



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة غرداية



كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم علم الاجتماع و الديمغرافيا

النسق التكنولوجي وأثره على الأداء الوظيفي
دراسة ميدانية بمؤسسة ألفايب ALFAPIPE
لصناعة الأنابيب بغرداية

مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في علم الاجتماع

تخصص: علم اجتماع التنظيم و العمل.

من إعداد الطالبة: تحت إشراف الأستاذ (ة):

– فاطمة الزهراء بلقيس الشرع. أ/د. آمال حواطي.

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم و اللقب	الرتبة العلمية	الجامعة	الصفة
حاجي بوغالي	أستاذ التعليم العالي	جامعة غرداية	رئيسا
آمال حواطي	أستاذ التعليم العالي	جامعة غرداية	مشرفا ومقررا
كريمة بن قومار	أستاذ مساعد "ب"	جامعة غرداية	مناقشا

الموسم الجامعي: 2023-2024



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة غرداية

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم علم الاجتماع و الديمغرافيا

النسق التكنولوجي وأثره على الأداء الوظيفي

دراسة ميدانية بمؤسسة ألفايب ALFAPIPE

لصناعة الأنابيب بغرداية

مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في علم الاجتماع

تخصص: علم اجتماع التنظيم و العمل.

من إعداد الطالبة: تحت إشراف الأستاذ (ة):

– فاطمة الزهراء بلقيس الشرع. أ/د. آمال حواطي.

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم و اللقب	الرتبة العلمية	الجامعة	الصفة
حاجي بوغالي	أستاذ التعليم العالي	جامعة غرداية	رئيسا
آمال حواطي	أستاذ التعليم العالي	جامعة غرداية	مشرفا ومقررا
كريمة بن قومار	أستاذ مساعد "ب"	جامعة غرداية	مناقشا

الموسم الجامعي: 2023-2024

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



إهداء

﴿وَأَخِرُ دَعْوَاهُمْ أَنْ الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ﴾

الحمد لله الذي ماتم ولا ختم سعي إلا بفضلله وتوفيقه، إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك
ولا يطيب النهار إلا بطاعتك.... ولا تطيب اللحظات إلا بذكرك.... ولا تطيب الآخرة إلا
بعفوك.... ولا تطيب الجنة إلا برؤيتك... **جلّ جلالك.**

إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة... ونصح الأمة... إلى نبي الرحمة ونور العالمين... سيد

الخلق مُحَمَّدٌ {صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ}

إلى ملاكي في الحياة.... إلى معنى الحب وإلى معنى الحنان والتفاني إلى بسملة الحياة وسر الوجود إلى
من ضحت بشبابها وتحملت عناءنا وتحملت فوق طاقتها وهي في عمر الزهور إلى من وضع الله الجنة
تحت أقدامها "أمي الغالية".

إلى من كلله الله بالهيبة والوقار... إلى من أحمل اسمه بكل إفتخار إلى من رحل وترك مكانا لن يملئه
أحد إلى روح والدي الغالي "الشرع العيد"، إلى روح جدي الطاهرة "المجاهد الشرع اعمر"، إلى
روح فقيدي التي صدمني فراقها جدي "سلاف حدة"....

إلى سندي في هذه الدنيا إلى مثلي الأعلى وقدوتي الأولى إليك يا من غمرتني بنصائحك وعطفك
وحنانك خالي العزيز "فالي براهيم"، إلى الذين سعادتهم سعادتني وحزني حزنهم إلى شموع البيت إخوتي "
يعقوب وعباس" إلى أختي تؤام روحي ونبض قلبي "عائشة"، إلى أول حفيد في عائلتنا الكتكوت
"وسيم بن سانية" إلى صديقتي ورفيقة دربي "أميرة" وإليكما يا أحب ناس "خديجة وهاجر" إلى كل
أحبتني أهدي نجاحي إليكم.

شكر و عرفان

الحمد لله السميع العليم ذي العزة والفضل العظيم والصلاة والسلام على المصطفى الهادي
الكريم وعلى آله وصحبه ومن والاه أجمعين، وصدقا لقوله: ﴿لئن شكرتم لأزيدنكم﴾
-صدق الله العظيم-

أشكر الله العلي القدير الذي أنار لي درب العلم والمعرفة ووفقني وأعانني لإتمام هذا العمل.
يسرني ويشرفني أن أتقدم بأسمى عبارات الشكر وأرقى معاني التقدير والإمتنان لأستاذتي
الفاضلة البروفيسورة آمال حواطي على إشرافها لهذا البحث وعلى ما قدمته لي من
توجيهات علمية ونصائح قيمة، فقد كانت خير المرشد والموجه طوال مسيرة البحث، شكرا
جزيلا لكي أستاذتي على الدعم الدائم والتشجيع، كل كلمات الشكر والثناء لاتوفي حقكي
أسأل الله أن يجزيك عنا خير الجزاء

ويمددك بوسع فضله وكرمه ويجعل ماقدمتي في ميزان الحسنات.

