

التناول النسقي لسوسيولوجية التماثل المنظمي

. مستويات العضوية وسياقاتها .

Repentance of the sociology of organisational symmetry

Levels and contexts of membership

د. اسمهان بلوم¹، حورية علي شريف^{2*}

¹ جامعة محمد بوضياف المسيلة، ismahane.balloum@univ-msila.dz

² جامعة محمد بوضياف المسيلة، houria.alicherif@univ-msila.dz

تاريخ الاستلام: 2019/06/27 تاريخ القبول: 2020/08/14 تاريخ النشر: 2021/06/28

الملخص:

هيكل البحث عن ثقافية الحس المنظمي، فتح عدة مدارج تفكيرية، حملت على عاتقها لواء العدالة المنظمية بمختلف أبعادها ومعاييرها، الأمر الذي كرس اختلاف منطلقاتها وتعدد توجهاتها التنظرية، التي اختلفت مناهجها فتقاربت أهدافها لتحقيق مزيدا من الاندماج الداخلي للفاعل في العمل أو التطابق والتجاوب النفسي، بما ينعكس في صورة تحقيق لذاتية الفاعل أو التزامه نحو عمله. من خلال وضع آليات وميكانيزمات الضبط التنظيمي التي تعمل على تكريس الفعل المعقول، الذي ينمط النسق القيمي والمعياري لتحقيق الاستقرار الاجتماعي والممني للفاعل خاصة وتوازن الواقع التنظيمي عامة.

إن ماتصبو إليه هذه المنطلقات البحثية، التي تنبع أصلا من الوضعية الداخلية التي هيكلت البنية التنظيمية الجزائية، بمظاهر الالتزام الانسحابي والاعتراضي هو البحث عن محكات فاعلة لبناء، فتنمية ثقافة الالتزام الوظيفي الايجابي كمظهر لترسخ ثقافية التماثل المنظمي في سياق يضمن تأويلات العدالة الاجرائية والتوزيعية والتفاعلية ضمن المنظومة الضبطية .

* د. اسمهان بلوم، . . ismahane76@yahoo.fr

* د. حورية علي شريف، . . houria28@gmail.com

الكلمات المفتاحية: التناول النسقي، سوسيولوجيا التماثل التنظيمي

Abstract:

The organizational sense opens several pathways of thought and carries organizational fairness with its different standards and dimensions. That is what fixes the diversity of its theoretical trends which have different approaches with the same aims to achieve the internal integration or psychological response of the worker and he commits his tasks assigned at a workplace through designing mechanisms or organizational control to achieve social and professional stability for the worker especially and to balance the organizational reality in general.

The purpose of these research points which are originally stem from the internal position which has shaped the Algerian organizational structure is to search for effective criteria.

The development of functional commitment to establish the culture of organizational similarity ensures procedural fairness, distributive fairness and interactional fairness within the control system.

Keywords: repentance, sociology of systems symmetry

أولاً: التماثل المنظمي: الولاء الوظيفي "العناصر المعرفية التكميلية"

ارست الطروحات الحديثة التي ظهرت في ادبيات السلوك التنظيمي منذ بداية التسعينيات القواعد المعرفية لمفهوم التماثل حيث شكل المفهوم محورا مركزيا ارتبط به المنطق النظري للعدالة المنظمة ومجمل العناصر التحليلية المرتبطة بسياقاتها الاجرائية، التفاعلية والتوزيعية والتي تعد كترسيمة لتحقيق احترامية الفرد لذاته وسموه فوق الذات بل وزيادة مستوى الطموح والانتماء (طالما ان العدالة تضمن خلق التوازن والمقبولية بين الابعاء الوظيفية والامتيازات وبين الجهود المبذولة وطرق التوزيع والاستحقاقات وبالتالي بلورة التطابق في التوجهات الانسانية والتنظيمية) (سامر عبد النجيد البشاشة 2008، ص 428)

فتماثل الفئات الفاعلة يعني إعادة تشكيل مفاهيمهم الذاتية لتتواءم وتتطابق مع مفاهيم المنظمة وقيمها الى درجة التوحد، وهذا ما يجعل من الولاء كوحدة تكوينية للتماثل تكشف في سياقاتها الدلالية عن (ادراك ذهني بالتوحد مع المنظمة يتضمن استبطان القيم والنوايا السلوكية والتأثير الايجابي المتمثل لدى الموظف تجاه منظمته والإخلاص لأهدافها والارتباط معها) صوريا عثمانيا مرابط: ص 84

