



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة غرداية

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم الاجتماع

عن هان أهـمـنـكـرـة :

الحضارة التنظيمية والتطبيع الاجتماعي التنظيمي

دراسة ميدانية بمؤسسة سونطراك واد نومر -مدينة غرداية-

مذكرة مقدّمة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة الماستر

تخصص: علم إجتماع التنظيم و العمل

إشراف الأستاذة:

د. أمال حواطي

إعداد الطالب:

السعيد رفاقة

لجنة المناقشة :

المهمة	الجامعة	اسم و لقب الأستاذ
رئيسا	جامعة غرداية	د. حميد قرليفة
مشرفا و مقرر	جامعة غرداية	د. حواطي أمال
مناقشا	جامعة غرداية	د. كمال عويسي

السنة الجامعية: 2016 - 2017م

الشكر والعرفان

الشكر والحمد والثناء لله العزيز الحكيم على توفيقه لنا على هذا الأتجاز حمدا يليق
بجلال وجهه وعظيم سلطانه .

و أتقدم بأسمى عبارات الشكر وآيات العرفان والامتنان لكل من كان له في
تحصيلي إسهام من قريب وبعيد

كما نشكر الدكتورة حواطي امال التي ساعدتني كثيرا بإرشاداتها ،
فأتمنى لها التوفيق الدائم

- وإلى كل أساتذة علم الاجتماع والأستاذات الذين ساندونا وساعدونا
ولو بكلمة نتقدم لهم جزيل الشكر والاحترام والتقدير

وفي الأخير نتقدم بالشكر إلى الأصدقاء والزملاء على المساعدات التي
قدموها خلال مسارنا الجامعي

"لكل هؤلاء جميعا جزيل الشكر والتقدير"

السعيد



إهداء

أهدي ثمرة جهدي إلى من قال فيهما الله عز وجل: "وَإِخْفِضْ لَهُمَا جَنَاحَ الذُّلِّ مِنَ

الرَّحْمَةِ وَقُلْ رَبِّ ارْحَمْهُمَا كَمَا رَبَّيَانِي صَغِيرًا"

إلى من لا يمكن للكلمات أن توفي حقهما

إلى من لا يمكن للأرقام أن تحصي فضائلهما

إلى زوجتي و أولادي : ذكرى- آية- عبد الرؤوف- عبد الحق

إلى كل الأهل والأقارب

و إلى كل من ضاقت السطور في ذكرهم فوسعهم قلبي.

فهرس المحتويات

شكر و تقدير.....	
اهداء	
فهرس المحتويات	
فهرس الجداول	
مقدمة	أ
الفصل الاول: الإطار المفاهيمي و المنهجي.	
تمهيد :.....	05
أول: : أسباب اختيار الموضوع :	06
ثانيا : أهمية الدراسة :.....	06
ثالثا :أهداف الدراسة:	07
رابعا :الأشكالية و الفرضيات :.....	08
1- الاشكالية :.....	08
2- الفرضيات :.....	10
خامسا :تحديد المفاهيم	
المفاهيم الرئيسية (الأساسية):	11
1. الحضارة التنظيمية :	11
2.التطبيع التنظيمي الاجتماعي :	14
سادسا : الدراسات السابقة :.....	18
سابعاً :منهج الدراسة :	20
ثامنا : ادوات جمع البيانات :.....	21
تاسعا : العينة المستخدمة في الدراسة :	23
عاشرنا : المقاربة النظرية :	24
الفصل لثاني :الاتجاهات النظرية حول الحضارة التنظيمية .	
تمهيد:	27
I. الحضارة التنظيمية :	
1-1- السياقات النظرية للحضارة التنظيمية	
2-1- مفهوم الحضارة التنظيمية:	28
3-1- أهمية الحضارة التنظيمية بالمؤسسة :	32
4-1- مزايا خصائص الحضارة التنظيمية :	34
5-1- عناصر للحضارة التنظيمية :	34
6-1- مراحل التطور النظري للحضارة التنظيمية :	40
7-1-وظائف الحضارة التنظيمية على المؤسسة:	47
8-1- تأثيرات الحضارة التنظيمية على المؤسسة :	49

- 53 9-1. مستويات الحضارة التنظيمية:
59 II. النظريات الرئيسية المفسرة للحضارة التنظيمية :

الفصل الثالث : التطبيع الاجتماعي التنظيمي

- 64..... تمهيد :
65 1: مفهوم التطبيع الاجتماعي التنظيمي :
65 2: أهمية دراسة التطبيع الاجتماعي التنظيمي دوره ونتائجه:
67..... 3: مراحل التطبيع الاجتماعي التنظيمي :
71..... 4: مستويات التطبيع الاجتماعي التنظيمي:
74 5: بعض الاتجاهات السوسولوجية حول التطبيع الاجتماعي التنظيمي :
77..... الخلاصة :
الفصل الرابع : الاطار المنهجي.

أولاً: فضاءات (مجالات) الدراسة الفضاء الجغرافي:

- 78..... 1. المجال المكاني :
78 2 المجال البشري :
79 3 المجال الزمني :

- 79..... ثانياً: منهج الدراسة
80..... ثالثاً: أدوات جمع البيانات:.....
80..... 1 الملاحظة :
81..... 2 المقابلة :

- 81..... 3 الاستمارة :
82..... رابعاً : العينة المستخدمة في الدراسة :

الفصل الخامس : عرض المعطيات ، تفسيرها وتحليلها .

- 84..... تمهيد :

- 85..... 1- مجالات الدراسة :
86..... 2- تحليل وتفريغ البيانات :
118..... 3- نتائج الدراسة عرض وتحليل :
120..... 4- التوصيات والاقتراحات :

- 121..... الخاتمة :

- 222..... قائمة المراجع والمصادر :

فهرس الجداول :

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
86	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	01
87	يبيّن الفئة العمرية للمبحوثين	02
88	يبيّن المستوى التعليمي للمبحوثين	03
89	يبيّن أقدمية المبحوثين في المؤسسة	04
90	يبيّن المستوى المهني والأقامة الأصلية للمبحوثين في المؤسسة	05
91	المستوى المهني للمبحوثين	06
92	يبيّن مدى انعكاس تصميم الشركة لقوتها وشهرتها العالمية	07
93	يبيّن مدى تأثير العمران الصناعي على راحة واندماج العامل مع مكان عمله	08
94	يبيّن مدى تأثير الاضاءة على راحة واندماج العامل مع مكان عمله	09
95	يبيّن العلاقة بين الجنس والشعور بالأمن الصناعي	10
96	يبيّن قدم وحادثة الآلات	11
97	يبيّن العلاقة بين الجنس ومساعدة ظروف العمل له	12
98	مامدى تأثير المستوى التعليمي في تعديل السلوك التنظيمي التنظيمي	13
99	يبيّن العلاقة بين الاقامة الأصلية والشعور بالعزلة والتهميش من طرف العمال	14
100	يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي وتكوين حول الوظيفة	15
101	اسباب اختيار الوظيفة لذي العاملين من الجنسين	16
102	مامدى تأثير المؤهلات العلمية في زيادة الكفاءة المهنية	17
103	يبيّن هل هناك صعوبات في العمل	18
105	هل هناك فائدة من التكوين	19
106	ما مدى مساهمة التكوين في التحكم في المعدات التكنولوجيا	20
107	ما مدى كفاءة العمال في التعامل مع آلات	21
108	ما مدى تأثير التدريب على الكفاءة	22
109	ما مدى تأثير التدريب الفعال في الكفاءة والقدرة على الانجاز .	23
110	يوضح العلاقة بين المستوى الوظيفي بتعاون داخل المؤسسة	24
112	ما مدى تأثير العلاقات الاجتماعية على تعديل السلوك في العمل	25
113	ماهي اهداف التكوين	26
114	يبيّن العلاقة بين وجود أصدقاء مقربين ووجود التعاون	27
115	هل هناك تعاون في المؤسسة	28

المقدمة

مقدمة:

يعتبر موضوع الحضارة التنظيمية والتطبيع الاجتماعي من المواضيع قليلة التداول ، و دراستنا هنا يحاول الباحث من خلالها معرفة الاهتمام الذي توليه المنظمات الصناعية للمورد البشري ، في ظل الحضارة التنظيمية بإعطاء الفرد أهمية خاصة ، ووصفه بأنه مفتاح التنمية ، أو "الدينامو" المحرك لعجلة التنمية. ومحاولة معرفة قدرته على التكيف مع صور التقدم في التكنولوجيا و الإدارة و العمران وكل ابعاد الحضارة التنظيمية التي فرضتها العولمة والانفتاح علي السوق العالمية والتي اعتبرت كصدمة لبعض المجتمعات نظرا لحجم الفجوة الكبير بين المنشاء الاصيلي للحضارة من مصانع وتكنولوجيا عالية الدقة وبين الدول المستوردة للحضارة التي كانت ولا زالت توصف بالعالم الثالث.

و يجب تجاوز ذلك بفضل ميكانزمات التطبيع الاجتماعي التنظيمي ، الذي يعمل بصورة تبادلية بين المؤسسة والعامل من خلال جملة من التدابير والاستعدادات ، التي من خلالها يكتسب الفرد معرفة وثقافة تنظيمية تساعده من أجل التكيف والانسجام مع جميع التطورات الداخلية والخارجية التي تحدثها الحضارة التنظيمية في وسائل الانتاج وعلاقات الانتاج و جماعات العمل . لذلك فقد حاولت من خلال هذا البحث الربط بين هذين المفهومين الحضارة التنظيمية من جهة والتطبيع الاجتماعي التنظيمي من جهة أخرى وبناء عليه قسمت الدراسة إلى مجموعة من الفصول:

- تناولت في **الفصل الأول** : إشكالية الدراسة ، فرضياتها، الأسباب الشخصية، والموضوعية وكذلك تحديد المفاهيم الأساسية والاجرائية (الحضارة التنظيمية ، التطبيع الاجتماعي التنظيمي ، التكنولوجيا ، العمران الصناعي). والمنهج المستخدم.
- **الفصل الثاني**: حاولنا فيه التقرب من الاتجاهات النظرية حول الحضارة التنظيمية من خلال تعريفها وتطرق لسياقات التاريخية لها وأهميتها وخصائصها وكذلك عناصرها ومراحل التطور النظري لمفهوم الحضارة التنظيمية وتطرقنا لوظائف الحضارة وتأثيرات الحضارة التنظيمية على المؤسسة ومستويات الحضارة التنظيمية .
- **الفصل الثالث** : التطبيع الاجتماعي التنظيمي هو أحد المفاهيم المتعرف عليها في علم النفس الاجتماعي حاولنا هنا الاستعانة به نظرا لكون الموضوع الذي نبحث فيه يحاول الكشف عن آليات التطبيع الاجتماعي التنظيمي القدرة على تكيف العامل الشائع مع الحضارة التنظيمية ، فحاولنا الإشارة لمفهوم التطبيع وكذلك أهميته ومراحل ومستوياته وفي الاخير تطرقنا لبعض الاتجاهات السوسيولوجية حول التطبيع الاجتماعي التنظيمي .
- **الفصل الرابع** : التعريف بالمؤسسة والفضاء الجغرافي والزمني للدراسة و عرض المعطيات وتفسيرها وتحليلها . وذلك بتحليل وتفريغ البيانات واستخراج نتائج الدراسة وعرضها تحليلها وفي الاخير التوصيات والاقتراحات .

الفصل الأول

تمهيد:

تعيش اليوم المؤسسات بصفة عامة ظروفًا صعبة نتيجة لما يعرفه المحيط الخارجي والداخلي من تغيرات سريعة , في وسائل وعلاقات الانتاج مما يشكل تحديًا وتهديدًا لها , من خلال تكيفها وتطورها أو انسحابها من السوق , لان اليوم من تريد البقاء عليها أن تسعى جاهدة لتحقيق ميزة تنافسية ومن أظهم المجالات التي يمكن من خلالها تحقيق هذه الميزة من خلال عمالها , الذين يعتبرون راس المال الحقيقي للمؤسسة وفق المنظور الاستراتيجي .

يعتبر الاطار المنهجي الدليل العلمي والموضوعي الذي استند اليه الباحث في اختيار وتحليل موضوعه , ويعود سبب اختيار الموضوع لكونه من المواضيع الغير متداولة , وتعتبر محاولة منى لفتح نافذة علمية احاول من خلالها توفير رصيد معرفي ومادة نظرية بالنسبة للموضوع , والحضارة التنظيمية في موضوعنا هي القوة المادية والتكنولوجية التي وصلت اليها المؤسسات الحديثة في وسائل الانتاج وما يترتب عن ذلك في علاقات الانتاج داخل المؤسسة الوطنية .

1 - أسباب اختيار الموضوع :

إن موضوع فكرة بحث ما هو في الحقيقة إلا قلق ينتقل مع الباحث و يطفو كلما تحدث أو لاحظ بعض مسببات الظاهرة أو المشكلة ولكون الموضوع غير متداول , و في نفس الوقت هو مهم و من هنا تنبع أسباب اختيار الموضوع بشقيها الذاتي و الموضوعي هي :

الأسباب الذاتية :

- الميل الشخصي لدراسة هذا الموضوع .

- محاولة البحث ومعرفة مؤسسة سونطراك عن قرب .

الأسباب الموضوعية :

اثراء الرصيد المعرفي والمكتبي

عدم توفر رصيد معرفي و مادة نظرية بالنسبة للموضوع

امكانية دراسة الموضوع في اطار تخصصنا علم اجتماع - تنظيم و العمل

الابتعاد على النمطية وإعادة انتاج المنتج في دراسة الظواهر الاجتماعية

2 - أهمية الدراسة :

يعتبر موضوع الحضارة التنظيمية من أهم المواضيع التي يجب دراستها لأنها مرتبطة بالواقع الملموس الذي يطلق عليه عصر ما بعد الحداثة , الذي تعيشه المؤسسات الاقتصادية في ظل العولمة و التغيير الذي شمل عدة ميادين سياسية , و اقتصادية , و اجتماعية و حتى سلوكية , بمفهومها الحضاري الشامل من جهة و لموضوع التطبيع الاجتماعي التنظيمي , من تدريب , وتأهيل , وتكوين , وجماعات عمل , من جهة أخرى .

و إذا انطلقنا من المبدأ الاستيمولوجي الشهير أن لكل تفكير علمي أهمية فإن أهمية هذه الدراسة تتحدد في البداية من كونها تعالج بطريقة علمية دقيقة موضوع الحضارة التنظيمية وذلك بأسلوب منهجي , في تبرير أهمية

دراسة موضوع الحضارة التنظيمية و التطبيع الاجتماعي التنظيمي , و هذا بالتطرق لميكانيزمات و آليات تكيف العامل أو تكييفه داخل المؤسسة في ظل تحولات تكنولوجيا و تقنية شديدة الدقة أو بما يعرف بالتطبيع الاجتماعي التنظيمي , و هذا بشقين أولهم و يكون ذلك بمبادرة شخصية للعامل يذكيها حب اكتساب المكانة و الدور , الذي يشبع الحاجات النفسية و الوظيفية للعامل , أو عن طريق الإدارة العليا محاولة منها كسب رأس مال بشري فعال عن طريق التدريب و التكوين . لذلك نكشف هنا على :

1- من خلال هذه الدراسة نكشف على مركزية الفرد في أي مشروع حضاري و الحضارة تبقى تحدي و استجابة له , تحدي من خلال التسارع التقني و التكنولوجي و هي في نفس الوقت استجابة لتطلعات الفرد الطامح لتسلك سلم الارتقاء الحضاري من خلال ميكانيزمات التكيف و التطبيع الاجتماعي التنظيمي .

2- محاولة تسليط الضوء على أحد أهم آليات التطبيع الاجتماعي التنظيمي و هو التدريب و دوره المركزي في مساعدة المؤسسات في تجاوز عقدة الانفتاح و التطور بما يوفره من أساليب و طرق حديثة تتماشى و التغيير التنظيمي المتسارع بفضل تكنولوجيا الاتصال و اقتصاد المعرفة , و كذلك تجاوز اغتراب العامل في عمله بفضل المهارات المكتسبة من خلال عملية التدريب و التأهيل التي تشرف عليها مصلحة الموارد البشرية .

3 - أهداف الدراسة

من خلال دراسة موضوع الحضارة التنظيمية و التطبيع الاجتماعي التنظيمي نسعى الي:

- محاولة التعرف على تأثير الحضارة التنظيمية على عملية التطبيع الاجتماعي التنظيمي .
- محاولة تبيين المكتسبات النظرية ومحاولة رصد ميدانيا من خلال تقنيات ومناهج البحث السوسولوجي .
- محاولة مراكمة رصد معرفي حول الموضوع .
- محاولة الخوض في البناء المنهجي والمعرفي للموضوع بشقيه النظري والميداني .

- محاولة كسب الخبرة العلمية في تسيير ومعالجة بحث سوسولوجي والتمرس على أدوات البحث العلمي بنوع من التدريب خصوصا إذا علمنا أن الباحث يحاول من خلال دراسته تطبيق المنهج الوصفي التحليلي الذي يفترض أدوات جمع بيانات (الملاحظة ، المقابلة) التي تتطلب الصبر ، المثابرة ، والجدية ، والصرامة
- محاولة تقديم دليل علمي على أهمية استراتيجية تنمية الموارد البشرية متمثلة في تدريب العاملين ، باعتبارها أحد الركائز الأساسية لتحقيق ميزة تنافسية في ظل التطورات السريعة التي تشهدها المؤسسات الاقتصادية.
- معرفة واقع استراتيجية التدريب في مؤسسة سوناطراك وما مدى مواكبتها للتحويلات العميقة في وسائل وعمليات الانتاج باعتبارها أحد مهام إدارة الموارد البشرية المناط بها مهمة التدريب .

4- اشكالية الدراسة و الفرضيات :

الاشكالية

يشهد العالم المعاصر اليوم تحولات جذرية و عميقة في كل مجالات الحياة الاجتماعية للفرد وباعتباره هو الخالق للقيمة المضافة و الحلقة الجوهرية في كل ثورة وتطور ، لذلك كان الاهتمام به في الصيرورة التاريخية في دراسة التنظيم لم تعطه حقه ، نظرا لعدة توجهات في التنظير التي كانت ترى أن جوهر الارتقاء هو الجانب المادي كما كان يعتبر العامل تكلفة مثله مثل المدخلات ، لكن سرعان ما تحول هذا المعطي الى ثانوي بتقدم نظريات التنظيم ولا سيما مدرسة العلاقات الانسانية فاعتبرته موردا بعدما كان تكلفة ،وتلتها المدارس الحديثة والمعاصرة التي انصفت العامل واعتبرته هو الخالق لقيمة المضافة واعتبرته في هذه الفترة رأس مال بشري يجب الاهتمام به وتدريبه وتكوينه وتحفيزه ، واستقطاب الخبرات وإغرائها بالحوافز والمزايا ، و يعتبر الاهتمام بالتكوين والتدريب من المهام الاساسية لمصلحة الموارد البشرية و العامل اليوم هو محور جميع العمليات التنظيمية ، وهذا أدى إلى تصاعد وتيرة الاصلاحات التي تهدف لزيادة فعالية وكفاءات العنصر البشري باستحداث مصلحة الموارد البشرية ، وإعطاء الجماعات الغير رسمية نوع من الحرية والنشاط وذلك من اجل بعث روح الفريق والتكيف ومن ثم الانتماء

التنظيمي ثم الولاء الذي يخدم المؤسسة و الفرد وهذا التنافس على مستوى المؤسسات في استقطاب المهارات ، جعلها في مواجهة حاسمة مع تحديات البقاء و النمو. و هو الأمر الذي ينطبق على المؤسسة الجزائرية التي تجد نفسها أمام ضرورة مواكبة

و مسايرة هذه التحولات الداخلية و الخارجية الناتجة عن عولمة السوق و الاقتصاد. والمتتبع للتاريخ السوسيو تنظيمي للمؤسسة الجزائرية والتغيير الذي عرفته خلال تطبيقها لنماذج اقتصادية كانت تسعى من خلالها الى دفع قاطرة الاقتصاد الوطني الهش بالدرجة الأولى و الفلاحي من حيث المساق العام إلى حظيرة الدول الصناعية بسياسة مفتاح في اليد ونقل التكنولوجيا المتقدمة حتى اصبح يطلق على الجزائر في ذلك الحين بـيابان العرب , ومع كل هذا الجهد والمال المبذول في تصنيع الجزائر والخطوات الجبارة التي قامت بها الجزائر في الجانب الاقتصادي من اجل ترقية الجانب الاجتماعي لأنه كان يعتقد ان الجانب الاقتصادي هو الذي يسمو بالميادين الاخرى الاجتماعية والثقافية والسياسية والتربوية وكل ميادين الحياة , فكان الحرص على اقامة حضارة مادية تجسدها مشاريع اقتصادية عملاقة . كل هذا من خلال آليات في التسيير تعتمد على الجزارة أو ما يسميه المختصين في علم الاجتماع بتوطين الوظائف , ويتعلق بعملية الإحلال النوعي والكمي للعمالة المواطنة محل العمالة الأجنبية. وقد تركز عملية التوطين على عملية الإحلال داخل المنشآت من خلال الاستغلال الأمثل للموارد البشرية أو خارجياً من خلال اختيار وتعيين عمالة مواطنة في الوظائف التي تشغلها العمالة الأجنبية التي اعتمدت عليه الجزائر بعد خروج الفرنسيين من دول صديقة وشقيقة فكان التحدي الذي رفعته الجزائر هو انشاء الجامعات والمعاهد التي تكون قادرة في المستقبل القريب بتقديم كفاءة جزائرية قادرة على التطبيع والتكيف مع الحضارة المادية المستوردة لدفع عجلة الاقتصاد .

ومما سبق يمكن اسقاط هذا الواقع على مؤسسة تعتبر الشريان النابض للاقتصاد الوطني ألا وهي مؤسسة سوناطراك بصيتها العالمي وقوتها الاقتصادية التي اصبحت في سوق العمل من المؤسسات التي يتسابق الجميع لظفر بوظيفة فيها نظرا لعدة اعتبارات مادية ومعنوية , كما أن المؤسسة تسهر دائما على توظيف خريجي معاهد المحروقات

باعتبار ان المؤسسة تعي الدور الهام الذي يلعبه أي عامل فيها , لأن جميع الدراسات بينت ان جوهر وأساس العملية التنموية وهو مدى حرص التنظيمات في اختيار الافراد وتأهيلهم باعتبارهم هم الخالق للثروة وهذا ما تطرقت اليه المدارس والاتجاهات النظرية في علم الاجتماع بالخصوص مدرسة العلاقات الانسانية والمدرسة السلوكية في ضرورة ترقية البيئة الداخلية للعمل ومواكبة التطور الحضاري الذي يعيشه العالم لكونها في نسق مفتوح ديناميكي والتكنولوجيا سمتة الرئيسية والاهتمام بالعامل الذي يقع على عاتقه تسيير هذه الحضارة ولا تجعله مغتربا فيها بالحرص علي تخفيف الصدمة من خلال آليات التطبيع الاجتماعي التنظيمي وتضييق الهوة والفجوة بين مكتسبات العامل وتكوينه والحضارة التنظيمية للمؤسسة المتمثلة في ثقافتها التنظيمية وهياكلها التنظيمية ومواردها وإمكانياتها التكنولوجية وما تحتويه البيئة الداخلية فكان التساؤل المركزي التالي :

هل تؤثر الحضارة التنظيمية على مستويات التطبيع الاجتماعي التنظيمي؟ .

ونحاول أن نربط هذا السؤال الرئيسي بمجموعة من الآليات التنظيمية التي نرى بأنها تشكل أساسيات في تجاوز سطوة الحضارة التنظيمية للمؤسسة وهي:

1- هل لفيزيقا الداخلية و العمران الصناعي تأثير على كفاءة الأداء في التنظيم؟.

2- ما مدي مساهمة التدريب والتكوين في التحكم في التكنولوجيا؟.

5- فرضيات الدراسة :

الفرضية الرئيسية:

تعد الحضارة التنظيمية السبب الرئيس للتطبيع الاجتماعي التنظيمي

الفرضيات الجزئية :

1- العمران الصناعي يعزز اداء العامل وزيادة كفاءته.

2- التدريب والتكوين يساعد العاملين على التحكم في التكنولوجيا.

خامسا : تحديد المفاهيم

تعتبر المفاهيم معاني في مستوي عال من التجريد , ونقصد بها في هذه الدراسة المفاهيم المركزية المطروحة في الاشكالية والفرضيات , والتي يمكن استخراجها وإعطائها تفسيراً وشرحاً أقل تجريد وأكثر أمبريقية (عملية) , حتى يسهل علينا استخراج أبعاد تلك المفاهيم ومؤشرات ميدانيا , وهذا ما نحن بصدد القيام به .

1-5 الحضارة التنظيمية :

لخصوصية مفهوم " الحضارة التنظيمية كمفهوم غير متداول , يستحسن في البداية أن نحدد مدلول كلا الكلمتين "الحضارة" و"التنظيم" كل على حدى .فماذا نعني بالحضارة ؟ ثم ثانيا ما المقصود بالتنظيم ؟

الحضارة :

إن كلمة الحضارة مأخوذة - كما جاء في لسان العرب - من الحضور، أي نقيض المغيب و الغيبة ، والحضر " خلاف البدو . "والحاضر : خلاف البادي . و الحضارة: لإقامة في الحضر .والحضر والحضرة و الحاضرة:خلاف البادية ، وهي المدن ، والقرى والريف وسميت بذلك لأن أصلها حضروا الأمصار ومساكن الديار التي يكون لها قرار...والحاضرة والحاضر : الجمع العظيم أو القوم " ¹ لقد أطلق عدد كبير من الباحثين الغربيين كلمة " الحضارة " على كل ما يتصل بالتقدم والرقي الإنساني في المجالات المختلفة كاللغة والآداب والفنون الجميلة ، والصناعة و التجارة ، وغير ذلك من مظاهر النشاط الإنساني الذي يؤدي إلى الرفاهية والتنمية ، ويسر السبيل إلى حياة إنسانية كريمة .

¹ ابن المنظور، لسان العرب ، ج 1 ، دار لسان العرب ، بيروت ، ب.ت ، ص 658

التنظيم

رغم الاختلافات العديدة التي دائما تظهر لذي المهتمين بالعلوم الانسانية والاجتماعية بتحديد دقيق متفق عليه إلا أن هذا المفهوم "التنظيم" باعتباره مفهوم مركزي في الاختصاص فهناك اتفاق على المبادئ الأساسية التي يقوم عليها ومن ابرز التعريفات ما تقدم به أميتاي اترزيوني A.ETZIONI أن التنظيمات "هي وحدات اجتماعية يتم إنشاؤها من أجل تحقيق أهداف معينة .. و تستثنى من هذه الوحدات حسبه ، جماعة الأصدقاء و الأسرة فهذين الشكلين لا يدخلان ضمن مفهوم التنظيم و يرى أترزيوني أن التنظيمات تقوم على الخصائص التالية :

تقسيم العمل, السلطة , وجوه عدة لاتخاذ القرارات و استبدال العاملين " ¹

العمران الصناعي :

هو كل بناء تابع للمؤسسة أو أحد فروعها ويعتبر المقر الصناعي و الإداري للمؤسسة كل بناء مشيد ضمن اطار المناطق المحددة حسب القانون مناطق صناعية أو مناطق نشاطات , حيث يقول Donald.j.Bougue أن المدن العظمي قد أصبحت أساس التنظيم الاجتماعي والاقتصادي للمجتمعات الصناعية وسمة من أهم سمات ثقافتها . ويميز عبد الرحمان بن خلدون بين العمران المتقدم الحضري والعمران البدوي "

التكنولوجيا

أن التكنولوجيا دراسة إنسانية ودراسة اجتماعية وذلك لأنها تعالج أشكالاً وصوراً مميزة للسلوك البشري في المجتمع . وحيث إنها تتناول التحولات التي تطرأ على التقنيات على مدار الزمان فإنها بحكم كونها كذلك تعتبر دراسة تاريخية. ومن ثم فإن عبارة " تاريخ التكنولوجيا يمثل توسعا إلزاميا لنطاق بحث ودراسة

¹ حسان الجيلالي, التنظيم غير الرسمي في المؤسسات الصناعية , د . م . ج , الجزائر , (ب-ت) , ص ص 12- 13

التكنولوجيا وفي ضوء استعمالنا للمصطلح في دراستنا هذه يمكن أن يمتد تاريخ التكنولوجيا بامتداد تاريخ البشرية كله . ذلك لأن النوع البشري هو تلك المتواليات من الأنواع التي بلغت ذروتها في صورة الإنسان العاقل الذي يمتاز بالقدرة على صنع الأشياء - أعني صنع الأدوات وابتكار مصنوعاته الفنية.¹

ثانيا المفاهيم المركزية للمتغير التابع :

التطبيع الاجتماعي التنظيمي:

العملية التي يمر بها الفرد لكي يتعلم المعارف والقيم و الاتجاهات وأنماط السلوك المتوقعة والتي تمكنه من القيام بدورة والمشاركة كعضو في المنظمة , ويمر التطبيع بثلاث مراحل رئيسة هي :

مرحلة التوقع و الحذر : وهي مرحلة سابقة لمرحلة الالتحاق الفعلي بالمؤسسة , ويلجأ فيها الفرد لتكوين مرحلة المواجهة : هي مرحلة التوظيف وبدايات العمل , ويخضع فيها العامل لتدريب لصقل مهاراته

مرحلة التحدي : هي مرحلة بناء العلاقات واكتساب الخبرة وهي مرحلة يكون فيها قادر هو على تكوين العمال , لا متلاكه احد أوراق التفاوض ومن بينها الخبرة أو المعلومة.

التدريب

توجد العديد من المصطلحات التي تقترب من مصطلح التدريب لابد من ذكرها قبل الخوض في تحديد مفهوم التدريب منها

ما يلي :

التعليم: هو الاصطلاح الواسع الذي يشمل الإطار العام للموضوع ويقصد بالتعليم إكساب الشخص المعرفة والمهارة لتطوير عاداته و اتجاهاته.

¹ آر. آيه. بوكانان, الآلة وقوة السلطة , تر شوقي جلال , مجلس الوطني للثقافة والفنون والادب - الكويت , 2000 م , ص 14 .

الإعداد: هو عملية تسبق التوظيف لتزويد الفرد بمعلومات ومعارف جديدة ، ويكون بعد التعليم وقبل التدريب بمعنى الإعداد وهو تهيئة الفرد .

التطوير : هو تنمية القدرة لدى الشخص بقدر يساعده على فهم المشاكل التي تواجهه ومعرفة مدى تأثيرها على الأمور التي يعالجها أو التي ترتبط بمشاكل أخرى في المؤسسة.

هناك العديد من المفاهيم التي قدمت لمصطلح التدريب وتختلف من مفكر لآخر وعليه يمكن أن نذكر منها ما يلي:

-التدريب هو تلك العملية المنظمة لإكساب أو تطوير معارف ومهارات أو اتجاهات العاملين بهدف الوصول إلى الأداء المطلوب " ¹ .

التكوين

التكوين بمفهومه الواسع يتشابه مع ثلاث مفاهيم هي :

- 1- التعليم
- 2- التطوير
- 3- التكوين " ²

فالتعليم هو الاصطلاح الواسع الذي يشمل الاطار العام للموضوع ,ويقصد بالتعليم اكساب الشخص المعرفة والمهارة لتطوير عاداته واتجاهاته , في سياق نظامي .

أما التطوير فهو تنمية القدرة لدي شخص بقدر يساعده على فهم المشاكل التي تواجهه ومعرفة مدى تأثيرها على الأمور التي يعالجها أو التي ترتبط بمشاكل أخرى في المؤسسة.

¹ ظاهر محمود الكلالدة ، الاتجاهات الحديثة في ادارة الموارد البشرية ، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ، الاردن ، ط1 ، 2011 ، ص1
² علي غربي : : ادارة الموارد البشرية ، جامعة منتوري قسنطينة ، 2004 ، ص 61

والتكوين هو نوع من انواع التعليم وبالتالي فان كل انواع وبرامج التكوين هي تعليم وليس من الضروري أي يكون كل تعليم بالضرورة تكوين .