كما أتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى كل من الأستاذ الفاضل صافي مشري والدكتور
الفاضل بارود أسامة على ما قدموه لي من نصح وإرشاد في بداية عملي على المذكرة
وتزويدي بالمعلومات القيمة المتعلقة ببحثي، جزاكم الله خير الجزاء في الدنيا والآخرة، وإلى
كل من ساعدني في هذا البحث من قريب أو بعيد ولو بكلمة طيبة، وإلى القائمين على
مؤسسة آلفايب بغرداية لكم مني كل التقدير والإحترام.

كما لا أنسى طبعاً أن أتقدم بجزيل شكري إلى أعضاء اللجنة المناقشة لهذا العمل.

ملخص الدراسة

تهدف هذه الدراسة: إلى معرفة أثر النسق التكنولوجي على الأداء الوظيفي بالمؤسسة الاقتصادية لصناعة الأنابيب ألفايب Alfapipe بغرداية، من خلال طرح التساؤل التالي: هل للنسق التكنولوجي أثر على الأداء الوظيفي للعمال في المؤسسة الاقتصادية لصناعة الأنابيب ألفايب بغرداية؟ واعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي، والملاحظة والاستمارة لجمع المعطيات من عينة قصدية تمثلت في 65 مبحوث، وقد أظهرت النتائج أن النسق التكنولوجي التقني عبر إستحداث التقنيات والآلات التكنولوجية أثر على أداء العامل إضافة إلى أن التكوين على التكنولوجيا التقنية أثر على الأداء الوظيفي للعمال وذلك من خلال تنمية قدراتهم وخبراتهم لمواكبة التطورات والتكيف مع التغيرات الطارئة والتحكم والسيطرة في إستخدام الآلات التكنولوجية.

الكلمات المفتاحية: النسق التكنولوجي - النسق التكنولوجي التقني - التكوين - الأداء الوظيفي - المؤسسة الاقتصادية.

Abstract

This study aims to: To know the impact of the technological system on job performance in the economic institution for the pipe industry, Alfapipe, in Ghardaia, by asking the following question: Does the technological system have an impact on the job performance of workers in the economic institution for the pipe industry, Alfapipe, in Ghardaia? It relied on the descriptive analytical approach, observation, and questionnaires to collect data from a purposive sample of 65 respondents. The results showed that the technical technological system, through the introduction of technological techniques and machines, affected the worker's performance, in addition to that training on technical technology affected the job performance of the workers, through developing their capabilities. And their expertise to keep pace with developments, adapt to urgent changes, and control and control the use of technological machines.

Keywords: technological system -technical technological system - training - job performance - economic institution.

الصفحة	المحتوى
	شكر وعرفان
	الملخص
	فهرس المحتويات
	قائمة الجداول
	قائمة الأشكال
	قائمة الملاحق
أ-ب	المقدمة
الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة	
4	❖ تمهيد.
5	المبحث الأول: أسباب إختيار الموضوع وأهمية الدراسة
5	المطلب الأول: أسباب اختيار الموضوع
5	المطلب الثاني: أهمية الدراسة.
6	المطلب الثالث: أهداف الدراسة.
7	المبحث الثاني: الإشكالية ومفاهيم الدراسة.
7	المطلب الأول: إشكالية الدراسة والفرضيات.
9	المطلب الثاني: تحديد وضبط مفاهيم الدراسة.
18	المطلب الثالث: الدراسات السابقة.
33	المطلب الرابع: المقاربة السوسيولوجية للدراسة.
39	خلاصة الفصل.
الفصل الثاني: النسق التكنولوجي	
41	❖ تمهيد.
42	المبحث الأول: دراسة سوسيوتنظيمية حول النسق التكنولوجي.
42	المطلب الأول: التطور السوسيوتنظيمي للتكنولوجيا.
48	المطلب الثاني: خصائص التكنولوجيا.

49	المطلب الثالث: أهمية التكنولوجيا وأهدافها.
52	المطلب الرابع: أنواع التكنولوجيا.
55	المبحث الثاني: الأطر النظرية وواقع الانتقال التكنولوجي في المؤسسة الاقتصادية.
55	المطلب الأول: الأطر النظرية السوسيو تكنولوجية.
64	المطلب الثاني: واقع الإنتقال التكنولوجي في المؤسسة الجزائرية.
72	المطلب الثالث: أثر النسق التكنولوجي على التنظيمات الصناعية.
75	خلاصة الفصل.
الفصل الثالث: الأداء الوظيفي	
77	❖ تمهيد.
78	المبحث الأول: ماهية الأداء الوظيفي
78	المطلب الأول: أهمية الأداء ،مكوناته وأبعاده.
83	المطلب الثاني: معايير ومستويات الأداء.
86	المطلب الثالث: : أنواع الأداء.
95	المطلب الرابع: شروط الأداء الفعال والعوامل المؤثرة فيه.
99	المبحث الثاني: تقييم الأداء الوظيفي
99	المطلب الأول: مفهوم تقييم الأداء، أهميته وأهدافه.
103	المطلب الثاني: عناصر وأسس تقييم الأداء.
107	المطلب الثالث: مراحل وخطوات تقييم الأداء.
109	المطلب الرابع: مؤشرات الأداء في التنظيم الصناعي.
114	خلاصة الفصل.
الفصل الرابع: الإطار الميداني للدراسة	
116	❖ تمهيد.
116	المبحث الأول: الاجراءات الميدانية للدراسة.
116	المطلب الأول: مجالات الدراسة.