فالولاء يتضمن توجهها عاما نحو تشكيل الهوية من خلال التماهي مع الصفات المميزة للمنظمة اي عنصر ذو معنى لهذا فالأفراد الذين يتماثلون مع هوية المنظمة يملكون أحاسيس بالتضامن والدعم المنظمي

فالتماثل كظاهرة سيكوتنظيمية وكشكل من الالتصاق النفسي يحدث عندما يمتص عضو التنظيم الخصائص المعرفية للمنظمة ويتبنونها على انها معرفة لخصائصه الذاتية، لهذا فهو يشير إلى "رابطة مشاعر عاطفية إزاء الأهداف والقيم الخاصة لوظيفتهم، بغض النظر عن قيمته العملية وإن الأفراد الذين لديهم ولاء لوظيفتهم هم أولئك الذين يعملون بوفاء ويكرسون كل طاقاتهم لما يفعلون" (زايد عادل: 1996، ص 119)



والترسيمة رقم (1) توضح منظومة التماثل المنظمي (القيمة والمعنى)

المصدر: من تصميم الباحث

ثانيا: التماثل: ولوج الفكر السوسيوتنظيمي

رسمت المنطلقات النظرية المهيكلية للتماثل المنظمي فضاء مضلة المعرفة

السوسيوتنظيمية الراصدة لتلك التحديات الباحثة عن ثقافية الحس المنظمي

1. الاستغراق الوظيفي والارتباط الوجداني: "تأويل الانسنة لمنطلقات العدالة التفاعلية

هيكلت المبادرات الحثيثة والمحاولات التنظيمية التي جسدها مجهودات مدرسة

العلاقات الإنسانية إرهابات مبدئية، قولبة الإهتمام بالعوامل الاجتماعية والسيكولوجية في

موقف العمل، كترسيمة منهجية تكفل الحد من انخفاض معدلات الإنتاج، التي بلورتها انخفاض

الروح المعنوية للفاعلين وزيادة مشكلات العمل الصناعي، فتمخضت عن هذه الحركية مجهودات "مايو" في شكل مجموعة من التجارب عبرت عن نظرة وإهداء واع لواقع تنظيمي، تموقع بثقة وقوة كندسق إجتماعي يحمل شعار: "إن العنصر الإنساني هو أهم عناصر المشروع" إن الكشف عن الاتجاه الهام والإطار التصوري الذي هيكل منطلقات هذه المدرسة، يعلن عن تدرج فكري ومنهجي في سياق مرحلي، "للتقليل من قيمة العمل والرفع منها في نفسية العامل، فيكون ذلك كأننا ندعوه الى المساهمة في استغلال نفسه وإخضاعه للتنظيم العلمي للعمل، عن طريق ارتباطه بالمؤسسة" (سومر نعيمة: 2010، ص 47)

لهذا يغدوا الالتزام الوجداني او التلاحي مبلورا لارتباطية وإنغماسية الفئات الفاعلة تجاه السياقات التنظيمية الامر الذي يمنحه متعة في ارتباطه معها، وقد يتطور الالتزام الشعوري للفرد على ثلاث أسس متمثلة في :

- القيم المشتركة .
- وضوح الأهداف وتطابقها .
- الاندماج الشخصي .

وهذا ما توضحه معطيات الترسيمة التالية:

الاندماج
الشخصي
تطبيق مبدأ إنشاء
العلاقات الإنسانية

وضوح
الاهداف
وتطابقه
رونة وشفافية النسق
الاتصالي

القيم
المشتركة
إشباع الرغبات
والحاجات

الاستغراق
الوظيفي



يوضح الشكل رقم (2): الالتزام الوجداني ومحكات انسنة بيئة العمل

المصدر: من تصميم الباحث

استضاءت بمعطيات الشكل السابق توضح الدراسة مرتكزات الالتزام التلاحي في النقاط التالية:
1- تثنين المفهوم العقلي للإقتدار "الاستغراق الوظيفي": بعيدا عن المدلول المفاهيمي المنمط بنظرة جسدية وعضلية للفاعل وتأكيدا للمدلول الإنساني والإجتماعي نهض مدرسة العلاقات الإنسانية لتعزز وتقوي هيكلية النسق على مسلمات وآليات تثنين المفهوم العقلي للإقتدار، لإلتحاق الفاعلين بالتنظيم، طالما أن الفاعل هو مجموعة من الإمكانيات، القدرات، الخبرات والمواهب تكفل في سياق يدعمه تطبيق الأساليب العلمية الحديثة، على إستقطاب وتوظيف فئات فاعلة لها دافعية ومقدرة على تحقيق أعلى مستويات من الأداء الفعال

