



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة المسيلة
كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية
قسم علم الاجتماع و الديموغرافيا
تخصص: تنظيم وعمل

**دور ثقافة المؤسسة الصناعية في تحقيق
التحكم التكنولوجي لدى العامل الجزائري**
دراسة ميدانية بمؤسسة كوندور condor

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل

إشراف الأستاذ:

إعداد الطالب:

← بدوي محمد سفيان

بوعزة عبد الرؤوف.

الموسم الجامعي:

2013-2012

VIII. عرض وتحليل البيانات :

الجدول (01) يتعلق بتوزيع العينة حسب متغير الجنس بالمؤسسة الصناعية كوندور (وحدة المكيفات)

المجموع	أنثي	ذكر	الجنس
			الفئة السوسيو مهنية
45 %100	4 %8.9	41 %91.1	أعوان التحكم
16 %100	3 %18.8	13 %81.2	المهندسين
61 %100	7 %11.47	54 %88.53	المجموع

يبين الجدول أعلاه أن الاتجاه العام مسجل لدي **صنف ذكر** بنسبة 88.53% بحيث سجلنا لدي فئة أعوان التحكم نسبة 91.1% في حين سجلنا لدي فئة المهندسين نسبة 81.2% و بالمقابل سجلنا لدي **صنف أنثي** نسبة 11.47% كان لفئة المهندسين نسبة 18.8% و لفئة أعوان التحكم نسبة 8.9% ويمكن تفسير أن غالبية مجتمع البحث بطبقته يتشكل من الذكور ويمكن أن يرجع هذا إلي تفضيل الإناث للعمل الإداري علي حساب العمل الفني والإنتاجي ويظهر هذا جليا في معاهد التكوين و الجامعات بحيث نجد أن نسبة العنصر النسوي ضعيفة في التخصصات الهندسية و التقنية الفنية مقابل باقي التخصصات الاخرى وهذا يمكن أن يرجع إلي القيم و المعايير الثقافية التي نشأت عليها المرأة الجزائرية .

الجدول (02) يوضح توزيع العينة حسب الفئات العمرية بالمؤسسة الصناعية كوندور

(وحدة المكيفات)

المجموع	مطلق	متزوج	أعزب	الحالة العائلية
				الفئة السوسيو مهنية
45 %100	0 %00	21 %46.7	24 %53.3	أعوان التحكم
16 %100	1 %6.2	9 %56.3	6 %37.5	المهندسين
61 %100	1 %1.6	30 %49.2	30 %49.2	المجموع

من الإحصائيات التي يظهرها الجدول السابق أن الاتجاه العام المسجل في **صنف الفئة العمرية (20-30)** بنسبة 60.7% كان لفئة أعوان التحكم نسبة 62.2% في حين سجلنا لدي فئة المهندسين نسبة 56.3% أما في **صنف الفئة العمرية (30-40)** نسبة 37.7% حيث كان لفئة المهندسين نسبة 43.7% في حين كان فئة أعوان التحكم نسبة 35.6% أما في **صنف الفئة العمرية (40-50)** فقد سجلنا نسبة 2.2% لدي أعوان التحكم فيما انعدمت هذه الفئة العمرية لدي فئة المهندسين وعليه فغالبية العمال بمؤسسة كوندور من الفئة الشبانية بحيث تحرص مؤسسة كوندور علي توظيف هذه الفئة نتيجة لما تحمله هذه الفئة من طاقات حيوية وإبداعية بحيث تكون هذه الفئة أكثر الفئات رغبة في العمل و تسعى المؤسسة لاستغلالها وإحداث الفارق مع باقي المؤسسة بحيث أن توظيف العمال الشبان و تكوينهم يحقق للمؤسسة اكتفاء في حاجتها للمورد البشري علي فترة زمنية معتبرة .

الجدول (3) يبين توزيع العينة حسب متغير الحالة العائلية بالمؤسسة الصناعية كوندور (وحدة المكيفات)

الفئة العمرية الفئة السوسيو مهنية	30-20	40-30	50-40	المجموع
أعوان التحكم	28 %62.2	16 %35.6	1 %2.2	45 %100
المهندسين	9 %56.3	7 %43.7	0 %00	16 %100
المجموع	37 %60.7	23 %37.7	1 %1.6	61 %100

يبين الجدول أعلاه أن أكبر نسبة مئوية مسجلة في المجموع سجلت بالتساوي لدي كل من **صنف أعزب** بنسبة 49.2% كان فيها لفئة أعوان التحكم نسبة 53.3% في حين سجلنا فئة المهندسين نسبة تقدر ب 37.5% و**صنف متزوج** بنسبة 49.2% كان لفئة المهندسين أكبر نسبة ب 56.3% في حين سجلنا لدي أعوان التحكم نسبة 46.7% وبالمقابل سجلنا لدي **صنف مطلق** نسبة 1.6% في المجموع الكلي سجلنا لدي المهندسين نسبة 6.2% في حين انعدمت النسبة لدي أعوان التحكم ، وعند التمعن في هذه الإحصائيات السابقة نجد أن غالبية أعوان التحكم بنسبة 53.3% لازالوا في مرحلة

العزوبية نتيجة لصغر سنهم من جهة ومن جهة أخرى يمكن أن يرجع إلي عدة ظروف والتي من أهمها الاقتصادية التي لم تساعدهم علي الزواج أما لدي فئة المهندسين فنجد أن الغالبية متزوجون بنسبة 56.3 وقد يكون هذا راجع إلي ظروفهم الميسورة مقارنة مع فئة أعوان التحكم خصوصا في الجانب المادي الاقتصادي

الجدول (04) يوضح توزيع العينة حسب متغير الخبرة المهنية بالمؤسسة الصناعية كوندور (وحدة المكيفات)

المجموع	أكثر من 5 سنوات	اقل من 5 سنوات	الخبرة المهنية
			الفئة السوسيو مهنية
45 %100	9 %20	36 %80	أعوان التحكم
16 %100	9 %56.2	7 %43.8	المهندسين
61 %100	18 %29.5	43 %70.5	المجموع

يظهر الجدول اعلاه ان الاتجاه العام مسجل لدي **صنف اقل من 5 سنوات** بنسبة 70.5% كان لفئة أعوان التحكم نسبة 80% في حين سجلنا لدي المهندسين نسبة 43.8% و بالمقابل سجلنا لدي **صنف أكثر من 5 سنوات** نسبة 29.5% كان لفئة المهندسين نسبة 56.2% فيما سجلنا لدي أعوان التحكم نسبة 20% وعليه فان غالبية موظفي مؤسسة كوندور من أعوان التحكم ذوي خبرة اقل من 5 سنوات هذا نتيجة لاعتماد المؤسسة علي الفئة الشبانية وهذا ما أظهره الجدول رقم (02) بالإضافة إلي أن طبيعة أعمالهم لا تحتاج إلي خبرة كبيرة تقتصر في التركيب و الشحن. أما بالنسبة لفئة المهندسين فان الغالبية منهم لهم خبرة أكثر من 5 سنوات و ذلك بنسبة 56.2% وتهتم مؤسسة كوندور بتوظيف ذوي الخبرة نتيجة لاعتبارهم أهم فئة تقوم عليها المؤسسة بحيث هي التي تسهر علي ضمان النوعية و الجودة بالنسبة لمنتوج المؤسسة وبالإضافة إلي أنها هي التي تقوم بتجاوز كل مشاكل التي تواجه العملية الإنتاجية (الصيانة ، توجيه الأعوان في طريقة العمل معها.... الخ) وعليه فان نجاح المؤسسة

يتوقف علي فعالية و كفاءة هذه الفئة النوعية لذا فان مؤسسة كوندور تحرص علي توفر عامل الخبرة لدي هؤلاء المهندسين .

الجدول (05) يوضح توزيع العينة متغير المستوى التعليمي بالمؤسسة الصناعية كوندور (وحدة المكيفات)

المجموع	جامعي	ثانوي	متوسط	المستوي التعليمي الفئة السوسيو مهنية
45 %100	6 %13.3	31 %68.9	8 %17.8	أعوان التحكم
16 %100	16 %100	0 %00	0 %00	المهندسين
61 %100	22 %36.06	31 %50.8	8 %13.14	المجموع

يظهر الجدول أعلاه أن اكبر نسبة مسجلة في الاتجاه العام هي في **صنف ثانوي** بنسبة 50.8% اقتصر علي فئة أعوان التحكم بنسبة 68.9% أما في **صنف جامعي** فقد سجلنا نسبة 36.06% كان لفئة المهندسين نسبة 100% و فئة أعوان التحكم نسبة 13.3% في حين سجلنا في **صنف متوسط** نسبة 13.14% اقتصر علي فئة أعوان التحكم بنسبة 17.8% وعليه فان كل المهندسين من مستوي جامعي وهذا شيء طبيعي لان مؤهل المهني مهندس يتطلب تكوين جامعي في حين نجد أن أغلبية أعوان التحكم في مستوي تعليمي ثانوي وهو مستوي مقبول يساعدهم علي قيام بأعمالهم التقنية والفنية.

الجدول (06) يوضح درجة تحكم أفراد العينة بمتغير اللغة في مؤسسة كوندور (وحدة المكيفات)

المجموع	جيد	متوسط	ضعيف	مستوي اللغة الفئة السوسيو مهنية	نوع اللغة
45 %100	41 %91.1	4 %8.9	انعدمت الحالة	أعوان التحكم	اللغة العربية
16 %100	13 %81.2	3 %18.8		المهندسين	
61 %100	54 %88.5	7 %11.5		المجموع	
45 %100	8 %17.8	33 %73.3	4 %8.9	أعوان التحكم	اللغة الفرنسية
16 %100	7 %43.7	8 %50	1 %6.3	المهندسين	
61 %100	15 %24.6	41 %67.2	5 %8.2	المجموع	
45 %100	3 %6.7	26 %57.8	16 %35.6	أعوان التحكم	اللغة الانجليزية
16 %100	3 %18.7	8 %50	5 %31.3	المهندسين	
61 %100	6 %9.8	34 %55.8	21 %34.4	المجموع	

• اللغة العربية : يوضح الجدول السابق أن اكبر نسبة مسجلة في المجموع هي في **صنف جيد** بنسبة 88.5% كان لفئة أعوان التحكم نسبة 91.1% فيما سجلنا نسبة 81.2% لدي فئة المهندسين أما في **صنف متوسط** فقد سجلنا نسبة 11.5% كان لفئة المهندسين نسبة 18.8% مقابل نسبة 8.9% لدي فئة أعوان التحكم فيما انعدمت حالة **ضعيف** ، عموما إن مستوي العمال في اللغة العربية **جيد** نتيجة لاعتبارها اللغة الرسمية و اللغة الأم للعمال ولغة التواصل بينهم .

• اللغة الفرنسية : من خلال البيانات المسجلة في الجدول أعلاه حول اللغة الفرنسية تظهر أن اعلي نسبة في المجموع مسجلة لدي **صنف متوسط** بنسبة 67.2% كان لفئة أعوان التحكم نسبة 73.3% مقابل نسبة 50% لدي فئة المهندسين أما في **صنف جيد** فقد سجلنا نسبة 24.6% سجلنا فيها لدي المهندسين نسبة 43.7% مقابل نسبة 17.8% لدي أعوان التحكم في حين سجلنا لدي **صنف ضعيف**

نسبة 8.2% كان لأعوان التحكم نسبة 8.9% و لفئة المهندسين نسبة 6.3% ،**عموما يمكن القول أن مستوي العمال في اللغة الفرنسية متوسط** نتيجة باعتبارها اللغة الرسمية الثانية (اللغة الأولى في معظم الإدارات والمؤسسات الوطنية) واحدي أكثر اللغات التي يستعملها أفراد المجتمع الجزائري في تواصل بينهم .

• **اللغة الانجليزية** : تظهر البيانات المسجلة في الجدول السابق حول اللغة الانجليزية نجد أن الاتجاه العام فيها مسجل لدي **صنف متوسط** بنسبة 55.8% سجلنا لدي فئة أعوان التحكم نسبة 57.8% مقابل 50% لدي فئة المهندسين أما في **صنف ضعيف** فقد سجلنا نسبة 34.4% كان لفئة أعوان التحكم نسبة 35.6% مقابل 31.3% لفئة المهندسين في حين سجلنا لدي **صنف جيد** نسبة 9.8% في المجموع كان لفئة المهندسين نسبة 18.7% مقابل نسبة 6.7% لدي فئة أعوان التحكم ، **عموما يمكن القول إن مستوي العمال في الانجليزية متوسط نوعا ما** نتيجة لاعتبارها أكثر لغات العالم انتشارا ولغة التكنولوجيا والآلة .

← "تعتبر اللغة عنصرا مهما في نقل الحضارات والخبرات والمعلومات والأفكار من مجتمع لآخر ، أي الوسيلة السريعة في عملية الاتصال سواء بين الأفراد أو بين المجتمعات وعن طريقها تفهم معاني الأفكار والتجارب والمعارف العلمية والفنية فهي روح المجتمع وبناءه الفكري فعلاقة اللغة بالثقافة هي علاقة جد وطيدة ومتكاملة فلا نستطيع التعمق في فهم ثقافة مجتمع ما لم نعرف لغتهم ومدلول كل رموزهم"¹ ، وباعتبار التكنولوجيا التي تعتمد عليها المؤسسة الجزائرية عموما ومؤسسة كوندور خصوصا هي تكنولوجيا أجنبية وان التعامل مع هذه التكنولوجيا والتحكم فيها يتطلب قدر معين في التحكم في اللغات الأجنبية وركزنا في هذه الدراسة علي معرفة مستوي العمال في اللغتين الأجنبية **الفرنسية منها** باعتبارها لغة المديرين ورؤساء الوحدات الإنتاجية كما أنها لغة الرسائل و الإعلانات والمنشورات المتعلقة بالعمل إذ إن عدم تحكم العاملين في هذه اللغة قد يسبب خلل في عملية التواصل بين الإدارة والعمال وهذا ما يؤثر في كيفية انجازهم للعمل وحتى في طريقة تعاملهم مع الآلة كما ركزنا أيضا علي معرفة مستوي العمال في اللغة **الانجليزية** وهي لغة التواصل بين العامل والآلة بحيث أن معظم التكنولوجيات الحديثة تقوم علي مفاهيم و رموز اللغة الانجليزية وان عدم قدرة العمال في التحكم في هذه اللغة سيؤثر حتما علي درجة تحكمهم في التكنولوجيا السائدة وعموما وحسب الجدول السابق فان العمال متحكمين نوعا ما في هاتين اللغتين وهذا مؤشر ايجابي يساعدهم في التحكم في التكنولوجيا المتعامل معها .

¹ علي غريبي ، بمينة نزار ، مرجع سابق ، ص 93 .

الجدول (07) يوضح علاقة قيمة العمل بتقبل تكنولوجيا جديدة

القيمة المعنوية	α	درجة الحرية	المجموع	أمر سلبي	أمر ايجابي	إدخال آلة جديدة / قيمة العمل	الفئة السوسيو مهنية
0.008	0.05	1	35 %100	6 %17.1	29 %82.9	متعة	أعوان تحكم
			10 %100	2 %20	8 %80	عبء	
			45 %100	8 %17.8	37 %82.2	المجموع الجزئي	
0.038			12 %100	2 %16.7	10 %83.3	متعة	مهندسين
			4 %100	1 %25	3 %75	عبء	
			16 %100	3 %18.75	13 %81.25	المجموع الجزئي	
			61 %100	11 %18.04	50 %81.96	المجموع الكلي	

من خلال الجدول أعلاه يظهر لنا جليا أن الاتجاه العام مسجل لدي صنف أمر ايجابي بنسبة 81.96% ، حيث سجلنا لدي فئة المهندسين نسبة 81.25% سجلنا فيها 83.3% ممن يرون أن العمل يمثل متعة و يعتبرون إدخال آلة جديدة في العمل أمر ايجابي، مقابل 75% ممن يرون أن العمل يمثل عبء ويرون أن إدخال آلة جديدة للعمل أمر ايجابي، أما لدي فئة أعوان تحكم علي الآلة فقد سجلت نسبة 82.2% تساوت فيها نسبة 82.9% أن العمل يمثل متعة و أن إدخال آلة جديدة في العمل أمر ايجابي، مع نسبة 80% ممن يرون أن العمل يمثل عبء و إدخال آلة جديدة للعمل أمر ايجابي، و بالمقابل فقد سجلنا في صنف أمر سلبي 18.75% في المجموع الكلي عبر فيها أعوان تحكم علي الآلة بنسبة 17.8% سجلنا فيها 20% ممن يرون أن العمل يمثل عبء و أن إدخال آلة جديدة هو أمر سلبي، لهم مقابل 17.1% ممن يرون أن العمل يمثل متعة و يعتبرون إدخال آلة جديدة فيه هو أمر سلبي، في حين سجلنا نسبة 18.75% لدي فئة المهندسين 25% في حالة أن العمل عبء و إدخال آلة جديدة هو أمر سلبي لهم، وسجلنا نسبة 16.7% في خانة العمل يمثل متعة وإدخال آلة جديدة هو أمر سلبي .

و باستعمال برنامج spss قدرت القيمة المعنوية لدي فئة أعوان التحكم 0.008 و لدي فئة المهندسين ب0.038 عند درجة حرية مقدرة 1 وهامش خطأ قدره 0.05 . و بما أن القيمة المعنوية اصغر لدي

كل من الفئتين من α فان الباحث متأكد بنسبة 95% بأنه توجد علاقة سببية بين قيمة العمل لدي المبحوثين وتقبلهم لتكنولوجيا جديدة في عملهم وعند محاولة اكتشاف ما تحويه هذه القيم و الإحصائيات من دلالات سوسولوجية فانطلاقا من أن للعمل قيم اجتماعية و ثقافية و دينية تدفع إلي الاجتهاد في العمل و ضرورة إتقانه لما له من تأثير ايجابي علي مختلف جوانب الحياة اليومية للعامل إذ يلبي مختلف الحاجيات البيولوجية و النفسية و حتى الاجتماعية و قد أثبتت الإحصائيات أن 82.9% من أعوان التحكم و 83.3% من المهندسين يعتبرون العمل متعة وهذا يمكن أن يرجع إلي حبهم للعمل وتعلقهم بتخصصهم حيث صرح العديد من المبحوثين أن طبيعة عملهم تنمي فيهم الذكاء و الاجتهاد و الرغبة في التطور فعند إدخال آلة جديدة للعمل فهذا يعتبر تحدي بالنسبة لهم مما يخلق لهم نوعا من المتعة في محاولة اكتشافها و التحكم فيها ومعرفة خصوصياتها وهذا ما يرجع بالاجاب علي نظرتهم لإدخال آلة جديدة للعمل في كل مرة ويفسر تقبلهم لهذه الآلات كما أن حب العمل مبدأ مغروس داخلهم فهم يقضون أكثر ساعات يومهم فيه و يهتمون دائما في تطويره و أن إدخال آلة جديدة له يساعدهم في ذلك ويظهر هذا في تصريح احدهم حيث يقول "يهمني أن أتقن عملي لأنني أريد رزقا حلالا و أن إدخال آلة جديدة يساعدي في ذلك ويزيد من متعتي فيه" في حين يمكن أن نفسر رأي العمال في إن العمل يمثل متعة و أن إدخال آلة جديدة أمر سلبي بالاستناد إلي تصريحات البعض منهم حيث أكدوا أن إدخال آلة جديدة في كل مرة في عملية العمل يخلق لهم نوعا من الصعوبة في الإلمام بكل حيثياتها مما يؤثر بالسلب علي أداءهم هذا من جهة ومن جهة أخرى عبر البعض الآخر أنهم يملكون خبرة كبيرة في الآلات التي يعملون عليها وان إدخال آلة جديدة سيحول لهم العمل من متعة إلي عبء.

الجدول (08) يبين العلاقة بين الهدف من العمل وتقبل تكنولوجيا جديدة

القيمة المعنوية	α	درجة الحرية	المجموع	أمر سلبي	أمر ايجابي	إدخال آلة جديدة الهدف من العمل	الفئة السوسيو مهنية
0.006	0.05	2	31	6	25	مكسب اقتصادي	أعوان تحكم
			%100	%19.4	%86.6		
			10	2	8	تنمية القدرات الذاتية	
			%100	%20	%80		
4		0	4	مكسب اجتماعي			
%100		%0	%100				
45		8	37	المجموع الجزئي			
%100		%17.8	%82.2				
0.031	0.05	2	5	0	5	مكسب اقتصادي	مهندسين
			%100	%0	%100		
			8	2	6	تنمية القدرات الذاتية	
			%100	%25	%75		
3		0	3	مكسب اجتماعي			
%100		%0	%100				
16		2	14	المجموع الجزئي			
%100		%12.5	%87.5				
			61	10	51	المجموع الكلي	
			%100	%16.40	%83.60		

يظهر لنا الجدول السابق أن الاتجاه العام مسجل لدي صنف أمر ايجابي بنسبة 83.60% حيث سجلنا لدي المهندسين نسبة 87.5% صرحوا فيها بنسبة 100% في كل من خانة الهدف من العمل هو مكسب اقتصادي وخانة هو مكسب اجتماعي ويرون فيهما أن إدخال آلة جديدة للعمل هو أمر ايجابي في حين، سجلنا نسبة 75% أن الهدف من العمل هو تنمية القدرات الذاتية وان إدخال آلة جديدة هو أمر ايجابي ، في حين نجد لدي فئة أعوان تحكم في الآلة أنهم سجلوا نسبة 82.2% متراوحة بين 100% عند الأعوان الذين يرون أن الهدف من عملهم هو تحقيق مكسب اجتماعي وأن إدخال آلة جديدة في العمل أمر ايجابي و 86.6% عند الأعوان الذين يرون أن الهدف من عملهم هو الكسب الاقتصادي وان إدخال آلة جديدة هو أمر ايجابي ، و في الأخير نسبة 80% لدي الأعوان الذين يرون أن الهدف من عملهم هو تنمية قدراتهم الذاتية وان إدخال آلة جديدة هو أمر ايجابي . وبالمقابل نجد لدي صنف أمر سلبي سجل نسبة 16.4% في المجموع الكلي كان لفئة أعوان تحكم علي الآلة نسبة 17.8% تساوت فيها نسبة 20% للأعوان الذين يرون أن الهدف من العمل تنمية القدرات الذاتية و

إدخال آلة جديدة هو أمر سلبي مع نسبة 19.4% للأعوان الذين يرون أن الهدف من العمل هو الكسب الاقتصادي وان إدخال آلة جديدة في العمل هو أمر سلبي في حين انعدمت النسبة لدي خاانة الهدف من العمل هو المكسب الاجتماعي و إدخال آلة جديدة هو أمر سلبي أما فئة المهندسين فلقد سجلنا نسبة 12.5% كانت نسبة 25% لدي فئة تنمية القدرات الذاتية و إدخال آلة جديدة هو أمر سلبي هي الغالبة في حين انعدمت النسبة في باقي الخانات .

ويظهر برنامج spss أن القيمة المعنوية المسجلة لدي كل من الفئتين اصغر من قيمة α حيث سجلنا لدى فئة أعوان التحكم 0.006 في حين سجلنا لدي فئة المهندسين 0.031 . وذلك عند درجة حرية مقدرة ب2 وهامش خطأ α قدره 0.05 مما يؤكد للباحث بنسبة 95% انه توجد علاقة سببية بين نوع الهدف من العمل و تقبل تكنولوجيا جديدة وعند الغوص في الدلالات السوسولوجي لإحصائيات الجدول نجد أن غالبية المبحوثين من الفئتين أن الهدف الأول الذي يدفعهم للعمل ويؤثر في تقبلهم لآلات جديدة في عملهم هو اجتماعي بحيث أن العمل يساعد علي اندماج العامل في مجتمعه علي اعتبار أن الإنسان اجتماعي بطبعه و لا يستطيع العيش منفردا وذلك من خلال انه يساعده في تكوين صداقات مع مختلف زملائه في العمل كما أن العمل يكسب صاحبه احتراماً وتقديراً داخل في الوسط الاجتماعي الذي يعيش فيه وانه كلما زادت معرفته وخبرته في مجال عمله كلما زاد احترامه وتقديره في الجماعة التي ينتمي لها وهذا ما يفسر تقبل العمال لآلات جديدة في عملهم حيث سيساهم في تطور أداءه وزيادة احترامه أما في ما يخص الدافع الاقتصادي المادي فهو يدفعهم أيضا بدرجة اقل إلي ضرورة تقديم أفضل أداء ممكن لزيادة المنح من العائد المادي خصوصا في ظل طرح الإدارة لمنحة مالية تشجيعية لأكثر شخص مجتهد في عمله ويؤكد فرديريك تايلور هذه الفكرة من خلال نظرية الإدارة العلمية و التي يؤكد فيها أن أهم حافز يدفع العامل لبذل جهد وإتقان العمل هو الحافز المادي وعليه فحسب هذه النظرية تحقيق أكبر قدر من الربحية لصاحب العمل والعامل على شكل أجور كبيرة وأن مصلحة صاحب العمل والعامل متطابقتان وأن الحافز المادي هو أقوى العوامل لتحفيز الإنسان ودفعه للعمل وان هناك علاقة عضوية بين عامل الخوف من الجوع أي دافع للعمل ودافع للربحية . فإذا ارتبط العمل بالجزاء "المزيد من العمل يعني المزيد من الربحية" كان ذلك دافعا للإنسان للمزيد من البذل والعطاء وانطلاقا من هذه الفكرة فانه كلما تطورت آلات الإنتاج كلما زادت إنتاجية وبالتالي الربحية وهذا ما سيعود بالفائدة علي كل من العامل و المؤسسة . وهذا ما يؤثر حتما علي نظرة العامل لإدخال آلة جديدة للمؤسسة ويعتبرها أمر ايجابي كما نجد أيضا من العمال من تدفعهم رغبتهم في

تطوير قدراتهم الذاتية في العمل أكدوا أيضا أن إدخال آلة جديدة للعمل شيء ايجابي ويساهم في تحقيق هدفهم من العمل مادامت رغبتهم هي تطوير قدراتهم . أما في ما يخص من صرحوا أن إدخال آلة جديدة في العمل هو أمر سلبي فيمكن أن يرجع إلي بعض العواقب السلبية مثل تسريح العمال ونجد هذا خصوصا لدي من صرحوا ان الهدف من العمل هو اقتصادي.

الجدول (09) العلاقة بين صعوبة العمل ومتطلبات الآلة التي يعمل عليها

القيمة المعنوية	α	درجة الحرية	المجموع	معرفة نظرية وتطبيقية	جهد عضلي	جهد فكري	الجهد تحتاجه الآلة / صعوبة في العمل	الفئة السوسيو مهنية
0.025	0.05	4	12	3	4	5	نعم	أعوان تحكم
			%100	%25	%33.3	%41.7	لا	
			1	0	1	0	نوعا ما	
			%100	%0	%100	%0	المجموع الجزئي	
32			7	10	15			
%100			%21.9	%31.3	%46.9			
45			10	15	20			
%100			%22.3	%33.3	%44.4			
0.021	0.05	4	6	1	1	4	نعم	مهندسين
			%100	%16.7	%16.7	%66.7	لا	
			1	0	0	1	نوعا ما	
			%100	%0	%0	%100	المجموع الجزئي	
9			7	0	2			
%100			%77.8	%0	%22.2			
16			8	1	7			
%100			%100	%12.5	%87.5			
			61	18	16	27	المجموع الكلي	
			%100	%29.5	%26.22	%44.2		

من خلال البيانات العامة للجدول أعلاه المتعلق بإجابات المبحوثين درجة صعوبة العمل و متطلبات الآلة التي يعمل عليها نجد أن الاتجاه العام مسجل لدي **صنف جهد فكري** بنسبة 44.2% ، كان لفئة المهندسين نسبة 87.5% حيث سجلنا فيها نسبة 100% صرحوا أن العمل ليس صعب وان الآلة تتطلب جهد فكري، فيما سجلنا نسبة 66.7% عبروا على صعوبة العمل وان الآلة تتطلب جهد فكري للتعامل معها، ونسبة 22.2% عند الذين عبروا عن صعوبة العمل نوعا ما و أن الآلة تتطلب

جهد فكري، في حين سجلنا نسبة 44.4% لدي فئة أعوان التحكم عبر فيها 46.9% عن صعوبة العمل نوعا ما و يتطلب جهد فكري لتعامل مع الآلة ، و 41.7% عن صعوبة العمل و تطلب الآلة لجهد فكري ، فيما انعدمت النسبة في خانة عدم صعوبة العمل وتطلب الآلة جهد فكري، أما في **صنف معرفة نظرية وتطبيقية** فقد سجلنا نسبة 29.5% كان لفئة المهندسين نسبة 100% تمحورت في النسب التالية: 77.8% الذين عبروا أن العمل صعب نوعا ما وان الآلة تتطلب معرفة نظرية وتطبيقية، ونسبة 16.7% ممن صرحوا أن العمل صعب وان الآلة تتطلب معرفة نظرية وتطبيقية، فيما انعدمت النسبة لدي العمل ليس صعب والآلة تتطلب معرفة نظرية وتطبيقية ، في حين كان لفئة أعوان تحكم في الآلة نسبة 22.3% حيث مثلت فيها نسبة 25% من صرحوا أن عمل صعب أن الآلة تتطلب معرفة نظرية وتطبيقه و 21.9% من الذين صرحوا أن العمل صعب نوع ما وان الآلة تحتاج إلي معرفة نظرية وتطبيقه ، وانعدمت النسبة في خانة العمل ليس صعب والآلة تحتاج إلي معرفة نظرية وتطبيقية ، أما في **صنف جهد عضلي** فقد سجلنا نسبة 26.22% في لمجموع الكلي كان لأعوان التحكم نسبة 33.3% مثلت فيها نسبة 100% أن العمل ليس صعب وان الآلة تتطلب جهد عضلي ونسبة 33.3% أن العمل صعب ويتطلب جهد عضلي للتعامل مع الآلة وفي الأخير نسبة 31.3% المتعلقة بمن صرحوا أن العمل صعب نوعا ما وان الآلة تتطلب جهد عضلي فيما كان للمهندسين نسبة 12.5% تركزت لدي خانة العمل صعب ويتطلب جهد عضلي وذلك نسبة 16.7% فيما انعدمت بقية الخانات .

وبحساب القيمة المعنوية باستعمال برنامج spss نجدها عند أعوان تحكم 0.025 أما لدي المهندسين فسجلنا 0.021 وذلك عند هامش حرية مقدر ب 4 وهامش خطأ α ب 0.05 عليه فكل من القيمتين اصغر من قيمة α هذا ما يؤكد للباحث بنسبة 95% بأنه توجد علاقة بين صعوبة العمل ونوع الجهد الذي تتطلبه الآلة بمعنى أن صعوبة العمل يقوم به المبحوثين يرتبط بنوع الجهد الذي تتطلبه الآلة و تحمل الإحصائيات السابقة العديد من الدلالات السوسيوولوجية حيث يمكن أن نفسر تطلب الآلة للجهد الفكري أكثر من غيره راجع إلي طبيعة العمل الذي يحتاج التركيز المطلق نتيجة تعاملهم مع تكنولوجيا غاية في الدقة علي حد تعبير بعض المبحوثين من أعوان التحكم خصوصا في ظل غياب بعض الظروف المساعدة علي العمل الفيزيكية منها (عبروا عن وجود الضوضاء و طول مدة العمل اثر في تركيزهم) و كذا الظروف النفسية و الاجتماعية التي يعيشها العامل وهذا ما يزيد في صعوبة العمل عليها وبالتالي التحكم فيها . أما لدي المهندسين فقد عبروا أن طبيعة عملهم تتطلب منهم جهد

فكري و هذا لا يصعب من عملهم ويمكن أن نفسر هذا ألي طبيعة عملهم من جهة (مراقبة والتوجيه)
وتوافق مستوياتهم العلمية مع متطلبات الآلة من جهة أخرى يجعل من عملهم سهل نوعا ما ويساعدهم
علي التحكم أكثر في تكنولوجيا السائدة .

الجدول (10) نوع العمل المفضل وطريقة تعامل مع مشاكل الآلة

القيمة المعنوية	α	درجة الحرية	المجموع	استشارة الرئيس	دليل المعلومات	الخبرة المهنية	التعامل مع الآلة نوع العمل	الفئة السوسيو مهنية		
0.031	0.05	2	13 %100	3 %23.1	2 %15.4	8 %61.5	فردى	أعوان تحكم		
			32 %100	14 %43.8	6 %18.8	12 %37.5	جماعى			
			45 %100	17 %37.8	8 %17.8	20 %44.4	المجموع الجزئى			
0.049			0.05	2	8 %100	2 %25	2 %25	4 %50	فردى	مهندسين
					8 %100	2 %25	4 %50	2 %25	جماعى	
					16 %100	4 %25	6 %37.5	6 %37.5	المجموع الجزئى	
					61 %100	21 %34.40	14 %23	26 %42.60	المجموع الكلى	

توضح البيانات العامة في الجدول أعلاه المتعلقة بنوع العمل الذي يفضله المبحوثين و طريقة
التعامل مع مشاكل الآلة، حيث سجلنا اعلي نسبة في الاتجاه العام لدي صنف الخبرة المهنية والمقدرة
ب : 42.60% بحيث سجلنا لدي فئة أعوان التحكم نسبة 44.4% مثلت فيها النسب التالية 61.5%
ممن يحبذون العمل الفردي و يعتمدون علي الخبرة المهنية، في حل مشاكل الآلة التي يتعاملون معها
و 37.5% ممن يحبذون العمل الجماعى، ويعتمدون علي خبرتهم المهنية في حل مشاكل الآلة في حين
سجلنا لدي فئة المهندسين نسبة 37.5% مثلت فيها نسبة 50% المهندسين الذين يحبذون العمل الفردي
و يعتمدون علي خبرتهم المهنية في حل مشاكل الآلة، ونسبة 25% من المهندسين الذين أكدوا أنهم
يحبذون العمل الجماعى و يعتمدون علي خبرتهم المهنية في التعامل مع الآلة، أما في صنف استشارة

الرئيس فقد سجلنا نسبة 34.40% في المجموع الكلي سجل فيها أعوان التحكم نسبة 37.8% تراوحت النسب فيها بين 43.8% ممن يحبذون العمل الجماعي ويستثرون الرئيس لحل مشكلة الآلة، مقابل 23.1% ممن يحبذون العمل الفردي و يستثيرون الرئيس في التعامل مع مشكلة الآلة، أما المهندسين فقد سجلوا نسبة 25% تساوي فيها من يحبذون العمل الفردي و يستثيرون الرئيس و من يحبذون العمل الجماعي ويستثيرون الرئيس وذلك بنسبة 25%. أما اضعف نسبة في المجموع الكلي سجلت في صنف دليل المعلومات بنسبة 23% بحيث سجلنا لدي فئة المهندسين نسبة 37.5% تراوحت النسب فيها بين 50% يحبذون العمل الجماعي و يعتمدون علي دليل المعلومات الخاص بالآلة لحل مشاكلها، و 25% يحبذون العمل الفردي ويعتمدون علي دليل المعلومات لحل مشاكل الآلة، في حين سجلت فئة أعوان التحكم نسبة 17.8% تراوحت فيها النسب بين 18.8% يحبذون العمل الجماعي و يستعملون دليل المعلومات لحل مشاكل الآلة، مقابل 15.4% ممن يحبذون العمل الفردي و يرجعون إلي دليل المعلومات عند مواجهة مشكلة مع الآلة .

ويظهر برنامج spss أن القيمة المعنوية المسجلة لدي كل من أعوان التحكم ب0.031 و المهندسين ب0.049 عند هامش حرية قدره 2 و هامش خطأ α قدره 0.05 و بما أن كلتا القيمتين اصغر من قيمة α فإن الباحث متأكد بنسبة 95% انه توجد علاقة بين نوعية العمل الذي يفضله العاملين و طريقة تعاملهم مع مشاكل الآلة التي يتعاملون معها وعند البحث فيما تخفيه هذه الإحصائيات من دلالات سوسولوجية يمكن تفسير تفضيل كل من الفئتين للعمل الفردي داخل المؤسسة و اعتمادهم علي الخبرة المهنية في مواجهة مشاكل الآلة إلي طبيعة العمل من جهة و الذي يتطلب التركيز و يتطلب الهدوء و العمل الجماعي لا يساعدهم في ذلك حسب بعض المبحوثين وان تفضيلهم لخبرتهم المهنية هو نتيجة حتمية لعملهم الفردي هذا من ومن جهة أخرى يرجع إلي اعتماد المؤسسة علي مبدأ تقسيم العمل والتخصص هذا المبدأ الذي ظهر مع نظرية الإدارة العلمية بحيث يتم تقسيم العمل عبر تقسيم إنتاج السلعة الواحدة إلى عدد من المراحل لكل مرحلة جزئية عامل، أي أن تقسيم العمل يتم داخل المهنة الواحدة بقصد إنتاج سلعة واحدة أو خدمة واحدة، ولقد ارتبط تقسيم العمل بإدخال الآلة في عمليات الإنتاج. هذا ما يخلق عاملاً متخصصاً علي آلة واحدة و إنتاج سلعة أو خدمة واحدة معينة وان لهذا المبدأ الكثير من المزايا جعله احد أهم الركائز الأساسية في الثقافة الإنتاجية في كل مؤسسة صناعية نجد منها: زيادة المهارة في أداء الأعمال وذلك لتبسيط الأعمال المطلوبة. بالإضافة إلي انه يساعد علي تسهيل استخدام الآلة نتيجة لتقسيم العملية الإنتاجية إلى عدة

عمليات جزئية. كما انه يسهم في إكساب العامل خبرة مهنية واسعة نتيجة تخصصه علي هذه الآلة وقضائه معظم وقته أثناء العمل في التعامل معها وكل هذا يفسر اتجاه المبحوثين من الفئتين التي تفضيل العمل الفردي و استعمال خبرتهم المهنية في التحكم ومواجهة متطلبات الآلة أو التكنولوجيا التي يتعاملون معها .

الجدول (11) يوضح العلاقة بين قيمة تبادل الخبرات في العمل ومعرفة خصوصيات الآلة

القيمة المعنوية	α	درجة الحرية	المجموع	لا	نعم	معرفة بخصوصيات الآلة		الفئة السوسيو مهنية
						تبادل الخبرات في العمل	نعم / لا	
0.145	0.05	2	41	7	34	نعم	82.9%	أعوان تحكم
			%100	%17.1	%			
			2	0	2	لا	100%	
			%100	%0	%100			
2			1	1	نوعا ما	50%		
%100			%50	%50				
45			8	37	المجموع الجزئي	82.2%		
%100			%17.8	%				
0.130	0.05	2	13	4	9	نعم	69.2%	مهندسين
			%100	%30.8	%			
			1	0	1	لا	100%	
			%100	%0	%100			
2			1	1	نوعا ما	50%		
%100			%50	%50				
16			5	11	المجموع الجزئي	68.8%		
%100			%31.2	%				
61	13	48	المجموع الكلي	78.68%				
%100	%21.32	%						

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن الاتجاه العام مسجل لدي صنف نعم بنسبة 78.68%، بحيث سجلنا نسبة 82.2% لدي أعوان التحكم كانت فيها نسبة 100% للذين صرحوا بأنهم لا يتبادلون الخبرات مع باقي العمال و يعرفون خصوصيات الآلة التي يعملون معها ،في حين سجلنا نسبة

82.9% لدي من يتبادلون الخبرات مع باقي العمال ويعرفون خصائص الآلة التي يتعاملون معها، في حين سجلنا نسبة 50% لدي الأعوان الذين يتبادلون الخبرات نوعا ما و يعرفون خصوصيات الآلة، أما لدي فئة المهندسين سجلنا نسبة 68.8% كانت فيها نسبة 100% لصالح من أجابوا بأنهم لا يتبادلون الخبرات و يعرفون خصوصيات الآلة التي يعملون معها، أما نسبة 69.2% لصالح من أجابوا بأنهم يتبادلون الخبرات مع باقي العمال و يعرفون خصائص الآلة التي يعملون معها، في حين سجلنا نسبة 50% لدي من يتبادلون الخبرات مع العمال نوعا ما و يعرفون خصائص الآلة التي يعملون معها. وبالمقابل سجلنا لدي **صنف لا** 21.32% كان لفئة المهندسين نسبة 31.2% تراوحت بين نسبة 50% عند من يتبادلون الخبرات نوعا ما و لا يعرفون خصوصيات الآلة، و نسبة 30.8% عند من يتبادلون الخبرات و لا يعرفون خصوصيات الآلة التي يتعاملون معها، أما نسبة من لا يتبادلون الخبرات و لا يعرفون خصوصيات الآلة التي يعملون معها فقد انعدمت ب 00% ، أما في فئة أعوان التحكم في الآلة فقد سجلنا نسبة 17.8% تراوحت فيها النسب بين 50% من يتبادلون الخبرات نوعا ما و لا يعرفون خصوصيات الآلة التي يعملون عليها، كما سجلنا نسبة 17.1% عند من صرحوا بأنهم يتبادلون الخبرات مع باقي العمال ولا يعرفون خصائص الآلة التي يعملون عليها ، في حين انعدمت النسبة لدي من لا يتبادلون الخبرات ولا يعرفون خصائص الآلة التي يتعاملون معها .

وباستعمال برنامج spss نجد أن القيمة المعنوية المسجلة لدي فئة أعوان التحكم تقدر ب : 0.145 أما لدي المهندسين فقد سجلنا نسبة 0.130 وذلك عند هامش حرية قدره 2 وهامش خطأ α قدره 0.05 وبما أن القيمتين السابقتين أكبر من القيمة α فإن الباحث متأكد بنسبة 95% بأنه لا توجد علاقة بين تبادل الخبرات بين المبحوثين ومعرفة خصوصيات الآلة التي يعملون عليها ويمكن أن يرجع هذا إلي عدة أسباب منها تفضيل العاملين للعمل الفردي الذي لا يساعد علي تبادل الخبرات و اعتمادهم في ذلك علي خبرتهم المهنية هذا من جهة ومن جهة أخرى اعتماد المؤسسة علي نظام التخصص الذي قد يدفع العامل بالبحث في المعارف التي تتعلق بالآلة التي يعمل عليها فقط وهذا ما يؤدي إلي نتيجة مفادها جهله جميع مراحل إنتاج السلعة و اقتصار معارفه علي الجزئية التي يعمل عليها فقط كما أن نظام المنافسة الذي تطرحه المؤسسة بين العاملين يؤدي إلي احتكار المعلومة وعدم تبادلها مع الآخرين كآلية لتفوق علي زملائه في العمل ويحصل علي التحفيز كزيادة في الأجر أو ترقية في عمله ، مما يدفعهم إلي تطوير معارفه عبر خبرتهم المهنية مع الآلة وهذا ما يؤكد الجدول

السابق رقم (10). وعليه هذا ما قد يؤثر سلبا علي قدرة العامل في مسايرة التطور الحاصل في مجال التكنولوجيا التي يعمل عليها ويصعب من تحكمه فيها .

الجدول (12) يبين العلاقة بين تحفيز الإدارة و تطوير المعارف حول الآلة

القيمة المعنوية	α	درجة الحرية	المجموع	تطوير المعارف			الفئة السوسيو مهنية
				لا	نعم	تحفيز الإدارة	
0.027	0.05	2	31 %100	6 %19.4	25 %80.6	نعم	أعوان تحكم
			5 %100	3 %60	2 %40	لا	
			9 %100	0 %0	9 %100	نوعا ما	
			45 %100	9 %20	36 %80	المجموع الجزئي	
0.039	0.05	2	8 %100	1 %12.5	7 %87.5	نعم	مهندسين
			5 %100	2 %40	3 %60	لا	
			3 %100	0 %0	3 %100	نوعا ما	
			16 %100	3 %18.7	13 %81.3	المجموع الجزئي	
			61 %100	12 %19.68	49 %80.32	المجموع الكلي	

تظهر إحصائيات الجدول أعلاه أن الاتجاه العام مسجل لدي **صنف نعم** بنسبة 80.32%، حيث تساوت النسب بين الفئتين (المهندسين وأعوان التحكم) ب 80% و 81.3%، حيث نجد الفئتين اتفقا في خانة من صرحوا أن الإدارة تحفزهم نوعا ما و يقومون بتطوير معارفهم وذلك بنسبة 100% لدي الفئتين، في حين نجد أن من صرحوا بان الإدارة تحفزهم و يقومون بتطوير معارفهم قد سجلوا نسبة 87.5% لدي المهندسين و 80.6% لدي أعوان التحكم، أما من صرحوا بان الإدارة لا تحفزهم وأنهم يقومون بتطوير معارفهم فقد سجلنا نسبة 60% لدي المهندسين و نسبة 40% لدي أعوان التحكم علي الآلات و بالمقابل نجد لدي **صنف لا** نسبة 19.68% تساوت فيها النسب أيضا بين الفئتين ب 20%

و 18.7% حيث سجلنا نسبة 60% لدي أعوان التحكم الذي صرحوا بان الإدارة لا تحفزهم و لا يهتمون بتطوير معارفهم ، و نسبة 40% لدي المهندسين الذين صرحوا بنفس العبارة ، فيما سجلنا 19.5% لدي الأعوان الذين عبروا علي أن الإدارة تحفزهم ولا يطورون معارفهم، فيما سجلنا نسبة 12.5% لدي المهندسين ممن صرحوا نفس العبارة ، أما عن من صرحوا بان الإدارة تحفزهم نوعا ما و لا يهتمون بتطوير معارفهم فقد انعدمت النسبة .

ويظهر برنامج spss القيمة المعنوية لدي فئة أعوان التحكم تقدر 0.027 في حين تقدر لدي فئة المهندسين ب 0.039 وذلك عند هامش حرية قدر ب 2 و هامش خطأ α قدر ب 0.05 وبما أن القيمة المعنوية المسجلة لدي الفئتين اصغر من قيمة α فان الباحث متأكد بنسبة 95% انه توجد علاقة بين تحفيز العمال و تطوير معارفهم حول الآلات التي يتعاملون معها من خلال أن غالبية الباحثين صرحوا أن تحفيز الإدارة لهم ساهم في تطوير معارفهم نوعا ما و يمكن تفسير هذه النتائج من خلال أن لثقافة التحفيز دوراً رئيسياً في توفير بيئة العمل المناسبة، ويتحقق هذا الدور في المؤسسة من خلال أمرين، أولهما : تحفيز الأفراد لتقديم خدماتهم وإمكاناتهم للمؤسسة، والآخر بضمان تحفيزهم والتزامهم تجاه تحقيق أهداف المؤسسة، في المقابل إن تجاهل وجود نظام حوافز قانوني وفعال يكفل حقوق وامتيازات العاملين يعرض المؤسسات للعديد من المخاطر، التي تؤثر سلباً على مجمل الأداء الوظيفي والسلوكي ،" و ينقسم التحفيز إلى نوعين، تحفيز ذاتي (داخلي) وتحفيز خارجي؛ ويعتبر التحفيز الداخلي عندما يشعر الفرد برغبة أو بدافع يدفعه لعمل شيء ما، ومن ثم يقوم بسلوك معين لإنجاز ذلك؛ بينما يعتبر التحفيز خارجياً إذا كان التحفيز للعمل يتأثر بعوامل خارجية كالمكافآت والعلاوات والترقيات الإدارية...؛ هذه العوامل الخارجية تؤثر بدورها على العوامل الذاتية للتحفيز، وغالباً ما يطلق على العوامل الخارجية مصطلح "القوى المحفزة" بشرط ارتباطها بالاهتمامات الذاتية إذاً يمكن اعتبار التحفيز الداخلي على أنه مجموعة العوامل التي تحفز الفرد من الداخل مثل المصلحة الشخصية والرغبة؛ بينما يمكن النظر إلى التحفيز الخارجي على أنه مجموعة العوامل التي تقع خارج ذات الفرد والتي تؤثر على حاجاته الداخلية ورغباته وما يترتب على ذلك من سلوكيات ومن أمثلتها المكافآت والترقيات. إذاً نلاحظ مما سبق أن المؤسسة عندما تعالج موضوع تحفيز العمال فإنها في الحقيقة تحاول أن تجد وتُفعل العلاقة بين الحوافز الداخلية- ما يلبي الحاجات والرغبات الشخصية لعمالها -وبين ما يتطلبه العمل من جهد ومهارة¹. وتهم مؤسسة كوندور بتحقيق كل من تحفيز الداخلي عن طريق نمط إشرافي ديمقراطي يشجع علي الابتكار

¹ الداوي الشيخ ، مجلة الباحث ، العدد 6 ، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، 2008 ، الجزائر ، ص 13 .

و الاجتهاد وتبني أهداف المؤسسة وهذا ما يعود بالإيجاب علي رغبة العامل في تطوير معارفه حول الآلة التي يعمل عليها وتحقيق التحفيز الخارجي من خلال محاولتها طرح مجموعة من المنح والعلاوات المادية كتحفيز للعاملين علي بذل اكبر جهد في فهم الآلة و تحكم فيها لتحقيق الفعالية المطلوبة وهذا ما سيعود بالإيجاب علي كل من المؤسسة و العامل .

الجدول (13) يظهر العلاقة بين عقاب الإدارة عند فشل في العمل و كيفية مواجهة مشاكل الآلة

القيمة المعنوية	α	درجة الحرية	المجموع	استشارة الرئيس	دليل المعلومات	الخبرة المهنية	طريقة مواجهة مشكلة الآلة العقاب في العمل	الفئة السوسيو مهنية
0.007	0.05	4	35 %100	15 %42.9	5 %14.3	15 %42.9	نعم	أعوان تحكم
			5 %100	0 %0	3 %60	2 %40	لا	
			5 %100	2 %40	0 %0	3 %60	نوعا ما	
			45 %100	17 %37.8	8 %17.8	20 %44.4	المجموع الجزئي	
0.038	0.05	4	10 %100	3 %30	2 %20	5 %50	نعم	مهندسين
			1 %100	0 %0	1 %100	0 %0	لا	
			5 %100	1 %20	3 %60	1 %20	نوعا ما	
			16 %100	4 %25	6 %37.5	6 %37.5	المجموع الجزئي	
			61 %100	21 %34.42	14 %22.95	26 %44.62	المجموع الكلي	

من البيانات المسجلة في الجدول السابق يتضح لنا الاتجاه العام مسجل لدي صنف الخبرة المهنية بنسبة 44.62% سجل فيها أعوان التحكم نسبة 44.4% يبحث تراوحت النسب بين 60% ممن يرون انه يتعرضون للعقاب نوعا ما أثناء الفشل في تأدية العمل ويعتمدون علي الخبرة المهنية في حل مشاكل الآلة ونسبة 42.9% ممن أكدوا أنهم يتعرضون للعقاب أثناء الفشل في تأدية المهام و يعتمدون

علي الخبرة المهنية في تجاوز مشاكل الآلة في حين سجلنا لدي من صرحوا أنهم لا يتعرضون للعقاب أثناء الفشل في تأدية مهامهم ويعتمدون علي الخبرة المهنية في تأدية مهامهم وذلك بنسبة 40 %، هذا وقد سجلنا عند فئة المهندسين نسبة 37.5% توزعت النسب فيها بين 50% ممن قالوا بان الإدارة تعاقبهم أثناء الفشل في تأدية عملهم و يعتمدون علي خبرتهم المهنية في تجاوز مشاكل الآلة التي يتعاملون معها ونسبة 20% ممن صرحوا أن الإدارة تعاقبهم نوعا ما في الفشل في تأدية مهامهم ويعتمدون علي خبرتهم الشخصية في مواجهة مشاكل التي تواجهه في تعامله مع الآلة فيما انعدمت النسبة لدي من صرحوا بأنهم لا يتعرضون للعقاب و يعتمدون علي خبرتهم المهنية في مواجهة مشاكل الآلة . أما لدي **صنف استشارة الرئيس** فلقد سجلنا نسبة 34.42% كان لأعوان التحكم نسبة 37.8% تساوت النسبة فيها بين من صرحوا بأنهم يتعرضون للعقاب عند فشلهم في انجاز المهام الموكلة إليهم و يقومون باستشارة الرئيس عند مواجهة مشكلة مع الآلة وبين من صرحوا بأنهم يتعرضون للعقاب نوعا ما عند فشلهم و يقومون باستشارة الرئيس عند مواجهة مشاكل مع الآلة وذلك بنسبة 42.9% و 40% علي التوالي فيما انعدمت النسبة في حالة لا يتعرضون للعقاب و يستشيرون الرئيس أما لدي فئة المهندسين فقد سجلنا نسبة 25 % توزعت فيها النسب بين حالة يتعرضون للعقاب و يستشيرون الرئيس بنسبة 30% و حالة يتعرضون للعقاب نوعا ما و يستشيرون الرئيس بنسبة 20% فيما انعدمت النسبة في حالة لا يتعرضون للعقاب ويستشيرون الرئيس . وفي الأخير نجد **صنف دليل المعلومات** بنسبة 22.95% في المجموع الكلي سجلنا لدي فئة المهندسين نسبة 37.5% تراوحت فيها النسب بين 100% في حالة لا يتعرضون للعقاب ويستخدمون دليل المعلومات لمواجهة مشاكل الآلة ونسبة 60 % في حالة يتعرضون للعقاب نوعا ما و يستخدمون الدليل لمواجهة مشاكل الآلة فيما سجلنا نسبة 20% في حالة يتعرضون للعقاب و يستخدمون دليل المعلومات في تجاوز مشاكل الآلة أما لدي فئة أعوان التحكم فلقد سجلنا نسبة 17.8% مثلت نسبة 60% حالة لا يتعرضون للعقاب ويستخدمون دليل المعلومات مع مشاكل الآلة و نسبة 14.3% حالة يتعرضون للعقاب و يستخدمون دليل المعلومات في حين انعدمت النسبة في حالة يتعرضون للعقاب نوعا ما و يستخدمون دليل المعلومات في مواجهة صعوبات الآلة و مشاكلها .

