

قراءة تحليلية في فلسفة الإدارة اليابانية وإسقاطها على المجتمعات العربية
**Analytical reading in the Japanese management philosophy
and its impact on Arab societies**

شامي زينب¹

¹ جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة (الجزائر)، -z.chami@iniv-

dbkm.dz

تاريخ الاستلام: 2022/01/10 تاريخ القبول: 2022/01/18 تاريخ النشر: 2022/01/23

ملخص:

نهدف من خلال هذه الدراسة نحو عرض الاستراتيجيات و المرتكزات الفعالة التي اتبعتها اليابان للوصول الى أعلى المراتب دون المساس بخصائص و مقومات مجتمعه بل التمسك بها و السير عليها من أجل توفير حياة كريمة للسكان وتوفير احتياجات التصنيع من الموارد المادية والمالية. هذا التفوق الملحوظ دعانا الى احداث اسقاط مقارباتي على واقعنا الاجتماعي و كيفية تسيير منظماته و أفراده. وفي الأخير توصلنا الى أن إستراتيجية الإدارة اليابانية ركزت على اختيار وتطبيق مزيج من السياسات والأساليب الإدارية المعروفة، والذي يتفق مع حضارة وثقافة وبيئة اليابان هذا ما دفع جملة من المفكرين و الباحثين إلى دراسة محاور هذه النظرية والسعي نحو تجسيد نقاطها على سياسات التسيير وإدارة الموارد البشرية في بلادهم ، إلا أن ذلك لم يحقق تطابق نظرا للخاصية الفكرية و الثقافية والأخلاقية للفرد الياباني.

الكلمات المفتاحية: تحليل مقارباتي، الاستثمار، النظرية اليابانية ،رأس المال البشري

Abstract:

The events of projecting my approaches to our social reality and how to run its organizations and individuals. Finally,

we concluded that the Japanese management strategy focused on choosing and applying a mixture of well-known administrative policies and methods, which is consistent with the civilization, culture and environment of Japan. However, this did not achieve a match due to the intellectual, cultural and moral character of the Japanese individual.

Keywords: Approach analysis, investment, Japanese theory, human capital

المؤلف المرسل: شامي زينب

1. مقدمة:

أدت الإدارة اليابانية و مازالت تؤدي دورا مثاليا في إحياء الحس الفردي والجمعي لدى العنصر البشري كما أثبتت وجودها في تفعيل النشاط الحضاري التطوري للمنظمة. حيث اتسم النظام الإداري الياباني بعدد من الصفات والمقومات الإدارية التي تجعله متفردا عن الأنظمة الإدارية الأخرى ،من حيث طريقة تطبيق النظم و السياسات اليابانية و تشغيلها في ظل الإطار و المناخ التنظيمي و القيم الثقافية اليابانية بقضايا مغايرة لما يطبق في الإدارة الأمريكية هذا ما جعلها تخرج من محنتها و تتفوق في جميع الأصعدة وعلى جميع بلدان العالم.

ومن هنا نطرح التساؤلات التالية:

ماهي النقاط الداعمة و المحفزة لنهضة المجتمع الياباني؟ و فيما تتمركز إيجابيات النظرية اليابانية ؟ وكيف يمكن إسقاطها على مجتمعاتنا العربية؟

2. أسباب اختيار الموضوع:

نتيجة للتحويلات التي يشهدها العالم من الهوة الشاسعة بين القوى الاقتصادية و الدول العربية ، ووجود عدم تكافؤ في الإمكانيات الموجودة و الأفكار المنتعشة لدى الدولة اليابانية و الدول العربية ، و البحث عن كيفية تحدي

الوضع و التركيز عن بعث عجلة التطور في رأس المال البشري الذي أساسه التمسك بالثقافة و التعليم .و كيف يمكن أن نغرس فكرة الإدارة اليابانية على مستوى تسيير المنظمات العربية.

3. أهداف الدراسة :

- معرفة كيفية تجاوز اليابان العراقيل والوصول إلى هذه المكانة.
- تحليل عناصر تميز المنظمات اليابانية في إدارة الموارد البشرية وفق النظرية اليابانية.
- التطلع على خصائص تميز الفرد الياباني عن غيره من أفراد المجتمعات الأخرى.

4.تحديد المفاهيم:

1.4 التحليل المقارباتي:

يرجع مفهوم مقارنة إلى الدنو و الاقتراب مع السداد و ملاسمة الحق ، فيقال:قارب فلان فلانا إذا دناه ،كما يقال قارب الشيء إذا صدق وترك الغلومنه :قرب ، أي أدخل السيف في القراب.(مجمع اللغة العربية بالقاهرة 1972،ص723)

يقول مشال برتيلو في الواقع هناك عنصر يجب أخذه بعين الاعتبار وهو ما يسمى حسب المؤلفين مقارنة أو مثالا نموذجيا أو نمطا من الفهم فيتعلق الأمر بطريقة محددة في بناء موضوع الدراسة نظريا و اختباريا في الوقت نفسه بإعطاء الأفضلية لعلاقة معينة أ لبنية تفسيرية.(ميشال بريتو،1999،ص 81)

2.4 الاستثمار:

مشتق من الثمر، أي محل الشجر و أنواع المال، و يقال ثمر الرجل ماله،نماه وأثمر الرجل كثمر ماله.(ابن منظور، 1991، ص 406)

هو نشاط استثماري يقدم به المستثمر بقصد المشاركة الفعلية أو الاستقلال بالإدارة.(صيام، أحمد زكريا، 2003، ص19)

3.4 النظرية اليابانية Z:

هي إحدى النظريات الإدارية الحديثة و التي حققت نجاحا لافتا ابتكرها العالم الياباني وليم أو شي ، وقد أخذت فكرة الإدارة اليابانية من البيئة الاجتماعية الخاصة بالمجتمع الياباني ، خاصة الأسرة اليابانية.

