

الاتجاهات النظرية لتفسير مفهوم الترقية

- دراسة مقارنة بين النظرية الكلاسيكية ونظرية العلاقات الإنسانية ونظرية Z -

Theoretical trends to explain the concept of promotion

A comparative study between classical theory, human relations theory and Z theory

كريم أحمد¹ ، سوهيلة لغرس²

1 مخبر الدراسات الفلسفية وقضايا الانسان والمجتمع في الجزائر LPSHCIA ، جامعة معسكر (الجزائر)، -karim.ahmed@univ-mascara.dz

2 جامعة معسكر (الجزائر)، souhila.laghresse@univ-mascara.dz

Krim Ahmed¹, Souhila Laghresse²

¹ University Of Mascara (Algeria) & ² University Of Mascara (Algeria)

تاريخ النشر: 2023/10/31

تاريخ القبول: 2023/08/16

تاريخ الاستلام: 2022/12/21

الملخص:

إن هذه الدراسة تثير إشكالية إنسانية و تنظيمية بحيث ارتبطت بالفرد ككائن معقد يسعى دائما من خلال الترقية لإشباع حاجاته الكثيرة والمتنوعة والمنظمة التي تبحث من خلال الترقية تحقيق أهدافها ؛ حيث حاولنا الغوص في خصوصية الترقية معرفيا وميدانيا عند المدرسة الكلاسيكية ومدرسة العلاقات الإنسانية والمدرسة الحديثة - نظرية Z لوليام أوتشي - ، وذلك بتوضيح مفاهيمها وأبعادها وأنواعها من منظور سوسولوجي بإخضاعها إلى تفسير والفهم كظاهرة متكررة والبحث عن عناصرها التي تفسر أهم خصائصها في كل نظرية ؛ ومن تم تحديد فعاليتها ونجاحها في التنظيم بالتحليل المنطقي في ماهيتها وكيفية أهدافها ، ثم محاولة تحديد مواطن التشابه والاختلاف بين هذه المدارس الفكرية حول ظاهرة الترقية ، وفي الأخير ما هو النموذج المناسب لعملية الترقية لتصبح من العوامل التي تؤدي إلى الرضا بالنسبة للأفراد والمنظمة .

الكلمات المفتاحية : الترقية، النظرية الكلاسيكية ، نظرية العلاقات الإنسانية ، نظرية Z

Abstract :

This study raises a humanitarian and organizational problem as it is linked to the individual as a complex being who always seeks through promotion to satisfy his many, diverse and organized needs that seek through promotion to achieve its goals; Where we tried to delve into the specificity of promotion cognitively and on the ground at the classical school, the school of human relations and the modern school - Z theory of William Ochi - by clarifying its concepts, dimensions and types from a sociological perspective by subjecting it to interpretation and understanding as a recurring phenomenon and searching for its elements that explain its most important characteristics

* المؤلف المرسل.

in each theory; Its effectiveness and success in organizing was determined by logical analysis of its essence, methods and objectives, then trying to identify the similarities and differences between these schools of thought about the phenomenon of promotion, and finally what is the appropriate model for the promotion process to become one of the factors that lead to satisfaction for individuals and the organization.

Keywords : Promotion, Classical theory, Human relations theory, Z theory

المقدمة:

إن هذا المشوار الذي قطعه المؤسسة بدءاً من الورشة بأبسط الوسائل وصولاً إلى الآلة والتكنولوجية المتطورة ، كان في جميع مراحلها نتيجة لأفكار وتجارب خاضها الكثير من العلماء والباحثين ، لمواجهة تلك الصعوبات والعراقيل التي تحوّل بين ذلك ؛ لأن أهدافهم كانت مزدوجة بين تحقيق أهداف المؤسسة كمشروع تموي حضاري وبين استغلال الأحسن للطاقات البشرية مراعاة مع خصوصيتها الانسانية التي تبحث عن سد حاجاتها ورغباتها المستمرة ، خاصة وأن الظروف السياسية والاجتماعية والاقتصادية كانت تمارس ضغطاً رهيباً على منحنى تطور هذا المصنع ، نظراً لاختلاف الثقافات والأيدولوجيات مما أدى إلى ظهور العديد من النظريات والمدارس التنظيمية ، فإذا كانت النظريات الآلية ميزت المرحلة الأولى للمصنع لأنها ركزت على تقسيم العمل وتحديد التخصص وتدريب المهني والمكافأة المالية حسب العمل وضرورة التسيير العقلاني والاهتمام بجهاز الاداري ، حيث اعتمدت على العقلانية والأسلوب العلمي متأثرة بالثورة الصناعية والفكرية ؛ واعتبرت الفرد عنصر في العملية الإنتاجية وجرده من إنسانيته كآلة تنطبق عليها جميع التجارب العلمية ، وبالتالي فإن الترقية هي عملية اختيار العمال طبقاً لمستلزمات ومتطلبات الأعمال التي يقومون بها، حيث يتم تعيين شخص بطريقة علمية يقاس فيها العامل جسمياً وذهنياً ، بشروط مهنية تتمثل في التدريب والانضباط للقواعد واللوائح مع المراقبة المستمرة ، مما فتح المجال لظهور نظرية العلاقات الإنسانية كرد فعل للمدرسة الكلاسيكية التي أهملت الفرد ، حيث ركز رواد هذه النظرية وعلى رأسهم إلتون مايو على العنصر البشري وأهميته في المؤسسة و ضرورة الاهتمام بدفعه وتحفيزه بالتركيز على الكثير من المتغيرات التنظيمية التي تؤثر في سلوك الأفراد كالقيادة و الاتصال والمشاركة في القرار و التعاون والتضامن ؛ مما يخلق بيئة اجتماعية متوازية تؤدي إلى تحسين الأداء والرياح ، فالترقية عملية ذات اعتبارات المهنية والنفسية والاجتماعية تسعى إلى خلق البيئة الملائمة للعامل والمؤسسة. كما أن زميله ابراهام ماسلو يعتبر أن الانسان في حاجة دائمة يقف وراءها الدافع حيث هناك الكثير من الحاجات قد تكون بيولوجية أو نفسية أو الاجتماعية أو مادية يسعى إلى اشباعها؛ حيث يصبح تحقيق هذه الحاجات دافعا للأداء ، ومنه فإن الترقية ترتبط بالرغبة والدافعية لدى الفرد أين يصبح ارتقاء العامل في المؤسسة يتأثر بمدى تحقيقه لحاجاته المرتبة في الهرم .في حين تغيرت النظرة لهذه المنظمة في اتجاه حديث بسبب التحولات و التغيرات الجديدة كالعولمة و حرية حركة رؤوس الأموال و الأيدي العاملة والثورة المعلوماتية والتكنولوجيا الحديثة ، إذ أدركت هذه المؤسسات أن الاهتمام

بالمورد البشري هو مفتاح النجاح؛ بالاعتماد على التشكيلة الثقافية و الاجتماعية وظهر ذلك خاصة في المؤسسات اليابانية و الأمريكية ، حيث تم تطوير نظرية Z بواسطة المستشار الإداري الأمريكي ويليام أوتشي الذي قضى سنوات في البحث عن أساليب إدارة الشركات اليابانية والأمريكية وتوصل إلى نهج إداري يجمع بين فلسفات الإدارة اليابانية والأمريكية . حيث أولت هذه النظرية أهمية قصوى للقيم التنظيمية التي تساعد على النجاح كقيم الانضباط ، الصرامة ، الجدية ، المنافسة ، التقدير للكفاءة و الإبداع مع تشجيع المبادرة ضمن ما عرف بثقافة المؤسسة. ليرتبط مفهوم الترقية بمجموعة من القيم والمبادئ التي ترسخ وتعزز الانتماء و الولاء الذي تتقوى فيه الروابط بين الفرد والمنظمة لدرجة التضحية والتفاني ؛ بسبب شعور الفرد بالرضا والأمن والحماية داخل المؤسسة ، وهي ترى في الترقية المكسب الذي تتحكم فيه تلك الاعتبارات والميزات التي تتعلق بثقافة المؤسسة ؛ والتي لا يكتسبها الفرد إلا على المدى البعيد . إذن فمسألة الترقية أكبر من أن تكون مجرد قرار أو اختبار يجري في المنظمة، بقدر ما هو مشروع ضخم ومصيري يمتزج فيه المصالح الفردية والجماعية والاقتصادية، خاصة وأن قواعد الحصول على ترقية اليوم لم تعد كما كانت في السابق، في ظل التنافس الشديد بين المواهب الذي يشهده سوق العمل الحالي، كما أن أبعادها وأنماطها ومكائنها داخل التنظيم مهما كان شكله تغير بسبب التراكم المعرفي التجريبي لهذه النظريات، ومنه نحاول من خلال هذا الدراسة البحث في التوجه المرجعي والمقاربة لهذا المفهوم بالنسبة للاتجاهات الثلاثة السابقة الذكر، أي ضبط المقاربة التنظيمية لعملية الترقية بالنسبة للنظريات الكبرى في التنظيم ، من خلال البحث عن الإطار المفاهيمي الاجرائي للترقية في الاتجاه الكلاسيكي والاتجاه الإنساني والاتجاه الحديث والمتمثل في نظرية Z كنموذج ، وذلك بالتطرق لأهم المراحل التنظيمية لموضوع الترقية بداية من التصور العقلائي ثم الاعتبار الإنساني وصولاً إلى الثقافة التنظيمية.