وباستعمال برنامج spss نحصل علي قيمة المعنوية قدرها 0.007 عند أعوان التحكم و قيمة معنوية قدرها 0.038 وذلك عند هامش حرية قدره 4 وهامش خطأ α يساوي 0.05 وبما أن كل من القيمتين السابقتين اصغر من قيمة α فان الباحث متأكد بنسبة 95% بان لعقاب الإدارة أثناء الفشل في

العمل اثر علي طريقة تعامل المبحوثين مع مشاكل التي يواجهونها في تعاملهم مع الآلة . وعند محاولتنا تأويل النتائج الإحصائية السابقة سوسيلوجيا فإننا نفسر اتجاه العاملين إلي الاعتماد علي خبراتهم المهنية في حل المشاكل مع الآلة انطلاقا من أن العقاب في العمل يعتبر من الحوافز المستخدمة لمنع السلوك السلبي من الحدوث أو التكرار وتقويمه والحد منه ومن أمثلة السلوك السلبي التكاسل والتساهل والإهمال وعدم الشعور بالمسؤولية وعدم الانصياع للتوجيهات والأوامر والتعليمات، مما يدفع الإدارة إلى القيام بتطبيق الحوافز السلبية وتستخدم الحوافز السلبية العقاب كمدخل لتغيير سلوك الأفراد نحو تحسين الأداء والوصول به إلى الهدف المنشود والمرغوب به. فالحافز السلبي يتضمن نوعا من العقاب، وهذا العقاب يجعل الشخص يخشى تكرار الخطأ حتى يتجنب العقوبة ويعتبر هذا حافزا لعدم الوقوع في الخطأ والمخالفة، ومن الناحية العملية فإن الحافز السلبي لا يحفز الموظف إلى العمل وإنما هو يحذر ولا يدفع للتعاون ولا يعلم الأداء وإنما يعلم كيف يتجنب العقاب، وكيف يتحاشى العامل المواقف التي توقع فيها العقاب دون الامتناع عن العمل ، فالخوف من الفصل مثلا وسيلة رقابة وتحكم غير سلبية من الناحية السيكولوجية ولا تؤدي إلى أقصى الطاقات لدى الفرد الذي عادة ما يؤدي العمل بالدرجة التي تعرضه للفصل. والحوافز السلبية تحدث توازنا في عملية التحفيز فهي تذكر العاملين بأنهم مثلما يثابون على الأداء الممتاز، فإنهم يعاقبون على الأداء الضعيف فتحفظ الإدارة بذلك رهبتها وتضمن جدية العاملين، وتختلف أنماط العقاب التي تطبقها مؤسسة كوندور علي العمال من الإنذار و الردع ثم الخصم من الراتب وقد تصل العقوبات إلي حد الطرد و خلاصة لما سبق العامل يحاول أن يتجنب الأخطاء التي وقع فيها سابقا في تعامله مع الآلة حتى لا يتعرض للعقاب و ذلك عن طريق تجربته وخبرته المهنية .

الجدول (14) يوضح العلاقة بين اخذ الإدارة باقتراحات العمال وتطوير معارفهم حول الآلات

القيمة المعنوية	α	درجة الحرية	المجموع	لا	نعم	تطوير المعارف		الفئة السوسيو مهنية
						اخذ الادارة	بالاقتراحات	
0.028	0.05	2	6 %100	1 %16.7	5 %83.3	دائما	أعوان تحكم	
			32 %100	6 %18.8	26 %81.2	أحيانا		
			7 %100	2 %28.6	5 %71.4	نادرا		
			45 %100	9 %20	36 %80	المجموع الجزئي		
0.037			6	6 %100	0 %0	6 %100	دائما	مهندسين
				7 %100	1 %14.3	6 %85.7	أحيانا	
				3 %100	2 %66.7	1 %33.3	نادرا	
				16 %100	3 %18.7	13 %81.3	المجموع الجزئي	
			61 %100	12 %19.68	49 %80.32	المجموع الكلي		

يوضح الجدول السابق أن الاتجاه العام مسجل لدي **صنف نعم** بنسبة 80.32% تساوت فيها النسبة بين المهندسين و أعوان التحكم 81.3% و 80% حيث توزعت النسب لدي المهندسين كالتالي 100% في حالة أن الإدارة دائما تأخذ باقتراحاتهم ويستمررون في تطوير معارفهم حول الآلة ونسبة 85.7% أن الإدارة تأخذ باقتراحاتهم أحيانا ويستمررون في تطوير معارفهم حول الآلة وفي الأخير نسبة 33.3% الذين عبروا عن عدم تقبل الإدارة لاقتراحاتهم ومع ذلك يقومون بتطوير معارفهم حول الآلة التي يتعاملون عليها أما لدي فئة أعوان التحكم فلقد تساوت النسبة بين حالة الإدارة تأخذ باقتراحاتهم ويستمررون في تطوير معارفهم بنسبة 83.3% وحالة الإدارة تأخذ باقتراحاتهم نوعا ما ويستمررون في تطوير معارفهم بنسبة 81.2% أما في حالة نادرا ما تأخذ الإدارة باقتراحات العمال و مع ذلك يستمررون في تطوير معارفهم سجلنا نسبة 71.4% وبالمقابل سجلنا لدي **صنف لا** نسبة 19.68% في المجموع الكلي تساوت فيها النسبة بين الفئتين حيث سجلنا عند أعوان تحكم نسبة 20%

توزعت كالتالي : 28.6% لدي حالة نادرا ما تأخذ الإدارة باقتراحات العمال ولا يطورون معارفهم حول الآلة ثم نسبة 18.8% لدي حالة تأخذ الإدارة باقتراحات العمال أحيانا و لا يطورون معارفهم و في الأخير نسبة 16.7% في حالة الإدارة دائما تأخذ باقتراحاتهم ولا يطورون من معارفهم حول الآلة أما لدي فئة المهندسين فقد سجلنا نسبة 18.7% بحيث توزعت النسب بين حالة نادرا ما تأخذ الإدارة باقتراحاتهم ولا يطورون من معارفهم بنسبة 66.7% وحالة تأخذ الإدارة بالاقترحات أحيانا ولا يطورون من معارفهم بنسبة 14.3% في حين انعدمت النسبة في حالة دائما تأخذ الإدارة باقتراحاتهم ولا يطورون من معارفهم .

ويظهر برنامج spss أن القيمة المعنوية المسجلة لدي أعوان التحكم تشير إلي قيمة قدرها 0.028 أما لدي فئة المهندسين فقد سجلنا قيمة قدرها 0.037 وذلك عند هامش حرية قدره 2 وهامش خطأ α قيمته 0.05 ،وعليه تظهر القيم السابقة أن القيمتين المعنويتين لدي كل من الفئتين اصغر من هامش الخطأ α هذا ما يؤكد للباحث بنسبة 95% أن اخذ الإدارة لاقترحات العمال يسهم في تطوير المبحوثين لمعارفهم حول الآلة التي يتعاملون معها ولتفسير هذه النتيجة سوسولوجيا فإننا نري أن هذا راجع إلي حرص مؤسسة كوندور علي تنمية روح الإبداع لدى الأفراد وغرس حب التغيير التكنولوجي داخل المؤسسة من خلال تشجيع كل الأفكار والاقترحات مهما كان مصدرها في المؤسسة دون التمييز بين الفئتين إذ أن هذه الفلسفة (شعار المؤسسة هو: الحياة ابتكار) التي تتبعها الإدارة لها وقع كبير علي نفسية العاملين إذ تشعرهم بأهميتهم بالمؤسسة كعنصر فعال ومشارك في العملية الإنتاجية وهذا ما يحقق لدي العامل حاجة إثبات الذات داخل المؤسسة كما أن طرح المؤسسة لمجموعة من الحوافز المادية كزيادات في الأجور ومنح وعلاوات علي كل الاجتهادات ذات النتائج الايجابية التي تساهم في تطوير النسق التكنولوجي كل هذا يساعد ويدفع بالعامل إلي البحث ومحاولة توسيع ثقافته التكنولوجية .

الجدول (15) يبين العلاقة بين الوقت الممنوح لانجاز العمل و معرفة كل خصوصيات الآلة

القيمة المعنوية	α	درجة الحرية	المجموع	لا	نعم	معرفة	الفئة	
						خصوصيات الآلة		السوسيو مهنية
						كفاية الوقت لاداء المهام		
0.030	0.05	1	41	8	33	نعم	أعوان تحكم	
			%100	%19.5	%80.5	لا		
			4	2	2	المجموع الجزئي		
45			10	35	نعم	مهندسين		
%100			%22.23	%77.77	لا			
14			5	9	المجموع الجزئي			
0.038			16	6	10	المجموع الكلي		
			%100	%37.5	%62.5			
			61	16	45			
				%100	%27.33	%73.77		

من خلال البيانات الموجودة في الجدول السابق يظهر لنا بوضوح أن الاتجاه العام مسجل لدي **صنف نعم** بنسبة 73.77% حيث سجلنا نسبة 77.77% لدي أعوان التحكم تراوحت فيها النسب بين الوقت يكفي لأداء المهام والعامل يعرف خصوصيات الآلة التي يعمل عليها وذلك بنسبة 80.5% و حالة الوقت لا يكفي لأداء المهام و يعرفون خصوصيات الآلة التي يعملون عليها بنسبة 50% أما لدي المهندسين فلقد سجلنا نسبة 62.5% مثلت فيها نسبة 64.3% حالة من يكتفيهم الوقت لأداء مهامهم علي أكمل وجه ومعرفة خصوصيات الآلة التي يعمل عليها ونسبة 50% حالة الوقت لا يكتفيهم لأداء مهامهم ويعرفون خصوصيات الآلة التي يعمل عليها وبالمقابل نجد في **صنف لا** قد سجلنا نسبة 27.33% في المجموع الكلي كان للمهندسين نسبة 37.5% مثلت حالة الوقت لا يكتفينا لأداء المهام و لا يعرفون خصوصيات الآلة التي يتعاملون معها نسبة 50% فيما كانت النسبة في حالة يكتفيهم الوقت لأداء مهامهم ولا يعرفون خصوصيات الآلة التي يتعاملون معها تقدر بـ 35.7%، في حين سجلنا نسبة 22.23% لدي فئة أعوان التحكم مثلت حالة لا يكتفيهم الوقت لأداء مهامهم ولا يعرفون خصوصيات

الآلة التي يعملون عليها نسبة 50% و فيما سجلت حالة يكفيهم الوقت لأداء مهامهم و لا يعرفون خصوصيات الآلة التي يعملون عليها نسبة 19.5% .

ويبين برنامج spss في الجدول السابق أن القيمة المعنوية المسجلة لدي أعوان التحكم تقدر ب 0.030 وتقدر لدي المهندسين ب 0.038 وذلك عند هامش حرية قدره 1 وهامش خطأ α قيمته 0.05 وبما أن القيمتين لدي كل من الفئتين اصغر من قيمة α هذا ما يجعل الباحث متأكد بنسبة 95% انه توجد علاقة سببية بين كفاية الوقت المخصص لانجاز العمل و معرفة العامل لكل خصوصيات الآلة التي يعمل عليها و وتحمل هذه النتائج عدة دلالات سوسولوجية بحيث أن موضوع الوقت يعتبر من أهم العناصر الإنتاجية التي تتوقف كفاءة و فعالية العملية الإنتاجية علي درجة استخدام هذا العنصر بعقلانية و رشد وقد اتهم الباحثون في مجال التنظيم منذ القدم بضرورة التحكم في هذا العنصر وترشيده وعلي رأس هؤلاء الباحثين نجد فرديريك تايلور في نظرية الإدارة العلمية من خلال طرحه لأسلوب دراسة الحركة و الزمن هذا الأسلوب الذي يعتمد تقسيم الحركات التي يقوم بها العامل في العملية الإنتاجية إلي أجزاء صغيرة و ليتم استبعاد الحركات الزائدة و الاحتفاظ بالحركات المساعدة علي العمل وتحديد الوقت المستغرق في كل حركة هذا بهدف الوصول إلي أدق الحركات اداء للعمل وفي اقل وقت ممكن ولم تقف جهود تايلور في دراسة الحركة و الزمن فقط بل اهتم أيضا بدراسة الأدوات و العدد و المواد التي يستخدمها العامل في عمله ووضعها وشكلها وترتيبها حتى يجنب العامل القيام بمجهود لا داعي له و يجنبه تضييع الوقت الذي حتما سيكون تأثيره علي الفاعلية الإنتاجية ، وقد سعت مؤسسة كوندور لتجاوز هذا العنصر والتحكم فيه من خلال لجوؤها إلي تقنية يابانية تعرف ب كايزن **les 5s** وهي تقنية تعلم العامل احترام الوقت و مساعدته علي تنظيم أعماله من خلال توضيحها لمنهجية العمل علي الآلة لدي المبحوثين هذا ما يجعل كل شئ واضح أمامهم ومنظم . وهذا ما يساعد العامل علي قضاء الوقت الكافي مع الآلة وهذا ما يمكنه من معرفة معظم خصوصيات الآلة التي يتعامل معها .

الجدول (16) يبين العلاقة بين نوع الجهد الذي تحتاجه الآلة و متطلبات احترام الوقت لديها

القيمة المعنوية	α	درجة الحرية	المجموع	نوعا ما	لا	نعم	تتطلب الآلة احترام الوقت الذي تحتاجه الآلة	الفئة السوسيو مهنية
0.020	0.05	4	20 %100	5 %25	1 %5	14 %70	جهد فكري	أعوان تحكم
			15 %100	3 %20	1 %6.7	11 73.3%	جهد عضلي	
			10 %100	7 %70	0 %0	3 %30	معرفة نظرية و تطبيقية	
			45 %100	15 %33.3	2 %4.4	28 62.3%	المجموع الجزئي	
0.010	0.05	4	7 %100	3 %42.9	1 %14.2	3 42.9%	جهد فكري	مهندسين
			1 %100	1 %100	0 %0	0 %0	جهد عضلي	
			8 %100	3 %37.5	2 %25	3 37.5%	معرفة نظرية وتطبيقية	
			16 %100	7 %43.8	3 %18.8	6 37.5%	المجموع الجزئي	
			61 %100	22 %36.07	5 %8.20	34 55.73%	المجموع الكلي	

يظهر الجدول السابق أن الاتجاه العام مسجل لدي صنف نعم ب 55.73% سجلت اعلي نسبة فيها لدي أعوان التحكم ب 62.3% تساوت فيها النسبة بين حالة تتطلب جهد عضلي و تتطلب احترام لوقت ب 73.3% وحالة تتطلب جهد فكري وتتطلب احترام للوقت ب 70% في حين سجلنا في حالة تتطلب معرفة نظرية وتطبيقية نسبة 30% أما عند فئة المهندسين فقد سجلنا نسبة 37.5% توزعت فيها النسب بين جهد فكري وتتطلب احترام للوقت بنسبة 42.9% و حالة معرفة نظرية وتطبيقية وتتطلب احترام للوقت بنسبة 37.5% في حين انعدمت حالة تتطلب جهد عضلي وتتطلب احترام للوقت .أما

لدي صنف نوعا ما فقد سجلنا نسبة 36.07% كان لفئة المهندسين نسبة 43.8% توزعت علي النسب التالية : 100% في حالة تتطلب جهد عضلي وتتطلب نوعا ما احترام للوقت وسجلنا نسبة 42.9% في حالة الآلة تتطلب جهد فكري و تتطلب احترام للوقت نوعا ما أما نسبة 37.5% فسجلناها في حالة الآلة تتطلب معرفة نظرية وتطبيقية وتتطلب احترام للوقت نوعا ما أما في فئة أعوان التحكم فقد سجلنا نسبة 33.3% تراوحت النسب فيها 70% في حالة الآلة تتطلب معرفة نظرية وتطبيقية وتتطلب نوعا ما احترام الوقت وسجلنا نسبة 25% لدي حالة الآلة تتطلب جهد فكري و احترام للوقت نوعا ما أما نسبة 20% فقد سجلناها في حالة تتطلب جهد عضلي و احترام للوقت نوعا ما .أما اضعف نسبة سجلت في المجموع الكلي كانت لصنف لا بنسبة 8.20% حيث سجلنا عند فئة المهندسين نسبة 18.8% توزعت بين نسبة 25% في حالة الآلة تتطلب معرفة نظرية وتطبيقية ولا تتطلب احترام للوقت ونسبة 14.2% في حالة الآلة تتطلب جهد فكري و لا تتطلب احترام للوقت في حين انعدمت النسبة في حالة الآلة تتطلب جهد عضلي ولا تتطلب احترام للوقت أما لدي فئة أعوان تحكم في الآلة فقد سجلنا نسبة 4.4% تساوت فيها النسبة بين حالة تتطلب جهد عضلي و لا تتطلب احترام للوقت ب 6.7% و حالة الآلة تتطلب جهد فكري و لا تتطلب احترام للوقت في حين انعدمت الحالة القائلة بان الآلة تتطلب معرفة نظرية وتطبيقية و لا تتطلب احترام للوقت .

وباستعمال برنامج spss نحصل علي قيمة معنوية تقدر ب 0.020 لدي فئة أعوان التحكم أما لدي فئة المهندسين فقد سجلنا قيمة معنوية قدرها 0.010 وذلك عند هامش حرية 4 و هامش خطأ α قيمته 0.05 و بما أن القيمتين اصغر من قيمة α فا الباحث متأكد بنسبة 95% انه توجد علاقة سببية بين نوع الجهد الذي تحتاجه الآلة ودرجة تطلبها لاحترام الوقت ويمكن تفسير أن تساوي النسبة لدي أعوان التحكم في حالتي أن الآلة تحتاج إلي جهد فكري و تحتاج إلي جهد عضلي وتتطلب احترام الوقت إلي طبيعة العمل (فكري في حالة تركيب الأجهزة أو الصيانة وعضلي في حالة الشحن أو النقل) الذي يقومون به و هو العمل عن طريق نظام السلسلة وان تأخير المبحوث عن القيام بدوره وعدم احترام الوقت سيحدث خلل في جميع مراحل العملية الإنتاجية وتحرص مؤسسة كوندور في هذا الشأن علي ضرورة توعية العامل بتأثير عامل الوقت من جهة وفرض رقابة لتحقيق احترام الوقت لان عدم التحكم في هذا العامل قد يؤدي إلي خلل في التحكم في هذه الآلة ما قد يعود بالسلب عليها وعلي العملية الإنتاجية أما لدي فئة المهندسين فيمكن تفسير أن غالبية من المبحوثين صرحوا بان الآلة تحتاج إلي جهد فكري وتتطلب احترام للوقت نوعا ما راجع إلي طبيعة عملهم (توجيه وإرشاد الأعوان في

كيفية التعامل مع الآلة ، مراقبة جودة التكنولوجيا المنتجة ، الصيانة) وهي أعمال تتطلب احترام للوقت نوعا ما يختلف عن نظام العمل بالسلسلة وعموما يمكن القول بان غالبية المبحوثين علي دراية بقيمة عامل الوقت ويحرصون علي التحكم فيه وهذا ما سيعود بالإيجاب علي طريقة تعاملهم مع الآلات .

الجدول (17) يظهر العلاقة بين الخبرة السابقة علي الآلة و معرفة خصوصيات الآلة

القيمة المعنوية	α	درجة الحرية	المجموع	معرفة خصوصيات الآلة			الفئة السوسيو مهنية
				لا	نعم	عمل علي الآلة قبل توظيفه	
0.016	0.05	1	26 %100	4 %15.4	22 %84.6	نعم	أعوان تحكم
			19 %100	4 %21.1	15 %78.9	لا	
			45 %100	8 %17.8	37 %82.2	المجموع الجزئي	
0.005			14 %100	4 %28.6	10 %71.4	نعم	مهندسين
			2 %100	1 %50	1 %50	لا	
			16 %100	5 %31.2	11 %68.8	المجموع الجزئي	
			61 %100	13 %21.32	48 %78.68	المجموع الكلي	

من خلال البيانات المسجلة في الجدول أعلاه يظهر لنا أن الاتجاه العام مسجل لدي **صنف نعم** بنسبة 78.68% بحيث سجلنا نسبة 82.2% لدي فئة أعوان التحكم علي الآلة ، تراوحت فيها النسب بين 84.6 في حالة عمل علي الآلة قبل توظيفه ويعرف خصوصياتها ونسبة 78.9% في حالة لم يعمل علي الآلة قبل توظيفه ويعرف خصوصياتها في حين سجلنا لدي فئة المهندسين نسبة 68.8% وذلك بين حالة عمل علي الآلة قبل توظيفه ويعرف خصوصياتها بنسبة 71.4% وفي حالة لم يعمل علي الآلة قبل توظيفه ويعرف خصوصياتها نسبة 20% وبالمقابل نجد لدي **صنف لا** نسبة 21.32% في المجموع الكلي كان للمهندسين نسبة 31.2% توزعت بين 50% لم يعملوا علي الآلة قبل توظيفهم و لا يعرفون خصوصيات الآلة التي يتعاملون معها و نسبة 28.6% عملوا علي الآلة قبل توظيفهم و لا

يعرفون خصوصيات الآلة التي يتعاملون معها في حين سجلنا لدي فئة أعوان التحكم نسبة 17.8 كانت نسبة 21% تمثل حالة لم يعمل علي الآلة قبل دخوله للمؤسسة ولا يعرف خصوصياتها ونسبة 15.4 تمثل عمل علي الآلة قبل توظيفه و لا يعرف خصوصياتها .

و بالاعتماد علي برنامج spss تحصلنا علي القيم المعنوية 0.016 لدي فئة أعوان التحكم و القيمة المعنوية 0.005 وذلك عند هامش حرية 1 وهامش خطأ α قدره 0.05 وبما أن القيمتين اصغر من قيمة α فان الباحث متأكد بنسبة 95% بأنه توجد علاقة سببية بين الخبرة السابقة للعامل مع الآلة ومعرفة خصوصيات الآلة التي يعمل عليها بحيث أن الآلات و المعدات المستعملة في العملية الإنتاجية تختلف من حيث السهولة والتعقيد ، و كذلك يختلف الأشخاص فيما بينهم من ناحية المؤهلات والقوى العقلية والبدنية و كيفية أو أسلوب الأداء ، حيث إن هذه الآلات متفاوتة فيما تحتاج إليه من قدرات وإمكانيات ومواهب، وتتطلب أن يكون المتعامل معها يملك القدرة التي تناسبها وتلائمها، فالآلات التي تعتمد على القوة العضلية دون الحاجة للقوة الذهنية توضع شروط معينة لقبول توظيف العاملين عليها وكذلك الآلات التي تعتمد على القوة الذهنية والجانب الفكري والعقلي توضع لها شروط معينة يتم فيها توظيف العاملين الذين حصلوا على شهادات علمية أو أكاديمية ويملكون خبرات في هذا الجانب ويفضل كذلك من لديه خبرة في العمل لمدة معينة في منظمات أخرى سابقة ، وإن هذه الآلات تحتاج فعلاً إلى من يناسبها وله المقدرة العالية بالتصرف العقلاني فيها وذلك لأن فشل العاملين عليها يسبب خسائر فادحة للمؤسسة ويؤثر في تحقيق أهدافها وعليه فقد حرصت مؤسسة كوندور علي توظيف العمال أصحاب الخبرة التكنولوجية حيث أن هذه الخبرة السابقة مكنتهم من اكتساب مختلف المهارات الفنية علي الآلة التي يعملون عليها هذا ما يساعدهم علي معرفة معظم خصوصيات هذه الآلة التي يعمل عليها .

الجدول (18) العلاقة بين تلقي التكوين حول الآلة في المؤسسة و توافق القدرات الفنية والعلمية للمعامل معها

القيمة المعنوية	α	درجة الحرية	المجموع	نوعا ما	لا	نعم	توافق القدرات الفنية والعلمية تلقي تكوين حول الآلة	الفئة السوسيو مهنية
0.019	0.05	2	26 %100	1 %3.8	5 %19.23	20 %76.92	نعم	أعوان تحكم
			19 %100	3 %15.8	2 %10.5	14 %73.7	لا	
			45 %100	4 %8.9	7 %15.55	34 %75.55	المجموع الجزئي	
0.010			14 %100	2 %14.3	0 %0	12 %85.7	نعم	مهندسين
			2 %100	1 %50	1 %50	0 %0	لا	
			16 %100	3 %18.7	1 %6.3	12 %75	المجموع الجزئي	
			61 %100	7 11.47%	8 %13.11	46 %75.40	المجموع الكلي	

يبين الجدول السابق المتعلق بعلاقة تلقي المبحوثين للتكوين في المؤسسة حول الآلة التي يتعاملون معها وتوافق قدراتهم الفنية والعلمية مع هذه الآلة بحيث سجلنا الاتجاه العام بصنف نعم وذلك بنسبة 75.40% كان لفئة المهندسين نسبة 75% كان فيها لحالة نعم تلقي التكوين حول الآلة و تتوافق قدراته الفنية والعلمية معها وذلك بنسبة 85.7% في حين انعدمت النسبة في حالة لم يتلقوا التكوين حول الآلة وتتوافق قدراتهم الفنية والعلمية معها أما لدي فئة أعوان التحكم فقد سجلنا نسبة 75.55% تساوت فيها النسب بين حالة تلقي التكوين حول الآلة وتتوافق قدراته الفنية والعلمية بنسبة 76.92% وحالة لم يتلقي التكوين حول الآلة وتتوافق قدراته الفنية والعلمية بنسبة 73.7% و بالمقابل سجلنا لدي صنف لا نسبة 13.11% كان لفئة أعوان التحكم نسبة 15.55% توزعت فيها النسب بين تلقي التكوين حول الآلة و لا تتوافق قدراته الفنية والعلمية معها بنسبة 19.23% أما حالة لم يتلقي

التكوين حول الآلة و لا تتوافق قدراته الفنية والعلمية مع الآلة فقد سجلنا نسبة 10.5% أما لدي فئة المهندسين فقد سجلنا نسبة 6.3% كان لحالة لم يتلقي التكوين و لا تتوافق قدراته الفنية والعلمية مع الآلة نسبة 50% أما حالة تلقي التكوين و لا تتوافق قدراته مع الآلة فقد انعدمت النسبة ب 0% أما في صنف نوعا ما فقد سجلنا نسبة 11.47% كان لفئة المهندسين نسبة 18.7% توزعت بين حالتي لم يتلقو تكوين حول الآلة و قدراتهم الفنية و العلمية تتوافق نوعا ما معها بنسبة 50% وحالة تلقي المبحوثين من المهندسين تكوين حول الآلة وتتوافق قدراتهم معها نوعا ما نسبة 14.3% في حين سجلنا نسبة 8.9% لدي فئة أعوان التحكم توزعت بين حالة لم يتلقي المبحوثين من الأعوان تكوين حول الآلة و تتوافق قدراتهم الفنية والعلمية نوعا ما مع الآلة بنسبة 15.8% أما في حالة تلقو تكوين حول الآلة و تتوافق قدراتهم الفنية والعلمية نوعا ما مع الآلة .

و باستخدام برنامج spss تحصلنا 0.019 كقيمة معنوية لدي أعوان التحكم و 0.010 كقيمة معنوية لدي فئة المهندسين وذلك عند هامش حرية قدره 2 و هامش خطأ α قيمته 0.05 وبما أن كل من القيمتين لدي كل من الفئتين اصغر من قيمة α فان الباحث متأكد بنسبة 95% انه هناك علاقة سببية بين تلقي العمال لتكوين حول الآلة ومعرفة خصوصياتها وان هذه النتيجة تحمل دلالات سوسيولوجية واضحة من خلال أن مؤسسة كوندور تهتم بتنمية ثقافة العملية التكوينية نتيجة لارتباطها بمستوى أداء الفرد للوظيفة التي يشغلها، فانخفاض أداء الفرد وكفاءته يعتبران علامة واضحة للتدخل المباشر من قبل المؤسسة لاتخاذ كافة الإجراءات لمواجهة هذا الانخفاض، بحيث ينتج عن هذا التدخل رفع مستوى أداء الفرد إلى مستوى المقاييس المطلوبة خصوصا التقنية والفنية منها، إذ نجد أن من أهم المشاكل التي تعاني منها المؤسسات اليوم هو مشكل تكوين الموارد البشرية التي تعتبر وظيفة حساسة ومهمة في تمكين المؤسسة من مسايرة المتطلبات الداخلية والآفاق المستقبلية، خصوصا في ظل التطورات الخارجية و التي يمثل فيها النسق التكنولوجي الجانب الأهم وكذا تزايد حدة المنافسة في ظل التوجه نحو نظام اقتصاد السوق وعليه يعتبر التكوين وسيلة فعالة في خدمة مصالح المؤسسة والتي من بينها التطور والتحكم في الجانب التكنولوجي ، حتى يؤدي العنصر البشري وظائفه كاملة بالمستوى المطلوب وفقا لما تحدده المؤسسة من أهداف. وان إجابة غالبية المبحوثين بمعرفة خصوصيات الآلة ما هو إلا دليل علي فعالية نظام التكوين بمؤسسة كوندور حيث يتم فيه مراعاة مختلف العوامل المحفزة علي نجاحه والتي تم التطرق إليها في المبحث الثاني في الفصل الثاني المتعلق بثقافة العملية التكوينية والتي من بينها :

- تشجيع مشاركة المسيرين في تصميم وتنفيذ عمليات التكوين .
- إعلام الأشخاص بالتغيير وإقناعهم بضرورة تطوير كفاءاتهم وتصرفاتهم.
- وضع نظام واضح للمكافآت: ترقية، علاوات، مسؤوليات جديدة وسلطة لتشجيع المشاركين على التكوين بجدية.

ويرتبط تأمين فعالية التكوين بمشاركة العمال بحيوية في برنامج التكوين وإمكانية تطبيق المعارف المحصلة في ميدان عملهم، وتقييم فعالية برنامج التكوين باعتبار النتائج مستهدفة مسبقا. وهذا ما سيعود بالايجاب حتما علي توافق قدرات العامل مع متطلبات التقنية والفنية للتكنولوجيا التي يتعامل معها .

الجدول (19) حول العلاقة بين فاعلية التكوين ونظرة العامل للتكنولوجيا السائدة بالمؤسسة

القيمة المعنوية	α	درجة الحرية	المجموع	حديثة ومعقدة	عادية	بسيطة	نظرة العامل للتكنولوجيا تحسين التكوين للمعارف حول الآلة	الفئة السوسيو مهنية		
0.024	0.05	4	18	4	7	7	نعم	أعوان تحكم		
			%100	%22.2	%38.9	%38.9	لا			
			4	0	2	2	نوعا ما			
			%100	%0	%50	%50	المجموع الجزئي			
0.011			0.05	4	23	6	14	3	نعم	مهندسين
					%100	%26.1	%60.9	%13	لا	
					45	10	23	12	نوعا ما	
					%100	%22.2	%51.1	%26.7	المجموع الجزئي	
0.011	0.05	4			12	1	9	2	نعم	المجموع الكلي
					%100	%8.3	%75	%16.7	لا	
					2	0	0	2	نوعا ما	
					%100	%0	%0	%100	المجموع الجزئي	
0.011			0.05	4	2	0	2	0	نوعا ما	المجموع الكلي
					%100	%0	%100	%0	نوعا ما	
					16	1	11	4	نوعا ما	
					%100	%6.2	%68.8	%25	المجموع الجزئي	
					61	11	34	16		
					%100	%18.05	%55.73	%26.22		

تظهر الإحصائيات الجدولية السابقة والمتعلقة بفاعلية نظام التكوين ونظرة العامل للتكنولوجيا السائدة بالمؤسسة بحيث سجلنا اعلي نسبة والتي تمثل الاتجاه العام في **صنف عادية** بنسبة 55.73 % كان لفئة المهندسين نسبة 68.8% إذ سجلنا في حالة التكوين حسن من معارفهم نوعا ما ويرون أن التكنولوجيا السائدة بالمؤسسة عادية و ذلك بنسبة 100% ونسبة 75% في حالة نعم التكوين حسن من المعارف ويرون أن التكنولوجيا عادية أما في حالة التكوين لا يحسن من المعارف حول الآلة و أن التكنولوجيا في المؤسسة عادية فقد انعدمت النسبة أما لدي فئة أعوان التحكم فقد سجلنا نسبة 51.1% بحيث توزعت فيها النسب بين حالة التكوين حسن من المعارف نوعا ما والتكنولوجيا السائدة عادية بنسبة 60.9% وحالة التكوين لم يحسن من المعارف حول الآلة و التكنولوجيا السائدة بالمؤسسة عادية بنسبة 50% أما حالة التكوين حسن من المعارف حول الآلة ويرون التكنولوجيا السائدة عادية فقد سجلنا نسبة 38.9% أما في **صنف بسيطة** فقد سجلنا نسبة 26.22% تساوت فيها النسبة بين الفئتين كان لفئة المهندسين نسبة 25% مثلت فيها نسبة 100% حالة لا يحسن التكوين من المعارف حول الآلة و التكنولوجيا السائدة بالمؤسسة بسيطة وسهلة فيما مثلت نسبة 16.7% حالة التكوين يحسن من المعارف حول الآلة و التكنولوجيا السائدة بالمؤسسة بسيطة أما في حالة التكوين حسن من المعارف نوعا ما حول الآلة و التكنولوجيا بسيطة فقد انعدمت النسبة بها .أما لدي فئة أعوان التحكم فقد سجلنا نسبة 26.7% كان لحالة لا يحسن التكوين من المعارف و التكنولوجيا السائدة بالمؤسسة بسيطة نسبة 50% أما حالة التكوين يحسن من المعارف حول الآلة والتكنولوجيا السائدة بسيطة فلقد سجلنا نسبة 38.9% وفي الأخير نجد حالة التكوين حسن من المعارف حول الآلة نوعا ما و التكنولوجيا السائدة بسيطة بنسبة 13% أما في **صنف حديثة ومعقدة** فقد سجلنا نسبة 18.05% في المجموع الكلي ، حيث سجلنا لدي فئة أعوان التحكم نسبة 22.2% توزعت النسبة بالتساوي بين حالة نعم التكوين يحسن من المعارف حول الآلة و التكنولوجيا حديثة ومعقدة و حالة التكوين يحسن نوعا ما من المعارف حول الآلة والتكنولوجيا حديثة ومعقدة وذلك ب 22.2% و 26.1% فيحين انعدمت النسبة في حالة لم يحسن التكوين من المعارف و التكنولوجيا حديثة ومعقدة ، أما لدي فئة المهندسين فقد سجلنا نسبة 6.2% سجلنا في حالة التكوين حسن من المعارف حول الآلة و التكنولوجيا حديثة ومعقدة نسبة 8.3% فيما انعدمت الحاليتين الباقيتين .

وباستعمال برنامج spss سجلنا قيمة معنوية تقدر ب 0.024 لدي أعوان التحكم في حين سجلنا لدي المهندسين قيمة معنوية تقدر ب 0.011 هذا عند هامش حرية قدره 4 وهامش خطأ α قيمته 0.05 وانطلاقاً من أن القيم المعنوية المسجلة لدي الفئتين اصغر من قيمة α هذا ما يؤكد بنسبة 95% وجود علاقة سببية بين تحسين التكوين للمعارف حول الآلة ونظرة العامل للتكنولوجيا السائدة بالمؤسسة والتي عبر فيها معظم المبحوثين من الفئتين علي أنها عادية وهذا له دلالة سوسيولوجية واضحة مفادها أن ثقافة العملية التكوينية بمؤسسة كوندور في المستوى المقبول يتوافق مع متطلبات التكنولوجيا السائدة بالمؤسسة بحيث (انظر الجانب النظري متعلق بأهمية التكوين) يقلل تكوين من عملية دوران العاملين في العمل لأن التكوين يعمل على زيادة مستوى العاملين الثقافي والمهني والتقني كما يعمل على زيادة تعلق العاملين بوظائفهم في المنظمة والإخلاص فيها. ويزيد التكوين من ثقافة العاملين وزيادة الصلات الوثيقة بينهم إجتماعياً ووظيفياً كما إنه يعمق ثققتهم بأنفسهم من خلال تهيؤهم لمجابهة الصعوبات ومشاكل العمل إضافة إلى إستعدادهم لتحمل مسؤوليات العمل المنوطة بهم خصوصا مسؤولية التعامل مع الآلة. كما يساعد التكوين علي بناء شخصيات العاملين من خلال توسيع مداركهم وثقافتهم التكنولوجية في أداء وظائفهم ومواجهة صعوبات الآلة وتصميم الطريقة المنهجية المناسبة لتعامل معها وعليه يؤدي التكوين إلي خلق طبقة ممتازة من العمال الأكفاء. هذا ما يعود نظرتهم للتكنولوجيا السائدة بالمؤسسة ومدي صعوبتها .

الجدول (20) حول العلاقة بين حاجة العامل للتكوين و توافق قدراته الفنية و العلمية مع الآلة

القيمة المعنوية	α	درجة الحرية	المجموع	نوعا ما	لا	نعم	توافق الآلة مع قدرات الفنية الحاجة إلى فترات تكوينية	الفئة السوسيو مهنية
0.010	0.05	2	41 %100	4 %9.8	6 %14.6	31 %75.6	نعم	أعوان تحكم
			4 %100	0 %0	3 %75	1 %25	لا	
			45 %100	4 %8.9	9 %20	32 %71.1	المجموع الجزئي	
0.008	0.05	2	15 %100	3 %20	1 %6.7	11 %73.3	نعم	مهندسين
			2 %100	1 %100	0 %0	0 %0	لا	
			16 %100	4 %26.66	1 %6.3	11 %68.75	المجموع الجزئي	
			61 %100	8 %13.11	10 %16.40	43 %70.49	المجموع الكلي	

يوضح الجدول السابق أن الاتجاه العام مسجل لدي **صنف نعم** بنسبة 70.49% تساوت فيها الفئتين بحيث كان لفئة المهندسين نسبة 68.75% كان للحالات التالية : نسبة 73.3% في حالة يحتاجون إلي فترات تكوينية أخرى و قدراتهم تتوافق مع متطلبات الآلة و وانعدمت النسبة 00% في حالة لا يحتاجون إلي فترات تكوينية أخرى و أن قدراتهم الحالية تتوافق مع متطلبات الآلة التي يعمل عليها، أما في فئة أعوان التحكم فلقد سجلنا نسبة 71.1% تراوحت بين نسبة 75.6% في حالة يحتاجون إلي فترات تكوينية أخرى و قدراتهم الفنية والعلمية الحالية تتوافق مع متطلبات الآلة نسبة 25% في حالة لا يحتاجون إلي فترات تكوينية و قدراتهم تتوافق مع الآلة . هذا ولقد سجلنا في **صنف لا** نسبة 16.40% كان لفئة أعوان التحكم نسبة 20% توزعت بين 75% يرون أنهم لا يحتاجون إلي فترات تكوينية أخرى و لا تتوافق قدراتهم الفنية والعلمية مع متطلبات الآلة ونسبة 14.6% ممن يرون أنهم في حاجة إلي فترات تكوينية أخرى و لا تتوافق قدراتهم الحالية مع الآلة أما لدي فئة المهندسين فقد سجلنا نسبة 6.3% اقتصر علي حالة نعم يحتاجون إلي فترات تكوينية أخرى و لا تتوافق قدراتهم الفنية والعلمية الحالية مع الآلة وذلك بنسبة 6.7% أما في حالة لا يحتاجون إلي فترات تكوينية ولا

تتوافق قدراتهم مع الآلة فقد انعدمت بها النسبة ، في حين سجلنا في صنف نوعا ما نسبة 13.11% كان لفئة المهندسين فيها نسبة 26.66% مثلت فيها نسبة 100% حالة لا يحتاجون إلي فترات تكوينية أخرى و تتوافق قدراتهم الفنية و العلمية مع الآلة نوعا ما ، أما في حالة نعم يحتاجون إلي فترات تكوينية أخرى و تتوافق قدراتهم الفنية والعلمية معها نوعا ما فقد سجلنا النسبة 20% .أما لدي فئة أعوان التحكم فقد سجلنا نسبة 8.9% مثلت فيها نسبة 9.8% حالة نعم يحتاجون إلي فترات تكوينية أخرى علي الآلة و تتوافق قدراتهم الفنية والعلمية معها نوعا ما فيها سجلنا النسبة منعدمة في حالة لا يحتاجون إلي فترات تكوينية أخرى علي الآلة و تتوافق قدراتهم الفنية والعلمية مع الآلة نوعا ما .

وبحساب القيمة المعنوية لكل من الفئتين عبر برنامج spss نتحصل علي قيمة قدرها 0.010 لدي فئة الأعوان وقيمة 0.008 وذلك عند هامش حرية قدره 2 و هامش خطأ α قيمته 0.05 وبما أن كل من القيمتين اصغر من قيمة α هذا ما يؤكد للباحث بنسبة 95% أن هناك علاقة سببية بين رغبة وحاجة العامل في التكوين وتوافق قدراته الفنية والتقنية مع الآلة التي يتعامل معها ، حيث عبروا غالبية المبحوثين أنهم في حاجة إلي التكوين و أن قدراتهم الفنية و التقنية تتوافق مع متطلبات الآلة ويمكن تفسير هذه النتيجة انطلاقا من تصريح بعض المبحوثين من الفئتين حيث أكدوا أن التكنولوجيا التي يتعاملون معها دائما التطور والتغير وهم في حاجة ماسة إلي مجارات هذا التطور الحاصل في مجال عملهم و يمكنهم التكوين المستمر و برامج الرسكلة من التحكم في هذه التغيرات و التطورات الحاصلة في هذا المجال ، بالإضافة إلي تخوف المبحوثين من عدم التحكم في التغيرات التكنولوجية المستمرة قد يؤدي ضعف أداءهم وفاعليتهم و وبالتالي قد يعرضهم إلي التسريح و تخلي المؤسسة عن خدماتهم هذا من جهة وجهة أخرى أن تحفيز وتوعية مؤسسة كوندور لعمالها بأهمية وأهداف التي يحققها التكوين (انظر الجانب النظري المتعلق بأهداف التكوين) و التي من بينها : **الأهداف التوجيهية** التي تساعد العمال اكتساب المهارات المهنية المطلوبة لأداء عمل أو التعامل مع آلة معينة و يرقبهم من درجة عمال عاديين إلى عمال مهارة، كما يضمن أداء العمل بفعالية ويضيق الفجوة بين متطلبات الآلة من معارف و ما يملكه العامل من مؤهلات فنية وتقنية خصوصا في التطور التكنولوجي المستمر الذي تعرفه هذه الآلة و الذي يتطلب من المؤسسة مسابرة و التحكم فيه من اجل ضمان حصة سوقية في ظل نظام المنافسة الحاد الذي تواجهه مؤسسة كوندور محليا ودوليا .

الجدول (21) يوضح العلاقة بين تزويد المؤسسة العمال بالبحوث حول التكنولوجيا ونظرتهم لها

القيمة المعنوية	α	درجة الحرية	المجموع	حديثة ومعقدة	عادية	بسيطة	نظرة العامل للتكنولوجيا تزودكم المؤسسة بالبحوث	الفئة السوسيو مهنية		
0.007	0.05	4	6	1	5	0	دائما	أعوان تحكم		
			%100	%16.7	%83.3	%0	أحيانا			
			29	4	16	9	نادرا			
			%100	%13.8	%55.2	%31	المجموع الجزئي			
0.028			0.05	4	10	5	2	3	دائما	مهندسين
					%100	%50	%20	%30	أحيانا	
					45	10	23	12	نادرا	
					%100	%22.2	%51.1	%26.7	المجموع الجزئي	
0.028	0.05	4			4	0	3	1	دائما	مهندسين
					%100	%0	%75	%25	أحيانا	
					7	0	7	0	نادرا	
					%100	%0	%100	%0	المجموع الجزئي	
0.028			0.05	4	5	1	1	3	دائما	مهندسين
					%100	%20	%20	%60	أحيانا	
					16	1	11	4	نادرا	
					%100	%25	%37.5	%37.5	المجموع الجزئي	
					61	21	34	16	المجموع الكلي	
					%100	%34.5	%55.73	%26.22		

توضح البيانات المسجلة في الجدول السابق العلاقة بين تزويد المؤسسة العمال بالبحوث حول التكنولوجيا ونظرتهم لها حيث سجلنا الاتجاه العام في صنف عادية 55.73% كان لفئة أعوان التحكم نسبة 51.1% إذ تراوحت النسب بين 83.3% في حالة دائما تزودهم المؤسسة بالبحوث ويرون التكنولوجيا السائدة بالمؤسسة هي عادية ونسبة 55.20% في حالة أحيانا تزودهم المؤسسة بالبحوث ويرون التكنولوجيا السائدة بالمؤسسة عادية فيما سجلنا في حالة نادرا وعادية نسبة 20% أما لدي فئة المهندسين فقد سجلنا نسبة 37.5% مثلت فيها نسبة 100% حالة أحيانا تزودهم المؤسسة بالبحوث ويرون التكنولوجيا السائدة بأنها عادية في حين سجلنا نسبة 75% في حالة دائما تزودهم بالبحوث والتكنولوجيا و التكنولوجيا السائدة بالمؤسسة عادية أما في حالة نادرا ما تزودهم المؤسسة بالبحوث و التكنولوجيا السائدة بالمؤسسة عادية سجلنا نسبة 20%، أما في صنف حديثة ومعقدة فقد سجلنا نسبة

34.5% بالمجموع الكلي بحيث تساوت النسبة بين الفئتين إذ سجلنا نسبة 25% لدى فئة المهندسين حيث مثلت نسبة 20% حالة نادرا ما تزودهم المؤسسة بالبحوث و الدراسات حول التكنولوجيا ويرى الباحثين أن التكنولوجيا السائدة بالمؤسسة حديثة ومعقدة فيما انعدمت النسبة في بقية الحالات أما لدى فئة أعوان التحكم فقد سجلنا نسبة 22.2 كان لحالة نادرا و التكنولوجيا السائدة حديثة ومعقدة نسبة 50% فيما تساوت الحالتين الباقيتين بنسبة 13.8% و 16.7% في حين سجلنا نسبة 26.22% في **صنف بسيطة** كان لفئة المهندسين نسبة 37.5% توزعت بين حالة نادرا و التكنولوجيا السائدة بسيطة بنسبة 60% مثلت حالة دائما وبسيطة بنسبة 25% في حين انعدمت النسبة في الحالة الأخيرة أما لدى فئة أعوان التحكم فقد سجلنا نسبة 26.7% تساوت فيها النسبة بين حالة نادرا و أحيانا و التكنولوجيا بسيطة بنسبة 30% و 31% في حين انعدمت الحالة الباقية.

ويظهر برنامج spss أن القيمة المعنوية المسجلة لدى فئة أعوان التحكم تقدر ب 0.007 أما لدى فئة المهندسين فإن القيمة المعنوية المسجلة تقدر ب 0.028 وذلك عند هامش حرية قدره 4 وهامش خطأ α قدره 0.05 وعليه وانطلاقا ما القيم المعنوية السابقة يتبين لنا أن القيمة المعنوية المسجلة للفئتين اصغر من قيمة α هذا ما يجعل الباحث متأكد بنسبة 95% عن وجود علاقة سببية بين تزويد عون التحكم بالأبحاث حول التكنولوجيا ونظرته لدرجة صعوبتها بالمؤسسة وان اهتمام المؤسسة بتزويد عمالها بأخر الأبحاث حول التكنولوجيا السائدة (وذلك في مجلة خاصة بها تعرف بمجلة كوندور) دليل علي وعيها بأهمية الجانب التكنولوجي وضرورة معرفة كل ما هو جديد في هذا الجانب في الساحة المحلية والدولية من اجل مواكبة التطور الحاصل في المجال التكنولوجي و التحكم فيه و استغلاله لتحقيق مبدأ المنافسة ، فقد سعت مؤسسة كوندور إلي تزويد عامليها سواء كانوا مهندسين أو أعوان تحكم بمختلف التطورات و الأبحاث الحاصلة في هذا المجال مما يساعدهم علي تطوير قدراتهم بما يتوافق مع هذه التغييرات الحاصلة و بالتالي تحقيق التحكم التكنولوجي وتجاوز الصعوبات التي تعترض العاملين وتجعلها تكنولوجيا عادية في نظرهم .

الجدول (22) يبين العلاقة بين التكوين الخارجي حول الآلة و توافق القدرات الفنية و العلمية للعامل معها

القيمة المعنوية	α	درجة الحرية	المجموع	نوعا ما	لا	نعم	توافق الآلة مع قدرات الفنية		الفئة السوسيو مهنية
							التكوين في البلد الأم للتكنولوجيا	نعم	
0.049	0.05	2	10 %100	1 %10	2 %20	7 %70	نعم	أعوان تحكم	
			35 %100	3 %8.6	7 %20	25 %71.4	لا		
			45 %100	4 %8.9	9 %20	32 %71.1	المجموع الجزئي		
5 %100			0 %0	1 %20	4 %80	نعم	مهندسين		
11 %100			3 %27.3	0 %0	8 %72.7	لا			
16 %100			3 %18.7	1 %6.3	12 %75	المجموع الجزئي			
0.004			61 %100	7 %11.47	10 %16.40	44 %72.13	المجموع الكلي		

تظهر الإحصائيات المتواجدة بالجدول أعلاه العلاقة بين التكوين في البلد الأم للتكنولوجيا و توافق القدرات الفنية و العلمية للعامل مع هذه التكنولوجيا حيث سجلنا اعلي نسبة في الاتجاه العام عند **صنف نعم** بنسبة 72.13% إذ سجلنا لدي فئة المهندسين نسبة 75% توزعت بين حالة نعم تلقي التكوين في البلد الأم للتكنولوجيا وتتوافق قدراته الفنية و العلمية مع الآلة بنسبة 80% تقابلها حالة لم يتلقي تكوين في البلد الأم للتكنولوجيا وتتوافق قدراته الفنية و العلمية مع الآلة بنسبة 72.7% أما لدي فئة أعوان التحكم فلقد سجلنا نسبة 71.1% كان فيها التساوي بين حالة نعم تلقي تكوين بالبلد الأم وتتوافق قدراته الفنية و العلمية مع الآلة بنسبة 70% وحالة لم يتلقوا التكوين في البلد الأم للتكنولوجيا وتتوافق قدراتهم مع الآلة بنسبة 71.4% و بالمقابل سجلنا لدي **صنف لا** نسبة 16.40% حيث سجلنا لدي فئة أعوان تحكم نسبة 20% تساوت فيها حالة نعم تلقي تكوين بالبلد لإم لتكنولوجيا و لا تتوافق قدراته الفنية و العلمية مع التكنولوجيا التي يتعامل معها و حالة لم يتلقوا تكوين بالبلد الأم لتكنولوجيا و لا تتوافق

قدراتهم الفنية و العلمية مع هذه التكنولوجيا وذلك بنسبة 20 في حين سجلنا لدى فئة المهندسين نسبة 6.3% مثلت نسبة 20% حالة نعم تلقي التكوين بالبلد الأم لتكنولوجيا و لا تتوافق قدراته الفنية والعلمية مع الآلة في حين انعدمت الحالة المتبقية كما سجلنا في **صنف نوعا ما** نسبة 11.47% كان لفئة المهندسين 18.7% سجلنا في حالة لم يتلقوا تكوين بالبلد الأم لتكنولوجيا و تتوافق قدراتهم مع التكنولوجيا نوعا ما في حين انعدمت النسبة في الحالة الباقية هذا وقد سجلنا نسبة 8.9% لدى فئة أعوان التحكم توزعت بالنسب بالتساوي بين حالة تلقي التكوين بالبلد الأم و تتوافق قدراته نوعا ما مع التكنولوجيا التي يتعامل معها بنسبة 10% وحالة لم يتلقي التكوين بالبلد الأم لتكنولوجيا وتتوافق قدراته نوعا ما مع التكنولوجيا التي يتعامل معها بنسبة 8.6% .

