

# أعمال موجهة هياكل وتنظيم المؤسسة

## الحصة رقم 3

### خلاصة المقال رقم 2: فعالية التنظيم الرسم في المؤسسة العمومية الجزائرية

#### مفهوم التنظيم:

هو نسق اجتماعي ذو حدود شفافة، يتكون من وسائل مادية ومجموعة من الفاعلين الذين يتجمعون في مكان واحد لتحقيق هدف أو أهداف محددة مسبقا وفقا لمجموعة من العمليات الموضوعية، وإن هذا الاجتماع تحكمه مجموعة من القواعد واللوائح والقوانين الرسمية لتنظيم سلوكهم في اتجاه الغرض الاجتماعي الذي يسعى التنظيم إلى تحقيقه.

#### مفهوم التنظيم الرسمي:

هو قواعد عقلانية مكتوبة على ورق تحكم سلوك أفراد المنظمة داخليا وخارجيا لتحقيق أهداف المنظمة. مفهوم التنظيم غير الرسمي: هو نظام من العلاقات الشخصية، ينشأ بالموازاة مع وجود التنظيم الرسمي بصفة تلقائية، لمواجهة ضغوط التنظيم الرسمي وتخفيف التوتر في العمل وتحقيق التعاون على تحقيق المصالح الشخصية.

مفهوم فاعلية التنظيم الرسمي: هو تحقيق الأهداف التنظيمية وذلك بالتزام العمال بالسلوك الذي تقره قواعد التنظيم الرسمي.

#### التناقضات بين الفرد والتنظيم الرسمي:

حسب نظرية أرجيرس فإن التنظيمات غير الرسمية هي ضرورة ووسيلة أساسية لحماية الفرد من الانفجار أو الانهيار تحت ضغط متطلبات التنظيم الرسمي، وهي تناقضات راجعة لخصائص الطبيعة الإنسانية. لكن هناك نوع آخر من التناقضات غير الموضوعية والناجمة عن عوامل ثقافية وغير ثقافية تحول دون فعالية التنظيم الرسمي في المؤسسات.

#### مفهوم الثقافة التنظيمية:

هي المبادئ وقواعد السلوك التي تراكمت لدى أعضاء المنظمة نتيجة تفاعلهم مع بيئة العمل الداخلية والخارجية، بما يوجه أفكارهم ومشاعرهم وسلوكهم، وهي إما ثقافة تنظيمية إيجابية فعالة أو سلبية معيقة للتنظيم الرسمي.

#### علاقة الثقافة التنظيمية بفاعلية المنظمة:

يعتبر النموذج الياباني خير دليل على دور ثقافة المجتمع في خلق ثقافة تنظيمية إيجابية ظهرت معالمها في قيم الولاء والانتماء للعمل بما أدى إلى تحقيق أهداف المنظمات، وهذا ما جعل اليابان تصبح قوة اقتصادية عظمى.

#### دور الثقافة التنظيمية في تعزيز الرسمية:

تعطي الثقافة التنظيمية ذات القيم الإيجابية الدعم لتعليمات التنظيم الرسمي، لدرجة أن سلوك الموظف المخالف للإجراءات يصبح مرفوضا من زملائه لعدم انسجامه مع قيم الثقافة السائدة، أما في الثقافة التنظيمية ذات القيم السلبية فيحدث العكس.

#### أثر معوقات الثقافة التنظيمية على فاعلية التنظيم الرسمي في المؤسسة الجزائرية:

إن ممارسات مثل التوظيف والترقية في بعض المؤسسات الجزائرية على أساس جهوي أو عشائري هي ممارسات غير عقلانية تتعارض مع متطلبات التنظيم الرسمي بل وترقى إلى درجة الفساد الإداري. كذلك المشاعر السلبية المسبقة من العمال اتجاه المسؤول الذي لا ينتمي إلى منطقة أو قبيلة غالبية العاملين والتي تتحول إلى سلوك من عدم الانضباط الرسمي تؤدي إلى خلق صراعات تؤثر سلبا على العلاقات الرسمية داخل المنظمة وتؤدي إلى عدم تحقيقها لأهدافها.

## خلاصة المقال:

التنظيم الرسمي في المؤسسة الجزائرية هو رهينة لمجموعة من العوامل الثقافية غير الموضوعية التي حالت دون فعاليته ودون تحقيق أهداف المؤسسات، وهذا ما تم تشخيصه من خلال التوظيف والترقية والعلاقات الرسمية، كذلك معايير القبلية والجهوية أصبحت تأخذ دلالات سلبية في المؤسسة الجزائرية تصل لمرتبة الفساد الإداري، ومعالجة ذلك يكون وفق دراسات موضوعية تهتم بالبعد الثقافي للمنظمات لاستعادة ثقافة الرسمية لدى العامل الجزائري.