الإشكالية :

لقد حاولت هذ النظريات منذ نشأتها في دراساتها وبحوثها الميدانية الاهتمام بالتنظيم في جميع جزئياته وجوانبه ، خاصة وأنها تتعامل مع كائن انساني معقد تختلف رغباته وحاجاته من مكان إلى آخر ومن زمن إلى آخر ، غير أنه دائماً يبحث عن اشباع لرغباته وطموحاته التي تدفعه لأداء عمله، ولعل الترقية كعملية تنظيمية تختلف دلالتها ومفهومها بين هذه النظريات لأنها في الحقيقة تأثرت بمبادئ كل نظرية ؛ فهناك من يصنفها أنها إجراء اداري عقلائي أو من يصنفها أنها من الحوافز التي تشجع الأفراد أو أنها استحقاق يناله الفرد من خلال ولائه وانتمائه، وعليه نريد من خلال هذا البحث تحديد مفهوم الترقية عند هذه الاتجاهات - النظرية الكلاسيكية ونظرية العلاقات الإنسانية ونظرية Z - واجراء مقارنة، حيث تلخص إشكالية الدراسة فيما يلي: ما هو مفهوم عملية الترقية من منظور نظرية العلاقات الإنسانية والنظرية الكلاسيكية ونظرية Z ؟

فرضيات الدراسة :

- الترقية عند الاتجاه الكلاسيكي هي عملية تنظيمية صارمة غير متاحة للجميع.
- الترقية عند مدرسة العلاقات الإنسانية هي عملية إنسانية تحفيزية لجميع أعضاء المنظمة .
- الترقية عند نظرية Z هي عملية تنظيمية إنسانية لهوية مهنية قوية واحترافية.

أهمية الدراسة:

- فال مورد البشري هو الذي يدير وينشأ المنظمة و يتحكم في مواردها و يخطط ويتكسر وينظم و يوجه و يراقب ، وهو قابل للتطوير والتنمية والتدريب ، فهو : " ذلك الوعاء الذي يشمل كافة أصحاب المصلحة الداخليين من مدراء ومشرفين وكذلك العاملين و معارفهم و مهاراتهم وخبراتهم وعاداتهم وابتكاراتهم، هذه العناصر أضحت اليوم موارد حساسة وبالغة الأهمية للمنظمات لارتباطها المباشر بقدرتها على الاستجابة للتغيرات التي تمس بيئتها " (Federica Ricceri, 2008, P 39) ، ولا يمكننا في هذا الجانب التغافل أن أهم دافع وحافز يكافح ويخوض فيه الفرد هو الترقية التي هي مهني الارتقاء من منصب إلى منصب آخر، يتبعه جملة من الامتيازات سواء من حيث المهام والمسؤولية والخوافز، حيث أن هذه الترقية تحمل الكثير من التأثيرات على هذا الفرد الذي ترقى إذ:
- تؤثر كمثير نفسي وباعث مهني في الايمان بالقدرات والمهارات الشخصية ويفتح الكثير من الأفاق.
 - تؤثر على المكانة الاجتماعية من خلال عدة الاعتبارات تتعلق بالخصوصية الاجتماعية للمجتمع في تحديد حقوقه الاجتماعية.
 - تؤثر على ثقافة الفرد وضرورة الانفتاح لثقافات أخرى كمسؤولية لخلق مجال تصالح من أجل تحقيق أهداف الفردية والجماعية.
 - تؤثر على المعتقدات والآراء والتوجهات الأيديولوجية والسياسية.

أهداف الدراسة:

- إن الهدف من هذه الدراسة هو تحديد آلية الترقية المهنية في المنظمة من مختلف الاتجاهات والنظريات، من خلال الوقوف على أوجه التشابه والاختلاف مع تحديد درجة فعاليتها وتأثيرها في تحقيق الأهداف المرجوة بالنسبة لكل الاتجاه، وذلك من أجل الوصول إلى النموذج الأقرب واقعية و نجاح أين تكون فيه عملية الترقية عاملا أساسيا في تحقيق مشروع تنظيمي تتحقق فيه جميع الأهداف سواء بالنسبة للأفراد أو المنظمات.
- وللوصول إلى الهدف المنشود سنتبع الخطوات المنهجية التالية:

1. ماهية الترقية (المفهوم، الأبعاد والأنواع):

- 1.1. تعريف الترقية:** لقد اختلفت وتعددت مفاهيم الترقية لاختلاف المدارس والنظريات والتغيرات التي كانت تحدث من الحين إلى الآخر، غير أنها تتفق كون الترقية بشكل عام هي انتقال الفرد من مركز إلى مركز أعلى منه

أين تتغير المهام والمسؤولية والسلطة ويترتب عنه في كثير من الأحوال زيادة في الأجر أو المنح والامتيازات، وعليه سؤالنا هو ماذا نعني بالترقية؟

1.1.1. لغة : "ورقى إلى الشيء رقيًا ورقوا، وارتقى يرتقى وترقى : صعد ، ورقى فلان في الجبل رقى رقيًا : إذا صعد ، ويقال مازال فلان يرقى به الأمر حتى بلغ غايته ، ورقيت في السلم رُقيًا ورقيًا إذا صعدت " (ابن منظور 188 ص 1711) ، بمعنى أن الترقية هي الصعود والعلو .

2.1.1. اصطلاحا : لقد ارتبط مفهوم الترقية بتلك التغييرات التي كانت تطرأ من الحين إلى الآخر ، خاصة بعد ظهور الثورة الصناعية في أوروبا وامتدادها الى الولايات المتحدة الأمريكية ، واهتمام الباحثين لمعالجتها كونها أصبحت من الظواهر التي قد تؤثر سلبا أو ايجابا على المؤسسات والمنظمات لتحقيق أهدافها ، والبحث عن الطريقة التي يمكن من خلالها تحسين الأداء وتحقيق أهداف المنظمة من جهة ، وإشباع الحاجات المادية والمعنوية للفرد خاصة وأنها من الدوافع التي تحفزه وترضيه وتؤدي به إلى الابداع من جهة أخرى ، وعليه فقد تنوعت التعاريف في الترقية بين من يعتبرها :

- أنها "انتقال المستخدم إلى مركز أعلى من حيث المسؤولية والسلطة من مركزه الحالي وفي معظم الأحوال تكون الترقية مصحوبة بزيادة في الأجر أو المرتب " (أحمد زكي بدوي ، 1982 ، ص 332) ، هذا بالإضافة إلى ارتباطها باحتياجات المنظمة حسب تنظيمها واستراتيجيتها لتحقيق الأهداف العامة .

- أو أنها الانتقال من مرتبة إلى مرتبة أعلى تختلف عن سابقتها من حيث المسؤوليات والالتزامات والمكافآت والأجور؛ شريطة أن يكون ذلك باحترام شروط يجب أن تتوفر في العامل سواء تعلق ذلك بالمهارات أو الكفاءات أو المستوى العلمي أو الخبرة المهنية أو الاختبار باعتبارها - الترقية - تحقق الرضا والاستقرار الوظيفي؛ الذي من شأنه تحسين الأداء لتحقيق أهداف المنظمة والوصول إلى الجودة.

1.2. أبعاد الترقية :

تعتبر الترقية ذات دلالات ومعاني مختلفة ترتبط بالتغير والتحول والمنفعة المادية أو المعنوية، وبالاستراتيجية الفردية والجماعية وكذلك ترتبط بالثقافة المكتسبة، فهي ليست مجرد انتقال الموظف من منصب الى منصب أعلى أو من درجة إلى درجة أخرى، فهي متعددة الأبعاد :

1.2.1. البعد المعرفي : "عرف Drucker المعرفة بأنها: القدرة على ترجمة المعلومات إلى أداء لتحقيق مهمة محددة أو إيجاد شيء محدد، وهذه القدرة لا تكون سوى عند البشر ذوي العقول والمهارات الفكرية" (مصطفى عليان 2008 ص 55) ، وقد اعتبر الفلاسفة المعرفة كلفظ له مدلول عام يشير إلى فعل المعرفة في حد ذاته وإلى ظاهرة المعرفة أي الذات والموضوع ، و التي بمقتضاها يدرك الفرد ما يحيط به ويفسره ، بمعنى أن الترقية هي

مجموعة من المعارف والخبرات يكتسبها الفرد للتأقلم مع ظروف وحالات جديدة وتوظيفها لحل ومواجهة كل الصعوبات والمعوقات ، حيث أنها ذات بعد معرفي ناتج عن :

- الزمن: الذي يقضيه الفرد في حياته المهنية والذي يترجم إلى الخبرة.
- التكرار : الذي يؤدي بالفرد إلى اكتساب قدرات ومهارات مهمة.
- التدريب : والذي يجعل الفرد مؤهل للمكتسبات ومهام جديدة.
- الاشباع المعرفي الذي يجعل الفرد أكثر ثقة ويمنحه الدافعية للإبداع.

