الذكاء التنظيمي من منظور سوسيولوجي

Organizational intelligence from a sociological perspective

بن سعيد كريم[*1]، د. جبالة محمد

[1] جامعة مصطفى إسطمبولي معسكر (الجزائر)، bensaid.karim@univ-mascara.dz

[2] جامعة مصطفى إسطمبولي معسكر (الجزائر)، mohamed.djebella@univ-mascara.dz

تاريخ الاستلام: 2024/04/30 تاريخ القبول: 2024/09/02 تاريخ النشر: 2024/12/18

ملخص:

تتناول هذه الدراسةمفهوم الذكاء التنظيمي من منظور سوسيولوجي , حيث حولنا ربط أبعاد هذا المفهوم مع أهم وأبرز المبادئ التي إرتكزت عليها المدارس النظرية منها الاتجاه الكلاسيكي ومدرسة العلاقات الانسانية و نظرية إتخاذ القرار ثم نظرية Z لوليام أوتشي , حيث ساهم هذا التراث العلمي في توسيع مفاهيمنا حولة طبيعة الظاهرة التنظيمية ونستفيد منه بما يناسب واقعنا وخصوصيتنا

كلمات مفتاحية: الذكاء، التنظيم ، الذكاء التنظيمي.

Abstract:

This study deals with the concept of organizational intelligence from a sociological perspective, where we tried to link the dimensions of this concept with the most important and prominent principles upon which the theoretical schools were based, including the classical trend, the school of human relations, decision-making theory, and then William Ouchi's Z theory, as this scientific heritage contributed to expanding our concepts about the nature of the phenomenon. Organizational and benefit from it in a way that suits our reality and our privacy.

Keywords: Intelligence; organization; organizational intelligence.

[*] المؤلف المرسل: بن سعيد كريم

مقدمة :

ساهمت العديد من المدارس النظرية في توسيع فهمنا لطبيعة التنظيم وكيفية عمله والكشف عن العوامل المؤثرة فيه، والوقوف على نقاط القوة والضعف، وقدمت لنا وجهات نظر مختلفة ساهمت في تطوير المؤسسات، فكانت المدرسة أو النظرية تتأسس على جوانب أهملتها سابقتها لتساعد بشكل عام في تحسين قدرة المؤسسات على التكيف مع متغيرات البيئية وعوامل التغير والثبات في الهيكل التنظيمي، وسمح هذا التنوع في بلورت الافكار وفهم التنظيم بشكل شامل وأعمق، فالمنظمة تعد الركيزة الأساسية للمجتمع بفعل التأثير الدينامكي الفوي والتطورالمتواصل الذي تحدثه، وشهدت الفترة الأخيرة تغيرات متساريعة خاصة في بيئة العمل، ماأدى الى تزايد المنظمات وتعاضم حجمها وأصبحت ذات كفائة وفعالية أكبر، لتغطي جميع نشاطات وأساليب الحياة العصرية ، وأعادت تشكيل العمليات و لبناءات التنظيمية لكثير من أنماط التنظيمات الحالية، بذلك إزدادت تنوعا وإختلافا وأكثر تعقيدا، حيث شملت العديد من التنظيمات منها الإعلامية والاتصالية والمواصلات والرعاية الاجتماعية وغيرها، لتلبية مختلف إحتياجات المجتمع حتى الترفهية (رحالي،2017، ص 4).

إنطلاقا من التركمات الأدبية والمعرفية حول المفاهيم والمصطلحات الحديثة التي تتداخل فيما بينها، برزت مصطلحات نالت إهتمام كبير من العلماء، والتي تستعمل للتعبير عن مفهوم أكثر شمولية، ومن بينها مفهوم الذكاء التنظيمي الذي يركز على الفرد بإعتباره محور العملية التنظيمية وعلاقته بكافة جوانب التنظيم في محيطه الداخلي والخارجي، فالذكاء بأبعاده ودلالته يتأثر بمبادئ نظرية، فهناك من يحصرها في الجانب العقلاني مع الحوافز ومنهم من يصنفها في العلاقات الاجتماعية، كذلك من يربطها بالتعاون والثقافة.