و باستخدام برنامج spss تحصلنا علي القيم المعنوية التالية 0.049 لدى أعوان التحكم و 0.004 لدى فئة المهندسين وذلك عند هامش حرية 2 وهامش خطأ α قدره 0.05 وبما أن كل من القيمتين اصغر من قيمة α يؤكد الباحث بنسبة 95% بان التكوين الخارجي في البلد الأم للتكنولوجيا يؤثر توافق القدرات الفنية و التقنية للعالم مع هذه التكنولوجيا ، إذ تفضل المؤسسات في يومنا الحاضر خصوصا النامية منها نمط التكوين الخارجي أن تنقل برامجها التكوينية إلى البلد الأم لتكنولوجيا المستعملة وذلك بهدف تقريب العامل أكثر فأكثر من مصدر هذه التكنولوجيا وقد اهتمت مؤسسة كوندور بهذا النمط من خلال تكوين بعض العاملين في البلد الأم لهذه التكنولوجيا ثم تكليفهم بنقل معارفهم إلي زملائهم في العمل ويعرف هذا الأسلوب بتكوين المكونات بحيث يصبح هؤلاء العاملين عبارة عن مكونين لزملائهم في العمل وهذا ما يفسر تأكيد المبحوثين لدور الذي يلعبه التكوين في بلد الأم في تحقيق التوافق بين قدراتهم الفنية والعلمية مع الآلة التي يتعاملون معها وبالتالي التحكم فيها .

الجدول (23) يظهر العلاقة بين إقامة دورات تكوينية بالمؤسسة و المعرفة بخصوصيات الآلة

القيمة المعنوية	α	درجة الحرية	المجموع	لا	نعم	المعرفة بخصوصيات الآلة	
						إقامة دورات تكوينية	المعرفة
0.039	0.05	2	7 %100	0 %0	7 %100	نعم	أعوان تحكم
			4 %100	1 %25	3 %75	لا	
			34 %100	7 %20.6	27 %79.4	نوعا ما	
			45 %100	8 %17.8	37 %82.2	المجموع الجزئي	
0.010		1	9 %100	4 %44.4	5 %55.6	نعم	مهندسين
			7 %100	1 %14.3	6 %85.7	نوعا ما	
			16 %100	5 %31.3	11 %68.7	المجموع الجزئي	
			61 %100	13 %21.32	48 %78.68	المجموع الكلي	

يبين الجدول أعلاه تأثير إقامة الدورات التكوينية بالمؤسسة علي معرفة العامل بخصوصيات الآلة التي يتعامل معها حيث سجل الاتجاه العام بصنف نعم بنسبة 78.68% كان لفئة أعوان التحكم نسبة 82.2% مثلت فيها نسبة 100% حالة نعم إقامة الدورات التكوينية يساعد علي معرفة خصوصيات الآلة التي يتعامل معها أما في حالة لا وحالة نوعا ما يساعد التكوين في معرفة خصوصيات الآلة التي يتعامل معها فقد تساوت النسبة بين الحالتين ب 75% و 79.4% أما لدي فئة المهندسين فقد سجلنا نسبة 68.7% سجلنا في حالة نوعا ما يساعد التكوين علي معرفة خصوصيات الآلة نسبة 85.7% في حين سجلنا نسبة 55.6% في حالة نعم إقامة دورات تكوينية يساعد علي فهم خصوصيات الآلة و بالمقابل سجلنا في صنف لا سجلنا في المجموع الكلي نسبة 21.32% حيث سجلنا لدي فئة المهندسين نسبة 31.3% توزعت النسب بين حالة نعم تقام دورات تكوينية ولا تساعد علي

معرفة خصوصيات الآلة بنسبة 44.4% وحالة نوعا ما تقام دورات التكوينية و لا تساعد علي معرفة خصوصيات الآلة 14.3% أما لدي فئة أعوان التحكم فقد سجلنا نسبة 17.8% حيث تساوت الحالة بين لا تقام دورات تكوينية و لا يعرف خصوصيات الآلة بنسبة 25% وحالة تقام الدورات التكوينية نوعا ما و لا يعرف خصوصيات الآلة بنسبة 20.6% في حين انعدمت النسبة في الحالة الأخيرة .

و باستخدام برنامج spss نحصل علي القيم المعنوية التالية : 0.039 لدي أعوان التحكم و 0.010 لدي المهندسين وذلك عند هامش حرية مقدر ب 2 لدي أعوان التحكم و 1 لدي فئة المهندسين و هامش خطأ α قيمته 0.05 وبما أن كل من القيمتين اصغر من قيمة α فان الباحث متأكد بنسبة 95% انه توجد علاقة سببية بين إقامة الدورات التكوينية بالمؤسسة ومعرفة خصوصيات الآلة التي يتعامل معها المبحوثين وتحمل النتائج السابقة الكثير من المعاني السوسولوجية فانطلاقا من أن احد أهم الأساليب التكوينية هو التكوين بمكان العمل أو بالمؤسسة أوسع طرق التكوين انتشارا وشيوعا ويرجع السبب في ذلك إلى بساطته والاعتقاد بأنه قليل التكلفة، ويتم هذا التكوين في نفس موقع العمل أي داخل المؤسسة التي يعمل فيها المتكون ويأخذ هذا النوع العديد من الأشكال (انظر المبحث الخاص بالثقافة التكوينية) الفعالة و البسيطة التي تسهم في إكساب العامل مختلف المهارات و تعلمه مختلف الخصوصيات التي تتعلق بالآلة التي يعمل عليها فمؤسسة كوندور تهتم بإقامة دورات تكوينية موسمية للمحافظة علي مستوي الفني والتقني للعمال خصوصا في ظل التطورات المستمرة و المتلاحقة في مجال التكنولوجيا التي يتعاملون معها وهذا ما أكده أعوان التحكم و المهندسين في الإحصائيات السابقة حيث عبروا أنهم يخضعون دائما (أعوان التحكم) ونوعا ما (المهندسين) لهذه الدورات التكوينية التي ساهمت في معرفتهم لخصوصيات الآلة التي يتعاملون معه.

الجدول (24) يوضح العلاقة بين المؤهل المهني و الاجتهاد في فهم الآلة

القيمة المعنوية	α	درجة الحرية	المجموع	نوعا ما	لا	نعم	الرغبة في الاجتهاد وفهم الآلة المؤهل المهني
0.012	0.05	2	45 %100	30 %66.7	2 %4.4	13 %28.9	عون تحكم علي الآلة
			16 %100	7 %43.7	0 %0	9 %56.3	المهندسين
			61 %100	37 %60.1	2 %3.3	22 %36	المجموع

يبين الجدول السابق أن الاتجاه العام مسجل لدي **صنف نوعا ما** بنسبة 60.1% بحيث سجلنا نسبة 66.7% لدي أعوان التحكم مقابل 43.7% لدي المهندسين ممن لديهم رغبة نوعا ما في الاجتهاد و التطوير في حين سجلنا لدي **صنف نعم** نسبة تقدر ب 36% كان لفئة المهندسين نسبة 56.3% أما لفئة أعوان التحكم فقد سجلنا نسبة 28.9% ممن لديهم الرغبة في التطوير والاجتهاد وفي **صنف لا** سجلنا اضعف نسبة و التي قدرت ب 3.3% كان لفئة أعوان التحكم نسبة 4.4% وانعدمت النسبة لدي فئة المهندسين.

و باستخدام برنامج SPSS تحصلنا علي قيمة معنوية قدرها 0.012 وذلك عند هامش حرية مقدر ب2 و هامش خطأ α قيمته 0.05 وبما أن القيمة المعنوية المسجلة اصغر من قيمة α هذا ما يؤكد للباحث بنسبة 95% بان المؤهل المهني للعامل يؤثر في رغبته في الاجتهاد وتطوير الآلة بحيث يمكن تفسير أن أعوان التحكم يرغبون نوعا ما في الاجتهاد وفهم الآلة إلي خبرتهم المهنية في التعامل مع التكنولوجيا وحبهم للعمل الذي يقومون به بحيث صرح معظم المبحوثين أنهم يحبون عملهم فهو يشكل لهم هواية منذ الصغر قبل أن يكون مصدر للرزق بالإضافة إلي أن تحفيزات التي تطرحها الإدارة تدفعهم إلي ذلك أما فيما يخص فئة المهندسين فيمكن تفسير انه يرغبون في تطوير و الاجتهاد إلي اعتبارهم أن التكنولوجيا السائدة بالمؤسسة في متناولهم وتتوافق مع قدراتهم و تأهيلاتهم العلمية كما أن الإدارة تحفزهم في ذلك بحيث تعتبرهم العقل المدبر و الركيزة الأساسية لنجاح المؤسسة وعليه يسعى المهندسين ليكونوا في مستوي هذه الثقة المسؤولية هذا ما يدفعهم إلي الاجتهاد أكثر وعليه مؤسسة تسعى ألي نشر قيم القيم الاختراع والإبداع ويظهر هذا جليا في شعار المؤسسة " الحياة ابتكار " .

الجدول (25) يبين توقعات العمال لقدرة المؤسسة علي إنتاج تكنولوجيا محلية

المجموع	قدرة المؤسسة على إنتاج تكنولوجيا محلية		الفئة
	لا	نعم	
45 %100	35 %77.8	10 %22.2	عون تحكم علي الآلة
16 %100	8 %50	8 %50	المهندسين
61 %100	43 %70.5	18 %29.5	المجموع

يظهر الجدول السابق أن الاتجاه العام مسجل لدي **صنف لا** بنسبة 70.5% كان لفئة أعوان التحكم نسبة 77.8% في حين سجلنا لدي فئة المهندسين نسبة 50% ممن لا يتوقعون قدرة المؤسسة علي إنتاج تكنولوجيا محلية مائة بالمائة وبالمقابل سجلنا في **صنف نعم** بنسبة 29.5% كان لفئة المهندسين نسبة 50% في حين سجلنا 22.2% لدي أعوان التحكم ممن يرون أن المؤسسة قادرة علي إنتاج تكنولوجيا محلية مائة بالمائة وتحمل الإحصائيات السابقة العديد من الدلالات السوسيوولوجية حيث يمكن تفسير أن غالبية أعوان التحكم عبروا عن عدم قدرة المؤسسة علي بناء تكنولوجيا محلية وذلك حسبهم نتيجة لعدة عوامل منها نقص الخبرات والمعارف التي يمتلكونها و التي تقتصر علي التحكم و التركيب و أنها لا تصل إلي حد الاختراع خصوصا في ظل التطور الكبير الذي وصلت إليه التكنولوجيا التي أصبحت أكثر دقة وتعقيد وان الإمكانيات التأهيلية و الفكرية في الجزائر أثرت علي قدرة مؤسسة كوندور في بناء تكنولوجيا محلية أما لدي فئة المهندسين فنسبة 50% تشير إلي أنهم غير متأكدين من قدرة المؤسسة علي بناء تكنولوجيا محلية مائة بالمائة نتيجة لعدة عوامل عبروا عنها في ما يلي :

- غياب مكاتب دراسة هندسية لتطوير وبناء تكنولوجيا محلية بالمؤسسة .
- بناء تكنولوجيا محلية يحتاج إلي معدات تقنية لا تتوفر في بلدنا أصلا .
- احتكار البلدان الغربية للتكنولوجيا خصوصا في ظل المنافسة السائدة .
- نقص المراكز بحثية تطويرية للتكنولوجيا بالجزائر اثر علي قدرة مؤسسة كوندور في بناء تكنولوجيا محلية مائة بالمائة .

فهرس الجاول

يتعلق بتوزيع العينة حسب متغير الجنس بالمؤسسة	الجدول رقم (1)
يوضح توزيع العينة حسب الفئات العمرية بالمؤسسة	الجدول رقم (2)
يبين توزيع العينة حسب متغير الحالة العائلية بالمؤسسة	الجدول رقم (3)
يوضح توزيع العينة حسب متغير الخبرة المهنية بالمؤسسة	الجدول رقم (4)
يوضح توزيع العينة متغير المستوى التعليمي بالمؤسسة	الجدول رقم (5)
يوضح درجة تحكم أفراد العينة بمتغير اللغة في مؤسسة كوندور	الجدول رقم (6)
يوضح علاقة قيمة العمل بتقبل تكنولوجيا جديدة	الجدول رقم (7)
يبين العلاقة بين الهدف من العمل وتقبل تكنولوجيا جديدة	الجدول رقم (8)
العلاقة بين صعوبة العمل ومتطلبات الآلة التي يعمل عليها	الجدول رقم (9)
يبين العلاقة بين نوع العمل المفضل وطريقة تعامل مع مشاكل الآلة	الجدول رقم (10)
يوضح العلاقة بين قيمة تبادل الخبرات في العمل ومعرفة خصوصيات الآلة	الجدول رقم (11)
يبين العلاقة بين تحفيز الإدارة و تطوير المعارف حول الآلة	الجدول رقم (12)
يظهر العلاقة بين عقاب الإدارة عند فشل في العمل و كيفية مواجهة مشاكل الآلة	الجدول رقم (13)
يوضح العلاقة بين اخذ الإدارة باقتراحات العمال وتطوير معارفهم حول الآلات	الجدول رقم (14)
يبين العلاقة بين الوقت الممنوح لانجاز العمل و معرفة كل خصوصيات الآلة	الجدول رقم (15)
يبين العلاقة بين نوع الجهد الذي تحتاجه الآلة و متطلبات احترام الوقت لديها	الجدول رقم (16)

الجدول رقم (17)	يظهر العلاقة بين الخبرة السابقة علي الآلة و معرفة خصوصيات الآلة
الجدول رقم (18)	العلاقة بين تلقي التكوين حول الآلة في المؤسسة و توافق القدرات الفنية والعلمية للعامل معها
الجدول رقم (19)	العلاقة بين فاعلية التكوين ونظرة العامل للتكنولوجيا السائدة بالمؤسسة
الجدول رقم (20)	العلاقة بين حاجة العامل للتكوين و توافق قدراته الفنية و العليمة مع الآلة
الجدول رقم (21)	يوضح العلاقة بين تزويد المؤسسة العمال بالبحوث حول التكنولوجيا ونظرتهم لها
الجدول رقم (22)	يبين العلاقة بين التكوين الخارجي حول الآلة و توافق القدرات الفنية و العلمية للعامل معها
الجدول رقم (23)	يظهر العلاقة بين إقامة دورات تكوينية بالمؤسسة و المعرفة بخصوصيات الآلة
الجدول رقم (24)	يوضح العلاقة بين المؤهل المهني و الاجتهاد في فهم الآلة
الجدول رقم (25)	يبين توقعات العمال لقدرة المؤسسة علي إنتاج تكنولوجيا محلية

* فهرس الأشكال *

الشكل رقم (1)	يبين المكونات الأساسية لثقافة المنظمة
الشكل رقم (2)	يبين وظائف ثقافة المنظمة
الشكل رقم (3)	يبين مراحل تشكل ثقافة المؤسسة
الشكل رقم (4)	يوضح أنواع القيم التنظيمية
الشكل رقم (5)	يوضح أهداف التكوين
الشكل رقم (6)	يوضح متطلبات نجاح العملية التكوينية
الشكل رقم (7)	يوضح ابعاد تاثير التكنولوجيا علي المؤسسة الصناعية

خاتمة :

تواجه المؤسسات الصناعية في الوقت الراهن وفي المستقبل القريب العديد من التغيرات الخارجية التي تؤدي بدورها إلى تغيرات داخلية في المؤسسة باعتبارها نسق فرعي مفتوح علي تأثيرات نسق اكبر و اشمل وهو المجتمع الذي يتصف بالتغير المستمر. لذا ينبغي على هذه المؤسسات توفير الوسائل الملائمة والمناسبة للتكيف مع هذه المتغيرات والتحديات، بل وتوجيهها بما يحقق أهدافها وأهداف العاملين بها. ومن هنا فإن المؤسسات الناجحة سوف تحاول قدر الإمكان أن تهيب لمنسوبيها نسق قيمي ثقافي الذي يشجعهم على إظهار ما لديهم من قدرات وأفكار وطاقات إبداعية يمكن استثمارها في مساعدة المؤسسة على تحسين أدائها والتكيف مع متطلبات التنمية و التغيير والتجديد ويعتبر النسق التقني والتكنولوجي أهمها، وحاولنا في هذه الدراسة التطرق إلي دور الذي تلعبه بعض الأبعاد الهامة المشكلة لنسق القيمي الثقافي بالمؤسسة الصناعية الجزائرية كالقيم التنظيمية و عملية التكوين في تحقيق التحكم في النسق التكنولوجي الذي أصبح المتغير الرائد لتحقيق التنافسية وضمان حصة سوقية بحيث تلعب القيم التنظيمية دورا هاما في إكساب العامل الجزائري بعض السلوكيات الهامة التي تساعد في التعامل مع هذا النسق التقني (تخلق لديه ثقافة تكنولوجية) و التحكم فيه فيما تلعب عملية التكوين التي تتبعها المؤسسة الصناعية دور هاما في ضمان فعالية هذه السلوكيات التي يحملها العامل في التعامل مع الجانب التكنولوجي الدائم التغير و التطور ومن خلال ما أظهرته هذه الدراسة من أن النسق القيمي الثقافي السائد بالمؤسسة الصناعية يساعد علي التحكم في هذا النسق التقني والتكنولوجي. هذا النسق الذي شدد علي أهميته رئيس الكونفدرالية الجزائرية للمتعاملين الاقتصاديين حبيب يوسف في حوار له مع جريدة الشعب (في 10-11-2012) حيث أكد أن وضع حد للتبعية وتحقيق الاستقلال الفعلي مرتبط بالاستقلال الاقتصادي وهذا الأخير يرتبط تحقيقه ارتباطا وثيق بالقدرة علي تحقيق التحكم التكنولوجي وضمان القدرة علي المنافسة وهذا ما يخلصنا من التبعية ويجعلنا نفاوض من موقع قوة و يضيف حبيب يوسف انه من الضروري ايلاء أهمية لتطوير البحث الوطني لتحقيق التحكم التكنولوجي هذا ما يدفعنا إلي البحث عن واقع الدور الذي تلعبه المؤسسة الجامعية باعتبارها مركزا للبحث و التطوير في تنمية قدرات المؤسسات الاقتصادية الجزائرية في مسايرة التطور المستمر الحاصل في المجال التكنولوجي و التحكم فيه .

فهرس الدراسة

الموضوع ***** الصفحة

مقدمة

الفصل الأول : الإطار المفاهيمي لدراسة .

03 الإشكالية .I
06 أهمية الدراسة .II
07 دوافع الدراسة .III
08 تحديد المفاهيم .IV
13 الدراسات السابقة .V

الفصل الثاني : ثقافة المؤسسة .

24 تمهيد
----	-------------

المبحث الاول : ماهية ثقافة المؤسسة .

25 مفهوم ثقافة المؤسسة -1
25 أنواع ثقافة المؤسسة -2
28 أبعاد ثقافة المؤسسة -3
28 مكونات ثقافة المؤسسة -4
30 أهمية ثقافة المؤسسة -5
31 وظائف ثقافة المؤسسة -6
32 آليات تشكيل ثقافة المؤسسة -7

المبحث الثاني : ماهية القيم التنظيمية .

35 مفهوم القيم -1
35 أهمية القيم -2
36 مكونات القيم -3

36 مفهوم القيم التنظيمية	-4
37 مراحل تطور القيم التنظيمية في الفكر الإداري	-5
39 وظائف القيم التنظيمية	-6
40 آليات تطوير القيم التنظيمية	-7
40 اثر اختلاف القيم التنظيمية بالمنظمة علي توجهاتها المستقبلية	-8
41 أنواع القيم التنظيمية	-9

المبحث الثالث : ثقافة العملية التكوينية .

42 مفهوم التكوين	-1
43 أهمية التكوين	-2
44 أهداف عملية التكوين	-3
45 أهمية عملية التكوين لتحقيق ارتقاء المؤسسة	-4
47 أنواع البرامج التكوينية	-5
48 مبادئ القيام بعملية التكوين	-6
50 أساليب التكوين	-7
51 متطلبات نجاح العملية التكوينية	-8

54 خلاصة الفصل

الفصل الثالث : التكنولوجيا .

56 تمهيد	
----	-------------	--

المبحث الأول : ماهية التكنولوجيا

57 مفهوم التكنولوجيا	-1
58 مكونات التكنولوجيا	-2
59 مراحل تطور التكنولوجيا	-3
60 أهمية التكنولوجيا في المجتمع الحديث	-4
63 اثر التكنولوجيا علي المؤسسة الصناعية	-5

المبحث الثاني : التكنولوجيا و التنمية (مقاربات نظرية)

- 67 -1 أهمية التكنولوجيا في تحقيق التنمية
- 71 -2 تالكوت بارسونز و التكنولوجيا
- 74 -3 التكنولوجيا و التغيير الاجتماعي من وجهة نظر الحتمية

المبحث الثالث : التجربة الجزائرية في مجال التصنيع و التكنولوجيا .

- 78 -1 إرادة التصنيع في الجزائر.....
- 79 -2 السياسة التكنولوجية بالجزائر.....
- 85 -3 نتائج السياسة التكنولوجية بالجزائر
- 89 خلاصة الفصل

الفصل الرابع : الجانب الميداني للدراسة

- 92 I. إجراءات الدراسة
- 93 II. الدراسة الاستطلاعية
- 93 III. المنهج المتبع في الدراسة
- 94 IV. أدوات جمع البيانات
- 96 V. عينة الدراسة
- 97 VI. التعريف بميدان الدراسة
- 99 VII. الإطار الزمني للدراسة
- 101 VIII. عرض وتحليل البيانات
- 145 IX. نتائج الدراسة
- 149 X. مناقشة الفرضيات
- 150 XI. مناقشة الدراسات السابقة
- 152 خاتمة

مقدمة

في ظل ما يشهده المجتمع الحديث من تطور مستمر في استخدامات المعرفة و الثقافة و التكنولوجيا فان الإدراك بأهمية عملية التنمية كمطلب ملح لا مناص منه للمجتمع الذي يبحث عن التطور و الحداثة و التقدم ،وباعتبار المؤسسة الصناعية هي احد أهم الأنساق الفرعية المشكلة للمجتمع ويرتبط تطور هذا الأخير بتطور الدور الوظيفي لهذه المؤسسة اتجاهاه فقد اهتم المفكرين المحدثين بمجال التنظيم بدراسة العوامل المساعدة والمؤثرة في ذلك، خصوصا في ظل عن تأثيرات البيئة الخارجية المحيطة بها و التي أصبحت تحمل مجموعة من التحولات و التغيرات الجديدة مثل: العولمة وحرية حركة رؤوس الأموال، و الأيدي العاملة، و ظهور التكتلات الصناعية و التطورات المستمرة و المتلاحقة في المجال التكنولوجي هذا الأخير فرض نفسه كأحد المتطلبات الرئيسة الذي يضمن للمؤسسة المتمكنة منه القدرة علي المنافسة و مكانة في السوق العالمية وبالتالي يسمح لها بالنجاح و الإستمرار .وعليه وجب على هذه المؤسسات التأقلم و التكيف مع هذه التطورات الحاصلة في المجال التكنولوجي و المؤسسات الناجحة هي التي أدركت أن الإهتمام بالموارد البشري هو مفتاح الأساسي لنجاحها ،وعلى سبيل المثال لا الحصر، المؤسسات اليابانية و الألمانية، حيث ارتبط نجاحها باعتمادها على نسق قيمي ثقافي فعال وهادف ،هذا ما سمح بتطابق أهداف الفرد مع أهداف المؤسسة،حيث أولت هذه المؤسسات أهمية قصوى للقيم التنظيمية التي تساعد على النجاح كقيم الانضباط، الصرامة، الجدية،و المنافسة،التقدير للكفاءة و المبدعين،واحترام الوقت بالإضافة إلى بناء سياسة تكوينية فعالة تساهم في تطوير مهارات و قدرات هذا المورد البشري ،وعليه ومن خلال ما سبق حاولنا في هذه الدراسة الكشف عن دور الذي تلعبه ثقافة المؤسسة الصناعية الجزائرية في تحقيق التحكم التكنولوجي لدي العامل الجزائري ،وهذا من خلال التطرق في الجانب النظري إلي ثلاثة فصول فصل تمهيدي تم فيه تحديد الإطار المفاهيمي لدراسة من خلال تحديد إشكالية البحث ،وأهمية الموضوع ، و حددت فيه دوافع اختيار الموضوع ،ثم حددنا أهم المفاهيم الأساسية للدراسة و تعرفنا دراسات سابقة مشابهة لدراستنا .

أما في الفصل الثاني فقد تطرقنا إلي ثقافة المؤسسة أين تناولناها في ثلاثة مباحث ،كان المبحث الأول حول ماهية ثقافة المؤسسة ؛ أنواعها ،أبعادها ،مكوناتها، ثم حاولنا تحديد أهميتها ووظائفها، واليات تشكيلها أما في المبحث الثاني وجهنا اهتمامنا إلي احد أبعاد ثقافة المؤسسة وهي القيم التنظيمية

من خلال تحديد ماهيتها ومراحل تطورها ، أنواعها ، آليات تطويرها ثم بينا اثر اختلاف القيم علي المنظمة وتوجهاتها المستقبلية ،ليشمل المبحث الثالث بعد آخر من أبعاد ثقافة المؤسسة وهي ثقافة التكوين حيث تطرقنا في هذا المبحث إلي ماهية التكوين وأنواعه وأساليبه ومتطلبات نجاح العملية التكوينية .

أما الفصل الثالث فكان حول التكنولوجيا وذلك في ثلاثة مباحث حيث حددنا في المبحث الأول ماهية التكنولوجيا : المفهوم ،المكونات ،مراحل تطورها ،أهميتها في المجتمع الحديث و تأثيرها علي المؤسسة الصناعية في حين تطرقنا في المبحث الثاني إلي بعض المقاربات النظرية حول التكنولوجيا وعلاقتها بالتنمية وفي الأخير كان المبحث الثالث حول التجربة الجزائرية في مجال التصنيع والتكنولوجيا حيث تناولنا فيه إرادة التصنيع في الجزائر والسياسة التكنولوجية بالجزائر ونتائجها .

هذا في الجانب النظري أما عن الجانب الميداني للدراسة فقد احتواه الفصل الرابع الذي عرف انجازه المراحل التالية: توضيح إجراءات الدراسة ثم الدراسة الاستطلاعية يليها توضيح المنهج المناسب لدراسة والأدوات المستعملة لجمع البيانات وبعد ذلك قمنا بتحديد عينة الدراسة المناسبة ونوعها لنتطرق إلي تعريف ميدان الدراسة ثم الإطار الزمني للدراسة وبعد هذا قمنا بعرض وتحليل البيانات ثم النتائج المتوصل إليها والتي ساعدتنا علي مناقشة فرضيات هذه الدراسة ومقارنتها مع الدراسات السابقة المشابهة لها .



الْحَقُّ عَلَى الظَّالِمِينَ
وَالظُّلْمُ عَلَى الْغَالِبِينَ

الْحَقُّ عَلَى الظَّالِمِينَ
وَالظُّلْمُ عَلَى الْغَالِبِينَ





الكتاب المطبوع
في دار المطبوعات
بمدينة الرياض
سنة ١٤٢٥ هـ

الكتاب المطبوع
في دار المطبوعات
بمدينة الرياض
سنة ١٤٢٥ هـ





الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للدراسة

- I. الإشكالية
- II. أهمية الدراسة
- III. دوافع الدراسة
- IV. تحديد المفاهيم .
- V. الدراسات السابقة .





الفصل الثاني: ثقافة المؤسسة

تمهيد :

المبحث الاول : ماهية ثقافة المؤسسة .

- 1- مفهوم ثقافة المؤسسة
- 2- أنواع ثقافة المؤسسة
- 3- أبعاد ثقافة المؤسسة
- 4- مكونات ثقافة المؤسسة
- 5- أهمية ثقافة المؤسسة
- 6- وظائف ثقافة مؤسسة
- 7- آليات تشكيل ثقافة المؤسسة

المبحث الثاني : ماهية القيم التنظيمية .

- 1- مفهوم القيم
- 2- أهمية القيم
- 3- مكونات القيم
- 4- مفهوم القيم التنظيمية
- 5- مراحل تطور القيم التنظيمية في الفكر الإداري
- 6- وظائف القيم التنظيمية .
- 7- آليات تطوير القيم التنظيمية
- 8- اثر اختلاف القيم التنظيمية بالمنظمة
- 9- أنواع القيم التنظيمية

المبحث الثالث : ثقافة العملية التكوينية .

- 10- مفهوم التكوين
- 11- أهمية التكوين
- 12- أهداف عملية التكوين
- 13- أهمية عملية التكوين لتحقيق ارتقاء المؤسسة
- 14- أنواع البرامج التكوينية
- 15- مبادئ القيام بعملية التكوين
- 16- أساليب التكوين
- 17- متطلبات نجاح العملية التكوينية

خلاصة الفصل .





الفصل الثالث : التكنولوجيا

تمهيد

المبحث الأول : ماهية التكنولوجيا

- 1- مفهوم التكنولوجيا
- 2- مكونات التكنولوجيا
- 3- مراحل تطور التكنولوجيا
- 4- أهمية التكنولوجيا في المجتمع الحديث
- 5- اثر التكنولوجيا علي المؤسسة الصناعية .

المبحث الثاني : التكنولوجيا و التنمية (مقاربات نظرية)

- 1- أهمية التكنولوجيا في تحقيق التنمية
- 2- تالكوت بارسونز و التكنولوجيا .
- 3- التكنولوجيا و التغيير الاجتماعي من وجهة نظر الحتمية .

المبحث الثالث : التجربة الجزائرية في مجال التصنيع و التكنولوجيا .

- 1- إرادة التصنيع في الجزائر
- 2- السياسة التكنولوجية بالجزائر
- 3- نتائج السياسة التكنولوجية بالجزائر

خلاصة الفصل





الفصل الرابع: الجانب الميداني للدراسة

- I. إجراءات الدراسة
- II. الدراسة الاستطلاعية
- III. المنهج المتبع في الدراسة
- IV. أدوات جمع البيانات
- V. عينة الدراسة
- VI. التعريف بميدان الدراسة
- VII. الإطار الزمني للدراسة
- VIII. عرض وتحليل البيانات
- IX. نتائج الدراسة
- X. مناقشة الفرضيات
- XI. مناقشة الدراسات السابقة





المعالي
الصادقة



قَالَ
مَنْ يَسْأَلُ اللَّهَ عِلْمًا
يَسْأَلُ لِنَفْسِهِ

الْمَسْأَلَةُ
عَلَى نَفْسِهِ



I. الإشكالية :

عرفت المجتمعات الإنسانية تطوراً مطرداً خاصة منذ النصف الثاني من القرن العشرين إلى يومنا هذا وهذا نتيجة لسعيها إلى تحقيق التنمية في مختلف انساق الفرعية المكونة لها الاقتصادية ، الاجتماعية و السياسية ، وحتى الثقافية ، ولقد أصبح المجتمع الحديث يبني على أساس جملة من الوحدات الاجتماعية و الاقتصادية و السياسية والتي هي بأمس الحاجة لمجموعة من الفاعلين الاجتماعيين للمحافظة على بقائها و استمرارها وذلك من خلال توفر مختلف شروط ومتطلبات بقاء ونجاح النسق والتي منها ضرورة توفر مختلف الموارد البشرية والمادية التي يحتاجها النسق لأداء دوره الوظيفي تجاه النسق الكلي وبالتالي تحقيق أهدافه من خلال استغلاله الأمثل لهذه الموارد وهذا من خلال التكامل والتساند بين مختلف الفاعلين داخل النسق وهذا يتطلب بدوره ضرورة ملائمة الظروف الداخلية لنسق الفرعي مع الظروف الخارجية الموجودة في النسق الكلي ، ويلعب النسق القيمي الثقافي دوراً هاماً في تحقيق هذا التوازن حيث يري تالكوت بارسونز أن النسق القيمي الثقافي هو الذي يحدد كل الظروف الداخلية والخارجية التي يواجهها النسق ويركز على مصطلح الفعل الاجتماعي الذي يعتبر في جوهره سلوك ينطوي على توجه قيمي بحيث أن نمط هذا السلوك يتحدد من خلال المعايير الثقافية والاجتماعية السائدة في النسق بحيث أن الفاعلين لا يؤدون أدوارهم فرادى أو كما يريدون وإنما في إطار تنظيمي واحد، لذلك فإن النسق القيمي المشكل لثقافة النسق بما يحتويه من قيم و قواعد سلوكية ، تحدد لهؤلاء الفاعلين السلوك الوظيفي المتوقع منهم و تحدد لهم أنماط العلاقات بينهم و بين بعضهم و بين الجهات الأخرى التي يتفاعلون معها.

وان المؤسسة الصناعية هي من بين أهم الأنساق الفرعية المشكلة لنسق الكلي وهو المجتمع وان هذا الأخير دائم التغير والتطور نتيجة لعدة عوامل والتي من أهمها العامل التكنولوجي هذا الأخير تتنافس حوله الكثير من المؤسسات خاصة الإنتاجية منها من أجل الوصول إلي أفضل الإمكانيات اللازمة للرفع من نسبة الإنتاجية، و تضخيم الربحية. هذا الواقع الجديد أدى إلى ظهور الإنتاج الضخم، و إنفتاح الأسواق عالمياً، ودفع عجلة التنافس الحاد إلى تهميش أحياناً و إقصاء أحياناً أخرى كل المؤسسات الصغيرة أو الضعيفة منها، و هذه من القواعد التي عملت الرأسمالية على إرسائها من دون إستثناء، معتمدة في

جوهرها على التكنولوجيات الحديثة، كإحدى الركائز الرئيسية التي تتمتع بميزات الإنتاج الجيد و الكثيف و السريع، و على كفاءات بشرية عالية المستوى.

ولقد أصبحت الدول النامية تواجه تحديات كبرى و متراكمة، في عصر عولمة إقتصاد السوق، و عولمة القانون الدولي، وقيام الشركات الإقتصادية و الصناعية الكبرى و سياسة الإحتكار التكنولوجي...، بحيث يستخدم التفوق التكنولوجي حاليا، كمحك آخر للتمييز بين المجتمعات، فتعمقت بذلك الهوة الثقافية و الإقتصادية بين الدول. وأصبحت هذه الدول تابعة او تخضع إلي شكل استعماري جديد وهو التبعية التكنولوجية . "و لم تكن سياسة التصنيع المتبعة من طرف الدولة الجزائرية تحسب حسابا للوقت الذي تستغله في إستيراد التكنولوجيا و تكوين الموارد البشرية، على إكتساب مهاراتها وفي الوقت الذي كانت الدول المتطورة تقدم أفضل ما لديها لتطوير صناعاتها وإبداعاتها التكنولوجية، كانت الدول النامية تغرق في إستيراد التكنولوجيا التي تبتعد عن ما تنتجه الدول المتقدمة من تقنيات و آليات بأجيال .يحاول سعيد أوكيل في تحليله الإقتصادي إعتبار نموذج التنمية الصناعية الذي إختارته الحكومة¹ الجزائرية بعد إنقلاب 1965 ، فلقد تم التوجه حتما إلى الأسواق الأجنبية بغرض شراء أحدث المصانع والوحدات الإنتاجية الضخمة والعصرية وهو ما صرح به رسميا في الوثائق والخطب التالية:

- بذل كل الجهود لخلق – أو على الأقل -تقليص ما يسمى بالفجوة التكنولوجية التي تفصل الجزائر عن بقية البلدان وخاصة الصناعية منها .
- تحقيق الإستقلال التكنولوجي، ومن ثم إنهاء ما يعرف بالتبعية في إستيراد التجهيزات الوسائل والمعرفة الصناعية ما يعني أن القدرات المالية والمادية كانت محل إهتمام المسؤولين أكثر من إهتمامهم بالموارد البشرية .رغم أنها إتبعن الأسلوب الإشتراكي الذي يدعوا إلي تقويم وتحسين مستويات العمال .

مثمنا تطرق إلى ذلك "ماركس" في قوله "القيمة المضافة تكمن في الرأس المال البشري" وينبغي على الدول التي تملك هذا المورد أن تركز على تنميته إستثماره لتشغيل بقية الموارد المادية الأخرى" ولعل هذه السياسة التي مازالت قائمة إلي يومنا هذا أدت إلي استراد المؤسسة الجزائرية عموما والصناعية منها خصوصا تكنولوجيات لا تفهمها ولا تحسن تسيرها والتحكم فيها وهذا ما اثر بالسلب على فعالية المؤسسة الصناعية الجزائرية والاقتصاد الوطني ككل وعليه كان لزاما على الفاعلين

¹ أعراب سعيدة، التكنولوجية وتغير القيم الثقافية والاقتصادية للمورد البشري، رسالة ماجستير علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة منتوري قسنطينة، 2006/2005، الجزائر .

الاجتماعيين القائمين على هذا النسق (المؤسسة الصناعية الجزائرية) خلق نسق قيمي ثقافي (ثقافة مؤسساتية) قادرة تقليص الهوة الكبيرة في مجال التكنولوجيا بين المؤسسة الصناعية الجزائرية وباقي المؤسسات الصناعية العالمية وهذا نفس المنحى الذي اكد عليه **عبد الرحمان بوزيدة** بحيث يرى أن أزمة المجتمع الجزائري ومؤسساته الإقتصادية بصفة عامة يكمن في التحويل التكنولوجي الذي قامت به الجزائر و الذي لم يفض إلا إلى بروز نخبة أو فئة اجتماعية جديدة قضت على ما يعيق وجودها من نخب تقليدية منتجة لقيم اجتماعية وثقافية تقليدية أصلية لكنها لم تستطع أن تجعل من هذا الوجود قوة إنتاج حقيقية وفعالية تنتج للمجتمع الحلول التي يحتاجها للخروج به من الحالة الإنفعالية إلى حالة الفاعلية¹ حيث يرى **فرديناد dension (1909-2005)** إن القيم والاتجاهات والمعايير السائدة في المؤسسة لها تأثير كبير على الفاعلية والكفاءة لأن ما يصدر عن العاملين من تصرفات فعلية هو نتاج للواقع و إفراز للنسق الذي يعتبر منتوج ثقافي يؤثر على سلوكيات الفاعلين وهذا المنتوج (ثقافة المؤسسة) ليس مجرد نظم وقوانين وتعليمات بل هي مجموعة مبادئ وسلوكيات ومفاهيم أخلاقية تستند على القيم والتقاليد والمثل العليا السائدة في النسق ، فإدارة المؤسسة هي ثقافة أكثر منها جمع للتقنيات وبالتالي وفي هذا السياق يتبادر في ذهننا التساؤل العام و التساؤلات الفرعية التالية :

التساؤل العام :

- هل لثقافة المؤسسة الصناعية الجزائرية دور رائز يؤدي إلي تحقيق عملية التحكم التكنولوجي لدي العامل الجزائري خاصة في ظل التوجه نحو نظام اقتصاد السوق الذي يستدعي تحسين الإنتاج نوعا وكما وتحقيق مكانة في سوق تخضع إلي ميكانيزمات التنافس الحاد ؟

الأسئلة الفرعية :

- هل ثقافة التدريب و التكوين داخل المؤسسة الصناعية الجزائرية دور ايجابي في تحقيق التحكم التكنولوجي لدي العامل الجزائري ؟
- هل تساعد القيم الثقافية السائدة داخل المؤسسة الصناعية الجزائرية في إكساب العامل الجزائري المهارات التكنولوجية اللازمة للقيام بالعملية الإنتاجية؟

¹ **Abdrahamne Bouzida**, industrie mécanique et relations sociales dans le projet social, Algérie, ed O.P.U 1989

وعلى ضوء هذه الأسئلة قمنا ببناء الفرضيات التالية :

الفرضية العامة :

- تلعب ثقافة المؤسسة الصناعية الجزائرية دور رائد في تحقيق التحكم التكنولوجي لدى العامل الجزائري خصوصا في ظل إتباعها لسياسات تكوينية وتعليمية ونشرها لقيم ثقافية محفزة على تعلم واكتساب مهارات التحكم التكنولوجي .

الفرضيات الجزئية :

- تلعب ثقافة التدريب والتكوين داخل المؤسسة الصناعية الجزائرية دور ايجابي في تحقيق التحكم التكنولوجي لدى العامل الجزائري على اعتبار أن البرامج والوسائل المعتمدة في ذلك عرفت تطورا كبيرا ساهم في فهم العامل لهذه التكنولوجيات .
- تساعد القيم الثقافية السائدة داخل المؤسسة الصناعية الجزائرية في إكساب العامل الجزائري المهارات التكنولوجية اللازمة للقيام بالعملية الإنتاجية وذلك في ظل انتشار قيم ثقافية محفزة على اكتساب المهارات التكنولوجية اللازمة للعملية الإنتاجية .

II. أهمية الدراسة:

أن موضوع البحث يتمثل في دراسة النسق القيمي الثقافي داخل المؤسسة الصناعية ودوره الوظيفي اتجاه نسق آخر مكون للمؤسسة وهو النسق التقني أو التكنولوجي وهذا من معرفة طبيعة هذه الثقافة ومستواها ، والبحث عن طبيعة التفاعلات التي تحكم العلاقة بين هذان النسقان داخل المؤسسة الصناعية باعتبارها مكان أو مجال للفعل الجماعي المنتج لأي نجاعة أو فاعلية ومعرفة قدرة هذا النسق الثقافي القائم داخل المؤسسة على إنتاج عقلنة وثقافة تتماشى مع ثقافة المؤسسات الاقتصادية الحديثة المنتجة للتقدم والتنمية(التكنولوجيا) وعلى هذا الأساس فإنه لا بد أن تخضع كل الممارسات والأفعال الاجتماعية التي تتم داخل المؤسسة لدراسة دورها الوظيفي في تحقيق الأهداف وباعتبار أن المؤسسة الصناعية تعتبر مجال أو فضاء للإنتاجية وهذا يتطلب نوع معين من الممارسة والفعل التي تفرض على الفاعلين فيها سواء كانوا أفراد أو جماعات عمل أن يكون لهم القدرة الكافية على اختيار الأهداف بكل دقة ووضوح في الاختيار والتحكم في الوسائل المناسبة لهذه الإنتاجية وعليه فالمؤسسة الصناعية تشكل مخبر ثري ومهم جدا للملاحظة السوسولوجية لأنه بواسطة هذه الملاحظة نستطيع أن نحدد:

- مستوى الوعي الذي تتميز به الفئات المختلفة المشكلة للبناء الاجتماعي لدورها في تحقيق التنمية والتقدم الصناعي ومدى اهتمامها بفهم وتحقيق التحكم بالجانب التكنولوجي الدائم التطور .

- إن هذه الدراسة تبحث في العلاقة الجدلية بين الثقافة المحلية للعامل والمؤسسة المستمدة من المجتمع الذي تتواجد به وبين تكنولوجيا مستوردة تحمل خصائص ثقافية لمجتمعها الأصلي ، فما هي النتيجة التي ستمخض عن ذلك وهل تستطيع ثقافة هذه المؤسسة من التأقلم مع هذه التكنولوجيا والتحكم فيها .

وعليه هذه الدراسة تركز على دراسة النسق الثقافي للمؤسسة ، على اعتبار أن المؤسسة هي بمثابة الوعاء الذي تتشكل فيه ثقافة مؤسساتية هي محصلة احتكاك وتفاعل عاملين أساسيين للدراسة هما ثقافة المؤسسة و التكنولوجيا وبمقدار مدى تفاعل هذان العاملان تتأثر عملية التنمية والتقدم .

III. دوافع الدراسة :

تقديم مذكرة تخرج لنيل شهادة أكاديمية هي من أولى الأسباب والدوافع التي يشترك فيها الطلبة، وبعدها يأتي التفكير الجاد في إنجاز مشروع بحث علمي يتفق مع ميولات الباحث، ويتناسب مع المتطلبات الاجتماعية والعلمية العصرية، وأظنها من أصعب المراحل التي واجهتها وأخذت وقتا طويلا.

* فكان إختياري لهذا الموضوع نتيجة الشعور الدائم بضرورة فهم النسق القيمي الثقافي باعتباره مصدر الفعل الاجتماعي والعامل الرائد المؤثر في عملية التغيير والتنمية والتقدم نتيجة لتأثيره في عدة عوامل اخري منها العامل التكنولوجي وهذا الأخير تعاني منه المجتمعات النامية عموما والمجتمع الجزائري خصوصا .

و بعد المناقشات المتكررة للموضوع مع زملائي الطلبة وأساتذتي الكرام في المحاضرات الخاصة بالدراسة وغيرها، لاحظت بروز هذا العنصر الشائك حيث كان يفرض نفسه في معظم الأحيان .وهو ما أدى بي إلى تكوين أفكار مناقضة للنظرة السابقة المحدودة الأبعاد .وزاد إنشغالي بالموضوع بتصفح الكتابات ودراسات التي إهتمت بنفس المجال و التي حفزتي على تناول هذا الموضوع.

ومن الدوافع الذاتية أيضا هو محاولة المضي قدما في هذا النوع من الدراسة، والتعمق في إشكالاتها الراهنة والمستقبلية.

*أما الدوافع العلمية الموضوعية فهي تضم أسبابا تتعدد كلما تعمقنا أكثر في الموضوع نذكر منها:

- تغيير مسار الزاوية التي تناولها الباحثين في الدراسات السابقة، من الاهتمام بتأثير الجانب التكنولوجي على ثقافة الفرد والمؤسسة إلى التطلع لفهم الدور الذي تلعبه في فهم هذا الجانب و التحكم فيه .
- معرفة واقع وتطلعات المؤسسات الخاصة الجزائرية وحراكها في المجتمع، كمؤسسات فاعلة لها القدرة على تطوير الكفاءة المجتمعية، وبناء قيم ثقافية واقتصادية تساعد على محاكاة وفهم التكنولوجيا الغربية التي تعبر عن ثقافة المجتمع الحديث .
- كما نحاول فهم وتحديد مدى ملائمة الثقافة السائدة داخل المؤسسة مع التكنولوجيا الحديثة السائدة.

IV. تحديد المفاهيم :

1- ثقافة المؤسسة : هو مفهوم مركب يتكون من مفهومين فرعيين هما الثقافة و المؤسسة وسنحاول تحديد هاذين المفهومين لنتمكن من تحديد مفهوم ثقافة المؤسسة .

1-1 الثقافة :

(أ) لغة : " من ثقف ثقافة أي حدق و فطن فطنا خفيفا ، والثقافة تعني الحدق و الفطنة وخصت عند أهل العصر بالتربية التي تنمو بها أساليب التفكير و العمل بها بدائم الزمان و المكان " ¹.

(ب) اصطلاحا : لقد حاول العديد من المفكرين تقديم تعريف شامل للثقافة كل من وجهة نظره وسنتناول بعض التعريفات لمختلف المفكرين .

تعريف كروبير a.I kroeber و كلاهكهون klahekhon اللذين قدما صيغة تأليفية تشتمل على معظم العناصر التي حظيت بموافقة علماء الاجتماع في الوقت الحاضر ويعرفانها على أنها " تتألف من أنماط مستترة أو ظاهرة لسلوك مكتسب و المنقول عن طريق الرموز ، فضلا عن الانجازات المتميزة للجماعات الإنسانية ويتضمن ذلك الأشياء المصنوعة ويتكون جوهر الثقافة من أفكار تقليدية وكافة القيم المتصلة بها ، أما الأنساق الثقافية فتعتبر نتاج السلوك من ناحية وتمثل الشروط الضرورية له من ناحية أخرى " ²

¹ كريم سيد محمد محمود ، معجم الطلاب الوسيط (عربي،عربي)، دار الكتب العلمية للنشر ، ط2 ، لبنان ، 2009 ، ص 93

² محمد عاطف غيث ، قاموس علم الاجتماع ، دار المعرفة الجامعية للنشر ، دون ذكر الطبعة ، جامعة الاسكندرية ، مصر ، 2006 ، ص 99

وكذا تعريف هاتشينسون **huteinson** الذي قدم تعريفا مختصرا للثقافة " هي فئة أو مقولة عامة للسلوك تظهر عند جماعة معينة أما ظهور فكرة الثقافة وبلورتها في صورة مصطلح فني في الانثروبولوجيا فقد كان على يد عالم البريطاني تيلور وحدد معناها بطريقة منظمة حتي أنها أصبحت مفهوما رئيسيا بعد ست سنوات فالثقافة بالمعني الاثنوغرافي الواسع هي ذلك الكل المعقد الذي يتضمن المعرفة والعقيدة والفن والأخلاق والقانون والعادة وكل المقومات الاخرى التي يكتسبها الإنسان كعضو في المجتمع"¹

وأیضا نجد تعريف فيرث **firth** حيث يعرفها فيقول " إذا نظرنا إلي المجتمع على انه يمثل مجموعة من الأفراد فان الثقافة طريقتهم في الحياة وإذا اعتبرناه مجموعة العلاقات الاجتماعية ، فان الثقافة هي محتوى هذه العلاقات ، وإذا كان المجتمع يهتم بالعنصر الانساني وبتجمع الأفراد و العلاقات المتبادلة بينهم فان الثقافة تعني بالمظاهر التراكمية المادية و لا مادية التي يتوارثها الناس ويستخدمونها ويتناقلونها"²

(ج) التعريف الإجرائي : هي محتوى فكري ينظم الأفعال الإنسانية وهي من وجهة النظر السلوكية هي سلوك متعلم مكتسب اجتماعيا وهي فوق كل ذلك ضرورية كحافز للفعل فهي محصلة ما يكتسبه الإنسان من مقومات وعادات ومعارف و معتقدات التي يؤمن بها كعضو في المجتمع الذي يعيش فيه.

1-2 المؤسسة الصناعية :

لقد تباينت و تعددت مفاهيم المؤسسة الصناعية، و ذلك نتيجة لاختلاف الأطر المرجعية لكل باحث أو مفكر، فمنهم من يعرفها من الناحية الاقتصادية و منهم من يعرفها من الناحية القانونية، ومنهم من يعرفها من الناحية السسيولوجية ولذا سوف نعرض ما قدمه بعض الباحثين و العلماء حول مفهوم المؤسسة الصناعية كلا على حدا.

(أ) لغة :

إن كلمة مؤسسة عندما نبحث عن أصلها فهي في الواقع ترجمة للكلمة **Entreprise** أما في اللغة العربية و استنادا إلى القاموس العربي "المورد" (مؤسسة مشتقة من فعل أسس، يؤسس، مؤسس، مؤسسة)³

¹المرجع نفسه ، ص 99

²المرجع نفسه، ص99

³روحي البعلبكي، المورد " قاموس عربي إنجليزي" ، دار المعلم للملايين، بيروت، 1994 ، ص 06

" و حسب القاموس العربي " الشامل " فالمؤسسة و جمعها مؤسسات تعني جمعية أو معهد، أسست لغاية اجتماعية أو خيرية أو اقتصادية" ¹.