2.2.1. البعد الاجتماعي : عرّف روبرت إير بارك البعد الاجتماعي بأنه "محاولة لتقليص درجة الفهم والعلاقة

الحميمة التي تميز العلاقات الشخصية والاجتماعية بشكل عام إلى شيء مثل المقاييس القابلة للقياس" (Robert Ezra Park.1924.p339)، بمعنى النظرة التي ينظر بها المجتمع إلى المهنة وممارستها والأخلاقيات التي تحكم علاقتهم بها؛ كون أن كل جماعة مهنية هي جزء من المجتمع تؤثر عليه ويؤثر عليها داخل حدود يحددها المجتمع دون الخروج عنها ، فالنظرة المجتمعية للترقية تترجم في مجموعة من الاعتبارات والتي تحدد طبيعة العلاقات الشخصية والاجتماعية والتي يمكن اختبارها ، فقد ترتبط هذه الاعتبارات ب :

- الطبقة الاجتماعية لأن الفرد يسعى من خلال الترقية تحسين وتغيير مكانته الاجتماعية.
- المستوى المعيشي الذي تحقّقه الترقية.

- الأيديولوجية ؛ فالترقية من خلال امتيازاتها قد تؤدي بالانتماء إلى اتجاه معين.

3.2.1. البعد السيكولوجي : ارتبط هذا البعد بالجانب النفسي الذي يهتم بدراسة الشخصية والعاطفة و

السلوك والإدراك والعلاقات بين الأشخاص و ما شابه ذلك ، يقول الدكتور أحمد هارون : " النجاح عملية نفسية قبل أن يكون سلوك اجتماعي، فمن ينجح ذاتياً في إدارة نفسه ينجح اجتماعياً في إدارة حياته ، ومن ينجح نفسياً في التحكم في حياته ينجح اجتماعياً بين الناس " (أحمد هارون 2022) ، و حقيقةً فإن الترقية تعبر عن النجاح على مستوى التقدم والتطور والوصول للأهداف المرجوة والأحلام التي يطمح لها كل فرد أو كل جماعة، كما يعبر النجاح عن الإعجاب بالنفس بما يفعله ويقوم به الفرد و الطريقة التي يتبعها في حياته ومسيرته المهنية ، كما أن هناك تباين بين مستويات الأفراد في القدرة على الوصول لتحقيق أهم درجات النجاح ؛ بسبب الخصائص الذاتية أو المهارات والقدرات المكتسبة ، وتفيد الكثير من الدراسات بأن النجاح هو الشعور بالارتياح في مكان العمل ؛ مما يجعل الفرد أكثر قوة وثقة للتصرف دون شعور بالخوف مما يفسح المجال للإقدام على مجازفات والابداع .

4.2.1. البعد الثقافي : يعرف ادوارد تايلور: " الثقافة بأنها ذلك الكل المركب الذي يشمل المعرفة والمعتقدات

والفن والأخلاق والقانون والأعراف والقدرات والعادات الأخرى التي يكتسبها الإنسان باعتباره عضواً في المجتمع"

(علي السيد الصاوي، 1997، ص 9) ، وبالنظر إلى أهمية الترقية في التنظيم فهو يرتبط اذن بالثقافة التنظيمية التي تعبر بصفة عامة عن نظام القيم والمعتقدات والتقاليد والطقوس و الرموز السائدة بين أعضاء المؤسسة والتي تميزها عن المؤسسات الأخرى ، ومنه فإن لكل مجتمع ثقافة خاصة به والتي تؤثر على أجزائه المكونة له مثله مثل المنظمة التي مهما كان نشاطها فهي تتميز هي أخرى بهوية خاصة بها ، ولعل هذا ما يجعل ظاهرة الترقية تختلف من حيث مدلولها المهني أو الاقتصادي أو الاجتماعي لدى الأفراد ؛ حيث أنها تأخذ اشكالا مختلفة تتحكم فيها الخصوصية الثقافية وما تحمله من مميزات ، فقد نجد لدى الأمريكي أنها رمز للنجاح والتفوق على اختلاف الياباني الذي يراها بأنها خلاصة وقت من الخبرة في المؤسسة نفسها ومسؤولية كبيرة للاستمرارية نحو الابداع والنجاح .

5.2.1. البعد التكنولوجي : إن ما يشهده العالم اليوم من تحول وتغير ظاهر في جميع المجالات وطرائق الحياة ؛ بسبب التطور التكنولوجي المذهل الذي غيّر من أساليب العيش لدى الإنسان ، وأين قطعت كذلك المؤسسات والمنظمات مراحل وأشواط تغيرت فيها المهام والنشاطات والوظائف والمسؤوليات محاولة بذلك التأقلم مع الأوضاع التي فرضتها التكنولوجيا الجدد المتطورة ، مما فرض على الفرد للبحث عن السلوك الذي يسلكه أثناء استخدامه للتكنولوجيا وأثناء استخدام التقنيات المختلفة والتي تتغير بتغير المناصب والمهام ، وقد تزيد هذه المهام أكثر تعقيدا عند الترقية إلى مناصب عليا بسبب التحكم في التكنولوجيا؛ كعامل أساسي لتحقيق الذات في انجاز الأعمال الموكلة بالإبداع والإتقان ، فالترقية جد مرتبطة بالتطور والاستمرارية والنجاح والتي تعتمد على الاستخدام الجيد للطرق العلمية والوسائل التكنولوجية، ومنه فإن الترقية ارتبطت بشروط وعوامل جديدة ذات مميزات علمية أو تكنولوجية تحكمت حقيقة على الأفراد بطريقة مباشرة ، بعدما كانت أداة يتحكم فيها الانسان لتطوير وتسهيل عمله وحياته .

3.1. أنواع الترقية : إن عملية الترقية في العمل أو أي مهنة كانت تختلف من مؤسسة إلى أخرى ومن طبيعة

وظيفة إلى طبيعة وظيفة أخرى ، حيث أن هناك أنواع لترقية المهنية والتي يمكن حصرها في ما يلي :

1.3.1. الترقية في الدرجة: يقترن هذا النوع من الترقية بالأقدمية المهنية في منصب العمل، وتكون هذه الترقية

وفق السلم الإداري الذي يتم بموجب القانون الأساسي الخاص بالفئة التي ينتمي إليها الموظف، وهذا النوع من

الترقية يقتضي زيادة مالية في مرتب الموظف مع استمرار انتماءه إلى نفس الفئة، بمعنى أن كل فرد في المنظمة

يستفيد من هذه الترقية على حسب زمن مكوثه في الوظيفة.

2.3.1. الترقية في الرتبة: تتم هذه الترقية بنقل الموظف من فئة وظيفية إلى فئة أعلى أو من رتبة إلى رتبة أعلى

منها، حيث أنها ترتبط باستراتيجية المنظمة في تحديد احتياجاتها البشرية لتحقيق أهدافها والتغيرات الطارئة في