والتكوين هو أيضا زيادة مهارات الأفراد لأداء عمل محدد ومجموعة الأنشطة التي تسعى الى هذا الغرض , تمثل في مجموعها أنشطة التكوين بما يمكن اعتباره على أنه تأقلم مع العمل أو تغيير في الاتجاهات النفسية والذهنية للفرد تجاه عمله لتقديم معارف ورفع مهارات الفرد في أداء العمل .¹

وعملية التكوين أساسية لجميع التنظيمات دون استثناء لكونها مجموعة النشاطات المصممة والموجهة إما لرفع مستوى مهارات ومعارف وخبرات الأفراد أو لتعديل مدروس في ميولهم وتصرفاتهم أو سلوكياتهم. وتحتاج المؤسسات على اختلاف أنواعها وأحجامها إلى موارد بشرية مكونة ومؤهلة لتنفيذ كافة نشاطاتها وعملياتها ، ومن الطبيعي أن تزداد الحاجة إلى تنمية الموارد البشرية مع ظهور وظائف جديدة ، ومع اتساع استخدام المؤسسات لتكنولوجيا معقدة والتي فرضت عليها برامج تأهيلية وتكوينية تواكب سد النقص الحاصل في المهارات القديمة ، وإكساب الأفراد مهارات جديدة تواكب المهن الحديثة ، ولقد أصبحت المؤسسة اليوم تولي أهمية لبرنامج التكوين وتدرجه ضمن النفقات الاستثمارية وليس التسييرية .

العلاقات الانسانية:

والعلاقات الإنسانية هي في القدرة على تحقيق التعاون بين الأفراد بعضهم ببعض وبينهم وبين الإدارة وإيجاد تنسيق وترابط بين جهوداتهم التي يقومون بها ، وخلق رغبة في العمل ، وتحقيق الرضا عندهم في الأعمال التي يقومون بها ، وهكذا يتضح أهمية العلاقات الإنسانية في العمل باعتبار أن تأثيرها يشمل جميع أوجه النشاط في المنظمة وبالتالي تتوقف نتائج العمل على كيفية التأثير في هذه العلاقات وتشكيلها بحيث تتلاشى أوجه التناقض بين أهداف جميع

¹ احمد ماهر : ادارة الموارد البشرية , الدار الجامعية , الاسكندرية , 2007 , ص 453

العاملين في المشروع وبين أهداف المنظمة التي يعملون بها ، فتحصل الإدارة بذلك على تعاونهم المؤدي إلى تحقيق الأهداف العامة للمنظمة.

والفلسفة الواقعية للعلاقات الإنسانية تعتمد على ضرورة تفهم حاجات الأفراد و رغبتهم وبالتالي العمل على إجراء التغييرات التي تتفق مع تلك الرغبات في حدود الأهداف المقررة بحيث يسود تعاون وفهم مشترك بين الإدارة والعاملين على كافة مستوياتهم ، تعاون من أجل إنتاج أفضل وكفاءة أعلا وتفاهم في سبيل تحقيق الأهداف المنشودة. وقد يكون من أهم الحوافز الغير مادية في المنظمات العلاقات الطيبة مع الزملاء ، وهو نفسه ما أشار اليه ابرهام ماسلو في سلم الحاجات ، ويحقق هذا الحافز إشباع بعض حاجاته الاجتماعية مثل الحاجة إلى الصداقة والحاجة إلى الانتماء و إلى جماعة ، والشعور بالأمن نتيجة لتعاون المجموعة و حمايتها للفرد المنتمي إليها. ولا شك أن درجة تضامن المجموعة و تماسكها تعتبر من أهم العوامل التي تؤثر على معنوية الأفراد وكفاءتهم.

أما التحديد الاجرائي للمفاهيم السابقة فأعني به الأبعاد والمؤشرات الدالة عليه في عينة البحث ميدان الدراسة :

المفهوم الاجرائي للحضارة التنظيمية :

- تشير إلى كل ما هو مادي متعلق بالعملية الانتاجية او طرف رئيس فيها ويمتاز بالتقدم التكنولوجي من آلات و لوحق صناعية ولوحات تحكم ذكية وكذلك العمران الصناعي المتقدم الذي يحتوي هذه الحضارة التنظيمية ويعبر عنها ، فالحضارة التنظيمية هي الجانب المادي لتنظيم الذي تحكمه قيم خاصة تعطيها هويتها وتفرداها .

المفهوم الاجرائي للتطبيع الاجتماعي التنظيمي :

• وهي السبل والطرق و الميكانيزمات الفعالة التي تستطيع ادارة التنظيم من خلالها تجاوز سطوة التطور والتقدم ,(الصدمة الصناعية) في وسائل الانتاج وجعل العامل قادرا على التكيف والتأقلم مع المستجدات المتسارعة التي تفرض على التنظيم في ظل منافسة قوية تحكمها العولة والاقتصاد الحر ومعايير الجودة الشاملة , من أهمها التكوين والتدريب , الذي تقوم بهي المؤسسة لرفع التحدي , لتأهيل عاملها لتأقلم والتكيف مع المستجدات في مجال التخصص والإطلاع , على التطور ومسيرة التحولات التكنولوجية والمادية المفهوم الاجرائي للتدريب :

• هي العملية المناطة بالمؤسسة من أجل رفع قدرة عاملها و على رفع التحدي والمنافسة من خلال التحكم في المستجدات التقنية والفنية في وسائل الانتاج والتي تتماشي مع معايير الجودة الشاملة , التي تفضي ألى التحكم في الأداء وزيادة الانتاج كما ونوعا .

المفهوم الاجرائي للتكوين:

• هو كل ما يتعلمه العامل بشكل محاكاة للواقع ويرمي إلى إعداد العامل لتحمل أعباء وظيفة جديدة أو متغيرة على النمط المعهود في المستقبل من خلال تعرفه علي التقنية ومعرفة مستوياتها .وهي عملية طويلة المدى نسبيا . تكون قبل التحاق العامل بالتنظيم , وعند دخوله لتنظيم تعتبر تأهيلا أو تدريبا .

سادسا : الدراسات السابقة والتعقيب عليها:

تعتبر الدراسات السابقة لموضوع بحث علمي في الحقيقة هي مساعدة في فهم طبيعة المشكل بعمق من خلال فتح زوايا قد يغفل عليه الباحث باعتبار أن افكار الباحثين وتصوراتهم تختلف باختلاف اهتماماتهم وقد تتقاطع في بعض حيثيات أو أجزاء من البحث ولا يمكن أن تكون نسخة طبق الاصل من حيث الزمان والمكان والموضوع وان عدم توفرها لا يخل بقيمة البحث الذي يتبع الطريقة العلمية والمنهجية في الطرح .

من خلال المسح المكتبي للمراجع والمصادر المتعلقة بموضوع دراستنا وبالخصوص الدراسات التي تناولت الحضارة التنظيمية كمحور رئيسي ، وجدنا بعض المذكرات التي تناولت احد الابعاد الرئيسية في دراستنا أو تتقاطع في أحد المتغيرين .

الدراسة العربية:

دراسة سهام محمد رمضان محمد ، نموذج مقترح للتغيير لزيادة فعالية المنظمات .دراسة ميدانية على شركات الأدوية والمستحضرات الطبية بقطاع الأعمال العام ، البحث عبارة عن أطروحة ، دكتوراه الفلسفة في إدارة الأعمال قدمت لكلية التجارة ، عين شمس ، القاهرة ، سنة 2002 تتمحور إشكالية البحث حول تباين في النتائج جراء إدخال التغيير في مؤسسات محل الدراسة بمعنى إبراز التغير أحيانا يحقق نتائج مرجوة وأحيانا أخرى يكون الدور سلبيًا ، والعوامل التي توجد وراء هذا التباين بالإضافة إلى معالجة الأبعاد المختلفة للتغيير التي تعمل على زيادة فعالية المؤسسات ومن أجل الإجابة على إشكالات الموضوع .قسم الدراسة إلى اربعة فصول تتناول على التوالي:

يعالج الفصل الأول أثر التغير التكنولوجي على الفعالية التنظيمية والفصل الثاني يتناول البعد السلوكي للتغيير .ويبرز الفصل الثالث البعد التنظيمي للتغيير أما الفصل الرابع فيظهر البعد الإداري للتغيير واقترح نموذج للتغيير الفعال الذي يتمثل في نموذج رباعي الأبعاد للتغيير ؛ وتعتبر هذه الدراسة مفيدة للأكاديمي والمهني على السواء نظرا للأبعاد المختلفة التي يتميز بها التغيير ومدى الأثر الذي يحدثه .لكن الجانب الذي يؤخذ على هذه الدراسة هو عدم إدراج ما هي الأساليب أو المداخل التي يمكن أن تساهم في التكيف مع كل تغير وخاصة التغير التكنولوجي كما أن طبيعة نشاط المؤسسة إنتاجي وخدمي هو الذي يبين طبيعة ووتيرة هذا التغير .

الدراسة المحلية

المذكرة التي تناولت هذا الموضوع ، وهي مذكرة الطالبة أونسلي كهينة بعنوان:

الحضارة التنظيمية و دورها في فعالية إدارة تسيير الموارد البشرية بين النظرية و التطبيق (دراسة حالة الجزائر)

رسالة لنيل شهادة الماجستير في التنظيم السياسي و الإداري بكلية العلوم السياسية و الإعلام ، جامعة الجزائر " بن يوسف بن خدة" 2006م.

وتناولت الدراسة بتحليل الفرضيات التالية

إما أن هناك طريقة واحدة مثلى لإجراء التنظيم ، لا علاقة لها بالقيم و المعايير السلوكية ، و اتجاهات الأفراد و جماعات العمل ، و إنما تنتج من هياكل و قوانين المنظمة لتحقيق التنظيم ، أي حياد المنظومة القانونية و الهيكلية.

- أو هناك علاقة سببية بين الحضارة التنظيمية و الأداء التنظيمي لأن الحضارة التنظيمية يصنعها الفاعلون الاجتماعيين للمنظمة . و هذه الحضارة لا تنشأ بموجب قرار إداري ، و إنما عن طريق مجموعة من التفاعلات المعقدة بين مختلف الجماعات المشكلة للمنظمة ، و التي بدورها تحدد السير اليومي للمكاتب و تحدد وتيرة العمل ، و تنظم علاقات العمل ، و تتصور الحلول للمشكلات التقنية للإنتاج و تأخذ بعين الاعتبار الإطار الخاص للمنظمة و كذا التنظيم الشكلي للعمل ، و بالتالي يعتبر العنصر البشري المحرك الأساسي للتغيير و الأداء. قد يعود سبب تخلف الإدارة الجزائرية ، هو العمل بأنماط تسييرية مستوردة و غريبة عن الواقع الاجتماعي -الثقافي (أي التقييد بأسلوب العلاج بالمثل) Homéopathique - بدلا من العلاج بالضد

Allopathic

- عدم إمكانية تجديد و تحديث الحضارة التنظيمية الجزائرية ، إلا عن طريق استعمال القيم ، و السلوك و الاتجاهات و المواقف الإيجابية الموجودة ضمنا في المجتمع الجزائري و تفعيلها لضمان نمط تسييري محلي و يحقق فعالية الأداء أو رضى العاملين في آن واحد.

وخلصت الدراسة الى النتائج التالية :

اولا إن الإدارة الجزائرية في حاجة إلى تطوير مختلف آليات الموارد البشرية بدءا من المنظومة التعليمية وتكوينية وتطوير برامج التدريب و ذلك بالتنسيق بين هذه النشاطات الثلاثة و ذلك لتحقيق الفعالية .

ثانيا إقامة تغيير شامل- أي إقامة هندرة إدارية -لكافة مستويات التنظيم والتي سيشمل التغيير على مستوى التفاعل بين الفرد و التنظيم الذي يعتمد على إعادة تصميم الوظائف و المهام بشكل يتناسب و قدرات رغبات والعاملين و تغيير نمط اتخاذ القرارات و اتباع الإدارة وبالأهداف و كذلك التغيير على نمط العمل الفردي و الذي يعتمد على نظام الشورى و المشاركة و الاستعانة بطرف ثالث لتقديم الخبرة و بناء الفريق وتحسين نمط العلاقة بين الأفراد العاملين. إلا أن التغيير المقصود هو التغيير و التطوير الإيجابي الذي يهدف إلى تحسين قدرة المنظمة على القيام بمهامها من خلال زيادة قدرتها على التكيف و التجديد على اعتبار أن التنظيم الجيد يجب أن ينظر لنفسه ككيان عضوي يؤثر ويتأثر بالبيئة و المناخ السياسي و الاجتماعي و الاقتصادي التي يتواجد فيها.

ثالثا و أخيرا تأصيل الثقافة التنظيمية في الجزائر و تجديدها و ذلك بتوظيف الفلسفات ، و القيم ، و التصورات و الممارسات الإيجابية للحفاظ على التماسك الاجتماعي و العمالي و كذلك الاهتمام بالاتجاهات و التفاعلات و المعايير التي تحكم سلوك الأفراد.¹

تعتبر هذه الدراسة مهمة لتناولها موضوع من المواضيع الجديدة التي يمكن من خلالها بناء نموذج تحليلي لهذا المفهوم ينطلق مما توصلت اليه الباحثة , من خلال تحليلها لمفهم الحضارة التنظيمية .

سابعا :منهج الدراسة:

عند اختيار الباحث لمنهج معين يجب أن يسلم أن كل منهج للبحث لا يلاءم كل مشكلة يدرسها وإنما طبيعة الموضوع الذي يتناوله بالبحث ، هي التي تحدد اختياره للمنهج الملائم ، الطريقة المنظمة لدراسة « وقد اعتمدنا في

¹ ونسلي كهيئة : الحضارة التنظيمية ودورها في فعالية ادارة تسيير الموارد البشرية بين النظرية والتطبيق (دراسة حالة الجزائر) رسالة لنيل شهادة الماجستير في التنظيم السياسي و الإداري ، من قسم العلوم السياسية و العلاقات الدولية بكلية العلوم السياسية و الأعلام جامعة الجزائر " بن يوسف بن خدة , سنة 2006

دراستنا هذه على المنهج الوصفي التحليلي الذي يعني حقائق راهنة متعلقة بظاهرة أو موقف أو أفراد أو أحداث أو أوضاع معينة بهدف اكتشاف حقائق جديدة أو التحقق من صحة حقائق قديمة وآثارها والعلاقات التي تتصف بها وتفسيره¹ ، و كشف الجوانب التي تحكمها فالمنهج الوصفي يستخدم لدراسة الظواهر في الوقت الراهن أي على شاكلتها الحالية ، ومحاولة اكتشاف العلاقات التي تحكمها في تفاعلها مع بعضها البعض ، فهو يقتضي بأن يقوم الباحث بوصف الظاهرة وجمع البيانات حولها كما هي ممثلة في الواقع ، غير أنه لا يكتفي بمجرد الوصف فقط بل يتعين عليه أن يقوم باستخلاص الدلالات التي تنطوي عليها تلك البيانات المجمعة بهدف اكتشاف العلاقات التي تربط بين الظواهر فيما بينها واكتشاف المتغيرات التي تؤثر فيها ، فهو يعتمد على جمع البيانات وتصنيفها وتحليلها تحليلاً دقيقاً لغرض الوصول إلى تعميمات بخصوص الظاهرة موضوع الدراسة. ونظراً لأهمية هذه الدراسة ، والتي تهدف إلى تأثير الحضارة التنظيمية على ادارة الموارد البشرية التي تعتبر المصلحة لشؤون العمال داخل التنظيم وحثها من اجل ايجاد السبل والحلول من اجل رفع كفاءة وأداء العمال في ظل تكنولوجيا متطورة وعالمية ترقى لمستوي مؤسسة علمية بجميع المقاييس ، فإن هذه الدراسة تدخل ضمن الدراسات الوصفية التحليلية التي لا تقف بالملاحظة والتشخيص ، وعلى هذا الأساس لا تقتصر على مجرد جمع البيانات والمعطيات من الواقع وإنما جمعها وتحليلها وتفسيرها سوسولوجياً ، و استخلاص نتائجها طبقاً لأهداف هذه الدراسة.

ثامنا :أدوات جمع البيانات المستخدمة في الدراسة

تعتبر مرحلة جمع البيانات التي تأتي بعد تحديد التساؤلات أو الفروض ، وكذا اختيار عينة البحث من أهم مراحل البحث العلمي ، إذ عليها (الأدوات) يتوقف نجاح البحث بنسبة كبيرة إذ كلما كانت أدوات البحث المستخدمة

¹ شفيق ، مُجّد ، البحث العلمي ، الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية ، المكتب الجامعي الحديث ، مصر، 1985 ، ص 84

ملائمة ودقيقة ، كانت النتائج جيدة وصحيحة والعكس صحيح ، ويتم اختيار الأدوات لجمع البيانات وفقا مشكلة البحث والمنهج المتبع في الدراسة ، وانطلاقا من موضوع الدراسة التي تستوجب الأدوات التالية:

1-الملاحظة: تعتبر الملاحظة من الأدوات الرئيسية في البحث الاجتماعي فيمكن القول أن كل بحث اجتماعي يستخدم الملاحظة ، فالعلم يبدأ بالملاحظة ثم يرجع إليها للتحقق من صحة النتائج التي نتوصل إليها وبالتالي تصبح مصدرا أساسيا لجمع البيانات ، رغم أنها تعكس وجهة نظر الباحث إلى حد ما ، إلا أنها تمكننا من أخذ صورة حية للظاهرة فهي تصور الحدث والموقف مباشرة. ولقد تمت الملاحظة بصفة منظمة ومنهجية ، وذلك من خلال الدراسة الاستطلاعية التي قمنا بها، حيث تمكننا من ملاحظة طبيعة الحضارة التنظيمية وكيفية التعامل معها من طرف الادارة والعاملين ، أما الملاحظة التي اعتمدنا عليها طيلة تواجدها بالميدان ، فهي الملاحظة المباشرة التي مكنتنا من معرفة حقيقة واقع التقدم الذي افرزته الحضارة في مختلف جوانب العمليات التنظيمية مما يترتب عليه سلوكيات تنظيمية ، بالإضافة إلى ملاحظة كل ما يخص جوانب موضوع الدراسة من مواقف ونشاطات وسلوك ، وطبيعة الالات والعمران الصناعي ولهذا فإن الملاحظة ليست أداة مرحلية في البحث ، و إنما استخدمناها في كل مراحل البحث.

2-المقابلة: تعتبر المقابلة من أهم الأدوات المنهجية المستعملة لجمع البيانات وأكثرها استعمالا وما تقدمه من فائدة في الحصول على البيانات المتعلقة بسلوك الأفراد وقيمهم واتجاهاتهم،وما تقدمه للباحث من تسهيلات لتجاوز مشكلة عدم التجاوب من طرف المبحوثين من خلال تدخله لشرح الأسئلة وتبسيطها ومناقشتها معهم. كما مكنتنا هذه المقابلات الحرة مع فترة تواجدها في الميدان زيادة ثقة المبحوثين،وتجاوبهم معنا، عكس ما كانت عليه تصرفاتهم في بداية الدراسة الميدانية. وقد تم مقابلة كل من مدير الحقل وبعض الاطارات والعاملين ، وتم طرح عليهم الأسئلة الواردة في الاستمارة ، بالإضافة كذلك إلى تقديمهم لنا يد المساعدة في ملئ الاستمارات وإجراء المقابلات بسهولة تامة. أما أفراد عينة البحث الذين لم يتسنى لنا مقابلتهم فقد سلمت لهم استمارات وقاموا بملئها.

3-الاستمارة: بعد الانتهاء من صياغة أسئلة الاستمارة التي اعتمدنا في إعدادها على الجانب النظري

للدراصة(فرضيات الدراصة) ، وتوجيهات الاستاذ المشرف ثم من خلال تنقلنا إلى ميدان الدراصة ، كذلك تم تجربتها وتعديلها ، وعرضناها على بعض الأساتذة والذين أفادونا بتصويباتهم ونصائحهم مع الأخذ بعين الاعتبار التعديلات والاقتراحات التي قدمها الأستاذ المشرف ، ثم صيغت الاستمارة في صورتها النهائية ، وقد احتوت على

33 سؤالاً موزعة على أربعة محاور هي:

المحور الأول :بيانات شخصية , 07 أسئلة .

المحور الثاني: بيانات توضح مساهمة العمران الصناعي وبيئة العمل في اندماج العامل وزيادة كفاءته 08 أسئلة

المحور الثالث: بيانات توضح أهمية التكوين والتدريب في تأهيل العامل للتحكم في التقنية من تكنولوجيا وآلات

19 سؤال .

تاسعا :العينة المستخدمة في دراسة :

يعتبر استخدام العينة من الأمور الشائعة في المجال البحوث والدراسات العلمية سواء الاجتماعية أو الطبيعية منها, إن اختيار عينة لإجراء الدراصة عليها قد يكون مفضلاً على دراسة كامل مجتمع الأصلي نظراً لما في ذلك من توفير للوقت والمال والجهد المبذول , و لم يكن الموضوع الذي نحن بصدد دراسته يتطلب الكثير من الوقت في التفكير في العينة التي يتم اختيارها للبحث وهذا نظراً لطبيعة الموضوع الذي يحاول الباحث من خلاله معرفة حقائق يمكن الاستدلال عليها بسهولة وهي موضوع التكنولوجيا والعمران الصناعي , وهل هناك حضارة تنظيمية قائمة بذاتها تعكسها جملة من المؤشرات الملموسة وعلاقة هذا بالعامل وما مدى تكيفه معها لذلك كان الموضوع يمس جميع العاملين الذين يتعاملون مع التكنولوجيا بدون استثناء لذلك قررت تبني العينة القصدية. في عينة تمثل 58 مبحوثاً ومبحوثة , من المجتمع الكلي .

- العينة القصدية Purposive Sample : ينتقي الباحث أفراد عينته بما يخدم أهداف دراسته وبناءً على معرفته وفيها يتقصد الباحث اختيار عينته بحيث يتحقق في كل منهم شروط معينة يعتقد الباحث عند اختياره هذه العينة انها تمثل المجتمع أفضل تمثيل , أي يختار الوحدة أو الوحدات التي تكون مقاييسها ماثلة أو مشابهة لمقياس المجتمع الأصلي¹ , دون أن يكون هناك قيود أو شروط غير التي يراها هو مناسبة من حيث الكفاءة أو المؤهل العلمي أو الاختصاص أو غيرها، وهذه عينة غير ممثلة لكافة وجهات النظر ولكنها تعتبر أساس متين للتحليل العلمي ومصدر ثري للمعلومات التي تشكل قاعدة مناسبة للباحث حول موضوع الدراسة , وخصوصاً لموضوعي هذا الذي حاولنا الاعتماد على التقنيين أكثر لأهم الأكثر تعامل مع التكنولوجيا والتقنية في مؤسسة صناعية عريقة كمؤسسة سونطراك .

عاشرنا :المقاربة النظرية :

يبدو أن كلمة «نظرية» نفسها تثير في بعض الأحيان الهلع في نفوس الناس وهو أمر له ما يبرره. فالكثير من النظريات الاجتماعية الحديثة عصبية على الفهم أو مبتذلة أو لا معنى لها. ولا يشعر المهتم بأنه يتعلم جديداً أو بأنه يتعلم شيئاً على الإطلاق. وهو بالتأكيد لا يشعر بالمتعة . والنظرية تحتاج حتى من المتخصصين من طلاب علم الاجتماع ومدرسيه إلى جهد مضمن للحصول على فهم متواضع. وما أقل من يألون النظرية أو يستخدمونها بطريقة مثمرة .²، تعتبر المشكلة الاقتصادية في الوقت الراهن من أهم القضايا التي تدور حولها دراسات ونقاشات في جميع الادبيات العلمية , نظراً لارتباطها الوثيق بالفرد الذي يعتبر محور العمليات الاقتصادية و العملية التنموية والتطورية ، لذلك يعتبر الكثير من العلماء أن البنى التحتية من أهم مقومات الحضارة , وقد يكون من أهم المنظرين في هذا السياق هو كارل ماركس الذي كان يتبنى فلسفة مادية " وهو يدين لجدلية هيكل

¹ رحيم يونس كرو العزاوي : مقدمة في منهج البحث العلمي , دار دجلة , الاردن , 2007, ص173
² إيان كريب : النظرية الاجتماعية من بارسونز الى هيرماس , محمد حسين علوم , عالم المعرفة , الكويت , 1999, ص21

ويمثل الجناح اليسارى لها حيث أن أولى المسلمات الماركسية هي الحتمية الاقتصادية التي تذهب الى أن العامل الاقتصادي هو المحدد الأساسي لبناء المجتمع وتطوره.¹

برغم من مرور أكثر من قرن من الزمان على رحيل المفكر الشيوعي كارل ماركس المتأثر بأفكار هيغل, ولذلك يعتمد ماركس في رؤيته للمجتمع على المادية التاريخية التي تفسر أن الاوضاع الاقتصادية للمجتمع هي الأساس الذي يؤثر على جميع النظم الاجتماعية والفكرية , حيث أن هذه النظم تخضع للصورة والوضع الذي يقتضيها البناء الاقتصادي القائم , وعليه فإن علاقات الانتاج و وسائل الانتاج هي التي تحدد شكل المجتمع ونظامه ويتلخص فكر ماركس في المادية التاريخية أن البناء الاقتصادي هو المحرك الذي يفسر كل علاقات التفاعل والصراع و نمط الانتاج الذي ينقسم بدوره الى قوى الانتاج والتي يقصد بها الطاقات المادية والبشرية التي تدير العمليات الانتاجية , وكذلك علاقات الانتاج من ملكية الانتاج, التفاعل الطبقي وتبادل السلع المادية , وترتبط قوى الانتاج بعلاقات الانتاج , فالأفراد من خلال إنتاجهم الاجتماعي لا يؤثرون على الطبيعة فقط وإنما يتبادلون التأثير فيما بينهم من خلال التعاون والتبادل , لذلك نسميها أسلوب الإنتاج , والماركسية هي العلم الذي يقوم بدراسة قوانين تطور الطبيعة والمجتمع من خلال المادية باعتبارها اساس التحليل وتفسير كامل الظواهر الاجتماعية , وتنقسم الفلسفة الماركسية الى اقسام هي :

المادية الجدلية : وهي حيز الزاوية في الفلسفة الماركسية , المادية الجدلية أو الديالكتيكية *matérialisme dialectique* مذهب فلسفي يقوم على مبدئين أساسيين هما مادية الوجود, وجدلية المادة, وتتفرع منهما مجموعة من المبادئ الأخرى .

الاشتراكية العلمية : الاشتراكية العلمية هي عبارة عن نظرية تصوّر وتعكس بشكل حقيقي كافة الحركات التي تجري في الطبيعة ويدركها الفكر البشري , وهذه النظرية تعتبر أنّ التطور في الطبيعة هو عبارة عن حركة

¹ محمد شهاب , رواد علم الاجتماع , دار النشر والتوزيع الالكتروني كتب عربية , , بس , ص44

ديالكتيكية . وعلى هذا الأساس فإن الاشتراكية العلمية هي ذاتها النظرية التي سميت لاحقاً بـ(الماركسية)، وهذا يعني أنها مرادفة لها.

المادية التاريخية : في جوهر المادية التاريخية أن البناء الفوقي للمجتمع هو ناتج البناء التحتي ، حيث أن البناء التحتي للمجتمع هو مجموع علاقات المجتمع الاقتصادية ، و البناء الفوقي هو القوانين و الأخلاق و السياسات العامة ، و تعتبر الماركسية أن البناء الفوقي للمجتمع يعكس بنائه التحتي.

وبشكل عام يعتقد ماركس أن تغيير البناء الاجتماعي ودخول المجتمع في مرحلة حضارية تاريخية يعود الى التغيير في البناء المادي لسبب أو لآخر ، " ومعنى هذا أن تطور المجتمع ، هو ، قبل كل شيء ، تاريخ تطور الانتاج ، تاريخ أساليب الانتاج التي تتعاقب خلال العصور ، تاريخ تطور القوى المنتجة وعلاقات الانتاج بين الناس ."¹ وهذا من شأنه أن يؤثر على البناء الفوقي ، أي الجانب المادي هو الذي يتحكم ويؤثر على الأفكار والقيم والعادات والقوانين و الاعراف الاجتماعية ، فالتطور الاجتماعي عنده يقوم على أساس تاريخي شبه ميكانيكي .

لذلك نعتد هذه النظرية كمقاربة ، لكونها تساعدنا على كشف حقيقة قوة البني التحتية أو وسائل الانتاج في التأثير في مجمل العمليات الاجتماعية داخل المؤسسة .

¹ خالد بكداش ، المادية الديالكتيكية والمادية التاريخية ، دار دمشق للطباعة والنشر ، 2007 ، ص 73

الفصل الثاني

تمهيد :

تعد الحضارة التنظيمية سمة العصر الحديث , الذي يمتاز بأربع ثورات أساسية , التي من المتوقع أن يكون لها تأثير كبير في حياة الناس والتنظيمات الاجتماعية , وهذه الثورات هي :

1- الثورة الديمقراطية.

2- الثورة التكنولوجية الثالثة .أو ما بعد الثالثة .

3- ثورة التكتلات الاقتصادية .

4- ثورة اقتصاد السوق وحرية التبادل التجاري , بعد قيام المنظمة العالمية للتجارة .

وهي في مجملها تحاكي التطور الرهيب الذي عايشته المجتمعات الغربية عقب الثورة الصناعية من دخول المكنة للمصنع وما شكلته من فارق في مستوي وسرعة وجودة الانتاج , وهي الناتج المادي لتقنية التي استخدمها الفرد وابتكرها من اجل مساعدته في تطويع الطبيعة من اجل خدمة مصالحه وتطلعاته , وكان التطور التكنولوجي ومن ثم التحول الاقتصادي أسرع في معدلاته من أن يواكب التحولات الاجتماعية بل سبقها بمراحل , الأمر الذي ساعد على ايجاد فجوة كبيرة بين التطور الاقتصادي السريع بطبيعته والتطور الاجتماعي البطيء بطبيعته , الذي ساعد على ايجاد الخلل الاجتماعي مع فقدان التوازن الايكولوجي بين العاملين والبيئة العمرانية الصناعية الجديدة التي تمتاز بالتطوير الهائل الذي أسميناه الحضارة التنظيمية .

I. الحضارة التنظيمية

أولاً: السياقات النظرية للحضارة التنظيمية :

1- مفهوم الحضارة التنظيمية :

لمعرفة مفهوم الحضارة التنظيمية يجب علينا في الاول ان نحاول فهم ما تعنيه كلمة الحضارة في هذا السياق وكذلك ما تعنيه كلمة تنظيم , من اجل اعطاء المفهوم دلالاته العلمية التي نسعى من وراء هذا البحث للكشف عنها وتوضيحها .

1-1- الحضارة:

الحضارة في مفهومنا العام - هي ثمرة كل جهد يقوم به الانسان لتحسين ظروف حياته سواء أكان المجهود

المبدول للوصول إلى تلك الثمرة مقصودا أو غير مقصود وسواء أكانت الثمرة مادية أم معنوية¹

تعتبر الحضارة التنظيمية شكل من اشكال التطور الذي عرفته المؤسسات الحديثة نتيجة التغيير التنظيمي الذي عرفته هذه المؤسسات في مسيرتها وانتقالها من حالة امتازت بالبساطة وضعف نتيجة لطبيعة النسق المغلق الذي تنتمي اليه الذي يمتاز بالجمود ومحدودية الانتاج , الى حالة جديدة تمتاز بالدينامكية والتحول السريع يغذيها نسق مفتوح شعاره البقاء للأقوى , تحكمه ميكانيزمات السوق المفتوح و العولمة , في ظل هذه التناقضات يشع مفهوم الحضارة التنظيمية الذي نكرس لها تعريف يستمد من مفهوم الحضارة , البعد المادي الذي يشمل على الجوانب الملموسة التي لها القدرة على خلق الفارق بين ما هو حضاري راقى , وما هو غير حضاري لا يشكل فارقا في معادلة التنظيمات الحديثة التي تتبني النقلة النوعية في وسائل الانتاج من بسطة الى آلات ميكانيكية الى تكنولوجيا عالية الدقة .

أما الفيلسوف أسوالد اشبنغلر (Oswald Spengler). فيري أن الحضارة تولد في اللحظة التي

تستيقظ فيها روح كبيرة وتنفصل هذه الروح عن الروح الأولية للطفولة الإنسانية الأبدية كما تنفصل الصورة

¹ حسين مؤنس , الحضارة دراسة في أصول وعوامل قيامها وتطورها , عالم المعرفة , 1978 , ص 13

عما ليس له صورة ، وكما ينبثق الحدود من إلا محدود، ... وأن الحضارة تولد وتنمو في تربة بيئة يمكن تحديدها تحديدا دقيقا ، وأن الحضارة ككل كائن لها طفولتها وشبابها ونضوجها وشيخوختها... وهي تتحول إلى مدينة وأخيرا تتجاوز المدينة إلى الانحلال والفناء... وأن لكل حضارة تاريخ... وأن للحضارة دستورا أخلاقيا يتمثل في العقيدة وقوة النفس... أي الدستور الحضاري..)" ¹ .