4.4 رأس المال البشري:

استُخدِمَ مصطلح "رأس المال البشري" لأول مرة في الخمسينيات والستينيات عندما بدأت الحوسبة في تسريع الحصول على المعلومة. وقد بدأ رجال الاقتصاد ورجال الأعمال النظر إلى الموظفين على أنهم ليسوا وحدات قابلة للاستبدال تنفذ المهام الروتينية، بل عاملون ذوو معرفة يمتلكون مهارات ومواهب محددة يمكن أن تعزز نمو الأعمال.

وليس من المستغرب أن يعود المصطلح إلى الصدارة مع ظهور الإنترنت في أواخر التسعينيات. كانت التقنيات الجديدة تساعد بسرعة على تكملة مجموعة كاملة وجديدة من العمليات التجارية. في حين غيّرت الإنترنت طريقة عمل أصحاب العمل والمديرين وتعاونهم. وقد كان المقصد من كل هذا التغيير أن يضطر قادة القوى العاملة إلى إحداث تحولات جذرية في الطريقة التي استخدموها لجذب المواهب والحفاظ عليها وتفاعلها في مجموعة متطورة من الأدوار الوظيفية.

هذا العقد يمكن أن يُسمّى العصر الذهبي. تمكّن التقنيات الرقمية الجديدة قادة الموارد البشرية من توفير تجربة أكثر جاذبيةً وتميزًا بالطابع الشخصي للموظفين على نطاق واسع. وفي الوقت نفسه، أضافت التقنيات الناشئة، مثل البيانات والتحليلات التنبؤية والذكاء الاصطناعي، ابتكارات جديدة لفهم القوى العاملة وإدارتها وتحفيزها وضمّان مشاركتها. وتتوفر لدى قادة الموارد

البشرية مجموعة كاملة وجديدة من الأدوات التي يمكنها أن تزيد من قيمة قوتهم العاملة بدءاً من التوظيف الذكي الموجه بشبكات التواصل الاجتماعي والممارسات المخصصة للاحتفاظ بالموظفين ووصولاً إلى التعويض المحسن للغاية). ناصر محمد ساعد جرادات، 2011، ص242)

5. تفوق الانسان الياباني عن العالم:

إن الشعب الياباني عندما فكر في تجاوز أزماته التي مر بها لم يغيب عن باله أن عدد سكانه لا تستوعبه أرضه بما فيها، فعدد سكانه الآن حوالي 127 مليون، وان أرضه لا تتجاوز مساحتها 378 ألف كيلو متر مربع، -أي حوالي 16 بالمائة من مساحة الجزائر، وان هذه الأرض جبال بركانية في معظمها بحوالي 85% من مجموع المساحة، مع غياب شبه كامل لأي نوع من الثروات والموارد الطبيعية، مع خلو البلاد من الأرض الفلاحية والزراعية. خلو الأرض من الموارد الطبيعية.. جبال بركانية.. زلازل.. إلخ، ففرض عليهم هذا الواقع مبدأ الاستثمار في الإنسان. فهم يعتبرون ثروات الشعوب تحت أرجلها، أما نحن فثرواتنا فوق أرجلنا، إضافة إلى أن الياباني متميز بطبيعته أخلاقيا وثقافيا ودينيا عن باقي الشعوب، فلا يغيب عن سكناته، وفي كل جانب من جوانب الحياة، مما جعله يتميز في كل شيء تقريبا. لقد دخلت اليابان عالم النهضة من خلال النظام التربوي التعليمي فاعتمدوا على التربية والتعليم كمفصل أساسي في عملية النهضة والحدثة والتنمية والفعل التربوي التعليمي تجاوز فيه مجرد ما تعارفت عليه الإنسانية من برامج ومناهج وطرق تدريس، إلى وضع المعلم في مكانة لا يصلها أحد من أهل الوظائف والمهن الأخرى وله سلطة تشبه سلطة القاضي أو النائب العام، وأجره حسب مستوى التعليم لكنه قد يصل أجرة أعلى منصب في الدولة.

فالتعليم عند اليابانيين يشبه العبادة متعدد الوظائف والغايات في المجتمع ففي جانبه التنموي يركز على التدريب وفي جانبه الاجتماعي يركز على

الأخلاق، وبهذا لم يتميز اليابان بما تفوق به من علم وتكنولوجيا وإنما تميز بأمور أخرى لم يعرف العالم لها مثيل، وأهمها الجانب الأخلاقي والأخلاق إما أن تكون دين أو بقايا دين كما لا يخفى بأن اليابانيون تميزوا بتقديس العمل وهو أهم شيء في التنمية إلى حد الإرهاق. وهذا الإفراط في العمل ليس من أجل الأجر الإضافي وإنما لأنه طبيعة في المواطن الياباني تعود إلى ثقافة المجتمع وقيمه الأخلاقية والثقافية والدينية التي منبعها التربية والتعليم. فبالترية والتعليم اكتسب المواطن الياباني الأخلاق و بواسطة التربية والدين والتكنولوجيا إضافة إلى التعليم استطاعت أن تتشكل لدى المجتمع الياباني بواسطة صياغة عقلية أفرادها بحيث أصبح المجتمع هو الفرد والفرد هو المجتمع.

