172) خصوصاً لما نعرف أن اليد العاملة الجزائرية دخلت الوسط الصناعي للمرة الأولى بعد الاستقلال مباشرة من أصل ريفي فلاح في غالبيتها، والاندماج في القطاع العمومي المأجور والصناعي يتطلب الاندماج في بنية إجتماعية ثقافية جديدة، أي تحويل

الإستثمار على المدى الطويل نجد أن هناك حلقة مفقودة بين مخرجات هذا التخصص الأكاديمي وواقع المؤسسات الاقتصادية. فالشواهد الميدانية تؤكد أنه لا يوجد استفادة ولا تكامل بينهما بدليل الوضع المتردي وغير المرضي لها مقارنة بمثيلاتها في الدول الأكثر تقدماً. والتي تجنبت الكثير من الإنزلاقات بتوظيف المهارات والمعارف المكتسبة في مدرجات ومخابر الجامعة لمعالجة الإشكالات التي تطفو على السطح من حين لآخر وهذا منذ زمن طويل.

ونستحضر هنا أقدم وأول تجربة في الولايات المتحدة الأمريكية على سبيل الذكر لا الحصر، عندما أعلنت شركة (الوسترن اليكتريك) التي كانت تضم حوالي ثلاثون ألف عامل عن حاجتها إلى من يعاونها للوصول إلى حل لمشكلات الإنتاج، واستعدادها لتوفير كافة الإمكانيات اللازمة فسارع التون مايو وزملاؤه الأساتذة في قسم البحوث الصناعية بجامعة هارفارد مثل روثلسبرجر Rothlisberger ووليام ديكسون W. Dickson ووارنر Warner، بإبداء استعدادهم لهذا العمل، أين قاموا بعدة تجارب تختلف عن بعضها من حيث الهدف والوسيلة المستخدمة في الوصول إلى النتائج (المنجد، 2001، صفحة 63). وقد كان لهذه الدراسات صدى كبير من خلال ما أحدثته افكارها من ميل قوي ورغبة من القادة والمشرفين في معظم دول العالم على وضع هذه الأفكار موضع التطبيق، ولا زالت الدول الغربية لحد الساعة تعتمد على آخر ما تتوصل إليه الأبحاث العلمية من أجل معالجة المشكلات الطارئة.

وعلى النقيض من ذلك في الجزائر سوق السياسة كان دائماً يطغى على الرشادة، وليس ذلك بالأمر المستغرب في تحليل أوضاع الجزائر عموماً، حيث كانت السياسة تسبق وتحدد كل ما هو اقتصادي واجتماعي، وإخفاق السياسة كان سبباً في إخفاق معظم المؤسسات الاقتصادية، وكان التدخل السياسي من جانب الحكومات

وتزداد أهمية هذا الطرح عندما نعلم أن كل نظريات علم الاجتماع التنظيم منشؤها بيئات ثقافية واجتماعية معينة، ولا يمكننا الجزم بأن هذه النظريات في تفسيرها للظواهر التنظيمية قد تنجح في مجتمعات أخرى كما نجحت في مجتمعاتها الأصلي، فالمجتمعات لا تختلف باختلاف البيئات الجغرافية فقط، بل يوجد اختلاف في المجتمع باختلاف الظروف والأحداث، ومهما يكن فإن هذه النظريات تبقى رهينة فكر مختلف عنا. وهذا لا ينفي أهميتها كأطر مرجعية تتيح لنا إمكانية الاختيار بين هذه البدائل أو تطويعها للبيئة الجزائرية من أجل بلوغ إطار نموذجي لتفسير الظواهر التنظيمية في البيئة الجزائرية ووفقاً لخصوصية أفرادها، والظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية الراهنة التي تحكمها، والتي ليست بمعزل عن التغيرات العالمية الجارية، وهذا هو دور خريج الجامعة الجزائرية في تخصص علم الاجتماع التنظيم.