(ب) التعريف الاصطلاحي:

- يعرفها محمد السعيد أوكيل من الناحية الاقتصادية: " بأنها مجموعة عناصر الإنتاج البشرية الفعالة" ².
- وهي أيضا " شكل اقتصادي و تقني وقانوني لتنظيم العمل المشترك للعاملين فيه ، وتشغيل أدوات الإنتاج وفقا لأسلوب محدد لتقسيم العمل الاجتماعي بغية إنتاج وسائل الإنتاج أو إنتاج سلع الاستهلاك" ³.
- و عليه إن المؤسسة الصناعية بهذا المعنى لها عدة أشكال و هي كالتالي:
- ذات طابع اقتصادي لكونها تجمع عناصر الإنتاج المختلفة، العمل، وسائل الإنتاج، و اليد العاملة للحصول على سلع و خدمات تخصص لاستهلاك المواطنين.
- ذات طابع تقني، ذلك لاستخدامها للتكنولوجيا و التقنيات المتطورة.
- ذات طابع قانوني لأن لها صفة اعتبارية مستقلة، وتحمل اسما مستقلا و لها قانونها ونظامها الداخلي الخاص ب ها، أيضا ميزانيتها و حسابها المصرفي و خطتها الخاصة.
- ذات طابع اجتماعي، وذلك من حيث أنها تقوم على أساس العمل الجماعي، فهي لا تتكون من فرد فقط و إنما تضم مجموعة كبيرة من الأفراد تكون نسقا من العلاقات الاجتماعية المتبادلة من خلال قنوات الاتصال المتعددة ، و ذلك من اجل تحقيق أهداف محددة.
- وانطلاقا من هذا حاول العديد من علماء الاجتماع تقديم مفهوم للمؤسسة فنجد " بريفيس " حيث يعرف المؤسسة الصناعية بأنها " ذلك النوع من التعاون بين الناس الذي يؤدي إلى تكوين علاقة اجتماعية نوعية متميزة" ⁴

كما يعرفها برنارد بأنها "ذلك النسق التعاوني المتوازن الذي ينهض على وجود قوانين واعية من جانب الأفراد، تقوم عليها المشاركة فيما بينهم يقصد تحقيق هدف معين أو مجموعة من الأهداف، و أن تتحقق المشاركة على أساس دوافع الأفراد و رغبتهم الذاتية، كما يتصف هذا النسق بالتوازن بين الدوافع و

¹ القاموس العربي الشامل الأداء، دار الراتب الجامعية بيروت 1997 ، ص517

² محمد السعيد أوكيل، وظائف ونشاطات المؤسسة الصناعية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1992 ، ص 22

³ صمويل عبود، اقتصاد المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1994 ص 58

⁴ الطاهر جغيم، أساليب الاتصال و علاقتها باتجاهات العامل نحو عمله، رسالة ماجستير في علم الاجتماع والتنمية، ، قسنطينة، جامعة منتوري

1992 1993 ص72

المشاركة معا في الجانب الأول، وضع القرار داخل انسق في الجانب الثاني، كما تعتبر الاتصالات عملية بالغة الأهمية لضمان الاستمرار و الفعالية التنظيمية.¹

أما ماكس فيبر فيعرفها انطلاقا من فكرة الجماعة التضامنية بحيث تعتبر " تمثل نوعا من العلاقات الاجتماعية المقيدة أي التي تفرض حدود معينة على عضويتها من خلال القواعد و المعايير التي تدعمها، إذن فالجماعة التضامنية تسيير وفقا لنظام خاص من شأنه أن يجعل أعضائها يمارسون أنماطا معينة من السلوك باعتبارها وظائف دائمة و منتظمة كما أن لهذه الجماعة قائدا أو رئيسا معيننا تعاونه هيئة إدارية"². ويعرفها تالكوت بارسونز على أنها " نسق اجتماعي منظم أنشئ من اجل تحقيق أهداف محددة "³.

جـ) التعريف الإجرائي :

هي نسق اجتماعي و فني مصنع له إطاره التنظيمي و كيانه الاجتماعي، وله قدراته البشرية و المكانية و المادية، يحتوي على هيكل تنظيمي يضم مجموعة من الأفراد يتفاعلون فيما بينهم من خلال نسقا اجتماعي و ثقافي ينظم العلاقات الرسمية و غير الرسمية، والتي تحكمها مجموعة من القواعد و اللوائح و الإجراءات تعمل على ضبط سلوك الفاعلين فيها، حيث تستمد هذه اللوائح شرعيتها من النظام السلطوي و الذي يتولى مهمة الرقابة و إنجاز المهام و اتخاذ القرارات.

أ) التعريف الاصطلاحي لثقافة المؤسسة :

- يعرفها واترمان و بيتر : " هي نظام القيم السائدة في المنظمة , والذي يتضح من خلال الإنتاج الثقافي لأعضائها والذي يتمثل في الحكايات و الأساطير و الشعارات الموجودة في المنظمة "⁴

- يعرفها اوشي : " بأنها تتألف من مجموعة الرموز و الطقوس و الأساطير التي تنتقل من خلالها القيم و المعتقدات التنظيمية إلي العاملين في المنظمة و يكون إيمان موظفيها بهذه المعتقدات إيمان كاملا "⁵

- يعرفها بوسمان : " هي نظام القيم و المعتقدات و المعايير و الاتجاهات و الأعراف التي تحكم سلوك الأفراد داخل المنظمة، فتقافة المنظمة هي المحصلة الكلية التي يفكر ويعمل بها الأفراد كأعضاء عاملين بالمنظمة " ⁶

¹ المرجع نفسه ، ص 72

² محمد علي محمد، علم اجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية الإسكندرية، 1989، ص 36 .

³ يقاسم سلاطينة و اسماعيل قيرة ، التنظيم الحديث للمؤسسة ، دار الفجر للنشر و التوزيع ، ط1 ، جامعة بسكرة ، الجزائر ، 2008 ، ص 08 .

⁴ عابدة سيد خطاب و اخرون ، القيادة الادارية الفعالة ،

⁵ وليام اوشي ، النموذج البياني ، نظرية Z، ترجمة حسين محمد يس ، معهد الإدارة العامة ، السعودية ، ص 65

⁶ عابدة سيد خطاب ، العولمة ومشكلات الموارد البشرية ، دار الفكر العربي ، مصر ، 2001 ، ص 32

ب) التعريف الإجرائي لثقافة المؤسسة :

تعتبر ثقافة المؤسسة نتاجا للفعل الاجتماعي للفاعلين بالمؤسسة و التي تظهر في البيئة الداخلية لها بحيث تشمل الرموز والقيم والمعتقدات التي يحملها الفاعلين بالإضافة إلى طرق إصدار التعليمات واستراتيجيات التسيير وتحقيق خطط و أهداف مؤسسة .

2- التكنولوجيا :

تستخدم التكنولوجيا كمصطلح علمي حديث، ويعتبر هذا المفهوم من أكثر المفاهيم شيوعا في المرحلة الراهنة، و نظرا لإتساع المفهوم وشموله أصبح يمتلك دلالة لفظية يصعب تحديد مضمونه بدقة، لإرتباطه بالتغيرات السريعة الراهنة فهناك تكنولوجيا الاتصال، تكنولوجيا التعليم، تكنولوجيا الإدارة... وغيرها ويخصص مفهوم التكنولوجيا عموما في الآلات و التقنيات المستحدثة في المصنع .

1-2 التعريف اللغوي :

- " تعود كلمة التكنولوجيا في أصولها التاريخية والمجتمعية إلى الإغريق فشقها الأول التكنو (TICHNO) يعني مجموعة الأساليب والفنون الإنسانية، وشقها الثاني لوجيا (LOGIE) يعني النطق والحوار ، و اللفظان معا يشيران إلى معرفة فنية تنطوي على منطق وتبعث جدلا حولها " ¹

- "وكانت التسمية الإغريقية للفن تقنية "Techne" وكانت تعني القوة أو المقدرة والعادة أو المهارة والفضائل الفكرية للإنسان لإنتاج شيء من صنعه، ونتاج براعته، كما يحقق الإنسان مقدرته الطبيعية باكتساب طبيعة ثانية، بالعادات التي يسخرها عقلايا إلى غايات تتجسد في الأشياء التي يصنعها " ²

2-2 التعريف الاصطلاحي :

- يعرف إبراهيم حلمي التكنولوجيا على " أنها ليست سلعة تباع وتشتري، كما أنها لا تستقر في المعدات والآلات الحديثة، ولا في المعاهد والمؤسسات، بل هي في النهاية خبرة يكتسبها أفراد عاملون في إطار مؤسسات تتيح لهم تحويل تلك المعارف والخبرات إلى نشاط إنتاجي " ³

¹ محمد صفوح ، نقل التكنولوجيا ، مجلة اثر التقنية على المجتمع العربي ، دار النشر بالمركز العربي للدراسات الأمنية و التدريب ، الرياض، 1984، ص13

² كرانزبرج مالين و وليام دقنبوث ، ترجمة محمد عبد المجيد نصار ، التكنولوجيا والثقافة ، مؤسسة فرانكلين لطباعة والنشر ، مصر ، 1975، ص150

³ جابر عوض سيد:، التكنولوجيا و العلاقات الإجتماعية، دار المعرفة الجامعية، القاهرة، 1996 ،ص11.

- ويعرفها كابريلاس (Kapriles) : "التكنولوجيا هي مركبا أساسيا من أنماط المعرفة ونقل العمليات الضرورية، من أجل تحويل عوامل الإنتاج إلى إنتاج جاهز، واستخدام تلك المعرفة أو توفير الخدمات، كما أنها أداة التنمية الاقتصادية، ولها قيمة فقط عند الذين لهم مقدرة على فهمها والاستفادة منها".¹

- أما سيد عبد العاطي السيد فانه يعرف التكنولوجيا باعتبارها تتجاوز فكرة أنها آلة أو نظام المصنع فالآلة أو المصنع هما مجرد مظهران من مظاهر التكنولوجيا الحديثة وعليه فهو يعتبرها أنها " دراسة للوسائل الفنية التي تشمل على كل موضوعات الثقافة المادية، وهي لذلك تتضمن كل ما يقدمه العالم الطبيعي من أمور مادية " ².

2-3 التعريف الإجرائي :

- هي ذلك النسق الذي يشمل مجموعة المعارف والخبرات والمهارات المتاحة والمتراكمة والمناسقة منهجيا المجسدة عمليا في الآلات والتجهيزات والمعدات التي يستخدمها الفاعلون في نشاطاتهم، سعيا لتسهيل مهامهم وتلبية حاجاتهم الضرورية و الإجتماعية، و إستجابة لتطلعاتهم الإقتصادية المستقبلية، في إطار الثوابت والقيم الثقافية للمجتمع.

3-3 مفهوم الإجرائي لتحكم التكنولوجيا :

نعني بالتحكم التكنولوجي في هذه الدراسة هو قدرة المؤسسة علي معرفة خصوصيات التكنولوجيا التي تعمل بها وذلك يظهر من خلال درجة التوافق بين قدرات الفاعلين بها من حيث المعارف و المهارات والخبرات مع متطلبات الأجهزة والآلات والمعدات التي يتعاملون معها في نشاطهم الإنتاجي والصناعي .

V. الدراسات السابقة :

أ -دراسة يمينة نزار :التكنولوجيا المستوردة وتنمية الثقافة الصناعية للعامل.

دراسة ميدانية اجريت بالمؤسسة الوطنية سوناطراك،ولاية باتنة، رسالة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الإجتماع والتنمية سنة (1999 -1998).

¹ عبد الله محمد عبد الرحمان :علم الإجتماع الصناعي -النشأة والتطورات الحديثة، الإسكندرية، 1997 ، ص 238.
² السيد عبد العاطي السيد ، التصنيع والمجتمع ، دار المعرفة الجامعية ، دون ذكر الطبعة ، مصر ، 1985 ، ص32

1- مشكلة البحث:

- انطلاقا من الإتجاه المحافظ والإتجاه الراديكالي، تم طرح سؤال عن مدى حيادية التكنولوجيا : هل حقيقة أن التكنولوجيا تخلق تنمية فعلية أم أنها تخلق مظاهر إغترابية تعرقل مسيرة التنمية؟

- إنطلقت الدراسة من جانبين رئيسيين وهما الجانب التقني المتمثل في الآلات والمعدات والأجهزة، والجانب البشري المتمثل في العامل وكل ما يحمله هذا العنصر المهم في المؤسسة من قيم وثقافة خاصة به مستمدة من ثقافة المجتمع الأكبر . لأنه من المثير التوصل إلى نتائج مرضية، إذا عزلنا العامل عن بيئته . من هنا نستنتج أن دراسة النسق الثقافي للمنظمة مهم جدا لمعرفة الإتجاهات الثقافية التي توجه سلوك العمال ونظرتهم للمنظمة وللتكنولوجيا، وما علاقة الثقافة التي تحملها التكنولوجيا المستوردة بالثقافة المحلية التي يمتلكها العامل؟

بمعنى آخر هل يوجد توافق بين الثقافة المحلية التي تتجلى عند العامل في المواقف و السلوكات؟ أم أن هناك صراع ينتج عنه إغتراب العامل عن التكنولوجيا وعن المؤسسة؟

فالثقافة التنظيمية تعتبر إطارا مرجعيا لهؤلاء الموظفين والعمال الذين يستمدون منها الدعم الكافي لتحقيق أهداف المؤسسة. إذن فالمؤسسة هي بمثابة الوعاء الذي تتشكل فيه ثقافة مؤسساتية تراعي المتغيرين الأساسيين "التكنولوجيا والثقافة المحلية" وبمقدار مدى تفاعل المتغيرين تتأثر عملية التنمية.

2- أهداف الدراسة:

حاولت الباحثة معرفة التجربة الجزائرية في ميدان نقل التكنولوجيا والتصنيع وهذا لتحديد هوية وخصوصية التجربة الجزائرية أي مدى استقلاليتها أو تبعيتها على الصعيد الدولي.

♦ تساهم هذه الدراسة بقدر متواضع في تقديم محاولة سوسيولوجية لواقع المؤسسات الصناعية الجزائرية خاصة من ناحية تشخيص البنية الثقافية والاجتماعية على أن المؤسسة تفرز نمودجا تنظيميا معينيا مستمدة ثقافتها من المجتمع الأكبر.

♦ معرفة خصوصية العامل الجزائري في ميدان التصنيع باعتباره حديث العهد بالنسبة للشرائح العمالية العالمية، وخاصة فيما يتعلق بتلك البلدان التي إستوردت منها التكنولوجيا.

♦ تتأثر دوافع الأفراد بالإطار الثقافي والتكنولوجي المحيط بالمؤسسة من هنا تتجلى أهمية دراسة هذا المجال وخاصة الثقافي منه الذي يتعلم فيه العامل ثقافة خاصة تسمح له بالاندماج داخل النظام التكنولوجي أو مقاومته، فتحدث عملية الرفض والإغتراب ثم الصراع التي تؤدي إلى اللاتنمية.

3- المنهج:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، لمعالجة وتشخيص مؤشرات الدراسة وتبسيط الضوء على الظاهرة بمختلف جوانبها، اهتمت بتوظيف الأدوات المنهجية منها الملاحظة والمقابلة المقننة، ونصف موجهة والمقابلة الحرة، كما استعملت السجلات والوثائق. أما بالنسبة للعينة فتم إختيار العينة العشوائية المنتظمة وحاولت الباحثة التركيز على العمال المباشرين للعملية الإنتاجية وعمال الصيانة والأمن الصناعي طبقا لاحتياجات الموضوع.

4- الفروض:

- * إن الإستمرار في التكوين يؤدي إلى تحكم أكثر في التكنولوجيا مهما كان نوعها .
- * ان تجاوب العامل مع التكنولوجيا المستوردة يمكن أن يساعد العامل في إكتساب ثقافة صناعية في التنظيم الصناعي الجزائري.
- * كلما إكتسب العامل ثقافة صناعية كلما ساعده ذلك في بناء تكنولوجيا محلية.

النتائج:

- * **الفرضية الأولى:** أكدت النسب الإيجابية التي توصلت إليها، أن التكوين مهم جدا في عملية التحكم التكنولوجي، فإستمرارية التكوين يؤدي إلى التحكم أكثر في التكنولوجيا مهما كان نوعها.
- * **الفرضية الثانية:** غياب المعرفة النظرية والعملية للأسرار التكنولوجية وقلة المبادرة المحلية يبقى من الأمور المهمة بالنسبة للثقافة الصناعية وهذا ما تؤكد عينة البحث ويوضحه أكثر معامل الإقتران، نوع التكنولوجيا بإكتساب الثقافة الصناعية.
- * **الفرضية الثالثة:** من نتائجها أن العامل قد إكتسب أبعاد الثقافة الصناعية، إذ نلاحظ وبالاعتماد على النسب المئوية أو الكمية، أن العامل، وبفعل عامل الزمن والمدة الطويلة التي قضاها في ميدان التصنيع منذ بداية تشغيل المصنع، إستطاع بالفعل أن يتحكم في عدة عناصر أساسية تتعلق بالثقافة الصناعية، كمؤشر إحترام الوقت والإمتثال للقوانين والعمل النقابي والمعاملة الحسنة بين العمال.
- بالإضافة إلى نفي صفات الكسل و الإتكالية، بل يتحلون بإحترام القوانين والإعتماد على الذات .ومنه تبقى إمكانية إمتلاك ثقافة صناعية تتعلق بإنتاج تكنولوجي محلي . إذ تبين نسبة 83,61% على أن العمال مازالوا لم يتمكنوا من إمتلاك ثقافة صناعية، خاصة التقنية منها.تعتبر هذه الدراسة من بين أهم الدراسات

التي اعتمدت عليها الباحثة، لأنها تتساق مع موضوع البحث وتحمل تقريبا نفس المتغيرات وكانت نتائج هذه الدراسة بمثابة انطلاقة أخرى لموضوع البحث إلا أنها ركزت أكثر على عملية نقل التكنولوجيا في الوقت الذي أخذت مبدأ توفر التكنولوجيا في المؤسسة من دون معالجة عملية نقلها من الخارج. أما نقاط التقاطع فتمثلت في الثقافة المكتسبة لدى العامل في المؤسسة ومدى تغيرها كلما تعقدت نوعية الآلات التي يتعامل معها. فأضفت المتغيرات الاقتصادية التي تساعد في تأكيد الفروض الخاصة بالمتغيرات الثقافية وتتكامل معها.

على غرار ذلك فإن دراسة يمينة نزار ساعدتني كثيرا في البحث عن المراجع، وتحديد إشكالية موضوع البحث وموقع البحث بالنسبة لها وبالنسبة للدراسات السابقة الذكر

ب- دراسة مختار بشتلة: ملائمة التكوين للاختيار التكنولوجي:

-دراسة ميدانية عن شركة الخطوط الجوية الجزائرية أجريت سنة (1996 - 1997) مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع والتنمية.

1- مشكلة البحث: اهتم الباحث على ضرورة الربط بين التعليم وحاجيات التنمية من الموارد البشرية اللازمة، في قطاع النقل الذي يعتبر شريان الاقتصاد الوطني، والجزائر تولت مهمة التكوين بشتى مستويات بهدف توفير الإطارات المؤهلة، والتي بمقدورها تحمل أعباء نقل التكنولوجيا بكل ما تحتويه من عمليات التشغيل والتسيير والصيانة والتحكم فيها وأيضا البحث عن إمكانية إعادة إنتاجها.

و إنصب إهتمام البحث على معرفة مدى مساهمة قطاع النقل، في تكوين إطارات متخصصة وذلك على مستويين.

*** المستوى الوطني:** معرفة سياسة التكوين المتخصصة في النقل بشتى فروع وحصر الكفاءات الموجودة.

*** على مستوى النقل الجوي:** معرفة ودراسة التكوين المتخصص في قطاع النقل الجوي وحصر الكفاءات التقنية الموجودة، ودور هذه الكفاءات فيما يخص عمليات الصيانة بشتى أنواعها، ذلك أن عمليات الصيانة تعتبر كمؤشر حقيقي لإظهار نوعية التكوين، بالإضافة إلى ذلك أن القيام بعمليات الصيانة هو خطوة في الإتجاه الصحيح نحو التحكم التكنولوجي مع العلم أن عمليات الصيانة في قطاع النقل الجوي معقدة للغاية لأن طبيعة التكنولوجيا معقدة، وتتطلب في عملية صيانتها كفاءات تقنية عالية،

إضافة إلى الإستعمال المكثف لأجهزة الكشف ومراقبة المعدات وخاصة فيما يتعلق بالكهرباء والإلكتروني.

2- إستخدام الباحث المنهج الوصفي: يوضح لنا عمليات التحكم والمراقبة والصيانة على مراحلها التقنية، والمنهج التاريخي لإستعراض تاريخ تطور هذا القطاع

3- الأهداف: تهدف الدراسة إلى فهم واقع التكوين ومدى ملاءمته للإختيار التكنولوجي في قطاع النقل الجوي. وتحاول الدراسة إختيار فروضها المتعلقة بالتكوين والصيانة والرضا عن العمل والصراع في محيطه.

* يوضح الباحث ويؤكد على أن هدف الدراسة عملي أكثر منه نظري، من حيث ما سبق ذكره.
* أما الهدف النظري فإن الفروض تحمل هدفا علميا واضحا من حيث إختيار صحة أوعدم صحة الفروض والنظريات والقوانين العلمية.

4- فروض الدراسة:

* هناك إرتباط بين السياسة التكنولوجية ومهام قطاع النقل المتمثلة في صيانة العتاد الجوي.
* تساهم قدرات التكوين التكنولوجي المختص في فرص التحكم التكنولوجي و تقلل من التبعية للخارج.
* إن أي تنظيم يحمل مظاهر الصراع و الإغتراب وكلما وجدت هذه المظاهر أثر سلبا على سير مهمة التنظيم.

6- النتائج:

* الفرضية الأولى تحققت، هناك صيانة للعتاد الجوي لكن في غياب سياسة تكوينية لفائدة القطاع الذي إكتفى بتكوين إضافي لجزء بسيط من الفنيين وفي غياب هياكل للتكوين تابع للقطاع.
* لم تتحقق الفرضية الثانية وهذا يعود إلى قلة توفر شروط التكوين على أعلى المستويات وإقتناء التجهيزات وإيجاد مخبر للبحوث وللتعاون التقني مع جهات أجنبية والتعاون بين القطاعات غير متوفرة، إذن فعلمية التحكم التكنولوجي غير واردة في الوقت الراهن.
* أما الفرضية الثالثة تحققت لأن أفراد عينة البحث غير راضين عن الوضع المهني إجمالاً، بالتالي فهذا يؤثر سلبا على سير العمل، وقد ينجز عنه صراع بين الإدارة والعاملين.

ج- دراسة أعراب سعيدة: التكنولوجيا وتغير القيم الثقافية و الاقتصادية للموارد البشرية في المؤسسة الخاصة الجزائرية .

- دراسة حالة لمؤسسة المواد والأدوية الحيوانية ، قسنطينة ، 2005 - 2006 ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع والتنمية .

1- مشكلة البحث :

انطلاقاً من أن تقدم المجتمعات الغربية يرجع إلى العامل المعرفي والتقني والذي يشكل أفضل دليل يساعد في عملية تحسيس المورد البشري، بقيمة إكتساب المعارف وتطبيقها بفاعلية وبما أن الآلة ليست تلك السلعة الإستهلاكية التي تشتري لسد الحاجة، ولكن في كنفها متطلبات معرفية ضرورية، تظهر في عملية التحكم في ميكانيزمات ومراحل العمل بها، وصيانتها وتطويرها .وتتحقق بذلك بوادر إستمراريتها وتفوقها في حل المشكلات و من ثم يظهر لنا أن عاملي التكنولوجيا، والقيم الثقافية والإقتصادية التي تتجسد في سلوكيات المورد البشري أثناء أدائهم لوظائفهم، يتميزان عموماً بتغلغلها في كل المستويات الوظيفية للهيكل التنظيمي في المؤسسة .خاصة في المستوى التنفيذي من فئة المنتجين كأهم مرتكزات المؤسسة .وهي الفئة التي يحاول الخبراء والمدرسين الأخصائيين في تنمية الموارد البشرية، الإعتناء والاهتمام بها أكثر، بدراسة وفهم أبعاد سلوك المورد البشري المختلفة والمعقدة، ما يمكن من عادة تدريبه واستثماره بزيادة كفاءته وتحسين مهاراته أثناء تعامله مع الآلة وما لا شك فيه أن الاعتماد المتزايد على التكنولوجيا سيفرض على المؤسسة و العامل على السواء التعامل معها باعتبارها هي تقنية وقيمة في نفس الوقت تتطلب معرفة تقنية، كما أنها ليست حيادية لأنها تحمل قيماً ومعايير جديدة غريبة عن ثقافة مؤسساتنا المحلية .فقد تتفق أو تتعارض مع ما إعتاد عليه العامل خصوصاً .هنا ينبغي طرح التساؤل التالي :إلى أي مدى تؤثر التكنولوجيا على تغيير أو تعديل في الممارسات والسلوكيات التي تعتبر نتاجاً للقيم الثقافية والاقتصادية الراسخة لدى العامل داخل المؤسسة الجزائرية ؟

2- منهج البحث :

إرتأت الباحثة إلى إستخدام أسلوب المسح الشامل الذي يعتبر إطاراً مرجعياً ضرورياً للعديد من الأعمال والأبحاث .تماشياً ومتطلبات موضوع البحث، بما أنه يدرس جميع أفراد مجتمع البحث الذي يتكون من 73 فرداً، ما عدى 15 فرداً منهم الذين لا يتعاملون مع التكنولوجيا ويعتبرون من عمال النظافة،

الدهن...فهي فئة قليلة يمكن دراستها على حسب معطيات وفروض البحث والإمكانات الاقتصادية والزمنية المتاحة.

3- أهداف البحث :

- كما تحاول الباحثة فهم وتفسير مدى تأثير البدائل التقنية الحديثة على تغيير قيم وسلوك المورد البشري المتعامل مع الآلة الجديدة.

- تغيير مسار الزاوية التي تناولها الباحثين في الدراسات السابق، من الاهتمام بعلاقات العمل، وملائمة التكوين الإختياري التكنولوجي إلى التطلع لفهم ظاهرة التغييرات القيمة الاقتصادية والثقافية، كعاملين بارزين متحكمين في حركة المجتمع.

4- فرضيات الدراسة :

أ - يؤدي إستخدام التكنولوجيا إلى تغيير القيم الثقافية:

-كلما توفرت التكنولوجيا كلما زادت قيمة العمل لدى العامل.

-تحدث التكنولوجيا العالية تغييرا إيجابيا في تسيير الوقت لدى العامل.

-يؤدي توفر التكنولوجيا إلى زيادة إهتمام العامل بالتكوين والتدريب.

ب - يؤدي إستخدام التكنولوجيا إلى تغيير القيم الاقتصادية:

*يؤدي توفر التكنولوجيا في المؤسسة إلى:

-زيادة التخصص وتقسيم الوظائف.

-تغيير نظرة العامل إلى قيمة وبعد الآلة.

-إرتفاع نسبة الوعي بأهمية التنافسية.

5- نتائج الدراسة :

* إن الفرضية الجزئية الأولى للموضوع تحققت وبنسب عالية؛ على حسب المقاييس العالمية التي سنتها منظمة الإيزو الدولية، و مؤسسة صناعة الأدوية الحيوانية من المؤسسات الجزائرية الأولى التي حازت على جائزة الإيزو الدولية،وهو ما يدل على أن وعي الموارد البشرية بقيمة التكوين والتدريب يزيد كلما توفرت التكنولوجيا.

* أما عن الفرضية الجزئية الثانية فلم تتحقق جميع أبعادها بحيث أن بعد زيادة التخصص الدقيق في الوظائف، لم يتحقق واقعا في المؤسسة مجال البحث ، في حين تحقق بعد الآلة وبعد التنافسية من حيث

أن النسب في الدراسة أثبتت توفر التكنولوجيا يؤدي إلى وعي الموارد البشرية في المؤسسة بأبعاد الآلة و بالإبعاد التنموية التنافسية ما يعني أن الفرضية قد تحققت نسبيا .

← وبعد عرضنا لمختلف الدراسات المشابهة لموضوع دراستنا نري انه لا يختلف اثنين أن البحث ما هو إلا إثراء أو توسيع أو نقد فكرة معينة ،وسنحاول في دراستنا هذه بناء مقارنة سوسيولوجية لموضوعنا الذي يهدف إلي البحث عن دور ثقافة المؤسسة الجزائرية في تحقيق التحكم التكنولوجي داخل المؤسسة الصناعية انطلاقا من نتائج التي سنتحصل عليها في هذه الدراسة مع نتائج الدراسات السابقة المذكورة أعلاه .

تمهيد :

أن المؤسسة ليست مرآة عاكسة لمحيطها لدرجة أنها تصبح مجرد إطار لثقافة هذا المحيط، بل أن للمؤسسة كيانها الخاص بها يحكم الممارسات الفردية والجماعية ويتفاعل معها ويؤثر فيها وتؤثر فيه، ولذا عندما نتكلم على ثقافة المؤسسة فإننا لا نتكلم على ثقافة المجتمع في المؤسسة بل نتكلم على ثقافة المؤسسة كنتاج للكيان الاجتماعي المتفاعل داخلها وبصفتها منظمة تتميز بالاستقلالية النسبية عن المحيط المتواجدة فيه، فكل التعاريف التي تناولت موضوع ثقافة المؤسسة بالبحث والدراسة متفقة على هذه النقطة الأساسية والجوهرية. غير أنه هناك بعض الكتاب والباحثين في الجزائر عندما يتناولون هذا الموضوع بالبحث ينطلقون من أطروحة مناقضة لهذا التصور بحيث نجد أنهم يتكلمون على ثقافة المجتمع في المؤسسة، وعليه فكل مؤسسة تضيف بطابعها الخاص ذلك النسق الثقافي لمنسوبيها من خصائصها واهتماماتها وسياساتها وأهدافها وقيمها وهذا ما يحدد شخصية المؤسسة ويميزها عن غيرها من المنظمات. ولاستيعاب دراسة مفهوم ثقافة المؤسسة وللاستفادة منه في حياة العاملين والمنظمات.

❖ المبحث الأول : ماهية ثقافة المنظمة .

1- مفهوم ثقافة المنظمة :

إن من أهم الباحثين الذين اهتموا بتعريف ثقافة المنظمة نجد المفكر **E.H.Schein** الذي عرف ثقافة المنظمة علي انها " على أنها مجمل الاختيارات والافتراضات القاعدية التي اكتسبتها أو أنتجتها أو طورتها مجموعة معينة في محاولتها لإيجاد الحلول لمشاكل التأقلم الخارجي والاندماج الداخلي والتي أثبتت نجاعتها وفعاليتها بالنسبة لهم فاعتمدوها من جهة .وأصبحوا بذلك يتداو لونها على أنها الطريقة الصحيحة والجيدة في إدراك ومعالجة هذه المشاكل"¹

أما هندي شارلز "**Charles Handy**" يعرفها علي أنها " مجموعة من المعتقدات الراسخة حول الكيفية التي يتم بها العمل و الطريقة التي وفقها يتم ممارسة السلطة و مكافئة

العاملين ومراقبة أدائهم، و ما الدرجة الرسمية المطلوبة؟ و إلى أي حد يطلب التخطيط؟

و ما مداه الزمني؟ هل ساعات العمل موضوع خلاف؟ هل الرقابة تتم بشكل فردي؟ هل

توجد قواعد و إجراءات أم يكتفي بالنتائج؟ وما هي تركيبة المرؤوسين وكيف ينظر إليهم

من حيث الامتثال والطاعة وحقهم في الابتكار؟"². أو هي حسب تعبير "**Harrison**" " المعتقدات العميقة

حول الطريقة التي يجب أن ينظم بها العمل، طريقة ممارسة السلطة، و مكافأة الأفراد، و أسلوب مراقبتهم،

كما تتضمن درجة التشكيل الرسمي، كثافة التخطيط و مداه، و النظر إلى المرؤوسين في المنظمة"³. و يمكن

أن تعرف على أنها " طريقة عمل الأشياء المتعلقة بالشركة، حيث إن هذه الطريقة تعبر عن أسلوب فهم

مشترك لأهداف و سياسة الشركة و السلوك الملائم و غير الملائم فيها"⁴

أنواع ثقافة المنظمة : لتحديد مدى قدرة الثقافة المنظمة السائدة على أن تعكس الاحتياجات الحقيقية،

والقيود الخاصة بالتنظيم، سعى الكتاب والباحثين إلى تحليل الثقافة المنظمة إلى أنواع، هذه الأنواع

تختلف من منظمة إلى أخرى، ومن قطاع إلى آخر حسب أساس التقسيم المستخدم، ومن أبرزها:⁵

¹Schein E.H, «Coming to a new awareness of organizational culture» in sloow management, Review, 1984,Hiver

² jean francois souterain,organisation et gestion de l'entreprise, copyright éditions foucheur , paris, 2006, p 425.

³ سعدغالب ياسين ، " الإدارة الدولية "، دار البيزوري العلمية للنشر و التوزيع ، عمان ، 2007، ص238

⁴ نجم عبود نجم ، " أخلاقيات الإدارة في عالم متغير "، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، القاهرة ، ص90

⁵ محمد خير سليم ابو زيد ، بلجازية عمر ، ملخص دراسة ميدانية حول : دور الثقافة المنظمة في الولاء اتجاه التغيير ، الاردن ، دون ذكر السنة ، ص 12

2- أولاً. تصنيف (Handy, 1978): يصنف (Handy) الثقافة المنظمية استناداً إلى مدى قدرة الثقافة السائدة في المنظمة على أن تعكس الاحتياجات الحقيقية للتنظيم إلى:

- . **ثقافة القوة (Power culture)**: إذ تعني أن عملية الضبط في مركز المنظمة واتخاذ القرارات يكون بيد عدد محدد من الأفراد البارزين في المنظمة.
- **ثقافة الدور (Role culture)**: هي التي تركز على نوع التخصص الوظيفي، وبالتالي الأدوار الوظيفية أكثر من الفرد، وتهتم بالأنظمة والقواعد، كما أنها توفر الأمن الوظيفي والإستمرارية وثبات الأداء.
- **ثقافة المهمة (Task culture)**: تركز هذه الثقافة على تحقيق الأهداف وإنجاز العمل، وتهتم بالنتائج، أو تحاول استخدام الموارد بطرق مثالية، من أجل تحقيق أفضل النتائج بأقل التكاليف.
- **ثقافة العمليات (Process culture)**: يقتصر الاهتمام على طريقة إنجاز العمل، وليس على النتائج التي تتحقق، فنتشر الحيلة والحذر بين الأفراد لحماية أنفسهم، فالفرد الناجح هو الأكثر دقة، وتنظيماً، واهتماماً بتفاصيل عمله.

ثانياً. تصنيف (Wallach, 1983): صنف (Wallach) الثقافة المنظمية وفقاً لنمط القيادة الإدارية إلى:

- **الثقافة البيروقراطية (Bureaucratic culture)**: هي الثقافة التي تتحدد فيها المسؤوليات والسلطات، فالعمل يكون منظماً، ويتم التنسيق بين الوحدات، وتتسلسل السلطة بشكل هرمي، وتقوم هذه الثقافة على التحكم والالتزام.
- **الثقافة الإبداعية (Innovative culture)**: تتميز بتوفر بيئة للعمل مساعدة على الإبداع، ويتصف أفرادها بحب المخاطرة في اتخاذ القرارات ومواجهة التحديات.
- **الثقافة المساندة (Supportive culture)**: تتميز ببيئة العمل بالصدقة والمساعدة بين العاملين، فيسود جو الأسرة المتعاونة، وتوفر المنظمة الثقة والمساواة والتعاون، ويكون التركيز على الجانب الإنساني في هذه البيئة.

ثالثاً. تصنيف (Jones, 1983): صنف (Jones) الثقافة المنظمية على أساس توجهات العاملين داخل منظماتهم إلى:

➤ **ثقافة إنتاجية (Capital culture):** يغلب على الثقافة الإنتاجية تركيزها على توجهات العاملين نحو العمل لتحسين ضعف أدائهم، لما يوفره العمل من ضمانات كافية.

➤ **ثقافة مهنية (Professional culture):** تتسم بمهارات وتخصصات عامة، إذ تعتمد على قيادة متبادلة، بدلاً من السلطة الرسمية والقواعد والإجراءات.

رابعاً. تصنيف (Luthans, 1991): يصنف (Luthans) الثقافة المنظمة حسب درجة القوة والضعف إلى:

➤ **الثقافة القوية (Strong culture):** وهي الثقافة التي تخلق لأعضاء المنظمة تماسكاً كبيراً فيما بينهم، وتعتمد هذه الثقافة على عنصري الشدة، الذي يرمز إلى قوة تمسك أعضاء المنظمة بالقيم والمعتقدات، والإجماع، والمشاركة لنفس القيم والمعتقدات في المنظمة من قبل الأعضاء، ويعتمد الإجماع على تعريف الأفراد بالقيم السائدة في المنظمة، وعلى الحوافز من عوائد ومكافآت تمنح للأفراد الملتزمين.

➤ **الثقافة الضعيفة (Weak culture):** وفيها يسير الأفراد في طرق مبهمه غير واضحة المعالم، ويتلقون تعليمات متناقضة، وبالتالي يفشلون في اتخاذ القرارات المناسبة.

خامساً. تصنيف (Daft, 2001: 127): صنف Daft الثقافة المنظمة بناء على التكيف مع البيئة الخارجية للمنظمة:

➤ **ثقافة التكيف (Adaptability Culture):** والتي تركز على البيئة الخارجية، حيث تحاول المنظمة التغيير لمقابلة احتياجات الزبائن من خلال الابتكار والتطوير.

➤ **ثقافة الرسالة (Mission Culture):** وتعطي فيها المنظمة الأهمية الأساسية لوضوح الرؤية لأغراضها، ويكون التركيز على جزء محدد من الزبائن ضمن البيئة الخارجية دون الحاجة إلى التغيير السريع.

➤ **ثقافة القبيلة (Clan Culture):** يركز هذا النوع من الثقافة أساساً على مدى انهماك ومشاركة الأفراد في المنظمة، وعلى السرعة في إجراء التغييرات المتوقع حصولها في البيئة الخارجية.

➤ **الثقافة البيروقراطية (Bureaucratic Culture)**، ويكون فيها التركيز على تماسك واستقرار البيئة الداخلية، حيث يكون هناك مستوى مرتفع من التماسك، والامتثال، والتعاون بين الأفراد.

3- أبعاد ثقافة المنظمة¹:

لقد ذكر كثير من الكتاب أبعاد الثقافة التنظيمية ؛ و يمكن تلخيصها كما يلي :

(1) **المبادرة الفردية** : درجة الحرية و المسؤولية و الاستقلالية لدى الأفراد .

(2) **التسامح مع المخاطرة** : إلى أي مدى يتم تشجيع العاملين ليكونوا جسورين و مبدعين و يسعون للمخاطرة

(3) **التوجيه** : إلى أي مدى تضع المنظمة أهدافا و توقعات أدائية واضحة

(4) **التكامل** : ما مدى تشجيع الوحدات في المنظمة على العمل بشكل منسق

(5) **دعم الإدارة** : إلى أي مدى تقوم الإدارة بتوفير الاتصالات الواضحة و المساعدة للعاملين

(6) **الرقابة** : ما مدى التوسع في تطبيق الأنظمة و التعليمات و مقدار الإشراف المباشر المستخدم لمراقبة و ضبط سلوك العاملين

(7) **الهوية** : إلى أي مدى ينتمي العاملون للمنظمة ككل بدلا من الوحدات التي يعملون فيها أو مجال تخصصهم المهني

(8) **نظم العوائد** : إلى أي مدى يتم توزيع العوائد (الزيادات ، العلاوات و الترقيات) على أساس معايير أداء العاملين مقارنة بالأقدمية و المحاباة و غيرها

(9) **التسامح مع النزاع** : إلى أي مدى يتم تشجيع العاملين على إظهار النزاعات و الانتقادات بصورة مكشوفة

(10) **أنماط الاتصال** : إلى أي مدى تقتصر الاتصالات في المنظمة على التسلسل الهرمي و غيره.

4- مكونات ثقافة المنظمة²: تتكون ثقافة المنظمة من مجموعة مكونات هي كالآتي:

● **المعتقدات و التوقعات و القيم المشتركة**: هي الأفكار و الاعتقادات المشتركة من قبل أعضاء المؤسسة و التي توجه تصرفاتهم .هذه القيم لا تتفك أن تكون سببا مهما في نجاح المؤسسة لأنها

¹ حسين حريم، إدارة المنظمات -منظور كلي - ، دار الحامد للنشر و التوزيع ، عمان الأردن، 2003، ص 263

² رسالة ماجستير، عيساوي و هيبية،: اثر الثقافة التنظيمية علي الرضا الوظيفي ، مدرسة الدكتوراء ادارة الافراد و حوكت الشركات ، جامعة تلمسان ، 2012/2011 ، ص 18- 21

تصوغ الإستراتيجية، طابع الاتجاه أو العلاقات بين المصالح و الناس، هذه الأفكار قد تتحول إلى معايير التي تشكل حقيقة للمؤسسة ، هذه القيم و المعتقدات و التوقعات المشتركة لقادة المنظمة هي انعكاس للفلسفة التنظيمية التي تقوم عليها المنظمة، و يمكن القول بأن القيم المشتركة تتمثل في :

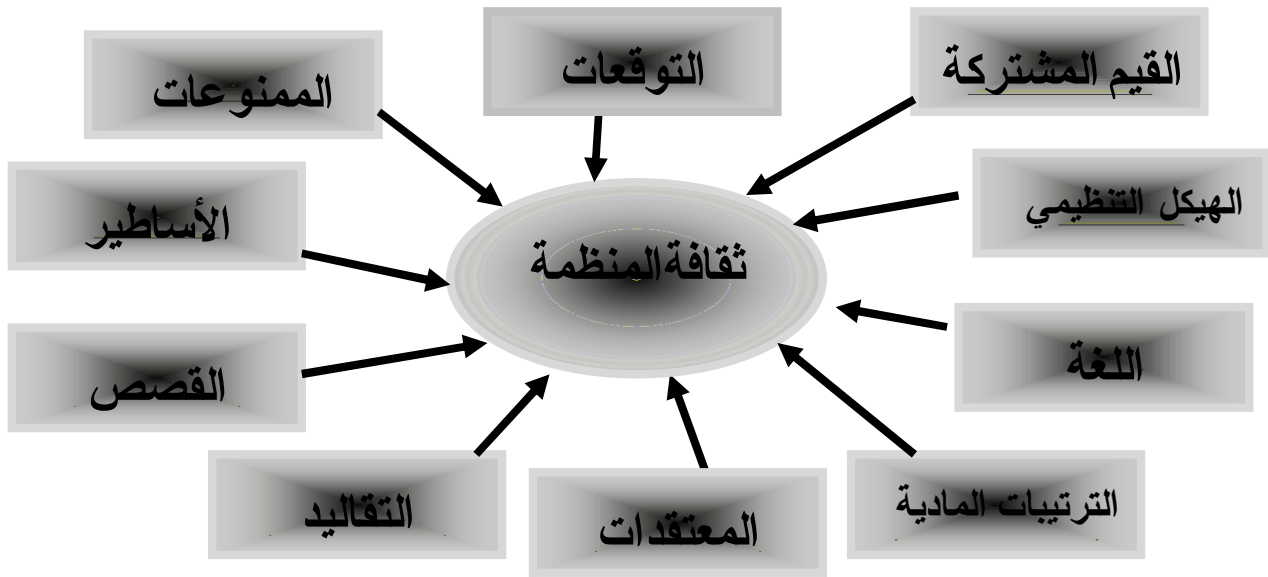
- **رسالة المنظمة:** و هي الهدف الأساسي للمنظمة و التي تبين ماذا تفعل المنظمة ؟ و ما هي عقيدتها التي تؤمن بها ؟
- **المبادئ:** ماذا تقدم المنظمة ؟ و من تخدم ؟.
- **أدوات تحقيق المبادئ:** قد تكون عن طريق فرق العمل، التميز في الجودة، التميز في الأعمال.

➤ **إستراتيجية المنظمة:** أي البرنامج أو المنهج الذي تسير عليه المنظمة لخدمة الأطراف المعنية، فقد تكون إحدى استراتيجيات المنظمة هي تحسين تكاليف المنتج عن طريق ابتكار في التكنولوجيا و الجودة و التكاليف.

- **الأسطورة:** هي الحكايات و القصص التي نحكيها من أجل خلق المؤسسة، أو نجاحها، مثل الأساطير التي تلعب دورا في حفظ و نقل القيم الهامة و المحفزة، و هي وسيلة اتصال إبراز نجاحات و عظمة المؤسسة و نقاط تفوقها و نهوضها خلال مسيرتها.
- **الأبطال:** سواء كانوا حقيقيون أم من صنع خيال، أحياء أم أموات، فهم رموز الأساطير الذين سببوا بأفعالهم و أعمالهم و مواقفهم نجاحات و نهضة المؤسسة و ما ينتج عن ذلك من مزايا و مواصفات تكون معايير سلوكية للانتماء لهذه المؤسسة و الاستمرار بها. هؤلاء الأبطال هم الرموز القيادية الذين يحركون قيم المؤسسة.
- **الشعائر و الطقوس و التقاليد:** و تمثل الممارسات اليومية التي تخضع لقواعد و إجراءات رسمية و غير رسمية كتعبير عن تفاعل الأفراد و عواطفهم و ردود أفعالهم الوظيفية و الشخصية التي تتناسب مع ما تضعه المؤسسة من ضوابط و أنظمة تشكل الإطار العام لحركة الأفراد و تفاعلهم.
- **اللغة :** هي أداة الاتصال الإستراتيجية بين الأفراد العاملين و وسيلة تفاهمهم الوظيفي مع كل ما يحمل ذلك من معاني و توضيحات و حركات و سلوكيات تابعة للتداول اللغوي المعمول به.
- **الترتيبات المادية:** إن اختيار و ترتيب المكاتب و التجهيزات غالبا ما تعكس علامات واضحة و محددة في ثقافة المنظمة ، فالكراسي و المكاتب و التجهيزات الآلية و طريقة توزيعها و ترتيبها، والأماكن المخصصة لاستقبال العملاء و الضيوف تعكس ثقافة المنظمة.

- **الهيكل التنظيمي:** مثل خطوط السلطة و المسؤولية و الاتصال و نقل التقارير، و تسلسل المستويات ، الإدارية و الطرق التي تسلكها الأعمال من خلال المنظمة.
- **الممنوعات:** هي مواضيع لا يجب الخوض فيها و أعمال لا يجب أن نقع فيها، وهي نتاج لتجارب مأساوية مرت بها المنظمة، من شأنها إحداث اضطراب في صورة العاملين داخل المنظمة وكذا الصورة الخارجية لها مما يؤثر سلبا على أداء العاملين و المنظمة ككل.

شكل رقم (1) المكونات الأساسية لثقافة المنظمة



المصدر: الطالب

5- أهمية ثقافة المنظمة :

إن نجاح المؤسسة الاقتصادية في السوق مرتبط بفاعلية الثقافة السائدة بها ، ذلك لأن طريقة عمل المؤسسة ، التوجهات الإستراتيجية، القيم الأساسية، المواقف، التصرفات و الاعتقادات المسيطرة داخل المؤسسة كلها عوامل محددة لنجاحها في سوق المنافسة، ويمكن تلخيص أهميتها في النقاط التالية :¹

¹ مذكرة الماجستير : الثقافة المهنية في الفكر الحديث ، دراسة ميدانية على منسوبي جامعة محمد خيضر ، من إعداد الطالب : يزغش محمد و إشراف : عبد الرحمن يرقوق ، 2007، ص28 .

- إنها بمثابة دليل للإدارة و العاملين تشكل لهم نماذج السلوك و العلاقات التي يجب إتباعها و الاسترشاد بها .
 - إنها بمثابة الإطار الفكري الذي يوجه أعضاء المنظمة ،و ينظم أعمالهم و علاقاتهم و انجازاتهم .
 - بما أن العاملين لا يؤديون أدوارهم فرادى أو كما يريدون و إنما في إطار تنظيمي واحد،لذلك فإن الثقافة المنظمة بما تحتويه من قيم و قواعد سلوكية ، تحدد لهؤلاء العاملين السلوك الوظيفي المتوقع منهم و تحدد لهم أنماط العلاقات بينهم و بين بعضهم و بينهم و بين الجهات الأخرى التي يتعاملون معها ،مثل مستويات الأداء و منهجيتهم في حل المشكلات و التي تحددتها ثقافة المنظمة و تدريبهم عليها و تكافؤهم عليها .
 - تعتبر ثقافة المنظمة من الملامح المميزة للمنظمة ، و مصدر فخر و اعتزاز للعاملين بها ، خاصة إذا كانت تؤكد قيما معينة ، الابتكار و التميز و الريادة و التغلب على المنافسين .
 - تعتبر الثقافة القوية للمنظمة عنصرا فعالا و مؤيدا و مساعدا لها على تحقيق أهدافها و طموحاتها و هذا عندما تكون الثقافة التنظيمية قوية مقبولة من طرف غالبية العاملين ، و يرتضون بقيمتها و أحكامها و قواعدها و يتبعون كل ذلك في سلوكياتهم و علاقاتهم.
 - تعتبر ثقافة المنظمة عاملا هاما في استقطاب العاملين الملائمين ، فـا لمنظمات الرائدة تجذب العاملين الطموحين ، و المنظمات التي تبني قيم الابتكار و التفوق و تستهوي المبدعين و تكافئ التطوير و التميز ، ينضم إليها العاملون المجتهدون الذين يرتفع لديهم دافع ثبات الذات .
 - تعتبر ثقافة المنظمة عنصرا جذريا يؤثر على قابلية المنظمة للتغيير و قدرتها على مواكبة التطورات الجارية من حولها ،فكلما كانت قيم المنظمة مرنة و متطلعة إلى الأفضل كانت المنظمة أقدر على التغيير و أحرص على الإفادة منه، و على العكس كلما كانت قيم المنظمة تميل إلى الثبات و الحرص و التحفظ قلت قدرة المنظمة و استعدادها للتطوير .
- 6- وظائف ثقافة المنظمة :** يمكن تلخيص وظائف ثقافة المنظمة في أربع وظائف رئيسية هي :¹
- **تعطي أفراد المنظمة هوية تنظيمية :** إن مشاركة العاملين نفس المعايير و القيم و المدركات يمنحهم الشعور بالتوحد، مما يساعد على تطوير الإحساس بغرض مشترك.

¹ حسين حريم ،مرجع سابق ، ص265

➤ **تسهيل الالتزام الجماعي:** إن الشعور بالهدف المشترك يشجع الالتزام القوي من جانب من يقبلون هذه الثقافة.

➤ **تعزز استقرار النظام:** تشجع الثقافة على التنسيق و التعاون الدائمين بين أعضاء المنظمة و ذلك من خلال تشجيع الشعور بالهوية المشتركة و الالتزام.

➤ **تشكل السلوك من خلال مساعدة الأفراد على فهم ما يدور حولهم:** فتقافة المنظمة توفر مصدرا للمعاني المشتركة التي تفسر لماذا تحدث الأشياء على نحو ما.

و بتحقيق الوظائف السابقة، تعمل ثقافة المنظمة بمثابة الصمغ /الإسمنت الذي يربط أفراد المنظمة بعضهم ب بعض، و يساعد على تعزيز السلوك المنسق الثابت في العمل.