ولتفعيل محتويات هذه المنطلقات عمدت مدرسة العلاقات الإنسانية إلى توفير مختصين ذوي مؤهلات عليا وتكوين في أحد العلوم الإجتماعية أو التنظيمية بغية التحكم في وتائر مختلف السلوكيات المتوقعة والمساهمة بطريقة مباشرة في تسيير الموارد البشرية من إنتقاء تكوين بما يخدم الأهداف التنظيمية، لهذا فإن تثنين الإختبارات العلمية "كإختبار الذكاء المقدر، الكفاءة في الأداء، وكذا الإعتماد على فحص وكشف الجانب النفسي والإجتماعي للمرشح، تعتبر كأعمدة أساسية وكمنوال تنظيمي للإختبار والتوظيف.

2- تعزيز العملية التكوينية: "التكوين في العلاقات الإنسانية": تنظر المدرسة للعملية التكوينية كقاعدة ركينة تنهل من مصادرها وتلتزم بمنهجها، لتموقع بثقة وقوة النظرة للفاعل على إعتبار أنه رأسمال يجب إستثماره وتنميته، في سياق يأخذ بالحسبان تحسين أساليب التدريب والتكوين مع التكنولوجيا وآليات الإتصال الحديثة لتلبية متطلبات السوق.

إن النظر للعملية التكوينية وفق هذه المحاولات النظرية كظاهرة تنظيمية متأصلة داخل البنية التنظيمية يكشف عن فحص دقيق وإستقصاء مكنين لأهميته في تنمية العلاقات الإنسانية كألية لتغيير الاتجاهات وأنماط السلوك وهذا في إطار زيادة المؤهلات والمهارات التالية: (بشائنيه سعد،

2002، 2003، ص85)

- زيادة مهارة الأفراد على الاتصال .

- زيادة الوعي بمختلف مستويات الاتصال (إشارات، كلام، أداء، صوت).

- زيادة المهارة على التكيف في العمل داخل الجماعة وفق سلوك الآخرين.

3- تطبيق الحوافز المعنوية: "تتمين منطلق التفاعلية الرمزية": فننت الكثير من المحاولات السوسيوتنظيمية النظر للنموذج الإنساني باعتباره جزءاً من النظرية الكبرى "التفاعلية الرمزية" التي تنشأ في سياقاتها التحليلية والتنظيرية، إلى تحقيق فهم أكبر للسلوك الإنساني في قالب إستدمج أطر مفاهيمية تثن عمليات التعاطف وتتخذ من تلبية الحاجات الإجتماعية والنفسية وكذا المشاركة والإحساس بالموقف الذي يوجدون فيه، منهج إجتماعي إنساني كفيل بتحقيق أهدافهم ، طالما أن الفاعل هو كتلة من المشاعر، القيم الرموز والأحاسيس التي يعمل منطلق هذا النموذج في خضم التأكيد على تطبيق مبدأ الحوافز المعنوية ومراعاة الأذواق، الميول الشخصية، استشاراتهم في كل ما يخص الشكل المظهر الخارجي والجمالي للمنظمة؛ كآلية تنشأ من خلالها توفير أقصى درجات من الراحة والأمان للفئات الفاعلة.

4- إشباع الحاجات والرغبات الإنسانية "كوسيلة لتحسين الإنتاجية": كرسست الخاصية السالفة الذكر بصيرة نفاذة تدعو من خلالها مدرسة العلاقات الإنسانية إلى ربط التنظيم بالحاجات الإجتماعية للفاعلين، منطلقين من منطلق أساسي يحدد الفعالية والكفاءة التنظيمية في مضمار القدرة على إشباع الرغبات الإنسانية، وهذا في ضوء توفر الوسائل التي تساعد على توفير ذلك ومنها: (علي غربي، بلقاسم سلاطنية، إسماعيل قيرة: 2002، ص41)

أ- تشجيع تكوين الجماعات الإجتماعية في العمل .

ب- توفير القيادة الديمقراطية .