#### 7. هل يمكن تطوير نظرية التنظيم لبيئة غير بيئة المنشأ؟:

من بين النماذج النظرية التي ركزت على عملية تطوير نظرية ما لبيئة مغايرة نجد نظرية (Z) لصاحبها (وليام أوشي) وهي من النظريات الحديثة في مجال التنظيم، حيث قام هذا الأخير بإجراء عدّة دراسات ميدانية خلال السبعينات من القرن الفارط في اليابان والولايات المتحدة الأمريكية، وذلك للتعرف على سرّ نجاح الإدارة اليابانية وكفاءة المنظمات الاقتصادية فيها وقد توصل في النهاية إلى نموذج جديد للإدارة سماه نظرية (Z)، وشرحها في كتابه الموسوم بـ (نظرية Z: كيف يقابل الأمريكيون التحديات اليابانية) الذي صدر عام 1981. (العديلي، 1995، صفحة 174)

لقد أدرك (ouchi) أن كثيراً من المشكلات الإنتاجية التي تواجه منظمات الأعمال الأمريكية هي مسألة إنسانية قبل أن تكون مالية واستثمارية، وتقوم هذه النظرية على ثلاثة مبادئ هي:

العامل الريفي بين ليلة وضحاها إلى عامل صناعي لا يدرك خصائص العمل بالصناعة، ناهيك على المستوى التعليمي الشبه منعدم، وضعف كفاءتها المهنية وتكوينها وقلة خبرتها... كل هذا جعلها غير قادرة على القيام بوظائف ومهام تقيّة نظراً للتعقيد الذي تميّز به التكنولوجيات الحديثة والمستوردة في الغالب. هذا ما يفسّر عدم الإستقرار وتذبذب مستوى الرضا وتراجع الأداء من وجهة نظرنا نحن كباحثين في الشأن التنظيمي. (بوخريسة ، 1999، صفحة 130)

علاوة على هذا غياب مفهوم إثراء العمل، بمعنى عدم جعل العمل جذاباً محبباً للعامل، وبتعبير آخر العمل الذي يرضيه ويؤدي إلى رفع مستوى آدائه. ويتطلب ذلك احتواء العمل على فرص الإنجاز والتقدير والمسؤولية والترقي والنمو لدفع العامل لبذل أقصى جهد لديه، وكذلك انعدام المنافسة. كل هذه المظاهر السلبية كان يمكن تجنبها أو تجاوزها لو تم عرضها على مختصين من مخرجات الجامعة الجزائرية.

إن مسألة إشراك الباحثين والمختصين ظلت حبيسة قرارات سياسية كان يمكن أن تحقق قفزات نوعية لو تم تحويل البحوث العلمية إلى وسيلة تنموية لا سيما في علم الاجتماع التنظيم، فالاستفادة من مخرجاته ميدانياً يكون حسب تصورنا بإقحام النظرة النفعية؛ تلك التي تشير إلى منظومة من المعاملات والعلاقات النفعية القائمة بين طرفين تجمعهما أهداف ومصالح مشتركة، فخريج الجامعة أو الموظف الجديد يريد تحقيق طموحاته واختبار مكتسباته بالمفهوم الوظيفي واستغلالها أفضل استغلال في الميدان. والمؤسسة تستفيد من مخرجات هذا التخصص الأكاديمي من خلال الأخذ بنتائج الدراسات والأبحاث الاستشرافية التي تهبئ المؤسسة لمطالبات السوق وتقلباته السريعة والمفاجئة. وبناء عليه فإن استخدام هذا المفهوم ضرورة لردم الفجوة التي تفصل علم الاجتماع التنظيم عن واقع المؤسسة الجزائرية.

أ / الثقة: الإنتاجية والثقة شيء واحد لا يمكن فصلهما، والمؤسسات اليابانية تعتمد على النظام الإداري الذي يؤكد جوّ الثقة بين العاملين في المؤسسة.

ب / الحدق والمهارة: العلاقات بين الناس متغيرة ومتقلبة من وقت لآخر، لكن المشرف الجيد هو الذي يعرف عامله حق المعرفة ويعرف خصائصهم، مما يساعد على تكوين فرق عمل قادرة على تحقيق الفعالية.

ج / الألفة والمودة: تركز على الاهتمام بالآخرين ودعم مشاعر النظام وعدم الأنانية مما يترتب على ذلك العيش في حياة آمنة وإقامة صداقات وعلاقات حميمة

إن الهدف من تطبيق نظرية Z هو مساعدة المؤسسات على تطوير قدرتها وتنسيق جهود العاملين، وليس استخدام التقنيات في العمل من أجل تحقيق مستوى عالٍ من الإنتاج، وهذا يهتم بتطوير مهارات العاملين وإيجاد هياكل تنظيمية جديدة وحوافز وفلسفة جديدة للإدارة. (الشرايدة، 2008، صفحة 95)

هذه الفلسفة اتسمت بما التنظيمات اليابانية التي ظلت مسيطرة لسنوات طويلة كنمط إداري يتوق له الكثير من الدارسين والإداريين، حيث بدأ الأمريكيون يشعرون بقيمة الإدارة اليابانية ونجاحها من خلال النمو الاقتصادي السريع وغزوه لبلدان العالم، وأصبحوا يخشون التهديد الياباني الجديد في كافة المجالات وقد قام ouchi بعرض وشرح المبادئ الأساسية التي تقوم عليها فلسفة الإدارة في اليابان:

أ / الوظيفة مدى الحياة: إن أهم خاصية تتميز بها المنظمة في اليابان هي توظيف العاملين بما مدى الحياة، وينعكس أثر هذا الإجراء على نواحي العمل المختلفة.