120	المطلب الثاني: الدراسة الإستطلاعية .
122	المطلب الثالث: منهج الدراسة
123	المطلب الرابع: أدوات جمع البيانات.
124	المطلب الخامس: عينة الدراسة وكيفية إختيارها.
125	المبحث الثاني: تحليل و مناقشة البيانات.
125	المطلب الأول: تحليل البيانات الشخصية.
129	المطلب الثاني: عرض نتائج فرضية النسق التكنولوجي التقني تحليلها.
145	المطلب الثالث: عرض نتائج فرضية التكوين على التكنولوجيا التقنية وتحليلها.
163	المطلب الرابع: الاستنتاج العام.
165	خاتمة
166	التوصيات
168	قائمة المصادر والمراجع
179	قائمة الملاحق

رقم	اسم الجدول	الصفحة
1	يوضح الجدول المفاهيمي للدراسة.	37
2	يوضح دليل شبكة الملاحظة.	121
3	يوضح عينة الدراسة حسب الجنس داخل المؤسسة.	125
4	يوضح عينة الدراسة حسب السن.	126
5	يوضح عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي.	126
6	يوضح عينة الدراسة حسب الرتبة المهنية	128
7	يوضح عينة الدراسة حسب الأقدمية في العمل.	128
8	يوضح العلاقة ما بين التقنيات المستخدمة ووقت إنجاز المهام.	129
9	يوضح العلاقة بين نوع الآلة والطاقة المبذولة.	131
10	يوضح العلاقة بين خصائص الآلة و تحمل أعباء إضافية.	132
11	يوضح العلاقة بين سهولة العمل على الآلة و الاستغلال الوقت.	133
12	يوضح العلاقة بين درجة التحكم في الآلة و تطبيق الجودة المطلوبة.	134
13	يوضح العلاقة بين مواجهة الصعوبات والتكيف مع المشكلات الطارئة.	135
14	يوضح العلاقة بين عملية نقل المنتج ووقت إنجاز المهام.	137
15	يوضح العلاقة بين الجهد المبذول و تحمل مسؤوليات أعلى.	138
16	يوضح العلاقة بين ادخال الآلات الجديدة و تأثير الوظيفة.	140
17	يوضح العلاقة بين الاهتمام باقتناء الآلات التكنولوجية و القدرة على الابداع.	141
18	يوضح العلاقة بين استخدام الآلات التكنولوجية و تطوير الأداء.	142
19	يوضح تأثير البرامج التكوينية على الأدوار المختلفة للعمال.	145
20	يوضح العلاقة بين الاستفادة من التكوين وإنجاز العمل بدقة.	147
21	يوضح العلاقة بين أساليب التكوين وتطبيق الجودة المطلوبة.	148
22	يوضح العلاقة بين مكان اجراء التكوين واستخدام النمط التكنولوجي.	149
23	يوضح علاقة دورات التكوينية وتحسين من الأداء.	151

152	يوضح العلاقة بين الرأي في برنامج التكوين و تحمل مسؤوليات أعلى.	24
154	يوضح العلاقة بين كفاية مدة التكوين والقدرة على تحمل الاعباء الإضافية	25
155	يوضح مساعدة التكوين على التكنولوجيا التقنية	26
156	يوضح تقييم برامج التكوين والإلمام بمتطلبات العمل.	27
157	يوضح تقييم برامج التكوين على التكنولوجيا التقنية.	28
159	يوضح العلاقة بين مساهمة التكوين في التحكم في الآلة وانجاز المهام بدقة وكفاءة.	29
160	يوضح العلاقة بين مساهمة التكوين في الاقبال على العمل والحرص على تقديم التعاون.	30

الصفحة	الأشكال	الرقم
9	يوضح متغيرات الدراسة.	1
36	مخطط يوضح توظيف المقاربة السوسولوجية.	2
84	أنواع المعايير.	3
87	نوع الأداء حسب المصدر.	4
94	أنواع الأداء.	5
103	يمثل أهداف تقييم الأداء.	6
104	عناصر نظام تقييم الأداء الوظيفي.	7
106	الأسس العامة لتقييم الأداء.	8
109	خطوات تقييم الأداء الوظيفي.	9
119	يوضح الهيكل التنظيمي لمؤسسة آلفايب.	10

-الملاحق-

الرقم	الملاحق
1	الاستبيان

-جدول الاختصارات-

اختصارها	الجملة
(ب. ط)	بدون طبعة
(ب. ب)	بدون بلد
(ب. س)	بدون سنة
(ب. ن)	بدون نشر
(ب. د. ن)	بدون دار النشر