ج - تنمية الاتصالات بين الإدارة والجماعات المختلفة في التنظيم وبالمقابل تشجيع الإتصالات بين تلك الجماعات.

5- تطبيق مبدأ إنشاء علاقات إنسانية: "تفاعل إجتماعي مفتوح": ترمي هذه الخاصية إلى إقامة علاقات إنسانية مباشرة مؤيدة لمبدأ لامركزية القرار، تقوم على تقسيم المهام بين المصالح التنفيذية والمسؤولين في الميدان، تهدف إلى حل المشاكل الميدانية في مواقعها مع أولوية العلاقات

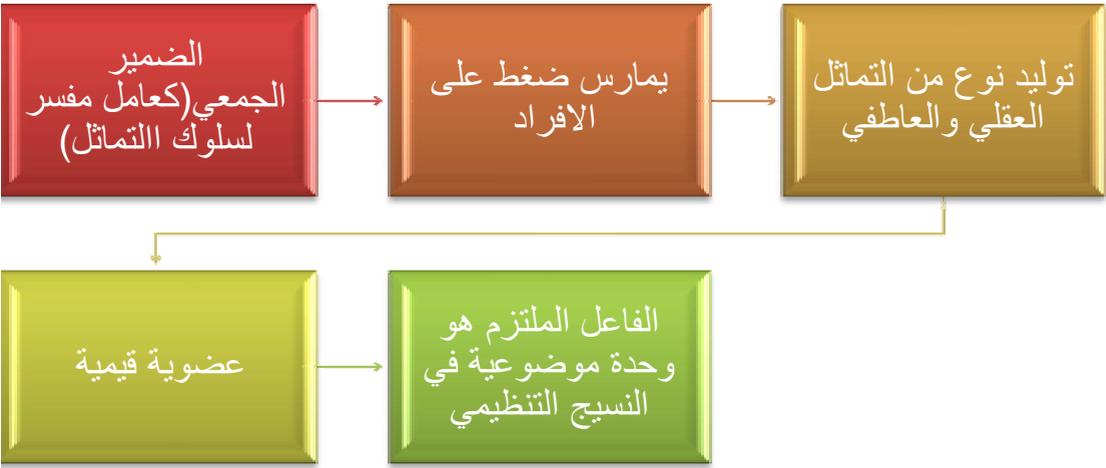
المباشرة مع الأعضاء دون إعتبار لدرجاتهم في السلم الوظيفي وما يتبعها من مسؤوليات، لهذا تفضل المقابلات الشخصية على الأوامر المكتوبة أو الاتصالات الهاتفية(*)).

6- مرونة وشفافية عملية الاتصال: "وضوح الأهداف وتطابقها" لا يمكن تحقيق الخصائص والمرتكزات السابقة في غياب نسق إتصالي يمتاز بالمرونة والشفافية على إعتبار أن التطبيق العملي لنموذج العلاقات الإنسانية في تسيير الموارد البشرية يتم بالاعتماد على نظام للإتصال يسمح بمرور المعلومات من الجانبين، بهدف إزالة الغموض حول المهام وضمان أكبر قدر من الشفافية "ذلك أن مظاهر الإتصال تتمثل في انتقال المعلومات والآراء والمشاعر وتبادلها بصورة دقيقة وواضحة في حينها" (بوخريسه بوبكر وآخرون: 2008، ص 27)