ب / التقييم والترقية البطيئة: لا تتم الترقية في معظم المنظمات باليابان إلا كل عشر سنوات وهذا الإجراء يطبق على جميع العاملين في المؤسسة

ج / عدم التخصص في المهنة: تفضل المنظمات اليابانية عدم التخصص الدقيق في المهنة فالعامل يمارس أكثر من مهنة وينتقل من قسم لآخر، وذلك للاستفادة منه في خدمة جميع أقسام المنظمة التي يعمل بها. وهذا التنقل من قسم لآخر يكسب العامل تجربة ثرية.

د / عملية المراقبة الضمنية: تعتمد الرقابة في المؤسسات اليابانية على الحدق والمفاهيم الضمنية والأمور الداخلية، وهي تمارس بشكل وثيق ومنتظم ومرن في آن واحد، الأمر الذي يجعلها شبه معدومة.

هـ / طريقة اتخاذ القرارات الجماعية: تعتمد المنظمات اليابانية على القرار الجماعي المشترك، فعندما يراد اتخاذ قرار مهم يتم إشراك كل الذين سيتأثرون بهذا القرار في اتخاذه بغض النظر عن نوع هذا القرار.

و / الاهتمام الشامل بالأفراد: تهتم المنظمات اليابانية بشمولية العناية والاهتمام بالعاملين، ففي الاحتفالات مثلاً يحضر الحفل أهلهم وذووهم، وينعكس هذا على الثقة المتبادلة والألفة والمودة. (العديلي، 1995، صفحة 175)

بهذه الفلسفة ينظر اليابانيون إلى المؤسسة على أنها مؤسسة عائلية، حيث يشبهون علاقة العامل والمؤسسة بالعلاقة الزوجية التي تستمر مهما كانت الظروف، بل وتزداد متانة مع مرور الوقت، ويستعمل اليابانيون تعبيرات لها دلالتها في التعامل مع العامل الجديد بهدف إشعاره بالقبول والترحيب، وهو قولهم "أنت واحد منّا" ... ويصرف اليابانيون وقتاً طويلاً في عملية اتخاذ القرار، ولكن قراراتهم لا تتعرض إلا لمقاومة ضئيلة جداً، لأن المنظمة أو الإدارة اليابانية تُشرك كل الذين سيتأثرون بهذا القرار، بغض النظر عن نوع القرار، فالكل مسؤول عن القرار وعن تنفيذه باعتبار أن الكل أسرة واحدة. (الشرايدة، 2008، صفحة 96)

جدول رقم(01): النظرية الأمريكية للإدارة (A) واليابانية (J) والنظرية (Z) اليابانية المطوّعة للبيئة الأمريكية

ولكي يتم تطبيق نظرية (Z) بنجاح اقترح أوشي إتباع الخطوات التالية:

النموذج الأمريكي Type(A)	النموذج الياباني Type(J)	نظرية (Z) النموذج الياباني مطوّع للبيئة الأمريكية
توظيف لمدة قصيرة	توظيف مدى الحياة	توظيف لمدة طويلة
مسار وظيفي متخصص	مسار وظيفي عام	مسارات وظيفية فيها درجة متوسطة من التخصص
فردية في اتخاذ القرارات	اتخاذ القرارات بالإجماع	قرارات يتم أخذها بالإجماع
المسؤولية فردية	المسؤولية جماعية	المسؤولية فردية
تقييم رسمي متكرر	تقييم غير رسمي وغير متكرر	عمليات التقييم وفق مقاييس رسمية واضحة وأخرى رسمية ضمنية
ترقيات سريعة	ترقيات بطيئة	ترقيات بطيئة
اهتمام جزئي بالموظفين	اهتمام شامل بالموظفين	اهتمام شامل بالموظفين