مقدمة

مقدمة

تشهد المؤسسات الاقتصادية المعاصرة والحديثة الكثير من التحديات والتحويلات الجذرية في طرق وأنماط الانتاج المختلفة عن ما ألفته، نتيجة التطور التكنولوجي التي تشهده البيئة المحيطة واستخدام الآلة التكنولوجية التي ساهمت في تقدم المؤسسة واستمرارها، الأمر الذي دفع المؤسسات الاقتصادية لمواكبة هذه التطورات الواقعة، فبعدها كانت المؤسسات الاقتصادية تعتمد في توسعها ونموها وتطويرها على وسائل الإنتاج التقليدية من موارد مادية وبشرية بسيطة برزت التكنولوجيا كعامل مؤثر في العملية الانتاجية بالمؤسسة الاقتصادية وبات الاعتماد عليها والتحكم فيها بمختلف أبعادها ومكوناتها أهم المدخلات التنظيمية.

لذلك فإن النسق التكنولوجي هو أحد أهم المتغيرات التي تعرف اليوم شيوعا وإنتشارا واسعا في النسق السوسيوتنظيمي، وهو أحد المتغيرات التي برزت وشهدها المجتمع الجزائري بصفة عامة، وعلى مستوى المؤسسات الاقتصادية الصناعية الجزائرية بصفة خاص.

وعليه فإن التطورات والتغيرات التي تواجه المؤسسات الصناعية الحديثة، بما في ذلك المؤسسات الاقتصادية الصناعية الجزائرية، من خلال التغيير وتحسين في وسائل الإنتاج وآليات العمل، تدفعنا لتحليل ظاهرة الأداء الوظيفي في ظل الاعتماد على النسق التكنولوجي، ومن هذا المنطلق فقد انصبت دراستنا الراهنة على محاولة التعرف على أثر النسق التكنولوجي في الأداء الوظيفي، ولقد اخترنا المؤسسة الوطنية الاقتصادية ذات الطابع الصناعي كميدان لدراستنا للكشف عن الواقع الفعلي الملموس للظاهرة ضمن خطوات منهجية علمية متسلسلة كالآتي:

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة وتناولنا فيه أسباب اختيار الدراسة، أهمية الدراسة، أهدافها، لنحدد بعدها إشكالية دراستنا، لتتوجه بعد ذلك لتحديد فرضيات دراستنا والتي من خلالها إستطعنا تحديد المفاهيم وضبطها وعرضها لغويا وإصطلاحا وإجراءيا، ثم الدراسات السابقة والتي تتقاطع مع متغيرات دراستنا ومدى الاستفادة منها، كما تطرقنا إلى المقاربة السوسيوولوجية التي اعتمداها كسند تحليلي للدراستنا.

الفصل الثاني: فخصصته للنسق التكنولوجي - المتغير المستقل - إذ تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين، تطرقت في **المبحث الأول** دراسة سوسيوتنظيمية حول النسق التكنولوجي، إذ تطرقت فيه إلى التطور السوسيوتنظيمي للتكنولوجيا، خصائص التكنولوجيا، أهمية التكنولوجيا وأهدافها، أنواع التكنولوجيا،

في حين خصص المبحث الثاني إلى الأطر النظرية وواقع الانتقال التكنولوجي في المؤسسة الاقتصادية، وهو يتضمن الأطر النظرية السوسيو تكنولوجية، واقع الإنتقال التكنولوجي في المؤسسة الجزائرية، أثر النسق التكنولوجي على التنظيمات الصناعية وخلاصة الفصل، أما الفصل الثالث فقد خصصه للأداء الوظيفي وقمت بتقسيمه لمبحثين، المبحث الأول تمثل في ماهية الأداء الوظيفي، والذي يضم أهمية الأداء، مكوناته وأبعاده، معايير ومستويات الأداء، أنواع الأداء، شروط الأداء والعوامل المؤثرة فيه، لنتقل بعدها إلى المبحث الثاني تمثل في تقييم الأداء الوظيفي، اندرج ضمنه مفهوم تقييم الأداء، أهميته وأهدافه، عناصر وأسس تقييم الأداء، مراحل وخطوات تقييم الأداء، ونختتم بمؤشرات الأداء في التنظيم الصناعي وخلاصة الفصل.

الفصل الرابع: الإطار الميداني للدراسة فقد قمت ضمن هذا الفصل بتقسيمه إلى مبحثين، المبحث الأول تمثل في الاجراءات الميدانية للدراسة، وقد تناول مجالات الدراسة، الدراسة الإستطلاعية، منهج الدراسة، أدوات جمع البيانات، أما المبحث الثاني تمثل في تحليل و مناقشة البيانات، ويتضمن تحليل البيانات الشخصية، تحليل نتائج الفرضية الاولى، تحليل نتائج الفرضية الثانية، اضافة الى الاستنتاج العام ثم الخاتمة وبعض التوصيات.