وعليه سنحاول في هذه الورقة البحثية التطرق الى مفهوم الذكاء التنظيمي من خلال التطور الثاريخي للمدارس النظرية بدءا بالاتجاه الكلاسيكي ومدرسة العلاقات الانسانية ثم نظرية إتخاذ القرار مع نظرية (Z) لوليام أوتشي و ماهي أ هم الإضافات التي قدمتها ؟

1. أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية الدراسة في تسليط الضوء على مفهوم الذكاء التنظيمي كظاهرة تنظيمية هامة تركز بشكل عام من منظور سوسيولوجي على جوانب التفاعل والعلاقات الاجتماعية، مع كيفية توزيع الأدوار و الوظائف للكشف عن عوامل المؤثرة في تطور الهيكل التنظيمي للمؤسسة من خلال تتبع إسهامات المدارس النظرية في مساهمة التنظيم ليحقق أهدافه بكفاءة وفاعلية .

2. أهمية الدراسة:

تهدف هذه الدراسة الى الوقوف على أبعاد مفهوم الذكاء التنظيمي و تقديم قراءة تحليلية سوسيولوجية لمداس ونظريات تم إختيارها بما يناسب موضوعنا، من أجل فهم أهم المبادئ و المرتكزات التي إعتمدتها، للإستفادة منها من الناحية العلمية والعملية.

3. مفاهيم الدراسة:

قبل الخوض في هذا الموضوع، فإته من البديهي أن نبين معنى المفاهيم التي تتصل بهذا المجال.

3.1. الذكاء:

هو حسن جودة للحدس يقع في زمان قصير غير ممتد، والذكاء شدة إستعداد هذه القوة في الطبع ويقع على الحد الأوسط أي التنبه له في زمان يسير (فريد، 1996، ص 4) .

كذلك هو أعم الصفات العقلية المعرفية، يحتل مكانت الصدارة بالنسبة للنواحي المعرفية الأخرى، ويتمركز في قمة التنظيم الهرمي الذي يؤلف منها جميعا بناء متماسكا و متدرجا، والذكاء في نشاطه المعرفي ينقسم إلى نوعين هما القدرات التحصيلية و القدرات المهنية (البهي السيد، 2000، ص 5) .

3.2. التنظيم:

التنظيم هو وضع نوع من النظام في مخزون من الموارد المختلفة لكي تجعل منها أداة في خدمة إرادة تسعى إلى تحقيق أهداف مشروع معين. (بودون، 1986، ص 199).

كذلك هو عبارة عن نظام يضم مجموعة من الأنشطة المتنافسة إراديا بين مجموعة من الأفراد يعملون في إتجاه واحد، بغية تحقيق أهداف محددة مسبقا، كما يتولى عددا منهم بمهام التوجيه و مراقبة نشاط المجموعة (رحالي، 2017، ص 10).

3.3. الذكاء التنظيمي:

هو مجموعة متكاملة من المعرفة المتجدرة في حياة المنظمة والقدرة على إستخدام المعرفة والتكنولوجيا للتكيف إستراتيجيا مع بيئتها الحالية والمستقبلية. (Chattejee,2023,p 2).

كذلك هو قدرة المؤسسة على حشد كافة طاقتها العقلية المتاحة، وتركيز تلك الطاقات على تحقيق مهمتها . (Vic Marie, 2021, p 2).

يعتبر الذكاء التنظيمي تلك القدرة الجماعية على دمج الذكاء الفردي لتحقيق أهداف المنظمة من خلال إدارة المعرفة، والمراقبة في بيئة التي تؤثر على المنظمة وتعزز الابتكار (Gomez, 2012, p 109).