6. أهم النقاط التي ساعدت المجتمع الياباني على بناء اقتصاده:

تمر جميع البلاد بظروف إيجابية وظروف سلبية، وبعض الناس يستطيعون استغلال تلك الظروف سواء كانت سلبية أو إيجابية لتطوير أنفسهم، وفي المقابل هناك من لا يستطيعون ذلك، وعندما ننظر إلى اليابان على سبيل المثال نجد أنها قد مرت بظروف سيئة جدا بعد الحرب العالمية الثانية ورغم الضغوطات و القيود التي فرضتها الولايات المتحدة الأمريكية على اليابان بعد الحرب العالمية الثانية خاصة مرحلة الحرب الباردة بين المعسكرين الشرقي بزعمارة الاتحاد السوفييتي و الغربي بزعمارة الولايات المتحدة الأمريكية، ورغم فقدانها للثروات الطبيعية و صعوبة السطح إلا أنها استطاعت تجاوز هذه العراقيل في مدة زمنية قصيرة حتى أصبح يطلق عليها اسم المعجزة اليابانية.

السؤال الذي يطرح نفسه هنا: ما إيجابيات الشعب الياباني التي جعلته

يتجاوز تلك الظروف السيئة ويتطور على ذلك النحو؟

• السبب الرئيسي لتطور اليابان هو اعتمادهم على مبدأ الكفاءة حيث أن الشخص يعامل وفقاً لكفاءته وقدراته فكلما زادت كفاءة الفرد ارتفع مستوى معيشتة.

• النقطة الثانية هي الإحساس بالانتماء: حيث أن الشركة تعامل موظفيها على أنهم جزء لا يتجزأ منها حتى أن اعتماد القرارات هناك يعتمد على مبدأ الشورى وبذلك يكون لكل موظف دور فعال في الشركة وفي قراراتها.

• النقطة الثالثة مصلحة المجتمع عند اليابانيين قبل مصلحة الفرد: فمن المعروف أن المجتمع هو الأول وإن كانت مصلحة الفرد الشخصية تتعارض مع مصلحة المجتمع تتقدم مصلحة المجتمع على مصلحة الفرد وإلا يكون ذلك الشخص جشعاً وخارجاً عن الأعراف والتقاليد اليابانية..

• النقطة الأخيرة هي طريقة حل المشاكل بين اليابانيين: الذين يمتازون بحل المشكلات بينهم سريعاً عن طريق تفهم الأطراف لبعضهم البعض وبالتالي عندما تكون هناك مشكلة مثلاً بين الشركة وموظفيها أو بين السياسيين والشعب يتم حل المشكلة بشكل ودي ودون أن يصل الأمر إلى حدوث اضطرابات وغيرها من الأمور التي تحدث في الدول الثانية

بالطبع تتواجد العديد من الأسباب الأخرى التي أدت إلى تطور المجتمع الياباني على الرغم من الظروف السيئة التي مر بها.

لذا لا بد لنا أن نشير أولاً إلى النظرية اليابانية في الإدارة والتي كان لها الإسهام الكبير في تطور وازدهار دول جنوب شرق آسيا في جميع النواحي أهمها الطفرة الاقتصادية بفضل هذا الأسلوب المبدع. (طلال أبو غزالة، 2004، ص10)

7. المبدأ العام للنظرية اليابانية Z :

هي إحدى النظريات الإدارية الحديثة والتي حققت نجاحاً لافتاً، ابتكرها العالم الياباني وليم أوشي، طرحها ،وكنتيجه حققت الشركات اليابانية من الشركات الأمريكية.

وقد استحدثت فكرة الإدارة اليابانية من البيئة الاجتماعية الخاصة بالمجتمع الياباني ،خاصة الأسرة اليابانية التي تقوم على مبدأ الاحترام لرب الأسرة،و إطاعة أوامره في حين يكون مسؤولا عنهم و مشاركا إياهم في اتخاذ القرار،وانعكس هذا بدوره على العمل الإداري داخل المؤسسات . على اعتبار أن المديرين و الأفراد بمثابة الأسرة الواحدة مما كان له أحسن الأثر على إنتاجية الأفراد و إخلاصهم لمؤسستهم بشكل ليس له مثيل.