الفصل الأول

الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد:

يعد وضع الأسس المنهجية ضمن أي دراسة من الخطوات الأساسية التي ينطلق منها الباحث، حيث نقوم ضمن الفصل المنهجي هذا بالتطرق إلى أهم العناصر الميثودولوجية، إنطلاقاً من أسباب اختيار الدراسة وأهمية الموضوع على المستوى العلمي والعملي وكذا أهداف الدراسة التي تسعى لها دراستنا، وصولاً إلى بناء إشكالية بحثنا وفرضياته، كما سنحاول توضيح شبكة المفاهيم وتحديدتها من خلال التطرق إلى أهم التعريفات المختلفة، كما نحاول عرض بعض الدراسات السابقة التي تتقاطع مع متغيرات دراستنا، إضافة إلى عرض المقاربة السوسيولوجية التي اعتمدها من أجل وضع منظومة تحليلية .

المبحث الأول: أسباب إختيار الموضوع وأهمية الدراسة.

المطلب الأول: أسباب إختيار الموضوع

من البديهي والمنطقي علميا أن يكون للطالب أسبابا تدفعه للميل لإختيار موضوع دون الأخر، وعليه فإن إختياره لهذا الموضوع لم يكن عشوائيا، بل نتيجة لعدة أسباب نوجزها في النقاط التالية:

1- أسباب ذاتية:

- الإهتمام والقناعة الشخصية بأهمية والدور الذي يلعبه موضوع النسق التكنولوجي وأبعاده بالنسبة للمؤسسة الاقتصادية.
- الشغف و الميول النابع من الفضول العلمي لدراسة هذا الموضوع الذي له علاقة بقضايا التنظيم والمؤسسة.

2- أسباب موضوعية:

- التحولات التكنولوجية المتسارعة التي أثرت في المؤسسات الصناعية والانتاجية خاصة المؤسسات الجزائرية.
- التطورات العلمية والتوجهات الحديثة التي شهدتها العصر الحالي في مختلف المجالات.
- رصد ومعرفة نمط النظام التكنولوجي السائد واثره على الاداء الوظيفي للعاملين.

المطلب الثاني: أهمية الدراسة.

إن البحث العلمي بصفة عامة يحمل في طياته أهمية بالغة، بغض النظر عما إذا كان الامر يتعلق بالجانب العلمي نفسه أو ما يتعلق بالأهمية العملية في دراسة موضوع أو ظاهرة ما، وهو ما ينطبق على دراستنا هذه ضمن حقل سوسيولوجيا التنظيم والعمل، حيث تشكل دراسة النسق التكنولوجي والاثر الذي يخلفه على مستوى الأداء الوظيفي للعمال ضمن المؤسسات الاقتصادية قيمة وأهمية بالغة على المستويين العلمي والعملية لذلك فإننا نحدد أهمية موضوع دراستنا في النقاط التالية :

- الدور الكبير والأساسي الذي يلعبه النسق التكنولوجي في دعم ورفع معدلات التنمية الاقتصادية المنشودة في مختلف بلدان العالم.

- إثراء المعارف العلمية حول إستخدام التكنولوجيا وأداء الموارد البشرية داخل المؤسسة الإقتصادية الجزائرية.
- تستمد الدراسة أهميتها من النتائج التي سوف تتوصل إليها، ومدى العمل بالتوصيات الموصى بها من أجل تحسين أداء العاملين.
- يلعب النسق التكنولوجي دورا أساسيا في تعزيز كفاءة العمل والإنتاجية من خلال آليات متعددة.
- تسليط الضوء على أهمية الجانب التكنولوجي وأثره على الأداء الوظيفي للعاملين.
- تتمحور أهمية التكنولوجيا باعتبارها الدعامة الأساسية التي تركز عليها عملية تفعيل ورفع مستوى الأداء للمورد البشري وتطوير أداء المنظمة في حد ذاتها لمواجهة التحديات الخارجية.

المطلب الثالث: أهداف الدراسة

انطلاقا من الأسباب والأهمية أنفة الذكر تسعى الدراسة الراهنة الى معرفة أثر النسق التكنولوجي على الأداء الوظيفي للعمال داخل المؤسسة، كما أن هناك مجموعة من الأهداف التي أسعى إليها من خلال هذه الدراسة والتي تتمثل في:

- محاولة التعرف على مختلف الوسائل التكنولوجية وعلاقتها بأداء العمال داخل المؤسسة الإقتصادية الجزائرية لصناعة الأنايب ألفايب بغرداية.
- محاولة التعرف ايضا على مدى تركيز المؤسسة الاقتصادية محل الدراسة على تدريب العاملين بها للاستخدام الأمثل للتكنولوجية الحديثة فيما يخدم مصالح المؤسسة وكذا تكييف العامل مع العمل والإختراعات الجديدة.
- محاولة إبراز مختلف السلبيات والإيجابيات التي تقدمها التكنولوجية الحديثة لمؤسسة ألفايب خاصة في ظل تطور المنظومة التكنولوجية والمستجدات الحديثة في مختلف التقنيات والآليات .
- محاولة الوقوف على واقع المؤسسة الإقتصادية الجزائرية لصناعة الأنايب ألفايب بغرداية ومدى إستفادتها من النظام التكنولوجي الحديث في تحسين الأداء ورفع الكفاءة الإنتاجية.