فالحضارة عند " أسوالد أشبنغلر متبادلة الأثر والتأثر واعية يقصد بها التأثير في الواقع المعيشي من أجل واقع متطور أفضل وهذه البنية الواعية تطرح شكلا حضاريا متميزا للآمة وتاريخا معيننا قد صيغ انطلاقا منها " ² . كما يضيف قائلا بأن للحضارات دورة حياة كاملة (نشوء - ازدهار - حضارة)، وأن لكل حضارة روحها المستقلة الخاصة بها ، والتي لا يمكن تقمصها أو نقلها إلى حضارة أخرى ، وقد رأى أن الحضارة الغربية قد تجاوزت مرحلة ألالزدهار ودخلت في مرحلة الترف الحضاري والانهيار ،(هنا يمكن تلمس بعض الأثر لفلسفة ابن خلدون في التاريخ) وهو انهيار حتمي لا مفر منه وهو يدعو إلى طاعة الدولة ، ويؤيد سيطرة ألمانيا على أوروبا) " ³

، "ولا تكون الحضارة عند " أسوالد اشبنغلر Oswald Spengler " سوى شعورا روحيا باطنيا يتملك النفس الفاعلة ويدفعها إلى الفعل والتغيير وهو يفرق بين سلوكين كثيرا ما يقع الخلط بينهما وهما السلوك الحضاري المنتج والسلوك الاستهلاكي للمنتج الحضارة ، فالحضارة تقاس حيويتها بما تبذل وما تنتج وليس بما تكسب وتستهلك " ⁴

كما يعرف مالك بن نبي الحضارة على شكل معادلة رياضية يقسم فيها التراب والوقت الادوار لخلق اوضاع جديدة ويشترط ان يكون الانسان المبدع هو محور العملية الحضارية وصانعها ، لذلك بناء الحضارة يكون وفق المعادلة التالية : الحضارة = "انسان + تراب + وقت فيقول في هذا الشأن ، ان مشكلة الحضارة تنحل الى

¹ أسوالد اشبنغلر، تدهور الحضارة الغربية ، تر، أحمد الشيباني ، دار مكتبة الحياة، بيروت ، ج 01 ، 1964 ، ص 14.

² عيسى خليل ، "مقومات الحضارة الإنسانية في المفهوم الإسلامي" ، رسالة ماجستير في الادب ، كلية الآداب عين الشمس ، مصر ، 1989 ، ص 23

³ عبد الوهاب الكيالي ، الموسوعة السياسية ، المؤسسة العربية للدراسات والنشر ، ج 3 ، 1983 ، ص 437-438

⁴ عيسى خليل ، المرجع السابق الذكر ، ص 24

ثلاث مشكلات أساسية : مشكلة الانسان , مشكلة التراب , ثم مشكلة الوقت . فلكي نقيم بناء حضارة لا يكون ذلك بأن نكدس المنتجات , وإنما بأن نحل هذه المشكلات من اساسها " ¹

1-2- التنظيم :

كثيرة هي التعريفات التي تناولت التنظيم لكنها تكاد تكون متفقة على ماهيته , فمنها من تناوله من حيث صفاته , او طبيعته أو خصائصه أو الخ , لكن في هذه الدراسة سنحاول دراسة التنظيم على اساس طبيعته الصناعية ومن اهم النظرية التي درست التنظيم , النظرية الماركسية وهي تعالج كثيراً من القضايا المتعلقة بالتنظيمات الاجتماعية ومقدار تأثيرها في مستويات الأداء و الإنتاجية كالصراع الطبقي ، والبناء الاجتماعي وقضايا الإنتاج ، وظروف العمل المتنوعة وقضايا التغيير والتطور ضمن التنظيمات الصناعية وخارجها . وتعد مشكلة الاغتراب واحدة من القضايا التي يمكن من خلالها معرفة العناصر الأساسية في التحليل الماركسي المتعلقة بقضايا التنظيم عامه والتنظيم الصناعي خاصة.

مفهوم التنظيم:

ان كلمة التنظيم ترجمة لكلمة Organisation وتعني الشيء ذو البنية العضوية , فهناك مجموعة من الأعضاء تنتظم معا في تناسق مشكلة بنية متكاملة تسعى لتحقيق هدف مشترك رغم أهدافها الجزئية " ²

-يركز هذا التعريف على أنه - التنظيم - كبنية تحتوي على أعضاء فاعلين به يسعون لتحقيق

هدف مشترك.

ويعرفه **ديموك Dimock** " بأنه عبارة عن ترتيبات بنائية أنشئت بغرض التحقق الواعي للأهداف التي وضعتها الجماعة " ³ , وهذا التعريف لم يبتعد كثيراً عن التعريف السابق بحيث ركز على التنظيم كبناء يسعى لتحقيق أهداف من طرف أفراد مكونين له .

¹ مالك بن نبي: شروط النهضة , ترجمة عبد الصبور شاهين , دار الفكر 1979 , ص 45

² حسين عبد الحميد أحمد رشوان : علم الاجتماع التنظيم ، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية ، 2004 ، ص 19 .

³ حسين عبد الحميد أحمد رشوان: المرجع السابق ، ص 7

و يشير " ماكس فيبر - Weber Max " لتنظيم بأنه اكتساب نمط معين من السلوك الذي يحقق بناء السلطة و بالتالي فالتنظيم - حسبه - يضم مجموعة علاقات اجتماعية ، و تفاعلات بين الأعضاء المشكلين له بحيث يكون ذلك وفق الأسس و القواعد تحكم سلوكهم و يتم ذلك على أساس نظام التسلسل الإداري ، تقسيم العمل وتحقيق الهدف "1

" -فماكس فيبر " أتى بمفهوم جديد للتنظيم من خلال إضافته طابع الرسمية من حيث القواعد و الأسس ، هيراركية السلطة... الخ.

• كما يعرف التنظيم بأنه بناء يتم على مستواه تقسيم الأعمال في المنظمة من خلال الوحدات أو الأقسام المختلفة و التنسيق بينها عن طريق وسائل اتصال ملائمة كما يحدد الصلاحيات و السلطات بين كل الأعضاء و على مستوى جميع الأقسام التنظيمية و ذلك لتسهيل عملية العمل به . " 2

ونجد هناك تعريفات متعددة لمفهوم التنظيم ، وفي هذا الصدد يعرف " أميتاي اتزيوني " **A. Etzioni** - التنظيم بأنه وحدة اجتماعية يتم انشاؤها من اجل تحقيق هدف معين ، ويرى اتزيوني أن التنظيم عندما ينشأ تكون له أهداف واحتياجات تتعارض أحيانا مع أهداف واحتياجات أعضاء هذا التنظيم .

ويتشابه التعريف السابق مع تعريف " تالكوت بارسونز **T. Parsons** للتنظيمات على اعتبار أنها وحدات اجتماعية تقام وفقا لنموذج بنائي معين لكي يحقق أهدافا محددة ، وقد انطلق بارسونز من تصور التنظيم بوصفه نسقا اجتماعيا يتألف من أنساق فرعية مختلفة كالجماعات والأقسام والإدارات ، و أن هذا التنظيم يعد بدوره نسقا فرعيا يدخل في اطار نسق اجتماعي اكبر وأشمل كالمجتمع . على أن بارسونز لا يذهب الى حد المطابقة بين التنظيم والمجتمع ، فلقد أوضح أن التنظيمات تتميز بأنها وحدات اجتماعية لها أهداف محددة وواضحة نسبيا تسعى الى تحقيقها ، وأن تحقيق هذه الاهداف يفترض وجود اجراءات تنظيمية تضمن تحقيق هذه الأهداف ، أي أن وضوح الأهداف وتوفر الاجراءات يمنحان التنظيم طابعا يميزه الى حد ما عن المجتمع .

¹ حسين عبد الحميد أحمد رشوان ، المرجع السابق ، ص 9

² ربحي مصطفى عليان : أسس الإدارة المعاصرة ، دار الصفاء ، عمان ، ط1 ، 2007 ، ص93

ويتشابه تعريف كل من اتيزيوني و بارسونز للتنظيم مع تعريف ميتشل ريد " للتنظيمات على اعتبار أنها وحدات اجتماعية يتم توجيهها نحو تحقيق أهداف جماعية أو اشباع حاجات نظامية لأعضاء المجتمع أو البيئة " 1

- التنظيم الصناعي:

التنظيم الصناعي شأنه شأن اي تنظيم رسمي يخضع لرسمية غير ان التنظيم الصناعي يكون داخل العمران الصناعي ويقوم بتحويل المدخلات الى مخرجات صناعية , كمصانع و ورشات الحرف والصناعات الخفيفة المتوسطة والثقيلة وهي عملية تحويل المواد الخام الى مصنعة او نصف مصنعة حسب الطلب " أن التنظيم يعني في الاستعمال العام , وضع نوع من النظام في مخزون من الموارد المختلفة لكي تجعل منها أداة أو آلة في خدمة إرادة تسعى الي تحقيق مشروع معين و أن تنظيم مجموعة من الرجال في أن نجعل منهم جزء من جيش ما يعني أن نقيم بينهم تراتبية تجعلهم قادرين على التعاون في تحقيق غاية تشكل القاعدة لعمل كل واحد منهم حتى ولو كان معنى عمله الخاص ونتيجته تفاوتت أكثر من متداخل , وفي كل تنظيم تطرح في آن واحد قضية التعاون , فهي ليست عنيفة وتعسفية وحسب , فالتنظيم بأغراضه وإجراءاته يهتم وفقاً لطرائق خاصة مختلفة فئات الفاعلين الذين يشتركون فيه , أو إذا أردنا أن نقول الشيء نفسه بعبارة أخرى أن أحد شروط بقاء التنظيم وكذلك فاعليته هي قدرته على أن يحفز المشاركين فيه " 2

- الحضارة التنظيمية :

هي القوة والطفرة النوعية والتكنولوجية في وسائل الانتاج التي يعتمد عليها التنظيم في عملياته التنظيمية ، والتي تحكمها قيم تنظيمية تعتبر الاطار الناظم لهذه الحضارة و التي من خلالها يفرض التنظيم مكانته في النسق العام ، ويضمن استمراره بفضل ميزته التنافسية التي ينفرد بها في بيئة خارجية سريعة التغير والتغيير .

2- أهمية الحضارة التنظيمية بالمؤسسة :

قد لا يختلف اثنان على أهمية الحضارة الانسانية في عمومها بما لها من فضل في حياة الساكنة باعتبارها العمران والمدنية والثقافة الانسانية جمعاً , ولا يمكن بأي حال من الاحوال أن نفصل هذه المفاهيم امبريقينا لأنها في

¹ طلعت ابراهيم لطفي : علم اجتماع التنظيم , دار غريب , القاهرة , 2007,ص,23

²ر.بودون و ف. بوريكو., المعجم النقدي لعلم الاجتماع, تر, سليم حداد , ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر, 1986 ص 199

حقيقتها تعبر عن معنى واحد , "فالثقافة في بداية القرن التاسع عشر ,اعتبرت مرادفة للحضارة , واعتبرت الحضارة انتصارا تدريجيا لحالة الأنسنة على حالة التوحش لذلك كان ينظر الى الشعوب "البدائية " (primitifs) على أنها شعوب "بربرية " "متوحشة " (sauvages) لكن مع كل الدراسات الميدانية الأولى ,تبين أن كل المجتمعات الانسانية تستخدم اللغة والأدوات وتأخذ بتربية ما , وتمارس عادات معينة و تتزوج حسب قوانين محددة , وتقيم الطقوس وتؤمن بمعتقدات وأساطير " ¹ .

ومالك بن نبي يتكلم على أهمية الثقافة والحضارة فيقول "فليست الثقافة سوى تعلم الحضارة ,أعنى استخدام ملكاتنا الضميرية والعقلية في عالم الأشخاص . وليس العلم سوى بعض نتائج الحضارة ,أي انه مجرد جهد تبذله عقولنا حين نستخدم في عالم الأشياء . فالأولى تحركنا وتفحمنا كلية في موضوعها , وأما الثانية فانه يقحمنا في مجاله جزئيا. والأولى تخلق علاقات بيننا وبين النظام الانساني , والأخر يخلق علاقات بيننا وبين نظام الأشياء " . ²

و العمران عند "عبد الرحمن بن خلدون هو نفسه المعني الذي سماه التحضر ، وقد أجمع الكثير من الباحثين أن مصطلح "العمران" الذي اختاره "ابن خلدون" هو نفس مصطلح الحضارة في لغة العصر وهي في نظره: " تفنن في الترف , وإحكام الصنائع المستعملة في وجوهه ومذاهبه , من المطابخ والملابس , والمباني , والأبنية وسائر عوائد المنزل وأحواله , فكل واحد منها صنائع في استجداته والتأنق فيه ,وتتكاثر باختلاف ما تذهب اليه النفوس من الشهوات , والملاذ و التنهم بأحوال الترف وما تتلون به من العوائد " ³

فالحضارة هي ذلك الزخم المتراكم الذي شيده الانسان عبر حقبة تاريخية متعاقبة بمعنى ان الحضارة ليست الماضي "وما أفدح خطأ من يعتبر التاريخ سلسلة حوادث وسجلا لأسماء تنتثر هنا وهناك في الزمان والمكان اذ التاريخ كما نعلم أنه علم له أساليبه ومبادئه وفلسفته التي أوجد لحمتها وسداها العربي الخالد ابن خلدون , وليست الحضارة - مادة التاريخ - ثمرة جهود فرد او شعب او مجموعة أمم , بل هي صنع الانسان المسير

¹ منى أحمد عبود : الميمياء نظرية تطويرية في تفسير الثقافة , بيسان لنشر والتوزيع ,بيروت , ط1, 2006, ص14

² مالك بن نبي : ميلاد مجتمع , تر ,عبد الصابور شاهين ,دار الفكر ,الجزائر , ط2, 1986, ص96

³ عبد الرحمن بن خلدون، مقدمة ابن خلدون : مقدمة كتاب العبر وديوان المبتدأ و الخبر ، لبنان : دار الكتب العلمية ، 1993 ، ص136

مرحلة و الانتقال من حسن الى أحسن " ¹ ومن الانتقال من العام الى الخاص لا يكاد يكون مفهوم الحضارة التنظيمية الا نسخة مصغرة عن الحضارة الانسانية , فالحضارة التنظيمية هي ذلك الجهد الانساني الذي تميز به الغرب اولا عقب الثورة الصناعية , ثم صدر بقصد أو غير قصد خلال الحملات الاستعمارية , لخدمة المشاريع الاستعمارية , أو استورد من طرف الدول التي تحاول مواكبة الركب الحضاري بجلب المصانع الجاهزة والتكنولوجيا العالية ,الصناعات المصنعة , (نماذج دوبرنيس في الجزائر مثلا .) يوضح عالم الاجتماع ريتشارد لبيير أن عملية الاقتناع بالجديد وتبنيّه إنما هي عملية فنيّة ، فقبل العمل على نشر شيء جديد لا بد من إضعاف سيطرة القديم وتحكّمه في الناس هذا التحكّم الذي يختلف في درجته من فرد إلى آخر ، وحيث يكون من السهل انتزاع بعض الناس من النسق الاجتماعي الذي ينتمون إليه لأن تنشئتهم الاجتماعية محدودة.

3- مزايا وخصائص الحضارة التنظيمية :

تعد الحضارة التنظيمية نتاج العولمة ,وتدفق الهائل لتكنولوجيا المعلومات والاتصال , ومن مزايا هذه الحضارة هو التحول الدائم والتطور الذي تقتضيه التحولات السريعة ,التي كانت ولا تزال تعبر على الرقي الذي وصل اليه العقل الانساني , عبر مراحل تاريخية قريبة , وقد بدأ ظهور الملامح الأولى للحضارة التنظيمية ,عقب الثورة الصناعية في الغرب " في الوقت الذي مازال المجتمع العربي , يسعى الى تحقيق الحداثة , كان الغرب ,مهد الحضارة , قد تعدي هذه المرحلة ودخل في مرحلة ما بعد الحداثة " ²

يمكن ان نجد هذه الخصائص تصدق على المدرستين الأساسيتين في نظرية الحداثة وهما :

" أولا : المدرسة الماركسية والتي تقوم على أن الاقتصاد والسياسة والثقافة تربطهم جميعا ببنية واحدة , يحتل فيها الاقتصاد الأولية , فهو الذي يحدد الطابع الثقافي والنظام السياسي للمجتمع

ثانيا : المدرسة الفيبرية والتي تدعي أولوية الثقافة كعنصر يحدد ويشكل العناصر الأخرى " ³

وفي بحثنا هذا نعتمد على الرؤية الماركسية , كمقاربة نعتمد عليها في تحليل الواقع الملموس , في المؤسسات الصناعية الجزائرية , ومؤسسة سونطراك نموذجا .

¹ موريس كروزيه : تاريخ الحضارات العام 1, منشورات عويدات بيروت -باريس , 1986 , ص 15

² هشام شرابي :النقد الحضاري للمجتمع العربي في نهاية القرن العشرين , مركز دراسات الوحدة العربية -بيروت , 1990 , ص 93

³ ريتشارد هيجوت : نظرية التنمية السياسية , تر: حمدي عبد الرحمن , مطبعة الجامعة الاردنية , 2001 , ص 185-186

ومن المزايا الواضحة في الحضارة التنظيمية لكل مؤسسة أنها لا تشبه أي حضارة تنظيمية للمؤسسة أخرى وتختلف عنها في أحد الأجزاء الثلاثة الذي يعطي لها خصوصيتها وتفردا وهي الايدولوجيا والبعد المادي والتنظيمات الاجتماعية .

3-1- الايدولوجيا :

ظهر مصطلح الأيدولوجية أولا في اللغة الفرنسية مع الفيلسوف الفرنسي ديستات تريسي (1755 - 1836) (Destutt Tracy) للدلالة على علم الأفكار ، ثم انتقل إلى الألمان ليعود ثانية إلى اللغة الفرنسية ، وقد اكتنفته غرابة من حيث دلالاته الاصطلاحية . والألفاظ القريبة من هذا المصطلح هي : منظومة الأفكار ، عقيدة ، مذهب ، ذهنية ..

إلا أن دلالة الأيدولوجية أكثر تعقيدا وأوسع مجالا من دلالة تلك الكلمات كلها ؛ وعموما إن مفهوم الأيدولوجية مفهوم وصفي نقدي يستلزم مستويين من الخطاب : المستوى الذي تقف عنده الأيدولوجيا باعتبارها حقيقة مطابقة للواقع (وصفي) ، والمستوى الثاني هو الذي يقف عنده الباحث عندما يحكم عليها بأنها لا تعكس الواقع كما هو (نقدي) .

" وعلى أية حال يمكن لنا أن نتبين أن بعض الاستعمالات الرئيسية للايدولوجيا تطورت أبان الحقب التاريخية المتعاقبة حسب بعض المفكرين الذين ذهبوا إليها منذ بداية شيوع المصطلح والى الأزمنة المعاصرة , وفيما يلي ايجاز بسيط لتلك الاستعمالات

أولا : استعمال القرن الثامن عشر: حيث تعني كلمة الايدولوجيا محاربة الافكار المسبقة الموروثة عن عصور الظلم والظلمات , كذلك الأفكار الجديدة المعارضة للسابقة والتي تستخدم العقل الكاشف للحقيقة , والدافع للضباب الكثيف الذي حال دون الرؤية الصحيحة طوال العصور الوسطي , وبذلك يمكن القول بأن ذلك الاستعمال ينظر الى الايدولوجية انطلاقا من العقل الذى لا يختلف في الفرد عما في الانسانية جمعاء

ثانيا : استعمال الفلاسفة الألمان ولاسيما هيغل والرومانسيين : حيث تعني الايدولوجيا لديهم كيانا فكريا يعبر عن الروح التي تدفع الحقبة التاريخية المعنية الى السعي لتحقيق هدف محدد لا بد وان يكون له دور في الخط الذى رسمه التاريخ العام للمجتمع البشري ,ومن ثم يتسنى لنا أن نقول بأن هذا الاستعمال ينظر الى الايدولوجيا انطلاقا من التاريخ كخطة واعية بذاتها .

ثالثا : استعمال فرويده : الذي تعني الايدولوجيا لديه مجموعة الافكار الناتجة من تطبيق قانون الله الضروري في رأيه لبناء الحضارة .¹

رابعا : استعمال نيتشه : حيث تعني الايدولوجيا مجموعة الأوهام والتعليلات والحيل التي يحاول به الانسان التكيف مع قوانين الحياة , وذلك فان وجهة نظره انما تنطلق من الحياة كظاهرة عامة تفصل عالم الجماد عن عالم الأحياء .

خامسا : الاستعمال الماركسي : وينظر الى الإيديولوجية على أنها بناء فكري يعكس طبيعة النظام الاجتماعي , وهكذا يمكن القول بأنه ينظر اليها انطلاقا من البنية الباطنية للمجتمع الانساني الذي يتميز بإنتاج وسائل استمرارية , و الايدولوجيا عند ماركس ستأخذ بعدا أكثر عمقا لتصبح مجرد قناع يخفي حركة التاريخ , وماركس لم يستمد هذا المفهوم من فلاسفة الأنوار رغم تشبعه بثقافتهم بل استمده من الأوساط الاشتراكية الباريسية حيث عادت الأيديولوجيا إليها لتعني التفكير غير العقلاني وغير النقدي , ولقد ألف مع صديقه أنجلز كتابا عنوانه بـ " الأيديولوجية الألمانية " كان موجها لنسف فلسفة اليسار الهيجلي وعلى رأسهم فيور باخ , بغية تجريد أعمالهم من الوصف الفلسفي فاعتبر ما يكتبون الايدولوجيا تعوق المرء عن إدراك الواقع كما هو , ويتساءل ماركس قائلا : لما ذا يُقَلَّب الأيديولوجيون كل الأمور رأسا على عقب ؟ " إن اليسار الهيجلي لم يدرك مشكلة التطور وهو أن أي طبقة حاكمة حين تخلفها طبقة أخرى تضطر الأولى إلى إظهار مصلحتها الخاصة في ثوب مصلحة عامة , ومن هنا فإن الأيديولوجيا تكون وهما ويعبر أنجلز عن ذلك بقوله : إن الايدولوجيا عملية ذهنية يقوم بها الفكر وهو واع إلا أن وعيه زائف لأنه يجهل القوى الحقيقية التي تحركه . إن فكر اليسار الهيجلي يمثل الايدولوجيا باعتبارين أساسين :

أولا : لأنه فكر قومي يحصر رؤيته في ألمانيا ولا يرى المجتمعات الأخرى كمجتمع موحد .

ثانيا : ثقته في فلسفة الأنوار جعلته ينظر إليها باعتبارها حقيقة مطلقة رغم أن التطور يكشف عن طبقيتها .

في الخير يمكن ان نرى الايدولوجيا كما يراها هوبهاوس وبيرك على انها أنساق من المعتقدات والقيم والأفكار تعمل على ترابط الجماعة وتوحيدها وهذه الانساق المعروفة تقوم بتحديد العلاقات وتوجيه السلوك والمعايير الاجتماعية نحو أنماط سلوك وأهداف محددة وتعتمد في ذلك على وسائل ضبط مختلفة رسمية وغير رسمية .

¹ عبد الرحمان خليفة : المدخل في الأيديولوجيا والحضارة , مكتبة بستان المعرفة , الاسكندرية , 2006 , ص 26

3-2- البعد المادي :

يشتمل البعد المادي كل من الاصول الملموسة وغير الملموسة و الأصول في الأعمال التجارية والمحاسبة ، هي الموارد الاقتصادية التي يملكها رجال الأعمال أو شركة ما. وهي أي ملكية ملموسة أو غير ملموسة ملائمة لسداد الديون يمكن اعتبارها أحد الأصول. والأصول بعبارة بسيطة ، هي الأشياء ذات القيمة التي يمكن تحويلها بسهولة إلى نقد ، والأصول انواع هي :

- الأصول الملموسة : - هي التي لها كيان مادي ملموس ويتم اقتناؤها وحيازتها والاحتفاظ بها لفترة طويلة واستخدامها في العمل والإنتاج في نشاط الشركة مثل السيارات والأثاث والمباني والمعدات.
- الأصول الغير ملموسة :- هي مجموعة من الأصول المملوكة للمنشأة والتي يتوقع تحقيق منها منافع مستقبلية ولا يكون لها كيان مادي ملموس . وهو كل أصل لا يمكن رؤيته و تتصف الأصول غير الملموسة بصفة عامة بصفتين ، - الافتقار للوجود المادي - الدرجة العالية من عدم التأكد التي تحيط بمنافعها المستقبلية ومن أمثلة للأصول غير الملموسة
- حقوق براءات الاختراع
- حقوق الطبع والنشر
- شهرة المحل
- العلامات التجارية والأسماء التجارية
- أسرار التجارة .

3-3- فرق العمل :

تعدد التعريفات لفرق العمل ، غير أن التعريف الذي أراه سديداً ويؤدي إلى خدمة المعنى المقصود هو : "مجموعة من الناس مرتبطة بتحقيق هدف معين ، تتكامل جهودهم وخيراتهم ويعملون سويا بحيث يكون مجموع أدائهم المشترك أكبر من مجموع جهودهم الفردية في سبيل تحقيق النتيجة المنشودة ، وعليه ففرق العمل هو اسلوب حضاري قبل ان يكون وظيفي بما يعتره من ثقافة وتعاون واتحاد وتماسك ، في غياب الفرق الهرمية ، بمفهومها الكلاسيكي " وهكذا يمكن أن نتعلم في هذه الظروف المعنى الأولي للحضارة ، وأن معنى التحضر :

أن يتعلم (الانسان) كيف يعيش في جماعة , ويدرك في الوقت ذاته الأهمية الرئيسية لشبكة العلاقات الاجتماعية , في تنظيم الحياة الانسانية , من أجل وظيفتها التاريخية.¹

أهمية فرق العمل:

- (1) الحاجة إلى الانتماء.
- (2) توفير مهارات واختصاصات وخبرات مختلفة.
- (3) زيادة الاعتمادية .
- (4) سلوك الفرد.
- (5) تفهم وأدراك وتقبل الافراد الاخرين في العمل.
- (6) تعزيز الدعم والاتفاق والثقة والتأييد والولاء.
- (7) الربط بين الفعاليات (المنظمة / العاملين)

4- عناصر الحضارة التنظيمية

ان اي مشروع حضاري هو في الاساس انتاج الفكر الانساني , الذي كان ولا يزال يصارع الطبيعة ,من اجل فتح افاق ارحب له و حياة اكثر رفاه وسعادة فسخر لذلك وقته وماله وعلمه , يقول مالك ابن نبي , شروط النهضة في شكل منهج تحليلي تركيبى , وظيفي وهو ما عرف عنه بالإبداع المنهجي , ممثلا في أول نظرية فلسفية , تاريخية دينية جسدها معادلته العجيبة التي تعيد إشكالية الحضارة إلى وجوب البدء لحل ثلاث مشكلات أساسية هي :

مشكلة الإنسان ، ومشكلة التراب ، ومشكلة الوقت .

فلكي نقيم حضارة ما «يجب أن نصنع رجالا في التاريخ مستخدمين التراب والوقت في بناء أهدافهم».²

¹ مالك بن نبي : ميلاد مجتمع , مرجع سابق, ص 94

² مالك بن نبي : تأملات ، دمشق دار الفكر ,الجزائر, 1987 ، ص 199.

إن الإنسان في هذه المعادلة هو مفتاح الإشكالية ، وهو أسس البناء فيها ويحتكم مالك بن نبي إلى ما يسميه بمختبر التاريخ ليدلنا على المركب cataliseur . الذي يتدخل في تركيب العناصر الثلاثة «الإنسان ، التراب ، الوقت» حسب الاعتبارات الاجتماعية التي انتهى إليها التحليل تحليل مالك ابن نبي أن المعادلة الهامة تدل على أن مشكلة الحضارة لا تحل باستيراد منتجات حضارية موجودة ، ولكنها تتطلب حل ثلاث مشكلات جزئية الثلاثة . على النحو التالي :

- **مشكلة التراب** : وهنا يبدو أثر وفاعلية الإنسان ككائن يسعى للتحضر لتحريك التراب الجامد وتحويله إلى منجزات حضارية ، وشروط استغلاله في العملية الاجتماعية

- **مشكلة الوقت** : وهنا يتجه الإنسان لتبيين تأثيره في الاستفادة من الوقت. وهكذا يصبح حل مشكلات الحضارة يعني دخول المجتمع في مرحلة التحضر ، وبث معناه في روح المجتمع ونفسية الفرد. " ¹

- **مشكلة الانسان** : هو الفاعل في المعادلة والقادر على تسخير التراب في مجال زمني يحكمه مدى استجابة العقل المبدع لتحديات الزمان والمكان ، وهي تحديد الشروط لانسجامه مع سير التاريخ.

وإذن فالحضارة = إنسان + تراب + وقت.

يقيم عنصر هام ينبهنا إليه مالك بن نبي في هذه المعادلة ، وهو عنصر ثنائي أي تعادلي أيضا ويتمثل في توجيه المبدأ الأخلاقي وتوجيه الذوق الجمالي.

ويمكن القول بأن المجال الأخلاقي مجال تشترك فيه الفلسفة والدين معا . وهو ما ينبه إليه ، على أن العنصر الأخلاقي في بناء الحضارة الإنسانية هو الأهم .

أما الشق من العنصر الباقي للحضارة ، فهو الذوق الجمالي الذي يجعل منه مالك ابن نبي الإطار الذي تتكون فيه أية حضارة.

ولا يغفل مالك بن نبي في معادلته الحضارية التركيبية الجانب العقلي ، والذي يصفه بالمنطق العملي في الثقافة ، ويدل على الحاجة إلى هذا المنطق العملي في بناء الثقافي العربي الإسلامي ، الحاجة ماسة إلى المنطق العملي ،

¹ مالك بن نبي ، تأملات ، مرجع سابق ، ص 200

لأنه يشحذ الإرادة ، ويحدث الانتباه ومثل هذا الاستنتاج يقودنا إلى أن الثقافة التي هي دعامة الحضارة لا بد أن تراعي في العناصر نلخصها فيما يلي:

- 1 العنصر الخلقى الدوق الصلات الاجتماعية.
- 2 الجانب الجمالي لتكوين الذوق الجمالي.
- 3 المنطق العملي لتكوين أشكال النشاط العام.
- 4 الفن التطبيقي لكل نوع من أنواع المجتمع أو الصناعة على حد تعبير ابن خلدون.

5- مراحل التطور النظري للحضارة التنظيمية

يعتبر موضوع الحضارة التنظيمية من بين اهم المواضيع التي تم دراستها من خلال الجهود الفكرية والنظرية التي عاجلت هذا المفهوم من زوايا عديدة , ولا سيما موضوع التطور في وسائل الانتاج المادية التي فرضت نفسها كأحد ابرز عوامل التقدم الحضاري في المجتمعات الصناعية عقب الثورة الصناعية الى اليوم في مجتمع ما بعد الحداثة الذي فرض نفسه كنتاج للحضارة المادية للإنسان , ومن بين اهم الأطر الفكرية والنظرية لموضوع الحضارة التنظيمية ومختلف الأبعاد المنتقاة منها ومن بين النظريات التي درست الموضوع بعناية هي النظريات التالية :

النظرية الماركسية :

لا يمكن اطلاقا التغاضي على هذه النظرية باعتبارها احد المدارس الكبرى التي عاجلت مواضيع منذ و اكثر من 150 عام ولا زالت حاضرة الي اليوم في التنظير العالمين لدراساتها حول ظواهر قد تكون لصيقة بالطبع الانساني , كظاهرة الاغتراب والتطور و التطبيقية وتقسيم العمل , فأصحاب هذا الاتجاه يرون ان البناء الفوقي هو الاساس باعتباره الجالب لقيمة المضافة وأن العامل الذي يتحكم في تطور العالم لا يعود الى الفكر وإنما يعود الى الاحوال الاقتصادية التي تسود اي مجتمع .