8. خصائص النظرية اليابانية Z:

بعد خروج اليابان مهزومة من الحرب العالمية الثانية بعد إلقاء الولايات المتحدة الأمريكية عليها القنبلة الذرية قررت اليابان بعد نفاذ قوتها وموادها الخام قررت بان تبدأ حرب أخرى لكن حرب الاقتصاد والمال وتضع أهداف لتتخطي الهزيمة والاهتمام بالتكنولوجية بدلا من التبعية التكنولوجية وعلمت أن الذي سيخرجها من هزيمتها هم القوه البشرية ،و هذا من خلال جملة من الخصائص والسمات التي يتميز بها المجتمع الياباني والتي تعكس طبيعة الإدارة و مؤسساته الإنتاجية وفقا للنظرية اليابانية الجديدة وتمثل خصائصها فيما يلي :

8. الثقة : الثقة بين العاملين حول أنهم سيحول الخسائر إلى أرباح وسيقيمون بزيادة في الإنتاج من خلال اختيار أفضل الادارين والعاملين .

2.8 الدقة:وتعتمد عليها نظم إدارة المؤسسات الاجتماعية والانتاجيه لزيادة الإنتاج.

3.8 المودة: تقوم العلاقات الاجتماعية في اليابان على أساس المودة والحب وكذلك الشخصية اليابانية من صفاتها حب العمل والإنتاج والطموح الفردي والتجديد والابتكار والإبداع والصبر والشجاعة العامة.

9. سمات النظرية اليابانية Z :

- ضمان الوظيفة للموظف مدى الحياة، أي الاستقرار والأمن الوظيفي، إذ لا تلجأ المؤسسات اليابانية إلى الاستغناء عن الأفراد حتى في أصعب الظروف الاقتصادية، مما كان له أكبر الأثر على إبداعه وإنتاجيته.

- العمل كفريق، والشعور الجماعي بالمسؤولية عن العمل الذي يقوم به الفرد، ففي كثير من الأحيان يتم قياس الإنتاج بالجهد الجماعي، وبالتالي تكون المكافأة جماعية لا فردية.

- أسلوب المشاركة في اتخاذ القرار، مما يخلق انسجاماً وتوافقاً بين أهداف العاملين، وأهداف المؤسسة، ويوفر نوعاً من الرقابة الذاتية، ويتمثل أسلوب المشاركة في ما يسمى بحلقات الجودة QualitéCircles وهي مجموعة عمل صغيرة تتشكل على مستوى المؤسسة بهدف تأمين الجميع ومشاركتهم في جهود تحسين ما تنتجه المؤسسة، وتحليل المشكلات الفنية والإدارية واقتراح حلول لها.

- الاهتمام الشامل بالأفراد، من حيث تكافؤ الفرص والعدالة والمساواة والتعامل مع القوى البشرية دون تمييز، وتوفير مقومات الحياة والاستقرار لهم؛ من حيث السكن والرفاهية ومتطلبات العيش الكريم، مما يخلق أجواءً من التعاون والاحترام المتبادل بينهم، ونوعاً من التفاعل الطبيعي بين العمل والحياة الاجتماعية.

- عدم التسرع بالتقييم والترقية، والتركيز على تطوير المهارات المهنية للأفراد، حيث يتم نقل الموظف من موقعه إلى موقع آخر على المستوى الإداري الواحد نفسه، ليعطي العمل صفة الشمولية والتكامل.

- التقويم والترقية ببطء: الموظف الياباني لا يحصل على الترقية بسرعة إلا بعد ما أن يمر بسلسلة من الإبداع، والابتكار، والجهود المبذولة لتطوير ورقي منظمته..

- عدم التركيز على الاختصاص: الدورة الوظيفية للموظفين تبقى في استمرارية ودوران طوال مدة عمل الموظف، حيث يمر هؤلاء الموظفون على نشاطات وأعمال جديدة، تدفعهم إلى تطوير مهاراتهم، وتوسيع مداركهم.

- أسلوب الرقابة: ينطلق هذا من طبيعة الفلسفة الاجتماعية في المجتمع الياباني الذي يدرك جوهر هذه الفلسفة التي يؤمنون بها، من رقابة ذاتية نابعة من فكرهم ومعتقداتهم الدينية

- تحمل المسؤولية بشكل جماعي: حيث تفرض طبيعة الحياة الصناعية في المجتمع الياباني بأن يعمل الأفراد في جماعة مشتركة لإيمانهم بأنه لا يتحقق نجاح أي مشروع إلا باشتراك الجماعة في إنجاز وتحمل مسؤولية ذلك جماعياً.

- اعتماد أسلوب الترفيع حسب الأقدمية: تعتمد المنظمات في اليابان أسلوب الترفيع حسب الأقدمية في العمل، وتقدم لهم امتيازات وتسهيلات أخرى تتعلق بالإسكان والترفيه، وغيرها الأمر الذي يشجع الأفراد على الانخراط في العمل بمؤسساتهم وعدم التفكير بالانتقال إلى أماكن أخرى طلباً للترقية.(تقية محمد المهدي حسان، 2011، ص146)

10. فلسفة النظرية اليابانية Z:

1.10 النظام التربوي في اليابان:

اهتم النظام التربوي في اليابان بتربية الطفل الياباني على الأخلاق والقيم والتقاليد الحسنة، لإخراج فرد يتمتع بالصالح وروح المواطنة والدأب على خدمة مجتمعه ووطنه، وكان ذلك بخطط وسياسات محكمة اتخذتها الدولة اليابانية مع انتهاء الحرب العالمية الثانية، لتتمكن من منافسة دول العالم بل والتقدم عليها في شتى المجالات لا سيما الاقتصادية منها وينشأ الفرد الياباني في أسرته الصغيرة في

جو مفعم بالحنان والعطف والتعاضد بين أفراد الأسرة الواحدة، وتنعكس هذه التربية المسالمة على حياة الفرد في المجتمع الأكبر سواء في تعاملاته اليومية أو في عمله، فيطبق نتائج التربية الصحيحة التي تلقاها كالآخرين، في معترك الحياة لينتج في نهاية الأمر تعاطفًا وتوَادًا وتكافلًا بين أفراد المجتمع ككل، وبين زملاء العمل والمهنة على وجه الخصوص، فكل فرد بتصرفاته واتجاهه يعتبر انعكاسًا للأسرة التي نشأ فيها.