المبحث الثاني: الإشكالية ومفاهيم الدراسة.

المطلب الأول: إشكالية الدراسة والفرضيات.

يعد المورد البشري اللبنة الأساس التي تبنى عليه المؤسسات باعتباره المحرك الأساسي في التنمية وله دور حاسم في بقاءها وتطورها، من خلال العمل على الاستثمار الأمثل للموارد البشرية وذلك من خلال البحث عن طرائق تساهم في ترقية أداء العاملين، والعمل على تطوير كفاءاتهم وزيادة فعاليتهم، فالمؤسسات الناجحة تعمل باستمرار على معرفة تأدية مواردها البشرية لكافة الوظائف التي أسندت إليها من خلال الاستثمار في نتائج ضعف وقوة معدلات الأداء، ومع تزايد تركيز الهيئات الدولية والوطنية ومراكز البحث في إيجاد آليات تنظيمية تمكن من تحسين وتنمية أداء العاملين وذلك بالعمل على تحقيق أهداف المؤسسة وأهداف العاملين من خلال تأهيل وتحسين مستوى أدائهم ورفع مستوياتهم . وقد أوضح فريدريك تايلور أن رفع مستوى أداء العمال داخل المصنع لا يكون عن طريق التخصص فقط بل يستدعي مراقبة أداء العامل قصد تحسينه، وذلك عن طريق عملية الإشراف ومراقبة كيفية أداء العامل للأعمال المكلف بها، والجدير بالذكر أن أداء الموارد البشرية مرتبط ارتباطاً وثيقاً بتدريبهم على استخدامات التكنولوجيا وزيادة مهاراتهم بقدر تطورها ومدى إستيعابهم لتكنولوجيات المعقدة والمتطورة .

ولقد شهد العقد الأخير من القرن العشرين وبداية القرن الواحد والعشرين تقدماً هائلاً في مجال التكنولوجيا إذ أصبحت هذه الأخيرة هي المحرك الأساسي للمجتمعات والمؤسسات على اختلاف أهدافها وأصبح مستوى التكنولوجيا هو المقياس والمؤشر على التقدم والتطور في شتى مجالات الحياة، إذ تعد التكنولوجيا بمختلف أشكالها وأنواعها مورد جديد تسعى المؤسسات للحصول على أحدثها من أجل مواكبة التغيرات التي يشهدها العالم نتيجة التطور العلمي المتسارع، فإستخدام التكنولوجيا ضمن المجال السوسيو تنظيمي لم يكن وليد اللحظة بل مر بمراحل سوسيو تاريخية مختلفة كان من جراء ما شهدته النسق السوسيو تنظيمي من تطور وتقدم في هذه التكنولوجيات المختلفة .

كما تعد المؤسسة الجزائرية أحد مستهلكي هذه التكنولوجيات فهي غير مستثناة من التغيرات النسقية والأساليب والتقنيات الحديثة سواء على المستوى الإداري أو ضمن المجال الصناعي وذلك من أجل مسايرة ومواكبة التطورات الحاصلة التي تفرضها التحولات العالمية وتنمية استثماراتها

بغية النهوض بالإقتصاد الوطني وتطوير قدرات المؤسسات الصناعية الجزائرية وتأهيل مواردها البشرية مع التطورات التكنولوجية بصفة دائمة.

تعتبر المؤسسة الصناعية ألفا بيب لصناعة الأنابيب في غرداية بالجزائر من بين المؤسسات الرائدة و التي تسعى لتحسن أداء عمالها من خلال استعمال الآليات والأدوات التكنولوجية الحديثة ضمن نشاطها الصناعي والذي يتمحور على التكنولوجيا التقنية أو الفنية والتي تكون ضمن الورشات الصناعية المرتبطة بالعملية الإنتاجية بشكل أكبر ،هاته التكنولوجيا المستخدمة والمستحدثة داخل مؤسسة ألفا بيب هي ما أثارت فضولنا العلمي وشكلت قاعدة لسؤال انطلاقنا والمتمثل في « ما الذي يحدثه النسق التكنولوجي ضمن المؤسسة الاقتصادية بالتحديد ضمن مجال نشاطها الصناعي وما مدى تأثيره على مستوى الأداء الوظيفي للعمال؟ » فالتساؤل الأولي يدفعنا الى فهم واقع أداء العاملين في ظل التحديات التكنولوجية التي تشهدها المؤسسة ،فبعد الاستطلاع الميداني ومن خلال بلورة التساؤل الأولي ، افضى هذا الى السؤال المركزي والمتمثل في :

- السؤال الرئيسي:

➤ هل للنسق التكنولوجي أثر على الأداء الوظيفي للعمال في المؤسسة الاقتصادية لصناعة الأنابيب ألفا بيب بغيرداية؟

- والذي تنبثق منه تساؤلات فرعية والمتمثلة:

➤ هل للنسق التكنولوجي التقني أثر على الأداء الوظيفي للعمال في المؤسسة الاقتصادية لصناعة الأنابيب ألفا بيب بغيرداية؟