وفي التحليل السوسيولوجي الماركسي , يتركز على مقولته الشهيرة "أنه ليس وعي الناس هو الذي يحدد وجودهم الاجتماعي ولكن وجودهم الاجتماعي هو الذي يحدد وعيهم " , وبالتالي يتحدد التقدم بالنسبة لماركس Marx بتطور قوي الانتاج التي تؤدي الي تراكم الأموال , التي تقسم المجتمع الرأسمالي الى قسمين هما

البورجوازيين القلة التي تملك وسائل الانتاج وطبقة البروليتاريا الكثيرة التي لا تملك ,ومن هنا ينتقل ماركس للحديث على مفهوم ثاني وهو الاغتراب وهو يجذر منه بسبب تقسيم العمل الذي يؤدي الى الروتين والملل باعتبار العامل اصبح يفتقر الى القدرة على الخلق ولإبداع والابتكار وهذا نتاج التقدم التقني الذي يحد ويقلص دور العامل لحلول الممكنة محل اليد العاملة .

البنائية الوظيفية

إن المقصود بالبنائية الوظيفية كل البحوث و الدراسات التي يتمحور اهتمامها في شكل أو بناء أي وحدة ، أو يكون محور الاهتمام هو الوظائف التي تؤديها الوحدة في إطار البناء العام للوحدات أو البناء الكلي، والبنائية الوظيفية تركز على الوظائف و الأدوار التي تقوم بها الوحدات المكونة للكل ، فمثلا إذا أردنا تطبيق مصطلح البناء على المجتمع فإننا نقول البناء الاجتماعي والمراد به مجموعة العلاقات الاجتماعية المتباينة التي تتكامل وتتسق من خلال الأدوار الاجتماعية ، أما الوظيفة فالمقصود بها الدور الذي يسهم به الجزء في الكل .¹

يعرفها البعض بأنها رؤية سوسيولوجية تهدف إلى تحليل ودراسة بني المجتمع من ناحية والوظائف التي تقوم بها هذه البنى من ناحية أخرى، وعليه فالمؤسسة هي نسق من البناء الاجتماعي ولبنة اساسية في الصرح الحضاري لذلك كلما كانت وحدات هذا البناء متماسكة وقوية كان البناء العام قوى .

أهم المفاهيم المتداولة في البنائية الوظيفية.

1/المجتمع : يتصور الاتجاه البنائي الوظيفي أن المجتمع نسق من الأفعال المحددة المنظمة ، ويتألف هذا النسق من مجموعة من المتغيرات أو الأبعاد المترابطة بنائيا والمتساندة وظيفيا.

2/التوازن الاجتماعي: وهدفه مساعدة المجتمع على أداء وظائفه وبقائه و استمراره، ويتحقق بالانسجام بين مكونات البناء والتكامل بين الوظائف الأساسية ، يحيطها جميعا برباط من القيم والأفكار التي يرسمها المجتمع لأفراده وجماعته.²

3/النسق الاجتماعي : هو عبارة عن العلاقات المترابطة والمتساندة بين الأفراد والذي يتميز بخصائص أهمها :
" 1 التحديد : أي إمكانية تحديد العناصر الداخلة والمكونة للنسق.

¹ علي الحوات: النظرية الاجتماعية (اتجاهات أساسية) ، منشورات الجا ، ص96.

² علي غربي: علم الاجتماع والثنائيات النظرية(التقليدية-المحدثة)، جامعة منتوري، قسنطينة، 2007، ص85.

الترابط : أي جميع عناصر النسق الاجتماعي مترابطة بعضها ببعض ، إذ كل جزء له صلة بالأجزاء الأخرى ويعتمد عليها.

التباين : بمعنى أن النسق الاجتماعي هو نسق متوازن أو يتجه باستمرار نحو التوازن.

4/الوظيفة الاجتماعية: هي نتيجة موضوعية لظاهرة اجتماعية يلمسها الأفراد والجماعات ، كما أنها الطريقة التي يعمل بها المجتمع ويستمر في بقاءه. " 2

5/البناء الاجتماعي : يستخدم للإشارة إلى نوع من الترتيب بين مجموعة نظم يعتمد بعضها على بعض ، وتعتبر وحدات البناء الاجتماعي هي ذاتها بنايات فرعية ، و الافتراض الأساسي هنا هو التكامل أو بقاء الكل يتوقف على العلاقات بين الأجزاء وأدائها لوظائفها. " 3

- المتطلبات الوظيفية (المستلزمات)

يرى بارسونز أن أي نسق يجب أن يفي أربعة متطلبات حتى يضمن البقاء والاستمرار، وهي:
*التكيف: كل نسق لابد أن يتكيف مع بيئته.

*تحقيق الهدف : لابد لكل نسق من أدوات يحرك بها مصادره ليحقق أهدافه وبالتالي يصل إلى درجة الإشباع
*التكامل: كل نسق يجب أن يحافظ على الانسجام بين مكوناته أي الحفاظ على وحدته وتماسكه.
*المحافظة على النمط: إن كل مجتمع عليه أن يتأكد بأن لدى أعضائه الدافعية الكافية لأداء أدوارهم مع الالتزام بقيم المجتمع.

- أشكال البنائية الوظيفية.

"إن البنائية الوظيفية نظرية سوسيولوجية ذات ثلاث ألوان وهي:

الوظيفية الفردية : إن هذا الشكل من النظرية يركز على حاجات الفاعلين الاجتماعيين والبنى الاجتماعية التي تظهر لتلبية هذه الحاجات ، مثال الأسرة النووية التي تتكون عادة من الأبوين وبضعة أولاد ظهرت لتلبي بعض الحاجات الفردية كالتمتع بالحرية والعيش بالاستقلالية والعمل والتربية الخاصة في مقابل ذلك لم تبقى الأسرة الممتدة كسابق عهدها من تلبية الحاجات الفردية .

¹ علي غربي :مرجع سابق ص 86

² علي غربي:علم الاجتماع والثنائيات النظرية(التقليدية-المحدثة)المرجع السابق ص 87

³ فاروق مداس: قاموس مصطلحات علم الاجتماع، دار مدني ، الجزائر، 2003،ص 50

الوظيفة العلاقاتية : يركز في هذا الشكل على آليات العلاقات الاجتماعية التي تساعد في التغلب على التوترات التي قد تمر بها العلاقات الاجتماعية.

الوظيفة الإجتماعية : يقع التركيز على البنى والمؤسسات الإجتماعية الكبرى وعلاقتها ببعضها البعض وتأثيراتها الموجهة لسلوكيات الأفراد والمجتمعات كالوظيفة التي تقوم بها مؤسسات كالجامة أو المستشفى أو الإذاعة أو التلفزيون ، إذا فالمسألة متعلقة بالمجتمع

نظرية التحديث :

ظهرت في الخمسينيات والستينيات من القرن الماضي حيث ساهمت العديد من العوامل في بروزها ومن أبرز هذه العوامل :

- فساد النظام السياسي

- اختلال التوازن بين بلدان الشمال والجنوب

ومن أهم المفاهيم التي حاولت هذه النظرية الاهتمام بها مفهوم التخلف الذي أرجعته إلى التأخر الثقافي بحيث حاولت تشخيص الوضع قبل البحث عن حلول لهذه الوضعية ومن أهم المقترحات التي جاءت بها هذه النظرية

• مساعدة الدول المتقدمة للدول المتخلفة بمعنى التنمية ذات طابع نقلي لكن يجب ان يواكب هذا التحديث تغيير الدهنيات .ومن أبرز روادها روسطو الذي حدد شروط التنمية فيما يلي

تدخل دول الشمال _ الشروط القبلية للإقلاع (نقل الأموال والأفكار) _ الاستعداد القبلي للنمو والتقدم (البنيات التحتية ...) _ مرحلة النضج (العقلي والفكري والثقافي , خلق بنيات وظروف مساعدة) _ مرحلة الإقلاع (تتطلب وقت طويل) _ مرحلة الاستهلاك الوافر (كثافة الإستهلاك / الرفاهة الاجتماعي) يرى اصحاب هذا الاتجاه أن التحديث عملية نقل عفوي للسياسة التنموية الأوروبية على البنات الثقافية عامة , ونشر مركب التكنولوجيا الاقتصادي من أجل تحقيق عملية التحديث , ويتجاهلون بذلك الاختلافات البنيوية للمجتمعات والخصوصيات الثقافية لها كما أن العمل المنتج بالنسبة لهم هو العمل الذي يحقق الزيادة في الانتاج عن طريق الغاء الحواجز المعيقة , وتطبيق كل الوسائل المؤدية الى الزيادة في الربحية والتركيز على الصناعة المؤدية الى التحضر , وتقسيم العمل والتخصص .

فيعرف W.Moore التحديث على أنها ذلك التحول الشامل للمجتمع التقليدي الى المجتمع المتقدم المزدهر اقتصاديا , والمعتمد على التكنولوجيا والمجتمع بالاستقرار السياسي مثل العالم الغربي , ويرى أن التمايز بين المجتمع التقليدي والحديث يكمن في مدى امتلاك التكنولوجيا واتباع التصنيع بوجه عام ويوضح ذلك في كتابه " التغيير الاجتماعي " عندما وضع شروط لازمة لعملية التصنيع , وأول ما يؤكد عليه ويضعه في المرتبة الاولى هو تغيير القيم ويعتبر من أهم شروط التحديث , ويأتي بعد ذلك تغير في المؤسسات وتغير في التنظيم , وأخيرا تغير في الدافعية التي يربطها بمسألة القيم والمعتقدات والتربية والإيديولوجية التي تؤدي الى تفعيل الرغبة أو احباط في تحسين الاوضاع الاقتصادية والاجتماعية .

أما M.J.Levy فيهتم في كتابه " التحديث وبناء المجتمعات " بمظاهر التحديث المتمثلة في احياء وتنشيط مصادر الثروة والقوة وتكيف الجهود المتنوعة بشكل متضافر بالاعتماد على الوسائل والأدوات الحديثة , ويعتبر المتغير التقني عاملا رئيسيا في عملية التحديث¹

الاتجاه التطوري:

ان قضية تقدم المجتمعات وتطورها ترجع الي عصور النهضة الأوربية في القرن السادس عشر , والذي بدأ وانطلاق فيه هذا الاتجاه حيث يعتمد هذا الاتجاه الذي ساد في تلك الفترة على مقولة تطويره أساسية يميل الفلاسفة والمفكرين على تأكيدها في تلك العصور , وهي التي ترى : ان المجتمع والحضارة انما تتحرك باستمرار لتحقيق السعادة الكاملة لكل الناس .

وأكدوا أيضا على قضية التطور والتقدم للمجتمع الانساني وتغييره الي الأفضل مع التركيز على دور العقل البشري الراجح في صنع عملية التقدم والتحول الى الفضل .
ثم ازداد تأكيد هذا الاتجاه في القرن التاسع عشر على يد بعض المفكرين والعلماء الذين ينظرون الى عملية التنمية كعملية تطويرية .

وكان معظم هؤلاء العلماء يميلون الى اعتبار ان التنمية تعني التطور , وان المجتمع يتطور بمرور الزمن الى الافضل , وهو في كل مرحلة يكون أكثر تقدما من المرحلة السابقة وتوجد العديد من النظريات لهذا الاتجاه نستعرضها

¹ محمد الدقس: التغيير الاجتماعي بين النظرية و التطبيق ، دار المجد اللوى ، الأردن، 1987، ص 188

بإيجاز على النحو التالي :

نظرية سان سيمون :

لقد أشار "سان سيمون" الى أن المجتمعات تخطو الى الأمام دائما نحو تقدم , وان معرفة الحقائق في الماضي تساعد على معرفة أسباب التقدم ,وبين أن التطور الذي يحدث في المجتمعات لا ينبغي رده الى الجوانب الاقتصادية وحدها , وإنما يحدث نتيجة لعدة جوانب من بينها الجانب الاقتصادي , وأنه لا يمكن تفسير تاريخ المجتمعات من خلال دراسة ظاهرة محددة , وإنما يتم ذلك من خلال دراسة وتفسير العديد من الظواهر الاجتماعية في المجتمع الواحد . " ¹

ويعد سيمون من احد رواد الفكر السوسولوجي الذين رأوا أن التطور سمة عامة تتسم بها المجتمعات الانسانية , وان المجتمع يمر من مرحلة الى مرحلة أكثر تطورا , وان المرحلة الحالية أفضل من المرحلة السابقة والمستقبل أفضل من الحاضر , كما نادى بضرورة دراسة حقائق الحياة الماضية من أجل الوصول الى كشف قوانين التقدم , واعتبر أن التطور التاريخي لا يرجع الى العامل الاقتصادي وحده , وإنما يرجع الى عدة عوامل متعددة يدخل فيها العامل الاقتصادي , وان التاريخ لا يمكن تفسيره بظاهرة اجتماعية واحدة مهما بلغت قوتها وأهميتها , ولكنه يفسر من خلال مجموعة الظواهر الاجتماعية المتفاعلة فيما بينها .

كما يعلق سيمون أهمية كبيرة على التربية والتعليم التي تعمل على غرس نسق من القيم الاجتماعية يمكن من الوصول الى اتفاق عام حول هذه القيم والذي يعتبر الأساس الذي يمكن المجتمع من القيام بوظائفه المختلفة , وبالتالي فهو يرى ان تنمية الاقتصادية ليست فقط هي ما تحتاج اليه البشرية بل هناك حاجة أيضا الى تنمية الفنون .

نظرية كارل ماركس :

¹ عبد الحكيم عمار نابي : اتجاهات التنمية ونظريتها ومدى ملائمتها للتطبيق على دول العالم الثالث , المجلة الجامعية الزاوية - العدد 16 - المجلد 01, فيفري , ليبيا , 2014 , ص 279

من خلال النظر في أفكار كارل ماركس نلاحظ أنها تحتوي في طياتها اسهامات ايجابية كبيرة يمكن الرجوع اليها والاستفادة منها في تحقيق التنمية , ولقد أفلحت الظروف والأوضاع السائدة في إنجلترا في النصف الأول من القرن التاسع عشر في استقطاب اهتمامات ماركس حيث قام بدراستها واعتبرها نموذجاً عاماً للبلاد المصنعة , كما عنى , أيضاً بدراسة الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية في غرب أوروبا وفي بقاع أخرى من العالم مستخلصاً في النهاية نموذجاً عاماً يفسر من خلاله تطور المجتمعات الانسانية .

وهو يرى ان تاريخ البشرية قد مر في تطوره بخمس مراحل هي :

-مرحلة الانتاج البدائي :والذي يسود فيها نظام الشيوعية البدائية والوسائل البدائية للإنتاج , واعتمد المجتمع

فيها على الصيد والزراعة واتسمت فيها العلاقات بين الأفراد بالتعاون والتبادل

-مرحلة الرق : والتي اعتمدت على الملكية الخاصة للعمال وأدوات الانتاج , والسماح للأفراد باستعمال

العمال وحرمانهم من كل حقوقهم واعتبارهم من أدوات الانتاج

-مرحلة الاقطاع : والتي سادت فيها الملكية الاقطاعية لوسائل وأدوات الانتاج

-مرحلة الرأسمالية : والتي حلت فيها البورجوازية محل الاقطاع وأنقسم فيها المجتمع الى الطبقة البورجوازية وطبقة

البروليتاريا " 1

- المرحلة الاشتراكية : والتي يتركز فيها النظام على الملكية الجماعية لأدوات ووسائل الانتاج

لقد بني ماركس نظرية سوسيولوجية على مسألتين جوهريتين هما :

الأولى : ترى ان الاقتصاد هو العامل الأهم والأساسي في تحديد الاجتماعي وتطوره , ويتشكل من علاقات

الانتاج و هذه العلاقات توجد مستقلة عن ارادة البشر , فالتغير الاجتماعي ونمو المجتمع وتحوله من مرحلة

الى أخرى تحكمه عناصر البنية التحتية أو الأساسية أو البنية الاقتصادية المادية .

أما الثانية : فتتكون من البنية الفوقية التي يحددها البناء الاقتصادي المادي , أو البنية التحتية , والتي تتكون

من العناصر الاجتماعية والثقافية كالقانون والقيم والثقافات والنظم السياسية وغيرها . " 1

¹ عبد الحكيم عمار ناي : مرجع سابق , ص 283

النظرية الانتاشرية

إن نقل عناصر الحضارة الغربية مثل التكنولوجيا إلى دول العالم الثالث قد لا يتناسب مع بعض هذه الدول، لأنه ما يصلح لهذه البلاد قد لا يصلح لبلد آخر ولكل بلد خصوصياته.

"أصحاب هذا الاتجاه يتحيزون إلى الثقافة الغربية في تحليلاتهم ، عندما أشاروا إلى أن نقل انماط الحضارة والثقافة الغربية إلى الدول المتخلفة كفيلاً بتطويرها ، ونسوا الاختلافات الواضحة بين المجتمعات في الثقافة " ² كما ينص هذا المبدأ على أن النماذج الحضارية تنتقل من مجتمع لآخر و أن المجتمعات قادرة على استعارة تلك النماذج الحضارية ، ومن ثم فإن انتشار النماذج الحضارية في المجتمعات المختلفة ليس نتيجة لتطور حتمي تمر به تلك المجتمعات ، وإنما هو نتيجة لتأثر كل من تلك المجتمعات بنموذج حضاري ظهر لأول مرة عند شعب معين في مكان وزمان معينين . " ³

6- وظائف الحضارة التنظيمية :

: تعديل السلوك التنظيمي للفاعلين :

تعددت الأسئلة حول التنمية التكنولوجية وكيف أنها تحدد طبيعة وبناء المؤسسة ، والفكر الإنساني والتصرفات البشرية داخل المؤسسة ؟ و هل هناك إلزام تكنولوجي يتطلب أن تبنى المؤسسة بطرق محددة وبعمران صناعي مضبوط ، وأن يتصرف أعضاؤها في حدود خطوط معينة تجبرهم في كثير من المرات تعديل سلوكهم التنظيمي وفق المستجدات الحضارية ؟ وهل من الممكن أن تساعد القيم الإنسانية والمؤسسات الاقتصادية ، والبناء الاجتماعي في تحديد مسار التكنولوجيا بدلا من الالتفاف حولها ؟ . هذه الأسئلة وأخرى تعني بمنطلق عقلائي يؤمن بالحمية المصيرية لاستخدام التكنولوجيا ، وتكون مطلبا حيويا لتأكيد الاستمرارية والمحافظة على مستوى الإنتاج في المؤسسة الذي يمكن لها البقاء في سوق الذي لايعترف سوء بالأفضل . بيد أن تناول موضوع التكنولوجيا في ضوء علاقتها بمحتوى النسق القيمي الثقافي لأعضاء المؤسسة ، أمراً في غاية الصعوبة ، لأنه

¹ عبد الحكيم عمار ناي: مرجع سابق ، ص 284

² نفس المرجع ، ص 299

³ على السلمي: السلوك الانساني في الادارة ، مكتبة غريب ، القاهرة، (ب س)، ص 79

يستدعي تفسير السلوك التنظيمي ، الفردي و الجماعي المتداخل من جهة، والتأثير الذي يحدثه التغيير التنظيمي على سلوك الفرد وجماعة

العمل ، سواء كان تغيير هذا السلوك مطلوبا في مراجعة المهام والعمليات اللازمة لتحقيق العمل ، أو في الهيكل التنظيمي ، أو في إستراتيجيات العمل. لأن التغيير التنظيمي المخطط ، الذي يقوم على جهود مستمرة من طرف الخبراء في السلوك التنظيمي ، الذي يهتم بتنمية مهارات الأفراد ، و يهدف إلى تفسير و التحكم والتنبؤ في سلوكياتهم ، باعتبار أن التكنولوجيا والمعارف الجديدة ، هي أهم العوامل التي أثارت الاهتمام بإعادة الهندسة . حيث زاد إدراك المؤسسات بأن التكنولوجيا الحديثة تسمح لها بتعديل جوهرى للعمليات التنظيمية ، لتحقيق تحسينات أساسية في عوامل مثل :الوقت ، التكلفة ، الجودة ، الخدمة...، بمعنى أن العمل يعدل ليناسب القدرات التكنولوجية بدلا من جعل التكنولوجيا هي التي تتناسب مع الوظائف الحالية. كما تهدف إعادة الهندسة إلى تحقيق تخفيض عدد الخطوات الوسيطة في عملية ما ، لجعلها أكثر كفاءة ، بتخفيض متطلبات العمالة ، والتخلص من العملة الزائدة ، وتخفيض نسب الأخطاء ، وإسراع إنتاج المنتج النهائي .و تعمل على تقوية وتضافر الجهود بين الأعضاء القائمين بالعمل في وقت واحد ، بدلا من العمل المتتابع في العملية الواحدة مما يخفف فرص في المقابل نجد أن السلوك التنظيمي الذي يتأثر بقيم الإدارة والثقافة التنظيمية يسعى إلى تعديل المعايير الثقافية ، والأدوار ، من خلال دراسة شخصية الأفراد في مجال العمل ، و اختيار الشخصية المناسبة للقيام بالعمل المناسب ، ودراسة السلوك الجماعي في المؤسسة التي تكونها المؤسسة لتسهيل إنجاز وتحقيق الأهداف لذلك يسعى الجميع لتعديل سلوكه من اجل مواكبة التغيير الكمي يثبت جدارته في مكان عمله لكي لا يحسب من العمالة الزائدة المعرضة لتسريح لعدم كفاءتها ، ومحدودية عطائها .

: الابداع والسرعة الانجاز

الابداع منوط بالنفس المدركة والفاعلة ، فلكل انسان قدراته وملكته الفكرية وهو عملية تمتزج فيها عدة معطيات كراحة النفسية والجسدية ووفرة الامكانيات ومساعدة الظروف المحيطة المادية والمعنوية ، كل هذه العوامل هي روافد العمل المبدع " ان التفكير الحقيقي و الابداع - هما شيئان غير مضمونين إنهما طريق وعر وتنقيب وبحث . وهما في الوقت نفسه ، إمكانية قصوى للشخصية لتحقيق ذاتها في هذا العالم . واثبات ذلك مستحيل ، كاستحالة تعلم السباحة دون النزول إلي الماء .ولكن من الاهمية بمكان ، فهم أن اي نشاط فعال

نقوم به وأي سلوك مدرك نفعله , يتطلبان لحظات تفكير وإبداع , فلنبذل جهدنا لفعل ذلك , بالاعتماد على الذات , وعلى مصدر الحياة غير المرئي , الذي نعرف منه جميعا القوة والطاقة الروحية . " ¹

وسرعة الانجاز هو من الوظائف الاولى والصفات الرئيسة لكل حضارة تنظيمية تعتمد على احدث وسائل الانتاج , و اكثرها دقة وقوة في تنفيذ المهام التي برمجت لأجلها , فبذلك تكون الآلة قد فرت على الانسان الجهد والوقت الذي يعتبر في مؤسسات الصناعية وغيرها اليوم الفارق في البقاء في ظل اقتصاد حر وسوق مفتوحة البقاء فيها للأفضل والأجود . من حيث الكم والكيف .

7- تأثيرات الحضارة التنظيمية على المؤسسة

7-1: حتمية التكنولوجيا

تعددت صور التكنولوجيا على مر الأزمنة منذ المجتمعات البدائية في العصور القديمة التي كانت تستخدم الآلات البسيطة . وحتى المجتمعات الحديثة التي تعتمد على تكنولوجيا المعلومات والاتصال، ونورد فيما يلي بعض مفاهيم وخصائص التكنولوجيا والمكونات الأساسية وأنواع التكنولوجيا

أولا: مفهوم التكنولوجيا

تعددت مفاهيم التكنولوجيا واختلفت باختلاف وجهات نظر الباحثين في هذا المجال . ومن أجل فيعود الوقوف عند المفاهيم الشاملة لزم الأمر التطرق إلى أصل كلمة (La technologie) فيعود أصل هذا المصطلح إلى المصطلح اليوناني المكون من كلمتين هما ²

كلمة " Technos " وتعبر عن كلمة فن " Art " أو كلمة تجارة " Trade "

كلمة " Logos " وتعبر عن كلمة علم " Science " ولذلك فمن الناحية اللغوية نجد أن كلمة تكنولوجيا تعني علم فن التجارة .

¹ فاديم روزين , التفكير والابداع , تر: نزار عيون السود الهيئة العامة السورية للكتاب , سورية , 2011, ص 488

² -صلاح الدين جمال الدين : عقود نقل التكنولوجيا دراسة في إطار القانون الدولي الخاص والقانون التجاري الدولي، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2004، ص 35.

وفيما يلي عرض لبعض مفاهيم التكنولوجيا الواردة في بعض البحوث والكتابات ، ويمكن تصنيف هذه المفاهيم طبقاً للرؤى التي ينظر منها:

1- مفاهيم تتناول التكنولوجيا على أنها فن من الفنون لهدف معين:

- التكنولوجيا هي فن معرفة الوسيلة " ¹
- التكنولوجيا هي فن الإنتاج ، أي الأساليب والوسائل المستخدمة في عملية الإنتاج .
- التكنولوجيا هي فن استخلاص مواد أولية صناعية من الموارد الطبيعية ، من أجل تأمين المواد والسلع التي من شأنها أن تغطي الحاجات المادية للإنسان ، وهي الأجهزة والمعدات ، وما تنتجه من مواد لخدمة مصالح الإنسان - . التكنولوجيا هي أسلوب فني يستخدم لتحويل مدخلات أو موارد إلى مخرجات أو نتائج ضمن إطار معرفي يضم بشراً أو تجهيزات وطرق وإجراءات ومواصفات فنية

2- مفاهيم تتناول التكنولوجيا على أنها علم من العلوم:

- التكنولوجيا هي مجموعة تقنيات المعرفة " ² .
- التكنولوجيا هي تطبيق المعرفة العلمية والخبرات المكتسبة بما يؤدي إلى تطوير أساليب وطرق إنتاج السلع ، أداء الخدمات. " ³
- التكنولوجيا هي علم الصناعة أو المعرفة المنتظمة لفنون الصناعة. " ⁴

¹ فلاح سعيد الجابر :مشاكل نقل التكنولوجيا إلى واقع الوطن العربي ، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، بيروت، 1979، ص06

² F. Bachir : **Technologie et Industrialisation En Afrique**, "O.P.U, Alger, 1983 P 11.

³ علي لطفى :مستقبل التكنولوجيا في الوطن العربي، بحث مقدم إلى المؤتمر السنوي السابع لاستراتيجيات التغيير وتطوير المنظمات، القاهرة 1997، ص184

⁴ حسن أبو العز :التكنولوجيا والتصنيع في مصر مع إشارة خاصة لتكرير البترول، معهد التخطيط القومي، مركز الوثائق القاهرة من 18 جانفي إلى 7 فيفري 1983

- ويعرف مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (UNCTAD) التكنولوجيا بأنها " مدخلة من مدخلات الانتاج ، وأنها سلعة تباع وتشترى في الأسواق الدولية كأبي سلعة أخرى" ¹

- مفاهيم تتناول التكنولوجيا على أنها معارف ومهارات معينة:

- " التكنولوجيا هي المعرفة الفنية الخاصة بالإنتاج أو التسويق أو الإدارة أو معرفة فنية متضمنة في .سلع مادية كالألات ومعدات أو سلع وسيطة.²

التكنولوجيا هي ذلك النسق المعرفي الذي يتوسط فيما بين العلم من ناحية والصناعة من ناحية أخرى ، يربط بينهما ، ويرتبط بكليهما بعلاقات مركبة.

ويمكن تقديم تعريف للتكنولوجيا: فهي أسلوب أداء يتضمن هيكلها مزيجا مركبا ومتفاعلا من

تجهيزات آلية وعمالة (بسيطة ، فنية ، قيادية) وطرق عمل تؤلف بين التجهيزات والعمالة في إجراءات

أداء بأسلوب محدد لإنتاج سلعة أو خدمة معينة ، ويمكن أن تكون تكنولوجيا قديمة أقل اعتمادا على تجهيزات الأوتوماتيكية والبرامج المعلوماتية ، أو تكون تكنولوجيا حديثة تتضمن طرقا جديدة في مجال الإنتاج وطرق الإنتاج المرنة يلعب فيها الإعلام الآلي دورا بارزا من خلال تهيئة التجهيزات في التوقيت المخطط لإنتاج منتج مختلف عن الأول ، ولن يكتمل المفهوم الشامل للتكنولوجيا الحديثة إلا بالإشارة إلى تكنولوجيا المعلومات والمعرفة.

3- مكونات التكنولوجيا

قد يتطرق إلى ذهن البعض أن التكنولوجيا تتمثل بالكامل في التطور من الآلات والمعدات و فقط والتي غالبا ما تستورد من الدول الصناعية المتقدمة ، لهذا من الضروري تحديد مكونات التكنولوجيا حتى تتضح الرؤيا بصورة واسعة خالية من الغموض.

¹ علي محمود علي البيض: تأثير التطوير التكنولوجي على إدارة الموارد البشرية في الصناعة, أطروحة دكتوراه في إدارة الأعمال ، جامعة عين شمس، مصر، 1987 ، ص25

² نفس المرجع السابق , ص 26

وبالرغم من أن هناك مكونات عديدة للتكنولوجيا يمكن التعامل بها في الأسواق المحلية والدولية (يمكن اكتسابها وتداولها) إلا أنه يمكن التركيز على المكونات التالية .¹

- 1- براءات الاختراع والعلاقات التجارية.
 - 2- المعرفة غير المسجلة أو غير قابلة للتسجيل.
 - 3- المهارات والخبرات المرتبطة بالأفراد العاملين.
 - 4- المعرفة التكنولوجية المجسدة في أشياء مادية كالآلات والتجهيزات والمنتجات الوسطية.
- وهناك تصنيف آخر لمكونات التكنولوجيا يتمثل في مستلزمات استخدام التكنولوجيا:

1-المستلزمات العينية:

وتشمل أساسا الآلات والمعدات والسلع الوسطية ، وتسمى في بعض الكتابات بالتكنولوجيا الصلبة Hard " Ware "

2-المستلزمات الفنية:

وتشمل الخبرات والمهارات العلمية والعملية اللازمة لتكوين وتشغيل وصيانة وتطوير المستلزمات العينية للتكنولوجيا بكفاءة واستمرار في إطار طاقتها المخططة ، وتشمل هذه المستلزمات كذلك المعرفة المسجلة وغير المسجلة ، وبراءات الاختراع والعلاقات التجارية .

وكلما كانت التكنولوجيا محل الاهتمام أكثر تعقيدا كلما زادت أهمية دور المهارات العلمية والعملية وكلما ارتفعت مستوياتها .وتسمى المستلزمات الفنية للتكنولوجيا في بعض المؤلفات

والواقع أن الرفع من نوعية أو جودة المستلزمات الفنية يتوقف على "Soft Ware" بالتكنولوجيا اللينة السياسات التعليمية وعلى كفاءة أجهزة التكوين والتدريب الموجودة في كل دولة.

¹ نادية مصطفى الشيشيني: التصنيع وتكوين القواعد التكنولوجية في الدول العربية، دراسة مقارنة، جامعة الكويت، الكويت ، 1986 ، ص

انواع التكنولوجيا : لمعرفة الانواع نعتمد على تصنيف لبرو للتكنولوجيا الذي يقول ان هناك اربع انواع , وتمثل هذه الأنواع الأربعة في:

-التكنولوجيا الروتينية :ويتضمن العمل في المدخلات والمخرجات عالية التنميط ، والمشكلات سهلة التحليل مثل خطوط التجميع أين تكون المنتجات والخدمات محددة بدقة .وأي تغيير في المنتج فإن رد الفعل أو القرار المتخذ يكون واضحا.

-التكنولوجيا الحرفية :وتتعامل مع مشكلات صعبة نسبيا ، وعدد محدود من الاستثناءات منتجات وخدمات فيها مدخلات ومخرجات عالية التنميط ، مثل :أنشطة صناعة المفروشات ، لأن الاستثناءات هنا تكون قليلة وبالتالي القرار المتخذ (رد الفعل) لا يكون بالضرورة جاهزا.

-التكنولوجيا الهندسية :وتتعامل مع استثناءات كثيرة ، ويمكن التعامل مع المشاكل بالطرق النمطية تكون أساليب تحليل وحل المشكلة سهلة نسبيا مثال ذلك النوادي الصحية؛

-التكنولوجيا غير الروتينية :تواجه بعض الصناعات العديد من الظروف الاستثنائية والقرارات الصعبة ، وبالتالي فهي تستخدم تقنيات غير روتينية ومثال ذلك وحدات البحوث تتعامل مع مشاكل استثنائية في ظروف صعبة ، كذلك خدمات المستشفيات النفسية تستخدم هذا النوع من التكنولوجيا.