لأن المجتمع الياباني يتضمن جملة من العادات والتقاليد اليابانية مع التأكيد على إتباع الأسلوب التشاركي في أي عمل، ومعاونة الأفراد بعضهم بعضًا لتطوير العمل أو المنظمة، لذا فإن الفرد الياباني يفكر في كيفية إنجاز المهام المطلوبة منه، فهو مقتنع بأنه مكلف بأمر ما عليه إنجازه، بغض النظر عن خدمة هذه المهمة لمصالحه الشخصية، وبشمول هذا الفكر لكافة أفراد المجتمع الياباني أدى بالمحصلة إلى سيادة اليابان في كافة المحافل العالمية، وتصدرها قائمة الدول المتقدمة في العالم.

2.10 بيئة العمال اليابانية:

بمجرد التحاق المواطن الياباني بعمله عند بداية حياته العملية في ظل غياب ظاهرة البطالة تنهال عليه عبارات الترحيب والاستقبال من زملائه في المؤسسة، الأمر الذي يشعره بالاطمئنان ويعطيه انطباعًا أوليًا حسنًا، يشجعه على الانخراط في عضوية هذه المؤسسة باعتبارها بيته الثاني، ينتهي إليها ويعيش مع رفاقه الخبرات السارة وغير السارة في ظل جو يسوده التفاهم والتعاضد بين الأفراد، وكأنهم عائلة واحدة، وتستمر علاقة العمل هذه ما دام العامل قادرًا على العمل، فالإدارة اليابانية تضمن الاستخدام المستمر طيلة الحياة لجميع العاملين، بالإضافة إلى تقديم امتيازات وتسهيلات أخرى تتعلق بالإسكان والترفيه وغيرها.

3.10 اتخاذ القرار بصورة جماعية:

تتميز المنظمات اليابانية عن غيرها بدراسة أي مشروع مسبقاً دراسة وافية ومستفيضة يشترك فيها جميع العاملين في المنظمة فيدرسون جميع الاحتمالات ويتنبؤون بما سيحدث في طرق تنفيذ المشروع فتصبح عملية التنفيذ أكثر يسراً وسهولة، ويتم القضاء على أية مشكلة بسرعة، لأنها ستكون قد طرحت أثناء دراسة المشروع ووضعت لها بدائل كثيرة لحلها، ولا يهتم اليابانيون بالوقت المستغرق في دراسة أي مشروع قبل البدء فيه، وذلك لتيقنهم أن هذا يصب في مصلحة العمل والمؤسسة، وبناء على ذلك يتم جمع الآراء واستشارة الجميع قبل أن يبدأ في أي موضوع في المؤسسة اليابانية.

4.10 التعليم والتدريب المستمران:

حيث تقدم الإدارة اليابانية التعليم والتدريب لكافة الأفراد من عاملين ومديرين وبقية المستويات كل حسب عمله وطيلة فترة خدمتهم الأمر الذي يؤدي إلى احتراف الموظف في عمله مما ينجم عنه زيادة الإنتاج وتحسين نوعية المنتجات.

5.10 الإدارة الأبوية:

يتقدم العامل الياباني في وظيفته حسب سنوات عمله في المؤسسة حتى يصل إلى المستويات الإدارية في سن متقدم نوعاً ما، وتتصف معاملاته مع الموظفين بالأبوية، ويعاملهم كما يعامل أبناءه إلى درجة أنه يساهم في حل مشكلاتهم العائلية.

6.10 مضاعفة الأجر:

إن الإدارة اليابانية تضمن للعاملين الذكور دون الإناث التوظيف مدى الحياة، إضافة إلى تضاعف الرواتب الشهرية كل (15 سنة) كما يمنح الموظف الياباني ثلثي راتبه إذا ما رغب في إكمال مسيرته بعد وصوله سن التقاعد وهو سن الخامسة والخمسين.