تناولت بعض العلوم هذا المفهوم من جانب تخصصها مثل علم النفس وعلوم التسيير وعلم الإدارة وغيرها، أما من الناحية السوسيولوجية يعتبر الذكاء التنظيمي أحد العوامل الرئيسية في قيادة المنظمة نحو تحقيق أهدافها من خلال تعبئة جميع القدرات، وخاصة تلك التي تتضمن عملية دمج المعرفة الفردية في المعرفة التنظيمية لتحليل وفهم الديناميكيات والتفاعلات الاجتماعية، فالمنظمة تتطور ضمن عالم يتميز بالتنافس والعقلانية في إطار رؤى واستراتيجيات واضحة لا مكان فيها للارتجالية فالمؤسسة التي لا تدرج الذكاء التنيمي في وظائفها ومهامها وحشد طاقاتها مع الاستخدام الأمثل لمواردها البشرية فإنها ستتأثر وينعكس سلبا على نشاطاتها وديمومتها وأسباب وجودها.

4. أبعاد الذكاء التنظيمي:

من خلال قراءات التراث النظري تم اختيار أبعاد الذكاء التنظيمي من منظور سوسيولوجي وبما يتناسب مع موضوعنا.

4.1. البعد العلائقي الاجتماعي:

العلاقات الاجتماعية تتأثر بمجموع قوى فاعلة أهمها طبيعة العملية العقلانية للتنظيم واعتماد نظام تقسيم العمل والتخصص في تفاعل مستمر، هذا الأمر يحتم ظهور العلاقات الانسانية بين الأدوار الوظيفية المختلفة. (إحسان، 2014، ص67- 68) بمعنى أن كل أفراد التنظيم هم جزء من المجتمع، فطبيعة العلاقات الشخصية والاجتماعية لها تأثير على التنظيم في المحيط الداخلي، أي المؤسسة في جانبيها المادي و البشري وكذلك المحيط الخارجي الذي يتمثل في المجتمع و مؤسساته في علاقة تأثير متبادلة بين الطرفين.

4.2. البعد التعاوني:

يعتبر برنارد شيستر أول من حاول التنظير في هذا المجال، حيث إعتبر المنظمات بناءات تعاونية، وعرف المنظمة بأنها نظام تعاوني يقوم على أساس تعاون شخصين أو أكثر لتحقيق هدف محدد. (ناصر، 2017، ص150)، ومنطلق هذه النظرة من جانب الحاجات المتبادلة بين الفرد والمنظمة تستند إلى إشباع احتياجات الفرد الاجتماعية والطبيعية وتدفعه إلى التعاون مع أفراد المنظمة، وهو مرتبط بالمحيط الداخلي للمنظمة (التنظيم الرسمي و التنظيم الغير رسمي)، وكذلك بالنسق الخارجي، من أجل تحقيق الأهداف المشتركة.

4.3. البعد الثقافي:

لكل مجتمع ثقافة تؤثر على تصورات أفراده ونظرتهم للعمل، فهي جملة الأفكار والمعارف والمعاني، والقيم، والرموز، والانفعلات والوجدانات التي تحكم حياة المجتمع في علاقاته مع الطبيعة والمادة، في علاقات الأفراد ببعضهم وبغيرهم من المجتمعات (بوفلجة، 2014،ص 110).

وهناك العديد من الدراسات تشير إلى أهمية البعد الثقافي في التنظيمات خاصة على مستوى البناء أو العمليات، أو شرعية التنظيم ليضمن وجوده وإستمراريته، فالثقافة

التنظيمية تلعب دور مهم في بناء الهوية الداخلية للمؤسسة والأداء الوظيفي للعاملين وتسهم في تعزيز الانتماء والولاء في تكامل للأدوار .

4.4. البعد المعرفي:

فالمعرفة هي القدرة على تحويل المعلومات المكتبية إلى أداء يحقق أهداف محددة بمعنى هي تقسيم المهام يؤدي إلى زيادة الكفاءة الإنتاجية. أبرز أثر لتقسيم العمل أنه يزيد نتاج الوظائف المنقسمة بل ويجعلها متأزرة ولا ينحصر دوره في كل هذه الأحوال في تجميل مجتمعات قائمة أو تحسينها فحسب، بل يتعدى ذلك الى خلق إمكانية مجتمعات ما كانت لتوجد لولاه (دوركايم، 1982، ص 76)، وتطور المعارف والمهارات المتخصصة في إكتساب المعرفة لتوزيعها وتوظيفها بين أعضائها يمكنها من إتخاذ قرارات ذكية تساعد في تحقيق رسالتها وأهدافها .