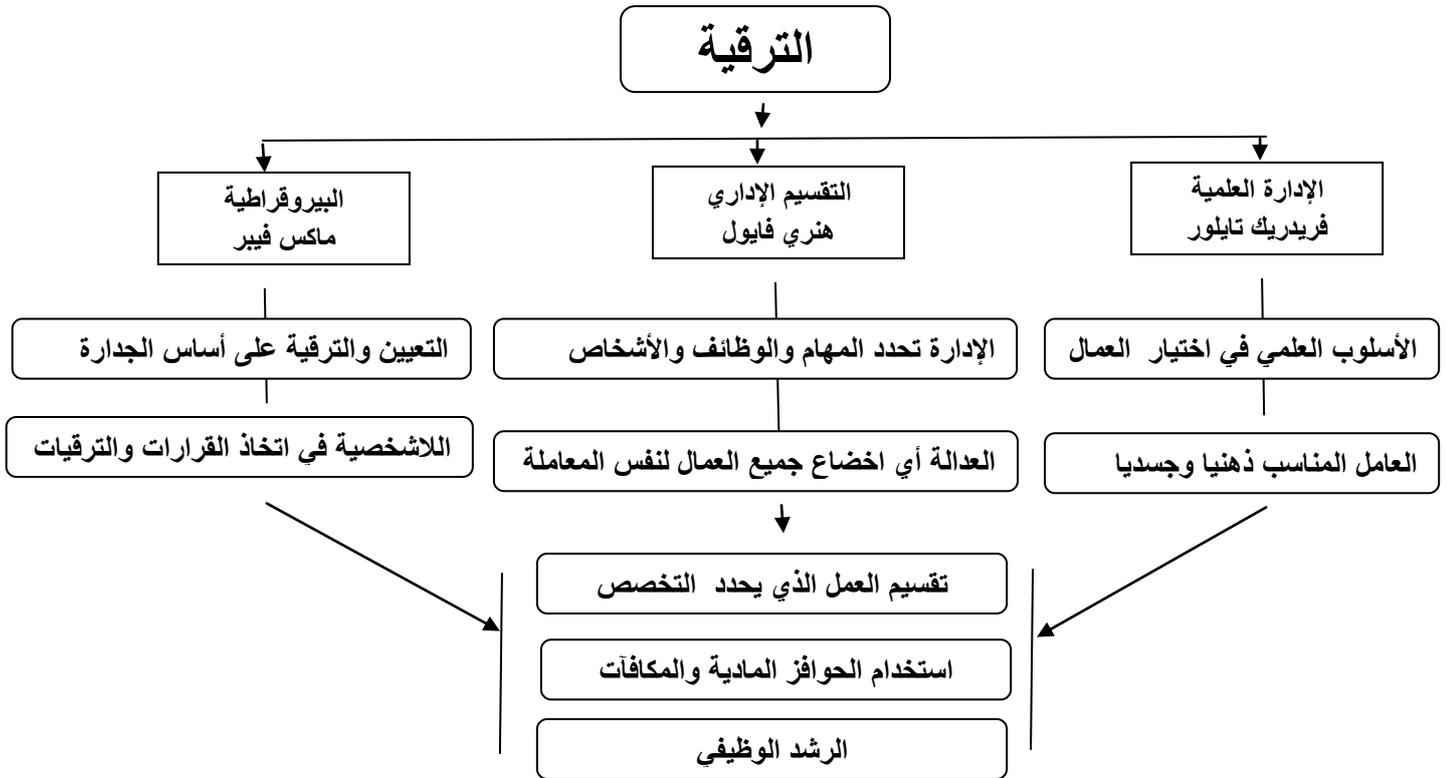
محاولة للتأقلم معها خاصة ما تعلق بالجانب التكنولوجي الذي يتطور باستمرار، كما أن هذا النوع من الترقية تتغير فيه المسؤوليات والمهام والسلطة وامتيازات المادية.

3.3.1. الترقية الخارجية: يحدث هذا النوع من الترقية حينما تتوافر لدى الفرد مواصفات التميز والتفوق، سواء من خلال الخبرة المهنية الفعالة والكفاءة العالية والجودة المهنية والمستوى العلمي الذي يمتاز بالذكاء والإبداع الخارق، مما يؤدي به إلى الارتقاء في مناصب عليا سواء في منظمات أو مؤسسات كبيرة وعريقة.

2. الاتجاهات النظرية في تفسير ظاهرة الترقية:

1.2 . الترقية من منظور المدرسة الكلاسيكية :

إن التنظيم في المدرسة الكلاسيكية على اختلاف منابعها وروادها لا يمكنه الاختلاف عن جوهر أحادي ؛ وهو تحقيق أكبر قدر من العقلانية أو الرشد باعتبارهما المنفذ الذي يمكن من خلاله أن يحقق أي تنظيم أهدافه بسلاسة وأمان ، حيث ارتبطت الترقية بنفس المؤشرات التي توجهها وتحدد نطاقها داخل مجموعة من الإجراءات التي تستند عليها في كل نظرية؛ أين يغلب الإجراء الرسمي بطابعه العقلاني والعلمي ؛ الذي يُختزلُ فيه الفرد كرقم ضمن مجموعة من العمليات التنظيمية تتحكم فيه وتوجهه حسب غاياتها وأهدافها ، دون مراعاة جانبه الإنساني على اعتباره كائن لا يستطيع التحرك دون توجيه وتحكم .



الشكل 1: أبعاد مفهوم الترقية عند المدرسة الكلاسيكية كخلاصة لمبادئها

إن البحث في ماهية الترقية هو البحث في خصائص ومميزات التنظيمية التي تأسست عليها هذه المدرسة ، أما كيف هو صفة أو خاصية أو المميزات ؛ فالصفات تكون منسوبة إلى موضوع وهي اشياء الظاهرة او الخفية للشيء وقد تكون صالحة او طالحة ، في حين أن الخصائص هي ممتلكة تتعلق بذات الشيء ،بينما المميزات هي خارج ذات الشيء والذي يختلف به عن غيره ، كما أن ظاهرة الترقية من منظورها العقلاني وتاريخها الإنساني فهي ذات ابعاد ترتبط بالعلة والسبب لحدوثها ،فهي كلها عناصر أساسية لتحديد معالم هذه الظاهرة بالنسبة للمدرسة.

1.1.2 . ماهية الترقية عند المدرسة الكلاسيكية :

لقد سميت هذه المدرسة في كثير من الأحيان بالميكانيكية أو الآلية ، لأنها كانت وليدة للثورة المعرفية والعلمية التي كانت تبحث دائما على استخدام المناهج والطرق العلمية ، كردة فعل على الفكر التقليدي الذي كان سائدا ، ولا يمكن أن ننكر ما قدمته للمنظمة أو المصنع من دراسات وأبحاث جعلته يخطو خطوات عملاقة نحو التطور المستمر، "حيث بدأت بإسهامات - فريدريك تايلور (1856 - 1915) والذي تأثر بالجانب العلمي بدراسة الحركة والزمن (time and motion study) - التي لا زالت محل إعجاب وتقدير من قبل بعض الباحثين والممارسين في حقل الإدارة من أجل تحسين فعالية الإنتاج وتحسين الأداء في المصانع والمعامل وتقليل التكاليف والأوقات والحركات التي لا لزوم لها" (اعتماد محمد ، 1994 ، ص70)، كما اعتبر أن العامل يحتاج لما يحفزه من الأجر على حسب ما يقدمه من جهد ، وعليه فإن الترقية ارتبطت بالعامل المتميز أو المتفوق الذي يساهم في استمرارية نجاح المصنع ربحا وأداءً ، وبالبحث عن أفضل طريقة (one best way) لإنجاز العمل وذلك باستخدام الأسلوب العلمي ، فالترقية هي إذن :

- الرجل الأحسن الذي تتوفر فيه القدرات الفكرية والجسدية بالممارسة الفعلية.

- أنها ترتبط بالتخصص المهني.

- أن الأجر والحافز يقابل الجهد المبذول.

- أنها ذات معالم علمية هدفها تحسين الإنتاج والأداء.

ولم يختلف هنري فايول (1841-1925) عن سابقه سوى أنه يعد من رواد الفكر الإداري الكلاسيكي الذي ابتدع مفهوم العملية الإدارية ، وعمل على تطوير منهجية النظرية الإدارية ؛ بتصنيف النشاطات الإدارية وتحديد مهارات وصفات إدارية الخاصة بالمديرين وتصنيف وظائف الإدارة مع تطوير مبادئها بشكل علمي، فالترقية المهنية تصبح نشاط اداري يتحدد بمجموعة من القواعد والضوابط التي تسيروها المنظمة بشكل رسمي حسب الاستراتيجية المتبعة ، في حين نجد أن ماكس فيبر (1864-1920) بالنموذج البيروقراطي "كان يحاول تحقيق أكبر قدر من العقلانية داخل المنظمات ؛ وفق مجموعة من الإجراءات والقواعد الصارمة التي يجب إتباعها من اجل ترشيد العقلاني للوظيفة ، وتغليب الجانب الرسمي والقانوني في الأفعال والسلوكيات والعلاقات باعتباره السبيل

الوحيد لذلك " (طلعت ابراهيم، 2007، ص 39)، وبالتالي فالترقية هي اجراء قانوني عقلاني من شأنه تدعيم الخبرة المهنية وتحسين القدرة العلمية والكفاءة ؛ في محاولة لعقلنة الفعل الوظيفي وترشيده ليكون أقرب للنموذج المثالي البيروقراطي .