||| العدالة الأخلاقية: التماثل الجمعي والمسؤولية اتجاه الوظيفة

مقاربة للمقولات الدور كايمية

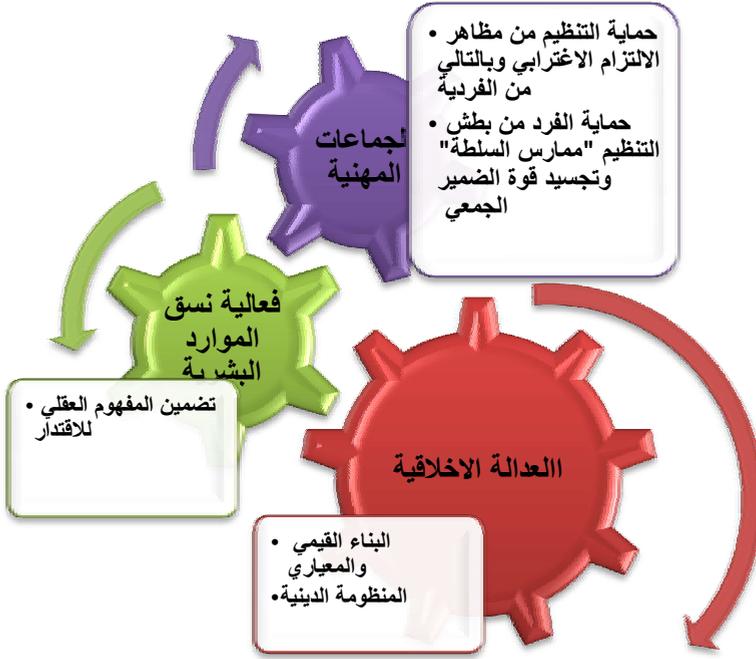
"إن مصدر السلوك لدى الإنسان يكمن في سياقه فالبعد الاجتماعي يكون بارزا مادام السلوك البشري يتحدد بواسطة الضمير الجمعي وليس الضمير الفردي" إميل دوركايم
هيكلت المنطلقات الدور كايمية نقطة إنطلاق تصورية ضمنت الضمير الجمعي كقاعدة ركينة وكعامل مفسر لسلوك التماثل الجمعي في خضم النظر إليه " ككيان من العواطف والمعتقدات المشتركة بين أعضاء السياق التنظيمي (على ليلة : 1991، ص 268)



يوضح الشكل (3): منظومة التماثل الجمعي

المصدر: من تصميم الباحث

تكشف منظومة الضمير الجمعي عن تضمينه لعناصر عديدة يعد العنصر المعياري أهمها طالما أن تكريس مشكلة الاستقرار، الاستقرار السلبي، الالتزام الاغترابي تبلور انهيار البناء الاخلاقي التنظيمي كعامل من عوامل المشكلة النظامية التي يعانها البناء التنظيمي . إن ما يمليه الثلوث "الضمير الجمعي، العدالة الأخلاقية، الفعالية التنظيمية" هو البحث عن اهم المحكات الكفيلة ببناء ثقافة التماثل الجمعي في اتون المنطلقات الدور كايمية والتي جعلت من تأسيس بناء أخلاقي يتصل بالحياة الدينية للواقع المجتمعاتي، خلق من الجماعات المهنية كوحدة مفوضة لممارسة الضبط الأخلاقي، تضمين المفهوم العقلي للاقتدار كإرهاصات بنائية ووظيفية لقياس تكامل السياق التنظيمي بالنظر إلى مدى مراعاة هذه القواعد المعيارية من قبل الالتزام الدافعي والأخلاقي وهذا ما توضحه الترسيمة المعرفية التالية:



شكل رقم: (4) يوضح معايير بناء ثقافة التماثل الجمعي

المصدر: (على ليلة: 1991، ص ص 297_ 313)

(1) تأسيس بناء أخلاقي يتصل بالحياة الدينية:

تعتبر الدلالة المفاهيمية للعضوية القيمية عن إحساس العاملين بالالتزام الأدبي للبقاء في المجال الوظيفي وغالبا ما يكون المصدر الأساسي لهذا الإحساس نابعا من القيم التي اكتسبها الفرد قبل التحاقه بالمنظم أي من الأسرة أو التطبيع الاجتماعي، أو عقب التحاقه بالمنظمة من التطبيع التنظيمي وبالتالي يكون سلوك الفرد انعكاسا لما يشعره، ولما يعتقد بأنه أخلاقي وتؤثر هذه المكونات للعضوية القيمية فيما بينها، لتعبر عن رابطة مشتركة بينها، تتمثل في اعتبار العضوية حالة نفسية تعكس علاقة الموظف بوظيفته التي يعمل فيها، لهذا فإن الذي تنمطه المنطلقات الدوركائمية هو تامين التماثل المعياري من الداخل يحكم اتساق الفئات الفاعلة نحو الواقع التنظيمي ومن ثم يعمق البعد

الاجتماعي في بناء شخصيته " مما ينأى به عن موقف الانسان النفعي الذي ينجز سلوكه وفقا لاعتبارات حسابية

فلوضع التنوع والتباين في المقاصد، الاهتمامات و المصالح الفردية، في منحي يعزز التضامن فتحقيق الأهداف التنظيمية، لا بد من وجود نظام يلزم الفرد باحترام مصالح الجماعة والإلتزام بقواعد محددة، وهذا يدور في محور النظام الأخلاقي " هذا النظام الذي يضع الأحكام والقوانين التي تحدد ما ينبغي أن يقوم به الفرد وعدم الإخلال بالكل ، فالسلطة إذن تكمن في حقيقة وجود القيم الأخلاقية التي يتوقف استمرارها وذيوعها على وجود نمط سلطوي، يمارس تأثيره وفعاليتها على فكر الأفراد وسلوكهم، لهذا يؤكد " دوركايم": " بأن المجتمع الحق والأخلاقيات الحقة لا توجدان إلا إذا اتضحت السلطة في سلوك الفرد وعقله " (إسماعيل علي سعد: بدون سنة نشر، ص 55).