5. تطور مفهوم الذكاء التنظيمي من مختلف المدارس النظرية:

هناك عدة مدارس رئيسية تناولت قضايا، وقدمت رؤية لفهم الظواهر التنظيمية، إن البحث في ماهية الذكاء التنظيمي هو البحث عن مميزات وخصائص التنظيمية التي تأسست عليها هذه النظريات .

5.1. الاتجاهات الكلاسيكية:

لقد شكلت إسهامات المدرسة الكلاسيكية نقطة إنطلاق في وضع أسس وقواعد التنظيم ومبادئه بطرق علمية، لأنها كانت نتيجة للثورة المعريفية والعلمية التي صاحبت الثورة الصناعية، حيث قدمت أبحاث و دراسات كان لها الأثر الكبير في تطور المنظمة، وإرتبط مؤشرات و أبعاد الذكاء التنظيمي بمجموعة الإجراءات التي تستند عليها كل نظرية، ومن أبرز الباحثين في هذه المدرسة ماكس فيبر صاحب النموذج المثالي عن التنظيم البيروقراطي، وكذلك مساهمات فريديريك تايلور من خلال ابتكار الإدارة العلمية، وأونري فايول الذي تخصص في التقسيم الإداري، حيث اتفقوا على تغليب تطبيق الإجراءات الرسمية بطابع عقلاني وعلمي ضمن مجموعة من العمليات التنظيمية دون مراعاة أفراد المنظمة بسبب

تركيزها الضيق على الكفاءة وإغفال الجوانب الأخرى للعمل الإنساني، وسنتطرق إلى الإدارة العلمية من هذا الاتجاه.

نظرية الإدارة العلمية هي أكثر النظريات شيوعا في القرن التاسع عشر، ارتبطت بمؤسسها فريديريك تايلور (1856-1915)، الذي أسس لأسلوب علمي تجريبي يقوم على أساس الملاحظة والتجربة و تحليل النتائج، من أجل الوصول إلى الكفاءة الإنتاجية، وانطلق من اعتبار العامل جزءا من وسائل المنظمة وإهمال الجانب الإنساني فيه، ويركز على أربع مبادئ:

- إدخال العلمية في دراسة تنظيم.
- الإهتمام بالتعاون التنظيمي خاصة بين الرؤساء و المرؤوسين.
- تقسيم العمل إلى مهام محددة و بسيطة.
- الإدارة و التخطيط لتحقيق الأهداف .

ويبدو أن الاهتمام بالتعاون التنظيمي كان في جانب ضيق مقتصرا على الأوامر والتنفيذ، والعامل يكون مجبرا و ملتزما بالتنفيذ دون الاعتراض أو إبداء رأيه حتى ولو كان صحيحا، إن هذا التوجه يعتبر العامل جزءا من الآلة أو مكملا لها، وهذا يعني ضعف الاهتمام بالجوانب الاجتماعية للتنظيم التي لا يمكن إهمالها، فالعامل له شخصيته وخبراته وعواطفه، كذلك يتمتع بالإحساس والتفكير، وهي عوامل تؤثر على معنوياته التي لا يمكن الاستغناء عنها في تحقيق الفعالية و الدافعية و الإنجاز (ناصر، 2004، ص 21)، وقد تجاهل تايلور التناقض الحاصل بين أصحاب العمل و العمال، ويتركز في ذلك أن المصالح لكلا الطرفين متبادلة فصاحب العمل يريد إنتاجية مرتفعة بتكاليف منخفضة، والعامل يطمح إلى أجر عالي، هذه العلاقة أسس عليها تايلور ترشيد طرق إنجاز المهام من طرف العامل.