2.1.2 . كيفية الترقية عند المدرسة الكلاسيكية :

لم يختلف رواد هذه المدرسة في تحديد الآليات والكيفيات الترقية داخل المنظمة ، خاصة وأن المنظمة في اعتبارهم هي هيئة رسمية يسودها تنظيم عقلاني رشيد بطرق علمية ، وتسييره إدارة بأنشطة محددة و باستراتيجية تسعى دائما إلى نجاح والاستمرارية ، فالترقية تأخذ الطابع الرسمي كمشاط اداري وقانوني يتغير فيه حال الفرد داخل الهيكل التنظيمي بالارتقاء إلى درجة أعلى ، ولقد ركزت هذه المدرسة على خاصيتين هي تقسيم العمل و التخصص مع التدريب ؛ حيث تتحدد من خلالهما مجموعة من الشروط الضرورية الواجب توفرها في الفرد لكي يستفيد من هذا الارتقاء ، أين يجب عليه أن يبذل أقصى طاقاته وقدراته البدنية والفكرية المكتسبة بأساليب علمية ومهارية تظهر مع مرور الزمن . "وقد أطلق تايلور بعد سلسلة من الدراسات مصطلح الإدارة العلمية نسبة للأوضاع العمل والعامل ، سواء في البحث عن أمثل الوسائل لإنجاز العمل وأمثل الوسائل لضبط وترقية أداء العامل ، بهدف زيادة الإنتاجية على مستوى الورشة أو المصنع ، على خلاف ماكس فيبر الذي تعدت المصنع إلى المجتمع ككل ، في حين أن فايول اهتم بالجهاز الإداري والإدارة " (مرجع نفسه ، ص 97) ؛ غير أن نظرتهم للترقية من حيث الخصائص والمميزات لم تختلف في الكثير من النقاط حُدِدت كفيتهما كما يلي :

- التحديد الدقيق لعناصر العمل الذي يتناسب مع الأفراد ؛ أي طريقة العمل و خطوات العمل بأسلوب علمي لكل وظيفة ، بتحديد الحركات الضرورية لأداء العمل والوقت المحدد لها .
 - التخصص وتقسيم العمل في الاختيار والتعيين.
 - القدرات والكفاءات المهنية والعلمية تكتسب عامة بالخبرة المهنية ومدة المكوث في المنصب (الأقدمية).
 - استخدام الطرق العلمية في اختبار العمال وتدريبهم ووضعهم في المكان المناسب حتى يؤدي كل عامل عمله بأعلى قدر ممكن من الكفاءة.
 - الترقية عملية إدارية ترتبط باحتياجات المنظمة واستراتيجيتها.
 - تتحكم فيها قواعد واسس ولوائح تنظيمية كتابية.
- إن حرص هذه المدرسة على الجانب الرسمي الذي يتميز بالأسلوب العلمي والرشد الوظيفي الذي بواسطته تحقق المنظمة غايتها، جعل من المنظمة فضاء اداري مغلق عن المحيط الذي ينتمي اليه، مما أفقدها جانبها الاجتماعي على اعتبار أن هؤلاء العمال ليسوا أرقاما أو آلات تجرد في المصنع وإنما أفراد من المجتمع، وهذا ما تنبته اليه مدرسة العلاقات الإنسانية.

3.1.2 . أهداف الترقية عند المدرسة الكلاسيكية :

لقد نظرت المدرسة الكلاسيكية للترقية بمنظور تقني يرتبط بالجانب التخطيط والتنظيم العقلاني على الطريقة العلمية ، أين يصبح فيه الأفراد عبارة عن أشياء أو أرقام تدخل في خانات الإمكانيات التي تمتلكها المؤسسة وتسخرها لتحقيق أهدافها واستمراريتها ، فالترقية نشاط مهني تتحكم فيه عوامل داخلية وخارجية كحتمية علمية ومهنية في القيام بالمهام والوظائف بصورة الية دون أية عائق أو مشكل من شأنه التأثير على المنظمة ، " فلقد ركز تايلور على تقليل نسبة الخطأ من خلال تصميم العمل ليكون أكثر فعالية ؛ بدراسة الحركة والزمن وتخطيط مكان العمل والرقابة على الإنتاج و تحديد نظام الأجور، لأن نظريته للإنسان كانت ساذجة محدودة باعتباره كائن اقتصادي يمكن التأثير على سلوكه عن طريق الأجور والحوافز المادية فقط" (اعتماد محمد، 1994، ص73).

ومما سبق ذكره، يتضح أن الترقية عملية تقنية خاصة بإستراتيجية المؤسسة ، وهذا ما أشار إليه فايول أنه لا بد من تطبيق وتنفيذ مجموعة من العناصر الإدارية وهي: التخطيط، التنظيم، القيادة، التنسيق و الرقابة ؛ أي اهتمامه كان منصبا على الإدارة العليا من خلال الالتزامات والواجبات الإدارية وتقسيم الوظائف إلى أنشطة ، مع تحديد أهم السمات أو الخصائص الواجب توافرها في المدير ؛ حيث قام بتقسيمها إلى سمات عقلية وبدنية و فنية وتربوية وسمات تتعلق بالخبرة والممارسة ليصبح الهدف من الترقية اداريا لمصلحة المنظمة ، ولم يختلف عنهما النموذج البيروقراطي في محاولة ارشاد وتهذيب السلوك الإنساني الذي يتميز بالانفعالية والاعتبار الشخصي اللذان يؤثران على ادائه في العمل وذلك من خلال وجود نظام صارم للقواعد و الاجراءات داخل المنظمة ، سواء لوائح او مراسيم من شأنها تكريس الممارسة القانونية الرسمية والعقلانية ، خالية من جميع الاعتبارات الشخصية أو الذاتية ، حيث أن التعيين والترقية على أساس الجدارة هدفه البحث عن الأشخاص ؛ الذين تتوفر فيهم الشروط اللازمة لاستمرار نشاط المنظمة نحو أكبر قدر من الكفاءة والصرامة والانضباط .

2.2 . الترقية من منظور العلاقات الإنسانية:

على خلاف النظريات الميكانيكية فإن نظرية العلاقات الإنسانية لإلتون مايو كانت تبحث عن كيفية فهم السلوك الإنساني وتحسين هذا السلوك ؛ بالتنسيق بين جهود الأفراد من أجل إيجاد جو عمل يحفز على الأداء الجيد والتعاون فيما بينهم ، وبالتالي الوصول إلى نتائج أفضل تحقق اشباعا لرغبات الأفراد الاقتصادية والنفسية والاجتماعية و يؤدي أيضا إلى تحقيق أهداف المنظمة ، مما يجعل الترقية كعامل محفز يدخل في مجموعة العوامل المحفزة والدافعة للأفراد لتحقيق الذات المبدعة.



الشكل 2 : ابعاد مفهوم الترقية
عند مدرسة العلاقات الإنسانية
كخلاصة لمبادئها

1.2.2. ماهية الترقية عند مدرسة العلاقات الإنسانية :

فهي نظرية مبنية على مجموعة من التجارب هدفت إلى معرفة العلاقة بين ظروف العمل المادية وإنتاجية العمال حيث أبرز إلتون مايو (1880 – 1949) أهمية الفرد داخل التنظيم باعتباره كائن اجتماعي يحتاج إلى اشباع حاجاته الأخرى الغير اقتصادية ؛ سواء بتعزيز انتمائه للجماعات العمل الغير الرسمية أو تشجيعه على المشاركة في اتخاذ القرارات والأخذ بعين الاعتبار الأبعاد التنظيمية الرسمية و غير الرسمية في بناء عملية الاتصال مع تحفيز هذا العامل ، وبعث روح التعاون بين أفراد المنظمة على "أساس أن المصنع يؤلف نظاما اجتماعيا يظهر في شكل علاقات إنسانية تساهم في الرفع من الانتاج وتحسين الأداء" (ميسون، 2019، ص:02) ، فتصبح الترقية عبارة عن دافع ومحفز الذي بواسطته يستطيع الفرد تحقيق ذاته التي تُبرز طاقاته وقدراته الإبداعية ، فالترقية هي عبارة عن مثير يستفيد منه جميع الأفراد في المنظمة والذي من شأنه تحقيق نتائج غير متوقعة لصالح الفرد والمنظمة.

2.2.2 . كيفية الترقية عند المدرسة العلاقات الإنسانية :

ان الإضافة التي جاءت بها المدرسة بالاهتمام بالجانب الغير الرسمي لم يهمل الجانب الرسمي على اعتبار أن المنظمة ؛ هي أولا فضاء اجتماعي يضم مجموعة من الافراد والذي إذا استفادوا من اشباع لحاجاتهم الإنسانية المختلفة فإنهم يبذلون كل جهودهم وطاقاتهم لتحقيق الأهداف المشتركة ، أين تصبح الترقية عبارة عن مثير ودافع مهني يجب استغلاله من أجل تحسين الأداء وتحقيق الاستقرار والرضا الوظيفي وتحقيق أهداف المنظمة ، فالترقية في السلم المهني عملية رسمية بطابعها الاجتماعي والقانوني يستفيد منها العمال قصد تشجيعهم وتحفيزهم ماديا ومعنويا لتحسين قدراتهم وكفاءتهم المهنية مما يحقق لهم طموحاتهم ويدعم مبادراتهم لمصلحة المنظمة ، ولا يكون ذلك الا بالتدريب والتكوين و العمل الجماعي ومنح فرص المشاركة والمبادرة وتشجيع المبادرات وتكريس روح

العمل في فريق المبني على الاحترام والتواصل والتعاون والتضامن، وفي الحقيقة لقد كانت لدراسات هاورثون تجربة استُفيدَ منها الكثير تمحّض عن ذلك فكر جديد للعمال ؛ يركز على أهمية العنصر البشري في المنظمة ودوره في إحداث التغيير الفعلي على مستوى الأداء والإنتاج مركزا على محاور أساسية وهي روح التعاون ، تحفيز الأفراد ، السلوك الإنساني ، الإدارة الديمقراطية ، مما يحدد لنا اليات الترقية على :

- أنها حق انساني يستفيد منه جميع العمال باعتبار أن الفرد واعي ومسؤول.