الثقافة التنظيمية والقيم الجديدة

8- مستويات الحضارة التنظيمية (مستوي الفرد -التنظيم -العام)

لقد حاول " باك " شرح طبيعة التفاعل الذي يحدث داخل المنظمة إلى وضع مجموعة القواعد التي تنظمها ، على اعتبار أن الفرد يأمل في استغلال المنظمة لتحقيق أهدافه الشخصية في نفس الوقت الذي تحاول هذه الأخيرة استغلالها لتحقيق أهدافها هي .أي أن عملية التفاعل يقصد بها تلك العملية التي من خلالها تستطيع المنظمة تغيير الفرد لصالحها ، والتي من خلالها أيضا يستطيع الفرد أن يؤثر على المنظمة لصالحه هو. " ¹

¹ "حنفي محمود سليمان : وظائف الإدارة , مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية مصر : الإسكندرية , 1997 , ص36

على مستوى الفرد:

يتأثر الفرد باعتباره أحد اطراف معادلة التنظيم بكل ما يحدث داخل التنظيم الرسمي , فيحاول ان يكتسب هوية , من خلال الشغف للبحث وتكوين الذات المهنية القادرة على فرض نفسها مستقبلا , ومن ثم التموقع في التنظيم كعنصر هام وفعال , من خلال لعب ادوار استراتيجية لإشباع حاجاته اولا وحاجات التنظيم ومن بين النظريات التي تدعم هذا التوجه **نظرية القوة والتأثير** : التي ترى أنه عندما يتمتع بعض الأفراد بقدرة تأثيرية في مسائل معينة يتكون لهم مركز للزعامة غير الرسمية , تعود هذه الزعامة الى قوة شخصية الفرد أو انتمائه الى جماعة ذات قوة ,أو مكانة مرموقة في المجتمع , وعلى ضوء ذلك تنشأ علاقات غير رسمية مع هذا الشخص من أجل بعض المنافع من صاحب القوة , وهكذا يتكرر مع أفراد اخرين حتى يتشكل التنظيم الغير الرسمي , الذي يكون الافراد سلطة منه تؤثر على التنظيم الرسمي ,

الهوية المهنية :

بأنها مجموعة من المميزات التي يمتلكها الأفراد ، وتُساهم في جعلهم يُحققون صفة التفرد عن غيرهم ، وقد تكون هذه المميزات مُشتركة بين جماعةٍ من الناس سواءً ضمن المجتمع .

أن مفهوم الهوية يستعمل في غالب الأحيان من خلال عبارة "أزمة الهوية " , وأن هذه الأخيرة قد استعملت لأول مرة في مجال العلاج النفسي .

ومن جهته يرى "ن. فيشر (N. FISCHER) بأن موضوع الهوية قد تم تناوله من خلال ثلاث مقاربات أساسية هي : المقاربة التحليلية النفسية , والمقاربة العلوم الاجتماعية وأخيرا المقاربة النفسية الاجتماعية , ويندرج ضمن المقاربة الأولى مفهوم الهوية الذي وضعه "ايركسون " ERIKSON , حيث ادجه , كما يقول "فيشر" في اطار نظرية نمو عاطفي يرتكز على وظائف بنوية لمجموعة من الفترات المترابطة بمختلف مراحل حياة الفرد , وحسب على وظائف بنوية لمجموعة من الفترات المرتبطة بمختلف مراحل حياة الفرد و بحسبه , فان الهوية ينظر لها , كموقع يختزن فيه الفرد مجموعة المعايير الاجتماعية , كنتيجة لعمليات التنشئة

الاجتماعية , بواسطة مجهودات كل من الفرد والمجتمع من اجل ادماج الفرد بأحسن طريقة ممكنة حتى يؤدي الأدوار المنتظرة منه

أما في إطار المدخل السوسيوولوجي يواصل "فيشر" فان التعرض لقضية الهوية قد تم من وجهتي نظر مختلفتين : المقاربة الجدلية من جهة والوظيفية من جهة ثانية.

وجهة نظر الأولى , التي تستمد تصوراتها في الغالب من أعمال ماركس , فان الهوية تعرف , عموما على انها "استدخال (intériorisation) للقيم السائدة التي لا تنفصل عن الافكار و الأيديولوجيات المهيمنة , ومن هنا فان الهوية ينظر لها على انها "وعيا مزيفا" وعليه فان دراسة الهوية تميل الى أن تكون عبارة عن محاولة لتحليل العلاقات الاجتماعية التي من خلالها يمكن للفرد أن يتخلص من القيود السائدة حتى يتمكن من فرض وجوده كفاعل . لكن المتتبع لتاريخ التصنيع في الجزائر , ومحاوله حرق المراحل باستقدام المصانع الجاهزة , لما ينتج عنها العامل الشائع , وكما يقول جمال غريد " عرفت الجزائر انتشار واسع للمصانع لكن الروح الصناعية لم تهب في أي مكان " ومن نتائج هذه الوضعية أن العمال يدخلون مع المصنع في علاقات أذاتية صرفة يتم بموجبها التبادل معين : فالعمال يقدمون نصيبا من وقتهم في مقابل مبلغ مالي معين. فلا يبدو أنه قد تكون لديهم مشروع جماعي يستهدف التحول الاجتماعي انطلاقا من المصنع. ولا يبدو كذلك أن المشروع الفردي ذاته موجود عندهم وجودا أكيدا ربما لأن هذا المشروع أو هذا الأمل الفردي قد تجسد فعلا في الماضي القريب وهو قد تمثل في هجرة الأرض وفي إيجاد عمل ومرتب ثابتين في القطاع الصناعي." ¹

1 جمال غريد: العامل الشائع , انسانيات مجلة جزائرية في الانترنت وولوجيا والعلوم الاجتماعية عدد رقم, 01 , الجزائر , 1997/07/23 , ص19

وهكذا فنحن نجد أنفسنا بعيدين كل البعد عن المواقف و الطروحات الكلاسيكية التي ترى في العمل الصناعي قاعدة ترتفع عليها هوية جديدة وثقافة جديدة.¹

الدور والمكانة

يشكل بروز العامل الشائع حدثا جديدا ومهما يتناقض مع العديد من التخطيطات النظرية المتداولة. و الدور الذي اصبح يلعبه في غياب العامل المركزي الذي استدعيا الى مهام تسييرية , ففي وقت ليس بالبعيد كان عدد من الكتاب والمراقبين والممارسين يعتقدون بأن حظوظ الجزائر للدخول في الحضارة العصرية تكمن في تحالف العمال المتقدمين الذين ألفوا النماذج العقلانية في العمل والحياة وتعودوا عليها والإطارات المكوّنة حسب معايير المجتمعات المتطورة من أجل إنجاز عملية التصنيع. غير أنه لا يبدو أن الحركة الواقعية تسير في الاتجاه الذي توقعه أصحاب هذه التخطيطات - وأكثر من ذلك فإن بروز العامل الشائع وانتقاله إلى الهيمنة داخل الورشات سوف يساهمان ليس فقط في نفس هذه التخطيطات ولكن كذلك وخصوصا في فرض تأملات جديدة على الأصبدة السياسية والاقتصادية والنظرية وطرائق جديدة للاقتراب من المشاكل الحاسمة التي تطرحها التنمية، في وسائلها وفي غاياتها.

الاغتراب :

أحد أكثر المواضيع المتكررة في كتابات ماركس بين عامي 1844- 1845 هو مفهوم الاغتراب الإنساني , (Aliénation). ورغم أنه استقي الفكرة من هيجل ، إلا أن ماركس فعل ذلك بطريقة تسمو فوق فلسفة هيجل ذات الجوهر الإنساني. فبالنسبة لماركس ، لم يكن تحقيق الحرية آتي من العقل من خلال إدراكه "للحقيقة المطلقة" ، ولكن تأتي من العالم المادي ، عن طريق إلغاء العمالة بالأجر ، والإطاحة النهائية

¹ جمال غريد :العامل الشائع , مرجع سابق ,ص 20

بالمجتمع الطبقي. تصور ماركس تطور الصناعة من منظور الجدلية ، بمعنى أنه رأى في تطور التكنولوجيا واحتمالات الوفرة المادية التي نشأت عنها فتحاً لباب نحو التحرر الحقيقي للإنسان ، لكن النتائج الفورية كانت "زيادة في تجريد الإنسان من الإنسانية" بسبب طبيعة النظام الرأسمالي.

1- مستوى التنظيم

ولقد اهتمت المنظمات بعملية إجراء التغيير من خلال إحداث التطوير في الموارد البشرية للحصول على الكفاءات اللازمة لان الكفاءات هي الخالق الحقيقي لقيمة المضافة , وذلك من خلال الأبواب التالية :

1- التغيير المادي للأفراد : وهي عملية الاستغناء عن بعض العاملين الممتلكين بالعمل والذين لا يملكون القدرة على تطوير مهاراتهم وكفاءتهم بالعمل ، وإحلال غيرهم محلهم من أصحاب الخبرة والمهارة بالعمل ، ويتم ذلك من خلال خطط معينة هي إحدى الآتي :

أ- عملية الإحلال : وتعني الاستغناء عن العاملين الحاليين واستبدالهم بآخرين أكثر كفاءة وإنتاجية منهم ، إلا أن هذا الإحلال يصعب تطبيقه بهذه السرعة .

ب- عملية التحديث التدريجي للعاملين : وتعني عملية وضع شروط ومعايير جديدة لاختيار العاملين الجدد ، يؤكد فيها على المهارة والخبرات المكتسبة والمستوى المعرفي .

2 - التغيير النوعي للأفراد : وهي عملية رفع مستوى المهارات والكفاءات للعاملين وتنمية قدراتهم بواسطة عملية التدريب حيث تعني تدريب العاملين الموجودين حالياً في العمل لغرض تحسين أدائهم.¹

1 تيقاوي العربي , دور التغيير التنظيمي في تطوير الابتكار في المنظمات الحديثة من وجهة نظر العاملين في - دراسة ميدانية تحليلية منظمات الاتصالات الجزائر -جامعة ادراو, 2009

وتسعى المنظمات دوماً للمحافظة على الكفاءات المتوفرة لديها بالإضافة الى استمرارها بتطويرها للمحافظة على الصفة المهارة والمعرفية التي تكتسبها بمرور الزمن وبالتالي المحافظة على المستوى المتميز لأداء العاملين ، إن النواحي التي تستخدمها المنظمة لتطوير الكفاءات والمحافظة عليها :

1- تنمية محيط العمل اجتماعيا : وذلك من خلال إشاعة روح التعامل الإنساني في المنظمة ، حيث أن التنمية لا تتم بدون السلوك الإنساني والحضاري بين مختلف المستويات بالمنظمة ، ولغرض إحداث التنمية في سلوك ومهارات وكفاءة العاملين لابد من التخلص أولاً من الأساليب السلطوية ، ونشر ثقافة تحقيق أهداف المنظمة عن طريق التشجيع على المهارة والكفاءة في العمل .

2- رعاية الكفاءات : وهي الطريقة المثلى التي تتخذها المنظمات في المحافظة على الكفاءات والمهارات الموجودة في العمل ، حيث تعمل على المحافظة على مستواها وتطوير قابليتها نحو الأفضل ، وذلك من خلال برامج متعددة لرعاية وتطوير المهارات ، إضافة الى ذلك تعمل المنظمات على تحقيق رغبات أصحاب الكفاءة والخبرة لغرض تحفيزهم أكثر على الإبداع وزيادة ارتباطهم بالمنظمة ، ومقاومة الإغراءات التي يوفرها لهم المنظمات الأخرى بسبب اعتبارهم ثقل في كفة الميزات التنافسية للمنظمات .

3- تنمية الشعور بالمسؤولية : إن هذا العامل هو عنصر مهم في مجال تحقيق أهداف المنظمة بشكل أساسي ، وذلك من خلال شعور الإدارات بالمسؤولية باتجاه ضرورة إيجاد وتبني كل الطرق والأساليب الكفيلة بتطوير الكفاءة والإنتاجية في المنظمة ومنها كفاءة العاملين ومهاراتهم ، إن بعض المديرين مثلاً لا يأبه بوجود الكفاءة عند بعض العاملين ويتعامل معها بكل برود ، وباستمرار هذا التعامل ستندثر هذه الكفاءة أو تفقد العامل التحفيزي على التطوير وهذا ما يؤدي الى فقدان المنظمة لهذه الموارد النادرة بسبب ضعف الشعور بالمسؤولية تجاههم.

- على المجتمع :

ينعكس اي مشروع حضاري في اي نسق بالفائدة على جميع انساق البناء الاجتماعي لان المشروع الحضاري , هو مشروع شامل يمس الانسان وما يحيط به , لذلك نجد المجتمعات الغربية اكثر تنظيم وأكثر قابلية لتقبل التغيير , التغيير المبني على اساس علمي مدروس يتفق فيه الجميع ولا يستثني احد فالمجتمع هو المحصلة النهائية والمقياس الذي يحكم على نجاح او فشل اي مشروع حضاري , لذلك كل مشروع لا يثبت من رحم المجتمع مصيره الفشل لا محالة " ان الاعمال المبتكرة والفنية والعقلية والمادية لا تكشف عن آثارها الكاملة الحقيقية الا اذا استندت الحضارة في بقائها ونمائها الى استعداد نفسي يكون أخلاقيا حقا . ذلك ان الانسان لن تكون له قيمة حقيقية بوصفه شخصية انسانية ألا من خلال كفاحه ليكون ذا خلق وخلال حسنة . وتحت تأثير المعتقدات الأخلاقية وحدها تكونت مختلف العلاقات في المجتمع البشري على نحو يسمح للإفراد والشعوب أن تنمو وتتطور بطريقة مثالية , واذا أعوز الأساس الأخلاقي تداعت الحضارة , حتى لو كانت العوامل العقلية والخلافة , أيا كانت قوة وطبيعتها , تعمل عملها في اتجاهات أخرى"¹

ثانيا : النظريات الرئيسية المفسرة للحضارة التنظيمية**1- نظرية تنمية الموارد البشرية**

نظرية الموارد البشرية هي من النظريات القريبة لموضوع دراستنا وهي التي جاءت لتصحيح بعض المعطيات كون التنافس كان قائما على كسب الثروة المادية, بإستغلال العنصر البشري واعتبرته عبر مرحلها الكلاسيكية تكلفة مثله مثل المدخلات , غير أن التجارب العلمية والانسانية في ميدان العمل اثبتت أن المورد البشري هو دينامو العملية التنموية وبدونه لا تستطيع المؤسسة النجاح , لذلك أعادت للموارد البشرية قيمتها بإعادة التفكير في أهمية استثمار طاقاته ومهاراته وتنمية دافعيته للعمل , من دون إلغاء , او اقصاء حاجاته وتطلعاته

¹ ألبرت أشقيتسر , فلسفة الحضارة , تر: عبد الرحمان بدوي , المؤسسة المصرية العامة للتأليف والترجمة والنشر, 1923 ص 06

كانت سنة 1970 نقطة التحول التدريجية عندما قامت الجمعية الامريكية لإدارة الأفراد وهي أكبر منظمة متخصصة في مجال الإدارة الاستراتيجية المتزايدة للموارد البشرية في نطاق المؤسسات أو المنظمات , ليصبح مديرو الموارد البشرية شركاء كاملين في الأعمال المتعلقة بالتخطيط الإستراتيجي .

وتتحدد مهامها في عدة عمليات مترابطة ومتسلسلة تباشرها الإدارة وهي :

اولا تحديد الاهداف , التخطيط , التنظيم , التوجيه , تدبير الموارد , الرقابة وأخيرا تقييم الاداء وهي مطلعة على الدور والأهمية التي يجب أن يتمتع بها العنصر البشري بعنباره .

- طاقة ذهنية وقدرة فكرية ومصدر للمعلومات والاقتراحات والابتكارات

- رغبته في المشاركة وتحمل المسؤولية

- يزيد عطاؤه وترتفع كفاءته بالعمل فيإطار فريق عمل

- اذا أحسن اختياره وإعداده , تدريبه وإسناد العمل المتوافق مع مهاراته فإنه يكفي بعد ذلك توجيهه عن بعد

هذه النقاط بختصار ما تنص عليه نظرية تنمية الموارد البشرية " 1

2- نظرية التحديث :

تنص على أنه يمكن تحقيق التنمية من خلال اتباع عمليات التنمية التي تم استخدامها من قبل الدول المتقدمة و يلعب التحديث دوراً هاماً في عملية التنمية . فالتنمية و التحديث يسيران متوازيان منذ أكثر من قرن في أنحاء كثيرة من العالم . و يرتبط مفهوم التحديث بالتنمية . فيعني التغيير في اتجاهات الأفراد و سلوكهم الاجتماعي و السياسي و الاقتصادي من جهة ، و بالتغير في البناء الاجتماعي من جهة ثانية . لكي يواكب ويكيف الفرد مع التحولات العالمية المستجدة , لقد اعتمد المهتمون و المختصون بالتنمية و بخاصة نظرية التحديث في صياغة نظرياتهم على مساهمات علماء الاجتماع الكلاسيكيين التي ميزت بين التقليد و الحداثة و في مقدمتهم دور كايم و فيبر و ذلك من خلال التركيز على أن التحول من العلاقات الاقتصادية البسيطة و

¹ أعراب سعيدة : التكنولوجيا وتغيير القيم الثقافية والإقتصادية للموارد البشرية في المؤسسة الخاصة الجزائرية , مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص تنمية الموارد البشرية 2006/2005 ص48

المحدودة للمجتمع التقليدي (البدايي) إلى المؤسسات الاقتصادية التجديدية و المعقدة للمجتمع الحديث يعتمد أساسا على تغيير مسبق في قيم و مواقف و أعراف الناس.

و من أهم سمات نظرية التحديث أنها حاولت قياس درجة التحديث و بالتالي وضع أمم العالم على متصل الحداثة المتدرج و الذي يبدأ بالمجتمعات الأكثر تقليدية و ينتهي بالمجتمع الأكثر حداثة و تقدما ، ففي شكلها الأكثر بساطة نلاحظ أن نظرية التحديث تميل إلى وضع كل المجتمعات على متصل متدرج ، يمثل كل مجتمع منها نقطة متميزة على طول هذا المتصل و مع مرور الوقت و إزاحة المعوقات الثقافية التقليدية يصبح المجتمع البدائي يوما ما مجتمعا متحضرا أو متطورا، فالتحديث يعني استبدال القيم التقليدية بقيم حديثة و يكاد يتفق الدارسون في هذا المجال على أن المجتمع التقليدي يتميز بسمات أساسية ثلاث و هي :

1. سيادة التنمية التقليدية .

2. سيادة نظام القرابة.

3. سيادة النظرة العاطفية الخرافية القدرية للعالم.

و على النقيض من ذلك يتميز المجتمع الحديث بما يلي :

1. عدم المعاناة من التقليدية حتى إن وجدت.

2. سيادة الحراك الاجتماعي و الجغرافي و ذلك مقابل خفوت روابط القرابة.

3. سيادة النظرة العقلانية العلمية في كل مجالات العمل و الحياة.

و قد اهتم سملسر بالتحويلات الاجتماعية التي تصاحب عملية التنمية الاقتصادية و التي يرى أنه يمكن أن يتم تجسيدها في الواقع انطلاقا من :

1. تحديث التكنولوجيا: حيث يتم التغيير في التقنيات التقليدية بتطبيق المعرفة العلمية.

2. تجسير الزراعة: حيث يتم الانتقال من إنتاج القوت اليومي إلى الزراعة التجارية و ما يصاحب ذلك من تخصص في الإنتاج الموجه نحو السوق الخارجي و تطور عملية العمل المؤجر في الزراعة.

3. التصنيع: حيث يتم الانتقال من استخدام القوة البشرية و الحيوانية إلى قوة الآلة.

4. التحضر: و هي كل تلك التغيرات الايكولوجية بمعنى الانتقال من حياة القرية البسيطة إلى زيادة نمو المراكز الحضرية الكبيرة و تعقد الحياة و ما يصاحب ذلك من تخصص و تقسيم للعمل.

3- نظرية التخلف :

أصبحت الكتابات حول التخلف منذ الخمسينيات تعرف انتشارا واسعا نظرا لانتشار موجة التحرر و ظهور ما يسمى دول العالم الثالث , اتخذت هذه الدراسات و جهات عديدة , ولكنها تركزت في الاساس حول الاقتصاد والصناعة والعناية بالسكان من حيث الصحة والتعليم وتغذية الخ.....).

هذا ومع العلم أن الدول حاولت بكل السبل أن تنشئ قاعدة صناعية عن طريق نقل تكنولوجيا متطورة ومصانع عملاقة تريد من ورائها حرق مراحل تاريخية عاشتها الدول الصناعية , لكن مسيرة هذه الخطط لم تخط بعيدا , فلقد أحفقت التجارب المستوردة والمشاريع المصققة من الخارج , ذلك لأن إنسان هذه المجتمعات لم ينظر إليه باعتباره عنصرا أساسيا ومحوريا في أي خطة تنموية , التنمية مهما كان ميدانها , تمس تغير الإنسان ونظرته إلى الأمور في المقام الاول ويجب مراعات خصائص الفئة السكانية التي يراد تطوير نمط حياتها بعين الاعتبار .

ويتلخص وجود الإنسان المتخلف في نظرنا , في وضعية مأزقية , يحاول في سلوكه وتوجهاته وقيمه ومواقفه مجابتهها , ومحاوله السيطرة عليها بشكل يحفظ له بعض التوازن النفسي , الذي لا يمكن الاستمرار في العيش بدونه , هذه الوضعية المأزقية هي أساسا وضعية القهر الذي تفرضه عليه الطبيعة التي تفلت من سيطرته وتمارس عليه اعتباطها , والممسكون بزمام السلطة في مجتمعه الذين يفرضون عليه الرضوخ , ولذلك فإن سيكولوجية التخلف من الناحية الانسانية تبدو لنا على أنها أساسا سيكولوجية الإنسان المقهور , تنبت علاقات القهر والتسلط من ناحية , ورد الفعل عليها من رضوخ أو تمرد من ناحية ثانية , في كل ثنايا وجود الإنسان المتخلف , تكوين الإنسان المتخلف النفسي وتركيبه الذهني وحياته اللاواعية , محكومة كلها بالاعتباط والقهر وما يولدانه من قلق جذري , وانعدام الشعور بالأمن والاحساس بالعجز أمام المصير ولا يقف الإنسان المقهور مكتوف اليدين " ¹ .

¹ مصطفى حجازي: التخلف الاجتماعي مدخل إلى سيكولوجية الإنسان المقهور , المركز الثقافي العربي , الدار البيضاء , 2005 , ص 11

الفصل الثالث

تمهيد:

الانسان هو الكائن الذي حباه الله بنعمة العقل وهو بهذا الفضل مفضل على جميع الكائنات فهو يميز ويدرك ويحاول أن يكون في المستوى الذي يطلب منه أن يكون فيه وبذلك يحقق أنماؤه ووجوده ويحقق في الاخير ذاته حسب ماسلو , ولكن قبل الخوض في هذه التجربة عليه أن يحاول فهم الواقع لكي يستطيع لتكيف معه والتكيف هنا يتم بفضل مؤسسات التنشئة الاجتماعية التي ترسم امامه ملامح الحياة ويحاول هو بدوره التطبيع مع هذه المجريات من أجل التكيف وكسب المكانة والدور الذي يطمح لبلوغه بفضل ميكانيزمات التطبيع الاجتماعي التنظيمي , ومن بين اهم الآليات في التطبيع هم التكوين والتدريب , لذلك تسعى المؤسسات الحديثة في الاستثمار في التكوين والتدريب من اجل كسب راس مال معرفي قادر أن يعطيها ميزة تنافسية تثبت من خلالها وجودها في عالم متغير كل لحظة وحين .

1- التطبيع الاجتماعي التنظيمي بالمؤسسة :

التطبيع الاجتماعي التنظيمي هو السبيل الأنجع لكسب مهارات ومعارف تجعل منه فاعل اجتماعي له وزنه لذلك يعتبر التطبيع الاجتماعي التنظيمي من التنشئة الاجتماعية فهي تنمي قدرته على التكيف والتدريب على وأنماط السلوك المتوقعة والتي تمكنه من القيام بدورة والمشاركة كعضو في المنظمة , وتعتبر هذه العملية من مهام ادارة المؤسسة او ادارة الموارد البشرية التي تسعى من خلال آليات التطبيع من ادماج العامل الجديد وجعله فرد متكيف مع التنظيم وله سلوك تنظيمي ايجابي من خلال عملية الاعداد والتهيئة والتي تهدف الى تغيير توقعات واتجاهات وسلوك الافراد والتي تخدم الفرد والتنظيم , وهو ماسماه آدم سميت القدرة على مخالطة الآخرين دون الشعور بالخجل

2- أهمية دراسة التطبيع الاجتماعي التنظيمي دوره ونتائجه:

التطبيع الاجتماعي التنظيمي هو العملية التي من خلالها تصحح المفاهيم والتوقعات وهي المهمة المنوطة بإدارة الموارد البشرية التي من خلالها تسعى المنظمة الى اعداد تكوين عاملين لهم ولا تنظيمي وثيق , يعتمد على الثقة المتبادلة ويغذيها اليقين بأن لكل مجتهد نصيب وهو ما عبر عنه **فكتور فروم** في نظرية التوقع وقد ترتبط أهمية التطبيع الاجتماعي التنظيمي على مستوى الافراد او العاملين أو على مستوى المنظمة ككل :

2-1: مستوى العاملين :

في بداية الأمر تقوم بتحقيق مصالح الافراد من خلال اختيار المنظمة المناسبة وذلك من خلال توفير معلومات عن طبيعة الوظيفة ثم تأتي مرحلة جديدة تتمثل في اعداد وتطوير سلوكيات الفرد واكتسابه مهارات وقيم جديدة تجعله قادر على التكيف والاندماج مع الوضع الجديد او الثقافة التنظيمية الجديدة وفي الاخير بعد كل

هذا يندمج في جماعات العمل ويكون لنفسه سلوك تنظيمي معتدل يسعى من خلاله لكسب مكانة في التنظيم تمكنه من اشباع حاجاته النفسية والبيولوجية .

2-2: على مستوى المنظمة :

- من خلال عملية التطبيع الاجتماعي التنظيمي تحافظ المنظمة على استقرار العمالة وانخفاض معدل دوران العمل ورفع الروح المعنوية

- المساهمة في تحقيق أهداف المنظمة في الحصول على الأفراد الملائمين ورفع كفاءتهم .

- زيادة ارتباط العاملين بالمنظمة و اهدافها .

- الاهتمام بتطبيع الاجتماعي يؤدي الى تخفيض تكلفة العنصر البشري وزيادة الانتاجية .¹

كما أن المؤسسة تسعى من خلال مصلحة الموارد البشرية ,الى تنمية كوادرها وعمالها من خلال وضع برامج تدريبية كفيلة بزيادة فعالية الاداء في المؤسسة و هناك عدة مفاهيم للتدريب وتنمية الموارد البشرية وسنحاول فيما يلي التطرق إلى كل من التدريب وتنمية الموارد البشرية:

مفهوم التدريب : تتعدد المفاهيم المستخدمة للتعبير عن التدريب كعملية ،فالتدريب بعكس التعليم محددة وواضحة ومبرمجة ويجب أن تخضع للقياس السريع في نجاحها لما هدفت إليه بعكس عملية التعلم التي تأخذ وقتا أطول حتى تبلور نتائجها ، فالمقصود من التدريب هو زيادة المهارات والمعرفة المحددة في مجالات معينة وكذلك زيادة وعي المتدربين بأهداف المؤسسة التي يعملون بها و برسالتها²

فهناك من يعده محاولة لتحسين الأداء الحالي والمستقبلي للعاملين عن طريق زيادة قدرتهم على الانجاز³

¹ سعد بن مزروق العتيبي: سعودة الوظائف وعملية التطبيع الاجتماعي التنظيمي, إدارة الموارد البشرية والتغيير التنظيمي كلية العلوم الإدارية الرياض (ب - س) ص 2-4

² محمد قاسم القزويني : إدارة الافراد , جمعية عمال المطابع التعاونية , عمان , الاردن , 1984, ص 152

³ خالد عيد الرحيم الهيتي :إدارة الموارد البشرية , دار وائل للنشر والتوزيع , الاردن , 2005, ص 222

كما يعرف التدريب على أنه عملية تعديل إيجابي ذو اتجاهات خاصة تتناول سلوك الفرد من الناحية المهنية أو الوظيفية وذلك لاكتساب المعارف والخبرات التي يحتاج لها الإنسان وتحصيل المعلومات التي تنقصه والاتجاهات الصالحة للعمل وللإدارة والأنماط السلوكية والمهارات الملائمة ، والعادات اللازمة من أجل رفع مستوى كفاءته في الأداء وزيادة إنتاجيته بحيث تتحقق فيه الشروط المطلوبة لإتقان العمل وظهور فعاليته مع السرعة والاقتصاد في التكلفة ، وكذلك في الجهود المبذولة ، وفي الوقت المستغرق "1

ويمكن تعريف التدريب على أنه الجهد المنظم والمخطط له لتزويد الموارد البشرية في المنظمة بمعارف معينة، وتحسين وتطوير مهاراتها وقدراتها وتغيير سلوكها واتجاهاتها بشكل إيجابي بناء مما قد ينعكس على تحسين الأداء في المنظمة " 2

3- مراحل التطبيع الاجتماعي التنظيمي.

لتطبيع الاجتماعي التنظيمي ثلاثة مراحل رئيسية هي: مرحلة التوقع ومرحلة المواجهة أو الانخراط و المرحلة الاخيرة مرحلة الاندماج , وهنا نتكلم فقط على المرحلة الاولى التي تعتبر المرحلة التي يبني فيها الفرد اتجاهاته حول التنظيم الذي يريد الانخراط فيه باعتبارها مرحلة حاسمة ومفصلية بين ثقافتين ثقافة المجتمع و الثقافة التنظيمية الجديدة وهي الثقافة التي يتركز عليها بحثنا هذا .

➤ المرحلة الاولى :

مرحلة ينفرد بها الفرد قبل دخوله لتنظيم وتسمى مرحلة التوقع او بناء الافتراضات , وهي في الواقع مرحلة تسبق عملية الاندماج او الالتحاق بالوظيفة وتتسم هذه المرحلة بمرحلة لا يقين لكن الفرد لا يعي الظرف

¹ محمد جمال مرعي : التدريب والتنمية , عالم الكتب , القاهرة , 1993 , ص36

² عبد الباري ابراهيم دة، تكنولوجيا الاداء البشري في المنظمات الاسبس النظرية ودلالاتها في البيئة العربية، المنظمة العربية للتنمية الادارية، مصر،

الداخلية للمؤسسة , الا ما يسمع عنها لذلك تكون جميع الاحتمالات واردة في توقعات الفرد ومن بين المؤسسات التي تساعد الفرد في تكوين صورة واضحة على التنظيم , مؤسسات التنشئة الاجتماعية , كالأسرة وسائل الاعلام ومركز التكوين المهني المتخصصة , وجماعة الرفاق الخ

1- وسائل الاعلام:

لوسائل الاعلام دور محوري في عملية التثقيف المجتمعي وبما تكتسيه من وظائف تجعل من دوره غاية في الاهمية والخطورة ومن بين أهم وظائفها:

1- التوجيه : يمكن لوسائل الاعلام التأثير على الجماهير بإكسابهم اتجاهات جديدة او تعدي الاتجاهات

القديمة وهذا بشروط تدخل ضمن احترافية المهنة كاختيار الوقت والفئة المستهدفة

2- الدعاية : هي نوع من الاشهار أو التسويق بغرض زيادة الطلب عليه أو العكس الدعاية المغرضة

3- التثقيف : هو حصيلة اتجاه فرد الى وسائل الاعلام وتفاعله معها بهدف معين وبخطة مسبقة يكون

بأجهاين رغبة ذاتية أو برعاية وتوجيه مرشد .

4- التعارف الاجتماعي : وهي اظهار تعاطف الناس وتقديم الشخصيات المشهورة المحببة الى العامة .

5- الترفيه : وهو البعد الذي يتجاوز التسلية الى اهداف مدروسة تؤثر على المستقبل بطريقة خفية .

6- الاعلان : ومهمة وسائل الاعلام هنا هي تعريف الجماهير بالسلع أو الخدمات المختلفة ومكانها

, وكذلك حثهم على اقتنائها وتجريبها .