5.2. مدرسة العلاقات الإنسانية:

ظهرت هذه المدرسة بفضل الأبحاث والتجارب التي أجريت في مصانع هاورثون التابعة لشركة (وسترن إلكتريك) في الولايات المتحدة الأمريكية، والتي أشرف عليها إلتون مايو (1880-1949) وفريقه، وهو اتجاه مغاير لمنطلقات الإدارة العلمية التي تستند إلى الاختيار العلمي للعمال، والتعامل معهم بطريقة آلية (دراسة الحركة والزمن) بدافع اقتصادي محض من خلال التأكيد على الحوافز المادية، واعتبار المنظمة نسق مغلق وإعطاء الاهتمام الأكبر لمنصب العمل أو الوظيفة وإهمال الجوانب النفسية، والاجتماعية التي كانت نقطة انطلاق لاتجاه العلاقات الإنسانية.

في بداية دراسات هاورتن ركز إلتون مايو على العلاقة الموجودة بين الظروف الفيزيقية للعمال و بين مستوى الإنتاج، وتطورت بعد ذلك في المرحلة الثانية إلى دراسة جماعات العمل من حيث البناء والروح المعنوية مع الاهتمام أكثر بالعوامل النفسية والاجتماعية المحددة للسلوك التنظيمي، "و انتهت إلى تأكيد حقيقة أساسية هي تأثر الجماعات التي ينتمي إليها العمال على سلوكهم، وخاصة جماعات الصداقة وغيرها من الجماعات الطوعية أو غير الرسمية، و بالرغم من أن الجديد الذي قدمته هو مدى تأثير قيم الجماعة على سلوك أعضائها فيما يتعلق بالإنتاج، وهذا بدوره يكشف عن قصور اتجاه الإدارة العلمية، لأن العامل لا يستجيب لأوامر الإدارة و تعليماتها بمنطق ثابت، و لكنه يتأثر بمعايير الجماعة التي ينتمي إلها كما يتأثر بمنطق العواطف، والنتيجة التي خلصت إليها الدراسات أن تجاهل التنظيمات الغير رسمية و ما يسودها من قيم و معايير قد تؤدي إلى انهيار الاتصال بين قمة التنظيم و القاعدة، كما أن على الإدارة أن تحقق انسجام واتساق بين الأهداف الخاصة للتنظيمات غير الرسمية والأهداف العامة للتنظيم ككل،وهكذا تصبح التنظيمات غير الرسمية بمثابة قوة دافعة تسهم في تحقيق أهداف التنظيم." (الحسيني،1985، ص 124-125).

5.3. الاتجاهات الحديثة: نظرية إتخاذ القرار:

ظهر مدخل نظرية اتخاذ القرار نتيجة الجهود التي أسهم بها بعض العلماء منهم هربرت سيمون، انطلق في دراسته للتنظيم من مفهوم اتخاذ القرار الذي ربطه بالجوانب الرشيدة مع الجوانب الغير رشيدة في التنظيم، و تمثل العقلانية المحدودة نقطة محورية في هذه النظرية، وهي توضح أن الفرد لا يمكن الإلمام بجميع الأوضاع أو نتائج الأعمال التي يقوم بها ولا معرفة جميع الخيارات المتاحة.

و يعتمد صنع القرار على نوعين من المعطيات على أساسها يصدر الفرد القرار، فالنوع الأول هي معطيات واقعية ترجع إلى الإختيار الامبريقي للتأكد من صدقها أم عدم صدقها، أما النوع الثاني فهو معطيات قيمية لا تخضع لمثل هذا الاختيار، لأنها تتعلق بما ينبغي أن يكون، فالنوع الأول مرتبط بالوسائل أما الثاني مرتبط بالأهداف والغايات فهذا يدل على فروق واضحة بين النوعين (رحالي ،2017، ص55)، فالسلوك التنظيمي يتوقف على كيفية اتخاذ القرارات والعوامل المؤثرة فيه، ويرى سيمون أن التنظيم يجب أن يتخذ جميع الخطوات التي تمكنه من اتخاذ قرارات رشيدة، وتتحقق بطريقتين، الأولى تحديد نطاق المسؤولية للفرد حتى يكون له أهداف محددة توجهه في اتخاذ القرار، أما الثانية تثبيت اجراءات وقواعد رسمية ووضع ميكانيزمات تمثل التعليملت الرسمية و برامج تدريب ووسائل الاتصال التي تساعد على تقليل عدد الحلول البديلة التي يجب أن يأخذها الفرد في اعتباره ما يؤدي إلى توفير الوقت الذي يستغرقه الفرد قبل اتخاذ القرار المناسب (طلعت، 2007، ص 115)،ويشير سايمون أن القرارات لا قيمة لها إن لم يتم تنفيذها، كما أن القرارات الفردية لها أهمية كبيرة عندما تكون مشتركة حيث تساهم في تحقيق أهداف المنظمة بصفة فعالة.