فالسلطة الأخلاقية هي سداة شخصية الفاعل والمنحى النظامي الذي يكفل له الإحساس بالواجب، والحرية الحقيقية التي حددتها المنطلقات الدوركايمية بأنها مطلوقة ومدعومة في أن واحد، فمرونة الضبط التنظيمي تقتضي حرية كل فرد في التصرف بعد أن يلتزم بالحد الأدنى من القواعد المقررة للسلوك (محمد علي محمد: 1982، ص 109)

- (2) خلق مجموعة من الجماعات المهنية كوحدة مفوضة لممارسة الضبط الأخلاقي:**
- لكبح معالم الإلتزام الاغترابي وتأسيسا لمنطلقات قوة الضمير الجمعي، بلورت المنطلقات الدوركايمية الجماعة المهنية كوحدة مفوضة لممارسة الضبط الأخلاقي وهذا في خضم :
- . خلق سياق مباشر للفرد يضبط سلوكه وتفاعله.
 - . خلق حاجز يعوق وطأتها وقوتها الباطشة.
 - . إخضاع العامل وصاحب العمل لذات التربية الأخلاقية.

محكات تنظيمية

محكات مرتبطة بممارسي السلطة

محكات مرتبطة بالاتباع

الشكل رقم (6): معالِم التماثل الانسحابي

المصدر: من تصميم الباحث

هيكلت التحليلات " الميشلزنية" - بترسيمة مفاهيمية تقنن وتثمن المدلول التشاؤمي حول قدرة الإنسان على الحرية، وعلى قيام النظام الديمقراطي داخل الواقع التنظيمي . أداة تصورية تنبئ في خضم طبيعة وهرمية النسق التنظيمي بتحليل مفاده: أن كل التنظيمات الكبيرة الحجم تشهد نموا كبيرا في جهازها الإداري نموا يستبعد تحقيق ديمقراطية داخلية حقيقية، بالرغم ما تعتنقه هذه التنظيمات من إيديولوجيات تؤكد المساواة وتكافؤ الفرص والديمقراطية (السيد الحسيني: 1975، ص 64)

فكبر حجم الواقع التنظيمي قنن المنطق الكامن وراء إزاحة كل الميكانيزمات الكفيلة بمشاركة الفئات الفاعلة " العمال، الموظفين" في اتخاذ القرارات، فضعف المنظومة التكوينية، الفنية والمعرفية لهذه الفئات، في سياق سيطرة ثلاثية الآليات "معرفية، فيزيقية ومالية" للفئات الممارسة للسلطة، كفيلة بمنحهم قوة وامتياز لا يمكن عندئذ أن يكون محل محاسبة أو لوم من تابعها (إسماعيل علي سعد: بدون سنة نشر، ص148)

في خضم هذه السياقات تشيد التحليلات الميشلزنية ذات الطابع السوسولوجي، إلى إعطاء دلالة مخصوصة للإلتزام الانسحابي، في ثنايا قوالب بنائية وتنظيمية تعمل على طمس الأهداف الديمقراطيةية للتنظيم، " فتعقد المشكلات التنظيمية وحاجتها إلى خبرة فنية متخصصة، ومستوى مرتفع من التدريب على نظام الإدارة، وبكيفية اتخاذ القرارات، كفيل بإبعاد الفئات العمالية عن الوظائف الإدارية، لتنفرد بها الصفوة للامتيازات التي تمتلكها والتي تشجعها بمرور الوقت على تقنين آليات الإستغلال والسعي الآني لتحقيق المصالح والأهداف الخاصة؛ أمام هذه التجليات التنظيمية، يبلور الإلتزام" جانبا سلبيا في علاقة الاتباع مع المنظمة التي يعمل بها حيث اندماج الفرد مع المنظمة غالبا ما يكون خارجا عن إرادته بسبب طبيعة القيود التي تفرضها المنظمة على الفرد" (سامية خميس أبو نندا: 2007، ص 127)