7.10 تطوير إحساس الملكية (الولاء الوظيفي):

إن القصد و تطوير إحساس الملكية لدى الأفراد في المؤسسة والانتماء إليها مما سيزيد من إخلاصهم لأهداف المنظمة الأمر الذي سيجعل منهم مساهمين بشكل أكثر في الإنتاج العام فلتطوير إحساس الملكية بالمؤسسة يستلزم لذلك أن يشعر الأفراد بأنهم جزء من العمل وطرف يحسب حسابه في اتخاذ القرارات لذا على المؤسسات أن تتبنى الأسلوب التشاركي في اتخاذ القرارات بحيث يتأثر كل فرد عامل بالمؤسسة ويمتلك فرصة للتأثير. (أحمد السيد طه كردي، بدون سنة، ص3-5)

11. قراءة تحليلية في النظرية اليابانية Z :

رغم تنوع النظريات و اهتمامها بتحسين الإنتاجية و زيادة الدخل إلا أن سلبياتها أكثر من إيجابياتها نتيجة عدم التركيز على العامل بدرجة الأولى و تفضل على ضبط العامل و استقلالياته و هذا ما ركزت عليه النظرية الأمريكية الكلاسيكية

إلا أن ساهم العالم الياباني (وليم أوتشي) الذي عمل أستاذًا بجامعة كاليفورنيا بأمريكا، وأدار شركة هناك كانت من كُبرى الشركات نجاحًا وربحًا، على تأسيس النظرية اليابانية التي كانت مبادئها مخالفة لمبادئ النظرية الأمريكية حيث أصبحت هذه النظرية من أفضل النظريات المطبقة حاليًا في كبرى الشركات العالمية والتي أثبتت فائدتها للمنظمات الخاصة، والإدارات الحكومية وغيرها. حيث تقوم الأولى على ضرورة غرس القيم الإنسانية للتنظيم في نفوس العاملين، وإقامة علاقات تعاونية، وغير رسمية بينهم لزيادة التنسيق والتشاور غير الرسمي ومناقشة الموضوعات والقرارات بين الإدارة والعاملين، والتأكيد على العمل، وتحمل المسؤولية بشكل جماعي في حين تركز النظرية الأمريكية على الفردية وترتبط بين الأداء والمكافآت وفق تنظيم هيكل (بيروقراطي) محكم يتميز بأسلوب فردي في

اتّخاذ القرارات ينعدم فيه التشاور، أو العمل الجماعي كما يلاحظ في المنظمات الأمريكية حركة انتقال سريعة للموظفين من مؤسسة لأخرى سعيًا لأوضاع أفضل وترقيات وظيفيّة أحسن هذا ما يؤثر على السيورة الحسنة لوتيرة العمل و لا يمكنها من الوصول إلى الأهداف المسطرة مسبقا. أما الموظفين في اليابان يعملون في منظماتهم طوال حياتهم مع شعورهم بالرضا والانتماء كأفراد إلى أسرة المنظمة التي ينتمون إليها وسر تحوّل الشعب الياباني إلى شعب يُقدّس العمل والإنتاج، ويشعر بسعادة وجوده في المنظمة من اليوم الأول حتى وفاته هو اعتماد النموذج الياباني على احترام الإنسان (الموظف) كمنهج راسخ، فالموظف أولاً، والعمل ثانيًا، انطلاقًا من مبدأ أن الاهتمام بالإنسان يُساعد في خلق بيئة عمل مناسبة ومُحفّزة تضمن تحقيق أهداف المنظمة.(سليمان بونعمان، 2012، ص7)

ففي المنظمات العربية يكثر الحديث عن أهمية العنصر البشري الاهتمام بسعادة الموظف وكيفية تحقيق الولاء والرضا الوظيفي، ولكن في واقع الحال لا نجد إلا الشعور بالنفور، وسرعة الملل والبحث عن وظائف أخرى والسؤال هنا: كيف يمكن الاستلهام من التجربة اليابانية للوصول إلى مستوى متقدّم من تطبيق الإدارة اليابانية في التعامل مع العنصر البشري على أساس الاحترام التام والعدل والمساواة وعدم التفرقة والعمل بروح الفريق الواحد.

جوهر النظرية اليابانية في التطبيق الميداني ينطلق من بناء العلاقة بين الإدارة والعاملين في المنظمة على أساس الألفة والمودة والثقة الكاملة، وخلق بيئة اندماجية مُتكاملة تقوم على بناء فريق عمل يركّز على نجاح المجموعة لا الفرد. أهم عنصر ركّزت عليه هذه النظرية هو عنصر الأمان الوظيفي، فالمنظمة تضمن للموظف العمل مدى الحياة، ولا تلجأ للاستغناء عنه حتى في أصعب ظروفها الاقتصادية، ولو كان هذا العنصر متوفرًا في منظماتنا لكان كافيًا في زيادة

إنتاج الفرد وجودة عمله وولائه لمنظّمته ،لأن معظم منظّماتنا لا يهتمها الاحتفاظ بالموظف و الاستفادة من خبراته ،فالمناخ الوظيفي لا يسمح مع عدم الاهتمام بعنصر التحفيزات و الترقّيات حسب الكفاءة و المجهودات المبذولة مع توفير وتلبية جميع احتياجات عمالها و دراسة انشغالاتهم و تشجيع مبادراتهم و الحرص على راحتهم دون محسوبية ولا مولاة فالجهد المبذول هو الحيز الفاصل في التشجيع و التحفيز فلا يسود مصطلح التغريب الوظيفي بل الولاء الدائم للمنظمة رغم وجود العراقيل .هذا ما يظهر جليا في مرتكزات النظرية التي ركّزت عليها النظرية اليابانية هو الاهتمام الشامل بالفرد في المنظمة، فالجميع متساوون من حيث الفرص والتكريم والسكن والرفاهية ومتطلبات العيش الكريم سواء كان مُديرًا أو موظفًا عاديًا، وقد يكون مدير الفريق أقل من حيث المرتبة والمنصب من شخص آخر يعمل في نفس الفريق، فمهمته قيادة الفريق لا إدارته، والأهم تحقيق الهدف فالنجاح للفريق لا للقائد، وهذا الأمر يحقّق أجواء العمل الجماعي والشعور بالمسؤولية، والتركيز على نجاح الهدف، والمكافأة تكون جماعية لا فردية.