➤ هل للتكوين على التكنولوجيا التقنية أثر على الأداء الوظيفي للعمال في المؤسسة الاقتصادية لصناعة الأنابيب ألفا بيب بغيرداية؟

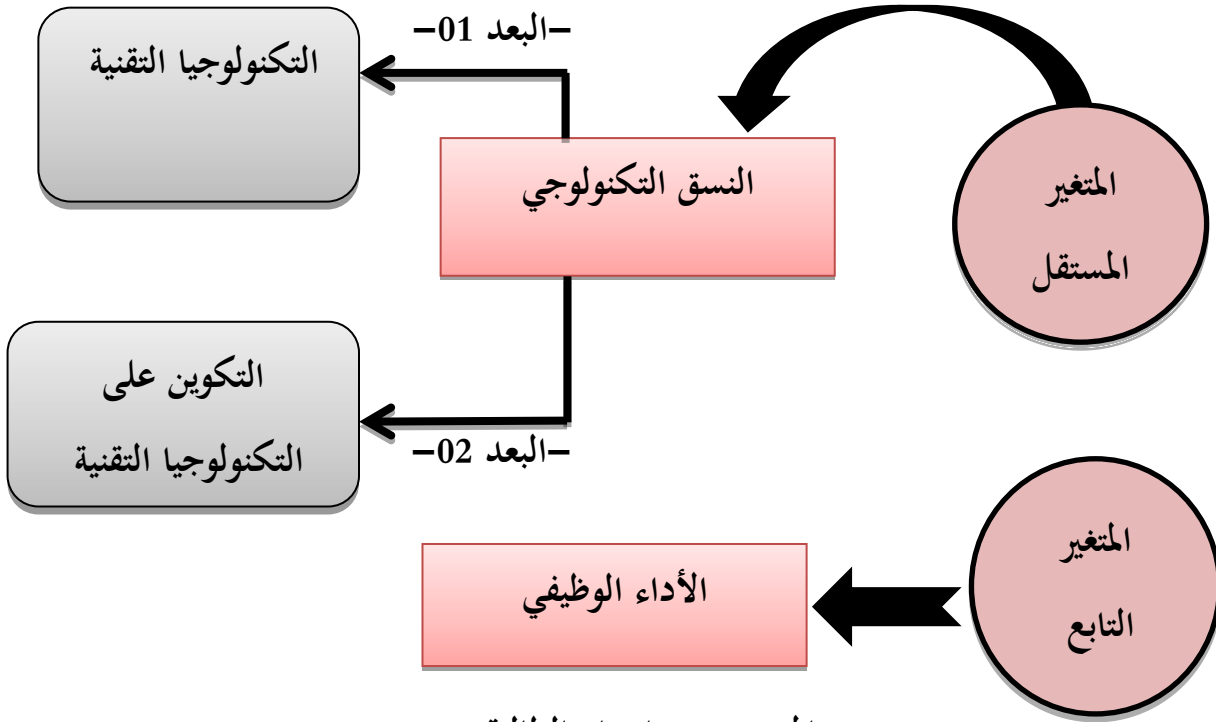
- الفرضية العامة:

➤ للنسق التكنولوجي أثر على الأداء الوظيفي للعمال في المؤسسة الاقتصادية لصناعة الأنابيب ألفا بيب.

- الفرضيات الجزئية:

- للنسق التكنولوجي التقني أثر على الأداء الوظيفي للعمال في المؤسسة الاقتصادية لصناعة الانابيب ألفا ييب بغرداية.
- للتكوين على التكنولوجيا التقنية أثر على الأداء الوظيفي للعمال في المؤسسة الاقتصادية لصناعة الانابيب ألفا ييب بغرداية.

الشكل رقم (01): يوضح متغيرات الدراسة



المصدر: من إعداد الطالبة

المطلب الثاني: تحديد وضبط مفاهيم الدراسة.

تعد المفاهيم المحطة الأولى التي تبني عليها الدراسات، ذلك لما تحمله من خلفيات نظرية تحيلنا إلى ضبط معالم الظاهرة عبر فهمنا وتوضيحنا لها، حيث يأتي عنصر تحديد المفاهيم، ضمن الإطار المنهجي، كون أن المفاهيم مرتبطة أكثر بإشكالية الدراسة وتساؤلاتها، فالمفهوم هو: "تصور ذهني عام ومجرد لظاهرة أو أكثر وللعلاقات الموجودة بينها".¹

¹ - عمر معن خليل، مناهج البحث في علم الاجتماع، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2004، ص56.

وفي دراستنا هذه يتكرر استخدام عدة مفاهيم أساسية ذات علاقة بموضوع بحثنا، وإزالة اللبس عنها والغموض قمنا بتحديددها حسب وجهات نظر مختلفة، مع إعطاء تعريف إجرائي لكل واحد منها على النحو التالي:

○ **النسق:** هو مصطلح يتغلغل في كل العلوم الكونية، التي وجدت لخدمة الانسان في هذه الحياة.