- ✓ فهم نوع عمل المؤسسة ودور المدير فيها.
- ✓ معرفة فلسفة الإدارة التي يعمل بها المدير وتحديددها.
- ✓ توضيح فلسفة المدير لرؤسائه في الإدارة العليا بالمؤسسات التي يعمل بها.
- ✓ تطبيق مبدأ الإدارة بالأهداف.
- ✓ تطوير وتنمية مهارات المدير وقدراته الشخصية.
- ✓ اختبار المدير لنفسه بشأن تفهّم وتطبيق النظام الإداري الذي يعمل على أساسه.
- ✓ أهمية توفير الأمن والاستقرار الوظيفي.
- ✓ أهمية تقويم العاملين واستخدام الترقية البطيئة.
- ✓ تطوير و توسيع دائرة العمل لدى المدير والأخذ بمبدأ تغيير مجال العمل داخل المنظمة.
- ✓ البحث عن مجالات المشاركة في العمل بين المدير والعاملين معه.
- ✓ تطوير العلاقات الإنسانية غير الرسمية بين المدير والعاملين معه.
- ✓ تنمية شعور الولاء والانتماء بين الموظفين والعاملين في المؤسسة التي يعملون بها. (العديلي، 1995، صفحة 176)

المصدر: (بن نوار، 2006، صفحة 187)

هذا المزيج لقي ترحيباً واسعاً في العديد من المؤسسات الأمريكية ومن بينها جنرال موتورز، لورد موتور، هيوليت باركر وانتل. ويعتقد أوشي أن تطبيق نظرية (Z) في كل المنظمات كما هو الحال في منظمات اليابان سوف ينتج عنه تحقيق أهداف الأفراد العاملين وأهداف المنظمة على حدّ سواء، التي تتمثل في: (العديلي، 1995، صفحة

(177)

- ❖ زيادة الثقة والمودة والألفة والتفاعل في العمل.
- ❖ زيادة الرضا الوظيفي.

ودعا (أوشي) بحماس الشركات الأمريكية إلى الاستفادة من المظاهر الايجابية للمزيج التجاري (الياباني - الأمريكي) وتوظيف هذا المزيج لرفع فاعلية الشركات الأمريكية مع أخذ النظرية بعين الاعتبار محافظة الشركات الأمريكية على العادات والقيم الاجتماعية والثقافات الخاصة بها، حتى تتماشى مع البيئة والثقافة الأمريكية القائمة أصلاً على الفردية. فنظرية (Z) ستعامل مع قوى عاملة أقلّ تماسكاً وتجانساً من القوى العاملة اليابانية، والجدول التالي يوضح كيفية تطوير النظرية اليابانية (J) للبيئة الأمريكية (A). (بن نوار، 2006، صفحة 187)

❖ زيادة الاستقلال والحرية للعاملين.

❖ زيادة الإنتاجية والفعالية.

و مخرجات علم الاجتماع التنظيم في الجزائر يمكنها أن تعمل على فهم العامل الجزائري والاستثمار في تنمية مهاراته وقدراته في إطار بيئته السوسيوسيكواقتصادية، ليكون قادرا على تحقيق أهداف المؤسسة بفاعلية وحتى يستطيع مواكبة التغيرات التي تواجهها المؤسسات الجزائرية، وتجنب اختلال الطبقة العاملة باعتبارها عنصرا فعالا في المسيرة التنموية، خاصة وأن علم الاجتماع التنظيم يرتبط بالبحث في المتغيرات المتجددة داخل التنظيم و تقصي الأسباب التي تشكل بناءاتها وعملياتها وفعاليتها، وهذا ما يكسب علم الاجتماع التنظيم أهمية أمبريقية بالغة.

وتأسيسًا على ذلك فـنظرية (Z) ما هي إلا نموذج للتنظيم الحديث الذي سعى إلى التميّز في ظل التطوّرات العالمية والتغيرات الاقتصادية المتمثلة في ظهور التكتلات الاقتصادية الدولية والمنظمات العالمية التي لا يمكن لأي مؤسسة مجاراتها دون أن تميّز أداؤها لكي تخلق فرص النجاح التي تشعر العاملين فيها بالأمن والاستقرار الوظيفي.