ولأن العمل يقوم على الفريق لا الفرد، كان لا بد من استخدام أسلوب المشاركة في اتخاذ القرار بين أفراد الفريق، الأمر الذي يولّد الانسجام والتوافق وصناعة حلول تشاركية، ويحفّز على الرقابة الذاتية هذا ما ساعد الدولة اليابانية تتربع في مقدمة الدول المتطورة في جميع المجالات .(عثمان علي، 2019، ص10)

12.أسس النهضة اليابانية وتطبيقاتها على المجتمعات العربية:

تُمثل التجربة النهضوية اليابانية نموذجا ملهما للشعوب التي ما زالت تعيش تحت التخلف والضعف والانكسار الحضاري، إذ استطاع اليابانيون بعد هزيمتهم في الحرب العالمية الثانية، الإقلاع بتجربتهم النهضوية الصناعية، لينافسوا الدول الغربية الصناعية، بل ويتفوقوا عليها في مجالات صناعية مختلفة ومتعددة.

وهنا تأتي المقارنة بين النموذج الياباني في التجربة النهضوية الرائدة للباحث سليمان بونعمان، وبين الدول العربية التي عجزت عن تجسيد نموذجه النهضوي الخاص بها، ما أبقاها إلى يومنا هذا في دائرة الدول المستهلكة التي تقتات على منتجات الدول الصناعية المتقدمة، فلماذا فعلها اليابانيون وعجز العرب عن فعل ذلك مع امتلاكهم ثروات مالية ضخمة، وموارد طبيعية هامة؟

فنجاح التجربة اليابانية -وفقا لبونعمان- هو حصيلة مركبة ومعقدة من التطورات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والفكرية والحضارية التي عرفتها اليابان منذ القرن السابع عشر على الأقل، التي هيأت الظروف التاريخية، وأنضجت الشروط الحضارية للنهضة اليابانية. و أساس ذلك أن اليابان نهضت على أسس ثقافية تكاد تكون مخالفة للمسلمات الثقافية الغربية، فهذا المعطى يحيل على أهمية استصحاب البعد الثقافي في التفسير والتحليل داخل هذه التجربة.. والمطلوب عربيا وإسلاميا وباستحضار شروط النهضة التي بلورها المفكر الجزائري مالك بن نبي هو إنتاج "حادثة عربية إسلامية تنجز تركيبا خلاقا بين القيم الأصلية الإبداعية، موازية محاورة للغرب، لكنها استيعابية تتجاوزية تخليقية منتجة للقيم الحضارية والاستقلال الفكري."

13. تحليل مشكلة الاستثمار في الموارد البشرية في البلدان العربية عند مالك بن نبي:

لم ينظر مالك بن نبي إلى المشكلة الثقافية في البلاد العربية والإسلامية من الناحية المادية والمَرْفُقية والتجهيزية، إذ إن هذه المشكلة في نظره ليست نابعة من نقص في المؤسسات التربوية والتعليمية أو من قلة المدرسين والمكونين أو المؤطرين أو الموجهين أو من نقص في الوسائل التجهيزية. وذلك لأنَّ جميع البلدان العربية والإسلامية كانت ولا تزال تولي مسألة بناء المدارس والمعاهد

وهو المفكر الذي كان يتأمل في وظيفة الأفكار من خلال سلوك الأفراد وأسلوب الحياة في المجتمع الغربي وانعدامها في العالمين العربي والإسلامي، لاحظ أن السبب هو عدم فعالية الأفكار في عالمنا العربي والإسلامي كما أنّ مشكلة الثقافة بالنسبة للبلدان العربية والإسلامية، تكمن أساسا في نظر مالك بن نبي في الكيفية التي يتم بها تصور العناصر الثقافية الآتية: المبدأ الأخلاقي، الذوق الجمالي، المنطق العملي، الفن الصياغي قصد بناء محيط ثقافي جديد خال من كل ما يجسّد القابلية للاستعمار، بحيث يتاح فيه لكل فرد من أفراد المجتمع، أن يتعلم كيف يتحضّر وكيف يحضّر غيره مما يؤكّد أن ليس لمشكلة الإنسان أو التراب أو الوقت في البلاد العربية والإسلامية علاقة بالعلم أو المعرفة بقدر ما لها علاقة بالثقافة كمركب اجتماعي ولذلك ففي نظر مالك بن نبي أنه لكي نرفع الكتلة العربية الأسويّة من مستور التلفيق والاصطناع السياسي إلى مستوى مفهوم الحضارة، يجب أن نأخذ في اعتبارنا عاملين هما: الرجل والمنظر الذي يشملهما أو حامل الثقافة وإطاره الذي يحيط به، بل إنّه لكي يكون للبلاد العربية والإسلامية قدرة على تنفيذ خطط مشاريعها التنموية أو قدرة على الإتيان بالحلول المناسبة للمشكلات التي لها صلة بالإنسان أو بالتراب أو الوقت أو بها جميعا يتعين أولا أن تكون البلاد المتخلفة على اقتناع بأنّ تثقيف الإنسان أكثر أهمية من تثقيف نبات الأرض. (بوعزة عبد القادر، 2013، ص15)