والملاحظة التي تشير إليها النظرية ليست فقط الاختيار بين البدائل المطروحة، بل تشير إلى تلك الأنشطة التي تؤدي إلى ذلك الاختيار الأنسب فهي عملية متكاملة تمر بمراحل تراعي فيها العوامل الشخصية والمتغيرات الداخلية للتنظيم، مع الأخذ بعين الاعتبار البيئة المحيطة بالتنظيم.

5.4. نظرية Z لويليام أوتشي:

تعتبر الانجازات الاقتصادية التي حققتها المؤسسات اليابانية خلال فترة الثمانينات محط أنظار العديد من الدارسين والمهتمين بهذا الشأن، قصد معرفة السر وراء هذا النجاح، من أبرز المساهمين في هذا المجال الباحث الأمريكي ذو الأصول اليابانية ويليام أوتشي الذي قام بعدة بحوث بهدف الوقوف على أهم الأسس التنظيمية التي يمكن أن تستفسد منها المؤسسات الأمريكية رغم الاختلافات في البيئة الاجتماعية والثقافية، وفي هذا السياق اقترح أوتشي نظرية **Z**، وهي نموذج إداري ياباني يجمع مفاهيم وأنماط مختلفة من خلال مقارنته للمنظمات اليابانية والأمريكية بكافة أبعادها، ويبين أن فن الإدارة اليابانية يمكن أن يتم تطبيقه بنجاح في الولايات المتحدة الأمريكية الذي يرتكز على الثقافة والفلسفة اليابانية في إدارة الأعمال وتعد نظرية Z امتداد لنظرية **X و Y** لمجريجور في السلوك التنظيمي، ونظرية **J** اليابانية(خلود، 2021، ص630) و تكمن الفكرة الأساسية لنظرية Z هي أن ثقافة المؤسسة اليابانية تستند إلى الثقافة الاجتماعية الخاصة بالمجتمع الياباني خاصة الأسرة التي تقوم على الطاعة والاحترام الكبير لرب الأسرة و تنفيذ الأوامر، كذلك رب الأسرة يكون مسؤولا عن أفراد الأسرة مشاركا إياهم في أخذ القرار، هذا بدوره ينعكس على العلاقة والعمل داخل المنظمة باعتبار الرؤساء والمرؤوسين كالأسرة الواحدة، مما كان له الأثر على إنتاجية الأفراد وولائهم إلى مؤسستهم بشكل كبير، بمعنى آخر أن ثقافة المؤسسة هي منتج اجتماعي (ربيع، 2018،ص 85).

و أهم المبادئ التي تقوم عليها نظرية (**Z**) هي:

- التوظيف الدائم للعامل بنفس المنظمة وهذه العلاقة الطويلة نابعة من الطبيعة المعقدة للعمل، الذي تزاوله هذه التنظيمات التي تحتاج إلى قدر كبير من التعلم بالخبرة، فالمنظمة تسع للحفاظ على الأفراد وذلك لما تحملته من استثمارات من خلال التدريب والتكوين لضمان حسن الأداء.