- أنها من المثبرات التي تدفع الفرد إلى تحسين الأداء والإبداع.

- أنها تحتاج دائما إلى التدريب والتكوين.

- أنها ترتبط بمعايير مهنية إنسانية يجب أن تتوفر وهي : روح الجماعة ، التعاون ، الاشراف الديمقراطي ، الاتصال والتفاعل الاجتماعي.

ويرى الكثير من الباحثين أن المدرسة العلاقات الإنسانية بالغت في التركيز على العنصر البشري ، الأمر الذي قد يؤدي إلى إهمال عوامل أخرى مهمة لنجاح وبقاء المؤسسة مثل : الفعالية و التنظيم الرسمي بشكل كبير، كما ان الدوافع والرغبات ليست متشابهة بين أفراد والجماعات .

3.2.2 . أهداف الترقية عند المدرسة العلاقات الإنسانية :

عرف سكوت العلاقات الإنسانية على أنها : "عمليات حفز الأفراد في موقف معين بشكل فعال يؤدي إلى الوصول إلى توازن في الأهداف مما يعطي المزيد من الرضا الإنساني، أي تؤدي العلاقات الإنسانية إلى ارتفاع في الإنتاجية. " (صلاح الشنواني، 1990 ،ص05)، حيث أبدت هذه المدرسة اهتمامها بأهمية جماعة العمل لما لها من تأثير في بواعث السلوك الفردي لأعضاء المنظمة ، من خلال التأكيد على درجة تماسك الجماعة والعوامل المرتبطة بها من أشكال ومظاهر، والتركيز على دور القيادة الغير الرسمية في تحديد السلوك الجماعي وتوجيهه وتأثيرها في أنماط السلوك الجماعية من معايير وقيم وتفاعل وحركة ، مما يبين أن العلاقات الإنسانية والسلوك التنظيمي يتم بعضهما البعض في البحث عن تطوير السلوك الإنساني داخل المنظمة من أجل بلوغ الهدف المشترك ، أين يتضح لنا الهدف من الترقية هو إدماج الأفراد في أنشطة ووظائف ضمن بيئة مناسبة وملائمة ؛ مما يحفزهم على تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية، ويحقق لهم الرضا من خلال إشباع حاجاتهم الاقتصادية والنفسية والاجتماعية ، فالترقية هي اثاره وتحفيز في آن واحد يسعى إلى اثاره السلوك الإنساني واستغلاله بطريقة ايجابية ؛ وهو يتمثل في العلاقات المهنية المتعددة بين جميع العاملين والموظفين والمسؤولين المهنيين في العمل، والتفاعلات التي تحدث بينهم من خلال تشكيلات مختلفة لتحقيق غايات محددة بقنوات اتصال مؤثرة وفعالة ، بحيث يحقق التعاون والتبادل ويحقق أيضا التوازن بين رضاهم وتحقيق الأهداف المنظمة ، كما أن مفهوم الترقية هو التحديث والمنظمة بحاجة دائمة إلى تحديث وتطوير ونمو مما يستدعي أن تكون الإدارة المهنية لها أساليب وأنظمة حكيمة في استغلال

هذا الجانب وخلق جو ملائم ؛ القائم على التشجيع والتفاعل والتشارك نحو تحقيق الأهداف الفردية والجماعية والإدارية .

3.2 . الترقية عند المدرسة الحديثة نظرية Z :

نظرا للنجاح الذي حققته المنظمات اليابانية في مختلف ميادين الحياة في الثمانينات وأوائل التسعينات ، فقد اهتم عدد من الباحثين بدراسة التجربة اليابانية في الإدارة والتنظيم حيث صدر في عام 1981 كتاب أوشي "نظرية Z" جمع بين الإدارة الأمريكية واليابانية محاولا نقل مبادئ الإدارة اليابانية للإدارات الأمريكية ، واستمدت هذه النظرية مقوماتها الفلسفية والفكرية من طبيعة المجتمع الياباني من خلال بنائه الاجتماعي والثقافي ؛ والذي يركز على ثلاث مقومات أساسية وهي : الثقة ، والمهارة ، والمودة " (حميد جاسم، 2019) مؤكدة على الجانب الإنساني، حيث أن الترقية تتأثر بالثقافة السائدة في المنظمة لتأخذ طابع الولاء الذي يتسم بتكريس لمبادئ وقيم كهوية جماعية ، لأنه يتم التوظيف الفرد لمدة طويلة أو على الأبد أما الترقيات فهي تتم بشكل بطيء لأن عملية تقييم الموظفين تكون مرة أو مرتين سنويا ؛ وفق مقاييس رسمية واضحة مع اعتماد على عدم التخصص الوظيفي لأن ذلك يؤدي إلى تطوير المهارات وتنمية الشعور بالالتزام والقدرة الإبداعية .



الشكل 3 : ابعاد مفهوم الترقية عند

المدرسة الحديثة (نظرية Z)

1.3.2 . ماهية الترقية عند المدرسة الحديثة نظرية Z :

إن هذه النظرية لا تكتفي باستخدام الأسلوب العلمي العقلاني للتحفيز أو اشباع الجانب الإنساني، بل تتعدى إلى أكثر من ذلك في محاولة جعل الأفراد داخل المؤسسة يشعرون بالانتماء والانتساب ضمن فضاء لدمج تلك الهويات الفردية في هوية جماعية مهنية ؛ أين تُكتسب فيها قواعد وقيم وتمثلات تعمل على تكريس وترسيخ كل أشكال التضامن بين أفراد المنظمة والتي لها دور في ديناميكية العلاقات والممارسات داخل المؤسسة ، لتصبح بذلك ثقافة يتم انتاجها من طرف هذا البناء الاجتماعي الذي يسعى دائما لتوجيه الجهود والطاقات والوسائل

نحو تحقيق الأهداف المشتركة ، " حيث يعتمد هذا البناء حسب (وليم أوتشي) على الضبط أو الضبط الاجتماعي الذي يتضمن ثلاث اليات أساسية وهي :

أ - توحيد القيم بين العمال المتواجدين فيها .

ب - جعل السلوكيات و الأفعال داخل المؤسسة أن يكون لها إطار مرجعي واحد.

ج - تقوية و تطوير الشعور بالانتماء إلى مجتمع المؤسسة . " (Maurice thevenet، 1980، p16)

ومما سبق ذكره نستخلص أن هذه النظرية قامت على ثلاثة أسس وهي : الثقة ، المهارة ، الاحترام ، ليرتبط مفهوم الترقية بمجموعة من القيم والمبادئ التي ترسخ وتعزز الانتماء أين تتقوى فيها الروابط بين الفرد والمنظمة لدرجة التضحية والتفاني ، لأن الفرد يشعر دائما بالرضا والأمن والحماية داخل المؤسسة ، ويرى في الترقية المكسب الذي تتحكم فيه تلك الاعتبارات والميزات التي تتعلق بثقافة المؤسسة ؛ والتي لا يمكن للفرد أن يتمتع بها إلا على المدى البعيد .

2.3.2 . كيفية الترقية عند المدرسة الحديثة نظرية Z :

استمدت هذه النظرية - كما ذكرنا - مقوماتها الفلسفية ومبادئها الفكرية من التجربة اليابانية والتي تعكس حقيقة وطبيعة المجتمع الياباني المحافظ على هويته ومعامله الثقافية ، حيث أن وليام أوشي كان يريد نمذجة هذه التجربة في المحيط الأمريكي الغير متجانس ثقافيا ، أين يتم ترسيخ مبادئ وقيم يكتسبها الفرد داخل المنظمة على أنها سر نجاح المنظمة وهي :

- العائلية : المؤسسة تعتبر كعائلة في ترابطها بين أفرادها يسيرها رب أسرة.
- التوظيف الدائم طويل الأجل: والذي يضمن الاستقرار و يزيد من ولاء الموظفين.
- جماعية صنع القرار: اتخاذ القرارات بالإجماع هو أكثر فعالية وابداعا من القرارات الفردية
- النظرة الشمولية للاهتمام بالعاملين : في توفير مستلزمات الحياة كالإقامة، والغذاء الصحة ..، فالفرد إذا ما تحققت حاجاته المختلفة ؛ فإنه سيتفرغ للعمل وبيدع ويتكرر.
- "المسؤولية الاجتماعية : انصهار الفرد في العمل الجماعي ضمن إطار التقيد بالمسؤولية أدى إلى نجاح أكبر على مستوى تحقيق الأهداف .