شكل رقم: (2) وظائف ثقافة المنظمة



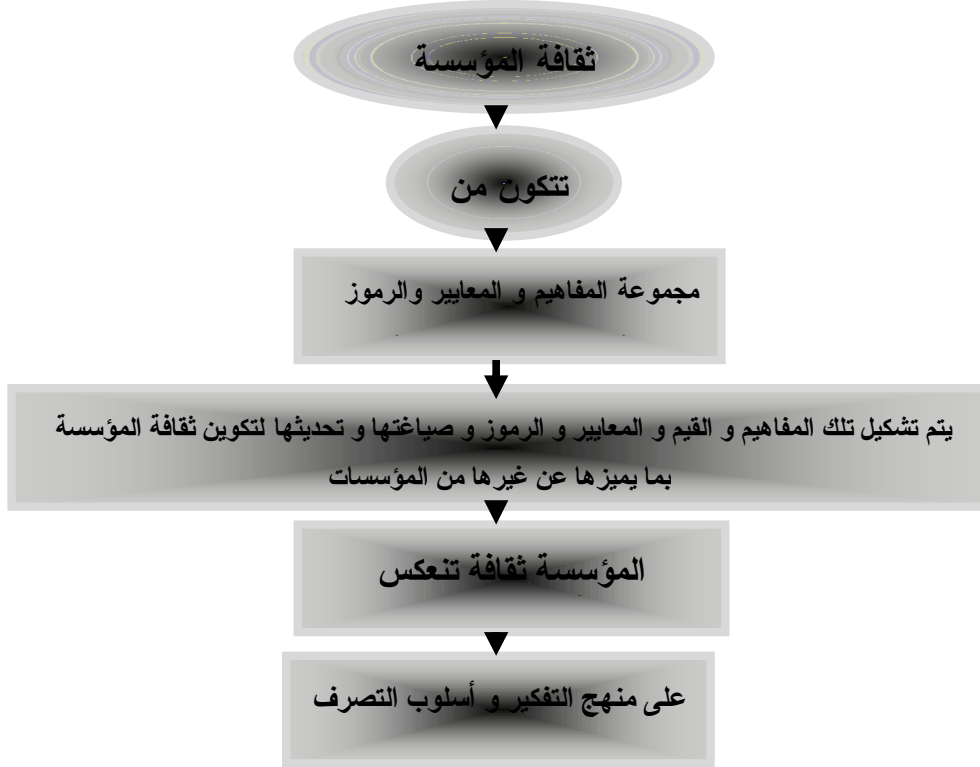
المصدر : الطائب

7- آليات تشكيل ثقافة المنظمة :¹ إن عملية خلق و بناء ثقافة منظمة أمر شبيه بالتنشئة الاجتماعية للطفل، فهي قيم يتم تعليمها وتلقينها للأفراد منذ البدايات، ويتعلمها الأطفال في البيت من خلال الممارسات اليومية للوالدين و كلما كانت القيم مغروسة مبكرا كلما كانت آمن وأقوى و كذلك الأمر في المنظمات فإن المؤسسين يلعبون دورا مهما في خلق العادات والتقاليد وطرق العمل، وخاصة في فترات التشكيل الأولى للمنظمة .حيث تلعب الرؤية والفلسفة التي يؤمنون بها، دورا كبيرا في تنمية القيم الثقافية باعتبارهم المؤسسين .كما أن صغر التنظيمات في المراحل الأولى لنشوتها، يسهل عملية التأثير ووضع البصمات، وفرض الرؤية وغرس لقيم في الجماعة .إذ أن الثقافة تنشأ بفعل التفاعلات والممارسات والخبرات التي يمر بها العاملون، والتي يروا أنها

¹ جمال الدين محمد المرسي و آخرون". التفكير الاستراتيجي و الإدارة الإستراتيجية".الدار الجامعية ، الإسكندرية، 2002، ص359

سلوكيات يتم مكافأتها ، فتعزز باعتبارها طريقا لاكتساب مزيد من المزايا والمنافع.و يمثل الشكل التالي تشكل ثقافة المنظمة :

الشكل رقم (3): تشكل ثقافة المنظمة¹



و يمكن تلخيص الخطوات الرئيسية لآليات تشكل ثقافة المنظمة كالتالي²:

- (أ) **اختيار الموظفين** : تعتبر عملية اختيار الموظفين خطوة رئيسة في تشكيل الثقافة التنظيمية . ذلك أنه ومن خلال عملية الاختيار يتم التعرف على الأفراد الذين ترى المنظمات أن لديهم صفات وأنماط سلوكية ، وخلفيات ثقافية ، واستعدادات وتوجيهات مناسبة لها.
- (ب) **الممارسات الإدارية** : إن الممارسات تبقي الاختيار الحقيقي لطبيعة ثقافة المنظمة السائدة بها، إذ يتضح ومن خلال الممارسات أنواع السلوك التي يتم مكافأتها والسلوكيات التي يتم استنكارها ومعاقبها، ويشكل ذلك مؤشرات واضحة للعاملين .فقد ترفع المنظمة شعارات من أنها تتبنى ثقافة تكافئ الأمانة والإنجاز، وتتبنى قيم المساءلة والشفافية، ولكن ومن خبرة وواقع الممارسة اليومية

¹ امرجع نفسه ، الصفحة نفسها .

² رسالة مجستير ، عيساوي وهيبة ، مرجع سبق ذكره ، ص 41، 42، 43.

يكتشف العاملون أن الإدارة لا تطبق إلا عكس ما تدفعه من شعارات حيث تتم الترقيات والحوافز، لمن لهم وساطات وعلاقات خاصة مع الرؤساء، وأن كثيراً من الممارسات الخاطئة والمخالفة للقانون لا يتم محاسبة الذين يقومون بها، بل يحصل العكس، إذ أن الذين يلتزمون بالقوانين والتعليمات ولا يتجاوزونها يصنفون بأنهم تقليديون ومعوقون وبالتالي يحسب ذلك نقاط قصور عليهم، ولو لم يكن ذلك بشكل واضح. ويجرى التكتّم على الممارسات الخاطئة، ويتم تزوير المعلومات غير الصحيحة لوسائل الإعلام ، بهدف رسم صورة جيدة ، ولكن مغايرة لما هو موجود فعلاً. إن مثل هذه الممارسات هي التي تشكل الثقافة التنظيمية ، وليس الشعارات والسياسات التي لا تطبق.

ج) التنشئة و التطبيع : يلزم لتنشئة ثقافة المنظمة المطلوبة لدى العاملين أن تهتم المؤسسات وبعد اختيارها للمرشحين المناسبين الناقلين بعملية التدريب.

فالتدريب هو نوع من التطبيع الاجتماعي يتعلم من خلالها الموظفون الكثير عن المنظمة وأهدافها وقيمها، وما يميزها عن المنظمات الأخرى. وغالبا ما يتم ذلك من خلال دورات تدريبية توجيهية، حيث تستمر مثل هذه الدورات ساعات أو أياما حسب نوعية وحجم المنظمة. ومن الضروري في هذه الدورات التي يجب أن تبدأ حال تعيين الموظفين، أن يتعرف الموظفون من خلالها على حقوقهم وواجباتهم ومزايا عملهم حتى يكونوا أقدر على التماشي مع القيم الثقافية السائدة.

❖ المبحث الثاني : القيم التنظيمية .

تمهيد :

تعتبر القيم التنظيمية احدي أهم مكونات ثقافة المنظمة ، حيث يشكل موضوع القيم مصدر اهتمام العلماء والمفكرين من مختلف التخصصات لما لهذا الموضوع من أهمية و ارتباط وثيق بحياة الناس إذ تعتبر القيم مرجعا في الحكم علي سلوك الأفراد داخل المنظمة لما تلعبه من دور في توجيه سلوكه حيث ان وراء كل سلوك يقوم به الفرد قيمة اجتماعية معينة تطبعها خصوصيات الزمان و المكان الذي تشكلت فيه .

1- مفهوم القيم :

لقد حاول العديد من الباحثين تحديد مفهوم القيم حيث نجد الأمريكي روكيش يعرفها علي أنها " اعتقاد راسخ بأن التصرف بطريقة معينة هو أفضل من التصرف بطريقة أخرى متاحة ، وان اتخاذ هدف معين للحياة يكون أفضل من اتخاذ أي هدف آخر متاح"¹

- كما تعرف القيم أيضا أنها " درجة الأهمية التي يعطيها الفرد لشيء معين تتراوح هذه الأهمية من اعلي درجة إلي أدناها"²

- ويعرف احمد عاشور صقر القيم بأنها " مجموعة القوانين والمقاييس التي تنبثق من جماعة ما وتكون بمثابة وجهات للحكم علي الأعمال و الممارسات المادية المعنوية وتكون لها من القوة و التأثير علي الجماعة"³

- اما ثورنديك Thorndikem يري " أن القيم هي تفضيلات ، وان القيم الايجابية منها و السلبية تكمل في اللذة و الألم الذين يشعر بهم الناس"⁴

2- أهمية القيم :

تشكل القيم احد أهم الجوانب المهمة لفهم السلوك التنظيمي وتطويره بحيث أنها تشكل مصدر لفهم الاتجاهات والدوافع التي يتبناها العاملون داخل المؤسسة و التي تؤثر علي ادراكاتهم وطريقة فهمهم للأشياء . وسنحاول تلخيص أهم النقاط التي تشكل أهميتها :

- تعتبر القيم معيار يلجأ إليه الأفراد أثناء إجراء مقارنات بين مجموعة من المبادئ السلوكية وكعامل موحد لثقافة العامة .

- تعتبر كمحدد للأهداف والسياسات بحيث يجب أن تكون هذه الأهداف متوافقة ومنسجمة مع القيم⁵

- أن القيم تتنبؤنا بسلوك صاحبها متي عرف ما لديه من القيم و الأخلاقيات في المواقف المختلفة و بالتالي يكون الفاعل معه في ضوء التنبؤ بسلوكه.⁶

¹ احمد جاد عيد الوهاب : السلوك التنظيمي ، دار الوفاء لنشر والتوزيع ، المنصورة ، مصر ، 2000 ، ص44

³ احمد عاشور صقر ، ادارة القوة العاملة وادوات البحث التطبيقي ، دار النهضة العربية ، ط 1 ، بيروت ، 1983 ، ص 4 .

⁴ العديلي ناصر محمد ، السلوك الانساني والتنظيمي ، معهد الادارة ، الرياض ، السعودية ، 1995 ، ص 129 .

⁵ محمد سلمان العميان ، السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال ، دار وائل لنشر والتوزيع ، ط 1 ، عمان 2002 ، ص 109

⁶ علي ابو العينين ، القيم الاسلامية ، دار العربي ، مصر ، 1998 ، ص 34

- تشير القيم إلي كيفية التي سيتعامل معها الإنسان في المواقف المستقبلية و تساعد علي التفكير فيما ينبغي أن يفعل اتجاه تلك المواقف والأحداث و تحدد له الأساليب و الوسائل التي اختارها بالإضافة إلي تغيير السلوك الصادر عن مستوي الجماعة تحفظ للمجتمع تماسكه و تحدد له أهداف حياته ومثله العليا ومبادئه الثابتة و المستقرة التي تحفظ له هذا التماسك و الثبات اللازم لممارسة حياة اجتماعية سليمة.¹

3- **مكونات القيم :** يمكن أن نحدد مكونات القيم في ثلاثة عناصر هي :²

- العنصر العقلي (المعرفي)
- العنصر الوجداني النفسي
- العنصر السلوكي الإرشادي الخلفي

وتسهم هذه العناصر الثلاثة في تحديد وظيفتها ومعناها و يضم العنصر الثالث العمليات التي تساعد الشخص الفاعل في تخصيص طاقته وشحنها وتوجيهها بين مظاهر الفعل المختلفة ، وهو الأساس في تكوين نظام أقيمي هذا علي المستوي النظري أما علي المستوي الواقعي يلاحظ أن هذه العناصر الثلاثة متداخلة ومتفاعلة في تأثير المجتمع و التفاعل الاجتماعي و تعكس ثقافته و تعبر عن طبيعة العلاقات فيه ، ومن منظور روكيش إن القيم تحتوي علي ثلاثة عناصر لا يمكن أحدهما علي الاخرى . لأنها تتدمج وتداخل لتعبر في النهاية عن وحدة الإنسان والسلوك .

4- مفهوم القيم التنظيمية :

يعرفها كل من ديف فرانسيس ومايك وودوك " بأنها الاعتقاد الذي نبنى عليه أعمالنا في المنظمات ، فهي عبارة اختيار بين الصالح و السيئ و المهم و الغير مهم"³
وتعرف أيضا بأنها " هي القواعد و المعايير التي توجه السلوك الإداري للمدير نحو ما هو جيد ومرغوب فيه وصالح لتحديد الأسلوب الذي ينتهجه في إدارته للإدارة التي يعمل بها"⁴.

¹ سيد احمد السيد ، القيم التربوية في القصص القرآنية ، كلية التربية ، اسوان ، مصر ، 1995 ، ص32

² محمد فتحي عكاشة ، محمد شقيف زكي ، مدخل الي علم النفس الاجتماعي ، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية ، مصر ، دون سنة نشر ، ص41

³ فرانسيس ديف ، ومايك وودوك : ترجمة عبد الرحمن هيجان ، القيم التنظيمية ، معهد الادارة العامة ، السعودية ، 1995 ، ص 17

⁴ رسالة ماجستير ، اعداد : عبد العزيز عبد الله الغامدي ، القيم التنظيمية لادارات التربية ، جامعة ام القري ، مكة المكرمة ، 2005 ، ص 09 .

كما تعرف أيضا علي أنها " تلك القيم التي تحكم العمل وتحدد مستوي الأداء فيه مثل الجودة ، العدالة ، التنافس ، النمو و التطوير ، الكفاءة ."¹

وهي أيضا تلك " القيم التي تسود المنظمة ككل وهي تمثل مجموعة القيم التي تواتر العاملون علي تطبيقها في المنظمة وهذه القيم هي النواة لثقافة المنظمة ، هذه القيم غير ظاهرة أو غير ملموسة لكنها تظهر أوضح ما يكون عند وضع الأهداف والخطط ، ورسم السياسات وتحديد نظم وطرق العمل ، وتلعب الإدارة العليا إذا استمرت في تبني نفس القيم دورا كبيرا في ترسيخها"²

5- مراحل تطور القيم التنظيمية من خلال الفكر الإداري : لقد عرفت القيم التنظيمية في تطورها سبعة مراحل أساسية هي كآتي :

➤ **المرحلة الأولى :** تتمثل القيم علي أساس معاملة الإنسان علي انه شبيه بالآلة حيث يتم تحفيزه بواسطة المكاسب المادية ، "ولقد بدأ تحليل هذه القيم ماكس فيبر من خلال نظرية البيروقراطية ، والتي قصد بها النموذج المثالي لتنظيم حيث افترض ان الرجال و النساء مثلهم مثل أي مصدر آخر وأنهم آلات يحفزونها تدريجيا بواسطة النقود"³

➤ **المرحلة الثانية :** بدأت هذه المرحلة من القيم التنظيمية علي اثر نتائج دراسات مصنع الهاوثورن في الولايات المتحدة الأمريكية ، وتعد محاولة **التون مايو** في التجارب المعروفة باسم **هاوثورن** التي أدت تجربة في شركة **الواسترن الكترينك** في شيكاغو ، وهي أولي المحاولات المكثفة لدراسة اثر العوامل المادية للعمل كالإضاءة والتهوية و الرطوبة و الضوضاء و فترات الراحة و الأجور التشجيعية علي الكفاية الإنتاجية للعاملين وجاءت النتائج غير متوقعة مؤكدة لوجود متغير جديد هو الروح المعنوية للعمال و درجة الانسجام و الوثام القائمين بين المجموعة العامة وتعد هذه الدراسة أول دراسة تعني بالسلوك التنظيمي⁴ ، ويشير **حبتور** معارضة **مايو** لأفكار **تايلور** فيما يتعلق بالحافز المادي فبينما يضعه **تايلور** في مقدمة الحوافز نجد **مايو** يضعه في الرتبة الثالثة بعد العامل النفسي والعضوي⁵ .

¹ عبد الله بن احمد سالم الزهراني ، دراسة تحليلية للقيم الشخصية و القيم التنظيمية بمؤسسات التعليم العالي السعودية ، جامعة ام القرى مكة المكرمة ، 2009 ، ص 7

² امل مصطفى عصفور ، قيم ومعتقدات الافراد واثرها علي فاعلية التطور التنظيمي، منشورات المنظمة العربية لتنمية ، القاهرة، 008 ، ص 99

³ فرانسيس ديف ، مابك وود كوك ، مرجع سبق ذكره ، ص 20

⁴ النمر سعود محمد وآخرون ، الادارة العامة اسس ووظائف ، كلية العلوم الادارية ، جامعة الملك سعود الرياض ، 1997 ، ص 66 .

⁵ حبتور عبد العزيز صالح ، اصول ومبادئ الادارة العامة ، دار الجامعة الدولية ، الاردن ، 2000 ، ص 188

➤ **المرحلة الثالثة:** من تطور القيم التنظيمية ظهرت استجابة لظهور الاتحادات المهنية ، ففي الخمسينيات كان هناك نقص حاد في المنتجات و الأيدي العاملة ، حيث أصبحت القيم المتأصلة في الحياة الزراعية فيما قبل عصر الصناعة مثل الاجتهاد في العمل ، واستغلال الفرص و الأجر المنصف ، موضع السخرية وخاصة في البلدان الصناعية القديمة مثل بريطانيا .، ولأن القيم السائدة في هذا العصر كانت قيم تحول دون الموجهة إلي التوفيق ، كان من المشكوك فيه معرفة من المسؤول عن القيم التنظيمية هل هم قادة النقابات الاتحادية أم هم الإداريين ¹.

➤ **المرحلة الرابعة :** من القيم التنظيمية قائمة علي أساس الحرية في العمل ففي عام 1960 م نشر **دجلاس ماكجريجور** كتاب الجانب الإنساني في المنظمة حيث وضع أنماط مثالية حول طبيعة الإنسان وسلوكه وصف واحد منهما بنظرية **X** والثاني بنظرية **Y** فنظرية **X** تري بأن الإنسان بطبيعته سلبي و لا يحب العمل و انه خامل لا يريد تحمل المسؤولية في العمل و أن العقاب والتهديد من الوسائل الأساسية لدف الإنسان علي العمل و لابد من الرقابة الشديدة والدقيقة علي الإنسان و أن الأجر و المزايا المادية أهم حوافز العمل ، أما نظرية **Y** فهي تفترض أنها تنظر للعاملين علي طبيعتهم الحقيقية كبشر ، ليست الإدارة هي التي تتحمل المسؤوليات و توجيه العاملين نحو أهدافها بل ذلك مغروس في نفوس العاملين ، أن الإنسان يطلب الحرية في العمل وهو يفضل أن يكون قائدا و ليس تابعا كما أمنت بأن الإنسان يعمل أملا في المكافأة لا خوفا من العقاب ².

➤ **المرحلة الخامسة :** بدأت هذه المرحلة من تطور القيم التنظيمية مع (نظرية الإدارة بالأهداف) والتي يعود الفضل الأول لظهورها **بيتر دركر** . ومن بين أهم مزايا الإدارة بالأهداف نجد تحديد الأهداف بوضوح متناهي ، المعرفة ومهارات التفكير والابتكار ، الأهداف الحقيقية ، ومرشد ايجابي للعمل ، ولا فوقية لأحد علي احد ، الأهداف هي الموجه وهي المراقب ³.

➤ **المرحلة السادسة :** مفهوم التطوير التنظيمي ، من تطور القيم التنظيمية علي الرغم من الاختلاف الكبير حول مفهوم ونظريات التطوير التنظيمي ، إلا أن **ريتشارد بيكهارد** يري أن التطوير التنظيمي يبنيه الجهد المخطط علي مستوي التنظيم ككل و الذي تشرف عليه الإدارة العليا لزيادة الكفاءة و القدرات التنظيمية من خلال تدخل المخطط ، و التطوير التنظيمي يبرز مجموعة وسائل

¹ فرانسيس ديف ومايك وود كوك ، مرجع سبق ذكره ، ص 21 .

² القريوتي محمد قاسم ، السلوك التنظيمي - دراسة لسلوك الانساني الفردي والجماعي في المنظمات الادارية - ، الجامعة الاردنية ، عمان الاردن ، 1989 ، ص 40 .

³ المنيف ابراهيم عبد الله ، الإدارة المفاهيم والاسس و المهام ، دار العلوم ، ط1 ، الرياض ، 1980 ، ص 392 .

التدخل لتغيير المهارات ، النشاطات والأدوات أو الأساليب المستخدمة ،لمساعدة العنصر البشري و المنظمة لتكون أكثر كفاءة. ومن هنا فان التطوير التنظيمي يشمل الجوانب الرسمية للعمل في التنظيم والجوانب غير رسمية فهو يهتم بالأهداف و الجوانب السلوكية المتعلقة بالاتجاهات و القيم.¹

➤ **المرحلة السابعة :** تعتبر هذه المرحلة مزيج من الأفكار للمراحل السابقة من حيث تنوع الاتجاهات في عالم الإدارة ، وقد ظهر في هذه المرحلة من تطور الفكر الإداري نموذج إدارة الجودة الكلية حيث يعد نموذجا ميدانيا وعمليا في مجمله يركز علي الأداء المتخصص ويعتمد علي التدريب والتعليم والتخطيط الاستراتيجي ويبني علي علاقة الزمالة و التفاعل والعمل بروح الفريق الواحد.²

6- وظائف القيم التنظيمية : للقيم عدة وظائف حيث أنها:³

- تلعب دورها في توجيه الفرد إذ تعبر عن معايير وجدانية يؤمن بها الأفراد ويتعاملون بموجبها مع المواقف و الأشياء بالقبول أو بالرفض .
- تعتبر مرجعا للحكم علي سلوك الأفراد إذ أنها الأساس الذي يعتمد لقياس سلوكهم وتقدير أفعالهم إذا ما كانت صالحة أم سيئة .
- تبعث الأفراد علي العمل و الانجاز أي أنها تعتبر من الدوافع الاجتماعية .
- تعطي معني لحياة الناس وذلك من خلال تحديدها لأهدافهم وتجعل منها محل تفكيرهم وشغلها الشاغل للوصول إليها .
- تحدد أهداف الفرد وتدلّه علي المؤشرات التي تساعد علي تحقيق ذلك .
- تساعد الفرد في اختيار الأدوار التي يرغب أن يلعبها في المجتمع لأنها الأساس الذي تقوم عليه طبيعة الدور و بالتالي موقع الفرد في المجتمع وما يقدمه من تقدير واحترام .
- يقع علي عاتقها تنظيم المجتمع و الحفاظ علي الاستقرار وفق لمصالح المجتمع و أهدافه من خلال عملية الضبط الاجتماعي الذي يمارسه الأفراد .
- تساعد الأفراد في معرفة ما يتوقعه من الآخرين وماهية ردود أفعالهم .
- تعمل القيم علي ربط أجزاء الثقافة والمجتمع وبرغم من اختلاف ثقافة أفراد المجتمع وأرائهم إلا أن القيم تعتبر واحدة بالنسبة لهم و تعمل علي توحيدهم .

¹ الطجم عبد الله ، السلوك التنظيمي دار النوابع لنشر و التوزيع ، جدة ، السعودية ، 1996 ، ص 90

² النمر واخرون ، مرجع سابق ، ص 90 .

³ غيث محمد عاطف ، محمد علي محمد ، دراسات في التنمية والتخطيط الاجتماعي ، دار النهضة العربية ، بيروت ، 1980 ، ص 187 .

7- آليات تطوير القيم التنظيمية :

تسعى كل منظمة إلي بناء وتطوير قيم تنظيمية تساعد علي خلق بيئة عمل مناسبة لتحقيق الأهداف المسطرة ، ولتحقيق هذه الغاية لابد للمنظمة القيام بمجموعة من الخطوات التي تستهدف تطوير القيم التنظيمية وهي كالتالي :¹

- تعريف القيم السائدة حاليا داخل بيئة العمل .
- تحديد هل هذه القيم هي القيم المطلوبة لتحقيق الأهداف و الاستراتيجيات الحالية والمستقبلية .
- تبني مجموعة من القيم التنظيمية الأكثر ملاءمة للتطورات المستقبلية القادمة .
- قيام إدارة الموارد البشرية بهذا الدور كوظيفة إستراتيجية تتضمن تغيير أو تعديل التصرفات و السلوكيات التي قد ترجع لسيادة مجموعة من القيم الغير متناسبة مع خطط المنظمة .

8- اثر اختلاف القيم التنظيمية بالمنظمة علي توجهاتها المستقبلية: يؤدي اختلاف القيم التنظيمية

بالمنظمة إلي العديد من الآثار السلبية التي تنعكس علي الأداء والسلوك التنظيمي بالمنظمة."وأكد الشوادفي إن الاختلاف في القيم التنظيمية يؤدي إلي النتائج السلبية الآتية :²

- تعقد الاتصال بين المستويات الإدارية .
- زيادة الصراع بين الموظفين .
- ارتفاع مقاومة التغيير .
- الاختلاف في القيم التنظيمية يؤثر سلبا علي مستوي الأداء اليومي وتحقيق الخطط الحالية ، لكن الأكثر صعوبة أن هذا الاختلاف سيؤدي لعدم قدرة المنظمة علي تحقيق الرؤية المستقبلية .
- أما الاختلاف في القيم بين القيادات و أعضاء فريق العمل يؤثر علي العلاقات الداخلية بين أعضاء التنظيم .
- وان هذا الاختلاف في الاتجاهات نحو قيم التنظيمية يؤثر علي درجة تفهم العاملين للهيكل التنظيمي و درجة التماسك في فريق العمل ، ويؤثر أيضا علي روح الفريق ودرجة تفهم وتفاهم العاملين داخل الجماعة .
- كما أن اختلاف الاتجاهات نحو القيم التنظيمية يؤدي لزيادة ضغوط العمل ، ويزيد من التوتر و الإحباط ، وكلها عوامل تزيد من مقاومة التغيير و التطوير وعدم الرغبة في تحقيق الأهداف .

¹ امل مصطفى عصفور ، مرجع سابق ، ص 113 .

² المرجع نفسه ، ص 128

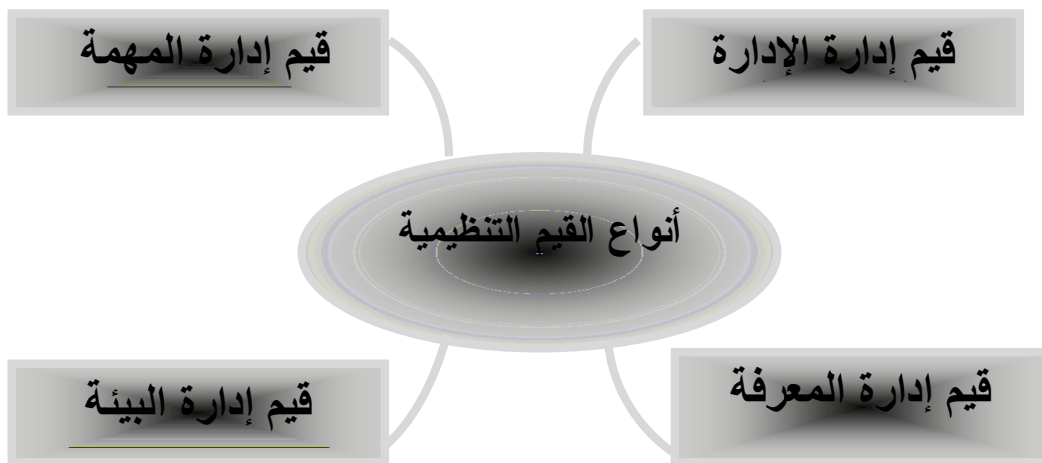
• وكلما زاد مستوي الاختلاف في القيم بين العاملين بالمنظمة ظهرت التنظيمات الغير رسمية و التي تتباين في أهدافها و أهداف المنظمة . وانخفضت نسبة تشويه المعلومات وسيادة الاتجاهات السلبية نحو العمل .

9- أنواع القيم التنظيمية : رغم أن هناك اختلاف بين المؤلفين حول تصنيف القيم التنظيمية, إلا

أن هناك اتفاق بينهم من ناحية المضمون, فالاختلاف ليس جوهريا بل بتقسيم القيم وتصنيفها ومن التقسيمات التي اشتهرت في هذا المجال تقسيم فرانسيس وودكوك (1995م) فقد قسما القيم التنظيمية إلى اثنتا عشر قيمة تنظيمية , صنفت تحت أربع قضايا رئيسية هي :¹

- **قيم إدارة الإدارة:** وهي القيم التي يجب على المنظمة أن تتعامل بها من خلال النفوذ (القوة) , والقيم التي تتبع هذه الإدارة هي: القوة, الصفاة, والمكافأة.
- **قيم إدارة المهمة :** ويقصد بها اهتمام المنظمة بالقضايا ذات الصلة بأداء العمل وتحقيق الأهداف , والقيم التي تتبع لإدارة المهمة هي , الفعالية والكفاية والاقتصاد .
- **قيم إدارة العلاقات :** وبموجبها تتعامل المنظمة مع قضايا ذات صلة بهدف الحصول على أفضل إسهام من موظفيها حيث أن العمل لا يمكن أدائه دون التزام هؤلاء الموظفين , والقيم التي تتبع لإدارة العلاقات هي : العدل , فرق العمل , والقانون , والنظام .
- **قيم إدارة البيئة :** وتعني انه يجب على المنظمة أن تعرف البيئة التي تعمل بها وكيفية التأثير على هذه البيئة , والقيم التي تتبع لإدارة البيئة هي الدفاع التنافس , واستغلال الفرص .

الشكل رقم (4) يوضح أنواع القيم التنظيمية



المصدر : الطالب

¹ فرانسيس ديف ، مايك وود كوك ، مرجع سبق ذكره،ص 25

❖ المبحث الثالث : ثقافة العملية التكوينية .

تهميد : تعتبر العملية التكوينية بالمنظمة من الأبعاد الهامة المشكلة لثقافتها من حيث انها ضرورية لمواجهة التطورات الخارجية خصوصا التكنولوجية منها مثل التغيرات التي تشهدها الالات التقنية ، لذا يجب الاعتماد عليها لتقريب اليد العاملة من الواقع التطبيقي ، وهنا يجب علي المنظمة ان تولي هذا البعد أهمية خاصة وذلك من خلال اعتمادها علي ثقافة تكوينية فعالة للإطارات او العمال خاصة من الناحية التقنية لتحقيق التحكم في التكنولوجيا المستعملة بالمنظمة .

1- مفهوم التكوين :

- يعرف التكوين على أنه "عملية تعلم سلسلة من السلوك المبرمج أو متتابعة مجموعة من التصرفات المحددة مسبقا"¹.
- هناك أيضا تعريف آخر يرى بأن التكوين هو "عملية شاملة ومعقدة تتناول جميع التدابير اللازمة لإيصال الفرد إلى وضع يخوله بالإطلاع بوظيفة معينة وإنجاز المهام التي تتطلبها وجعله قادرا على متابعة عمله"².
- ويعرف التكوين أيضا على انه "عملية تستهدف اجراء تغيير دائم نسبيا في قدرات الفرد مما يساعد على أداء الوظيفة بطريقة أفضل، و يعرفه البعض بأنه اجراء منظم يتزود من خلاله أفراد بالمعرفة و المهارة المتعلقة باداء مهمة أو مهام محددة"³.
- و التكوين أيضا "هو الوسيلة التي من خلالها يتم اكتساب الأفراد العاملين المعارف، والأفكار الضرورية لمزاولة العمل، والقدرة على استخدام وسائل جديدة بأسلوب فعال، واستخدام نفس الوسائل بطرق أكثر كفاءة مما يؤدي الى تغيير سلوك و اتجاهات الأفراد"⁴.

2- أهمية التكوين :

يحتل التكوين أهمية بالغة في مجال تحقيق الأهداف المرجوة، حيث أن أي جهد لعملية التكوين يجب أن يبدأ بالنظر إلى أهداف المؤسسة، فالأهداف توضح لنا إلى أين تتجه المؤسسة وبالتالي تسمح لنا

¹ محمد عبد الفتاح الصيرفي، الإدارة الرائدة، مصر، دار صفاء للنشر والتوزيع، 2003، ص. 2-3.

² حسن حلبي، تدريب الموظف، لبنان، منشورات كويدات، ط2، 1982، ص25 .

³ جمال الدين محمد المرسي، الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، الدار الجامعية، الاسكندرية، 2003، ص332

⁴ سهيلة محمد عباس، علي حسين علي، ادارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والطباعة، دون مكان النشر، 1999، ص107

بوضع إطار عام يمكننا من تحديد احتياجات التكوين ، ويمكن اختصار أهمية التكوين في ثلاثة جوانب أساسية :¹

➤ **الأهمية بالنسبة للمؤسسة:** تظهر فيما يلي:

- زيادة الإنتاجية والأداء التنظيمي وذلك يتجلى بتعريف الأفراد بما هو مطلوب منهم وتطوير مهاراتهم.
- يساعد في ربط أهداف الأفراد العاملين بأهداف المؤسسة.
- يساعد في خلق اتجاهات ايجابية داخلية وخارجية للمؤسسة.
- يساعد في انفتاح المؤسسة على العالم الخارجي.
- يؤدي إلى توضيح السياسات العامة للمؤسسة.
- يؤدي إلى تطوير أساليب القيادة وترشيد القرارات الإدارية.
- يساعد في تجديد وإثراء المعلومات.
- يساعد في فعاليات الاتصالات والاستشارات الداخلية.

➤ **الأهمية بالنسبة للعمال :** وتوضح فيما يلي :

- يساعد الأفراد في تحسين فهمهم للمؤسسة واستيعابهم لدورهم فيها.
- يساعد الأفراد في تحسين قراراتهم وحل مشاكلهم في العمل.
- تطوير الدافعية (التحفيز) للأداء.
- يساعد على تطوير مهارات الاتصالات بين الأفراد.
- رضا كل فرد عامل بما يقوم به من أعمال.
- يقلل من الأخطار المهنية على الأفراد العاملين.

➤ **الأهمية بالنسبة لتطوير العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة:**

- تطوير أساليب التفاعل الاجتماعي بين أفراد العمال.
- تطوير إمكانيات الأفراد لقبول التكيف مع التغيرات الحاصلة.
- توثيق العلاقة بين الإدارة والأفراد العاملين بها.
- تساهم في تنمية وتطوير عملية التوجه الذاتي لخدمة المؤسسة.

¹نظمي شحادة وآخرون، إدارة الموارد البشرية، عمان، دار الصفاء للنشر و التوزيع، ط1، 2000، ص 115.

3- **أهداف عملية التكوين :** عندما يكون التكوين قائماً على أساس تكوين العمال فقط دون تحديد أهداف معينة، يجعل من الصعب تقييم نقاط القوة لبرنامج التكوين، وعليه يمكن إدراج بعض من الأهداف الأساسية التي يمكن أخذها بعين الاعتبار عند إعداد البرنامج التكويني فيما يلي:¹

➤ **الأهداف التوجيهية والإرشادية:** تتضمن المبادئ التي يجب أن تكتسب من خلال برنامج التكوين، كالتكوين المهني الذي يختص بتعليم العمال المهارات المهنية المطلوبة لأداء عمل معين و يرقبهم من درجة عمال عاديين إلى عمال مهارة، كما يضمن أداء العمل بفعالية ويضيق الفجوة بين معايير الأداء الذي يحدده الرؤساء وبين الأداء الفعلي للأفراد العاملين ، بالإضافة إلى تكوين المسؤولين بتعلمهم أصول ومبادئ الإدارة وأنواع القيادة وأساليب الإشراف والتوجيه وأسس العلاقات الإنسانية.

➤ **الأهداف التنظيمية والإدارية:** تتجلى في مدى التأثير الذي سيحدثه التكوين على النواتج التنظيمية والإدارية والمتمثلة في رفع الكفاءة الإنتاجية للفرد العامل عن طريق إتاحة الفرصة أمامه، خاصة عند تغيير و تطوير أساليب العمل حتى يكون أكثر الماماً واهتماماً بالعمل مما يقلل من دوران العمل والغياب وحوادث العمل التي تحدث بسبب نقص كفاءة الأفراد العاملين، انخفاض كفاءتهم ومهاراتهم الفنية، وعدم قدرتهم على التلاؤم والتكيف مع التغييرات التي تطرأ على المؤسسة.

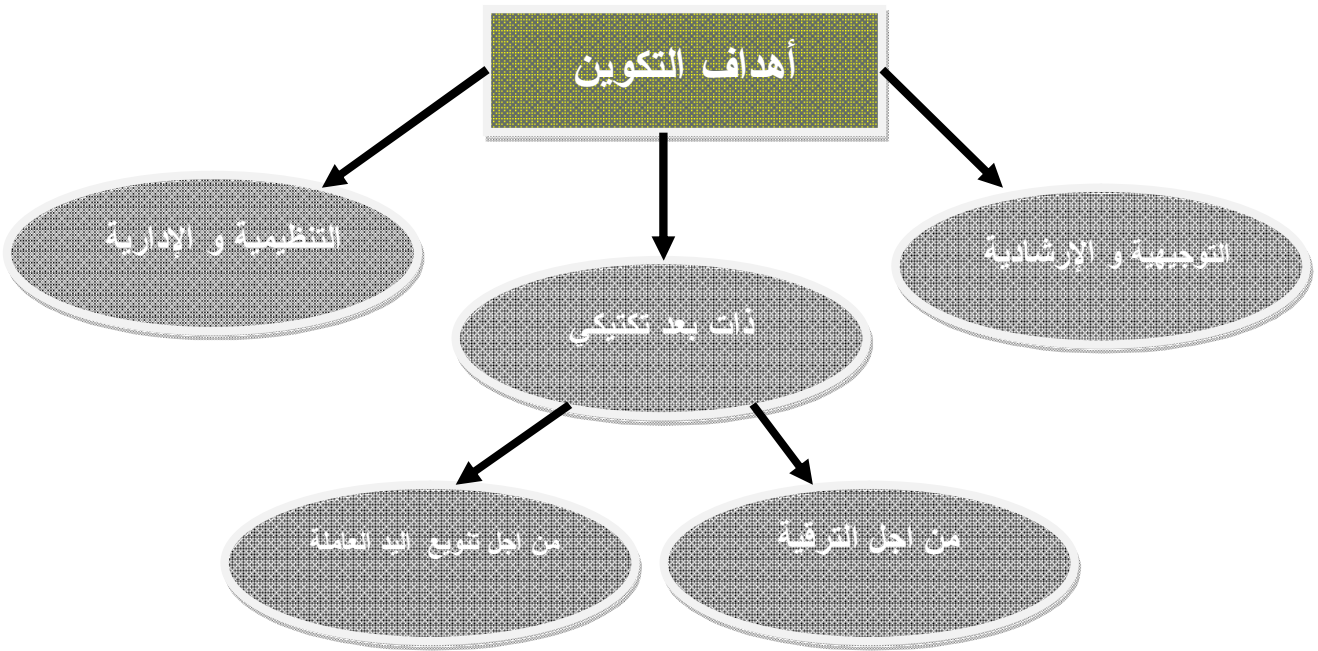
➤ **أهداف ذات بعد تكتيكي:** من بين الأهداف التكتيكية نذكر:

• **التكوين من أجل الترقية :** إن أغلب الاقتصاديين يرون أن التكوين يرمي دائماً إلى الترقية سواء كانت وظيفية أو على الأقل الاجتماعية، ويلجأ مسؤولو المؤسسات إلى الترقية خاصة لجلب انخراط المستخدمين في مشروع المؤسسة حتى يكون الاهتمام به إيجابياً.

• **التكوين من أجل تنويع اليد العاملة:** يهدف التكوين في هذا الإطار إلى جعل المستخدم متنوع الأشغال سواء على مستوى المنصب المخول إليه أو على مستوى المناصب الأخرى، مما ينفع الفرد بالدرجة الأولى والمؤسسة بالدرجة الثانية.

¹ عبد الرحمن العيسوي، الكفاءة الإدارية ، مصر، دار الجامعة، 1999، ص 30

الشكل رقم : (5) يوضح أهداف التكوين



المصدر : الطالب

4- أهمية التكوين لتحقيق ارتقاء المؤسسة : ¹

إن الارتقاء بأداء المؤسسة في ظل تزايد درجة التدويل واشتداد حدة المنافسة مرهون بقدر كبير بأداء مختلف موظفيها، مهما اختلفت مستوياتهم السلمية ومهما اختلفت رتبهم (مهندسون، إداريون، إطارات مسيرة، إطارات، تقنيون، أعوان)، وعلى هذا الأساس يتعين بذل المزيد من الجهود واتخاذ الكثير من الإجراءات والتدابير التي من شأنها الرفع من جودة أداء العاملين فردياً وجماعياً، وتحقيق الانسجام والتكامل بشكل يؤدي إلى تحقيق الأهداف العامة للمؤسسة، ومن ثمة تجسيد فلسفة وجود المؤسسة المتمثلة في البقاء والاستمرار والنمو. وفي ظل المستجدات المتلاحقة والانفتاح اللا محدود للاقتصاديات الوطنية، وأمام حركة التحرير والانتقال لعوامل الإنتاج، فإنه على المؤسسة أن تبدي مقاومة لضمان التكيف الدائم والمستمر مع مختلف التقلبات والمفاجآت التي تبديها الأسواق التي تتعامل معها المؤسسة. والمؤسسة في ظل هذا الوضع تتساءل عن ما يمكن بذله؟ وما يمكن اتخاذه من تدابير وإجراءات؟ وما هي الأولويات لمواجهة المرحلة القادمة؟ وعلى ماذا يمكن الاعتماد للصمود أمام المنافسة؟

¹ براهيمى عبد الله ، حميدة المختار ، دور التكوين في تنمية وتمثين الموارد البشرية ، مجلة العلوم الإنسانية ، العدد السابع ، جامعة بسكرة ، 2005 ، ص 4 .

ومن بين الإجابات الملحة التي تبدو لنا كعامل نجاح للمؤسسة ورهان كبير هو الاعتماد بدرجة كبيرة جدا على التأهيل المسبق للموارد البشرية والتكوين بمعناه الواسع، الذي يمس كل العمال داخل المؤسسة دون استثناء (ويهم كل الوظائف) التسويق، الإنتاج، البحث والتطوير، (... وهذا يأخذ بعين الاعتبار كل الوسائل والمناهج العلمية الحديثة ودون أن يغفل عن استخدام كل ، NTIC ويستعين بتكنولوجيات الاتصال والإعلام الحديثة طرق وأنواع التكوين تبعا للحالة وحسب الاحتياج.

ولقد زاد الاهتمام بالتكوين واعتبر أولوية في السياسة العامة للمؤسسة، بهدف تثمين المعارف وتجسيد البحث والتطوير والإبداع والاندماج وكذلك:

- التمكن أكثر فأكثر من المهن وبالتالي إتمام المهام الموكلة لكل عامل على أتم وجه؛
- التحكم أكثر فأكثر في تقنيات الإنتاج والتكنولوجيات المعاصرة والتفاعل مع التطورات الحديثة الحاصلة في المجالات الصناعية.
- التحكم أكثر فأكثر في تقنيات التسيير الكمية والنوعية .
- رفع المعنويات وزيادة الإحساس بالرضا والانتماء والتقدير في نفوس العاملين بما يزيد من الحرص والالتزام والإتقان ويرفع من مستوى ثقة العامل في نفسه أولا ثم في مؤسسته ثانيا.
- زيادة التحكم أكثر فأكثر في الارتباطات والعلاقات مع مختلف مكونات محيط المؤسسة، لأن عملية التكوين تولد لنا كفاءات من شأنها إدارة هذه الارتباطات والعلاقات لصالح المؤسسة.
- زيادة الوعي والإدراك بالظروف الداخلية والخارجية المحيطة بالمؤسسة وبمستجدات الصناعة ومتطلبات البقاء.
- زيادة الإدماج في محيط العمل.
- بث روح التجديد والحركية وكسر الروتين داخل كامل الأجزاء الإدارية في الهيكل التنظيمي للمؤسسة.
- تحقيق الاستقرار المهني وزيادة الارتباط والحاجة المتبادلة بين المؤسسة والعامل .
- زيادة إنتاجية اليد العاملة بما يؤثر في التحكم في التكاليف مستقبلا.

5- أنواع البرامج التكوينية :

من بين أهم التصنيفات للبرامج التكوينية نجد التصنيف حسب المستوي التنظيمي وبحيث انه من خلال الفئة الوظيفية التي يشغلها الأفراد يتحدد نوع برنامج التكويني و التي نلخصها فيما يلي¹:

➤ التكوين المهني:

وهذا التكوين يتعلق بالأفراد العاملين الذين يمارسون الأعمال المباشرة على خطوط الإنتاج أو في مراكز أخرى، ويهدف هذا التكوين إلى اكتساب الأفراد مهارة ومعرفة لأداء مهنة معينة ويطلق عليه البعض التكوين المتخصص لكونه يهدف إلى تخصص الفرد المتكون في أداء مهنة معينة، ويحتل هذا التكوين مكانة خاصة وأهمية كبيرة بسبب توسع المشاريع الصناعية واستخدام الآلية فيها وهذا التوسع استلزم مساعدة الأفراد لاكتساب مهارة جديدة تساعدهم على التكيف مع هذه الآليات والمحافظة على أعمالهم.

➤ التكوين الإداري:

وهذا النوع من التكوين ينصب على الأفراد العاملين بالوظائف الإدارية وقد يرتكز بشكل خاص على العاملين في الوظائف الإدارية العليا والوسطى، ويركز على أساليب اتخاذ القرار وعلى كيفية رفع كفاءتها وعلى الجوانب السلوكية والعلاقات الإنسانية.

ويحتل هذا التكوين أهمية كبيرة في تحسين إنتاجية الوحدة أو المؤسسة بصفة عامة، لأن فاعلية الإدارة تتبلور في تنسيق جهود الأفراد العاملين وتوجيهها توجيهها صحيحا، وكذا العمل على الاستخدام للموارد المتاحة من مادية، مالية وبشرية لتحقيق الأهداف الإنتاجية، لذلك فإن رفع كفاءة الإدارة باستعمال هذا النوع من التكوين يعتبر مساهمة إيجابية ومباشرة في تحسين إنتاجية المؤسسة الاقتصادية.

➤ التكوين الإشرافي:

ويشمل هذا التكوين المشرفين ويكون الغرض الرئيسي منه زيادة قدرات الفرد على الإشراف والتعامل مع الأفراد الذين يشرفون عليه، ويشتمل هذا التكوين على معلومات عن التنظيم الرسمي وغير الرسمي والصراعات العمالية وأنماط القيادة وغيرها من الجوانب التي تؤهل المشرف بشكل كافي للقيام بواجبه الإشرافي بأفضل صورة ممكنة.

¹ مولاي لخضر عبد الرزاق، "إدارة الموارد البشرية ودورها في تحسين الإنتاجية للمؤسسات الاقتصادية - دراسة حالة المؤسسة العامة لصناعة الأنايبب الناقلة للغاز بغرداية، رسالة ماجستير، غير منشورة - جامعة تلمسان، الجزائر، دفعة 2002/2003، ص 110-111.

➤ تكوين المكونين:

وهذا التكوين يتعلق بالأفراد المكونين لتهيئتهم للقيام بدورهم ضمن البرامج التكوينية المختلفة ويتم التركيز في هذا النوع من التكوين على تزويدهم بمهارات سلوكية وذهنية تسهل عملية نقل المعرفة والخبرات إلى المتكونين، كما يشمل هذا التكوين على جوانب تتعلق بعلم النفس والعلاقات الإيجابية والأساليب التربوية بغرض رفع درجة كفاءتهم في التعامل مع الأفراد الخاضعين للتكوين.

6- مبادئ القيام بعملية التكوين : لضمان فعالية العملية التكوينية يجب توفر بعض المبادئ الأساسية منها :¹

➤ **التكوين نشاط مستمر:** إن التكوين حلقة حيوية من سلسلة الحلقات تبدأ من تحديد المواصفات الوظيفية وتعيين متطلبات شغلها، ثم تتجه إلى اختيار الفرد الذي تفصح الاختبارات المختلفة عن توفر تلك المتطلبات لديه، ومن وجود احتمال قوي لنجاحه في تنفيذ واجبات وظيفية، وبعد ذلك تأتي عمليات الإعداد والتهيئة للعمل كمرحلة تكوينية أولية لمساعدة الموظف الجديد على استكشاف طبيعة العمل وإدراك موقع وظيفته بالنسبة للوظائف الأخرى وشروط وأساليب الأداء، وهناك حلقة أخرى وهي القيادة، الإشراف والتوجيه للفرد في ممارسة عمله، ثم تأتي حلقة تخص تقييم الأداء والحكم على مدى كفاءة الفرد في عمله، وبالتالي يبرز التكوين مرة أخرى كأداة لتعديل السلوك الوظيفي واكتساب الفرد المهارات والقدرات التي يحتاجها لتحسين أدائه في وظيفته الحالية أو لإعداده وتهيئته للترقي إلى وظيفة أعلى أو الانتقال إلى موقع تنظيمي جديد، لذا فإن التكوين يمثل نشاطا رئيسيا مستمرا من منطلق شموله للمستويات الوظيفية المختلفة بدءا من شاغلي وظائف القاعدة التنفيذية، مروراً بالأفراد وشاغلي الوظائف المعاونة والوظائف الإدارية الوسطى، وانتهاء بشاغلي وظائف القمة والإدارة العليا.

➤ **التكوين نظام متكامل:** إن هذا المبدأ يؤكد أن للتكوين صفة التكامل والترابط، فالتكوين ليس نشاطا عشوائيا بل له أهداف محددة، فالتكوين ينظر إليه باعتباره نظام متكامل يتكون من أجزاء وعناصر متداخلة تقوم بينهما علاقات تبادلية من أجل أداء وظائف تكون محصلتها النهائية بمثابة الناتج الذي يحققه النظام كله.

➤ **التكوين نشاط متغير ومتجدد:** يشير هذا المبدأ إلى أن التكوين يتفاعل مع متغيرات، مما يستدعي أن يتصف بالتغيير والتجديد سواء في الأساليب أو في الإستراتيجيات والوسائل ... فالمتمكون

¹ مولاي لخضر عبد الرزاق، المرجع السابق، ص 111.

يتغير سلوكه وعاداته وكذا مهاراته ورغباته، بالإضافة إلى أن الوظائف التي سوف يشغلها المتكويين تتغير هي الأخرى لمواجهة المتغيرات الاقتصادية والتكنولوجية، كما تتغير سياسات واستراتيجيات المؤسسة وأهدافها وحصيلة كل ذلك أن تصبح إدارة الموارد البشرية مسؤولة عن تكييف نظام التكوين مع هذه المتغيرات وذلك من خلال:

- التعرف المستمر على الأوضاع الإدارية والفنية في المؤسسة والتغير في أوجه نشاطها وأساليب العمل فيها.

- التجديد المستمر في أنماط البرامج التكوينية وأساليب ومعدات التكوين المستخدمة.

➤ **التكوين عملية إدارية وفنية:** يعتبر التكوين عملاً إدارياً ينبغي أن يتوفر على مقومات العمل الإداري الكفاء وهي:

- وضوح الأهداف وتناسقها.

- وضوح السياسات والأساليب.

- توازن الخطط والبرامج.

- توفر الموارد المالية والبشرية.

- توفر الرقابة والتوجيه.

كذلك فإن التكوين عملاً فنياً يحتاج إلى خبرات وتخصصات محددة ينبغي توافرها وأهمها:

- خبرة تخصصية في تحديد الاحتياجات التكوينية.

- خبرة تخصصية في تصميم البرامج التكوينية وإعداد المناهج والمواد العلمية.

➤ **للتكوين مقومات إدارية وتنظيمية لضمان نجاحه:** إن التكوين يعد أحد الأنشطة الإدارية

ولضمان تحقيق أهدافه يجب توفر مقومات أساسية تجعل للتكوين عائد إيجابي ومن أهمها ما يلي:

- ضرورة مراعاة الاختيار الدقيق للمتكويين.

- ضرورة مراعاة التفاوت بين الأفراد والمرشحون إلى نفس البرنامج التكويني.

- ضرورة متابعة المتكويين بعد التكوين.

- ضرورة ربط التكوين بحوافز معينة للمتكون.

- ضرورة احتواء البرامج التكوينية على الممارسات العلمية.

- ضرورة تدرج العملية التكوينية و توزيعها على مراحل.

7- أساليب التكوين :

تتعدد أساليب العملية التكوينية نتيجة تعدد العوامل المؤثرة في نجاحها مثل : حجم المؤسسة وطبيعة نشاطها، الأهداف المتوخاة من النشاط التكويني، نوع البرنامج التكويني والإمكانات المالية، المادية والبشرية المتاحة للمؤسسة، وتنقسم أساليب التكوين عادة إلى نوعين مختلفين: أساليب التكوين في مكان العمل، وأساليب التكوين خارج مكان العمل.

(أ) **أساليب التكوين في مكان العمل** : يعتبر التكوين أثناء العمل أو في مكان العمل أوسع طرق التكوين انتشارا وشيوعا ويرجع السبب في ذلك إلى بساطته والاعتقاد بأنه قليل التكلفة، ويتم هذا التكوين في نفس موقع العمل أي داخل المؤسسة التي يعمل فيها المتكون ويأخذ هذا النوع الأشكال التالية:¹

* أسلوب تعليمات العمل: يتم هذا الأسلوب من خلال إعداد دليل عمل مكتوب يتضمن التعليمات والإرشادات التي يتوجب على المتكون تطبيقها أثناء تكوينه لكسب المهارات المطلوبة ويقوم المكون بشرح التعليمات والإشراف على التنفيذ والمتابعة والتصحيح وإعطاء التوجيهات اللازمة.

* أسلوب التكوين عن طريق الرئيس المباشر.

* أسلوب التكوين عن طريق عامل قديم.

* أسلوب التكوين تحت إشراف و توجيه وملاحظة مشرف.

* أسلوب التكوين بالتنقل بين مراكز العمل: يهدف هذا التكوين أساسا إلى توسيع معارف الشخص المتكون و إلمامه بكافة نشاطات المؤسسة.