- بطئ التقييم والترقية، فعملية التقييم لأداء العامل تكون بعد سنوات عديدة من العمل على العكس من التنظيمات الغربية التي لا تقوم بنفس الشيء حتى لا تفقد عناصرها الموهوبة، ويتم نقل العامل من وظيفة لأخرى في نفس المستوى حتى يتمكن من الإلمام بكامل التفاصيل في أداء العمل ومعرفة الخطوات الرئيسية لكل وظيفة، فهي ميزة كفيلة بتطوير المهارات تختص بها التنظسمات اليابانية، تستدعي هذه العملية قدر كبير من التنسيق خاصة على مستوى التصميم، أو التصنيع أو التوزيع، فالموظف الذي يشارك في هذا المسار غير التخصصي يكون بذلك قد خاطر بمستقبله الوظيفي، لأن المهارات التي يكتسبها في نهاية المطاف قد لا تكون مطلوبة في سوق العمل، وبالتالي فإن التوظيف طويل الأمد يربتط بتطوير الحياة الوظيفية للعاملين ارتباطا وثيقا وبطريقة دقيقة وحساسة (وهيبة، 2021، ص 813).
- اتخاذ القرارات من خلال المشاركة أو الاجماع، أو بالأحرى الإدارة بالمشاركة هي من مركزات العملية التنظيمية بدون إهمال المسؤولية الفردية وتشجيع أفراد المنظمة على المشاركة في صنع القرار، وتعود فكرة الجماعية إلى أن التنظيم الياباني يشبه العائلة من ناحية العلاقات الطيبة والمتينة من خلال الاعتماد على التنظيم الغير رسمي والاستفادة منه باعتبار أن مناطق عدم اليقين في التنظيمات كثيرة وتعد مناطق مفتاحية لإيجاد الحلول التنظيمية (وهيبة، 2021، ص 814).

تلعب العوامل الاجتماعية التي تميز المجتمع الياباني في توجيه أفراده تحت قالب معين يدفع بالتنظيم إلى الاستقرر وتطوير التكنولوجيا، فالتصنيع والتكنولوجيا هما ظاهرتان اقتصاديتان واجتماعيتان متلازمتان، فهما لا يتطلبان توفير الوسائل المادية والعلمية وكذلك الموارد البشرية بإختلاف أنواعها ودرجاتها فقط، بل يتطلبان أيضا المناخ الاجتماعي والحضاري الملائم الذي يدعم حركة التصنيع ونقل التكنولوجيا ويمنحها قوة وفاعلية في تحقيق أهدافها (إحسان،2014، ص 295).

الخاتمة:

تناولت هذه الورقة تطور أبعاد مفهوم الذكاء التنظيمي من مختلف المدارس النظرية، حيث تم عرض أبرز الباحثين الذين ساهموا في بناء و توسيع المفاهيم و النظريات، وتعتبر العمليات الإجتماعية من أهم الظواهر الناتجة عن تفاعل الأفراد داخل التنظيم، وهناك عوامل تتحكم في ظهور هذه الظواهر منها التسيير الرسمي والغير الرسمي العناصر الثقافية وطبيعة العلاقات، ومع مرور الوقت تمحورت البدايات الأولى مع الإتجاه الكلاسيكي حول دراسة الهياكل التنظيمية في إطار ضيق يتمثل في منصب العمل أو الوظيفة في إطار علمي عقلاني، ثم تنوعت الأبحاث لتشمل جوانب غير رسمية مثل مدرسة العلاقات الإنسانية والتي تجاوزت النظرة الجامدة للتنظيم وتوسيع المجال ليشمل المحيط الداخلي للتنظيم وما ينتج عنه من تفاعلات اجتماعية، وكذلك نظرية اتخاذ القرار التي ركزت على الأنشطة و الطرق الذكية ليتخذ بها القرار الأنسب لتحقيق الأهداف، وصولا إلى نظرية (Z) للعالم ويليام أوتشي الذي يؤكد على تأثير الثقافة السائدة للمجتمع على ثقافة المنظمة والاستثمار في جوانبها الايجابية لتحقيق الاستمرارية والجودة.

يمر مشروع المجتمع حتما من مشروع المنظمة مهما كان نوعها باعتبار المجتمع مجموعة من المنظمات مختلفة المهام والتخصصات، يحتاج المجتمع كما تحتاج المنظمة إلى المعرفة السوسيولوجية كضرورة لا مفر منها، هذه المعرفة التي تتبلور في الواقع اليومي الذي يعيشه الأفراد، والجماعات، والتي يتعين على الباحثين في الحقل السوسيولوجي أن يلاحظوها ويدونوها ويشخصوا من خلالها هذا الواقع ليقترحوا على أساسه مشروع المنظمة و مشروع المجتمع.(ناصر، 2017، ص257).