"تعد وسائل الاعلام - سواء كانت تقليدية (كصحف أو التلفزيون أو الاذاعة أو وسائل الحديثة كالصحافة

الالكترونية ومواقع الاخبار والمعرفة المختلفة على شبكة الانترنت , وكذلك مواقع التواصل الاجتماعي كالفيس

بوك وتويتر والتي تعد الان أحد وسائل نقل الاخبار والأكثر شهرة في العالم , وكل هذه الوسائل لها تأثير كبير

على تشكيل البناء الإدراكي والمعرفي للفرد أو المجتمع ويساهم هذا البناء في تشكيل رؤية الفرد والمجتمع تجاه قضايا مجتمعية والقدرة على تحليلها واستيعابها للاتخاذ السلوك المناسب حول هذه القضايا.¹

2- الأسرة

تعتبر الأسرة احد مؤسسات التنشئة الاجتماعية التي تعرس في الفرد منذ نعومة اظفاره قيم وعادات وتقاليد تعتبرها الأسرة قانون يضبطه الضمير الجمعي وتسعى الأسرة ان تنقله لأولادها،
أما تختار من البيئة والثقافة ما تراه هاما ومناسبا ، تقوم بتفسيره وتقويمه وإصدار الأحكام عليه مما يؤثر على اتجاهات الطفل لعدد كبير من السنين . ومعنى هذا أن الطفل ينظر إلى الميراث الثقافي من وجهة نظر أسرته ، فيتعلم منها الرموز واللغة الشائعة ، ويشارك غيرها المشاعر العامة ، ثم إن اختياره وتقويمه للأشياء يتأثر بنوع اختيار أسرته وتقويمه لها ، هذا إلى أنه يتأثر بنوع الآمال التي تضعها الأسرة لمستقبلها ومستقبل أعضائها ، بل إنه كثيرا ما تفرض أمالها ومثلها العليا على أطفالها وهذا هو حال وطبيعة الأسرة الجزائرية التي تحاول دائما أن تطبع أطفالها بطابع الثقافة الإسلامية السامية وما يحمله الدين الإسلامي الحنيف من قيم ومثل وأخلاق رفيعة تحاول من خلال عمليات التنشئة الاجتماعية ان تفرسها وتطبعها بشخصية الطفل الجزائري . وكثيرا ما يكون هذا الغرض مصحوبا بانفعالات أكثر مما يوجد في واقع الثقافة المعاشة فهو يعيش في ضمير الأسرة ، من حب و رغبة وتقديس وحب الافضل دائما .

3- مؤسسات التكوين المهني

يعتبر التكوين هو جوهر ادارة الموارد البشرية ، هذه الاخيرة التي تشكل أهم المقومات لبناء جهاز الادارة الأفراد والعلاقات الانسانية في المؤسسة الحديثة و تعتبر مؤسسات التكوين المهني هي باب مفتوح على وظيفة

¹ علي عبد الفتاح كنعان : الاعلام والمجتمع ، دار اليازوري العلمية للنشر ، عمان 2014 ص 15

مستقبلية واعدة في ظل ازمة خانقة في مناصب العمل , لحلول الممكنة في مكان سواعد العمال , التي ضيقت الوظائف من متعددة ومفتوحة الي متخصصة وكيفية , وهذا كذلك بسبب تقسيم العمل .

يعد التكوين المهني احد الانساق الثلاثة من النظام الجزائري للتربية والتكوين (التربية الوطنية , التعليم العالي والبحث العلمي , التكوين والتعليم المهني) وهذا التكوين المهني المدروس هو تكوين تأهيلي يهدف للحصول على كفاءات مهنية في تسيير الحضارة التنظيمية المستشرية في بناء كل المؤسسات

يتفق الجميع أن التعليم هام وضروري للعمل داخل المؤسسة الحديثة , لدرجة يمكن التسليم عندها بأن في العصر الحديث لم يعد مقتصر على المعلومات المكتسبة في قاعات الدرس بالمدارس و المركز و المعاهد والجامعات , بل اصبح التعليم عملية مستمرة مدى الحياة وخاصة بالنسبة لموظف أو العامل أو المهني الخ . ولكي يكون التعليم مجديا فلا بد من ارتباط التعليم بعنصر المرونة , وذلك لمسايرة التغيرات السريعة في المجتمعات والتطورات الفنية والتكنولوجية , كما أن استيعاب الفرد للتعلم يختلف من مستوي عمري الي آخر , حيث تقل القدرة والرغبة في التعلم النظامي مع تقدم السن , ولهذا فان وجود اليات ووسائل تعليمية تقدم معلومات العامة أو المتخصصة بطرق تجعل المعنيين يفهمون ويدركون ويستوعبون في مراحل لاحقة للمراحل النظامية . ويتمثل ذلك في التعليم بوسائل خاصة , وهو ما يطلق عليه اسم التكوين لأنه لا يدخل تحت مظلة التعليم

النظامي¹

- كيف يتعلم ذاتيا

عملية التعلم الذاتي مسألة تعتمد في الأساس على مقومات المتعلم العلمية والشخصية والنفسية والسلوكية والاجتماعية , كما أنها تتطلب دافعاً وقدرة ووسيلة وطريقة وأسلوباً وبيئة تتوافر فيها حوافز التعلم ويمكن أن

¹ مصطفى نجيب شلوش : ادارة الموارد البشرية , دار الشروق , عمان , 2005 , ص 231

يتعلم الفرد ذاتياً بإتباع التالي:

- 1- كشف الفرد عن أفكاره ومشاعره وسلوكه (الانفتاح على غيره) في مجال عمله.
 - 2- البحث عن ردود الفعل لما يكشف عنه من أفكار وسلوك.
 - 3- عدم الإفراط في تحليل سلوك وردود أفعال الزملاء , ولكن البحث عن المفيد منها.
 - 4- الانتماء لجماعة تَعَلَّم تُدرك متطلبات بيئة التعلم وظروفها المختلفة.
 - 5- البحث عن المعرفة من مصادر متنوعة ومختلفة .
 - 6- القيام بتجربة وممارسة أنماط جديدة للسلوك والفكر غير المعتاد عليه في عملية التعليم والتربية.
 - 7- تطبيق ما يتعلمه الفرد في حياته العملية لاستخلاص النتائج والعبر الواقعية ذاتياً .
 - 8- كل تنمية روح المبادرة وعدم التردد في إرسال أو استقبال جديد .
 - 9- تبادل المعلومات وتحديث المعارف وتطوير المهارات بكافة الوسائل والطرق والأساليب الممكنة المتاحة .
 - 10- ترويض النفس على تقبل النقد , واحترام الرأي الآخر مهما يكن الاختلاف معه.
 - 11- استثمار جميع المواقف (الإيجابية والسلبية) وتحويلها إلى محطات تعلم ينتج عنها سلوك إيجابي جديد .
- 4- مستويات التطبيع الاجتماعي التنظيمي .

لتطبيع الاجتماعي التنظيمي مستويين يمكن من خلالهما التعرف على ماذا يتوقع العامل من التنظيم لقاء خدماته , والشق الثاني يتعلق بما يتوقع التنظيم من هذا العامل الذي كونه ودرسته وتنفق له راتب شهري مع المنح والعلاوات .

1-4: الفرد وتوقعاته على مزايا التنظيم :

يمكن هنا ان نتكلم مباشرة على نظرية التوقع و تقترح نظرية التوقع أن الفرد يقرر أن يتصرف بطريقة معينة لأن هناك دافع يحفزّه على اختيار سلوك معين دون السلوكيات الأخرى ، بسبب النتيجة التي يتوقع الحصول عليها من ذلك السلوك. فهنا توقع الفرد ينبع من دافع هو نتاج توقع الفرد أن بذل جهدٍ معين سيقود إلى الأداء المطلوب ؛ ويعرف استخدام الأداء لتحقيق نتيجة معينة والرغبة في الحصول على هذه النتيجة بـ "التكافؤ العامل يقدم بقدر ما يأخذ ومن خلال هذه العملية يتكون الولاء عبر مراحل هي :

مرحلة التجربة

تطلق مرحلة التجربة على الفترة التي تأتي بعد التعيين الوظيفي مباشرة و تمتد لمدة عام واحد ، حيث يحاول الفرد في هذه المرحلة التكيف مع متطلبات العمل و الاهتمام بالحصول على الرضا و القبول من طرف المؤسسة ، و لما كانت هذه الفترة هي فترة تدريب و اختبار فان العامل يبذل أقصى جهده ليرز و ليحقق الإبداع و التميز ، و من مظاهر مرحلة التجربة تحديات العمل و تضارب الولاء ووضوح الدور و بروز الجماعة المتلاحمة و إدراك التوقعات و نمو اتجاهات الجماعة نحو التنظيم و الشعور بالصدمة .

مرحلة العمل و الانجاز:

وهي الفترة التي تلي مرحلة التجربة و هي تمتد من سنتين إلى أربعة سنوات ، و فيه يسعى الفرد إلى تحقيق ذاته و التأكيد على ما حققه من انجازات ، و يمر الفرد خلال هذه المرحلة ببعض الخبرات منها الأهمية الشخصية و الخوف من العجز و ظهور قيم الولاء للتنظيم و العمل ، كما يكون العامل في هذه الفترة أكثر

تكيفاً مع العمل و أكثر دراية من قبل للأموال المتعلقة بالعمل لذا تتغير إنجازاته نحو الأفضل مما يكسبه أهمية و مكانة بالمنظمة و يشعره بتحقيق ذاته و يزداد ولاءه لها أكثر

انواع الولاء .

*ولاء المصلحة : هو الولاء القائمة على مصلحة العمل وينتهي هذا الولاء بانتهاء المصلحة

*ولاء معياري (اخلاقي): يجب ويخلص رد لجميل سابق قدمته المؤسسة للعامل كما كان في تسعينيات لما

كانت المؤسسات تسرح العمال لكن بعضها ابقته عمالها

*الولاء العاطفي : مثال ذلك العامل الياباني والمؤسسات اليابانية الولاء للمؤسسة ككيان وهو قيمة ثقافية .

2-4 :توقعات المنظمة على مردودية العامل :

تتعامل جميع المنظمات مع اعضائها على اساس مردودية وكفاءة العامل ويمكن هنا التكلم على نظرية ماك

ماكجروجر دوجلاس (X -Y) والتي تركز على سلوك الثواب والعقاب للإفراد ومدى تأثير المكافأة

والجزاء في العمل حيث ركز على أهمية فهم العلاقة بين الدافعية وفلسفة الطبيعة البشرية ، وقد بنى نظريته

على أن معظم المديرين يميلون إلى وضع الافتراضات عن العاملين معهم ، واختيار الأسلوب المناسب لدفعهم

من خلالها ، وبناء على هذه الافتراضات ، فقد قسم ماك جروجر العاملين إلى مجموعتين أطلق عليهم

الرمزي (X,Y), وضع جروجر ميزاناً لقياس العقاب والثواب؛ فكلما كان الموظف أكثر إنتاجية وعطاء ، اتجه

للجانب الإيجابي ، وجوزيا على عمله والعكس يحدث .

4- بعض الاتجاهات السوسولوجية حول التطبيع الاجتماعي التنظيمي.

- نظرية رأس المال البشري :

إن التغيرات والتحولات في ادارة الموارد البشرية منذو مطلع التسعينيات من القرن الماضي , واعتبارها كمدخل استراتيجي لمؤسسات الاقتصادية المعاصرة , الذى كان يعكس الادراك بقيمة الانسان في جميع النواحي الاقتصادية و ادراك قيمة التفكير و الابداع , كأساس لتقدم والرقي وما يعزز هذا المنطلق والرهان هو ما تحقق في المؤسسات اليابانية الرائدة في هذا المجال , وأظهرت قدرة فائقة على المنافسة والبقاء , وذلك نتيجة الاستثمار في الطاقات الابداعية وتنمية العلاقات الوظيفية المبنية أساسا على الولاء , وهذا ما يصطلح عليه في الادبيات الاقتصادية رأس المال الفكري , والتي تشكل الثروة الحقيقية للمؤسسات المعاصرة , بذلك تحولت التنظيمات مع الزمن الى منظمات متعلمة بما تتوفر عليه من كفاءات تتجاوز الفرد الى الجماعة .

-نظرية تنمية الموارد البشرية:

كان التنافس قائما على كسب الثروة المادية و استثمارها بأقصى الإمكانيات الموجودة باستغلال العنصر البشري كوسيلة إنتاجية بحتة .غير أن التجارب العلمية والإنسانية في ميدان العمل خاصة والتحولات العالمية أعادت للمورد البشري قيمته بإنسانة العمل وإعادة التفكير في أهمية استثمار طاقاته ومهاراته وتنمية دافعه للعمل .ومن دون إلغاء و إقصاء رغباته و حاجاته وتطلعاته ، إنما الاعتناء به أكثر و تحفيزه ليقدّم أداء أفضل بشروط مرضية ومناسبة. "كانت سنة 1970 نقطة التحول التدريجية عندما قامت الجمعية الأمريكية لإدارة الأفراد وهي أكبر منظمة متخصصة في مجال الإدارة الاستراتيجية للمواد البشرية في نطاق المؤسسات أو المنظمات وليصبح مديرو الموارد البشرية شركاء كاملين في الأعمال (المتزايدة المتعلقة بالتخطيط الاستراتيجي " ¹ . " وتتحدد مهامها في عدة عمليات مترابطة ومتسلسلة تبشرها الإدارة وهي :أولا تحديد الأهداف التخطيط

¹ على غربي: تنمية الموارد البشرية ، منشورات جامعة منتوري قسنطينة ، 2004 ، ص 14

التنظيم التوجيه تدير الموارد الرقابة وأخيرا تقييم الأداء ولكل عملية مراحل تتسم بالدقة في التنفيذ. وتعتبر هذه العمليات وسيلة لهدف أكبر هو الاستخدام الأمثل لتلك الموارد وإيجاد قوة منتجة مستقرة وفعالة. ناتجة عن قناعة تامة بأهمية العنصر البشري:

- كطاقة ذهنية ، وقدرة فكرية ، ومصدر للمعلومات وكالاقتراحات و الابتكارات وعنصر فعال قادر على المشاركة الإيجابية بالفكر والرأي ، وأن الإنسان في المؤسسة يرغب بطبيعته في المشاركة وتحمل المسؤولية ولا يقتنع بمجرد الأداء السلبي لمجموعة من المهام التي تحددها له الإدارة. و إذا أحسن اختياره وأعداده تدريبه وإسناد العمل المتوافق مع مهاراته فإنه يكفي بعد ذلك توجيهه عن بعد غير مباشر. ويزيد عطائه وترتفع بكفاءته إذا عمل في إطار مجموعة أو فريق من الزملاء يشتركون جميعا في تحمل المسؤوليات وتحقق نتائج محددة. هذه النقاط باختصار ما تنص عليها نظرية تنمية الموارد البشرية و يمكن اعتبارها كقاعدة صلبة ارتكزت على التراكمات التجريبية و الفكرية و النظرية و السابقة و كمحطة انطلاق قوية تعتمد عليها في تسيير التنظيمات و الأعمال و المجتمع بكامله ، تمكنت من مسايرة التطورات و التحولات العالمية السريعة و التغييرات البيئية المحيطة بنا و تشتمل هذه التغييرات على:

- 1- معدل التغيير السريع في الأعمال ودرجة عالية من عدم التأكد.
- 2- تصاعد التكاليف ضغوط تنافسية متزايدة على هوامش الربحية.
- 3- تغيير تكنولوجي سريع زيادة الطلب على المهارات الجديدة من خلال التوريد.

والتعليم وإعادة التدريب.

- 4- التعقيد في المنظمات ، المنتج الجغرافيا التكنولوجيا ووظيفة إدارة الأعمال.

العملاء الأسواق.

- 5- هيكل تنظيمي أكثر سطحية ، أكثر رشاقة ، أكثر مرونة.

6- تغيير في الصفقات الديمغرافية ، محدودية بعض أنواع العمالة ، الاستجابة للقوى .

الخارجية ، التشريع للوائح علاقات الاتحادات العمالية...

7- زيادة المنافسة والتكاليف على المستوى الدولي ، وتعدد العلاقات الجانبية.

خلاصة

يعيش الانسان دائما في هذه الحياة طامحا لاعتلاء أعلأ المناصب وهو في دربه هذا يحاول أن يتميز ويتعلم لإشباع الحاجات التي يطمح لنيلها , فنحن اليوم في عصر ما بعد الحداثة تجاوزنا نظريات الرجل العظيم فأصبح اليوم رهان التعلم و روح الفريق هم روافد أي حراك اجتماعي , و يبقى الابداع الفيصل في تقدم الكفاءات وتصدرها المناصب والوظائف لان الانسان اليوم هو راس المال الحقيقي الذي بيده مقاليد التفوق فهو الوحيد القادر على خلق الثروة من العدم , نحيك اذا توفرت له جميع مقومات الاقلاع المادية والمعنوية فتوفر التدريب والتعليم والتكوين والبيئة الخصبية في اطار منظومة استراتيجية تعطي لتطبيع الاجتماعي التنظيمي الحيز والمكانة الواجب تقديمها للفرد داخل التنظيم , والاستثمار في هذا السبيل هو المنفذ الحقيقي لتجاوز سطوة الحداثة وما بعد الحداثة لان الانسان الذي يعلم ليس كالذي لا يعلم فالعلم والتعلم هم دائما طوق النجاة في عالم سريع التغير ولا يعترف أأ بالمقاييس العالمية للجودة , قوانين السوق الحرة , والتبادلات التجارية المرتكزة على التكتلات والشركات العابرة للقارات لذلك نحن في عصر الحضارة العالمية التي ترتبط ارتباط وثيق بتكنولوجيا المعرفة والاتصال , لذلك تسلح الفرد اليوم بالعلم والمعرفة من خلال التعليم والتكوين والتدريب هو الحل من أجل ضمان مكان في عالم لا يعرف المستحيل .

الفصل الرابع

تمهيد :

بعد هذا العرض المفصل للإجراءات المنهجية المتبعة خلال الدراسة ، سنحاول أن نطبق هذه الخطوات و الإجراءات من خلال جمع المعطيات التي تحصلنا عليها ، تفرغها في جداول تعبر عن إجابات المبحوثين وآرائهم المختلفة حول مختلف المحاور المتضمنة في الاستمارة لأقوم فيما بعد بتحليل هذه البيانات وتفسيرها ، للوقوف على مختلف الأسباب ، والدوافع التي أنتجت سلوكا معيناً ، لأتوصل بناء على ذلك إلى مجموعة من النتائج ، والتي على ضوءها تمكنت من تقديم مجموعة من الاقتراحات ، والتوصيات ، وفيما يأتي سأعرض مختلف البيانات المعطيات المحصل عليها.

اولا : مجالات الدراسة :

1- تعريف بالمؤسسة ميدان الدراسة :

تعتبر سونطراك هي المؤسسة الاولى في الجزائر وتحتل مكانة هامة في الاقتصاد وهذا ماجعل منها مؤسسة الاكثر وجود وانتشار في الجزائر حيث تتواجد في 48 ولاية كما ان مؤسسة سونطراك هي اليوم في المدن الشمالية على غرار تبسة , ام البواقي , مستغام وغيرها وهذا بفضل الاكتشافات الجديدة لذهب الاسود تتواجد شركة سونطراك في كل من بلدان التالية :

أفريقيا : مالي ، تونس ، النيجر ، موريتانيا ، ليبيا ، مصر و ليبيا .

أمريكا: البيرو و الولايات المتحدة .

أوروبا: إسبانيا ، إيطاليا ، البرتغال ، بريطانيا ، فرنسا و روسيا.

شرعت سونطراك في مشروع استثماري في الخارج بالبيرو بمشروع كاسيا ، وفازت برخصة استغلال في حقول غدامس بليبيا في منافسة دولية دخلتها الشركة الجزائرية لأول مرة بمفردها.
كما لها عدة مشاريع في دول الجوار كموريتانيا ومشروع نومهيدي بتونس.

2- المجال البشري :

يتمثل المجال البشري بمجموع العاملين في حوض واد نومر مؤسسة سونطراك بزفانة من تقنيين وأعوان وإطارات

3- المجال الزماني:

استمر البحث الميداني في هذه الدراسة قرابة الشهر من 2017/02/05 الى 2017/03/04 كانت منها 06 أيام كدراسة استطلاعية للعينة ومكان الدراسة , وبعدها تم صياغة أسئلة الاستمارة وتوزيعها على افراد العينة وإجراء مقابلات مع البعض من اجل تقديم معلومات على طبيعة المكان والعمل والعمال .

ثانيا :تفريغ البيانات وتحليلها

I- : تفريغ البيانات الشخصية وتحليلها:

الجدول رقم (01): توزيع افراد العينة حسب الجنس

النسبة المئوية	التكرارات	الجنس
74,1	43	ذكر
25,9	15	أنثى
100,0	58	المجموع

يلاحظ من خلال هذا الجدول أن نسبة الذكور أعلى بكثير من نسبة الإناث من ضمن المبحوثين، و

ذلك بنسبة 74.1% و نسبة 25.9% من المجموع 58 مبحوث .

ومن خلال هذا الجدول الذى من خلاله نلاحظ أن نسبة الكبرى في عمال هذه المؤسسة هم من الرجال

وهذا راجع لعدة اعتبارات منها أن حوض واد نومر منطقة معزولة نسبيا على التجمعات السكانية مما يجعل

عمل المرأة فيه من ناحية ثقافة المجتمع عمل غير مرحب به , بالإضافة الى ذلك طبيعة النشاط للمؤسسة التي

تنشط في مجال التنقيب على النفط , الذي يتطلب قوة بدنية كبيرة وخاصة في ورشات التلحيم و الميكانيك

لذلك لا نجد للمرأة دور في هذه المجالات إلا قليل .

الجدول رقم (02) :يبين الفئة العمرية للمبحوثين

النسبة المئوية	التكرارات	السن
31,0	18	21-30
37,9	22	31-40
17,2	10	41-50
13,8	8	أكثر من 50 سنة
100,0	58	المجموع

من خلال الجدول أعلاه تظهر نسبة 37.9% هي الأكثر تمثيلاً والتي تعبر عن الفئة العمرية (31-40) ، في حين تليها نسبة 31% تمثل الفئة العمرية (21-30) وبعدها نسبة 17.2% والتي تمثل الفئة العمرية (41-50) ، في حين تلي ذلك وأخيراً نسبة 13.8% وتمثل الفئة العمرية (أكثر من 50 سنة) من خلال ما تقدم من معطيات يلاحظ وجود الفئات العمرية من 30-21 و 40-31 هي الأكثر تمثيل في العينة وهذا راجع لسياسة التشبيب والتوظيف في القطاع ، التي انتهجتها المؤسسة مؤخراً ، مع تطبيق قانون التقاعد المسبق الذي فتح المجال لشباب بالانخراط في المؤسسة مع فتح الدولة في السنتين الماضيتين الباب نحو توظيف الألف عن طريق "الانام" الوكالة الوطنية لتشغيل من المهندسين وخريجي الجامعات في هاته المؤسسة.

الجدول رقم (03) : يبين المستوى التعليمي للمبحوثين .

النسبة المئوية	التكرارات	المستوى التعليمي
13,8	8	متوسط
36,2	21	ثانوي
50,0	29	جامعي
100,0	58	المجموع

من خلال هذا الجدول يتبين إن نسبة 50% هي السائدة وتمثل الجامعيين بعدد 29 مبحوث , في حين تليها نسبة 21% من الثانويين يمثلها 21 مبحوث من أصل 58 وفي الاخير نجد نسبة 13.8% والتي تمثل المستوى التعليمي المتوسط ويمثل ذلك 08 مبحوثين .

يوضح لنا هذا الجدول أن مستويات التعليمية الثلاثة كلها موجودة نظرا لطبيعة الوظائف ومستواها , لكن وجود الجامعيين بكثرة يدل على أن الوظائف نوعية وتتطلب مستوى .

الجدول رقم (04): يبين أقدمية المبحوثين في المؤسسة

أقدمية العامل	التكرارات	النسبة المئوية
10 - 5	38	65,5
15 - 10	4	6,9
20 - 15	7	12,1
25 - 20	3	5,2
30 - 25	3	5,2
30 فأكثر	3	5,2
المجموع	58	100,0

يلاحظ من خلال الجدول أن فئة مدة الخدمة أو الاقدمية (5-10) هي النسبة الكبرى بـ 65.5% وما يمثلها 38 مبحوث من مجموع 58 وتليها نسبة 12.10% وتمثل الفئة (10-15) 20) بمجموع 07 مبحوثين ثم تليها نسبة 6.90% من الفئة (10-15) و أخير نسبة 5.2% بتساوي الفئات من (20-25) و(25-30) و (30 فأكثر) بـ 03 مبحوثين .

ومن خلال هذا الجدول نستنتج كما سبق في الجداول السابقة أن المؤسسة تقوم بعملية التغيير المادي للعاملين عن طريق التحديث التدريجي للعاملين وهذا عن طريق سياسة التقاعد المسبق التي اتبعتها بقوة في السنوات الأخيرة .

الجدول رقم (05) : يبين المسوى المهني و الإقامة الأصلية للمبحوثين

المجموع		تفني		عون		إطار		المستوى المهني الإقامة
ن %	ت	ن %	ت	ن %	ت	ن %	ت	
100	33	36.36	12	39.39	13	24.25	8	من غارداية
100	25	60	15	12	3	28	7	خارج الولاية
100	58	46.55	27	27.58	16	27.58	15	المجموع

من خلال الجدول يلاحظ أن نسبة العمال التقنيين أكثر تمثيلا نسبة 46.55% من التقنيين يدعمها نسبة 60% من خارج الولاية .وتليها نسبة 27.58% من الاطارات منهم نسبة 28% من خارج الولاية و 24.25% من الولاية ثم فئة العمال بنسبة 27.58% الذين يمثلون الاعوان وتدعمها نسبة 39.39% من غارداية و 12% من خارج الولاية .

من خلال الجدول نلاحظ أن هناك نسبة لا بأس بها من المقيمين خارج الولاية مقارنة مع نسبة العمال المقيمين فعلا في المنطقة التي بها الشركة وهذا راجع اولا لعدم وجود بعض التخصصات إضافة الى سياسة التوظيف المركزية والتي تكون على مستوى المديرية العامة لسونطراك بالجزائر العاصمة , مما يتيح الفرصة لكامل أبناء التراب الوطني في المشاركة فيها هذا ما يجعل نسبة هؤلاء العمال تبدو كبيرة نسبيا مع نسبة سكان المنطقة وهذه السياسة شكلت في كثير من المرات موجات من السخط والتذمر من طرف سكان المنطقة , و الوظائف التي يشغلها العمال الذين لا يقيمون في غارداية أم إطارات أو تقنيين

الجدول رقم (06) : المستوى المهني للمبحوثين

النسبة المئوية	تكرار	المستوى المهني
%25.9	15	اطار
%27.6	16	عون
%46.6	27	تقني
%100	58	المجموع

من خلال الجدول تظهر النسبة الاعلى تمثيل هي %46.6 التي تمثل العمال التقنيين وتاليها نسبة

%27.6 التي تمثل الاعوان المهنيين في جميع الاختصاصات ثم نسبة %25.9 والتي تعبر عن نسبة

الإطارات في المؤسسة .

باعتبار أن مجتمع الدراسة هم عمال مؤسسة اقتصادية عمومية فإن أغلب عمالها تقنيين يتوزعون على

مختلف التخصصات التسييرية و التنفيذية , التي من خلالها تضمن المؤسسة السير الحسن للمختلف مصالحها

، كما نلاحظ ان نسبة الاطارات عالية نسبيا وهذا يعود للمستوى التعليمي الجامعي لأفراد العينة الذي نسبته

تقدر بـ %50 من العينة مجال الدراسة , كما هو مبين في الجدول رقم 03 وتعود هذه النسب 46.55 التي

تعتبر مرتفعة لطبيعة المكان الذي يعتبر منطقة صناعية ومقر المديرية أو قاعدة الحياة التي تتركز فيها المصالح

الادارية والمدير والمصالح التقنية للمديرية , اما النسبة المتبقية والتي تمثل %27.6 فهم الاعوان الذين يسهرون

على أمن ونظافة المؤسسة وبعض العمال الذين لهم مصالح وظيفية مع الادارة .

II- تفرغ بيانات مساهمة العمران الصناعي وبيئة العمل في اندماج العامل وزيادة كفاءاته وتحليلها:

الجدول رقم (07) : يبين مدى إنعكاس تصميم الشركة لقوتها وشهرتها.

النسبة المئوية	التكرارات	هل يعكس تصميم مبنى الشركة قوتها وشهرتها العالمية
46,60 %	27	نعم
53,40 %	31	لا
100,00 %	58	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 53.40 % من أفراد العينة صرحوا أن تصميم مبنى الشركة لا يعكس قوتها وشهرتها العالمية, في حين نجد نسبة 46.60 % من أفراد العينة صرحوا أن تصميم الشركة يعكس قوة وشهرة مؤسسة سونطراك.

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن هناك اتجاهين الأول يعبر عن عدم رضاه على تصميم ومبنى الشركة لأنه يعمل في ورشة قديمة منذ بدايات الشركة تقريبا وهذا ما يجعل منها مكدسة بالآلات والعتاد الذي يعتبر عهدة ولا يمكن الاستغناء عنه ببساطة مما جعل الورشة مكان غير منظم كما صرح البعض وضيق المكان كما صرح اخرون , وعمال الورشات هم من فئة التقنيين الاكثر تمثيلا في المؤسسة , وعلى العكس من هذا الرأي هناك مجموعة أخرى ترى أن اسم سونطراك وحده يكفي ليعبر عن قوة ومكانة هذه المؤسسة , وفي الحقيقة الجانب الاداري هو نموذج ملموس لحضارة راقية في العمران والتجهيزات وهذا بسبب الوفرة المالية التي تمتلكها الشركة , وعلى العموم مؤسسة سونطراك منتشرة في 48 ولاية .

الجدول رقم (08) : يبين مدى تأثير العمران الصناعي على راحة واندماج العامل مع مكان عمله.

المجموع		منعدمة		نوعا ما		جيدة		الراحة في العمل
ن %	ت	ن %	ت	ن %	ت	ن %	ت	العمران الصناعي
100,00	27	0,00	0	37,04	10	62,96	17	نعم
100,00	31	12,90	4	64,52	20	22,58	7	لا
100,00	58	6,90	4	51,72	30	41,38	24	المجموع

من خلال هذا الجدول يتضح أن نسبة 51.72% من المبحوثين صرحوا بأنهم يشعرون نوعا ما براحة في مكان عملهم ويدعم هذا نسبة 64.52% لا تعتقد أن العمران الصناعي للشركة يعكس قوتها وشهرتها في حين نجد نسبة 41.38% من المبحوثين يرون أنهم مرتاحون في مكان عملهم و يدعم ذلك نسبة 62.96% ممن يرون أن العمران الصناعي يعكس شهرة و مكانة و قوة المؤسسة و على النقيض من ذلك يرى ما نسبتهم 6.90% من المبحوثين أن الراحة منعدمة في المؤسسة و يدعم هذا الرى نسبة 12.90% ممن لا يعتقدون أن العمران الصناعي يعكس شهرة الشركة.

من خلال المعطيات الواردة في الجدول نلاحظ أن هناك عدم رضاء على تصميم مبني الشركة الذي لا يعكس مكانة المؤسسة الاقتصادية والعالمية وهذه الفئة هي التي تعمل في الورشات والمخازن المبنية ببناءات جاهزة النصف مصنعة التي تعاني من تصدعات نظرا لقدم هذه المنشأة و التي لا يمكن اجراء فيها تحسينات أو تهيئة باعتبارها بنايات ظرفية محددة زمن انتهاء الصلاحية , لكن مازالت قيد الاستعمال , و هذا ما شكل لدى العمال هذا الاستياء من الوضع , و على النقيض من ذلك ترى نسبة ليست بسيطة أن العمران الصناعي للمؤسسة طبعاً يعكس قوتها وشهرتها الاقتصادية العالمية لكونهم يعملون في الجهة حديثة البناء وتتوفر

على جميع المرافق و مزودة بأحدث الوسائل و التجهيزات , نستنتج أن العمران الجيد يحفز العامل على الاداء لتوفيره عدة مزايا منها الاتساع والنظافة و الاضاءة وسهولة التنقل والحركة فيه و اتباع الموصفات التقنية والفنية في تصميمه , لذلك الفيزيكا الداخلية والخارجية للمؤسسة تعطي للعاملين شعور براحة النفسية و عدم شعورهم بالاكنتاب من الظروف التي يعملون فيها .

الجدول رقم (09) : يبين مدى تأثير الاضاءة على راحة واندماج العامل مع مكان عمله.