- المشاركة الجماعية وروح الفريق في إدارة النظام وصنع القرار." (عمار احمد بلال، 2012)

وعليه فإن هذه الخصائص تبرز حقيقة الكيفية التي يرتقي فيها العامل إلى منصب أعلى داخل هذا النموذج ، أين تصبح مرتبطة باليات واعتبارات هي :

- الخبرة المهنية الغير متخصصة أي التدوير على جميع المهام والوظائف.
- القدرة والكفاءة الفعلية من خلال الممارسة والأداء والتقييم .

- الخصائص الكاريزمية التي لها قبول وتأثير على الفريق والجماعة .
 - الأقدمية المعنوية التي تعزز الولاء والشعور بالانتماء وتحسن الأداء.
 - المسؤولية الفردية والجماعية بطابعها الجماعي التعاوني والتضامني .
- وبذلك فإن الترقية عند وليام أوتشي هي مكسب على المدى الطويل؛ أين يسابق فيه الفرد الزمن ليبرهن مدى إخلاصه وولائه للمنظمة من خلال انصهاره واندماجه في ثقافتها .

3.3.2 . أهداف الترقية عند المدرسة الحديثة نظرية Z :

إن أهم ما يمتاز به التنظيم الياباني هو توظيف الأفراد العاملين مدى الحياة ؛ "حيث أنها تعتنى بالموظفين منذ توظيفهم في المؤسسة وتدريبهم فيما يسمى بعملية socialization إلى أن ينتهي الموظف من عمله و يحال إلى التقاعد" (عمار احمد بلال، 2012) ، و ذلك بإجراء عمليات تنمية و تطوير القوى العاملة و العمل على تحقيق الاستقرار الاجتماعي و الوظيفي لهم و خصوصاً أن هذا المبدأ ينبثق عن مؤثرات ثقافية مختلفة الأبعاد ؛ حيث ينعكس ذلك على الأداء الوظيفي للعاملين و تزيد من إنتاجيتهم و إبداعهم ، لأن العمل طويل الأمد يوفر الأمان الوظيفي والضمان للفرد مما يشعره بالإخلاص والانتماء للمنظمة ، وينتج عنه أيضاً الاستقرار الوظيفي حيث تتوفر كل الظروف لذلك سواء في :

- نظام المكافأة المحفز والمغري.
- الثقافة التنظيمية ذات أثر كبير على معتقدات و أفكار العاملين والذي ينعكس على مدى التزام وولاء العاملين للمنظمة.

وهذا يوضح تماماً أن الهدف من الترقية هو تنمية الموارد البشرية وذلك من خلال:

- 1- الحركة الأفقية للموظفين لإزالة الركود : وهي تفسير لعملية البطء في الترقية حيث أن التناوب الأفقي للموظفين يساعد في التغلب على الملل والركود و التحفيز .
- 2- توسيع الوظيفة: لا يحتاج الموظفون إلى الصعود في السلم الهرمي بسرعة حيث أن القضاء مزيد من الوقت؛ تتبع للموظف تطوير مهارته مع وعيه المسؤول لما هو متوقع منه .
- 3- التخطيط الوظيفي : التقييم و الترقية حيث يتميز نظام الترقية بالبطء مما يؤدي إلى تحقيق الانفتاح و دعم ميول الأفراد للتعاون و رفع مستوى الأداء، أين تساعد وسائل الرقابة الضمنية الإدارية بقدر كبير من الخبرة لتحقيق ذلك.
- 4- التدريب والتطوير : يجب على المديرين تطوير مهارات جديدة بين الموظفين يتم من خلالها الوقوف على إمكانات كل موظف ، مع وضع برامج وخطط لتصميم الأنشطة والوظائف وتدريبهم عليها وصولاً إلى الإبداع .

3. مداخل التشابه والاختلاف للاتجاهات النظرية الثلاث:

1.3. ماهية الترقية:

يتبين من خلال ذلك أن ماهية الترقية تختلف من مدرسة إلى أخرى على اعتبار ؛ مكان ظهورها (المدرسة) وعوامل ظهورها ، والفترة أو زمن ظهورها ، حيث أن هذا يحدد المعالم والأبعاد لهذه الظاهرة خاصة وأنها متغيرة وغير ثابتة ومؤثرة على عناصرها بطريقة تفاعلية وتبادلية ، وهذا بغرض تحقيق الغاية والهدف على حسب كل اتجاه ؛ ويظهر هذا في الجدول التالي :

الجدول 1 : ماهية الترقية في النظريات الثلاثة

ماهية الترقية			
الأبعاد	المدرسة الكلاسيكية	مدرسة العلاقات الإنسانية	مدرسة الحديثة نظرية Z
الفرد	- قوة الذهنية والجسدية - تدريب وتخصص - الجهد المبذول يحدد الحوافز	- مثير ومحفز للإبداع - تدريب وتخصص - محفز معنوي ومادي	- انتماء وولاء - تدريب وتدوير - الاهتمام بجميع شؤون العامل
المنظمة	- استراتيجية وتخطيط اداري	- استراتيجية لتعزيز الجانب الغير الرسمي	- خصوصية تتحكم فيها الثقافة السائدة
الأهداف	- العقلنة والترشيد الوظيفي	- تحقيق الأهداف باعتبار إنسانية وتنظيمية	- تعزيز روح الولاء والانتماء

المصدر : استنتاج بحثي من قراءات متعددة للمراجع المختلفة ، حيث يتبين الاختلاف والتشابه بين الاتجاهات

2.3. كيفية الترقية :

إن فهم الألية والطريقة التي تنتهجها هذه المدارس في الترقية يرسم تلك الخطوط الاستراتيجية ؛ التي حقيقة تبلور الخصائص والصفات والميزات الظاهرة على أرض الواقع كعملية تنظيمية تحمل إجراءات وضوابط ، تترجم في سلوكيات وأفعال داخل المنظمة وتكرس نوع من النمط أو الثقافة ذات ملامح واضحة بالنسبة لكل اتجاه ويظهر ذلك جليا في الجدول التالي :

الجدول 2 : كيفية الترقية في النظريات الثلاثة

كيفية الترقية			
الأبعاد	المدرسة الكلاسيكية	مدرسة العلاقات الإنسانية	مدرسة الحديثة نظرية Z
الصفات	- الأحسن والأفضل يرتقي في الهرم التنظيمي	- دافع ومثير ومحفز يبين الأفضل مهنيا وانسانيا	- مدى اكتساب مبادئ وقيم المنظمة يحدد الشخص المناسب
الخصائص	- التدريب والتكوين	- التدريب والتكوين	- التدريب والتكوين

الاتجاهات النظرية لتفسير مفهوم الترقية

- التدوير وعدم التخصص	- التخصص	- التخصص	
- المسؤولية الفردية والجماعية	- المسؤولية الجماعية	- المسؤولية الفردية	
- الاختيار الكاريزمي	- الاختيار المهني	- الاختبار العلمي	الميزات
- اعتبارات ثقافية ومهنية	- اعتبارات إنسانية واجتماعية	- اعتبارات عقلانية وعلمية	
- السلطة التشاورية	- السلطة الديمقراطية	- السلطة القانونية	

المصدر : اعتمادا على القراءات في مختلف المراجع .

3.3. أهداف الترقية :

لكل تنظيم هدف يحدد خطته وطريقه نحو ذلك الاشباع سواء على المستوى الداخلي أو الخارجي ؛ وذلك من أجل تحقيق أهدافه التي أنشئ من أجلها وفي نفس الوقت التمتع في المجتمع والمساهمة في المشروع التنموي والحضاري ، أين يصبح تحقيق الأهداف غاية يسعى إليها الفرد كعضو في الجماعة الذي ينتمي إليها أو المنظمة أو المجتمع ، ضمن علاقة تفاعل وتبادل منفعي من شأنه تحقيق التوازن والاستقرار والرقي .

الجدول 3: أهداف الترقية في النظريات الثلاثة

أهداف الترقية			
الأبعاد	المدرسة الكلاسيكية	مدرسة العلاقات الإنسانية	مدرسة الحديثة نظرية Z
الفرد	- البحث عن الشخص المناسب جسدا وعقلا. - الزامية التدريب المستمر. - رفع الأجر المقابل للمجهود	- دافع ومحفز لكل شخص يحسن أداءه ويدع. - التدريب يساعد على الكفاءة والفعالية. - اشباع الحاجات المادية والمعنوية	- الشخص أكثر ولاء وانتماء وبقاء. - التدريب في جميع وظائف المؤسسة . - اشباع جميع الحاجات الفرد حتى الخارجية
المنظمة	- استراتيجية وتخطيط عقلاني رشيد لتحقيق الأهداف.	- سلوك تنظيمي وانساني يحقق جميع الأهداف.	- التزام بثقافة تنظيمية يحقق الاستمرارية والجودة .