* أسلوب التكوين بالاشتراك في الأعمال: يسمى هذا الأسلوب كذلك بأسلوب الإدارة المتعددة و تتضح من خلال هذه التسمية بأنه يناسب تكوين و تنمية رجال الإدارة فقط.

¹ محمد مرعي، أسس إدارة الموارد البشرية، مصر، دار الرضا للنشر، 1999 ، ص 236 .

(ب) **أساليب التكوين خارج مكان العمل:** يقصد بالتكوين خارج مكان العمل ذلك التكوين الذي يعطى للعاملين في غير أوقات العمل الرسمية وقد يتم في مكان مخصص للتكوين داخل المؤسسة أو في مركز خارج المؤسسة كالمعاهد المتخصصة والجامعات، وفي هذه الحالة تتحمل المؤسسة مقابل ذلك بعض التكاليف للجهة المكلفة بالتكوين، وفيما يلي أهم هذه الأساليب:¹

➤ **أسلوب المهمات الفردية:** بالاعتماد على هذا الأسلوب يقوم المكون بتكليف عمل للمتكون خلال فترة زمنية محددة يقوم بهذا العمل منفردا دون أن يتعاون مع زملائه، وقد يكون هذا العمل مهمة لإنجاز عملا ما أو بحثا يقوم بإعداده أو إعداد تقرير عن حادثة أو ظاهرة معينة وتترك له حرية معالجتها أسلوب المحاضرة: تمثل المحاضرة أحد أبرز وإعدادها ثم بعد الانتهاء يقوم المكون بتقييم النتائج التي توصل إليها المتكون. أساليب التكوين، وبموجبها يقوم المحاضر (المكون) بإلقاء المادة التكوينية التي يتضمنها البرنامج التكويني على المتكونين، ويتحكم المكون في المحاضرة بشكل عام ويقصر دور المتكون على الاستماع فقط.

➤ **أسلوب المؤتمرات والندوات وحلقات البحث:** يعني هذا الأسلوب اجتماع عدد من المشاركين لدراسة موضوع معين بهدف الخروج بتوصيات محددة حيث يتم تبادل الآراء والمناقشة والحوار والتعرف على خبرات ومعارف الآخرين، ويتميز بالتفكير الجماعي وباستعراض وجهات النظر المختلفة.

➤ **أسلوب التطبيق العملي:** ويتمثل في عرض وقيام المكون لأداء العمل وإجراءات القيام به، ثم قيام المتكونين بالتطبيقات العلمية بأنفسهم على التجهيزات التي توضع تحت تصرفهم.

➤ **أسلوب دراسة الحالة :** يتم عبر تقديم مشكلة أو فكرة معينة للمتكونين والطلب منهم دراستها وتحليلها والوصول إلى حلول ونتائج لها، ويهدف هذا الأسلوب إلى زيادة القدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات عن طريق التفكير المنظم والتحليل ووضع الحلول والبدائل بالاعتماد على معارف وخبرات المتكونين، وتفيد دراسة الحالة المتكون بتتمية القدرة لديه على دراسة المشكلات وتحليلها واتخاذ القرار.

8- **متطلبات نجاح العملية التكوينية :** لكي تكون العملية التكوينية فعالة لا بد من توفر خمسة خصائص كفيلا أن تساعد هذه العملية أن تحقق أهدافها و هي كما يلي:²

¹ علي محمد نصر الله، أسس التخطيط وتنظيم عملية التعليم والتدريب المهني، ليبيا، المركز العربي للتدريب، 1994، ص103.

² Johnson Kast and Rosenzweig , **The theory and management of systems**, new york, 1973,p 144

(أ) البساطة: ليس من الضروري أن يكون البرنامج معقدا حتى يكون ناجحا وفعالا، بل على العكس من ذلك وقد ثبت أن هناك علاقة بين البساطة وفعالية النتائج.

ويكون البرنامج التكويني بسيطا إذا كان معرفا تعريفيا واضحا، وإذا كانت العلاقات بين الأجزاء وبعضها وبين الأجزاء والكل وبين النظام نفسه والبيئة التي يعمل فيها إيجابية. كما يساعد على نجاح نظام التكوين وفعالته مثلا وضوح الهدف منه وتعريف نوع العلاقة بين النظام التكويني ووظيفة المتكون واختصاصاته والبيئة التي سيعمل فيها بعد تكوينه وتحديد أدوار المتكون والمتكونين وطرق تقييم أداء المتكونين.

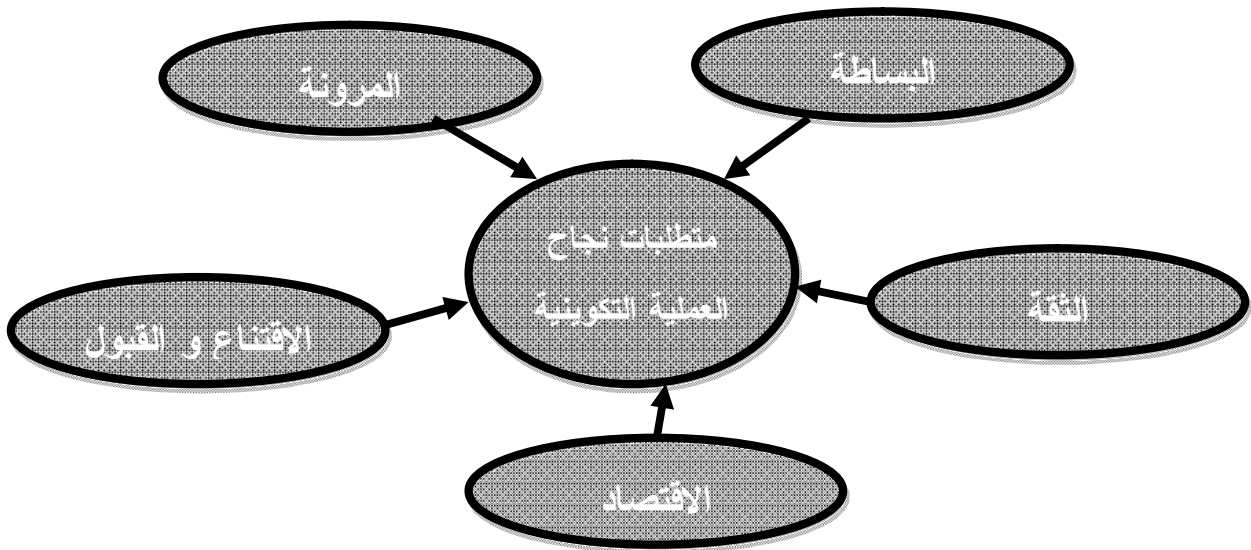
(ب) المرونة: وهي قدرة البرنامج على التكيف ومواجهة التغيرات، ويجب أن يكون البرنامج مصمما بحيث يستوعب التغيرات التي تحدث إما في المداخلات أو في الظروف البيئية أو غيرها، وأن يكون لديه الوسائل التي تمكنه من التكيف مع هذه التغيرات.

(ج) الثقة: تتوفر الثقة عندما يكون هناك تماثل في العمليات واتساق في النتائج، فبرنامج اتخاذ القرارات مثلا يعطي منهجا أو مناهج محددة في هذا الموضوع، ويستخدم طرقا ووسائل تكوينية معينة حتى يتخرج المتكونون منه بمهارات في اتخاذ القرارات، ويتحقق تماثل العمليات واتساق النتائج إذا كان هناك اختيار دقيق لمكونات برنامج المدخلات والعمليات والترتيب المنظم لها، وتحديد واضح للعلاقات بينهما وبين مراحلها.

(د) الاقتصاد: يمكن للبرنامج التكويني أن يكون فعالا إذا اقتصر الإنفاق على الأوجه الضرورية فقط حسب الاحتياجات التكوينية - وإذا استبعدت نواحي الإسراف أو الإنفاق الذي لا تقتضيه مهام البرنامج. فمثلا ليس هناك داع أن يقرر مسؤول التكوين شراء عدد كبير من الأجهزة السمعية البصرية إذا لم تكن هناك برامج تستخدمها أو إذا لم تكن هذه البرامج بالعدد والانتشار الذي يستدعي تشغيل هذه الأجهزة بأقصى طاقاتها، إذا لم يكن المتكونين م مهدين ذهنيا أو نفسيا لتلقي المعلومات والمهارات عن طريقها، أو إذا كانت الإضافة التي ستضيفها هذه الأجهزة - أي الفائدة الجديدة - قليلة، أو إذا كانت هذه الأجهزة سريعة التلف أو التقادم أو إذا لم يكن هناك متخصصون يحسنون استخدامها .

(ه) **الاقتناع والقبول:** ربما كانت هذه الخاصية أهم خصائص البرنامج التكويني الفعال، وذلك لأنها تتعلق بقبول العاملين لأهداف البرنامج واقتناعهم بأساليبه وسياسته وحبهم للوظيفة أو الخدمة التي يمارسها النظام. فكلما ارتفعت درجة قبول الأفراد للنظم التي يعملون فيها فإن احتمال النجاح يرتفع إلى حد كبير، وأما إذا لم يقبلوا الأهداف أولم يقتنعوا بأهمية العمل أو مارست الإدارة عليهم ضغطا بقبول أهدافها وقيمتها فإن البرنامج مصيره الفشل. فكيف نتوقع أن يستفيد المتكون من الموضوع الذي يتكون فيه إذا لم يقتنع بأهمية هذا الموضوع؟ أو إذا كان رئيسه قد أرسله للتكوين دون رغبة داخلية أو ذاتية عنده.

الشكل رقم : (6) يوضح متطلبات نجاح العملية التكوينية



المصدر : الطالب

❖ خلاصة الفصل :

أن ثقافة المؤسسة تعبر على مختلف الإعتقادات و الذهنيات و كذا المعيير التي يشترك بها أفراد المنظمة واحدة توجه سلوكياتهم لتحقيق الأهداف الموضوعة و هذه المعايير تميز منظمة على أخرى وهذه الثقافة ذات أهمية قصوى في تحديد سلوكيات الفرد و من تمة تحقيق الأهداف الموضوعة و لكن ليس كل ثقافة تحقق الأهداف بل الثقافة ذات المعايير الجيدة و المتبناة من طرف غالبية الأفراد (ثقافة قوية)فالثقافة لا تنشأ عشوائيا بل هي تخلق خلقا في المنظمة من خلال عدة آليات كاختيار عاملين يحملون معاني مشابهة للمنظمة و حتى لو لم يحملوها فهي تلقنها لهم تلقينا من خلال التنشئة علي مجموعة من القيم التنظيمية التي توجه سلوكياتهم وتجعلها أكثر خدمة لأهداف المؤسسة كما تلعب الثقافة التكوينية دورا كبيرا في تطويرها و الحفاظ عليها في مستوى يضمن فاعليتها و هكذا يمكن القول أن ثقافة المنظمة لها دور كبير في تحقيق الميزة التنافسية و أيضا تحقيق الجودة الشاملة فهي يمكن أن تكون أداة بناء أو هدم .

❖ تمهيد :

إن التطور العلمي والتقني أصبح جزءاً لا يتجزأ من الحياة اليومية للأفراد والمؤسسات. ويتجلى ذلك من خلال ما يلاحظ من تحول في تفكير الإنسان وفي سلوكه. حيث شهدت السنوات الأخيرة تزايداً كبيراً في مجال المنافسة، خصوصاً في ظل ظاهرة العولمة، التي جعلت من التاريخ أكثر تسارعاً ومن الجغرافيا أكثر تحولاً حيث توسع نطاق تدفق السلع والخدمات وعوامل الإنتاج والمعلومات بصورة لم يعرف لها نظير من قبل. ولما كان من أهم سمات الحياة الاقتصادية الحديثة الدور الذي تلعبه التكنولوجيا فيها وما حققته من تغيير وتجديد مستمر هذا ما نتج عنه تقسيم العالم إلى دول متقدمة مالكة لتكنولوجيا وأخرى متخلفة ونامية فاقدة لعنصر مهم لتحقيق التنمية وهو العنصر التكنولوجي وعليه فإن طموح الدول النامية عموماً والجزائر خصوصاً مواكبة هذه التغييرات الحاصلة في المجال التكنولوجي التي تزداد اتقاناً وتعقيداً وذلك في ظل النجاحات الباهرة للبحث العلمي، هو السعي المتواصل للبحث عن أفضل الطرق والوسائل فعالية لتجاوز الفجوة القائمة بينها وبين الدول المتقدمة وسبيلها في ذلك هو ضرورة مواكبة التغييرات الحاصلة في النسق التكنولوجي وفهمها ومحاولة تطويرها والتحكم فيها.

❖ المبحث الاول : ماهية التكنولوجيا .

(1) مفهوم التكنولوجيا :

يعتبر مفهوم التكنولوجيا من المفاهيم التي ناقشها الكثير من الباحثين والمفكرين لكن كل واحد منهم ينظر إليها بنظرات يختلف فيها عن الآخر ، وهذا راجع إلي اختلاف تخصص الباحثين وتطور خصائص التكنولوجيا ففي عهود مضت كان ينظر لها علي أنها وسيلة من وسائل التي اكتشفها الإنسان في صراعه ضد الطبيعة وبعدها أصبحت أداة يستعملها لخدمته ومساعدته لقضاء حاجاته ، ثم تطورت في ما بعد إلي أن أصبحت كوسيلة مهمة في حياته لزيادة تحقيق تطوره ونموه واكتشاف المعالم الكثيرة داخل هذا الكون مما جعل البعض من المفكرين يعتقدون بأنها المسؤولة عن كل التغيرات التي تحدث داخل المجتمع وخاصة بعد أن غيرت ملامح العديد من الأنظمة وقضت علي أخري و الآن بعد تطور العلم أصبحت كوسيلة في يد الرأسمالية تستعملها كسلاح تهدد به الدول التي لا تملكها ، ومن خلال العرض الوجيز نلاحظ كيف انتقلت المعاني المتعددة لمفهوم التكنولوجيا وهذا حسب حاجيات المجتمع وممارسته اليومية و لهذا تعددت تعريفات الباحثين و المفكرين في تقديم شامل لها .¹

- ويعرف محمد عاطف غيث التكنولوجيا علي أنها " المعرفة المنظمة التي تتصل بالمبادئ العلمية والاكتشافات فضلا عن العمليات الصناعية و مصادر القوة وطرق النقل والاتصال الملائمة لإنتاج السلع و الخدمات "² ويؤكد في تعريفه لتكنولوجيا علي أنها لا تقتصر علي وصف العمليات الصناعية بل تترصد تطوراتها فهي تعبر عن طريقة الإنسان في التعامل مع الطبيعة و التي من خلالها يدعم استمرار حياته .
- كما يعرف إبراهيم مذكور التكنولوجيا بقوله " هي فن الإنتاج ، أي العمليات المادية اللازمة له ، وتطلق علي المبادئ العملية و المخترعات التي يستفاد منها الإنسان في تطوير الجهود الصناعي فتشمل مصادر القوي و العمليات الصناعية وما يمكن أن يطرأ عليها من تحسين وسائل الإنتاج ، و باختصار كل ما يفيد الإنتاج و يرفع من شأن السلع والخدمات ."³

¹ علي غربي ، بمدينة نزار ،دراسة ميدانية : التكنولوجيا المستوردة و تنمية الثقافة العمالية بالمؤسسة الصناعية ، مخبر علم الاجتماع اتصال ، جامعة منتوري قسنطينة ، الجزائر ، 2002 ، ص 15 - 16 .

² محمد عاطف غيث ، مرجع سبق ذكره ، ص 484 .

³ إبراهيم مذكور ، معجم العلوم الاجتماعية ، الهيئة المصرية للكتاب ، 1970 ، ص 176 .

- أما فهد العبيد فيعرفها علي أنها " التكنولوجيا هي مجموعة المعارف والخبرات والمهارات المتاحة والمتراكمة والمستتبطة، المعنية بالآلات والأدوات والسبل والوسائل والنظم المرتبطة بالإنتاج والخدمات، وتستفيد التكنولوجيا من العلم في تقدمها وتعتمد على القاعدة الإنتاجية المرتبطة بالتنمية الشاملة من أجل نموها وتطورها " ¹ .
- ويعرفها علي لغريبي و يمينة نزار علي أنها " مجموعة من الآلات و المعدات و التقنيات و المعارف العلمية و الأفكار و الوسائل التي يعتمد عليها الإنسان لتحقيق حاجياته في بيئته الاجتماعية " ² ويقصد هنا بأن التكنولوجيا لا تقتصر فقط علي الآلات و المعدات التي يستعملها الإنسان وإنما تشير الي المعارف و الأفكار التي تمكن من استخدام هذه الآلات و المعدات ،وفي نفس الوقت هي نتاج اجتماعي لا توجد بمعزل عن محيطها .
- و تأسيسا عن ما سبق من التعاريف نجد أن معظم الباحثين يتفقون على أن التكنولوجيا هي مجموعة من المعارف والمهارات المتاحة التي تنتج الآلات وتسيرها وتعتمد على العلم في تقدمها .ويختلفون في تركيزهم على نقاط وأفكار مكملة للمعارف والخبرات، التي تساعد على إستخدام التكنولوجيا وتطويرها، كالبينة الثقافية، والكفاءة المجتمعية والقاعدة الاقتصادية للبلد عامة والمؤسسة خاصة .ويختلفون في عملية نقل التكنولوجيا إلى المجتمعات المختلفة وكيفية التعامل معها وقدرتها على تكيفها مع البيئة المستقبلية للبنية الاجتماعية و الاقتصادية والثقافية الملائمة .و إرتبط مفهوم التكنولوجيا لدى جميع المهتمين بمفاهيم عدة تتقاطع شكلا ومضمونا بمفهوم الصناعة، التحضر، التنمية...

(2) مكونات التكنولوجيا :

تعتبر التكنولوجيا - كما جاء في التعاريف السابقة - مجموعة من الوسائل المادية والمعنوية التي يستخدمها الإنسان لتسيير شؤون حياته، و تعتمد عليها كذلك المؤسسات على اختلاف أنواعها وأشكالها، فالوسائل المادية هي كل الأجهزة و المعدات و العناصر الفيزيائية التي يمكن ملاحظتها في الواقع، أما الجانب المعنوي فهو مجموعة من المعارف و النظريات التي من خلالها يتم تشغيل الجانب المادي للتكنولوجيا .

وتشتمل المكونات المادية للتكنولوجيا على ما يلي:

¹ اعراب سعيدة ، رسالة مجستير ، مرجع سبق ذكره ، ص 11 .

² علي لغريبي ، يمينة نزار ، المرجع سابق ، ص 18 .

1. التجهيزات والآلات والأدوات الصناعية والإنتاجية.
2. أساليب وطرق الإنتاج ؛ أو مراحل الإنتاج مثل العمل بالسلاسل.
3. براءات الإبداع والعلامات المسجلة، و التي تستخدم بترخيص أصحابها.
4. وثائق و سجلات مكتوبة تحدد كيفية تركيب و تشغيل الآلات.
5. البيانات و المخططات الصناعية.

أما المكونات المعنوية ؛ فهي تتمثل في معارف و أفكار الإنسان و التي يتم تسيير الجانب المادي للتكنولوجيا وتتمثل في مختلف المعارف والخبرات اللازمة لتشغيل الآلات وكذلك الدورات التكوينية اللازمة للإطارات، والمشرفين على العملية الإنتاجية ككل وعلى تسيير مختلف الوظائف داخل المؤسسة، من أجل إكسابهم المهارات اللازمة لذلك، وهذا تحقيقا لفعالية أدائهم من خلال تحقيق أهداف المنظمة.

(3) مراحل تطور التكنولوجيا :

إن التكنولوجيا رافقت الإنسان منذ وجوده إلى يومنا هذا، غير أن مستوى تقدمها و تطورها اختلف من مرحلة لأخرى فتكنولوجيا القرن الثامن عشر ليست هي تكنولوجيا القرن الواحد والعشرين ميلادي، حيث عرفت البشرية تطورا هائلا في مجال التكنولوجيا، وكان ذلك عبر مراحل التكنولوجيا يمكننا تلخيصها فيما يلي:¹

➤ **المرحلة الأولى:** عرفت هذه المرحلة بالحياة البسيطة المتميزة بالركود و الاكتفاء الذاتي، و عاش فيها الإنسان الأول معتمدا على قوته العضلية لتلبية حاجاته من أجل البقاء و الإستمرار، فكانت إمكانياته محدودة في مجال الإكتشاف و الإبداع ؛ حيث عرف بعض الوسائل البسيطة التي إستعملها في مجال الزراعة مثل الفأس المحراث، والطاحونة الهوائية....الخ، وتعرف هذه المرحلة أيضا بالمرحلة الزراعية، فالزراعة هي النشاط الأول الذي عرفه الإنسان ثم تطور نشاطه و تطورت معه التكنولوجيا بتطور الحياة الاجتماعية وتعقدتها في المراحل اللاحقة.

➤ **المرحلة الثانية:** لقد تميزت هذه المرحلة بزيادة الطلب على السلع الإنتاجية، خاصة مع تزايد عدد السكان الذي عرفته كل المجتمعات، إذ ظهرت المانيفاكتورا لتلبي تلك الحاجات الأساسية و المتزايدة، و تعتبر الثورة الصناعة في هذه المرحلة نقطة تحول حاسمة في تاريخ المجتمعات البشرية، فبفضلها ظهرت الآلة البخارية التي مهدت لتطور متسارع للتكنولوجيا الصناعية، فعوض الجهد البشري بالجهد الميكانيكي، وعرفت هذه المرحلة بمرحلة التصنيع غير أن التطور

¹ جعفر حسن الطائي : التطبيقات الاجتماعية لتكنولوجيا المعلومات . دار المناهج للنشر و التوزيع عمان، الأردن، ط1، 2006، ص:19

التكنولوجي لم يكن منحصرًا في وسائل الإنتاج والتصنيع؛ بل دخل مجالات عدة مثل مجال النقل والإتصال، المجال العسكري.... الخ وتم إنشاء معاهد متخصصة للبحث و التطوير التكنولوجي مثل معهد "ساوشوسيت" بأمريكا 1961.

➤ **المرحلة الثالثة:** تعد هذه المرحلة هي أحدث ما عاشته البشرية منذ بداية النصف الثاني من القرن العشرين و إلى يومنا هذا حيث أصبح المجتمع يعتمد على المعلومات بشكل أساسي، فهذه الفترة هي فترة بداية مجتمع المعلومات فلم تعد الصناعة هي أساس المجتمع، كما كان عليه الحال في المجتمع الصناعي وإنما أصبحت المعلومات هي ركيزة المجتمع المعاصر و بذلك تطورت التكنولوجيا المهتمة بمجال المعلومات، وأصبحت تتميز في هذه المرحلة بمجموعة من المميزات نذكر منها ما سيأتي:

1. تحويل المجتمع من مصنع إلى خدماتي ؛ أي من مجتمع ينتج السلع إلى مجتمع يقدم الخدمات.
2. بروز المبتكرات التكنولوجية لمعالجة المعلومات.
3. الاعتماد كليًا على المعلومات وأنظمتها في مختلف المنظمات.
4. ظهور فئات مهنية جديدة أو ما يعرف بالطبقة التكنولوجية.

(4) أهمية التكنولوجيا في المجتمع الحديث :

تتشابك النظم الاجتماعية بحيث لا يمكن فصلها عن بعضها، باعتبارها أجزاء عامة من الثقافة، في علاقاتها المتبادلة تؤدي إلى قيام نمط ثقافي معين. تتداخل التأثيرات بين الظواهر الناتجة عن تفاعلها، بحيث لا يمكن تفسير أو تمييز نتائج و مخلفات ظاهرة عن أخرى. فمن أبرز التغيرات الحاصلة نتيجة التطبيقات الواسعة لوسائل التكنولوجيا في مجالات مختلفة هي انتشار الصناعة، و توسع المدن أكثر على حساب الريف ما أدى إلى ظهور نمط الحياة الاجتماعي الحضري بدل النمط الريفي، و الذي ترتب عنه هو كذلك آثار فرعية، نذكر أبرزها، التقسيم الاجتماعي للتغير التكنولوجي من حيث إمتلاك السلع التقنية المتطورة كعلامة للتميز الاجتماعي، بالإضافة إلى خروج المرأة إلى مواقع العمل لتحتل مكانة وظيفية ثانية في المجتمع؛ بما أن التكنولوجيا سهلت لها ترتيب أمورها الأسرية. ومن ثم أحدث تأثيرا عميقا في النظام الأسري، وغيرها من التأثيرات التي سنتناول بعضها بتفصيل فيما يلي¹:

- **التغيرات الاجتماعية:** التي واجهت مقاومة من قبل الكثير من فئات وأفراد المجتمع، و بانتشار التكنولوجيا، وجد المشرعون أنفسهم ملزمين بوضع أسس التوافق والتلاؤم الاجتماعي بهدف التقليل أو

¹ اعراب سعيدة المرجع نفسه ، ص 45 .

تجنب الصراعات غير أن هذا لم يحد من ظهور أمراض إجتماعية كثيرة، كالشعور بعدم الإستقرار والأمن، و إرتفاع معدلات الغياب في المؤسسات، والتمارض، والتعطل، والطلاق، والسرقه، والقلق والضيق وغير ذلك....

- **ظهور المدن الكبيرة :** يقول Donald.J.Bougue أن المدن العظمى قد أصبحت أساس التنظيم الإجتماعي و الاقتصادي للمجتمعات الصناعية وسمة من أهم سمات ثقافتها."
- **تعدد أوجه الإستعمارات :** طمعا في ثروات الدول المتخلفة وخط مفاهيم المعونة الاقتصادية والمعونة العسكرية، فالمعونة الحقيقية لا تكون نوعا من المساومة بسلعة ما، بحيث كانت من قبل بالقمح والغذاء، وأصبحت الآن بالتكنولوجيات الحديثة.
- **المؤسسات الجديدة :** التي تتلائم و المهام الجديدة و المتطلبات التي يصوغها التغيير التكنولوجي، والتأكد من أن المؤسسة تتضمن القيم التي تعتقد فيها وتحقق الأغراض التي نعتبرها صحيحة و تكون إلى حد كبير في إطار التحكم البشري، وهي مسألة كيف أكثر منها نوع و من بين هذه المؤسسات نجد الشركات المتعددة الجنسيات التي تعتبر القوة التنافسية الخارجية للمؤسسات المحلية.
- **قيام الرأسمالية :** أوجد حافزا أساسيا لإحداث ثورة في ميدان تكنولوجيا الإنتاج، كان المنتج المخترع الناشئ أعطانا الطاحونة البخارية، وبدورها أعطتنا الرأسمالي الصناعي، الذي عمل على تغيير الهيكل الإجتماعي والسياسي، ما أدى إلى تسهيل الإنتاج الوفير وبالتالي تحقيق التكنولوجيا الحديثة.
- **توسع نظام السوق :** نتيجة للنمو المتزايد الوفير في الإنتاج الكبير، و تنوع السلع، مما أدى إلى إبتكار أساليب جديدة وإتخاذ السوق إتجاها أئوماتكيا جديدا لإرضاء جمهور المستهلكين وترويج السلع بشتى وسائل النقل و الإتصال والإشهار أصبحت بعض السلع ضرورية، مما أدى إلى تغيير إتجاهات سلوك الإنفاق و الإستهلاك، وتحديد نوعية وكمية الطلب.
- **الحساب الإقتصادي :** أو فكرة الرشادة الإقتصادية، هي الحساب أو التفضيل بين مختلف الإمكانيات المتاحة الذي أصبح أمرا ضروريا يدعم النظرية الإقتصادية في كيفية إتخاذ القرارات المتعلقة بإنتاج أكبر قدر من الربح وأقل خسارة بإختيار وسائل الإنتاج المناسبة والكفاءة الفنية لعناصر الإنتاج وبذلك أصبح الحساب الإقتصادي جزء رئيسي من حياة المجتمع.
- **قيام العلوم و إزدهارها :** أصبحت قوة تاريخية عظمية، بسيادة الوعي الإجتماعي في مناخ علمي، ونظام دافع متزايد يوجهنا نحو مجتمع يتميز بدرجة كبيرة من التنظيم والسيطرة. وساهمت التكنولوجيا في نشأة

قطاع جديد وهو قطاع صناعة المعرفة يضم رجال الأعمال والمقاولين والعلماء والباحثين الفنيين، مبرمجي الكمبيوتر المستشارين... وغيرهم من أصحاب المهن التي تعتمد على التفكير، وأصبح معمل الأبحاث والمخابر العلمية بصورة متزايدة عملا منفصلا يقوم بالعمل البحثي على أساس التعاقد لحساب العديد من الزبائن الصناعيين، ومن ثم فإن كل زبون قد يكون في حاجة إلى " مدير تكنولوجيا ". كما أثر المناخ العلمي والتكنولوجي بصورة واضحة على هجرة الأدمغة من الدول المتخلفة لانعدام الجو المناسب أو المساند للبحث و إشباع الرغبات والشغف العالمي.

- **إنتشار مفاهيم جديدة (ثقيلة) عالمية:** على سبيل المثال لا الحصر، الديموقراطية إنني أوضحت

الميزات العبقورية التي نتجت عن تقنياتنا المبنية Lwis Mamford: " يقول فيها على أساس علمي لا يمكن المحافظة عليها، إلا إذا رجعنا إلى قطع النظام كله عند نقطة تسمح بالتبادلات البشرية، والتدخلات والأهداف البشرية، لأغراض تختلف كلية عن أغراض النظام نفسه، ولو أن الديموقراطية لم تكن قائمة في المرحلة الحاسمة الحالية لكان لزاما علينا أن نخترعها لكي نقتذ روح الإنسان، ونجني ثمارها" ولكن يبقى هذا المفهوم نسبي يعبر عن رأي من الآراء، كما نجد مفاهيم أخرى لا يفهم معناها إلا المتخصصين مثل البيروقراطية ومفهوم العلمنة التي تشير إلى التوسع المستمر والسريع للمعرفة العلمية بفروعها وتطبيقاتها التقنية في إنتاج السلع والخدمات.

- **مفهوم السيبرنطيقا Cybernetics :** وهي علم التحكم الآلي في الأحداث وإمكانية التنبؤ لها وهي في الحقيقة أساس نظري اللأتمتة Aoutomation أو السوسيو سيبرنطيقا :وهو علم التحكم في السلوك الإنساني، ويعتبر Norbert Wien أب السيبرنطيقا الذي حاول نقلها إلى دراسة الإنسان ويقول: " إذا أمكننا التحكم في سلوك آلة " صنعناها، يمكن أن نتحكم في سلوك إنسان ما." وان المفاهيم التي صاحبت تقدم التكنولوجيا كثيرة لا يمكن حصرها مثل الأنترنات Intranet وهي شبكات المعلومات الداخلية Teleworking ، العمل عن بعد - الإنسان الآلي-، العولمة، التنافسية حول رأس المال البشري أو المورد البشري...

- **إنقسام العالم إقتصاديا وسياسيا :** تعددت التسميات والقالب واحد، فهناك من يسميه " شمال، جنوب"، "المتقدم، المتخلف أو النامي"، " الغرب، العالم الثالث ... "المتفق عليه أن هناك تخلف واضح نتيجة لعدة عوامل من بينها التطورات التكنولوجية التي زادت الهوة توسعا.

وفرضت قضية التنمية الإجتماعية و الإقتصادية في الفكر العالمي، والتي تتمثل في تحرير الشعوب من الإستغلال والتخلف، بعد سيادة سياسة التكتلات الدولية إقليميا وإقتصاديا وعلى حد تعبير "إدجارتين" تستهدف التنمية تحقيق التكامل بين الإصلاح التنظيمي والإصلاح التكنولوجي. "أصبحت التكنولوجيا في هذا العصر تنتمي إلي كل الدوائر المجتمعية، جميع أنواع المؤسسات الأسرية، الإنتاجية...في كل وقت و مكان، فهي من العناصر الحيوية الأساسية التي تساعد على تنمية القدرات البشرية على التغيير السريع.

(5) اثر التكنولوجيا علي المؤسسة الصناعية :

لقد خفت التكنولوجيا علي مستوي المنظمة الصناعية أثار عديدة مست الجانب الظاهري و الداخلي للمنظمة ،وما ترتب عنها من تغيرات واسعة أمدى في النظم التقليدية للإنتاج و النظم الفنية للأداء والعمل، وبمعني آخر لقد قدمت التكنولوجيا أسسا ومبادئ جديدة للتحريك الآلي ،و مثل هذا النمط أو النظام الآلي طبع الأفراد ثم المجتمع تدريجيا بطابع خاص. ومن ثم تميز المجتمع بعدة خصائص ومميزات تختلف عن النظام التقليدي للإنتاج ، بحيث نمي في الفرد الاتجاه نحو الصناعة الذي تولدت عنه تغيرات في الأبعاد الاجتماعية و الثقافية للفرد والمجتمع ، ومن ثم يبدو جليا أن اثر التكنولوجيا في الصناعة لا يقتصر علي مجرد اكتشاف الآلة كحقيقة مركزية وجوهرية في الثورة الصناعية ودعامة قام عليها المصنع الحديث ، أو إحلال العمل الآلي محل العمل اليدوي في أداء العملية الإنتاجية بل إن إدخال الآلة كان عاملا معجلا لأحداث تغيرات مصاحبة في البناء التنظيمي للعملية الإنتاجية ذاتها جعلت النظام الصناعي نظاما متميزا عن غيره من النظم الإنتاجية السابقة.¹

ومن بين الآثار الناتجة عن التطورات التكنولوجية علي مستوي المؤسسات الصناعية هي ظهور ظهور خصائص تكتسي أهمية بالغة أثرت علي السلوك التنظيمي للعامل و أضفت عليه الفاعلية و من بين أهم الخصائص نجد :

1. التخصص و تقسيم العمل :

تعتبر ظاهرة تقسيم العمل و تقنيت العملية الإنتاجية من الظواهر التي ظهرت بعد التطور التكنولوجي الحديث الذي صاحبه تزايد هائل للعمال داخل المؤسسات وخاصة بعد ظهور الصناعة الضخمة التي شهدت تغيرات في كل المستويات التنظيمية فظهرت المصالح الجديدة التي تتطلب ادوار جديدة تساعد

¹ السيد عبد العاطي السيد ، التصنيع والمجتمع ، مرجع سبق ذكره ، ص 38 .

علي السرعة في الانجاز و الأداء كما تجزعت العمليات الإنتاجية من الناحية الفنية إلي درجة كبيرة وقد ساعد علي انتشار ظاهرة التخصص وتقسيم العمل في المؤسسات الصناعية أو في الصناعة و الحديثة تعقد عملية الإنتاج وظهور كثير من المخترعات التكنولوجية ومما لا شك فيه أن إنتاج السلع المعقدة كساعات وأجهزة الراديو و التلفزيون والطائرة و الصواريخ وغيرها تحتاج إلي تضافر جهود عدد كبير من الأفراد حيث يمكن أن يتخصص كل فرد في أداء جزء بسيط من عملية الإنتاج المعقدة و هذا ساعد علي بروز ادوار متخصصة ودقيقة وأعمال علي درجة عالية من العمل الذهني والفني وغير خاف أن تقسيم العمل في الصناعة قد انطوي علي سلطة مطلقة مارسها الرأسماليون تجاه العمال الذين أصبحوا عبارة عن أجزاء من جهاز اجتماعي متكامل الأمر الذي أدى إلي فصل العامل عن محيطه العمالي و قيام بعمليات محدودة في إطار العملية الإنتاجية التي تنقسم إلي وظائف فرعية تنتهي إلي مهن أو عمل واحد لا يقوم علي انجاز عامل بعينه وإنما مجموعة متعاونة وهذا ما أشار إليه دوركايم حين اعتبر أن تقسيم العمل يؤدي التضامن العضوي الذي يبدو في ارتباط الوظائف ببعضها و اعتمدت علي بعضها اعتمادا يتطلب حدا من التعاون بوجه عام¹ . وعليه فان التخصص وتقسيم العمل داخل المصنع ظهر كنتيجة لتطور التكنولوجي و له العديد من المزايا سنلخصها فيما يلي :²

- إنها تؤدي إلي زيادة الإنتاج حيث أن الفرد حينما يتخصص في عمل واحد فإنه يؤديه و يتقنه تمام الإتيقان فيزيد إنتاجه .
- يؤدي التخصص و تقسيم العمل إلي توفير الوقت الذي كان يضيع بانتقال العامل من عملية إنتاجية إلي أخرى .
- يساعد تقسيم العمل علي تقليل فترة التمرين والتدريب لان العامل يحتاج إلي تدريب علي جزء بسيط وحدود من العمليات الإنتاجية .
- يساعد تقسيم العمل علي عملية تقييم العامل وحساب كمية الإنتاج بدقة وعناية ولكن هذه الايجابيات لم تمنع من وجود سلبيات في التخصص و تقسيم العمل منها :
- يؤدي إلي ضيق الأفق العام وجعله حبيس دائرة ضيقة ، إذ يصبح الإنسان أحيانا كآلة يقوم بعمليات متكررة لا تجديد فيها و لا ابتكار .

¹ محمد النقس ، التغير الاجتماعي بين النظرية والتطبيق ، دار جدلاوي لنشر ، ط 1 ، الاردن ، 1987 ، ص 248-249

² علي غريبي ، يمينة نزار ، مرجع سبق ذكره ، ص 51-52 .

- شعور العامل بالجزئية وفقدانه للإحساس بقدرته علي الإبداع مقارنة بمراحل السابقة أين كان العامل ينتج السلعة كاملة .

- يؤدي تقسيم العمل إلي سهولة تعرض العامل للبطالة فالعامل الذي يتخصص في إنتاج سلعة معينة أو جزء من هذه السلعة يتعرض لخطر البطالة إذا تراجع الطلب علي هذه السلعة كما انه يجد صعوبة في الحصول علي عمل مشابه للعمل الذي كان يؤديه من قبل .

- نتيجة لتقسيم العمل يتعرض العمال إلي الإصابة بالأمراض النفسية ومهنية لكونهم يؤديون عملا متكررا لسنوات طويلة .

2. ظهور الإدارة الصناعية : إن من بين آثار التكنولوجيا علي المؤسسة الصناعية هو ظهور نمط

معين من الإدارة خاصة بالمنظمات الصناعية دون غيرها من المنظمات الاخرى وهي الإدارة الصناعية التي تعني بالتنظيم الإداري للمنظمات الصناعية التي تضم العديد المراكز والمصالح و الأقسام التي تحتوي بدورها علي العشرات من العمال الذين يتوزعون عبر هذه الأقسام الإنتاجية أو الإدارية أو عمليات أخرى مثل الإشراف والرقابة ، إضافة إلي احتوائها علي عتاد إلي تكنولوجيا متنوع و بالتالي فقد أصبحت الإدارة ضرورة ملحة لتنظيم وتسيير كل هذه المصالح بالقوانين رسمية لتقنين عملية العمل وكل ما يتصل به من العمليات الإدارية والحفاظ علي الوقت والعمل داخل الوحدة ، وقياس الإنتاج لرفع المردودية والعملية الإنتاجية ولقد كان لهذا النمط من الإدارة آثار اجتماعية ونفسية انعكست علي بناء شخصية العاملين ، وذلك لارتباطهم وتبعيتهم للمختصين يرسمون لهم مشوارهم المهني ،ومن جهة أخرى فقد مالت الإدارة إلي جعل العمال أكثر إدراكا بوضعهم السوسيو مهني ضمن الخريطة التنظيمية ، مما ساعد علي تكريس العقلية الصناعية ، والميل نحو تنمية ارتباط مؤقت بالأقسام المتباينة داخل التنظيم الواحد أو بنسبة لتنظيمات المفصلة مما كان له الأثر البالغ علي مصيرهم ، خصوصا مع وجود تنظيمات ونقابات رسمية ، تحدد بكيفية أو بأخرى خط حياتهم المهنية .¹

وعليه فان الإدارة الصناعية عملت علي التنسيق بين مجموعات هائلة من الأعمال و المهام المتباينة من حيث العمل علي تركيز السلطة في القمة وإعطاء الإدارة العليا قوة من اجل رسم الخطط التي تواجه متطلبات التطور الصناعي و العمل علي تنظيم الهيئة الفنية التي تضمن الاستفادة من الخبرات

¹ علي عبد الرزاق جليبي ، دراسات في المجتمع والثقافة و الشخصية ، دار المعرفة الجامعية ، مصر ، 1989 ، ص 54 .

المتخصصة وبهذا تبدو الحاجة الملحة لظهور الإدارة الصناعية المتخصصة علي غرار العملية الصناعية .

3. ظهور ثقافة تكنولوجية صناعية لدي العامل : إن التطور التكنولوجي المستمر فرض علي العامل

التعامل مع العديد من أنواع الآلات التكنولوجية ، و أن التفاعل بين العاملين وهذه الآلات ساعدهم علي اكتساب ثقافة تكنولوجية صناعية ميزتهم عن غيرهم العمال في مجالات الاخري كالزراعة مثلا ، خصوصا في ظل توفر مجموعة من العوامل المساعدة علي ذلك والتي هي كالتالي :

- التفاعل الموجود بين مختلف الفئات العمالية في جميع المستويات التنظيمية حول كل ما يتعلق بالعمل الصناعي و التعامل مع الآلات.

- استمرار التكوين والتدريب من اجل الزيادة في خبرة العامل وتوسيع مداركته ومعلوماته وخاصة العمال المباشرين للآلات ، لان الآلة أو التقنية هي في تطور وتعقيد مستمرين ومن خلال هذه العملية يتعلم العامل خبرات جديدة تتلاءم مع كل آلة ¹.

- إن التخصص و تقسيم العمل يحقق للعامل الدقة في العمل و قوة الملاحظة والتركيز ، مما يجعله دائما في حالة انتباه أثناء تعامله مع الآلة علي اعتبار العلاقة المتبادلة بين العامل والآلة ، وان عمل كل منهما يتوقف علي عمل الأخر ، وأي خلل (نتيجة للامبالاة) يصيب الآلة يؤدي إلي انخفاض في الإنتاج و يعرض العامل للخطر ².

- تغيير أسس المكانة المهنية الفردية للفرد عما كان سابقا في النظام الحرفي الطائفي ، بل أصبحت عوامل مثل التحصيل العلمي و التدريب المهني المتخصص و الخبرة الفنية و كفاءة الأداء و تقبل أهداف الإدارة وغيرها ، هي عوامل هامة في اكتساب المكانة المهنية للفرد وأصبح الأجر المتساوي للعمل الواحد هو قانون العمل بغض النظر عن فوارق السن ، كما أصبح التنظيم و ليس الفرد هو العامل الإنتاجي في نظام المصنع الحديث ³.

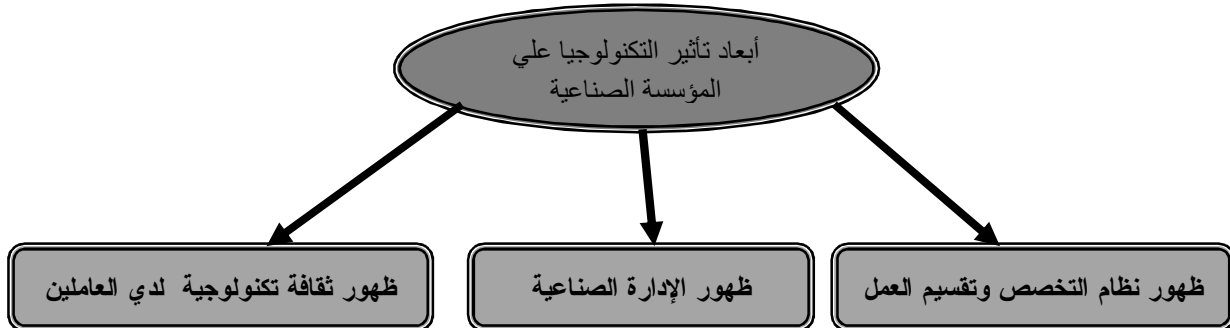
وعليه فقد كان لتكنولوجيا اثر كبير علي مختلف جوانب المنظمة كالسياسة التنظيمية و طرق العمل بالإضافة إلي إكساب العمال نوعا معين من الثقافة الصناعية دون غيرهم من العمال وسنوضح أبعاد الأثر الذي تركته التكنولوجيا علي المؤسسة الصناعية في الشكل التالي :

¹ علي غربي ، يمينة نزار ، مرجع سابق ، ص 55 .

² المرجع نفسه ، الصفحة نفسها .

³ السيد عبد العاطي، التصنيع والمجتمع ، مرجع سبق ذكره ، 41 .

الشكل رقم : (7) يوضح ابعاد تأثير التكنولوجيا علي المؤسسة الصناعية



المصدر : الطالب

❖ المبحث الثاني : التكنولوجيا والتنمية (مقاربات نظرية).

1) أهمية التكنولوجيا في تحقيق التنمية :¹

مما لا شك فيه أن التنمية تطمح في بلوغها جل الدول وخاصة النامية منها وذلك علي اعتبار أن التنمية تغيير حضاري شامل تهدف إلي الارتقاء بالمجتمع اقتصاديا، اجتماعيا، تكنولوجيا، ثقافيا وبمشاركة الجميع ونجاحها مرهون بتفاعل العديد من القوي سواء علي مستوي الأفراد أو الجماعات أو الهيئات وعلي مختلف الأبنية الاجتماعية ومن هذا المنظور فان المشروع التنموي يجب أن ينطلق من الواقع لاستغلال كل الطاقات و الإمكانيات المحلية مستمدا خبرته من فهم الواقع و التاريخ الاجتماعي للمجتمع المحلي بكل معطياته و مستوياته وهذا لتحقيق التغيير الجذري الشامل و الخطط الإستراتيجية الهادفة و المرسومة ، ومن ثمة لا يجب النظر إلي التنمية علي أنها خطة إستراتيجية توفيقية وتكميلية لبعض المشاريع التي تشكل القاعدة الأساسية للمجتمع مثل الصناعة بل يجب النظر للتنمية علي أنها سياسة شاملة تمس كل القطاعات وخاصة الهامة منها مثل الزراعة ، الصناعة ، التربية و البحث العلمي... وفي هذا الإطار اتسع الحديث و الحوار حول آليات التنمية واختلفت آراء المنظرين والمفكرين و الساسة في اختيار النموذج الأمثل و الأسرع لدفع عجلة التنمية وفق خطة و استراتيجية واقعية محددة الأهداف . هذه الأطروحات الفكرية و النظرية تجمع كلها علي خدمة الفرد والجماعة و النهوض بالمجتمع إلي الأحسن لتجاوز التخلف الذي تتخبط فيه الشرائح الاجتماعية .

¹ علي غريبي ، يمينة نزار ، مرجع السابق ، ص 26- . 34 .

لكن رغم تعدد الاستراتيجيات التطبيقية علي ارض الواقع بين الدول النامية فان المرجعية النظرية التي تنطلق منها مثل تلك الاستراتيجيات تنحصر في عدة اتجاهات فكرية ونظرية مختلفة و أن كانت لا تخرج في مجملها عن الاتجاهين السائدين في النظرية السوسولوجية عموما، وهما الاتجاه المحافظ و الاتجاه الراديكالي حيث يفسر ممثلو الاتجاه المحافظ مظاهر التنمية في سلسلة من العمليات التي تنهض علي التساند و التناغم و التوازن و الابتعاد عن الصراع داخل النظام الاجتماعي وهذا حفاظا علي البناء القيمي و الثقافي في المجتمع ، أما أنصار الاتجاه الراديكالي فإنهم يرجعون عملية التنمية إلي طبيعة ونمط علاقات وقوي الإنتاج ، والصراع الطبقي بناءا علي سياقات تاريخية متميزة .

فمن جهتهم حاول مؤيدو الاتجاه الأول تبني تفسيرات فيما يخص التنمية (التحديث) علي بعض مفاهيم التقليد والحداثة التي اعتمدوا عليها في تمييزهم بين سمات المجتمع الحديث وسمات المجتمع التقليدي وهذا ما أوضحه " إيميل دوركايم " من أن كل المجتمعات تمر تدريجيا من مجتمع تقليدي بسيط إلي مجتمع متقدم ، بحث تترك جانبا كل ما هو تقليدي و تأخذ بكل ما هو حديث ، بمعنى أن التحديث هو استبدال قيم تقليدية بقيم حديثة تتماشى وخصوصية المجتمع الحديث و المتمثلة في التنظيم و الرشد و العقلانية و التكنولوجيا والتنظيم الاجتماعي و علي حد تعبير "ماكس فيبر" بوجود أفراد يتميزون بخصائص سيكولوجية لهذا المجتمع الجديد .

وبمعني آخر أن عملية التنمية (التحديث) تحدث من خلال عملية الانتشار الثقافي عن طريق انتقال عناصر مادية وثقافية من المجتمعات المتقدمة إلي المجتمعات الاخرى أو إحلال قيم جديدة (تخص مجتمعات بعينها) محل قيم تقليدية وبناءا عليه، فان هذه النظرية بجميع مداخلها تطرح فكرة الثنائية و الانتقال من نمط إلي آخر، يتم وفق نمط متصل متدرج تكون بدايته المجتمعات المتخلفة ونهايته المجتمعات المتقدمة الرأسمالية خصوصا .

في المقابل هناك نظرية أخرى تعارض هذا الطرح وهي نظرية التبعية بأقطابها الفكرية الحديثة بداية من "كارل ماركس" وهي تعارض أفكار نظرية التحديث القائلة بأن غياب التنمية يعود إلي غياب القيم التحديثية و التوجه نحو البلاد الصناعية المتقدمة هو وحده الذي يمكن أن يفيد بشكل ايجابي بلدان العالم الثالث في تحقيق التنمية .

وتنظر نظرية التبعية إلي أن العالم الثالث لا يستطيع تحقيق التنمية والخروج من دائرة التخلف طالما انه خاضع للامبريالية الغربية الرأسمالية وتخلفه هو نتيجة للعلاقات الاقتصادية بين الدول المتخلفة و

المتقدمة أي أن تخلف شعوب العالم الثالث هو نتيجة التقدم الذي حققه الرأسمالي الغربي علي حساب استثمار و استغلال تلك الشعوب ومنه لا يجب النظر لشعوب العالم الثالث علي أنها متخلفة في نموها الاقتصادي لكن إذا أتاحت لها الفرصة فسوف تنمو وتخرج من دائرة التبعية التي تتخبط فيها .

وبناء علي هذا فان هذه النظرية (التبعية) التي تبناها الماركسيون المحدثون حاولت تقديم رؤية جديدة لفهم التنمية والتخلف في العالم الثالث تختلف عن تلك النظرية الغربية التي تنظر لتنمية علي أنها مجرد عملية حسابية خالية من أية نظرة تاريخية عميقة شاملة هذه الرؤية الجديدة التي جعلت من التاريخ عملية اجتماعية تنصب كلها علي فهم واقع العالم الثالث بنظرة شمولية متعمقة في التاريخ ويتجلي هذا بوضوح في البحث عن خصوصية أي مجتمع و المتمثلة في بناءاته و ثقافته واقتصاده وفوق هذا وذلك فان هذه النظرية تنظر إلي التنمية كعملية انصهرت فيها متغيرات كثيرة سياسية اقتصادية اجتماعية ثقافية وتكنولوجية وهذا ما حاول أقطاب هذه النظرية تأكيده إذ أنهم في الوقت الذي يتحدثون فيه عن الاستقلال السياسي و الاستقلال الاقتصادي فإنهم يتجاهلون ضرورة التحول الاجتماعي كمطلب أساسي من متطلبات تحقيق التنمية الشاملة .

وتأسيسا علي هذا فان الأطر الفكرية التي انطلقت منها الدراسة لم تتفق علي العوامل الحقيقية التي تساهم بالفعل في نجاح التنمية وتحقيق استراتيجياتها الواقعية فكل اتجاه ينظر لها من زاوية خاصة وهذا راجع إلي تفسيرات وتحاليل كل واحد منهم ونظرتهم السوسيولوجية لتطور المجتمع من مرحلة إلي أخرى وما هو العامل القوي أو العوامل التي تسند لها مهمة دفع هذا التطور فعن أهمية التصنيع و التكنولوجيا في إحداث عملية التنمية نلاحظ أن هناك من اعتبرها العامل الرئيسي و المحدد لكل العمليات التغيرات الاجتماعية التي تحدث في الأبنية الاجتماعية و يتجلي هذا الطرح خاصة عند ذوي الاتجاهات الحتمية مثل "وليام اوغبرن" و "شنايدر"....في حين يري أصحاب الاتجاهات التحديثية أن تنمية العالم الثالث تنطلق من خلال بناء قاعدة صناعية متينة وتكنولوجيا عالية ومخصصة علي غرار الدول الصناعية التي انطلقت من الصناعة لتواصل في مسار تقدمها والانتقال من مجتمع التقليدي المجتمع الحديث الذي يتميز بالاتجاهات الاقتصادية والصناعية و الابتكارية المعقدة فلقد نظر دوركايم إلي أن التصنيع و العلم سيحافظان علي توازن النسق الاجتماعي للمجتمع ، وان الصراع الذي يعيشه المجتمع سيفقد أهميته تماما عند تأسيس المجتمع الجديد الذي يعتبر النظام الصناعي والتكنولوجي و العلمي أساسه .