وأهم ما يلفت النظر أن البحوث والدراسات في الجزائر تأثرت بهذه الاتجاهات والمدارس والنظريات الكبرى، إلا أنه هناك بعض الباحثين يؤكدون على ألا نأخذ هذا التراكم المعرفي الذي أنتج في الغرب جملة وتفصيلا، حيث يجب مراعاة الخصوصية المحلية، " كما برهنت هذه الدراسات على صعوبة قراءة المجتمع الجزائري بالمفاهيم وشبكات التحليل

المعتادة، ومن ثم ضروري إعادة النظر فيها، ترتبط محدوديتها هذه أساسا من حيث أنها منسوخة بالطريقة العمياء على ما هو وجيه في المجتمعات الغربية التي نحتتها، أي أنها على أقل تقدير غير مبرهن عليها عندما تلامس الواقع المحلي". (بشير .2019. ص 152)

يعتبر الذكاء التنظيمي من الجانب السوسيولوجي مجموعة من المهارات الاجتماعية المتعددة، بما في ذلك التفاعل الاجتماعي والوعي والقدرة على التعاون والاستجابة للتغيرات بما يتوافق مع خصوصياتنا.

قائمة المراجع:

- Angel Adrianis Gomez Degraves .Kariné del valle Gomez Marquina .Measureent of the organizatonal intelligence .2021. Negomtium. Vol 8 num 22 pp108.132.
- bronillo vic marie lubarg .2021. Organizational Intelligence.https://www.researchgate.net/publicution/349492939.
- Sidharte chatterjee. 2023. On the Development of Organizational Intelligence and Strategic Organizational Competency . https://mpra.uni-muencnen.de/117803/mpra paperno.117803.posted05jul13.58utc

-Al-Husseini Al-Sayed. 1985. Social theory and the study of organization. Egypt . Dar Al Maaref.

-Boudon Raymond. Borico François. 1986. Critical Dictionary of Meeting Announcements. Algeria . Office of university publications.

-Durkheim, Emile. 1982. In the division of labor. Social. Lebanon . Eastern Library.

-Ghayat Bouflaja. 2014. Organizational change and work culture. Algeria. Office of university publications.

-Hajila Rahali. 2017. Organization theories. Algeria . Treasures of knowledge.

-Ibrahim Lotfi Talaat. 2007. Industrial sociology. Egypt, Dar Gharib

-Ishaq Bukhari Immortality. Abdul Rahman Al-Haqbani Ashwaq. 2021. The Islamic and educational rooting of the Japanese Z theory. International Journal of Educational and Psychological Studies. Volume IX. The second issue. p. 637. 652.

-Jabr Farid et al. 1996. Encyclopedia of Arab Logic Terms. Lebanon . Lebanon Library Publishers LLC.

-Mr. Fouad Al-Bahi. 2000. Intelligence. Egypt . Dar Al-Fikr Al-Arabi.

-Muhammad Al-Hassan Ihsan. 2014. Industrial sociology. Jordan . Dar Wael for Publishing and Distribution.

-Muhammad Bashir. 2019. Sociologists of organizations and work in Algeria, the first generation. Algeria . Algerian National Library.

-Qasimi Nasser. 2004. 2005. Organizational conflict and the effectiveness of administrative management. Department of Sociology, College of Humanities and Social Sciences. Algeria University . Algeria.

-Qasimi Nasser. 2017. Sociologia organizations. Algeria . Office of university publications.

-Winter, spring. 2018.2019. Organizational conflict and corporate culture. Department of Sociology . College of Humanities and Social Sciences. Constantine University 02 Abdelhamid Mehri. Algeria.

-Rawabih Wahiba. 2021. Japanese organization is a post-bureaucratic model. Standard Magazine. Volume 25. Number 62. p. 808. 822.