الخاتمة :

إن الترقية بمفهومها الذي يرتبط بالثقافة التنظيمية يجعل منها ظاهرة إنسانية وتنظيمية ؛ ارتبطت بالفرد له شخصيته وميوله وقدراته وبالمنظمة أو المؤسسة التي تأثرت بعدة عوامل وظروف مختلفة ؛ جعلتها تتخذ أشكالا عديدة لأنها كانت تبحث دائما على تحقيق أهدافها واستمراريتها وتموقعها في المجتمع ، غير أن هذه الترقية لم تختلف في كونها عملية يصعد من خلالها الفرد على السلم الهرمي ، مع تباين ماهيتها وكيفية وأهدافها في التنظيمات المختلفة للمدارس والنظريات ، وهذا ما يجعلها ظاهرة تنظيمية ونشاط اداري وتقني مهني يستمد

استمراريته من قواعد واسس عقلانية و علمية تتحكم في توجيه الأفراد بطريقة الية ، و ظاهرة إنسانية تحقق ذلك الاشباع لحاجيات الفرد المعنوية والمادية وتفجر من خلاله طاقات إبداعية ، أو هي عبارة عن عملية اندماج التي يتحقق من خلالها الولاء والانتماء كعناصر فعالة لتحقيق استقرار الأفراد والذي يؤدي حتما إلى نتائج غير متوقعة ، غير أن الترقية حقيقة هي طموح والإرادة والدافعية لدى الفرد الذي يسعى إلى تنمية وتطوير قدراته وإمكاناته على اعتبار أنها السبيل الذي يحقق له رغباته الاقتصادية والاجتماعية ، يبقى على المنظمة أو المؤسسة مهما كان شكلها البحث عن النموذج الذي يساعدها على البقاء والاستمرارية في استغلال عملية الترقية وذلك بتطبيق براديجم جديد يتناسب مع التغيرات التي عرفتها المنظمة أو التنظيم ؛ والذي هو مجموعة المبادئ والمعايير الفعالة التي تشترك فيها الاتجاهات الثلاثة ، لأنه نموذج علمي للإنجازات علمية قام بها باحثون أثبتوا نجاحها في مراحل مختلفة ، هذا النموذج الذي يعتبر الترقية هي :

1- اختيار عقلائي عن الأحسن جسدا وعقلا وذلك بالاعتماد على الأسلوب العلمي المهني في تقييم الكفاءات والقدرات والخبرات.

2- حاجة انسانية المهدف منها هو تنمية الأهداف والحوافز بين الأفراد في محيط العمل - الأكثر تعاونا وتضامنا- بالشكل الذي يدفعهم ويجفزهم إلى العمل

3- اختيار عائلي يمثل ثقافة مؤسساتية لأنها تعتمد على الكفاءة العلمية المهنية و اشباع لكل الحاجات الداخلية والخارجية وولاء الذي يظهر من خلال التزام والإخلاص والوفاء والانتماء.

وفي الأخير، يمكن القول أن الترقية ترتبط بالتغير الذي يحدث في حياة الفرد بدافع تلك الامتيازات الحسية والمعنوية ، فهي حقيقة تتم في إطار مهني غير أن لها امتداد اجتماعي وثقافي يؤثر كثيرا على مكانة الفرد في المجتمع ، وهذا ما يجعلها ظاهرة تختلف من مجتمع إلى آخر ، فإذا كانت في مجتمعات تتخذ شكل مهني وتنظيمي بتمثيلات سوسيو مهنية على أنها نوع من تخفيف في الأنشطة والمهام والمسؤوليات أي بذل جهد أقل وراحة أكثر ، مع ما تحمله من مكفآت وعلاوات ، فهي في مجتمعات أخرى ترسخ كثقافة ذات معايير تعبر عن النجاح لفترة من الجهد والمثابرة ، مما يثير لدى الفرد الثقة والطموح والاستمرارية من أجل الارتقاء أكثر إلى مستويات أعلى ، وأنها مسؤولية مهنية واجتماعية في مواصلة تحقيق النجاح وبالتالي جهد إضافي وإبداع مستمر ، لأن هناك وعي حضاري لضرورة المساهمة في مشروع اجتماعي اقتصادي ثقافي أخلاقي أين يتأكد هذا الفرد من أهمية مكانته في المجتمع ودوره الواجب أدائه . وعليه فإن الترقية كعنصر من عناصر الثقافة التنظيمية لها أثر على البنى الاجتماعية في جميع الميادين المهنية إذا :

- كانت ترتبط بمعايير علمية وأساليب فنية مهنية مُتَحَنُّ فيها الكفاءات والقدرات النفسية والعلمية والإنسانية للاختيار الأحسن والأفضل الذي يكون في طليعة ، ويؤدي إلى الإبداع والجودة .

- كانت ترتبط بالولاء والانتماء ؛ عندما يشعر الفرد أنه هو المؤسسة بحيث يرتبط بنجاحها وفشلها بفشلها ، فيصبح عضو فعال يسير دائما في اتجاه واحد مع المنظمة .
- كانت ترتبط بالوعي الاجتماعي ؛ عندما يدرك هذا الفرد بأن الهدف من الترقية هي الجهد الحقيقي لتحقيق الأهداف المرجوة لتحسين الأوضاع السائدة في المجتمع نحو رؤية مستقبلية.
- كانت لها أبعاد انسانية إذ لا توجد قيمة لترقية ما لم يشغل الجانب الإنساني جزءا أساسيا فيها ؛ عندما تصبح عاملا في تحقيق التوازن البيئي للأفراد تُشبع فيه جميع الحاجات الاجتماعية والنفسية والفيسيولوجية والتنظيمية .

1. قائمة المراجع

1. 2. المراجع باللغة العربية :

- أحمد زكي بدوي . (1982)، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية. بيروت . لبنان . مكتبة لبنان
- احمد مختار عمر. (2008) . معجم اللغة العربي المعاصرة . م 1. عالم الكتب. القاهرة . مصر.
- أحمد ماهر. (1999). إدارة الموارد البشرية . الإسكندرية. مصر.الدار الجامعية للطباعة والنشر
- اعتماد محمد علام .(1994). دراسات في علم الاجتماع التنظيمي . القاهرة . مصر. مكتبة الأنجلو
- ربحي مصطفى عليان .(2008). إدارة المعرفة. عمان . الأردن. دار صفاء للنشر و التوزيع
- صلاح الشنواني.(1990). إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية.الإسكندرية. مصر. مؤسسة شباب الجامعة
- طلعت إبراهيم لطفي .(1993). علم اجتماع التنظيم. القاهرة . مصر. دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع
- عبد الغني أبو العزم.(2013). معجم الغني الزاهر. بيروت . لبنان. دار الكتب العلمية
- علي السيد الصاوي.(1997)، نظرية الثقافة.الكويت . الكويت . عالم المعرفة
- كامل بربر. (2000) . إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي. ط 2 ، بيروت . لبنان.المؤسسات الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع
- محمد أنس قاسم جعفر،(1973)، نظم الترقية في الوظيفة العامة و أثرها في فعالية الإدارة، دار النهضة العربية ، القاهرة، مصر
- محمد رسلان الجيوشي /جميلة جادة الله .(2000). الإدارة علم وتطبيق. ط1.عمان .لأردن. . دار المسير للنشر
- يوسف حجيم الطائي وآخرون .(2006) . إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي متكامل. ط 1 . الأردن. مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع
- عايدة عبد الحميد عبد الرحمن .(2017). "نظرية المعرفة عند كانط " .حولية كلية أصول الدين بالقاهرة جامعة الأزهر - كلية أصول الدين . جزء 02 .العدد 30.ص 741-810. مصر

- ميسون عبد الكريم . (2019). "نظرية المنظمة". المستنصرية . العراق . إدارة الأعمال
- أحمد هارون . (2022/08/10). المقالات خمس خطوات نفسية لطريق النجاح .
<https://www.drahmedharoun.com>
- حميد جاسم علوان . (2019/09/02). نظرية (Z) اليابانية في الإدارة
<https://uomus.edu.iq/NewDep.aspx?depid=7&newid=1570>
- علي الحسن أوعبيشة . (2014/10/31) . أنفاس من أجل الثقافة والانسان
<https://anfasse.org/b-ange/xmkbbk065/5680.html>
- عمار احمد بلال.(2012/11/28).التجربة اليابانية في الإدارة العامة
http://fa-organisation-gestion.blogspot.com/2012/11/blog-post_28.html
1. 2 . المراجع باللغة الأجنبية :

- Paris, Culture et gestion en Algérie..Daniel mercure ...autre,(1997) -
Harmattan.INC.France
- Intellectual Capital and Knowledge .(2008) .Federica Ricceri-
Rutledge. New York, USA.Management
- revue . "la culture en neuf questions". (1980) .Maurice thevenet -
française de gestion, , n° 47.48, Lavoisier, France
- L'essentiel de la theorie des organization. Paris .(2006) .Roger AïM -
Gualino éditeur.France
- Journal .”The Concept of Social Distance”.(1924) .Robert E. Park -
ed 8 ,339–344 Chicago ,USA.of Applied Sociology