فواقع المؤسسات اليوم يفرض على المديرين أن يبرعوا وأن يحققوا التوقعات المطلوبة منهم حاضراً ومستقبلاً سواءً توقعات التنظيم (أهداف التنظيم) أو توقعات أعضائه (أهداف العمال). لقد أدت نظرية (Z) النابعة من الأسلوب الياباني في الإدارة الذي يركز على التخطيط الطويل الأمد واتخاذ القرارات بالإجماع ووجود علاقة ولاء متينة بين أرباب العمل والعمال، أدت إلى الحديث عن الإدارة المعرفية **global a warness** أي نقل المعارف والتجارب والممارسات الإدارية الناجحة عبر العالم.

## 8. خاتمة:

إن العلم لا يؤخذ من حيث كونه منتج للمعارف والإطارات العلمية فحسب، بل باعتباره كنه وجودنا ومحرك إرادتنا من أجل الوصول إلى القوة والتقدم وعليه من المفترض أن نسعى من خلال دراستنا لعلم الاجتماع التنظيم كتنخصص أكاديمي للانخراط و الإسهام في مناقشة القضايا المصيرية المرتبطة بمؤسساتنا الجزائرية المتعثرة، فتكويننا كباحثين في علم الاجتماع التنظيم والعمل موصول بالأفكار و النظريات والإستراتيجيات التي تمكننا من معرفة مواطن الخلل انطلاقا من فكرة منهجية رائدة، وهي أن واقع مدرك لا يمكن أن يترجمه ويتحدث عنه سوى صانعوه، وهذا طبعا بالنظر إلى الكم الكبير من الأبحاث والدراسات التي تبقى رهينة الفكر الغربي المغاير.

9. قائمة المراجع:

- غادة الشامي. (2014). البراغمية (عرض المنهج ونقل الواقع). تم الاسترداد من alukat Net: <https://www.alukat.Net/culture/0/77581>
- فوزي حبيش. (1982). الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين (الموظف العام حقوقه وواجباته). لبنان: المنظمة العربية للعلوم الإدارية لبنان.
- فيليب كابان، و جان فرانسوا دورتيه. (2010). علم الاجتماع، من النظريات الكبرى إلى الشؤون اليومية (أعلام وتواريخ وتيارات). سوريا: دار الفرق للطباعة والنشر والتوزيع.
- محمد قاسم القريوتي. (2010). نظرية المنظمة والتنظيم (الإصدار 4). عمان، الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.
- ناصر محمد العديلي. (1995). السلوك الإنساني والتنظيم. المملكة العربية السعودية: معهد الإدارة العامة.
- نخبه من الأساتذة. (د.س). المرجع في مصطلحات العلوم الاجتماعية. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
- نسرين جميل خياط. (د.س). نظرية التنظيم. العربية السعودية: جامعة الملك عبد العزيز.
- نعمة عباسي الخفاجي، و طاهر محسن الغالي. (2013). نظرية المنظمة (مدخل التصميم). الأردن: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- أحمد زكي بدوي. (1993). معجم العلوم الاجتماعية. بيروت: لبنان.
- المعجم العربي. (1989). المعجم العربي الأساسي لاروس. المنظمة العربية للتربية والثقافية والعلوم.
- المنجد. (2001). المنجد في اللغة العربية المعاصرة (الإصدار 2). بيروت، لبنان: دار المشرق.
- بوبكر بوخريسة . (1999). التجربة التصنيعية الجزائرية (الإيديولوجية والواقع). مجلة الباحث الاجتماعي.
- حبيب الصحاف. (1997). معجم إدارة الموارد البشرية. لبنان: مكتبة لبنان ناشرون.
- حسين أحمد الطراونة، و آخرون. (2011). نظرية المنظمة. عمان، الأردن: دار حامد للنشر والتوزيع.
- حسين عبد الحميد أحمد رشوان. (1995). المجتمع والتضييع. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
- رابع كعباش. (2006). علم اجتماع التنظيم. الجزائر: مخبر الاجتماع الاتصال، جامعة منتوري قسنطينة.
- سالم تيسير الشرايدة. (2008). الرضا الوظيفي (أطر نظرية وتطبيقات علمية (الإصدار 1). عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- سعد بشاينبة. (2003). علم الاجتماع العمل (الأسس والنظريات والتجارب). الجزائر: منشورات جامعة منتوري قسنطينة.
- صالح بن نوار. (2006). فعالية التنظيم في المؤسسات الاقتصادية. جامعة منتوري، قسنطينة. الجزائر: مخبر علم الاجتماع الاتصال.
- علي عبد الرزاق جلي. (1999). علم اجتماع التنظيم (مدخل للتراث والمشكلات والموضوع والمنهج). الاسكندرية: دار المعرفة الجامعية.