المجموع		منعدمة		نوعا ما		جيدة		الراحة في العمل الإضاءة
ن %	ت	ن %	ت	ن %	ت	ن %	ت	
100,00	44	2,27	1	43,18	19	54,55	24	توجد إضاءة
100,00	14	21,43	3	78,57	11	0,00	0	لا توجد إضاءة
100,00	58	6,90	4	51,72	30	41,38	24	المجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أن نسبة 51.72% يشعرون بالراحة نوعا ما , و يدعم هذه النسبة 78.57% يقولون انه لا توجد إضاءة في حين نجد نسبة 41.38% تقر على وجود راحة جيدة في المؤسسة و يدعم هذا نسبة 54.55% أن الاضاءة تساعد العمال وهي جيدة و تعطيهم أريحية في مكان العمل وعلى النقيض من ذلك نجد نسبة 6.90% تنفي أن هناك راحة في مكان العمل و يدعم هذا نسبة 21.43% تنفي وجود الاضاءة التي ترقى الي مستوى يشعر فيها العامل براحة.

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة معتبرة تشعر بالراحة و هذا نظرا لكون المؤسسة تعتبر قطب إقتصادي هام حيث يشير أغلب المبحوثين على توفر الإنارة بأنواعها , ما تعلق بالإنارة داخل الورشات أو الإنارة في القاعدة عموما , حيث أن مشكلة الكهرباء غير مطروحة نهائيا غير أنه هناك نقص وتفصير في صيانة بعض

المناطق المعزولة من القاعدة مما خلف هذا الاستياء باعتبار مكانة المؤسسة أولا و كذلك باعتبارها مؤسسة نفطية وكذلك تعتبر المصدر الاساسي في العملة الصعبة للبلاد , لذلك تعتبر الانارة من الجوانب المهمة في إعطاء الاحساس بالأمان في مكان العمل فإضاءته من المسلمات بما في المنشآت الصناعية لما توفره من الشعور بالأمن و الراحة في اداء المهام .

الجدول رقم (10): يبين العلاقة بين الجنس والشعور بالأمن الصناعي

المجموع		لا		نعم		بالأمن الصناعي جنس المبحوثين
ن %	ت	ن %	ت	ن %	ت	
100,00	43	34,88	15	65,12	28	ذكر
100,00	15	66,67	10	33,33	5	أنثى
100,00	58	43,10	25	56,90	33	المجموع

من خلال الجدول اعلاه يتضح أن نسبة 56.9 % من أفراد العينة الذين والتي تمثل مجموع العاملين الذين يشعرون بالأمن الصناعي داخل المؤسسة. ويدعم ذلك نسبة 65.12% ذكور , و في المقابل صرح مانسبته 43.10 % من المبحوثين انه لا يوجد أمن صناعي في المؤسسة ويدعم هذا الطرح مانسبته 66.67 % إناث .

يتضح من الجدول أن هناك شعور عام بالأمن الصناعي في المؤسسة من طرف الذكور في حين أن الاناث لا يشعرنا بهذا الأمن وهو في الحقيقة أمر طبيعي نظرا لطبيعة الاناث وطبيعة الرجال فالمرأة العاملة متطلبة احيانا في مكان عملها , وتشعر بالخوف وعدم التركيز حتى من سوء الاحوال الجوية وكذلك طبيعة العمل في الشركات البترولية وما يعترئها من خطورة بالغة مكان العمل لذلك نجد هذا الاهتمام والحرص المبالغ

فيه على وسائل الامن والسلامة. كما أن المرأة تعمل في ظروف صعبة نظرا لطبيعة النشاط الصناعي أو التقني الذي يتطلب القيام به في الورشة , و ما تحتويه الورشة من إكراهات منها البناية غير آمنة بسبب الانفجار أو الحريق.

الجدول رقم (11) : يبين قدم و حداثة الآلات .

هل تعلم كم عمر الآلة التي تشتغل عليها	التكرارات	النسبة المئوية
جديدة	49	%84,50
قديمة	9	%15,50
المجموع	58	%100,00

من خلال الجدول أعلاه تكون النسبة السائدة هي 84.50 % و التي تمثل إقرار اغلب المبحوثين أن الآلة التي يشتغل عليها حديثة ، في حين يصرح 09 من المبحوثين أن الآلة قديمة وذلك بنسبة 15.50% .

من خلال ذلك نلاحظ أن المؤسسة تعتمد على احدث الآلات وأكثرها تطور نظرا لتقدم العلم في مجال الصناعات البترولية وكذلك المنافسة العالمية ، التي تجعل من المؤسسة في سباق مع التطورات العالمية من أجل مواكبة التحولات العالمية من اجل شهرة ومكانة المؤسسة اولا والمحافظة على ترتيبها ثانيا.

نستنتج أن المؤسسة تسعى لتحديث وسائلها الانتاجية بما يتوافق مع المستجدات العالمية في الوسائل التقنية والرقمية ، بما يحقق لها الريادة من جهة ، وتحسين اداء عمالها من جهة بما توفره التكنولوجيا الحديثة من اقتصاد في الجهد والوقت .

الجدول رقم (12) يبين العلاقة بين الجنس و مساعدة ظروف العمل له .

المجموع		غير مساعدة		مساعدة		ظروف العمل الجنس
ن %	ت	ن %	ت	ن %	ت	
100,00	43	23,26	10	76,74	33	ذكر
100,00	15	66,67	10	33,33	5	أنثى
100,00	58	34,48	20	65,52	38	المجموع

من خلال الجدول يبين لنا أن نسبة 65.52% من الذين يعتبرون ظروف العمل مساعدة على الاداء تدعمها نسبة 76.74% من الذكور في حين هناك من يرونها غير مساعدة و غير مناسبة للعمل نسبة 34.48% وتدعمها نسبة 66.67% إناث.

من خلال هذا الجدول نكتشف حقيقتين أولهم طبيعية و الثانية وظيفية يعبر عنها الواقع الملموس للشركة الأولى تعود لطبيعة الجندر أو النوع الاجتماعي الذي يعتبر بنية من الافكار التي تعرف الأدوار ونظم الاعتقاد و المواقف والصور و القيم والتوقعات للرجل والمرأة , حيث هنا يعتقد البعض أن مؤسسة سونطراك هي المدينة الفاضلة الخالية من النقص والعيوب , و لا سيما بالنسبة للمرأة المتخرجة من الجامعة , وما تحمله من توقعات حول أكبر مؤسسة جزائرية وعالمية في مجال المحروقات , وعليه دائما طبيعة المرأة البيولوجية من ضعف وعدم قدرة على تحمل الصعاب تجعل منها متدمرة دائما لأنها وضعت تصورات من خلال المرحلة الأولى لتطبيع الاجتماعي حول هوية ومكانة المؤسسة والواقع الملموس التي تعيشه والثانية في كثير من المرات يكون الواقع عكس التصورات لان المجتمع كبناء اجتماعي يعيش إنفصام بين ما هو واقع وما يعتقد الفرد وما

تكون وتعلم عليه في مؤسسات التنشئة الاجتماعية , فأغلب المعطيات مشوهة ومزورة , لذلك تحدث الصدمة و يكون التقبل و التكيف مع الواقع طويل , مما يؤدي الى الاحباط و ضعف الأداء .

الجدول رقم (13) : يبين ما مدى تأثير المستوى التعليمي في تعديل السلوك التنظيمي .

المجموع		لا		نعم		تعديل السلوك المستوى التعليمي
ت	% ن	ت	% ن	ت	% ن	
8	100	1	12.5	7	87.5	متوسط
21	100	3	14.28	18	85.71	ثانوي
29	100	8	27.58	21	72.41	جامعي
58	100	12	20.68	46	79.31	المجموع

من خلال الجدول نرى أن أغلبية الباحثين يعترفون بإمكانية تعديل سلوكهم وذلك بنسبة 79.31 % و يعزز هذا الرأي النسب التالية على التوالي 87.5% للمستوى المتوسط و 85.71 % للثانوي و 72.41% للجامعيين ، في حين ترى نسبة ليست بسيطة عدم تغيير سلوكهم و تقدر بـ: 20.68% و تعزز هذه النسبة نسبة 27.58% و هي للجامعيين.

يتضح لنا من خلال القراءة الأولى للجدول أن تعديل السلوك ليس منوط بمستوي تعليمي عن الآخر , باعتبار أن تعديل السلوك هو عمل حضاري وتنظيمي في نفس الوقت لكون الفاعل يحاول أن يكون فاعل حقيقي و لا يتسنى له ذلك إلا من خلال مشاركته في خلق روح التعاون والانضباط في المجموعة من خلال تعديل سلوكه لتكيف مع الثقافة التنظيمية السائدة ، وذلك من خلال توجيه أهل الاختصاص له أو من خلال مطالعته للكاتب والمجلات التي تعرفه بالمجال أكثر , وهذا ما صرح به الباحثين , في حين أن أكبر

النسبة في المصرحين أنهم لا يقومون بتعديل سلوكهم فإنهم الجامعيين وذلك لاعتقادهم أنهم تدرّبوا على العمليات التنظيمية في الجامعة أو المعاهد كما أنهم تلقوا تدريبا أو أكثر في مجال اختصاصهم , وبذلك أصبحت مهمة التوجيه من اختصاصهم بفضل التدريب والمستوي التعليمي والوظيفي الذي يشغلونه , لذلك ابن نبي يقول إن الثقافة نظرية سلوك أكثر من أن تكون نظرية في المعرفة , وبهذا يمكن أن تقاس الفرق الضروري بين الثقافة والتعليم .

الجدول رقم (14) : يبين العلاقة بين الإقامة الأصلية والشعور بالعزلة والتهميش من طرف العمال .

المجموع		لا		نعم		بالعزلة و التهميش الإقامة
ن %	ت	ن %	ت	ن %	ت	
100	33	82.81	27	18.18	6	من غارداية
100	25	64	16	36	9	خارج الولاية
100	58	74.13	43	25.86	15	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن النسبة 74.13% من أفراد العينة لا تشعر بالعزلة و التهميش في المؤسسة ويدعم ذلك نسبة 82.81% من الموظفين من داخل الولاية في حين يرى ما نسبتهم 25.86% أنهم يشعرون بالعزلة و التهميش ويدعم ذلك نسبة 36% من خارج الولاية .

من خلال ما تقدم ليس هناك في المؤسسة عصبية أو تميز بالمعنى الحقيقي للمفهوم و هذا راجع لثقافة المؤسسة من جهة التي تدعم التعاون و الاختلاط من حيث الاطعام و الاسكان و محاولة منها تشكيل مناخ تنظيمي مستقر خالي من الصراعات الطائفية والمذهبية والجغرافية مما يعزز روح الفريق والتماسك في إطار القوانين الوضعية والقيم المجتمعية المبنية على التسامح و التعاون .

كما أنه يمكن الإشارة الى المجموعة التي تشعر بالعزلة و تهميش وفي غالبهم من الإناث من خارج الولاية الذين عبروا على عدم التأقلم والاندماج مع المجموعة ويرجعون ذلك كما صرحوا انهم "برانيات " في حين أن خصوصية المنطقة الصحراوية عموما حساسية اتجاه التعامل مع المرأة في مكان العمل لعدة اعتبارات سوسيوثقافية تدخل في صميم التنشئة الدينية والعادات والتقاليد المجتمعية .

الجدول رقم (15) : يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي وتكوين حول الوظيفة .

المجموع		غير مفيد		مفيد		تكوين حول الوظيفة المستوى التعليمي
		ن %	ت	ن %	ت	
100,00	8	37,50	3	62,50	5	متوسط
100,00	21	23,81	5	76,19	16	ثانوي
100,00	29	17,24	5	82,76	24	جامعي
100,00	58	22,41	13	77,59	45	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 77.59% من أفراد العينة صرحوا أن التكوين كان

مفيد و يدعمهم في هذا نسبة 82.76% جامعيين و على النقيض من ذلك ترى نسبة 22.41% إن

التكوين غير مفيد وهم 13 مبحوث و يدعم هذا ما نسبتهم 37.50% من المستوى التعليمي المتوسط .

يوضح الجدول أعلاه أن الجامعيين هم الأكثر تمثيلا نسبتهم بـ 50% و يدعم هذه النسبة الجامعيين

الذين تلقوا تدريباً بنسبة 53% يمثلهم 24 مبحوثاً ونسبة 38% لم يلقوا تدريباً وتليها الثانويين بنسبة 36%

تدعمها 38 لم يتلقوا تدريباً و 36% تدرّبوا وتليها نسبة 14% تدعمها نسبة 23% لم يتلقوا تدريباً

و 11% تدرّبوا .

من خلال هذا الجدول يتضح لنا أن للمستوى التعليمي أهمية في تلقي الفرد لتكوين قبل الالتحاق بالوظيفة أو تكوين من خلال عملية التدريب التي تقوم بها المؤسسة لعمالها من اجل رفع قدراتهم وكفاءتهم في الاداء الوظيفي , وهذا بطبيعة الحال يعود للقوانين المنظمة للالتحاق بمعاهد التكوين وحتى مركز التكوين التي تشترط مستوى تعليمي يتناسب مع نوعية ومدة التكوين فتكوين برتبة تقني تتطلب مستوى السنة الثالثة ثانوي أما تقني سامي السنة الثالثة ثانوي مع خبرة أو شهادة البكالوريا و المهندسين هم خريجي الجامعات , لذلك اصبح المستوى التعليمي هام في تحديد الوظيفة , واليوم لم يعد لمن لا يملك مستوى تعليمي وظيفة إلا بعض الاعمال التي لا تجد قبول عند الشباب , لضعف عائدها المادي .

الجدول رقم (16) : اسباب اختيار الوظيفة لذوي العاملين من الجنسين .

المجموع		الجانب المادي		الأصدقاء		الأسرة		سبب إختيار الوظيفة	جنس
ن %	ت	ن %	ت	ن %	ت	ن %	ت		
100	43	79	34	2	1	19	8	ذكر	
100	15	67	10	7	1	27	4	أنثى	
100	58	76	44	3	2	21	12	المجموع	

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 76% ترى أن العائد المادي هو السبب الرئيس في اختيار المؤسسة وتدعمها نسبة 79% من الذكور وكذلك نسبة 67% من الاناث , في حين نجد نسبة 21% الذين قالو أن للأسرة سبب في اختيار الوظيفة ونسبة 3% تقول الاصدقاء هم سبب اختيار الوظيفة . باعتبار أن شركة سوناطراك تنشط في محيط يتصف بالتغير المستمر خاصة في المجال التكنولوجي والمعرفي فإنها ملزمة على مواكبة هذا التغير، وباعتبار أن العمال العاملين بما يملكونه من مهارات ومعارف التي تمكن المؤسسة

من خلق الميزة التنافسية فإنها لجأت إلى تصميم نظام معلومات خاص بالأجور يواكب هذا التغير وذلك من أجل تقييم أداء العاملين وحصولهم على مكافآت وحوافز تلائم قدراتهم وإمكانياتهم ، و يقدر أدنى راتب في سوناطراك حاليا ب 50000 ألف دينار جزائري ، بما فيه المنح والعلاوات ، بينما تتراوح أجور المهندسين والتقنيين في سوناطراك ما بين 60000 إلى 90000 دينار جزائري باحتساب المنح والعلاوات ، وتزيد قليلا بالنسبة للإطارات الذين يعملون في الصحراء ، وذلك حسب أقدمية وخبرة كل إطار لذلك نجد هذه الشركة حلم كل شاب يحلم بوظيفة قارة وذات راتب محترم يضمن من خلالها الاستقرار المادي والاجتماعي .

و مع ذلك تعتبر سوناطراك من بين اضعف الرواتب في سوق العمل الدولية في مجال الصناعات البترولية والمحروقات .

الجدول رقم (17) : يبين مامدى تأثير المؤهلات العلمية في زيادة الكفاءة المهنية .

المجموع		سيئة		لا بأس		جيدة		كفاءتك في الوظيفة مؤهلاتك العلمية
ن %	ت	ن %	ت	ن %	ت	ن %	ت	
100,00	39	2,56	1	30,77	12	66,67	26	مناسبة
100,00	19	21,05	4	47,37	9	31,58	6	غير مناسبة
100,00	58	8,62	5	36,21	21	55,17	32	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 55.17% تصرح انها تمتلك كفاءة في وظيفتها ويدعم هذا نسبة 66.67% من اصحاب المؤهلات العلمية الذين يقولون أن مؤهلاتهم العلمية مناسبة للوظيفة التي يقومون بها في حين ترى نسبة 36.21% أن كفاءتهم في الوظيفة لا بأس بها ويدعم هذا نسبة 47.37% ممن

يقولون أن مؤهلاتهم العلمية غير مناسبة في حين هناك ما نسبتهم 8.62% يصرحون أن كفاءتهم سيئة في مكان عملهم و يدعم هذا نسبة 21.05% ممن مؤهلاتهم لا تتناسب وعملهم وهم 04 مبحوثين .

من خلال هذا الجدول يتبين أن للمؤهلات العلمية التي يكتسبها الفرد من خلال مساره التعليمي والوظيفي ذات أهمية كبرى في زيادة تحكم الفرد في التغيير الحاصل في وسائل الانتاج وتحولات الجوهرية من وسائل تقليدية الى وسائل رقمية غاية في التعقيد تتطلب تخصص وتقسيم العمل , من أجل التحكم فيها بكفاءة و المؤهلات العلمية تعطي للفرد نوع من الراحة النفسية , تجعل منه قادر على الابداع و التطوير، فهو من خلال مؤهلاته العلمية الذي اكتسبها بفضل تكوين أو تعليم طويل الامد نسبيا فهو يحاول أن يكون جدير للشهادة التي يجوزها وللمنصب الذي تحصل عليه بفضل مؤهله العلمي .

الجدول رقم (18) : يبين هل هناك صعوبات في العمل

هل توجد صعوبة في العمل	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	23	39,70%
لا	35	60,30%
المجموع	58	100,00%

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة 60.30% من أفراد العينة صرحوا بعدم وجود صعوبات في العمل , في حين هناك 23 مبحوث يقول أن هناك صعوبات في مكان العمل بنسبة 39.70%.

من خلال ما سبق الاغلبية لا تشعر بوجود صعوبات في العمل، وهذا راجع لكون المؤسسة تنفق الكثير من المال والوقت في سبيل تكوين وتأهيل العاملين فيها ، من خلال برامج تكوينية تحاكي الواقع وتقرب منه من أجل إكساب موظفيها قدرة على التحكم في التقنية والتكنولوجيا التي توجد في أغلب مصالحتها وأقسامها، وما يدعم ذلك الجدول (13) , في حين من يعترف بوجود صعوبات هم التقنيين الذين يواجهون كل يوم

صعوبات ومشاكل جديدة نظرا لطبيعة النشاط المتمثل في خطورة ودقة وسائل الانتاج واعتمادها على التكنولوجيا الرقمية عالية الدقة , في تسيير المركب وارتباط جميع العماليات بشبكة المعلوماتية التي تسهل العمل من جهة وفي حالة العطب أو الخلل تؤدي لمشاكل كبيرة تستدعي في بعض المرات خبراء من الخارج ..

الاستنتاج الفرضية الاولى :

للحضارة التنظيمية أوجه متعددة فهي متجسدة في كل ماهو مادي ، وقي بحثنا هذا نتكلم عن العمران الصناعي و التكنولوجيا كأحد عناصر الحضارة التنظيمية , لما لهم من قوة وتأثير في علاقات الانتاج والمسير لوسائل الانتاج , بالمؤسسة محل الدراسة فالحضارة في المؤسسة أمر طبيعي نستدل عليه من العمران الصناعي وما يضيفه على العمال من راحة ووجود وسائل حديثة تساعد العامل على الاداء براحة بشكل عام ظروف العمل في المؤسسة مقبولة ، والعمال مستعدون لتعديل السلوك للوصول بالمؤسسة الى الريادة , وهذا بطبيعة الحال سببه الحافز المادي وليس الولاء التنظيمي .

- تفرغ بيانات أهمية التكوين والتدريب في تأهيل العامل للتحكم في التقنية والتكنولوجيا وتحليلها:

الجدول رقم (19) : هل هناك فائدة من التكوين

هل كان التدريب مفيد بتوفر التجهيزات و الامكانيات	التكرارات	النسبة المئوية
مفيد	50	86,20%
غير مفيد	8	13,80%
المجموع	58	100,00%

من خلال الجدول نلاحظ نسبة 86.20% تعترف بجدوى التكوين وفائدته وما يمثل من 50 مبحوث في حين ينفي 8 من المبحوثين أي فائدة تذكر من التكوين بنسبة 13.80% .

من جلال هذا الجدول تعترف الاغلبية المطلقة على فائدة ودور التكوين في رفع القدرات والكفاءة التنظيمية للعاملين من خلال الاستفادة من تكوين نوعي يمس الوظيفة والاختصاص ويعرف العمال بتطورات الحاصلة في التجهيزات والعتاد و يؤهل العمال على التدريب عليها مما يكسبهم خبرة في ممارسة وظائفهم بكل راحة , في حين المجموعة التي لا ترى لتدريب فائدة فهي اصحاب الخبرة الذين مارسوا و عايشوا كل التفاصيل في المؤسسة ويعرفونها حق المعرفة أو الموظفين الجدد الذين لا يملكون خبرة ولم تسمح لهم الفرصة بأكثر من تكوين .

الجدول رقم 20 : ما مدى مساهمة التكوين في التحكم في المعدات التكنولوجية

المجموع	تنمية المهارات لتناسب والقدرات التقنية		تغيير إستراتيجية العمل		المسؤولية		الراحة		هل تلقيت تكوين حول الوظيفة	
	ن %	ت	ن %	ت	ن %	ت	ن %	ت		
100	51	15.68	8	13.72	7	13.72	7	56.86	29	نعم
100	7	42.85	3	-	-	-	-	57.14	4	لا
100	58	18.96	11	12.06	7	12.06	7	56.89	33	المجموعة

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 56.89% يشعرون براحة باستخدام آلة حديثة وتدعم ذلك نسبة 57.14% متساوي بين من تلقى تكوين ومن لم يتكون ثم تليها نسبة 18.96% تعتقد أن الآلة تنمي مهاراتهم ويدعم هذا الطرح نسبة 42.85% من لم يتلقوا تكوين ثم تأتي نسبة 12.06% بتساوي بين من يراها مسؤولية ومن يرونها تغيير استراتيجية عمل ويدعم ذلك نسبة 13.72% وتلقوا تكوين في الحالتين .

يعتبر التكوين أحد أهم وأنجع الاساليب في صقل المواهب وتطويرها بشكل علمي مدروس يخدم المؤسسة بتوفير لها راس مال معرفي قادر على مسايرة التحولات التكنولوجية وخلق الميزة التنافسية للمؤسسة من خلال ما يقدمه الفرد المتكون بطريقة علمية تستجيب لمتطلبات التحولات الاقتصادية العالمية , وتشعره برغبة في تحقيق ذاته من خلال كفاءته في تسيير الوسائل والمعدات عالية التقنية والدقة براحة ويسر , وهذا ما صرح به أغلب الباحثين المتكويين على المستجدات أنهم يشعرون براحة بإدخال آلة جديدة , وهي فرصة لهم بتنمية مهاراتهم لتناسب والقدرات التقنية الجديدة , باعتبار أن مؤسسة سونطراك دائما تحاول تجديد وسائل انتاجها بما

يتناسب مع احدث التقنية والوسائل التي تدخل في العملية الانتاجية , وهو توجه عام لدولة لعصرنة القطاع الاقتصادي .

الجدول رقم (21): ما مدى كفاءة العمال في التعامل مع آلات .

المجموع		سينة		لا بأس		جيدة		ما مدى كفاءتك في التعامل مع الآلة عمر الآلة
ن %	ت	ن %	ت	ن %	ت	ن %	ت	
100,00	49	4,08	2	34,69	17	61,22	30	جديدة
100,00	9	33,33	3	44,44	4	22,22	2	قديمة
100,00	58	8,62	5	36,21	21	55,17	32	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 55.17% تقرر أن كفاءته في التعامل مع الآلة جيدة

وتدعمها 61.22% في حالة الآلة حديثة ويلى هذا من يقول أن كفاءته لا بأس بها هي نسبة 36.20%

تدعمها نسبة 44.44% فيحالة الآلة قديمة وأخيرا نسبة 8.62% منهم 33.33% من يتعاملون مع الآلة

قديمة .

من خلال الجدول المبين أعلاه يتضح أن نسبة الذين صرحوا أن الكفاءتهم في مناصب عملهم جيدة نظرا

لكونهم يعملون بوسائل حديث مقارنة بالخيرات الاخرى وقد يعود السبب لسياسة التكوين التي تنتهجها

الشركة من أجل ترقية مستوى عاملها , وكذلك المستوي التعليمي للمبحوثين الجيد , كذلك طبيعة العمال

التقنيين الذين يمتلكون الخبرة في تسيير الآت وتتحكم فيها وذلك من أجل كسب أوراق تفاوض لاستثمارها في

المستقبل , كما أن قدم آلة له منعكس على الكفاءة بسبب الاعطاب وضياع الوقت في صيانة العتاد ,

واستحالة العمل بإقصاء سرعة , خوفا من أتلاف المكنة وتوقف النشاط .

وعلى العموم من خلال الجدول نستنتج أنه حتى في وجود المكنة قديمة هذا لا يعتبر معوق وظيفي لدى العمال بفضل خبرتهم وتدريبهم يجعل منهم قادرين على تجاوز المشكلات من خلال استراتيجية مدروسة في فن التعامل مع المشاكل التنظيمية من خلال الاتصال بزلاء المصلحة أو رئيس الورشة المكلف بصيانة أو الاتصال بالمسول المباشر حسب تصاعد السلم الإداري التنظيم .

لأجل ذلك نستنتج كفاءة العمال جيدة بفضل التدريب الجيد و المستوى التعليمي المقبول الذي يساعد العامل على استيعاب البرامج التدريبية .

جدول رقم (22) : يوضح تأثير التدريب على الكفاءة

المجموع	أكثر من مرتين		اثنين		مرة		كم من مرة تلقيت تدريب في مسارك المهني ما مدى كفاءتك في الوظيفة التي تشغلها	
	ت	%	ت	%	ت	%		
100	32	56.25	18	37.5	12	6.25	2	جيدة
100	21	28.57	6	23.80	5	47.61	10	لا بأس
100	5	-	-	-	-	100	5	سيئة
100	58	41.37	24	29.31	17	29.31	17	المجموع

من خلال هذا الجدول الذي يوضح أن نسبة 41.37% من أفراد العينة استفادت من التكوين أكثر من مرتين تدعمها 56.25% التي تعترف انها تمتلك كفاءة جيدة ويليهما النسبة 29.31% تلقت تكوينين تدعمها نسبة 37.5% تقول أن كفاءتها جيدة في حين هناك نسبة 29.31% كذلك من تلاتت تدريب مرة واحدة تدعمها نسبة 100% كفاءتهم في الوظيفة سيئة .

من خلال ما سبق يمكن القول أن زيادة تكوين العامل تعطيه مقدرة في التحكم في مستجدات مهنته , وتشعره بالثقة , ويعد التدريب في عالم المجتمعات والمؤسسات المعاصرة هو أداة التنمية ووسيلتها كما أنه الأداة التي إذا أحسن استثمارها وتوظيفها تمكنت من تحقيق الكفاءة والكفاية في الأداء والإنتاج ، وقد أظهرت نتائج العديد من الأبحاث أن للتدريب دوراً أساسياً في نمو الثقافة والحضارة عامة ، وتبرز أهمية ذلك باعتباره أساس كل تعلم وتطوير وتنمية للعنصر البشري ومن ثم تقدم المجتمع وبنائه , وهو يعزز زيادة روح الانتماء لدى المتدربين تجاه مؤسساتهم لشعورهم أنهم العنصر الأهم في تطوير إنتاجيتها , لذلك كلما كان هناك استمرارية وتنوع في البرامج التكوينية لتمس أكبر قدر من العمال هو في الحقيقة خدمة للمؤسسة , من خلال الإسهام في إعادة التوازن النوعي والعددي لهيكل العمالة . فإذا حدث فائض في العمالة في تخصص أو قطاع معين ، يمكن من خلال التدريب التحويلي – تأهيلهم لتخصص أو تخصصات أخرى حيث يسد بهم العجز فيها , لذلك أصبح الاستثمار في الفرد من خلال تكوينه وتدريبه للحصول على راس مال فكري .

الجدول رقم (23): ما مدى تأثير التدريب الفعال في الكفاءة والقدرة على الانجاز .

المجموع		غير مفيد		مفيد		فائدة التدريب كفاءتك في التدريب
		ت	%	ت	%	
100	57	12.28	7	87.71	50	يزيد
100	1	100	1	-	-	لايزيد
100	58	13.79	8	86.20	50	المجموع

من خلال الجدول اعلاه يتبين دور التكوين الذي يحاكي الواقع من حيث التجهيزات والإمكانيات في إكساب العامل مهارة وكفاءة في العمل وهذا تبعا لنسبة السائدة المقدره بـ 86.20% يمثلها 50 مبحوث

والتي تدعمها نسبة 87.71% تؤكد زيادة الكفاءة في العمل في حين أن نسبة 13.79% تؤكد أن التدريب لم يكن في مستوى تطلعاتهم تدعم ذلك نسبة 100% ترى أن التكوين لا يزيد في الكفاءة ممثلة بشخص واحد.

يعد التدريب من أهم محاور تطوير العمل إذ أنه كفيلاً بتزويد العاملين بالمهارات اللازمة لتحسين أداء أعمالهم والرقى بالمستوى العام للجهات التي يعملون فيها , وتعول على التدريب أهمية قصوى في , الترشيد المالي , حسن إدارة الوقت , عدم إهدار الجهد وهذا بطبع عند اختيار الوسائل والمعدات اللازمة والمكون الكفى , يهدف التدريب عموماً إلى النهوض بالعنصر البشري العامل في المؤسسة وعلى كافة المستويات وإعداده الإعداد الملائم للقيام بدوره وأداء مهامه بكفاءة عالية, و تختلف الأهداف باختلاف البرنامج والغاية من التدريب وقد يعود سبب تأكيد المجموعة على أن التدريب ليس مفيد نظراً لتعدد التخصصات , كما أن التكوين في المؤسسة يكون وطنياً ولا يراعي التخصصات الفردية لكل عامل لذلك نجد مثل هذه المجموعة لكن أغلبهم يعترفون بقيمة التدريب في عملية التطبيع الاجتماعي التنظيمي .

الجدول رقم (24): يوضح العلاقة بين المستوى الوظيفي بتعاون داخل المؤسسة .

المجموع		لا يوجد تعاون		يوجد تعاون		تعاون داخل المؤسسة المستوى الوظيفي
ن %	ت	ن %	ت	ن %	ت	
100,00	15	13,33	2	86,67	13	إطار
100,00	16	25,00	4	75,00	12	عون
100,00	27	29,63	8	70,37	19	تفني
100,00	58	24,14	14	75,86	44	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 75.86% من أفراد العينة يصرحون انه يوجد تعاون داخل المؤسسة ويدعم هذا نسبة 86.67% من الاطارات و75% من الاعوان و70.37% من التقنيين وعلى النقيض من هذا توجد نسبة 24.1% تصرح أنه لا يوجد تعاون داخل المؤسسة ويدعم ذلك نسبة 29.63% من التقنيين و25% من الاعوان .

من خلال ما تقدم من معطيات يلاحظ أن هناك تعاون في جميع المستويات الوظيفية وهذا يرجع في الاساس لثقافة المؤسسة التي تدعم القيم الاجتماعية الايجابية كتعاون و التضامن والاتحاد , من أجل تحطى سطوة الحضارة التنظيمية وما تفرزه من مشكلات تنظيمية بين المستويات الوظيفية وخصوصا المهندسين والتقنيين التي تقع على عاتقهم مهمة الصيانة والسهر على السير الحسن لكل الاجهزة والمعدات , والعامل ليس مجرد كائنا سيكولوجيا منعزلا و لكن عضو في جماعة تشكل سلوكه وتضبط تصرفاته وذلك من خلال المعايير والقيم التي تفرضها الجماعة ، ويهدف التعاون الموجود بين العمال لتحقيق أهداف المؤسسة و زيادة التماسك داخل المؤسسة , فالعامل يلتزم بالقوانين و الأوامر التي تصدر من التنظيم الرسمي وفي نفس الوقت هو أحد اعضاء التنظيم الغير رسمي الذي ينشئ عن قصد أو غير قصد من أجل تلبية حاجات غير مشبعة , وعليه التعاون في المؤسسات الحضارية ليس له شكل أو محدد بسقف لذلك ينطبق عليها المقولة الواحد من أجل الكل والكل من أجل الواحد .

الجدول رقم (25): ما مدى تأثير العلاقات الاجتماعية على تعديل السلوك في العمل .