وقد حاول بعض الاتجاهات الحديثة التأكيد علي أن دول العالم الثالث تستطيع اكتساب التكنولوجيا من المجتمعات المتقدمة عن طريق عملية الاستيراد و النقل مع ما تحمله من نظم و قيم وهذا لجلب ظاهرة التصنيع و التكنولوجيا للعالم الثالث ، لتحقيق نفس التطور الذي حققته المجتمعات الغربية الرأسمالية و أرجعت عملية التخلف إلي غياب التصنيع و تراكم التكنولوجيا وما يتبعها من مظاهر كتنظيم والعقلانية والترشيد ويذهب روستو باعتباره احد أقطاب الفكر التنموي (التحديثي) إلي أن التكنولوجيا كانت القوة الدافعة في الانطلاق نحو التصنيع والتنمية .

في حين ينظر الاتجاه الثاني - نظرية التبعية - للتكنولوجيا ودورها في العملية التنموية من وجهة معاكسة لنظرية التحديث إذ يعتبر التكنولوجيا من الوسائل الاجتماعية التي ابتكرها الإنسان في صراعه ضد الطبيعة ولكن هذه الوسيلة لم تبقي دائما في خدمته بل تعتبر من العوامل التي تمخضت عنها الكثير من العمليات الاجتماعية وخاصة في المجتمع الرأسمالي . وما الصراع الذي يعيشه النظام الرأسمالي ماهو إلا نتيجة مترتبة علي التعارض القائم بين قوي الإنتاج المادية (التكنولوجيا) وعلاقات الإنتاج القائمة.

وفي هذا المعني يصف كارل ماركس نتائج التطور التكنولوجي علي العمال عبر احد الطريقتين :

(أ) التجمع في مصنع واحد حيث تستخدم أنواع متعددة من المهن أو الحرف لإنتاج منتج واحد عبر خطوط التجميع .

(ب) التجمع في مصنع واحد ، حيث يستخدم كل عامل نفس المهارات لإنتاج منتج معين من البداية حتى النهاية .

ولهذا يناقش ماركس استغلال الرأسمالية الصناعية وتأثير التكنولوجيا علي قوة العمل في الوقت نفسه فالعمال ، يفقدون سيطرتهم علي الوسيلة الوحيدة للإنتاج و التي يملكونها وهي علمهم الخاص من ناحية ويفقدون سيطرتهم علي المنتج الفعلي الذي يصنعونه من ناحية أخرى.

أما فيما يخص نظريته للتكنولوجيا ودورها في القضاء علي التخلف و تحقيق التنمية التي تنشدها شعوب العالم الثالث فانه يعتقد أن التقدم التكنولوجي و التوسع الصناعي و التجاري قد دفعا البرجوازية إلي تبني نمط الإنتاج الرأسمالي الصناعي و توسيع نطاقه حتى يسود العالم بأكمله من خلال انتشار الثقافة البرجوازية في البلدان المختلفة وهذا ما ينتج عنه تبعية كلية للرأسمالية الغربية هذه التبعية التي تمس

كل جوانب الحياة الاجتماعية للفرد ناهيك عن التبعية الاقتصادية والتكنولوجية والخروج من ظاهرة التخلف التي تتخبط فيها شعوب العالم الثالث يتوقف علي تحطيم هذه السلسلة من التبعية المشار إليها بواسطة الطبقة العمالية بإزاحتها لتلك الفئة السياسية التي تتعامل مع الرأسماليين و التي تمثل الحلقة الضعيفة في السلسلة وكذلك بالاعتماد علي الثروات و الموارد الداخلية و الطاقة البشرية لتي تملكها هذه الدول ...إلا أن التكنولوجيا ليست دائما تحمل آثار سلبية و تسبب في تبعية المجتمع بل هناك من ينظر لها نظرة ايجابية وهذا لمساهمتها في تحقيق التنمية المنشودة وخاصة عندما تستعمل كوسيلة حاسمة لتنمية قدرات الإنسان وتمكنه من السيطرة علي قوانين الطبيعة وتحقيق الوفرة الإنتاجية و التعجيل بالتقدم الصناعي ومنه الاجتماعي .فهي تلعب دورا هاما في نشر الأفكار والقيم الجديدة داخل المجتمع من خلال وسائل الاتصال المتوافرة كما أن القيم الاجتماعية تلعب دورا هاما في توجيه سلوك الفرد وعلاقته بالمجتمع كما أنها تساعد الفرد في تقبل التغييرات الجديدة سواء كانت مادية أو غير مادية .

و امتدادا لهذا التصور فان هناك تيارات فكرية تعتبر التكنولوجيا بمثابة مكسب إنساني و ليست حكرا علي مجتمع دون آخر ومن ثمة ضرورة قبول بعض الجوانب التي تتماشى و الواقع الخصوصي وتطوير بعض الممارسات المحلية بحث لا تتناقض مع الجديد وتعمل لصالح المجتمع بكل فئاته وفي هذا الإطار جدير بنا التمعن في التجربة اليابانية التي استطاعت إن تستوعب كل معطيات النموذج الغربي المادية مع الاحتفاظ بمقومات الشخصية اليابانية و علي حافظت علي قيم المجتمع الياباني بكل خصوصياته.

(2) تالكوت بارسونز والتكنولوجيا :

يري بارسونز احد أقطاب النظرية البنائية الوظيفية في النظرية السوسيولوجية أن الدور الذي يلعبه الجزء اتجاه الكل يحفظ علي بقاء هذا الأخير وتوازنه واستمراره .

ويعتقد بارسونز مثله مثل دوركايم أن نسق القيمة في المجتمع يلعب دورا حاسما في تحقيق التكامل الاجتماعي ككل ، وتحقيق التغيير التدريجي المنظم . حيث يعمل النسق الثقافي القيمي عادة علي تدعيم توازن النسق الاجتماعي عن طريق عمليات التجديد المستمر التي تستند أساسا علي وطأة و تأثير عوامل عملية وتكنولوجية ذات طبيعة دائمة و مستمرة تقوم بتأسيس التغيير في النسق الاجتماعي

بمعنى آخر أنها تعمل علي إلغاء أو تطوير مضمون الوحدات الأساسية لبناء النسق و فإذا هي أنجزت ذلك بصور تدريجية فإنها سوف تؤدي – علي ألمدي الطويل – وعند مرحلة معينة إلي تغيير أو تبديلا النسق القيمي لبناء المجتمع بصورة رئيسية وكاملة و ارتباطا بذلك فانه اذا تم اكتمال التشكل القيمي الجديد فانه يصبح علي عناصر النسق الاخري أن تخضع لعملية التكيف و الملائمة مع الإطار القيمي الجديد .¹

وانطلاقا مما سبق نجد أن بارسونز يعطي أهمية كبيرة للبعد التكنولوجي في إحداث التأثير في المجتمع وهذا من خلال التفاعل بين النسق التقني والتكنولوجي وباقي الأنساق الاجتماعية الاخري في ظل النسق القيمي الثقافي السائد ، وعليه فان التغيير الذي يحدثه النسق التكنولوجي يكون نتيجة الالتزام بهذا بهذه القيم الثقافية السائدة وتتجلي تأثير النسق التكنولوجي علي النسق الاجتماعي الكلي فيما يلي :²

- **تقسيم العمل :** لقد أصبح تأثير التكنولوجيا و التقدم العلمي في تقسيم العمل الاجتماعي مسلمة ثابتة ، حيث يؤكد إميل دوركايم علي أن التقدم التكنولوجي يزيد دائما في تقسيم العمل وتباين الوظائف و تفتتها ، ويلتزم نموا و تآزرا دقيقا بين الوظائف المختلفة .
- **كبر حجم التنظيمات :** إذ تحولت التنظيمات من حجمها البسيط – أين كان المالك هو المدير – إلي مركبات ضخمة بإضفاء الطابع الرسمي البيروقراطي عليها بمعنى آخر ازدادت المسافة بين مراكز اتخاذ القرار وبين الخاضعين لفعالية هذا القرار هذا إلي جانب تزايد هذه المراكز إلي جانب ما تقدمه التكنولوجيا من تسهيلات في الانجاز وهذه التسهيلات أما أن تكون في شكل آلات او معدات جديدة أو عن طريق الكشف مصادر طبيعية ذات أهمية إستراتيجية علي المستويين الداخلي والخارجي .
- **تغير بناء القوة داخل التنظيم :** تؤدي المعرفة التكنولوجية إلي تغيير بناء القوة داخل التنظيم و لعل الفئة المسيطرة هي أولي الفئات التي يصيبها هذا التأثير بفعل اتساع وتطور المعرفة التكنولوجية ، ويعطي تالكوت بارسونز مثالا لذلك من الولايات المتحدة الأمريكية إذ نجده يؤكد انه حتى نهاية الحرب العالمية الأولى كان صاحب العمل هو المالك والمدير في نفس الوقت ومن ثم فقد كانت الشخصية الإستراتيجية في الاقتصاد الأدائي ، وكان رأس المال و المصنع أهم كثيرا من الكفاءة

¹ محمد الجوهري ، علياء شكري ، علي ليلة ، التغيير الاجتماعي ، دار المعرفة الجامعية ، مصر 1995 ، ص 109-110 .
² المرجع نفسه ، ص 195 .

المهنية ، وهذا إلي جانب أن التنظيم أو المصنع كان صغيرا بدرجة كبيرة ، حتى انه كان يمكن أن يؤسسه صاحب العمل نفسه بصورة عفوية بحتة ، وبخصوص بناء القوة نجد أن التغيير التكنولوجي والعلمي قد أدى إلي تأسيس مجموعة من التغيرات الهائلة في هذا المجال ، أهمها بعدين :

- **البعد الأول :** ويتمثل في الأهمية الإستراتيجية التي يحظى بها العامل الفني المتخصص في إطار الصناعة الحديثة .

- **البعد الثاني :** ويتعلق هذا البعد بإضفاء الطابع الرسمي علي التنظيم حيث حل المدير محل صاحب العمل الذي يمثل الرأسمالية الكلاسيكية ، وهو الأمر الذي يعني أن التنظيم قد اتجه لكي يصبح تنظيما بيروقراطيا .

و لقد أدت التغيرات في إطار هذين البعدين إلي تحول مركز القوة وهو الأمر الذي أدى إلي فشل رجال الأعمال الذين كانت لهم سيطرتهم في أعقاب الحرب الأهلية في التماسك والاعتزاز من تكوين طبقة حاكمة في المجتمع الأمريكي .

و لا يتوقف اثر التغيير التكنولوجي علي المنظمة الصناعية وما يضيفه من طابع رسمي بيروقراطي، إذ يلحق الأفراد قيم العمل و الوقت والمسؤولية واحترام القانون إضافة إلي مستوي السلطة أو الهرم التسلسلي الذي يميز الأدوات والوظائف كل في مجال اختصاصه ، ليتعدى اثر العامل التكنولوجي حسب تالكوت بارسونز ليشمل الأنساق الاجتماعية الفرعية . فالاختراعات العلمية تعمل على خلق نسق جديد من المعتقدات يتماشى تدريجيا و الروح العلمية التي ترسى داخل البناء الثقافي و الاجتماعي ، و هذا يساعد على نمو المعتقدات الاجتماعية ناتجة عن التفكير العلمي "حيث أصبحت الأفكار العلمية تشكل مصدرا رئيسا لإثارة التغيير الاجتماعي في انساق العقيدة الأكثر عمومية في المجتمع مثل الدين والإيديولوجية"¹.

ونستطيع القول أن بارسونز رغم إعطائه أهمية للعامل التكنولوجي إلا انه لا يؤكد انه العامل الوحيد في إحداث التغيرات الاجتماعية و الثقافية و الاقتصادية ... بل يسندها إلي توليفة من العوامل ، علي اعتبار أن لكل عامل دوره في هذه العملية . ولذلك نجده ينتقد بشدة النظريات العاملة التي ترجع التغيير الاجتماعي إلي عامل واحد . فهذه النظريات الأحادية تقصي العديد من الثوابت الاجتماعية كالظروف

¹ محمد علي محمد ، علم الاجتماع التنظيم ، مرجع سبق ذكره ، ص 141 .

التاريخية مثلا ، كما تتصف تحليلاتها بآنية ؟، هذا علي مستوي مجتمعي أما علي مستوي التنظيم فان بارسونز يؤكد علي التنظيم الصناعي يمثل نسقا اجتماعيا يتألف من عدة انساق فرعية مختلفة كالجماعات والأقسام و الأدوات وهو يقدم تفسيراً لتكامل الأفراد و الجماعات في التنظيم ذاهبا إلي أن هذا التكامل يحقق من خلال النسق القيمي السائد في المجتمع ومن خلال أهداف التنظيم ذاته و بتحقيق هذا التكامل تتحدد الأدوار التنظيمية لتصبح ملائمة لتوقعات أعضاء التنظيم ، تلك التوقعات التي يكتسبها الأفراد من خلال عملية التنشئة الاجتماعية و يتدعم هذا التكامل بوجود أنماط معيارية محددة تنظم العمليات المختلفة التي من خلالها يتم مواجهة المتطلبات الوظيفية التي يفرضها النسق¹ .

وعليه ومن خلال الأفكار السابقة لبارسونز والاتجاه البنائي الوظيفي و التي تؤكد علي حقيقة مفادها أن المنظمة نسق فرعي خاضع في نجاحه وبقاءه إلي تفاعله مع باقي الأنساق الاخرى منها النسق التقني و التكنولوجي .

(3) التكنولوجيا والتغير الاجتماعي من وجهة نظر الحتمية :

لقد أحدثت التكنولوجيا العديد من التغيرات في شتى المجالات سواء الاجتماعية أو الثقافية أو التنظيمية بحيث أدت إلي زيادة حدة التنافس و زوال النظام الحرفي الذي تبعه ظهور المنظمات ذات الحجم الكبيرة هذا ما أدت إلي اتساع الجبهة الاقتصادية وتحول الأبنية الطبقية ونمو الجماعات الصناعية المنظمة وخاصة المنظمات العمالية و هذا بدوره أدى إلي انكماش السلوكات المحلية الشائعة و السيطرة المتزايدة للأساليب الحضرية علي الأساليب الريفية ، وما صاحب هذه التحولات المادية من اطر فكرية و قيم ثقافية تتماشى مع الوضع الجديد ، ومن بين أهم الباحثين الذين ارجعوا هذه التغيرات للعامل التكنولوجي نجد كل من : **وليام اوغبرن و شنايدر و الذين** سنتطرق إلي أرائهما في ما يلي :

(أ) **وليام اوغبرن** : أن اهتمام وليام اوغبرن بموضوع التغيير الاجتماعي وعلاقته بالعامل التكنولوجي يتجلي بوضوح من خلال كتابه التكنولوجيا و التغيير الاجتماعي حيث يرجع كل التغيرات الاجتماعية و الثقافية و الاقتصادية التي تمس أبنية المجتمع إلي عامل واحد محدد إلا وهو العمال التكنولوجي ولذلك كان التفسير عنده ينصب أساسا علي البحث عن الاختراعات ،وما يصاحبها من وضع معين للثقافة المادية ، وما يترتب علي تجمع عناصر الثقافة المادية من زيادات في الاختراعات تتناسب مع

¹ علي لغريبي ، يمينة نزار ، مرجع سبق ذكره ص 40 .

هذا التجمع والتراكم وأخيرا ملاحظة التوقعات التي تحدث في المجال الاجتماعي نتيجة التغيير التكنولوجي.¹

ولقد نتج عن هذه التغييرات التكنولوجية اضمحلال عدة معتقدات وتقاليد كان يعتقد يوما ما أنها التعبير الأصيل عن الطبيعة الإنسانية الأساسية ، بمعنى آخر أن تلك الحصانة التي يتمتع بها المجتمع التقليدي بدأت تزول تدريجيا من خلال التحول نحو المكننة وقد صاحب هذا التقدم التكنولوجي تنظيم اجتماعي ملائم ، سعيا وراء ثروة أو قوة جديدة ، و السيطرة المتزايدة للأساليب الحضرية ، وتحدي الجماعات الصناعية المنظمة وخاصة المنظمات العمالية منها ، للأشكال القديمة من السلطة.²

ولقد طرح وليام اوغبرن عند تفسيره لأثر التغيير التكنولوجي علي التغيير الاجتماعي فكرة الهوة الثقافية وفيها يميز بين الجانب المادي للثقافة الذي يسبق في تغيير الجانب اللامادي أو الجانب الثقافي في بناء المجتمع ، فالجانب المادي للثقافة يتمثل في التكنولوجيا المادية التي تتجلى في الآلات و الأجهزة والعتاد والوسائل التقنية و التجهيزات التي تطورت مع تطور الصناعة أما الجانب الغير المادي فيقصد به الجانب الثقافي من الحياة الاجتماعية للأفراد المتمثل في القيم والعادات ، الأخلاق ، المعايير ، القانونوقد لاحظ عدم تلازم في جانبي التغيير التغيير فالجانب المادي دائما في تطور وتغير مستمر ، أما جانب اللامادي فهو بطيء الحركة والتغيير حيث قد تنشأ فجوة في عملية التغيير الاجتماعي و يرجع اوغبرن أسباب التخلف اللامادي عن المادي في التغيير إلي ما يلي :

1- الميل للمحافظة علي القديم ، فكل التشكيلات تحاول أن تبقى علي تراثها الفكري خوفا من التجديد .

2- الجهل بحقيقة التجديد و الاختراع ، وعدم معرفة طريقة استخدامه مما يؤدي بالتالي الي رفضه في النهاية .

3- النزعة المحافظة لدي كبار السن و ثبات العادات و التقاليد .

هذه العقبات تقف أما التغيير اللامادي ، في حين أن التغيير المادي لا تعترضه مثل هذه العقبات .³

وعليه ومن خلال ما سبق يظهر من أفكار وليام اوغبرن بوضوح موقفه الذي يعبر عن أن التكنولوجيا هي السبب الأول في حدوث التغييرات الاجتماعية و الثقافية و الصناعية .

¹ السيد عبد العاطي ، التصنيع و المجتمع ، ص 70 .

² ماكيفر ، شارل بيدج ، المجتمع (الجزء الثالث) ، ترجمة سمير نعيم احمد ، مكتبة النهضة المصرية ، مصر ، 1971 ، ص 970

³ المرجع نفسه ، ص 1001.

(ب) **شنايدر** : يري شنايدر العامل الأساسي لحدوث عملية التغيير الاجتماعي هو التصنيع و يتجلى موقفه بوضوح في كتابه علم الاجتماع الصناعي سنة 1957 حيث يري فيه أن فهم وتحديد عوامل واتجاهات التغيير وأسبابه في المجتمع يحتم فهم ودراسة التغيرات الداخلية للصناعة وما مدي تأثيرها علي المجتمع و يوضح شنايدر أن هناك ثلاثة مصادر رئيسة مرتبطة بالنظام الصناعي تسهم في التغيير الاجتماعي وهي :

1- تغيير دور الإدارة : أصبح يكمل دور الإدارة في اتخاذ القرارات لصالح العملية الصناعية بحيث تعمل "علي جلب قوي عاملة فنية متخصصة ذات كفاءة ومهارة في ميدان التكوين الصناعي الذي يتطلب إمدادات تكنولوجية ووسائل تقنية . وهذا كله له اثر علي الحياة الاجتماعية للأفراد ، إذ تعمل الصناعة علي تميط الحياة الحضرية بالنمط الصناعي ، وهذا يساعدها علي استهلاك تلك المواد المنتجة أضف إلي ذلك أن اتجاه الإدارة نحو التصنيع لا يؤدي إلي مدن صناعية أخرى تختص كل واحد بنوع صناعي فتظهر مدن مختصة في الصناعة الاستخراجية ، وخرى في الصناعة التحويلية وهكذا

ونمو هذه المدن وازدهارها يؤدي إلي فتح أسواق جديدة وعلاقات اجتماعية جديدة وقد يتعدى دور الإدارة ليشمل الجانب السياسي و القانوني لتكون في خدمة مصالحها لتحقيق النجاح والربح وتقديم منتجات وفيرة للأفراد .¹

2- التغيير التكنولوجي : أن التغيير التكنولوجي تصاحبه تعديلات في أدوات العمل الصناعي باستمرار والتي تتماشى وأهداف الإدارة العاملة ، وأضف إلي ذلك أن أي اكتشاف تكنولوجي جديد يؤدي بدوره إلي الاستغناء عن عدد كبير من القوي العاملة الكبيرة أو زيادة أعمال ووظائف أخرى مدققة مما يتطلب تخصص دقيق جدا وذلك يفتح مجالات عديدة للعمل تحتم علي الأفراد البحث عن مراكز عمل جديدة من شأنها أن تغير في أنماط حياتهم ، وقد تفتح أبواب عمل لنساء مما يساعد علي تغيير مكانتهن ، وما يترتب عنه من تعديل في العلاقات الأسرية وهذا له أثره علي التقليل من حدة التمايز القائم بين السن والجنس في مجال العمل ، إلي جانب ما يصاحب التغيير التكنولوجي من تلاشي لبعض الأعمال وفقدانهم لمكانتها وأهميتها ولعل زيادة الشعور الطبقي بين الطبقات العاملة

¹ علي غربي ، يمينة نزار ، مرجع سابق ، ص 46

كانت احدي النتائج التي صاحبت التغير التكنولوجي بقدر ما كانت مترتبة علي تشابه الوضع الاقتصادي لأفراد الطبقة العاملة¹

3- **تغير حركات العمل :** أن تغير حركات العمل و التي يعتبرها شنايدر كنتيجة حتمية لأي تغير تكنولوجي وهي التي قضت باستمرار علي نظام العمل الطائفي و المنتج المنزلي ، وأصبح العامل يرتبط مباشرة بالعمل الصناعي الذي استمد منه فيما بعد مكانته الخاصة في طبقة اجتماعية منظمة و في اتحادات ونقابات عمالية يسودها الإحساس والشعور الموحد في ممارسة أعمالها و الدفاع عن حقوقها ومصالحها لتحقيق أهدافها ، هذا من جهة ومن جهة أخرى فان التكنولوجيا أفرزت نظام آليا يعمل ذاتيا في سلسلة إنتاج تتطلب من العامل الإنتاج وممارسة عملية الرقابة و الإشراف و الحفاظ علي المنتج الجيد الذي يتطلب التنسيق بين العمال فيما بينهم وبين الإدارة لتحقيق الانسجام في كل الأعمال بداية من الدارة العليا إلي ابسط عامل وهذا ما يؤدي إلي وجود فئات عديدة داخل المصنع الذي تتمتع بخبرة ومهارة وزيادة في التكوين والتأهيل والمسؤولية الفردية وهذا كله خدمة لتقديم منتج جيد وعليه فانه كلما تطورت التكنولوجيا وزادت الاكتشافات والاختراعات في المجال الصناعي كلما زادت حركات العمل في تغير مستمر لمسيرة التطور المذهل الذي حققته التكنولوجيا يوما بعد يوم ولا يكفي هذا إذ يتطلب من العامل ان يكون دائما في استعداد تام لاستقبال هذه التغيرات الجديدة لكسب ثقافة تكنولوجية وصناعية تؤهله لذلك².

ومن خلال الأفكار السابقة للاتجاه الحتمي المتمثل في وجهة نظر كل من وليام اوغبرن و شنايدر يتضح الدور الهام الذي تلعبه التكنولوجيا في عملية التغير الاجتماعي إلا أن هذا الاتجاه لا يخلو من جوانب النقص والقصور و التي من بينها فكرة التعميم إذ جعلت من التكنولوجيا و التصنيع العامل المهم والرئيسي في إحداث أي تغير في كل المجتمعات العالمية و الأكيد أن الظروف تتغير من مكان إلي آخر فما هو موجود في اوروبا أو امريكا يختلف عن ما هو موجود في العالم الثالث ، كما أن هنالك عوامل أخرى مهمة لحدوث التغير الاجتماعي مثل العوامل التاريخية والثقافية .

¹ السيد عبد العاطي ، التصنيع و المجتمع، مرجع سابق ، ص 73-74

² علي غربي ، يمينة نزار ، مرجع سابق، ص 47 .

❖ المبحث الثالث : التجربة الجزائرية في مجال التصنيع والتكنولوجيا .

لقد عرف قطاع الصناعة بالجزائر بعد الاستقلال اهتماما كبيرا نتيجة إيمانها لأن الصناعة هي أساس التنمية فتوجهت بناء العديد من السياسات و البرامج الميدانية بهدف إرساء إستراتيجية صناعية و خلق بيئة صناعية مواتية لاستكمال الاستقلال الوطني و التخلص من التبعية للخارج وتحسين مستوى المعيشة لكامل فئات المجتمع الجزائري وتحسين أساليب العمل و خلق فرص للعمل تسهم في ترقية الفئات الاجتماعية الدنيا ، غير أن خلق هذه البيئة الصناعية يتطلب شرطا فعلا وحيويا هو وجود قاعدة تكنولوجية فعالة لما تلعبه من دور حيوي في رفع الإنتاجية و توفير السلع والتي تسهم بدورها في تلبية احتياجات باقي القطاعات و الأنساق الاقتصادية الأخرى .

(1) إرادة التصنيع في الجزائر :

لقد عرف الاقتصاد الجزائري تأخر في إنتاج التكنولوجيا هذا نتيجة الفترة الاستعمارية التي عاشتها الجزائر ، حيث لم تسمح فرنسا إلا بعد الحرب العالمية الأولى بأن تكون للبلد سياسة تعليمية واسعة، مع التدريب المهني الموجه نحو البناء والأشغال العمومية أو نحو المعالجة الأولية للمعادن . كما أن أي شيء من قبيل صناعة السلع الرأسمالية كان لا يناسب الوضع الاستعماري . فما كان للسلطات الجزائرية بعد الاستقلال إلا أن تضع إستراتيجية للتنمية الشاملة ترجمت في عدة قرارات و برامج أهمها:

1 برنامج طرابلس :

الذي يعتبر أول وثيقة رسمية لسنة 1962 ، فركز على الخطوط العريضة التي تتعلق أساسا بالمحافظة على الإستقلال الوطني بتأميم كل المؤسسات التي كانت تابعة للمصالح الأجنبية و إتباع الإتجاه الإشتراكي كنظام خاص تسير عليه كل المؤسسات الإقتصادية والاجتماعية¹ ويهدف برنامج طرابلس إلى تلبية إحتياجات الصناعة والزراعة الحديثة، دون إهمال عملية تطوير الكفاءات والمهارات الفنية التي يحتاجها كل من القطاعيين، وركز أيضا على تدخل الدول لتوجيه النمو الإقتصادي بما يخدم مصلحة المجتمع ويتمحور هذا التدخل بشكل أساسي على الملكية الجماعية لوسائل الإنتاج.²

¹ أحمد هني، إقتصاد الجزائر المستقلة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999، ص 21

² ميثاق طرابلس، 1962 ، ص 33-44 .

2 ميثاق الجزائر:

هو ثاني وثيقة إعتدتها الجزائر لدعم مسارها الصناعي، بإتباع النهج الإشتراكي على¹:

أ- إقامة مجتمع صناعي كقاعدة لبناء صناعة ثقيلة بالجزائر، والإعتماد على التكنولوجيا الحديثة.

ب- توفير مواد الإستهلاك المحلي الذي يسمح بتخفيض الواردات، ورفع الصادرات لهذه الموارد طبقا لما تسمح به الربحية العامة للمؤسسة.

ج- خلق مناصب شغل جديدة.

3 الميثاق الوطني 1976 :

وحسب ما جاء في إحدى فقراته بإرساء قواعد للصناعات الأساسية، التي تمكن إقامة صناعات جديدة، يسمح توسيعها بخلق ديناميكية تنموية في الاقتصاد بصفة عامة².

من ثم كانت البرامج والمواثيق القانونية تتبعها تنفيذ مشاريع قاعدية إستلزمت إقامة هياكل قطاع البحث الأكاديمي وقطاع الإنتاجي الصناعي. فأغلبيتها قد أنشئت بعد الإستقلال، عند نهاية الثمانينات بلغ عدد مراكز البحث التابعة للديوان الوطني للبحث العلمي إثني عشر مركزا وطنيا وسبعة وعشرون مركزا آخر للبحث على المستوى الوطني. تشمل العلوم الطبيعية، والعلوم الدقيقة، والإنسانية، كما يسجل عليها أنها هياكل للتدريس أكثر منها للبحث، والبحث يجري بدون انتظام، وأحيانا بدون توفر أدنى الشروط.

أما هياكل قطاع الصناعة، فإهتمت الجزائر بإنشاء نسيج للصناعة في ربوع وطنها مركزة على الصناعة الثقيلة لتعميق بناء الإقتصاد الوطني، لتشييد قواعد صناعية متينة بإعتمادها على التكنولوجيا المتطورة³.

(2) السياسة التكنولوجية بالجزائر:

بعد أن تمكنت الجزائر من طرد الإستعمار الإستيطني لبلد، ظهرت أنواع إستعمارية جديدة و متنوعة إقتصادية وثقافية خاصة، ومن أطراف متعددة، تستغل فرصة شعب منهك، خرج لتوه من مرحلة تعمرها الفوضى وعدم الإستقرار الأمني و الإقتصادي. هذا من جهة، ومن جهة أخرى كانت خيارات إعادة التنمية ضئيلة لا تدعو للتفاؤل، لأن السياسة الإستعمارية خلفت مجتمع أمني وفقير. أمام هذه التحديات المتداخلة والعميقة، إتبعَت الدولة الجزائرية النظام الإشتراكي على أساس شعارات التعاون، والمساواة،

¹ ميثاق الجزائر، 1964، ص 47.

² الميثاق الوطني، 1976، ص 245.

³ الميثاق الوطني، 1986، ص 155.

والتحدي. أما ما يخص التصنيع سعت الجزائر إلى تنظيم إستراتيجية طويلة المدى بإتخاذها جملة من القرارات منها:¹

- النهوض بتصنيع شامل ومكثف.
- إقامة الصناعات الأساسية التي تشكل دعامة التصنيع الحقيقي كما تشكل أحد الشروط اللازمة لضمان الإستقلال الإقتصادي.
- تطوير الصناعات التي تضيف مزيدا من القيمة على المواد الأولية وتدعم دعما حاسما إنشاء وظائف جديدة.
- توفير كل الإمكانيات التي تتيح إنشاء صناعات خفيفة.

• توفير الظروف اللازمة للإستقلال الإقتصادي تقنيا، عن طريق البلوغ التدريجي إلى أعلى مستويات التكنولوجيا بحثا عن ترقية الإنسان ببلوغ كافة الميادين التي يصاغ فيها التقدم.

استنادا إلى آراء الباحثين و المختصين في المجال، فإن هذا لم يحدث لأنه أصبح يتخذ شكل إستعمار تكنولوجي جديد يتحكم بنسب غير معقولة في تكاليف التنمية ببلدان العالم الثالث، بإحتكارهم التكنولوجيات الحديثة. ولأن سياسة التصنيع المتبعة من طرف الدولة الجزائرية لم تكن تحسب حسابا للوقت الذي تستغله في إستيراد التكنولوجيا وتكوين الموارد البشرية، على إكتساب مهاراتها والوقت الذي كانت الدول المتطورة تقدم أفضل ما لديها لتطوير صناعاتها وإبداعاتها التكنولوجية، كانت الدول النامية تغرق في إستيراد التكنولوجيا التي تبتعد عن ما تنتجه الدول المتقدمة من تقنيات و آليات بأجيال. يحاول سعيد أوكيل في تحليله الإقتصادي إعتبار نموذج التنمية الصناعية الذي إختارته الحكومة الجزائرية بعد إنقلاب 1965 ، فقد تم التوجه حتما إلى الأسواق الأجنبية بغرض شراء أحدث المصانع والوحدات الإنتاجية الضخمة والعصرية وهو ما صرح به رسميا في الوثائق والخطب التالية:

1- بذل كل الجهود لغلق - أو على الأقل -تقليص ما يسمى بالفجوة التكنولوجية التي تفصل الجزائر عن بقية البلدان وخاصة الصناعية منها.

2 - تحقيق الإستقلال التكنولوجي، ومن ثم إنهاء ما يعرف بالتبعية في إستيراد التجهيزات الوسائل والمعرفة الصناعية.²

¹ الميثاق الوطني ، 1976 ، ص 243-253 .

² سعيد أوكيل :الإبداع التكنولوجي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994 ، ص 143-144 .

ولم تكتفي بإستيراد التكنولوجيا فحسب إنما حققت رقما قياسيا في إستيراد الدراسات و التصاميم، ووسائل التنفيذ والتدريب المهني. وسبق أن دفعت الجزائر في عام 1974 حوالي 800 مليون دينار جزائري أي حوالي 5 ٪ من ناتجها القومي الإجمالي لإستيراد تكنولوجيا أجنبية (براءات، تراخيص، و هندسة). ومقارنة بالبلدان النامية فهي تشتري 12 ٪ من حجم التكنولوجيا التي تصدرها الدول الصناعية، أي تقوتهم ب 25 ضعفا بالنسبة لحصة البلدان الأخرى، ما يعني أن القدرات المالية والمادية كانت محل إهتمام المسؤولين أكثر من إهتمامهم بالموارد البشرية. رغم أنها إتبع أسلوب الإشتراكي الذي يدعوا إلي تقويم وتحسين مستويات العمال ، لذلك لجأت الجزائر إلى بعض الطرق لضمان نقل التكنولوجيا من بينها:¹

(أ) المؤسسة الوطنية التي تقوم بوظيفة متعهد عام للمشاريع:

لفهم هذه العملية يستوجب إعطاء حالة المؤسسات الوطنية للحديد والصلب، التي قامت بتطوير هندسة الإنتاج على مستويين بإنشاء إدارة المشاريع الجديدة في مجمع الحديد والصلب في الحجار وهو أهم مركز للتنمية لدى الشركة، و إدارة الهندسة بمقرها الرئيسي، وتشمل الفرق التي اختارها الشركاء الأجانب الذين أبرمت معهم الشركة عقودا للمساعدة التقنية، مهندسين، رسامين هندسيين، ومهندسين معماريين من الشباب الجزائري، وكان هذا الترتيب فعالا جدا من زاوية التدريب. وهو ميدان يكون فيه مقاول البناء الأجنبي على إستعداد تام للتعاون في العملية التدريبية، ولكن من البديهي أن تتحمل الشركة تكاليف إدارة العملية بأكملها، في مثل هذه الحالات حيث أنها تجني ثمار التجربة التي يتحصل عليها المشاركون.

(ب) عقود تسليم المفتاح:

أدت معدلات الإستثمار المتزايد إلى اعتماد أوسع لعقود تسليم المفتاح وبخاصة النوع التام، حيث يكون المقاول الأجنبي مسؤولا عن كل جوانب المشروع التالية:

1. **التصميم والتخطيط :** حيث تقضي العقود أن يكون المقاول المسؤول عن كل الأعمال الهندسية وتقوم المؤسسة بإعداد خطط البناء، وأعمال الإنشاء والتشييد.
2. **التجهيزات والمنتجات شبه المصنعة والمواد الأولية وقطع الغيار:** حسب العقود يرجع القرار في هذا الشأن إلى المقاول فهو الذي يختار التجهيزات المناسبة، وفيما يخص إستيراد المواد الأولية أو شبه المصنعة، نادرا ما تحدد العقود أنه سيتم توريدها من طرف المقاول، ولكن غالبا ما تكون التجهيزات متخصصة إلى حد أنه لا مفر من توفير المواد من طرف المقاول.

¹ عبد اللطيف بن أشنهر: "المؤسسات الأجنبية ونقل التكنولوجيا إلى الإقتصاد [الجزائري]" مجلة السياسات التكنولوجية في الأقطار العربية-بحوث ومناقشات، ط1، الندوة العلمية، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، سبتمبر، 1985، ص 145-155.

3. نقل التكنولوجيا: يوفر المقاول بصفة عامة براءات و رخص الإختراع، وطرق الصنع التي يتطلبها تشغيل المصنع.

4. التدريب المهني: يمثل التدريب المهني نقطة الضعف في كل عقود تسليم المفتاح، إذ أنه لا يحظى بوضع رسمي في الشروط المتعلقة ببناء و تشغيل المصنع، ولكنه يشار إليه إشارة عابرة، ولكن المقاول غير مسؤول لا عن تدريب هؤلاء الموظفين المتدربين ولا عن إستخدامهم في تشغيل المصنع.

➤ التفويم العام لعقود تسليم المفتاح:

من مزايا هذه العقود أنها توفر ضمانات أفضل لتواريخ الإنجاز و الأداء كما وكيفا، كما تسرع في عملية التصنيع من دون أن يتم إتقان فنون الهندسة التي تتطلبها العملية، وتجنب تشتت مجهودات الزبون الذي يتعامل مع عدد كبير من الموردين حتى يتسنى له التركيز على النقاط المهمة. إلا أن هذه التجربة تمخضت عنها مشكلات عميقة تحد من مواصلة العملية الإنتاجية، فهي في المقام الأول باهظة الثمن ولا تضمن الإنتاج، لأن المقاول يضمن وحدة الإنتاج و ليس المنتجات، وهذا الضمان لا يغطي بالضرورة كل المخاطر، كما أنها لا تضمن التشغيل في الأمد البعيد، بالتالي لا تحقق نقل سليم للتكنولوجيا. وفي المقام الثاني: لا يحصل الزبون فعليا على قليل من التجربة، حيث أن تدريب العمال يتم في مكان آخر وتحت إدارة أخرى بعيدا عن عملية الإنتاج الفعلية، وهو بيت القصيد ونفس الإشكال الذي وقعت فيه التجربة الأولى.

ج) العقود الخاصة بالمصانع المهياة للتشغيل:

و هي مرحلة أخرى مكملة لعقود تسليم المفتاح و تتميز عنها ببعض التعديلات الآتية:

1. **تخطيط المشروع:** يترك التخطيط كليا للمقاول، ولزبون الحق فقط في معرفة بتطور مختلف مراحل التخطيط، لكن عدم اشتراك الزبون مباشرة في التخطيط يجعل من الصعب على المؤسسة الجزائرية البحث عن إمكانيات محلية للتعاقد من الباطن، ويرفع ذلك من التكلفة الخارجية للعملية.
2. **إختيار التجهيزات:** للمقاول حرية الإختيار التامة، إلا أنه يضمن تناسب الخطة أو التصميم مع المعايير الفنية الحالية لذلك النوع من الوحدات أو المصانع. وأن تكون التجهيزات ذات تصميم حديث وجديد الصنع ومن أعلى طراز، وهي من إهتمامات السياسة الجزائرية في شؤون التنمية الصناعية التي تبدي عناية خاصة بإستيراد أحد التقنيات حتى وإن برهن المقاول على صلاحية تجهيزات معينة.

3. **نقل الدراية:** تخضع إمكانية إستعمال نوع معين من التجهيزات للقيود التي تفرضها البراءات والترخيص والحصول على الدراية، ويكون المقاول هو المسؤول عن ذلك. وتكون عادة أنواع المعلومات التي لا بد من توفيرها مذكور في لائحة العقد، و الظاهرة الجديدة في هذا النوع من العقود تتمثل في الشرط الصحيح القاضي بتدريب العمال من طرف المقاول، بالاختبارات و المراقبة و الذين سيصبحون جزءا من قسم التدريب عندما يدخل المصنع طور العمل. ويكون التدريب في الوقت نفسه الذي يتم فيه بناء المصنع ويكون مسؤولا على تدريب الموظفين الموجودين في المصنع إلى مستوى الموظفين في البلد المورد وتوسيع هذه العملية بإنشاء قسم للتدريب.

4. **الواردات:** تمثل القواعد التي تحكم الواردات نقطة مهما في أي تحليل للعقود حيث أنها تحدد كيفية صيانة التجهيزات في المستقبل. هناك بند شائع كما يلي: يضع المقاول تحت تصرف الزبون لائحة تشمل قطع الغيار التي يوصي بها مع توضيح سر كل وحدة... ويعطي الزبون للمقاول اللائحة التفصيلية النهائية لقطع الغيار التي لا بد من توفيرها بموجب العقد وتتعلق المؤسسة بديها بنوع التجهيزات التي تم إختيارها، فتنشأ بهذه الطريقة تبعية في العلاقات التجارية، فتعمل بعض العقود بتقليل هذه التبعية، عندما تشترط أن تنتج اللوازم محليا من طرف المؤسسة الزبونة نفسها بصفة عامة، من شأنه أن يعيد تكامل المصنع بدرجة أكبر وبذلك يحد من الإعتماد على المساعدة الأجنبية لكنه ذلك يتطلب تكلفة مالية أكبر.

5. **الترتيبات الإدارية:** وتشمل مسؤولية المقاول بصفة عامة ما يلي: الإدارة العامة للموظفين، والدراسات الخاصة بالإنتاجية، وتصميم إجراءات السلامة وتطبيقها وإدارة الإنتاج وتنظيم الصيانة، كما تنص بعض العقود على نظام لتحليل التكاليف بينما تركز عقود أخرى على التسويق.

6. **المساعدة الفنية الطويلة الأجل:** هناك نوعين من المساعدات إما أن تكون بالحضور المتواصل لموظفي المقاول أو المساعدة التي تقدم من حين لآخر لمدة يتفق عليها بعد القبول النهائي عادة. إذا إفترضا أن التكلفة الإجمالية هي ثمن التنمية، فهل هناك أي ضمان بأنه سيتم نقل التكنولوجيا بمعنى تمكين الجزائريين من إنشاء واستعمال وتقليد. وأخيرا تصميم التجهيزات نفسها؟ في حين أن الخبرة التي يتم الحصول عليها أثناء إختيار التجهيزات ضئيلة جدا وهذا النوع من المعرفة جوهري لكل من له أن يختار التجهيزات تلبي الظروف الخاصة بالجزائر في تخفيض التكلفة وزيادة إستخدام الموارد المحلية من اليد العاملة أو من الثروة الطبيعية. و من ثم فإن عملية إكتساب المعرفة التي تتمثل في

التدريب تبقى نسبية، نظرا للفترة القصيرة للتدريب، وطبيعة عملية التدريب والفاعلية وقدرة المؤسسة على متابعتها خاصة إذا كانت في الخارج. لأن هناك وثائق رسمية قدمتها الجزائر كمثال لتوضيح نقص فعالية التدريب و التماطل فيه قصدا. لأن هناك فرق كبير بين التدريب على العمليات والتدريب من أجل العمليات في مصنع ما يكون أكثر أهمية فيما يتعلق بالصيانة التي تمثل خطوة أولى نحو القدرة على إنتاج نسخ منها إحتوت على الفقرات التالية: بينت التجربة أن التدريب يقتصر بإستمرار على مجالات تقنية ضيقة للتدريب على المهام التي لا تصلح لإ لعملية إنتاج بسيطة، ولا يسمح للمتدربين بالدخول إلى بعض أقسام من المصانع التي قبلتهم، ولا يسمح لهم بالإقتراب من أي شيء يجعلهم يرون أبعد من العملية البسيطة التي أتوا من أجلها و النتيجة هي أنهم لا يكتسبوا إلا معرفة متجزئة للتكنولوجية.

(د) الإستثمارات الأجنبية في الجزائر:

تعد الإستثمارات الأجنبية سواء منها المباشر التي تقوم بها المؤسسات الأجنبية، أو المختلطة (جزائرية - أجنبية)، من الوسائل الهامة التي تساهم في نقل التكنولوجيا.

1. الإستثمارات المباشرة: تتميز لتكنولوجيا المستخدمة في القطاعات التي ينمو فيها القطاع الخاص بأنها بسيطة نسبيا وبأن طرق العمل فيها أصبحت منتشرة منذ زمن طويل، وتستخدم معظم الإستثمارات الجديدة تكنولوجية تستعمل بكثرة في أماكن أخرى منذ وقت طويل، أما في ميدان البناء وصناعة الأشغال العامة حيث السوق نشيطة جدا، فإن أكبر المؤسسات التي تملك التجهيزات الثقيلة الأجنبية. وهي تتقدم بانتظام في أهم أسواق الإنفاق الحكومي، هذا يعني أن السياسة الجزائرية تحاول إستبعاد رأس المال الأجنبي عن القطاعات الحيوية لتكوين رأس المال ومنعه من السيطرة على القطاعات الأخرى، ومع ذلك فإن الضغط الكبير في مجموع الطلبات، أكدت وجودها بقوة.

2. الإستثمارات المشتركة: تتكون من مشتركة بين مؤسسات أجنبية مرتبطة برأس المال الجزائري الخاص أو بالمؤسسات العامة الجزائرية وتكون التكنولوجية التي تأتي بها المؤسسات الأجنبية قد تكون على الشكل التالي:

-آلات يتم توفيرها أو بيعها إلى شركة هندسية ميكانيكية مختلطة.

-براءات أو تراخيص وعمليات صناعية.

-تقنيون رفيعو المستوى للبدء في الإنتاج ومساعدة تقنية طويلة الأجل.

-التوريد المنتظم للمواد الأولية.

أما الشراكة بين المؤسسة العامة والأجنبية مرتبط إرتباطا وثيقا بالحاجة إلى المزيد من التمكن من التكنولوجيا في كل الحقوق .للتنقيب والإنتاج والمعالجة والتسويق، وكان الدافع من هذه الشراكة هو الوصول إلى إكتساب التكنولوجيا وخبراتها، والحاجة إلى الوصول إلى نتائج سريعة .ومع أن الشراكة تعد من أفضل أنماط نقل التكنولوجيا لأنه يعتمد على تقسيم ملكية المشروعات، إلا أنها لا تخلوا هي أيضا من عيوب كثيرة أهمها أن نقل المعرفة التي بينت التجربة أنها باهظة عمليا (مرتبات الموظفين الذين ترسلهم المؤسسة الأجنبية ورسوم التراخيص والدراية، وتكاليف المساعدة التدريبية) وهذا مكلف للغاية فضلا عن ما تأخذه هذه المؤسسات للمؤسسات الأم التي تنتمي إليها أو إلى بلد المنشأ، وأمام ما تقدمه من خدمات وعمليات قد عمم إستعماله منذ زمن طويل.

ومن خلال ما سبق من عرض لمختلف السياسات و البرامج يتضح لنا جليا ان الجزائر بذلت جهودا كبيرة في إنتقاء أفضل المناهج والسياسات في نقل أنواع الصناعات و التكنولوجيات، رغم تكاليفها الباهظة، وخسائرها، إلا أنها تعتبر من التجارب المرحلية الإنتقالية التي تضمن بعض المكتسبات التي تثبت لاحقا القاعدة الصناعية.

(3) نتائج السياسة التكنولوجية بالجزائر:

تعددت المكتسبات و الخسائر بالنسبة للجهود المبذولة في الإستراتيجيات المتبعة محليا، و إنطلاقا من المراحل التي مرة بها السياسة الوطنية بعد الإستقلال توصلنا إلى إدراج بعض النقاط التالية:

(1) النتائج الإيجابية:¹

يتضح جليا من أن سياسة الجزائر المتبعة في مجال نقل التكنولوجيا وفي مرحلة بعد الإستقلال، كانت تجربة وحسب لأنني بحثت طويلا عن بعض الإيجابيات ولم أجد تقريبا إلا الآتية:

- تعدد وتطور مستويات الكفاءة المطلوبة في مختلف مراحل تصميم المشروعات الإنتاجية وتنفيذها . وتشغيلها ولو بنسبة قليلة عما كانت من قبل.
- إستفاد كثيرا قطاع البناء والأشغال العامة الذي أصبح أكثر ديناميكية ولعب دورا رائدا في نقل التكنولوجيا.

¹ فطيمة أفريجة: السياسات التكنولوجية وأثرها على العمالة في الجزائر "مجلة السياسات التكنولوجية في الأقطار العربية -بحوث ومناقشات، ط 1، الندوة العلمية، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، سبتمبر، 1985، ص 219 .

• بالإضافة إلى الصناعات الخفيفة التي كانت في الغالب صناعات السلع الإستهلاكية. كما شكل في هذه الفترة إهتمام الجزائر بتطوير القدرات الوطنية بالإعتناء أكثر بالتدريب والتكوين العالي. من أجل تحقيق التوافق بين كل من التعليم و التدريب والتكنولوجية إستنادا إلى النصوص الرسمية مثلا " :فلقد بوشر بحركة تدريب مهني وتكوين عالي المستوى واسعة النطاق إبتداءً من عام 1970 على الأخص، تناولت فئات الكفاءات اللازمة لتلبية إحتياجات نظام الإنتاج. وذلك على مستوى المعاهد والكليات بالنسبة للكفاءات العالية، وفي نطاق المعاهد التكنولوجية لإعداد الكفاءات المتوسطة الفنون أما تدريب العمال المهرة والحرفيين فهو يتم على مستوى مراكز التدريب المهني.

(2) النتائج السلبية: ¹

(أ) من الناحية الإقتصادية والسياسية: تراكمت الصعوبات و المشاكل داخل المؤسسة الجزائرية، كما تعددت التحديات مع التقدم الفني و التقني الحديث. و رغم تعدد الإجراءات الإصلاحية إلا أن الأبنية و الهياكل القاعدية التي عانت من سوء التسيير الناتجة عن انعدام المسؤولية في التكوين الفعال للعنصر البشري.

- الإفتقار الجزئي أو الكلي إلى العناصر البشرية القادرة على القيام بعملية التصنيع الواسعة بسرعة . الأمر الذي تسبب في إستيراد ما يلزم من عمالة في شكل بيوت الخبرة الإستشارية والهندسية و مساعدات تقنية.
- تراجع كبير في العمالة الزراعية التي أصبحت تمثل أقل من % 30 من العمالة الإجمالية عام 1977 مقابل % 50,5 في 1966
- مع خطة التنمية الرباعية الأولى والثانية بدأ النمو الحقيقي للعمالة الصناعية إلا أن هذه السياسة ومهامها كانت رشيدة فهي تحد من ظاهرة البطالة على المدى القصير وهي مشكلة تزداد تفاقمًا نتيجةً لدور المؤسسات الأجنبية سواء المباشرة أو المختلطة ما أدى إلى إنتشار هذه الظاهرة.
- كثرة تنقل الكوادر والكفاءات المهنية، بسبب حدة التنافس على الأجور الممنوحة وتحول ظاهرة دوران اكتساب كفاءة معينة، في العمل بسبب الإفتقار إلى الإستثمار.
- إلى جانب ذلك فإن المستوى الفعلي للكفاءة لمجموع العمال دون المستوى المطلوب، وتظل مشكلة الخبرة الجماعية مطروحة، على الرغم من جهود المكثفة والمتنوعة.

¹ نور الدين بومهرة: "الصدمة الثقافية" مجلة الباحث الإجتماعي، العدد الثاني، منشورات جامعة قسنطينة، سبتمبر، 1999، ص 94- 99.

- بالإضافة إلى ذلك فإن عدد العاملين الأجانب من أصحاب الكفاءات العالية لا يزال كبيراً.
- و الأكثر من هذا فإن نشوء ظاهرة هجرة الكفاءات، مسألة أكثر عمقا مما تقدم، لأنه يمكن القول أنها الثمرة الوحيدة التي جنيهاها من السياسة التكنولوجية المتبعة منذ 40 سنة من مسيرة الجزائر الإقتصادية، وهي الآن ترحل من دون أدنى حساب.
- من الناحية المالية فإن من المهم جدا حساب تكلفة التكنولوجيا المستوردة، وإذا جمعنا المبالغ المدفوع لقاء المساعدة التقنية، ربما يكون ضئيلا جدا.
- وأدى تراكم رأس المال في الجزائر إلى توسيع و تنويع نمط الإستثمارات مما تسبب في الواقع إلى إستعمال واسع للتجهيزات والسلع شبه المصنعة القادمة من الخارج، وتسببت أيضا في إزدياد المشتريات والتراخيص والدراية وإستخدام العمال الأجانب في تركيب وتشغيل وصيانة هذه التجهيزات هذا ما جعل إتخاذ القرار فيما يخص إختيار الحقول الصناعية التي يجب التمكن منها قبل غيرها.
- هذا من ناحية الكم أما من ناحية أخرى فلقد أدى إستيراد التكنولوجيا بشتى أنواعها إلى توظيف إستثمارات جديدة في ميادين الإلكترونات وهندسة الآلات الدقيقة البتروكيماويات حيث أصبح من الصعب التمكن من التحكم في الحزم التكنولوجية.