14. مقومات نجاح الادارة الجزائرية وفق التجربة اليابانية:

في ضوء الطرح السابق نرى ضرورة الاستفادة من التجربة اليابانية في بماء المجتمعات العربية بما فيها المجتمع الجزائري ، وهذا بالتركيز على التربية والتعليم و النهج الأخلاقي القويم الذي يتميز بالتسامح و تحمل المسؤولية المجتمعية و يكون هذا وفق المقومات التالية:

*تدريس مادة مفصلة في المدارس من الابتدائية الى الجامعة تركز على مادة التربية الاخلاقية، وهذا لتربية الفرد وفق أسس سليمة كما فعلت اليابان لبناء المجتمع.

*تطبيق خاصية تقديس العمل و الزمن و احترامه في المجتمع الجزائري، مثلنا فعلت اليابان التي تؤمن بفكرة أن اليوم الذي لا يعمل فيه مواطن اليابان ستموت الأمة اليابانية، وهذا نابع من الشعور بالمسؤولية.

*العمل على الاستفادة من تجارب المجتمعات الناجحة بما فيها اليابان مع الحفاظ على خصوصية المجتمع الجزائري.

*على الفرد الجزائري ترسيخ فكرة أن امتلاك الثروات الطبيعية ليس معيارا للتقدم و الرقي، و انما امتلاك الانسان القادر على التغيير نحو الأفضل.(نادية فاضل عباس فضلي، 2018، ص295)

تعد خصوصية التجربة اليابانية في إدارة المؤسسات له أهمية كبرى ، فالتجربة اليابانية تختلف عن غيرها من التجربة الغربية في طابع القيادة الجماعية واحترام التقاليد الاجتماعية الموروثة ، ونحن دائما نبحث عن الأفضل كمصلحة شخصية، ولكن اليابانيون يبحثون عن ما هو أفضل لهم كمجتمع متكاتف، حيث كرس طريقة إدارة الأفراد في المؤسسات اليابانية ملائمة تماما للواقع الاجتماعي الياباني وثقافتهم وهويتهم ، حيث تم تنظيم الهرم الإداري بما يلاءم روح الجماعة والأسرة و القيم الاجتماعية اليابانية .و تمارس وظائف القادة و العاملين و سلوكياتهم بما يتلاءم و الواقع الاجتماعي.ولكي تصل الدول العربية بما فيها الجزائر الى التطور و الازدهار على جميع الأصعدة لابد عليها أن تسير وفق استراتيجية تشمل النقاط التالية.

- 1- إيجاد نوع من الإدارة يتلاءم مع ثقافة وعادات وقيم المجتمعات العربية.
- 2- العمل على إعادة النظر في النظام التربوي الجزائري مع الاهتمام بجودة التعليم بالاعتماد على الطرق التعليمية الحديثة لمسايرة تطورات البحث العلمي
- 3- الاهتمام بالأفراد المبدعين والواثقين، بمقدورهم تعويض وطنهم عن الأزمات وذلك بالتفكير والإبداع والعمل بلا كلل أو ملل .

15. قائمة المراجع:

1.15- المعاجم و القواميس:

1- ابن منظور(1991)، لسان العرب، القاهرة، دار المعارف.

2- معجم اللغة العربية(1972)، مصر، مطابع دار المعرفة.

2.15- المؤلفات:

1- أحمد السيد طه الكردي، إدارة و تنمية الموارد البشرية في اليابان ، جامعة نها ، القاهرة ، كلية التجارة .

2- جان ميشال برتيلو(1999)بناء علم الاجتماع،بيروت ، عويدات للنشر و الطباعة.

3- سليمان نعمان(2012)، التجربة اليابانية (دراسة في أسس النموذج النهضوي)،بيروت ،لبنان،مركز نما للبحوث و الدراسات.

4- طلال أبوغزالة(2004) ، النظام العربي و العولمة ، عمان ، مؤسسة عبد الحميد شومان.

5- عثمان علي(2019)،،مركز الملك فيصل للبحوث و الدراسات الإسلامية،الإمارات.

6- غدنز أنتوني،(2005)،ترجمة فايز الصياغ،علم اجتماع ،بيروت، المنظمة العربية للترجمة.

7- ناصر محمد سعود جرادات(2011)، إدارة المعرفة ،الأردن، إثراء للنشر و التوزيع.

3.15-المجلات:

1- بوعزة عبد القادر(2013)،مشكلة الثقافة و الحضارة في العالم الإسلامي من منظور مالك بن النبي،مجلة نور للدراسات الأكاديمية و الحضارية.

- 2- ترقية محمد المهدي حسان(20011)، من أسرار نجاح التجربة اليابانية ،مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، جامعة شلف ،الجزائر.
- 3- نادية فاضل عباس قضي(2018)،البنية الاجتماعية في اليابان و الدروس المستفادة عراقيا مجلة العلوم السياسية ،كلية العلوم السياسية ،العدد55، بغداد،العراق.