المجموع		لا تعدل		تعدل		تعديل السلوك علاقات اجتماعية
% ن	ت	% ن	ت	% ن	ت	
100,00	32	21,88	7	78,13	25	جيدة
100,00	21	23,81	5	76,19	16	نوعا ما
100,00	5	-	-	100,00	5	منعدمة
100,00	58	20,69	12	79,31	46	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 79.31% من أفراد العينة يقومون بتعديل سلوكهم ويدعم هذا نسبة 100% من ليس لهم علاقات اجتماعية و78.13% من صرحوا أن العلاقات الاجتماعية جيدة داخل المؤسسة وعلى النقيض من هذا هناك نسبة تقدر بـ20.69% تصرح انها لا تقوم بتعديل سلوكها داخل المؤسسة ويدعم هذا نسبة 23.81% من تقول انه يوجد نوعا ما علاقات اجتماعية داخل المؤسسة .

ومن خلال ما تقدم فالمؤسسة تركز على علاقات اجتماعية متينة يسود فيها روح التعاون كما يشير ذلك الجدول رقم 23 بنسبة 75.86% وهذا يدل على وجود علاقات قوية رغم عدة أكرهات سوسيو ثقافية كمصطلح البراني الذي يخلخل هذه العلاقات , كما أنه حتى في أنعدم العلاقات الاجتماعية , تعديل السلوك هو عمل حضاري من أجل مواكبة التطورات التكنولوجية والإدارية و التقنية , التي تفرض على مجموعة العمل في إطار الفريق من أجل مسايرة التحولات العالمية , وعليه فتعديل السلوك هو عمل حضاري من أجل التكيف والاندماج مع التغيير عبر مراحل النمو وتطور الذي تعرفه المؤسسة وكذلك عبر مراحل العملية الانتاجية و, كذلك خلال تفاعل الأعضاء الفاعلين في المؤسسة عبر خطوط السلطة من صراع و

انصياع لمختلف التعليمات والتوجيهات الادارية , التي تسعى المؤسسة لتكريسها من أجل تحسين الاداء من طرف العامل والمؤسسة على حد سواء ,

الجدول رقم (26) : يبين ماهي اهداف التكوين للعمال .

النسبة المئوية	التكرارات	الأهداف التكوين
32,8	19	الترقية
3,4	2	الحصول على مكافأة إضافية
63,79	37	تحسن مستوى أداء المؤسسة
100,0	58	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نجد نسبة 63.79% من أفراد العينة التي ترى الهدف الاول من التكوين هو تحسين مستوى أداء المؤسسة في حين نجد ثانيا نسبة 32.76% التي تصرح أن الترقية هو هدفها الاول من التكوين في حين نجد ثالثا و اخيرا نسبة ضعيفة ترجو من التكوين أن يكون مساعدا على الحصول على مكافآت بنسبة 3.45%.

من خلال معطيات الجدول , يتبين لنا أن الهدف الاول من التكوين عند الاغلبية هو تحسين مستوى أداء المؤسسة , وذلك ليس اعتباريا , لكن تحسين مستوى المؤسسة ينجر عنه عائد سنوي على العمال يسمونه تعويض عن الارباح لذلك نجد أن معظم العمال يسعون لتحقيق أعلى معدلات الانتاج لزيادة الارباح التي تعود عليهم كتعويضات سنوية , هذا مع وجود فئة من العمال أصبح لديهم ولاء للمؤسسة ,

هذا الولاء يدفعهم للعمل بجد وصرامة , في حين نجد من ترى في الترقية هي هدف فهي تمثل الكوادر الشابة التي تطمح لكسب مكانة ودور في المؤسسة يعطي لها هامش من الحرية والسلطة .

الجدول رقم (27) : يبين العلاقة بين وجود أصدقاء مقربين ووجود التعاون

المجموع		لا يوجد		يوجد		اصدقاء مقربين في العمل تعاون داخل المؤسسة
		ن %	ت	ن %	ت	
100,00	44	9,09	4	90,91	40	نعم
100,00	14	71,43	10	28,57	4	لا
100,00	58	24,14	14	75,86	44	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 75.86 % هي النسبة الغالبة التي يعبر فيها المبحوثين على وجود صداقات بين العمال وتدعم هذه النسبة 90.91 % التي تعزز الصداقة بتعاون و 28.57 % صداقة عادية دون تعاون في العمل ولى النقيض من ذلك ترى نسبة 24.14 % أنه لا توجد صداقات داخل المؤسسة في حين أن 9.09 % يعترف بوجود تعاون ونسبة 71.43 % لا تعترف بوجود صداقة ولا تعاون في المؤسسة .

من خلال هذا الجدول يتبين أن علاقة الصداقة عملية انسانية اجتماعية تعبر على التضامن داخل المؤسسة وهي علاقة تعبر على مدى تماسك الجماعة , هي تظهر هنا بقوة في حين أن النسب الخرى الدالة على عدم التعاون فاسبابها كثيرة منها أن مجتمع غير متجانس من ناحية المستوى والوظيفة والجنس , في حين قد ترجع هذه النسبة المعبرة عن عدم وجود اصدقاء وتعاون الى العنصر النسوي في المؤسسة الذي يرى نفسه

مهمش على حد قولهن و هم من عبروا على عدم تعاون ولا وجود لصداقات وهذا يعود لسبب شخصي ونفسي يرجع لشخصيتهم الانطوائية والحساسة وعدم وجود قبول لهم من طرف العمال في حقل بترولي معروف بالهيمنة الذكورية وكذلك شعورهم اننا برانيات بالمصطلح الشائع لديهم , وغير ذلك تعتبر المؤسسة نموذج لتعاون نظرا لوجود جماعات غير رسمية تتوزع في كل مفاصل المؤسسة والتي تعمل على خلق مناخ تنظيمي وإنساني يسود فيه التعاون والمبادرة , من اخل تحطى سطوة الحضارة التنظيمية التي كل يوم تفرض الجديد في المجال التقني والتكنولوجي , لذلك يقال الصديق وقت الضيق , والصداقات تظهر بقوة في الفئات السوسيو مهنية التي تخالط الميدان والميدان هو دائما المحك لجميع العلاقات الانسانية .

الجدول رقم (28) : يبين التعاون داخل المؤسسة

هل تعتقد ان هناك تعاون داخل المؤسسة	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	44	75,90
لا	14	24,10
المجموع	58	100,00

من خلال الجدول يتبين أن نسبة 75.90 من المبحوثين يعتقدون أن هناك تعاون في المؤسسة في حين وعلى النقيض من ذلك يرى ما نسبته 24.10 أن المؤسسة لا يوجد فيها تعاون .

من خلال ماسبق يتبين أن قيمة التعاون قيمة اصيلة في المؤسسة وهذا من خلال النسبة الكبيرة التي تعبر عن ذلك من المبحوثين , بسبب تقاسم العمال , والبيئة الداخلية التي تحتوى كل المشاكل التنظيمية والتقنية والعمل بروح الفريق متجاوزين بذلك العصبية الجهوية , في حين أن أغلب من عبر عن عدم وجود تعاون هم

من الاناث وهذا يعود لطبيعتهن بكثرة الاسئلة مما يجعل العمال تنذمر من هذه العادة ويعزفون عن التعامل مع الاناث مما يشكل شعور لديهن بأنهن منبوذات ولا يشعرنا بوجود تعاون , ويرى إميل دوركايم أن هذا التضامن يزيد من تماسك البناء الاجتماعي ويخلق ضمير جمعي يقوم على عقلانية السلوك الاجتماعي وضبطه وفق قواعد ومحددات معينة ، كما أن هذا الوعي ومن خلال الإدراكات الفردية والجماعية للأفراد يخلق ثقافة مجتمعية تشكل أسلوب عمل يضمن تحقيق أهداف المنظمة والتميز عن بقية المجتمع ، وهذا ما يخلق هوية تنظيمية قوية تؤثر على المجتمع من خلال انفتاحها عليه وتعاملها معه .

استنتاج الفرضية الثانية :

تعتبر هذه الفرضية محور بحثنا فهي تحاول كشف عن الآليات التي من خلالها تستطيع المنظمات الافلات من سطوة الحضارة التنظيمية وتطويرها بفضل ميكانزمات التطبيع الاجتماعي التنظيمي وهما التكوين وبقدر أكبر التدريب الذي تعول عليه المؤسسة في تكوين خبرات قادرة علي تجاوز الصدمة والانطلاق في الانجاز والابداع بواسطة كفاءات شبابية تدربت وتكونت في المؤسسات الجزائرية فكان تكوينها مفيد لتوفر جميع التجهيزات والإمكانيات وبفضل هذا التكوين استطاع العامل الجزائري التحكم في التكنولوجيا المستوردة بفضل التكوين والتدريب اولا ثم بفضل القيم التنظيمية السائدة في المؤسسة كتعاون و التضامن .

1- نتائج الدراسة، عرض و تحليل :

تعتبر الحضارة التنظيمية روح المؤسسات العصرية وكيانها النابض بالحياة ، فهي ميراث سنوات من العمل المبدع فهي في ظاهرها قوية لكنها تبقى وستظل من إنتاج الانسان الذي سخر المادة وقوانين الطبيعة لخدمة مصالحه وإشباع حاجاته ، ومها بلغت هذه الحضارة من رقي وتقدم تبقى تخصه هو وحده وهو القادر على التكيف معها والسيطرة عليها بواسطة التطبيع الاجتماعي التنظيمي الذي يكرس ويبتكر الطرق الصائبة لتجاوز سطوة الحضارة .

ومن خلال عرض المعطيات وتفسيرها وتحليلها للموضوع الحضارة التنظيمية والتطبيع الاجتماعي نستنتج مايلي:

- أغلب عمال المؤسسة هم من الشباب من الجنسين على رغم من كونها مؤسسة بتروولية ومعزولة على التجمعات السكانية.
- معظم عمال المؤسسة من الشباب الذي يتراوح اعمارهم من 21-40 سنة وهذا راجع لسياسة التشييب التي تنتهجها المؤسسة منذ فترة ليست وجيزة.
- نستنتج من خلال تحليلنا أن مستوى التعليمي للعمال جيد نظرا لكون المؤسسة توظف خريجي الجامعات والمعاهد البتروولية المختصة .
- يعتبر العمال في المؤسسة حديثي الالتحاق بالمؤسسة نظرا لسياسات الدولة التي أعتمدت سياسة تشغيل الشباب اصحاب الشهادات .
- يشعر أغلب المبحوثين بوجود الامن الصناعي داخل المؤسسة مما يشكل لديهم حافز معنوي مساعد على الاداء .
- العمال في المؤسسة ليسوا من المنطقة فقط وهذا يعود لسياسة التوظيف المركزية .
- العمران الصناعي في مؤسسة سونطراك لا يدل على قوتها وشهرتها العالمية وتصميم مبني الشركة لا يعبر على القوة الاقتصادية لهذه المؤسسة .
- العمال في المؤسسة يشعرون بالراحة في مكان عملهم نظرا لتوفر الامكانيات المساعدة في القيام بالاعمال براحة .
- تتميز الآلات و العتاد المستخدم كوسائل انتاج بالحدائة وتطور .
- الظروف الداخلية للمؤسسة من سلامة ونظافة وأمن موجودة في المؤسسة .
- العمال يقومون بتعديل سلوكهم من طرف المشرف هو عمل حضاري غايته تحقيق الاهداف العامة للمؤسسة ، من اجل كسب ميزة تنافسية .

- المؤسسة هي مكان للعمل والصدقة المبنية على التعاون وروح الفريق .
 - يشعر أغلب العمال بالتضامن وليس هناك روح عدائية ناتجة عن عصبية قبلية .
 - أن قيام العمال بواجباتهم وحرصهم على التفاني في عملهم وعدم أثار المشاكل ، يعود لخوفهم من فقدان الوظيفة والخوافز المادية .
 - المؤهلات العلمية عامل مساعد في تحكم العمال في التكنولوجيا وبتالى زيادة كفاءتهم .
 - يشعر أغلب العمال براحة في مكان عملهم ولا توجد لديهم صعوبات في اداء مهامهم
 - التكوين والتدريب ، هم السبيل الانجع لتخطي عقدة التقدم التكنولوجي من خلال هذه النتائج يمكننا الإجابة عن فرضيات الدراسة على النحو الآتي:
 - للعران الصناعي تأثير على كفاءة الأداء في المؤسسة .
 - التدريب والتكوين يساهم في التحكم في التكنولوجيا .
- وكتيجة أخيرة يمكننا الوصول إليها بهذا الشأن أن الحضارة التنظيمية مهم كانت قوتها في الجوانب المادية في المؤسسة فإن الجوانب الغير مادية في المؤسسة هي التي تحدد دور الفاعل الاجتماعي في المؤسسة أما منهزم وفاقد لروح التحدي والمثابرة والعمل أم الى فرد يسعى لكسب مكانة ودور في المؤسسة من خلال لعب اوراق التفاوض الذي يستمدتها من خبرته في التعامل مع التكنولوجيا وأبعاد الحضارة التنظيمية .

التوصيات والاقتراحات:

من خلال النتائج التي تم عرضها يمكننا الخروج بمجموعة من التوصيات ، والاقتراحات نوردتها فيما يأتي:

- المساواة ، والعدل في معاملة العمال لينمو لديهم الشعور بالثقة بالنفس ، والانتماء للتنظيم.
- مراعاة المعايير العلمية عند اختيار الموظفين في جميع المستويات الإدارية ، واستبعاد العلاقات الشخصية.
- إجراء تربصات ، ودورات تدريبية بصفة منتظمة ، وإتاحة الفرصة للجميع للاستفادة منها بالتنسيق مع مختلف مراكز التكوين من جهة ، ومع الولايات الأخرى من جهة ثانية بإرسالهم للعمل هناك ضمن تربصات تتيح لهم اكتساب طرق جديدة ، في العمل ترفع من كفاءتهم.
- الاستفادة من مختلف التطورات العلمية الحاصلة في مختلف المجالات بالتنسيق مع مختلف الجامعات،

- ومراكز البحث العلمي ، للاستفادة من كل البحوث العلمية في مجال تطوير العمل الصناعي .
- الاستفادة من التكنولوجيا ، واستخدام الأجهزة المتطورة التي تساعد على أداء العمل دون رهبة أو خوف .
- بعث روح الفريق في المؤسسة وتشجيع الجماعات الغير رسمية .
- اجراء دورات تدريبية روتينية لبعث الهمة والتفاني في العمل .
- الاهتمام بالعمران الصناعي وتحسين الواجهات والاهتمام بالجانب الجمالى للمؤسسة .
- تشجيع الابداع وتحفيز العاملين المتفوقين في التكنولوجيا وجميع المجالات .
- الاهتمام بالعنصر النسوي وتشجيعهم على التأقلم والاندماج .

الخاتمة

الخاتمة :

سيبقى الانسان دائما وأبدا محور جميع العملية التنموية , وأساس كل تحضر وتطور وراقي , فهو الخالق الوحيد للقيمة المضافة لذلك عرفت التنظيمات خلال مسارها تاريخي ,عدت محطات كانت كلها تعبر عن حقبة من الافكار والتوجهات بداية مع المدارس الكلاسيكية في التنظيم التي اعتبرت العامل احد المدخلات أو التكاليف حيث أشار هنا فريدريك تايلور على أنه مسمار في آلة , وبعد ذلك مع تطور الفكر الاداري , و ظهور مدرسة العلاقات الانسانية وتحول النظرة للعامل واعتبر في هذه الفترة مورد يجب المحافظة عليه في ظل تحولات عالمية سريعة و أزمة عالمية خانقة ومع نهايات القرن التاسع عشر , بدأت بوادر الرشد الانساني والعقلانية في اعطاء الانسان العامل المكانة والتحفيز المادي والمعنوي واعتباره راس مال , يجب الاستثمار فيه وتنميته وذلك من خلال جملة من التدابير , من بينها وأهمها التدريب والتكوين الذي يساعد العامل في التطبيع التنظيمي مع كل المستجدات والتحولات التقنية و الادارية , التي تكسبه حصانة من الاغتراب في مكان عمله وجعله قادر على التحدي ,والعطاء و الابداع , فالحضارة مهما كانت عظمتها فهي في الاول و الاخير من صنع الانسان , ونظرا لتحول العالم الي قرية صغيرة بفضل ابداع الانسان في مختلف المجالات العلمية , وانتقال هذه الابتكارات من مكان الي مكان بالانتشار جعلها تفتح افاق جديدة لتطور لبلدان بعيدة عنها جغرافيا وتفتقد لمقومات الاقلاع الحضاري ,وهنا تتدخل الارادة السياسية من أجل تجاوز الاكراهات والمعوقات التقنية والرهان على الانسان , لكن هذا الرهان يبقى غير مجدى في كثير من المرات لعدم توفر الارادة في التغيير , لذلك التطور مرهون بقدرة هذه الاقطاب الجديدة على قبول هذه التطورات والتكيف معها من خلال الاليات التطبيع الاجتماعي التنظيمي الذي يحاول أن يضيق الفجوة بين ما هو مستورد و ما هو محلى من امكانيات مادية وبشرية بواسطة التدريب والتكوين , لذلك يبقى الرهان الحضاري دائما هو الانسان , في كل تنمية حضارية شاملة .

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

كتب عامة

- 1- إبن المنظور، لسان العرب ، ج 1 ، دار لسان العرب ، بيروت ، ب.ت .
- 2- احمد ماهر : ادارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية ، الاسكندرية ، 2007 .
- 3- آر. آيه. بوكانان، الآلة وقوة السلطة ، تر شوقي جلال ، مجلس الوطني للثقافة والفنون والادب - الكويت .
- 4- أسوالد اشبنغلر، تدهور الحضارة الغربية ، تر، أحمد الشيباني ، دار مكتبة الحياة، بيروت ، ج 01 ، 1964.
- 5- ألبرت أشقيتسر ، فلسفة الحضارة ، تر: عبد الرحمان بدوي ، المؤسسة المصرية العامة للتأليف والترجمة والنشر، 1923.
- 6- إيان كريب :النظرية الاجتماعية من بارسونز الى هيرماس 'تر' محمد حسين غلوم ، عالم المعرفة ، الكويت، 1999.
- 7- حسان الجيلالي ،التنظيم غير الرسمي في المؤسسات الصناعية ، د . م . ج ، الجزائر.
- 8- حسين حريم: إدارة المنظمات -منظور كلي - ، دار الحامد للنشر و التوزيع ، عمان، الأردن .
- 9- حسين عبد الحميد أحمد رشوان : علم الاجتماع التنظيم ، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية 2004
- 10- حسين مؤنس ، الحضارة دراسة في أصول وعوامل قيامها وتطورها ، عالم المعرفة ، 1978 .
- 11- حنفي محمود سليمان : وظائف الإدارة ، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية مصر : الإسكندرية ، 1997
- 12- خالد بكداش ، المادةية الديالكتيكية والمادية التاريخية ، دار دمشق للطباعة والنشر.
- 13- خالد عبد الرحيم الهيتي :إدارة الموارد البشرية ، دار وائل للنشر والتوزيع ، الاردن ، 2005 .
- 14- ر بودون و ف. بوريكو.، المعجم النقدي لعلم الاجتماع، تر، سليم حداد ، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1986 .
- 15- ربحي مصطفى عليان :أسس الإدارة المعاصرة ، دار الصفاء ، عمان ، ط1، 2007 .
- 16- رحيم يونس كرو العزاوي : مقدمة في منهج البحث العلمي ، دار دجلة ، الاردن ، 2007
- 17- ريتشارد هيجوت : نظرية التنمية السياسية ، تر: حمدي عبد الرحمن ، مطبعة الجامعة الاردنية ، 2001 .
- 18- سعد بن مرزوق العتيبي: سعودة الوظائف وعملية التطبيع الاجتماعي التنظيمي، إدارة الموارد البشرية والتغيير التنظيمي كلية العلوم الإدارية الرياض .
- 19- شفيق ، محمد ، البحث العلمي ، الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية ، المكتب الجامعي الحديث ، مصر، 1985

- 20- صلاح الدين جمال الدين : عقود نقل التكنولوجيا دراسة في إطار القانون الدولي الخاص والقانون التجاري الدولي، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2004
- 21- طاهر محمود الكلالدة ، الاتجاهات الحديثة في ادارة الموارد البشرية ، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ، الاردن .
- 22- طلعت ابراهيم لطفي : علم اجتماع التنظيم ، دار غريب ، القاهرة ، 2007 .
- 23- عبد الباري ابراهيم دزة، تكنولوجيا الاداء البشري في المنظمات الاسس النظرية ودلالاتها في البيئة العربية، المنظمة العربية للتنمية الادارية، مصر، . 2003 .
- 24- عبد الرحمان خليفة : المدخل في الأيديولوجيا والحضارة ، مكتبة بستان المعرفة ، الاسكندرية ، 2006 .
- 25- عبد الرحمن بن خلدون، مقدمة ابن خلدون : مقدمة كتاب العبر وديوان المبتدأ و الخبر، ، لبنان : دار الكتب العلمية ، 1993.
- 26- عبد الوهاب الكيالي ، الموسوعة السياسية ، المؤسسة العربية للدراسات والنشر ، ج3 ، 1983 .
- 27- على السلمى: السلوك الانساني في الادارة ، مكتبة غريب ، القاهرة، (ب س) .
- 28- علي الحوات: النظرية الإجتماعية (اتجاهات أساسية) ، منشورات الحا .
- 29- علي عبد الفتاح كنعان : الاعلام والمجتمع ، دار اليازوري العلمية للنشر ، عمان 2014 .
- 30- علي غربي : : ادارة الموارد البشرية ، جامعة منتوري قسنطينة ، 2004 .
- 31- علي غربي: علم الاجتماع والثنائيات النظرية (التقليدية-المحدثة)، جامعة منتوري، قسنطينة، 2007 .
- 32- عيسى لحيلح ، "مقومات الحضارة الإنسانية في المفهوم الإسلامي" ، رسالة ماجستير في الادب ، كلية الآداب عين الشمس ، مصر، 1989 .
- 33- فاديم روزين ، التفكير والابداع ، تر: نزار عيون السود الهيئة العامة السورية للكتاب ، سورية ، 2011 .
- 34- فاروق مداس: قاموس مصطلحات علم الاجتماع ، دار مدني ، الجزائر ، 2003 .
- 35- فلاح سعيد الجابر :مشاكل نقل التكنولوجيا إلى واقع الوطن العربي ، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، بيروت ، 1979 .
- 36- قاسم القزويني : إدارة الافراد ، جمعية عمال المطابع التعاونية ، عمان ، الاردن ، 1984 .
- 37- مالك بن نبي : تأملات ، دمشق دار الفكر ، الجزائر، 1987 .
- 38- مالك بن نبي : ميلاد مجتمع ، تر ،عبد الصابور شاهين ، دار الفكر ، الجزائر ، ط2 ، 1986 .
- 39- مالك بن نبي :شروط النهضة ،ترجمة عبد الصبور شاهين ، دار الفكر 1979.
- 40- محمد الدقس: التغيير الاجتماعي بين النظرية و التطبيق ، دار المجد اللوى ، الأردن، 1987 .
- 41- محمد جمال مرعي : التدريب والتنمية ، عالم الكتب ، القاهرة ، 1993 .
- 42- محمد شهاب ، رواد علم الاجتماع ، دار النشر والتوزيع الالكتروني كتب عربية.
- 43- مصطفى حجازي :التخلف الاجتماعي مدخل إلى سيكولوجية الإنسان المقهور ،المركز الثقافي العربي ، الدار البيضاء ، 2005 .

- 44- مصطفى نجيب شاوش : ادارة الموارد البشرية , دار الشروق , عمان , 2005.
- 45- منى أحمد عبود : الميمياء نظرية تطويرية في تفسير أثقافة , بيسان لنشر والتوزيع , بيروت , ط1, 2006 .
- 46- موريس كروزيه : تاريخ الحضارات العام 1, منشورات عويدات بيروت -باريس , 1986 .
- 47- نادية مصطفى الشيشيني :التصنيع وتكوين القواعد التكنولوجية في الدول العربية، دراسة مقارنة، جامعة الكويت، الكويت, 1986 .
- 48- هشام شرابي :النقد الحضاري للمجتمع العربي في نهاية القرن العشرين , مركز دراسات الوحدة العربية - بيروت , 1990 .

المجلات والمنشورات :

- 49- أعراب سعيدة : التكنولوجيا وتغيير القيم الثقافية والإقتصادية للموارد البشرية في المؤسسة الخاصة الجزائرية , مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص تنمية الموارد البشرية 2006/2005 .
- 50- تيقاوي العربي , دور التغيير التنظيمي في تطوير الابتكار في المنظمات الحديثة من وجهة نظر العاملين في منظمات الاتصالات الجزائر -جامعة ادرار, 2009 .
- 51- جمال غريد :العامل الشائع , انسانيات مجلة جزائرية في الانتروبولوجيا والعلوم الاجتماعية عدد رقم, 01 الجزائر , 1997/07/23 .
- 52- حسن أبو العز :التكنولوجيا والتصنيع في مصر مع إشارة خاصة لتكرير البترول، معهد التخطيط القومي، مركز الوثائق القاهرة من 18 جانفي إلى 7 فيفري 1983 .

رسائل جامعية:

- 53- عبد الحكيم عمار نابي : اتجاهات التنمية ونظريتها ومدى ملائمتها للتطبيق على دول العالم الثالث , المجلة الجامعية الزاوية -العدد 16 -المجلد 01, فيفري , اليبيا , 2014 .
- 54- علي لطفي :مستقبل التكنولوجيا في الوطن العربي، بحث مقدم إلى المؤتمر السنوي السابع لاستراتيجيات التغيير وتطوير المنظمات، القاهرة 1997 .
- 55- علي محمود علي البيض :تأثير التطوير التكنولوجي على إدارة الموارد البشرية في الصناعة، أطروحة دكتوراه في إدارة الأعمال ، جامعة عين شمس، مصر، 1987 .
- 56- علي محمود علي البيض :تأثير التطوير التكنولوجي على إدارة الموارد البشرية في الصناعة، أطروحة دكتوراه في إدارة الأعمال ، جامعة عين شمس، مصر، 1987 .

المراجع الاجنبية :

- F. Bachir : Technologie et Industrialisation En Afrique, "O.P.U, -57
Alger, 1983 P 11

الملاحق

جامعة غرداية

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم الاجتماع

تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل

استمارة بحث تحت عنوان:

"دراسة ميدانية بشركة - سونطراك - ولاية غرداية".

السلام عليكم أختي الفاضلة أخي الفاضل:

في إطار التحضير لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل يسرنا أن نضع بين أيديكم هذا الاستبيان والذي يهدف إلى معالجة موضوع:

"الحضارة التنظيمية والتطبيع الاجتماعي التنظيمي".

نرجو منكم قراءة الأسئلة بشكل جيد ودقيق والإجابة على الأسئلة وذلك بوضع علامة

(X). في الخانة المناسبة. يشرفني تعاونكم معنا وتقبلوا مني عبارات التقدير والاحترام

السنة الجامعية 2016*2017

1- بيانات شخصية

- (1) الجنس: ذكر أنثى
- (2) السن: 30-21 40-31 50-41 أكثر من 50 سنة
- (3) المستوى التعليمي: ابتدائي متوسط ثانوي جامعي آخر
- (4) الحالة العائلية: متزوج(ة) أعزب/عزباء مطلق(ة)
- (5) الاقدمية 10-5 15-10 20-15 25-20 30-25 30 فأكثر
- (6) الإقامة الاصلية: من غارداية خارج الولاية
- (7) المستوى الوظيفي: إطار عون تقني

2- بيانات توضح مساهمة العمران الصناعي وبيئة العمل في اندماج العامل وزيادة كفاءته

- (8) هل يعكس تصميم مبنى الشركة قوتها وشهرتها العالمية؟ نعم لا
- (9) ما مدى راحتك في مكان العمل؟ جيدة نوعا ما منعدمة
- (10) هل تشعر بالأمن الصناعي في مكان العمل؟ نعم لا

في حالة الاجابة بلا لماذا؟

البنية غير آمنة لا توجد مخارج الطوارئ لا توجد معدات الحماية

(11) هل الاضاءة جيدة في مكان العمل؟ نعم لا

(12) هل تجد صعوبة في العمل؟ نعم لا

في حالة الاجابة بنعم لماذا؟

المكان غير منظم انتشار الاوساخ والغبار ضيق المكان

(13) هل تعتقد ان نظام التهوية مناسب وفعال؟ نعم لا

(14) هل انت مريض بالحساسية او الربو؟ نعم لا

في حالة الاجابة بنعم وضح؟

مصاب به قبل دخولك العمل عند دخولك للعمل

(15) هل تعتقد ان ظروف العمل مساعدة على العمل من ناحية النظافة والأمن والسلامة؟ نعم لا

3- بيانات توضح أهمية التكوين والتدريب في تأهيل العامل للتحكم في التقنية من تكنولوجيا

وآلات

16) ما هو سبب اختيارك للعمل في الشركة ؟ الأسرة الاصدقاء الجانب
المادي

17) هل الوظيفة التي تقوم بها الآن تتناسب مع مؤهلاتك العلمية ؟. نعم لا

18) هل تلقيت تكوين حول الوظيفة التي تشغلها الان ؟ نعم لا
في حالة الاجابة بنعم وضح ؟

في مركز التكوين في معاهد مختصة في الجامعة

19) هل ترى أنك بحاجة إلى فترة تكوين جديدة ؟ نعم لا
في حالة الإجابة بنعم يسأل:

- لزيادة المعارف

- للحصول على ترقية.

- لعدم قدرتك على مواكبة التغير.

- اقتراحات أخرى

رتبها إذا كانت جميعا محل اهتمامك.

20) هل تعلم كم عمر الآلة التي تشتغل عليها؟

21) هل إدخال آلة جديدة حديثة للمؤسسة تعني بالنسبة لك؟

الراحة

المسؤولية

تغيير استراتيجية العمل

تنمية المهارات لتناسب والقدرات التقنية

22) ما مدى كفاءتك في الوظيفة التي تشغلها ؟ جيدة لا بأس سيئة

23) كم من مرة تلقيت تدريب في مسارك المهني ؟ مرة اثنين أكثر من مرتين

24) هل كان التدريب مفيد بتوفر التجهيزات و الامكانيات ؟ نعم لا

25) هل لك اصدقاء مقربين في العمل ؟ نعم لا

في حالة الاجابة بلا لماذا ؟

- غير متعاونين ليسوا اجتماعيين غير ذلك
- 26 هل تربطك مع زملاء العمل علاقات اجتماعية ؟ جيدة نوعا ما منعدمة
- 27 هل يقدم لك زملاء العمل النصح والارشاد في عملك ؟ نعم لا
- 28 هل انت منخرط في نادي في الشركة ؟ نعم لا
- 29 ما مدى اندماجك في مجموعة العمل ؟ بقوة متوسط ضعيف
- 30 هل تشعر بالعزلة والتهميش في العمل ؟ نعم لا

في حالة الاجابة نعم لماذا ؟

لانك عامل جديد لأنك لست من المنطقة لان مستواك التعليمي منخفض
غير ذلك أذكرها

- 31 هل تعتقد ان التدريب يزيد في كفاءتك و قدراتك في المنصب الذي تشغله ؟ نعم لا
- 32 ماهي الأهداف التي حققها لك التكوين؟
- الترقية الحصول على مكافأة اضافية تحسين مستوى أداء المؤسسة
- 33 هل ترى أن التكوين يساعدك على:

- التحكم في الوسائل التقنية زيادة الدافعية للعمل مواكبة التطورات اكتساب معرفة وامكانية تطبيقها
- 34 ما رأيك في البرامج التكوينية على مستوى مؤسستك ؟ جيدة لا بأس بها سيئة
- لماذا ؟

35 هل هناك متابعة وتقييم مستمر للبرامج المسطرة للتكوين؟ نعم لا

- إذا كانت الاجابة بنعم ، ماهي الطرق المستخدمة في عملية التقييم ؟

مقارنة الأداء تقديم تقارير حول المعارف المكتسبة اختبار المتكونين

36 هل تعتقد ان هناك تعاون داخل المؤسسة نعم لا

37 هل تعتقد أن طبيعة العمل في المؤسسة يتطلب منك تعديلا في السلوك؟ نعم لا

إذا كانت الإجابة بنعم هل يتم التعديل

- بتوجيه اختصاصي في المجال.
- قراءة كتب ومجلات خاصة بالموضوع .
- أو تقليد المسؤولين .
- أخرى تذكر.....