



المحاضرة التاسعة

نظرية (Z) اليابانية في الإدارة

استمدت هذه النظرية مقوماتها الفلسفية و الفكرية التجربة اليابانية ومن طبيعة و دور البناء الاجتماعي والثقافي والتربوي ل لمجتمع الياباني.

ان المرتكزات الأساسية لهذه النظرية تضمنت (الثقة/ المهارة/ المودة).

أكدت النظرية الجوانب الإنسانية وتعميق مفاهيمها في ميادين العمل.

هناك ممن يرى بان اصل التجربة اليابانية يعود إلى ارتباط العمال مع بعضهم في زراعة الرز وان نظام الصناعة اليابانية هذا امتداد للنظام الإقطاعي السائد منذ زمن قديم في اليابان وبعضهم من يرى بان هناك ترابط في نماذج العمل الصناعي الحديث مع العمل الجماعي القديم في زراعة الأرض وحرثها.

وهناك من يرى بان الإدارة اليابانية هو يستند إلى (الكونفوشوسية) نسبة إلى كونفو شوس.

ونظرا للنجاح الذي تحققت له المنظمات اليابانية في مختلف ميادين الحياة في الثمانينات وأوائل التسعينات فقد اهتم عدد من الباحثين بدراسة التجربة اليابانية في الإدارة والتنظيم، وقد ألف الكاتب الياباني (أوشين) كتاب بعنوان نظرية (Z) جمع بين الإدارة الأمريكية واليابانية وادناه ملامح وخصائص التجريبتين اليابانية والأمريكية.

ت	المنظمة اليابانية	ت	المنظمة الأمريكية
١	التوظيف دائم مدى الحياة	١	التوظيف قصير الأمد
٢	البطء في التقويم والترقية	٢	السرعة في التقويم والترقية
٣	عدم الاختصاص في الحياة الوظيفية	٣	الاختصاص في الحياة الوظيفية
٤	وسائل الرقابة الضمنية	٤	وسائل الرقابة العلنية
٥	اتخاذ القرارات جماعيا	٥	اتخاذ القرارات فرديا
٦	المسؤولية الجماعية	٦	المسؤولية الفردية
٧	الاهتمام الشمولي بالعاملين	٧	الاهتمام الجزئي
٨	الاهتمام الشمولي بالسيطرة النوعية	٨	الاهتمام الجزئي بالسيطرة النوعية

أولا: التوظيف الدائم مدى الحياة :

أهم ما يميز المنظمات اليابانية هو توظيف الأفراد العاملين لديها مدى الحياة حيث أن الشركات اليابانية تعلن عن وظائفها في وقت تخرج الطلاب من الكليات أو المدارس الثانوية وعندما يعين الموظف فإنه يبقى في وظيفته لغاية سن التقاعد في الخامسة والخمسين من العمر ولا يفصل الموظف من الوظيفة الا بعد



ارتكابه جريمة ويعد الطرد من الوظيفة عقابا قاسيا لان الموظف لا يستطيع الحصول على وظيفة مشابهة او يلجا إلى العمل في منظمة صغيرة تدفع له اجور قليلة او يعود إلى البلدة التي اتي منها قبل التوظيف. وعندما يحال الموظف على التقاعد يحصل على مكافئة نهاية الخدمة وهي تعادل راتب سست سنوات على أن لا تدفع له رواتب تقاعدية أو ضمانات اجتماعية بعد ذلك، وتساهم سياسة التوظيف الدائم إلى تعزيز أواصر الثقة والولاء تجاه المنظمة وتعمق روح التعاون والمودة بين الأفراد العاملين.

يمكن تخيص مميزات التوظيف الدائم بما يأتي:

- أ- تدفع المنظمات اليابانية رواتب شهرية بالإضافة إلى مكافآت تعادل رواتب ستة اشهر كل عام، ومن شأن هذا الأسلوب أن يدفع الأفراد إلى زيادة الإنتاج وتحقيق الأرباح لكي يحصلوا على مكافآت.
- ب- يتم تشغيل النساء في وظائف انتاجية بصفة موظف مؤقت حيث يعلمن بعد التخرج في وظائف انتاجية أو كتابية وبعد مرور خمسة او ست سنوات يتركن العمل للتفرغ الي تربية الأطفال وقد يعملن لوقت أطول ولكن ينظر لهن كموظفات مؤقتات يتم الاستغناء عن خدماتهن وقت الكساد الاقتصادي ويتسم وقت العمل للنساء بالمرونة وينظر الي تشغيل المرأة في اليابان على أنه وسيلة لتحقيق الاستقرار الوظيفي للرجل.
- ج- تتبع الشركات الصغيرة في اليابان الشركات الكبيرة في سياستها ولا يمكن التوسع ومنافسة الشركات الكبيرة.

ثانيا: البطء في التقويم/

بعد البطء في التقويم والترقية من سمات المنظمات حيث أن عملية الايداع والمبادرة التي يقوم بها الموظف لا تحظى بالقبول الأبعد مرور فترة زمنية، كما أن على الموظف الذي يتم ترقيته أن يبذل جهد جدي لتطوير المنظمة وان البطء في التقويم يساعد المنظمة اليابانية على تحقيق أهدافها.

ثالثا: عدم التخصص في المنظمة اليابانية /

أي ان الفرد لا يبقى ثابت في عمل معين وانما يجري تدويره من عمل إلى آخر بحيث يصبح مختص في بكافة الأعمال مما يحصل الافراد أكثر نشاط وحيوية ، اذا أن الدوران الوظيفي يساعد على تطوير المهارات وتنمية الشعور بالالتزام بالإضافة الي توسيع وتنمية الأفاق والمدارك والمهارات والقدرات الإبداعية .