(ب) من الناحية الإجتماعية الثقافية:

بالنسبة للسلبات المتركمة من الناحية الإجتماعية والثقافية، فهي كثيرة ويتعذر علينا عرضها، لذلك حاولنا تلخيص أهمها وتعتبر من بين عوامل ظهور الصدمات الثقافية على حسب تحليل وتفسير الباحث نور الدين بومهرة في مقالة الصدمة الثقافية.

يؤكد الباحثون الإجتماعيون على ضرورة فهم الظروف الفنية والتنظيمية والإقتصادية العامة، كمطلب أول للدراسة السوسولوجية الجادة، من بينهم عالم الإجتماع Max weber الذي أوضح في كتابه نظرية التنظيم الإجتماعي و الإقتصادي .على الباحث أن يأخذ في إعتبره النتائج المترتبة على التغيرات التكنولوجية في الصناعة بالنسبة لحجم قوة العمل ونوعيتها ودرجة مهارتها . إذ يجب أن لا نفترض أشياء دون الرجوع إلى العالم المحيط بها أو تجمع إحصاءات دون معرفة ما تتطوي عليه من دلالات، فهي تمثل في الحقيقة مثيرات وظروف تؤثر في السلوك. تعرضت الجزائر في مراحلها التنموية إلى تناقضات متركمة منذ فترة الاستقلال .وكما سبق أن ذكرنا عملت الجزائر وبقوة على إسرار عملية التنمية بإرساء

قواعد صناعية كثيفة نتجت عنها تبعية اقتصادية واضحة المعالم، ومشاكل ثقافية اجتماعية معيقة للتنمية من بينها:

- 1- ظهور قوتين متناقضتين ومتعارضتين هما الطبقة التكنولوجية وقرابية من جهة والطبقة العمالية من جهة ثانية، وتتجلى هذه التناقضات في: النمو المتزايد للطبقة التكنولوجية وقرابية التي إستغلت حالة الشعور المترتبة عن هجرة المعمرين من جهة وسياسة التصنيع من جهة أخرى، إتسمت هذه المرحلة بنمو حالة من الشعور بالتمايز و التعالي عن الواقع الإجتماعي للمجتمع من قبل هذه الطبقة التي أصبحت تمثل، كما يرى البعض جدار تخفي وراءه ممارسات إحتكار النفوذ ومصدر لتعطيل كثير من القرارات الهامة وإفراغ التسيير من الصدق والنزاهة. يقابل هذا نمو متزايد لغضب الطبقة العاملة وإحساسها المستمر بالإغتراب والعزلة وتوزيع غير عادل للثروة، هذا لوضع أدت بالسلطة السياسية إلى تغيير في نمط تنظيم علاقات العمل بشكل جذري عرفت بقوانين التسيير الإشتراكي للمؤسسات التي أعادت النظر في مفهوم العمل والعمال، حيث تم إلغاء مفهوم العامل (الأجير) و إستبدال بالعامل (المسير/المنتج). طبعاً أثار هذا الوضع الجديد والمفاجئ غضب شريحة هامة من التكنو-بيروقراطي، إعتبرته مساساً لصلاحيتها و إختصاصاتها، فلجأت إلى تبني سياسة التباطؤ و التماطل وتقوية الفرصة على أي سياسة أو إجراء من شأنه أن يدعم نظام التسيير الإشتراكي للمؤسسات بوجه خاص. لأنها الحليف القوي والمباشر للرأسمالية التي تحمل قيماً منافية تماماً للنظام الجديد. فحدة الصراع واضح تماماً وكامن أحياناً، بذلك بدأت جسور الوفاق والتوحد تتهدى وتتآكل. في نفس الوقت ساهم العمال في إنتشار بعض المواقف و السلوكات السلبية، مثل الحضور الرمزي إلى مكان العمل، و إستفحال ظاهرة التبذير وهدر الموارد، المال، والوقت. الأمر الذي أدى إلى تشويه السير الطبيعي للمؤسسات وساعد في تعجيل تدهور أوضاعها الإجتماعية والإقتصادية. هذا يعني أن القرارات الفوقية (الرسمية)، قائمة في الأصل على إفتراضات وهمية، تجاهلت أهمية الإطار الإجتماعي والثقافي الموجه لسلوك وأفعال الناس المتأصل في شخصياتهم، ونمط علاقاتهم وإحتمالات خطورة ردود أفعالهم نحو القرارات و الخطابات الرسمية.
- 2- خلال فترة الثمانينات شهدت المؤسسات الصناعية إصلاحات بلغت أوجها في مطلع التسعينات تلك السياسة التي أدت إلى ظاهرة تسريح العمال المتواصلة، والتي شملت مختلف الفئات المهنية للعمال، مكونة بذلك جيوش من البطالين و أشباه البطالين.¹

¹ الثقافة الصدمة: بومهرة الدين نور، المرجع السابق، ص 99-109.

خلاصة الفصل :

و من خلال ما سبق ذكره نخلص إلى أن للتكنولوجيا هي مجموعة متنوعة من المفاهيم التي جعلتها تختلف باختلاف ميادين و تخصصات المهتمين بها، إلا أنها تتفق على فكرة واحدة وهي أن التكنولوجيا تعتبر ترجمة لأفكار الإنسان وإنزال لها من المجرد إلى الواقع العملي. وعلى الرغم من المجهودات التي بذلتها البلدان النامية عموماً و الجزائر بالخصوص ، والتي لا تزال تبذلها في سبيل الارتقاء باقتصادياتها و محاولة منها لتقليص الثغرة بينها و بين الدول المتقدمة بعد وعيها بضرورة الاهتمام بالعلم والتكنولوجيا، لأنهما السبيل الوحيد لتحقيق أهدافها التنموية، إلا أن النتائج تعتبر غير مرضية الي حد ما وهذا راجع أساساً إلى غياب إستراتيجية متطورة للتنمية التكنولوجية، وسوء استعمال التكنولوجيا الأجنبية التي زادت الوضعية تأزماً، إضافة إلى نقص إمكانيات تأهيل العنصر البشري الذي يعتبر النواة الرئيسية لعملية الإبداع والابتكار، و ذلك الهجرة المتزايدة للعقول المبدعة إلى الدول الغنية الذي يدل على تقصير حكومات الدول النامية في هذه الفئة التي هي في حاجة ماسة إليها للإجابة عن تحديات العصر و اللحاق بركبه المتقدم.

1. إجراءات الدراسة :

يجري البحث العلمي علي مستويين أساسيين لا يمكن الاستغناء عليها إذ يشكلان الأرضية التي يبني عليها هذا البحث ، وهذين المستويين الذي يستند عليهما البحث العلمي هما ما يعرف عادة بالمستويين النظري و العملي(الميداني) .

أما المستوي النظري فنترجمه مواقف إبستيمولوجية تكون عي شكل تدرج سلمي وتتمثل أساسا في ذلك الإطار الذي صاغه غاستون بشلار (1884-1962) والذي يلقي إجماع فاعلي العشييرة المجموعة العلمية و اتفاقهم ، و يتعلق الأمر بما يسمى بالتدرج السلمي للأفعال الابستيمولوجية و هي باختصار القطيعة ، البناء ، والتحقق .¹ أما عن القطيعة فيقصد بها أن يحدث الباحث القطيعة مع كل المعارف المسبقة بمعنى أن يقوم بافتكاك ما يريد دراسته من قبضة الأفكار المسبقة و الأحكام القيمية و المسائل الأخلاقية و الإيديولوجية . ثم يقوم باختيار مشكلة البحث وصياغتها وتحديد المفاهيم والفروض العلمية و تحديد نوع الدراسة التي يقوم بها وكذا نوع المنهج المستخدم في البحث والأدوات اللازمة لجمع البيانات، كما يقوم بتحديد مجالات البحث الثلاثة البشري والمكاني والزمني. ثم ينتقل الباحث إلي فعل آخر وهو البناء أين يقوم الباحث بجمع البيانات من الميدان إما بنفسه أو عن طريق مجموعة من الباحثين الميدانيين الذين يستعان بهم في غالب الأحيان في البحوث الكبيرة، وتتضمن هذه المرحلة مجموعة من الخطوات أهمها: عمل الاتصالات اللازمة بالمبحوثيين وتهيئتهم لعملية البحث وإعداد الباحثين الميدانيين وتدريبهم والإشراف عليهم أثناء جمع البيانات، ثم مراجعة البيانات الميدانية لاستكمال نواحي النقص فيها والتأكد من صحتها ومسجلة بطريقة سليمة.في حين يعني فعل التحقق هو الذي يجسد المستوي العملي إخضاع ما نريد دراسته إلي اختبار الواقع بحث نقوم بالمقارنة بين ما قمنا بافتراضه حول الظاهرة المراد دراستها وبين الواقع الفعلي لهذه الدراسة .حيث يقوم فيها الباحث بتصنيف البيانات و تفرغها وجدولتها وتحليلها وتفسيرها، ثم يقوم بكتابة تقرير مفصل يشتمل على كل الخطوات التي مرت بها عملية البحث.

¹ سعيد سبعون ،حفصة جرادى : الدليل المنهجي ،دار القصية للنشر ، دون ذكر ط ، الجزائر ، 2012 ، ص 5 .

II. الدراسة الاستطلاعية :

تعتبر الدراسة الاستطلاعية إحدى أهم الخطوات في عملية البحث العلمي بحيث تساعد الباحث علي تحقيق البداية الصحيحة للبحث في الموضوع حيث يقول مالك بن نبي في هذا الشأن "كلما حسنت البدايات حسنت النهايات " حيث قمنا في هذه الخطوة بجولة استطلاعية مكتتبية من خلال الاطلاع على الإرث النظري المتعلق بالدراسة في شكل بحوث أو دراسات سابقة لها صلة بالموضوع، هذا الإرث الذي أتاح لنا تكوين نظرة أكثر ولوجا في عمق الظاهرة، كما ساعدنا على إيجاد أفضل الطرق والأساليب لتناولها، وتحديد البناء الفكري الذي افتراضه لمعالجة موضوع الدراسة، وهو ما يُعرف بالمقاربة النظرية للموضوع، كما قمنا أيضا بجولة استطلاعية ميدانية من خلال المقابلات الاستكشافية مع مجموعة افراد مجتمع البحث المراد دراسته ساعدتنا علي التعرف علي خصوصيات مجتمع البحث و ميدان الدراسة ومدى ملائمته للموضوع وما هي أهم الأدوات التي سنستخدمها، والإجراءات التي سنضعها حيز التنفيذ، إذ تبنى الفروض في العلوم الاجتماعية نتيجة لعمل فكري قائم على المنطق وعلى المعرفة النظرية الصحيحة، وتشمل هذه المرحلة، تحديد الإطار النظري للدراسة، بناء الإشكالية، تحديد المفاهيم، وصياغة الفرضيات وتحديد المنهج المتبع والمناسب للدراسة.

III. المنهج المتبع في الدراسة :

يعد المنهج عنصرا أساسيا في أي بحث علمي ، إذ بواسطته يضبط الباحث أسئلته و فروضه و يحدد الطريق الذي سيسلكه في انجاز بحثه ، فهو يمثل "مجموعة القواعد التي تنظم عملية البحث في العلوم وتوجه خطواتها للوصول إلي نتيجة علمية دقيقة حول الظواهر"¹ ويعرفه لويس كوهن علي انه " الأساليب والمداخل المتعددة للباحث، التي يستخدمها في جمع البيانات اللازمة في بحثه، والتي يصل من خلالها إلى نتائج أو تفسيرات أو تنبؤات"². وعلى اعتبار أن الحقل المعرفي في العلوم الاجتماعية يحمل عدد كبير من المناهج، لكل منها ميزتها، ويستوجب اختيار إحداها حسب ما تقتضيه الدراسة، فقد رأينا أن أنسب منهج يمكن أن نتناوله لدراسة موضوع دور ثقافة المؤسسة في تحقيق التحكم التكنولوجي داخل المؤسسة الصناعية هو المنهج الوصفي التحليلي. بحيث يساعدنا علي وصف ومعرفة الدور الذي تلعبه ثقافة المؤسسة في تحقيق التحكم التكنولوجي داخل المؤسسة الصناعية الجزئية وتحليل مختلف البيانات الناتجة عن ميدان الدراسة بموضوعية بحيث يعرف علي انه

¹ السيد علي شتا ، المنهج العلمي و العلوم الاجتماعية ، مكتب الإشعاع للطباعة والنشر و التوزيع ، الاسكندرية ، مصر 1998، ص 296 .

² لويس كوهين: مناهج البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والتربوية، ترجمة كوثر حسين كوجك، دار العربية للنشر، القاهرة، 1990، ص 62.

أسلوب من أساليب التحليل والمرتكز على معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع محدد من خلال فترة أو فترات زمنية معلومة، وذلك من أجل الحصول على نتائج علمية تم تفسيرها بطريقة موضوعية وبما ينسجم مع المعطيات الفعلية¹، كما يهدف المنهج الوصفي إلى توفير البيانات والحقائق عن المشكلة أو الظاهرة موضوع البحث لتفسيرها تفسيراً كاملاً، حيث يؤكد "هويتني" على ضرورة تجاوز مرحلة تجميع البيانات بمحاولة تفسيرها للوقوف على دلالتها².

عموماً إن دراستنا هذه هي دراسة وصفية تتحرى التحليل والتفسير الذي يهتم بالدور الذي تلعبه الأبعاد المكونة لثقافة المؤسسة الجزائرية (القيم التنظيمية و ثقافة العملية التكوينية) في تحقيق التحكم التكنولوجي بالمؤسسة الصناعية الجزائرية .

IV. أدوات جمع البيانات :

هي مجموعة من الأدوات التي تساهم بقدر كبير في الاضطلاع والتحليل المعمق للظواهر المدروسة، وتمكن الباحث من خلال استخدامها أن يحصل ويجمع عدداً كبيراً وكافاً من المعلومات حول موضوع الدراسة، وهي تشكل التصور العام للبحث. وتحظى هذه الوسائل بعناية خاصة نظراً لتوقف جميع نتائج الدراسة عليها، وما تجدر الإشارة إليه هو أن استخدام الأدوات لا يسير بطريقة عشوائية اعتباطية بقدر ما يتم وفق خطط مدروسة من طرف الباحث عند محاولة الاحتكاك بالميدان والتغلغل فيه، إذن هي وسيلة ربط بين الباحث ومجتمع البحث. ولما كان الغرض من هذه الدراسة هو الكشف الدور الذي تلعبه ثقافة المؤسسة في تحقيق التحكم التكنولوجي بالمؤسسة الصناعية فقد كان الأساس الذي تستند إليه وسيلة جمع البيانات هو أن تسمح هذه الوسيلة المختارة بأن يدلي العمال بأرائهم بكل حرية حول حقيقة الدور الذي تلعبه ثقافة المؤسسة التي ينتمون إليها في تحكمهم في التكنولوجيا التي يتعاملون معها، وأن يتم جمع المعلومات بموضوعية ودقة وانتباه. ومن هذا المنطلق فقد أوليتها العناية اللازمة أثناء هذه الدراسة، ومن بين الأدوات المستخدمة:

1. استمارة الاستبيان : تعتبر احدي أهم أدوات جمع البيانات يقوم فيها الباحث بطرح مجموعة من الأسئلة علي أفراد العينة بهدف التقصي حول موضوع الدراسة وجمع البيانات التي يحتاجها ليتم معالجتها كميًا فيما بعد ويتم مقارنتها مع ما اقترحتاه من فرضيات و يعرف موريس أنجرس الفرضية علي أنها " تقنية مباشرة لطرح الأسئلة علي الأفراد بطريقة موجهة ذلك أن صيغ الإجابات تحدد

¹ عبيدات محمد وآخرون :منهجية البحث العلمي، القواعد والمناهج التطبيقات، ط2 ، دار وائل للطباعة والنشر، 1999 ،ص4
² السيد علي شتا :المنهج العلمي و العلوم الاجتماعية، مرجع سابق، ص 340 .

مسبقا ، هذا ما يسمح بالقيام بمعالجة كمية بهدف اكتشاف علاقات رياضية وإقامة مقارنات كمية¹ وعليه فالاستمارة "هي وثيقة تتضمن مجموعة من الأسئلة توجه إلي المستجوبين ، وهم أفراد العينة التي استخرجها الباحث بغرض التحقق من فرضيات البحث، و ينتظر من هؤلاء المستجوبين أن يقدموا إجابات في مسائل أو نقاط معينة مرتبطة بأهداف الدراسة .أي أن الباحث بتوجيهه أسئلة إلي المبحوثين ينتظر منهم أن يجيبوا عن مسائل حددها هو علي أساس ما يريد الوصول إليه في دراسته تلك .مع الإشارة إلي أن لجوء البحث إلي الاستمارة لا يكون ارادويا أو اعتباطيا ، بل منطبق إجراء البحث ، سيما مع أهداف الدراسة ، هو الذي يوجه نحو تقنية جمع المعطيات"².

واعتمدنا في دراستنا لظاهرتي ثقافة المؤسسة و التحكم التكنولوجي علي العمال (المهندسين و أعوان التحكم علي الآلة) علي تقنية الاستمارة بحيث قمنا بصياغة أسئلتها وفق فرضيات الدراسة تمحور المحور الأول حول البيانات الشخصية فيما كان المحور الثاني حول الفرضية الأولى المتعلقة بدور القيم التنظيمية في تحقيق التحكم التكنولوجي أما المحور الثالث فكان حول عملية التكوين و التحكم التكنولوجي . وقد راعينا في بناء الاستمارة التسلسل المنطقي للأسئلة وسهولة تحديد الإجابة الملائمة عن السؤال المطروح، والتقليل من عدد أسئلة البحث لمستوى لا يُخلّ بمطلبات البحث من جهة، ولا يدفع بالمبحوث للملل والتشتت الذهني من جهة أخرى.

ونشير إلا أننا قمنا بتوزيع 70 استمارة استبيان أي بنسبة 60 % من مجتمع البحث حيث وزعنا 16 استمارة علي طبقة المهندسين و تم استرجاعها كاملة فيما تم توزيع 54 استمارة أعوان التحكم علي الآلة و تم استرجاع 45 استمارة فقط .صالحة للتفريغ .

2. الملاحظة : وهذه من أهم وسائل جمع البيانات وهي علي خلاف غيرها من الوسائل تتميز بعدة خصائص حيث تمنح مجالا لمشاركة الباحث للظروف الاجتماعية السائدة في ميدان البحث، وتعتمد بدرجة كبيرة علي خبرات الباحث البحثية والمعرفية، كما تسمح له بالمعاينة المباشرة للكشف عن تفاصيل الظاهرة المدروسة وعن العلاقات التي توجد بين ثقافة المؤسسة والتحكم التكنولوجي. وتعتبر" الملاحظة نقطة البدء في أي دراسة علمية، ذلك لأنها تساعد علي التعرف علي طرق العمل

¹ انجريس موريس ، منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية ، ترجمة صحراوي بوزيد ، بوشرف كمال ، سعيد سبعون ، الجزائر ، دار القصبية للنشر ، 2006 ،ص 204 .

² سعيد سبعون ،حفصة جرادى : الدليل المنهجي ، مرجع سبق ذكره ، ص 156 .

وظروفه...الخ وتفيد في جمع البيانات ميدانيا والتي تتصل بسلوك الأفراد الفعلي في بعض المواقف الواقعية واتجاهاتهم ومشاعرهم وتعتمد على مدى خبرة ومهارة الباحث¹.

ولقد ساعدتني الملاحظة في هذه الدراسة علي :

- التعرف على بعض المصالح والدوائر والفروع وذلك من خلال تتقلي بمختلف الأماكن بالمؤسسة.
- التعرف على طبيعة العمل والأداء، والظروف التي يعمل فيها العمال، وكيف تتم العملية الإنتاجية وسير العمل في مختلف الوحدات.
- كما ساعدت هذه الأداة على ملاحظة مدى الانضباط وصرامة القوانين داخل المؤسسة، وحرص هذه الأخيرة ضرورة التزام العاملين بمجموعة من القيم التنظيمية كاحترام الوقت و احترام وإتقان العمل الذي يقومون به .
- كما أن تقنية الملاحظة هاته ساعدتني بشكل كبير على ربط العديد من المتغيرات واستخلاص العلاقة بينها وبين المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية، والتي ساعدت الباحث على التحليل.

V. عينة الدراسة وكيفية اختيارها:

يعد استخدام العينات من الأمور العادية في مجال البحوث و الدراسات العلمية سواء الاجتماعية أو الطبيعية ، و العينة هي عبارة عن مجموعة جزئية من الأفراد أو المشاهدات أو الظواهر التي تشكل مجتمع الدراسة الأصلي ، فبدلا من إجراء البحث أو الدراسة علي كامل مفردات المجتمع يتم اختيار جزء من تلك المفردات بطريقة معينة ، وتصنف العينات في العلوم الاجتماعية إلي صنفين العينات الاحتمالية و العينات العشوائية الاحتمالية التي تعتمد في سحب مفرداتها علي الصدفة وتكون ممثلة لمجتمع البحث أي نتائجها صالحة للتعميم ، و لقد اعتمدنا في هذه الدراسة علي احد أنواع العينات الاحتمالية وهي العينة العشوائية الطبقيّة وذلك نتيجة لاختلاف الخصائص بين أفراد مجتمع البحث من حيث المؤهل المهني حيث يتكون من مجموعة من المهندسين و مجموعة من أعوان تحكّم في الآلات وتعرف العينة الطبقيّة علي أنها "صنف من العينات الاحتمالية يتم فيها تقسيم مجتمع البحث إلي

¹ عمار بوحوش وآخرون : مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحث . ديوان المطبوعات الجامعية، ب ط ، 1995 ، ص44 .

مجموعات فرعية متجانسة أو منسجمة علي أساس خصائص معينة ، تسمى الطبقة، ثم نسحب عشوائيا عينة من كل طبقة ، علي أن تكون عينة الدراسة حاصل جمع عينات الطبقات¹.
يحتوي مجتمع البحث علي 108 عامل منهم 25 مهندس و 83 عون تحكم علي الآلة وتم تحديد عدد أفراد العينة ب 70 فردا من أفراد مجتمع البحث وقمنا بتحديد نسب كل طبقة في العينة عن طريق المعادلة التالية :

نسبة كل طبقة في مجتمع البحث = عدد أفراد الطبقة * 100 / عدد أفراد مجتمع البحث .

وعليه نجد نسبة طبقة المهندسين = $25 / 100 * 100 = 23\%$.

أما نسبة طبقة أعوان تحكم علي الآلات = $83 / 100 * 100 = 77\%$.

وعليه وانطلاقا من هذه النسب يمكن معرفة عدد أفراد كل طبقة داخل العينة البحثية وذلك عن طريق المعادلة الثلاثية التالية :

عدد أفراد كل طبقة داخل العينة = العدد الكلي لأفراد العينة * نسبة كل طبقة في مجتمع البحث / 100

وعليه عدد أفراد المهندسين في العينة = $100 / 23 * 70 = 16$ مهندس

عدد أفراد أعوان التحكم في الآلات = $100 / 77 * 70 = 54$ عون تحكم في الآلة .

ونشير في هذا الصدد انه عند قيامنا بعملية توزيع استثمارات الاستبيان وفق ما تحصلنا عليه من نتائج سابقة فقد استرجعنا كامل الاستثمارات لدي طبقة المهندسين و المقدرة ب 16 استثمارة فيما استرجعنا 45 استثمارة فقط عند فئة أعوان التحكم علي الآلات وعليه ستشمل دراستنا 16 مهندس و 45 عون تحكم علي الآلة .

VI. التعريف بميدان الدراسة :

1. تعريف مؤسسة كوندور:

تنتمي شركة كوندور إلى مجموعة بن حمادي التي تحتوي على 5 شركات إنتاجية وهي: شركة ARGILOR لإنتاج الآجر و المواد الحمراء ، شركة GERBIOR لإنتاج القمح الصلب و مشتقاته ، شركة POLYBEN لإنتاج الأكياس البلاستيكية ، شركة HODNA METAL لإنتاج الصفائح ، شركة CONDOR لإنتاج الأجهزة الالكترونية و الكهرومنزلية. وهذه الأخيرة هي محل دراستنا وفيما يلي عرض للبطاقة الفنية للشركة : كوندور هي شركة ذات الأسهم تعرف باسم :

¹ سعيد سبعون حفصة جرادى : الدليل المنهجي ، مرجع سابق ، ص 142 .

كوندور الكتريكس، يتمثل نشاطها في صناعة وتسويق وخدمة ما بعد البيع للأجهزة الالكترونية والكهرو منزلية ، المدير العام للشركة هو : **عبد الرحمان بن حمادي** ، يقع المركز بالمنطقة الصناعية و منطقة الأنشطة التجارية بولاية برج بوعريريج¹.

كما أن لها وحدات إنتاج بالمنطقة الصناعية بواد السمار بالجزائر العاصمة، تمتد الشركة على مساحة قدرها : 80104 م²، ويقدر رأسمالها بـ 2500000000 دج، بدأت نشاطها في أفريل 2002⁽¹⁾ وتسوق المؤسسة منتجاتها عدة منها : أجهزة التلفاز، الاستقبال الرقمي، الأجهزة الكهرومنزلية (ثلاجات و مكيفات الهواء) وقارئ الأقراص المضغوطة وإنتاج أجهزة الحاسب الآلي المحمول بعد حصولها على النسخة الأصلية للويندوز من شركة ميكرو سوفت العالمية في أواخر 2008، كما حصلت على شهادة الجودة **ISO9001** نسخة 2000 من منظمة AFAQ AFNOR بتاريخ : 27-03-2007 وكما حصلت على الجائزة الجزائرية للجودة لسنة 2011، وفي بداية السنة 2012 تحصلت على شهادة أخرى للجودة من المنظمة الألمانية TUV Rheinland مع العلم أنها الشركة الوحيدة في قطاع الصناعة الالكترونية التي تحصلت على هذه الشهادة. تستورد كوندور المواد الأولية من : كوريا، الصين، ألمانيا، تسوق منتجاتها في السوق الوطنية بالإضافة إلى ما يتم تصديره إلى : تونس ليبيا، وبعض الدول الأوروبية، وتتميز شركة كوندور بالريادة في تقديم خدمات ما بعد البيع من خلال عنصر المصادقية سنتين ضمان و ثلاث سنوات توفير قطع الغيار.²

وتتملك كوندور 7 وحدات إنتاج وهي: وحدة إنتاج التلفاز وتمثل 40% من الحصة السوقية، وحدة إنتاج جهاز الاستقبال الرقمي وغير الرقمي وتمثل 25%، وحدة إنتاج مكيفات الهواء وأجهزة كهرومنزلية وتمثل 10% وهي الوحدة التي أجرب بها الدراسة، وحدة إنتاج الثلاجات وتمثل 35%، وحدة إنتاج مواد التغليف، وحدة إنتاج مواد البلاستيك، كما تمتلك الشركة ورقتين مريحتين لتحقيق التميز: نوعية المنتج عالية الجودة وسياسة أسعار مدروسة بدقة، و اعتماد سياسة التكوين المستمر للعمال لتجديد المهارات (امتلاك موارد بشرية ذات جودة عالية) شعار الشركة : الإبداع هو الحياة . ولقد فاق حاليا عدد عمال الشركة بمختلف وحداتها : 3473 عامل بعد أن كانت تشغل 90 عامل في بداية نشاطها.³

¹ WWW.Condor.dz

²مجلة كوندور ، منشور مجمع بن حمادي عنتر ترايد ، العدد الأول ، جانفي 2007، ص 11.

³ بيانات مقدمة من إدارة الموارد البشرية.

2. أهداف الشركة و آفاقها المستقبلية : تسهر شركة كوندور على تحقيق الأهداف التالية:¹

- العمل على تحقيق اجتماعية واقتصادية كتوفير الرفاهية الاجتماعية ، توفير فرص عمل وتحسين جودة المنتجات و الخدمات.
- محاولة تحقيق مستويات عليا في الإنتاج باستثمار كل الموارد و بالأخص البشرية منها.
- البحث عن كل ما هو جديد من المعرفة و التكنولوجيا وتوظيفه في ترقية العامل من جهة وتطوير ميدان العمل من جهة أخرى باعتبار أن العامل ينتمي لأسرة الشركة.
- الرفع من مستويات الأداء و الاستثمارات في إطار إدارة الجودة الشاملة.
- العمل على إرضاء الزبون باعتباره قيمة مشتركة لدى جميع العاملين فهو أساس نجاح المؤسسة.

3. أهم العناصر التي تهتم بها شركة كوندور لتحقيق الريادة التنافسية :²

- القيام بإجراءات دورية للمسؤولين لتقييم الأداء وتقديم التصحيح المناسب إذا تطلب الأمر من أجل إرضاء الزبون بصفة عامة.
- تحث الرقابة على النوعية مكانة مهمة في الشركة بهدف تقديم منتج مضمون وموثوق به لدى الزبائن .
- تعتبر الشركة مفتاح النجاح الذي وصلت إليه راجع إلى السياسة التي تعتمدها في تجديد المهارات وتكوينها لمستم للعمال باختلاف مستوياتهم وهذا ما اكسبها موارد بشرية ذات جودة عالية.
- اعتبار إن الإبداع هو أساس النجاح وبالتالي هي تسعى دائما للبحث عن الجديد لمواكبة مغيرات البيئة الداخلية و الخارجية .

VII. الإطار الزمني للدراسة :

أجريت الدراسة من بداية شهر مارس إلي بداية شهر افريل حيث زار الطالب ميدان الدراسة يوم 3/2013 أين حصل علي الموافقة علي إجراء الدراسة الميدانية بالمؤسسة و اجري مقابلة استكشافية مع بعض الموظفين في إدارة الموارد البشرية أين تعرف خصوصيات مجتمع البحث و المؤسسة عموما ووفي يوم 20 مارس 2013 اجري الطالب بعض المقابلات مع العمال من جهة وموظفي إدارة موارد البشرية من جهة أخرى طرح عليهم مجموعة من الأسئلة المفتاحية التي تتعلق بفرضيات البحث ثم عاد إلي المؤسسة يوم 24 مارس 2013 أين وزع استمارة الاستبيان علي أفراد العينة البحثية ، ثم استلم

¹ مجلة كوندور المرجع نفسه .

² مجلة كوندور ، مرجع سابق ، ص13.

الطالب الاستمارات الموزعة علي أفراد العينة يوم 15 افريل 2013 ، تم فرز الاستمارات وتفرغها تبويبها في جداول باستعمال برنامج الإحصائي في العلوم الاجتماعية spss وتحليلها والخروج بالنتائج انطلاقا من بداية شهر ماي حتى أواخره .

XI. نتائج الدراسة :

بعد فرز وتفريغ و تحليل البيانات التي تحصلنا عليها من خلال الدراسة الميدانية بمؤسسة كوندور condor حول دور ثقافة المؤسسة في تحقيق التحكم التكنولوجي بالمؤسسة الصناعية تحصلنا علي النتائج التالية:

(أ) نتائج متعلقة بالفرضية الأولى :

• دور قيمة العمل في تحقيق التحكم التكنولوجي : يعتبر العمل احد أهم المبادئ المقدسة في ثقافة أي مجتمع ، إذ يعتبر السبيل الأمثل للخروج من الأزمات وتحقيق الرفاهية و التقدم ، و مما زاد في أهميته هو وصول الإنسان بالعمل إلي قمة العطاء العلمي والثقافي و بلوغ التقدم التكنولوجي و الصناعي ، ونتيجة لهذه الأهمية حاولنا في هذه الدراسة قياس دور قيمة العمل باعتبارها احد أهم القيم التنظيمية المشكلة لثقافة المؤسسة في تحقيق التحكم التكنولوجي بالمؤسسة الصناعية كوندور ، وذلك بالتطرق إلي بعض المؤشرات المتعلقة بهذه القيمة منها قيمة حب العمل وذلك في الجدول (07) أين قمنا بمحاولة معرفة تأثير قيمة حب العمل علي تقبل العاملين لإدخال تكنولوجيا جديدة للعمل وأظهرت نتائج هذا الجدول أن غالبية العمال (مهندسين و أعوان تحكم) يعتبرون العمل متعة و أن إدخال تكنولوجيا جديدة للعمل هو أمر ايجابي ، أما في الجدول (08) حاولنا فيه معرفة تأثير هدف العامل من عمله علي تقبله لتكنولوجيا جديدة بالعمل وكانت النتيجة هي أن غالبية العمال يشكل العاملان الاجتماعي والاقتصادي يشكلان الدافع الأهم للعمال للعمل و أن إدخال تكنولوجيا جديدة للمؤسسة أمر ايجابي يساعدهم في تحقيق أهدافهم ، و في الجدول (09) الذي يبحث في ارتباط صعوبة العمل بنوع الجهد الذي تتطلبه آلة العمل وأظهرت النتائج أن أعوان التحكم يجدون صعوبة في العمل خصوصا مع الآلة التي تتطلب جهد فكري فيما نفي ذلك المهندسين ، في حين حاولنا في الجدول (10) معرفة نوع العمل (جماعي ، فردي) الذي يفضله العمال وتأثيره علي كيفية التعامل مع مشاكل الآلة و اظهر هذا الجدول أن العمل الفردي هو المفضل لدي العمال وانه يساهم في تنمية الخبرة المهنية لديهم لمواجهة مشاكل الآلة التي يتعاملون معها ، أما في الجدول (11) حول العلاقة بين تبادل الخبرات بين العمال و معرفة خصوصيات الآلة فقد أظهرت النتائج انه لا توجد علاقة بين هذين المتغيرين وان العمال لا يتبادلون الخبرات و مع ذلك يعرفون خصوصيات الآلة التي يعملون

عليها. أما الجدول (14) الذي يبين قيمة اخذ الإدارة باقتراحات العمال حول كيفية العمل وتطوير معارفهم حول الآلة التي يتعاملون معها فقد خلصنا إلي أن مؤسسة كوندور دائماً ما تأخذ باقتراحات العمال سواء كانوا مهندسين أو أعوان تحكم حول عملية العمل هذا ما يدفعهم إلي تطوير معارفهم حول الآلة التي يتعاملون معها .

• **دور قيمة التحفيز في تحقيق التحكم التكنولوجي :** إن الحوافز هي دوما ما تحت على الدافعية للعمل بجدية، وكان لا بد لترقية الأداء الوظيفي وتحقيق الفاعلية للعاملين في أي تنظيم أو مؤسسة كانت، وجود نظام حوافز ملائم يدفع العاملين للانجاز العمل بجدية وإخلاص ، ويزيد لديهم الشعور الهادف للنمو و تطوير مختلف جوانب المؤسسة التي يعملون بها. خصوصا الجانب الفني والتقني منها المتعلقة بالعملية الإنتاجية بحيث كلما كانت المؤسسة ثقافة تعتمد علي قيم تحفيزية وتشجيعية كلما حزت في نفوس العاملين الرغبة في تطوير التكنولوجيا بالمؤسسة وتطوير معارفهم حولها والتحكم فيها وقد حاولنا في الجدول (12) التطرق إلي هذه العلاقة وتوصلنا فيه إلي أن مؤسسة كوندور تسعى نوعا ما إلي تحفيز عمالها سواء كانوا مهندسين أو أعوان تحكم وهذا ما يزيد من دافعيتهم في تطوير معارفهم حول التكنولوجيا التي يتعاملون معها .

• **دور قيمة المتابعة والعقاب في تحقيق التحكم التكنولوجي :** يعتبر العقاب احد أهم السبل التي تعتمد عليها المؤسسات لتجاوز السلوكيات المرضية أو السلبية أو الحد منها ومن أمثلة السلوك السلبي التكاثر والتساهل والإهمال وعدم الشعور بالمسؤولية وعدم الانصياع للتوجيهات المسؤول خصوصا في تعامله مع التكنولوجيا أو الآلة لان عدم تحمل العامل لمسؤوليته اتجاه الآلة قد يحد خلل فيها ويؤثر في فعالية العملية الإنتاجية وعليه يعتبر العقاب احد الآليات التي تدفع بالعاملين إلي تطوير خبراتهم في التعامل مع مشاكل الآلة وتجاوزها وعليه تطرقنا إلي هذا الموضوع في الجدول (13) وتحصلنا علي النتيجة التالية بان مؤسسة كوندور تفرض نوعا من العقاب أثناء الفشل في تجاوز مشاكل الآلة هذا ما يدفع بالعاملين إلي تطوير خبراتهم المهنية لتجاوزها .

• **تأثير قيمة الوقت علي تحقيق التحكم التكنولوجي :** إذا كان العمل هو مقياس تقدم أو تخلف مجتمع من المجتمعات فان الوقت لا يقل أهمية عن ذلك لان الوقت عنصر فعال و متاح للجميع سواء كانوا أغنياء أو فقراء، رجالا أم نساء، فإذا لم يتم التحكم فيه بصورة جيدة وفعالة فانه سيزيد في القفر

والتخلف و الجهل ، وفي هذا الصدد يعبر لويس هامفورد عن قيمة الوقت في قوله : " إن مفتاح الآلة للعصر الصناعي الحديث هو الساعة وليس المحرك البخاري " ¹ .

وانطلاقاً من هذه الأهمية التي يكتسيها عامل الوقت بحيث تتوقف كفاءة و فعالية العملية الإنتاجية علي درجة استخدام هذا العنصر بعقلانية ورشد خصوصاً أثناء التعامل مع الآلات والتكنولوجيا الإنتاجية وعليه فقد حاولنا معرفة كيفية تعامل مؤسسة كوندور مع عامل الوقت وكذا تأثيره علي تحكم العمال في التكنولوجيا التي يتعاملون معها ويظهر الجدول (15) الذي يتعلق بدرجة كفاية الوقت الممنوح للعامل في العمل علي معرفة خصوصيات الآلة التي يعمل عليها وتحصلنا علي نتيجة مفادها أن الوقت يكفيهم لأداء عملهم و يعرفون كامل خصوصيات الآلة التي يعملون عليها كما يبين الجدول رقم (16) أن الآلات المستعملة في مؤسسة كوندور و التي تحتاج إلي احترام الوقت هي تلك الآلات التي تتطلب جهد فكري أو جهد عضلي وتحرص مؤسسة كوندور في هذا الصدد إلي توعية العامل بتأثير عامل الوقت من جهة وفرض رقابة لتحقيق احترام الوقت لان عدم التحكم في هذا العامل قد يؤدي إلي خلل في التحكم في هذه الآلة ما قد يعود بالسلب عليها وعلي العملية الإنتاجية.

• **قيمة عامل التحكم في اللغة :** تعتبر اللغة احد أهم العناصر الأساسية التي تقوم عليها المؤسسات من حيث أنها تضمن التواصل بين العمال وبعضهم البعض أو مع الإدارة هذا من جهة ومن جهة أخرى تواصل العامل مع الآلة أو التكنولوجيا التي يتعامل معها ومن خلال الجدول (06) يظهر لنا أن مستوي العمال في الانجليزية وهي لغة التكنولوجيا هو متوسط وهو ما يعني أن العمال لهم قدرة مقبولة علي التواصل مع هذه التكنولوجيا .

(ب) نتائج متعلقة بالفرضية الثانية :

• نستنتج من الجدول (17) أن الخبرة السابقة للعامل في مؤسسات أخرى ساهمت في معرفته لمعظم خصوصيات الآلة التي يتعامل معها في مؤسسة كوندور وعليه تسعى هذه الأخيرة لتوظيف العمال أصحاب الخبرة التكنولوجية حيث أن هذه الخبرة السابقة مكنتهم من اكتساب مختلف المهارات الفنية علي الآلة التي يعملون عليها هذا ما يساعدهم علي معرفة معظم خصوصيات هذه الآلة التي يعمل عليها و بالتالي التحكم فيها .

¹ علي غريبي ، يمينة نزار ، مرجع سابق ، ص 101 .

- من خلال الجدول (18) نستنتج أن غالبية العمال (مهندسين وأعوان تتحكم) قد تلقوا تكوين بمؤسسة كوندور هذا ما اثر بالإيجاب علي توافق قدراتهم الفنية والعلمية مع الآلة التي يتعاملون معها .
- نستنتج من الجدول (19) أن التكوين الذي خضع له العمال قد حسن نوعا ما من معارفهم حول التكنولوجيا السائدة بالمؤسسة هذا ما اثر في نظرتهم لمستوي صعوبة هذه التكنولوجيا المستعملة وعبر غالبية المبحوثين من الفئتين بأنها عادية .
- نستنتج من الجدول (20) إن غالبية أعوان التحكم في الآلات بمؤسسة كوندور يحتاجون إلي فترات تكوينية أخرى ومع ذلك تتوافق قدراتهم الفنية و العلمية مع الآلة في حين عبر غالبية المهندسين أنهم لا يحتاجون إلي فترات تكوينية أخرى وان قدراتهم الفنية والعلمية تتوافق مع التكنولوجيا التي يتعاملون معها .
- من خلال النتائج التي تحصلنا عليها في الجدول (21) و المتعلقة بتأثير تزويد المؤسسة بالبحوث والدراسات حول التكنولوجيا التي يتعاملون معها علي نظرتهم لصعوبة التكنولوجيا السائدة بالمؤسسة فقد سجلنا أن المؤسسة دائما ما تزود أعوان التحكم علي الآلة بهذا النوع من البحوث والدراسات مما جعلهم يحكمون علي التكنولوجيا السائدة بأنها عادية أما لدي فئة المهندسين فهي فقد سجلنا ان المؤسسة أحيانا ما تزودهم بهذا النوع بالبحوث ومع ذلك فإنهم يرون أن التكنولوجيا السائدة بالمؤسسة هي تكنولوجيا عادية .
- من خلال الجدول (22) حول دور التكوين الخارجي (في البلد الأم لتكنولوجيا المستعملة) في تحقيق التوافق بين متطلبات التحكم في هذه التكنولوجيا وقدرات العمال الفنية و التقنية و اظهر الجدول نتيجة مفادها أن التكوين في البلد الأم و يلعب دور كبير في تحقيق هذا التوافق .
- نستنتج من الجدول (23) أن إقامة دورات تكوينية بمؤسسة كوندور ساهم في معرفة غالبية المبحوثين لخصائص التكنولوجيا التي يتعاملون معها .
- نستنتج من الجدول (24) الذي يوضح تأثير المؤهل المهني العامل في رغبته في الاجتهاد وتطوير التكنولوجيا السائدة أن فئة المهندسين يرغبون في الاجتهاد والتطوير التكنولوجي بالمؤسسة أما أعوان التحكم فهم يرغبون نوعا ما في الاجتهاد والتطوير .
- يوضح الجدول (25) توقعات العاملين (مهندسين و أعوان تحكم) بمؤسسة كوندور لقدرة هذه الأخيرة علي بناء تكنولوجيا محلية وأظهرت نتائج الجدول أن غالبية أعوان التحكم يرون أن المؤسسة غير

قادرة علي إنتاج تكنولوجيا محلية فيما تساوت النسبة لدي فئة المهندسين بين قدرة و عدم قدرة المؤسسة علي إنتاج تكنولوجيا محلية .

XII. مناقشة فرضيات الدراسة :

بعد تحليل البيانات في الجداول السابقة واستخلاص أهم النتائج التي احتوتها سنحاول مناقشة فرضيات التي تقوم عليها هذه الدراسة :

● **مناقشة الفرضية الفرعية الأولى :** و التي تقول تساعد القيم الثقافية السائدة داخل المؤسسة الصناعية الجزائرية في إكساب العامل الجزائري المهارات التكنولوجية اللازمة للقيام بالعملية الإنتاجية وذلك في ظل انتشار قيم ثقافية محفزة على اكتساب المهارات التكنولوجية اللازمة للعملية الإنتاجية . وبالرجوع إلي كل من الجداول المتعلقة بقيمة العمل: (07) حول مؤشر حب العمل، (08) حول مؤشر الهدف من العمل، (09) حول صعوبة العمل، (10) حول نوع العمل المفضل، (14) حول اخذ الإدارة باقتراحات العمال في العمل والتي أظهرت نتائج ايجابية في تأثيرها علي مهارات العمال في التعامل مع التكنولوجيا، كما نجد في كل من الجدولين (12) و (13) المتعلقين بقيمة التحفيز في العمل و قيمة العقاب في العمل أننا حصلنا فيها علي نتائج ايجابية تسهم في إكساب العامل مهارات تكنولوجية اللازمة، بالإضافة إلي أن إكساب العامل قيمة الوقت كان له دور ايجابي في تعلم العامل مهارات التعامل مع الآلة ويظهر هذا في الجدولين (15) و (16) هذا ويظهر الجدول (06) أن مستوي العمال في اللغات الأجنبية متوسط وهذا مؤشر مقبول علي قدرة العاملين في اكتساب مهارات اللازمة لتعامل مع هذه التكنولوجيا الأجنبية ، وعليه ومن خلال النتائج السابقة يمكن القول بان الفرضية الأولى مقبولة و أن القيم التنظيمية السائدة بمؤسسة الصناعية الجزائرية تساعد في إكساب العامل المهارات اللازمة للتحكم في هذه التكنولوجيا .

● **مناقشة الفرضية الفرعية الثانية :** والتي تقول تلعب ثقافة التدريب والتكوين داخل المؤسسة الصناعية الجزائرية دور ايجابي في تحقيق التحكم التكنولوجي لدي العامل الجزائري على اعتبار أن البرامج والوسائل المعتمدة في ذلك عرفت تطورا كبيرا ساهم في فهم العامل لهذه التكنولوجيات. و انطلاقا من الجدول (18) و (19) اللذين حاولنا فيهما معرفة دور التكوين الذي خضع له العمال في المؤسسة في تحسين القدرات الفنية و العلمية للعامل حول التكنولوجيا وكذا نظرهم لدرجة صعوبة هذه التكنولوجيا

وقد بين كل من الجدولين أن التكوين بالمؤسسة يلعب دور ايجابي في ذلك ،كما يبين (20) المتعلق برغبة العمال وحاجتهم للتكوين ومعرفة خصوصيات الآلة التي يعمل عليها فقد أكدت النتائج أن رغبة العمال أعوان التحكم في التكوين ساهمت في معرفة خصوصيات الآلة التي يعملون عليها فيما لم تظهر العلاقة بوضوح لدي فئة المهندسين إذ عبر غالبيتهم أنهم لا يرغبون في التكوين ويعرفون خصوصيات الآلة التي يعملون عليها ، أما في الجدول (21) فيؤكد أن اهتمام المؤسسة بتزويد العمال بالبحوث و الدراسات حول التكنولوجيا التي يتعاملون معها يساهم في تسهيل صعوبات تكنولوجيا التي يتعامل معها العمال ويجعلها عادية بالنسبة لهم وسهلة التحكم في حين يظهر كل من الجدول (22) و (23) حيث يظهر الأول منها تأثير التكوين الخارجي في البلد الأم لتكنولوجيا علي توافق قدرات الفنية و العلمية للعامل مع هذه التكنولوجيا أما الثاني منهما فيظهر تأثير إقامة دورات تكوينية داخلية علي معرفة العامل لخصائص التكنولوجيا المتعامل معها وكانت نتائج هذين الجدولين ايجابية بمعنى أن التكوين الخارجي أو التكوين الداخلي الذين تقوم به المؤسسة يلعب دور ايجابي في معرفة خصائص التكنولوجيا المتعامل معها و التحكم فيها ، وعليه يمكن القول بان الفرضية الفرعية الثانية مقبولة وان ثقافة العملية التكوينية بالمؤسسة الصناعية الجزائرية تلعب دور ايجابي في تحقيق التحكم التكنولوجي .

XIII. مناقشة نتائج الدراسة في ضوء نتائج الدراسات السابقة :

بعد تعرضنا في الجانب النظري إلى طرح الإشكالية البحثية ومختلف الدراسات المحلية الامبريقية التي تناولت موضوع "ثقافة المؤسسة والتكنولوجيا"، والتي اتسمت بتعدد الرؤى الفكرية والمنطلقات النظرية في معالجتها لهذا الموضوع، سوف نحاول مقارنة نتائج الدراسة الراهنة مع مختلف ما توصلت إليه هذه الدراسات الامبريقية الأخرى:

● **مناقشة نتائج الدراسة مع نتائج دراسة يمينة نزار :** اهتمت دراسة يمينة نزار بجانبين رئيسيين وهما الجانب التقني المتمثل في الآلات والمعدات والأجهزة، والجانب البشري المتمثل في العامل وكل ما يحمله هذا العنصر المهم في المؤسسة من قيم وثقافة خاصة به مستمدة من ثقافة المجتمع الأكبر وحاولت معرفة الإتجاهات الثقافية التي توجه سلوك العمال ونظرتهم للمنظمة وللتكنولوجيا، وما علاقة الثقافة التي تحملها التكنولوجيا المستوردة بالثقافة المحلية التي يمتلكها العامل؟ وقد توصلت هذه الدراسة إلي نتائج لم تختلف كثيرا عن النتائج التي توصلنا لها في هذه الدراسة الراهنة حيث بينت دراسة يمينة نزار أن ،

أن التكوين مهم جدا في عملية التحكم التكنولوجي، فإستمرارية التكوين بالمؤسسة الجزائرية يؤدي إلى التحكم أكثر في التكنولوجيا مهما كان نوعها. وهذا ما أكدته الفرضية الثانية في دراستنا ومن بين النتائج التي توصلت إليها أيضا دراسة يمينة نزار أن العمال الجزائري استطاع من خلال تعامله مع هذه التكنولوجيا المستوردة أن يتحكم في عدة عناصر أساسية تتعلق بالثقافة الصناعية، كمؤشر إحترام الوقت والامتنال للقوانين والعمل النقابي والمعاملة الحسنة بين العمال. وجاءت دراستنا أيضا لتؤكد ما توصلت إليه دراسة يمينة نزار وذلك من خلال نتائج الفرضية الأولى والتي بينت أن القيم التنظيمية السائدة بالمؤسسة تساعد العاملين في التحكم في هذه التكنولوجيا السائدة .

● **مناقشة نتائج الدراسة مع نتائج دراسة مختار بشتلة :** من بين أهم الفرضيات التي حاولت دراسة مختار بشتلة التحقق منها والتي ترتبط بدراستنا الحالية هي كالتالي : تساهم قدرات التكوين التكنولوجي المختص في فرص التحكم التكنولوجي و تقلل من التبعية للخارج وتوصل إلي نتيجة تنفي قبول هذه الفرضية نتيجة لقلة توفر شروط التكوين على أعلى المستويات واقتناء التجهيزات وإيجاد مخبر للبحوث وللتعاون التقني مع جهات أجنبية والتعاون بين القطاعات غير متوفرة، إذن فعلمية التحكم التكنولوجي غير واردة في الوقت الراهن غير أن دراستنا الحالية أظهرت نتائج مغايرة لنتائج مختار بشتلة حيث بين النتائج المتحصل عليها في الفرضية الثانية أن ثقافة العملية التكوينية بالمؤسسة الجزائرية تساعد علي تحقيق التحكم التكنولوجي بالمؤسسة الصناعية .

● **مناقشة نتائج الدراسة مع نتائج دراسة أعراب سعيدة:** حاولت الباحثة في دراستها فهم وتفسير مدى تأثير البدائل التقنية الحديثة على تغيير قيم وسلوك المورد البشري المتعامل مع الآلة الجديدة. وتوصلت فيها إلي أن وعي الموارد البشرية بقيمة التكوين والتدريب يزيد كلما توفرت التكنولوجيا في حين جاءت دراستنا لتضيف أن وعي الموارد البشرية بقيمة التكوين والتدريب يساعد علي التحكم في هذه التكنولوجيا بحث انه كلما كانت لدي العامل ثقافة تكوينية كلما زادت قدرته في التحكم في هذه التكنولوجيا ويظهر هذا في نتائج الفرضية الثانية. كما توصلت دراسة أعراب سعيدة أيضا إلي أن توفر التكنولوجيا يؤدي إلى وعي الموارد البشرية في المؤسسة بأبعاد الآلة (قيم تكنولوجية) و بالإبعاد التنموية التنافسية ، في حين أكدت دراسة علي أن القيم التنظيمية السائدة بالمؤسسة الصناعية الجزائرية تساعد هي الاخرى العامل الجزائري علي اكتساب قيم ومهارات تكنولوجية .