ليغدو بذلك السلوك الانطوائي والتحوصل الوظيفي والمؤسسي القاعدة الركينة التي تكشف عن عمق النزعة الفردية وضعف الحس التنظيمي "الذي يضيق دائرة الاهتمام لدى الفرد داخل المنظمات ويحرص كل الحرص على أن يضيق نطاق مسؤولياته وانتمائه الايجابي" (مصطفى محمود ابوبكر: 2010، ص 649)

أشارت التحليلات الميشلزنية إلى عمق سلوك الانقياد والتبعية كأحد أهم سمات السلوك الوظيفي، فسلبية وعدم مبالاة الفئات العمالية أمام هذه التجليات التنظيمية تتضح معالمه في خضم الحاجة إلى التوجيه والإرشاد، بل أن البعض يسعدهم أن يتحمل الآخرون المسؤوليات الإدارية والسياسية.

ليغدوا بذلك التماثل البقائي والانسحابي معبراعن إدراك الأتباع لحساب الربح والخسارة للاستمرار في المنظمة. ويستند هذا النوع من الإلتزام إلى تفضيل البقاء بنفس الوظيفة لتضاؤل فرص النجاح بتضاؤل إمكاناتهم وكفاءاتهم المهنية

ثالثا: التماثل المحايد والمزدوج (نسق الواجبة التعددية للمضايقة التنظيمية في البنية الجزائرية "انتماء، استغراق، تماثل" هذا ما كانت ترجوه المؤسسة الجزائرية عبر مختلف المراحل التنظيمية، لكن الاهتمام بالجانب البنائي في سياق تغيير التسميات، وكبح الجانب الوظيفي وما يحويه من

محكات، جعل العديد من رواد الدراسات السوسيواقتصادية يحملون على عاتقهم الفهم البين والرؤية الهيكلية الشاملة لازمة الواقع المؤسساتي الجزائري "العام وحتى الخاص" والتي ترسخت في قالب تنظيري وعيني، هيكلت غياب التزام متأصل داخل الفئات الفاعلة، في سياق عدم عقلانية المستويات التنظيمية كمنحى لعدم قدرة البنية التنظيمية على بناء ثقافة التماثل الفاعل.

"لذا من المهم تمتع الأفراد المنتمين للمؤسسة بميثاق قوي من القيم الخلقية التي تنبع من ذواتهم حتى يكتب لمؤسستهم النجاح والتميز" (مسلم بن سالم بن علي الوهبي: 2013، ص 19)

إن ما يعنيه السياق التنظيمي الجزائري هو تنامي أزمة حقيقية في السلوك المهني في مختلف القطاعات، ومن التسهيلات التي تقدمها هذه الأزمة للفئات الفاعلة داخل البنية التنظيمية الجزائرية هي الشعور بالتهكم والاحباط لتغدوا بذلك ظاهرة الاحتراق الوظيفي، كإرهاصات كافية لبلورة التماثل المحايد وحتى المزدوج* الذي يكشف في سياقاته المعرفية عن اندماج وإنغماس فاستمرارية الفاعل، ليس نتيجة لارتباط نفسي إيجابي، لكن لأسباب وأبعاد تملأها البيئة الخارجية في خضم سوء هيكلية الظروف الاجتماعية والاقتصادية؛ فالالتزام يمثل جانبا سلبيا طيلة المراحل التنظيمية، حيث إندماج الفرد مع المجال الوظيفي فالتنظيمي غالبا ما يكون خارجا عن إرادته، وما "انعدام النفوذ، اللامبالاة، اللاخلاقية، العزلة، والنفور" تعد أبعاد فاعلة مكونة لظاهرة الالتزام الاغترابي ومعبرة في معالمها العينية والانية عن حاجة واقعا التنظيمي الجزائري إلى تغيير جذري في مفاهيم العمل، وهذا ما يمكن تكريسه في النقاط المحورية التالية:

- ✓ تضمين قيمة الاهتمام بالحاجات الارتقائية النفسية الرمزية .
- ✓ تطبيق منهج جودة الحياة الوظيفية لترسيخ معالم الاستغراق الوظيفي.
- ✓ انسنة بيئة العمل.

* يشير التماثل المزدوج إلى أن الفرد يتمثل ولا يتمثل مع المنظمة او انه يتمثل مع بعض أنشطتها في حين لا يتمثل مع أنشطة أخرى وقد انطلقت هذه الفكرة من الدراسات التي اجراها علماء الاجتماع على الأزدواجية في العلاقات بين الأشخاص إذ شخصوا موقفين للأفراد فيما يخص الأزدواجية فالموقف الأول: قدرة الأفراد على الشعور والقيام بمواقف ايجابية وسلبية لمنظمتهم أو أنهم يملكون موقف سلمي تجاه منظمتهم في حين يملكون موقف ايجابي تجاه كيان آخر

- ✓ جعل المنظومة القيمية الأخلاقية كقاعدة ركنية لكبح النزعة الفردية وضعف الحس التنظيمي.
- ✓ بناء فريق العمل الفعال كإرهاصات كافية لكبح السلوك الانطوائي والتحوصل الوظيفي
- ✓ بناء انساق سلطوية معرفية تنيط للواقع التنظيمي من سلطة الخضوع إلى الاعتراف بسلطة الغير، لكبح سلطة الخنوع وثقافة الخنوع وبالتالي الالتزام الاغترابي والانسحابي .

قائمة المراجع:

الكتب:

- (1) الحسيني، السيد: النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم، ط 11، دار المعارف مصر 1975.
- (2) أبو بكر، مصطفى محمود: الموارد البشرية : مدخل لتحقيق الميزة التنافسية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2006.
- (3) بوخرسة، بوبكر وآخرون :دراسات في تسيير الموارد البشرية:إدارة الأفراد ط1، دار قرطبة، الجزائر، 2008.
- (4) بشاينية، سعد: تنظيم القوى العاملة في المؤسسات الصناعية الجزائرية، جامعة منتوري قسنطينة، 2003، 2002.
- (5) بورديو، بيبير: الرمز والسلطة، ترجمة عبد السلام بن عبد العالي، ط 111، دار توبقال المغرب، 2007.
- (6) محمد علي، محمد: المفكرون الاجتماعيون، دار النهضة العربية، بيروت 1982.
- (7) علي سعد، إسماعيل: نظرية القوة في علم الاجتماع السياسي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، بدون سنة نشر.
- (8) غربي، على . سلاطينية، بلقاسم . قيرة، إسماعيل: تنمية الموارد البشرية، دار الهدى للطباعة والنشر، الجزائر، 2002.
- (9) على ليلى : النظرية الاجتماعية المعاصرة : دراسة لعلاقة الإنسان بالمجتمع : الأنساق الكلاسيكية، دار المعارف، ط 3، القاهرة، 1991، ص 268
- (10) الرسائل الجامعية :

1. إبراهيم حماد حنونة، سلمى: قياس مستوى الالتزام لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الاعمال، كلية التجارة في الجامعة الاسلامية، غزة، 2006، ص ص 25-26
2. بلبل، نادر: اثر العوامل الشخصية والتنظيمية على الولاء التنظيمي، دراسة ميدانية على مصرف الشام الإسلامي، مشروع بحث مقدم للحصول على درجة ماجستير،

تخصص دراسات وبحوث سكانية، المعهد العالي للدراسات والبحوث السكانية، 2009، ص 11، 12.

3. خميس أبو نداء، سامية: تحليل علاقة بعض المتغيرات الشخصية وأنماط القيادة بالالتزام التنظيمي والشعور بالعدالة التنظيمية، دراسة ميدانية على الوزارات الفلسطينية في قطاع غزة، رسالة مقدمة للحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية، قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، غزة، 2007.
4. سومر، نعيمة: الإدارة ما بين الثقافية تكيف النموذج أم تكيف الموظف حالة المؤسسة اليابانية في الجزائر، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص علم الاجتماع والعمل، جامعة الجزائر، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، 2010، ص 47

المجلات العلمية:

1. زايد عادل: قياس الانتماء التنظيمي للعاملين بجهاز الشرطة، مجلة الفكر الشرطي، مجلد "4"، العدد (3)، 1996، ص 133

الملتقيات والمؤتمرات:

- مسلم بن سالم بن علي، الوهبي: "المجتمع يعاني أزمة حقيقية في السلوك المدني بمختلف القطاعات" مؤتمر أخلاقيات العمل والارتقاء بالأداء الوظيفي، مؤسسة عمان للصحافة والنشر والإعلان، 22. 19، ماي، 2013، ص 19