لغة:

عرف صاحب اللسان النسق كمايلي: "النسق من كل شيء، ما كان على طريقة نظام واحد، عام في الأشياء وقد نسقته تنسيقاً، كما يضيف ابن السيدة: نسق الشيء ينسقه نسقا ونسقه نظمه على السواء، و اتسق صوتنا سق التنسيق: التنظيم، و النسق: ما جاء من الكلام على نظام واحد. والنسق هو: كواكب خلف الثريا، و يقال: رأيت نسقا من الرجال و المتاع، أي بعضها الى جنب بعض، و يقال: نسقت بين الشيئين و ناسقت".¹

إصطلاحا:

- يعرف الدكتور شاكر مصطفى سليم في قاموس الأنثولوجيا الاجتماعية: "النسق هو مجموعة من العادات و العلائق و التفاعلات الاجتماعية الاعتيادية بين أفراد المجتمع الذي يرتبطون بصلات متبادلة ضمن إطار حضاري معين، ويتكون النسق من مجموع النظم الاجتماعية المتكاملة و المترابطة و المنسقة".²

- كما يعرفه تالكوت بارسونز: "النسق هو نظام ينطوي على افراد مفتعلين تتخذ علاقتهم بعواطفهم و أدوارهم التي تتبع من الرموز المشتركة و المقررة ثقافيا في إطار هذا النسق و على نحو يغدو معه مفهوم النسق أوسع من مفهوم البناء الاجتماعي".³

- فالنسق: " هو مجموعة من القوانين و القواعد العامة التي تحكم الانتاج الفردي للنوع و تمكنه من الدلالة و لما كان النسق تشارك في انتاجه الظروف و القوى الاجتماعية و الثقافية من ناحية و الانتاج الفرع للنوع من ناحية أخرى و هو انتاج ا يتفصل هو الآخر عن الظروف الاجتماعية و

¹ - ابن المنظور الافريقي المصري، لسان العرب، دار صادر، بيروت، لبنان، ط1، 1990، ص 352.

² - شاكر مصطفى سليم، قاموس الأنثولوجية، جامعة الكويت، الكويت، 1981، ص 03.

³ - جمعة برجوح، بلقاسم مليكة، النسق مفهومه أقسامه، مجلة مقاليد، جامعة قاصدي مرباح، العدد 13، ديسمبر 2017، ورقة، ص 59.

الثقافية السائدة، فإن النسق ليس نظاما ثابتا و جاما، إنه ذاتي التنظيم من جهة و متغير يتكيف مع الظروف الجديدة من جهة ثانية، أي أنه في الوقت الذي يحتفظ فيه بنيته المنتظمة بغير ملامحه عن طريق التكيف المستمر مع المستجدات الاجتماعية و الثقافية.¹

المفهوم الإجرائي:

النسق هو نظام وقواعد تحكم انتاج الفرد وتشكل هويته المتأثرة بالظروف الاجتماعية والثقافية المحيطة، حيث ينتج عنه تفاعل بين المجتمع والأفراد، كما أنه لا ينفصل عن الواقع الاجتماعي والثقافي السائد، كما يتغير هذا النظام بكونه ديناميكيا وله القدرة على التكيف مع الظروف والمستجدات الجديدة، وذلك مع الحفاظ على بنيته الأساسية مع التغيير والتكيف، دون أن يفقد وظيفته في تنظيم وتوجيه سلوك الافراد.

○ مفهوم التكنولوجيا:

لغة:

التكنولوجيا كلمة إغريقية قديمة مشتقة أساسا من كلمتين و هما Techno، بمعنى فن، متعة او مهارة فنية، اما الكلمة الثانية Logy علم أو نظرية أو دراسة، بمعنى أن Technology تعني علم المهارات او فن الصناعة، ووفقا لقاموس المورد فإن التكنولوجيا: "هي العلم التطبيقي، أو طريقة فنية لتحقيق عرض علمي، أو هي جميع الوسائل المستخدمة لتوفير كل ما هو ضروري لمعيشة الناس و رفاهيتهم."²

إصطلاحا: خطى مفهوم التكنولوجيا بالكثير من الشيوخ ولقد جاءت له عدة تعاريف عند المفكرين والباحثين حيث تناولوه بطرائق مختلفة، والسبب يعود الى أهميته الكبيرة في الحياة العملية والعلمية، ومن أهم هذه التعريفات:

- يشير "مُحَمَّد عاطف غيث" في تعريفه للتكنولوجيا بأنها: "المعرفة المنظمة التي تتصل بالمبادئ العلمية و الاكتشافات فضلا عن العمليات الصناعية و مصدر القوة و طرق النقل، و الاتصال الملائم نتاج السلع و الخدمة."³

¹ - مرجع نفسه، ص 59.

² - منير البعلبكي، قاموس المورد، دار العلم للملايين، بيروت، لبنان، ط 32، 1998، ص 954.

³ - مُحَمَّد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، مصر، 1999، ص 485.

- وعرفها "جوردن ديفيز" بأنها: "النظام المتكامل الذي يربط بين الآلة و المستفيد من أجل توفير المعلومات لدعم الوظائف الإدارية في المؤسسة، ويستخدم النظام أجهزة الحاسب الالكتروني، والبرامج الجاهزة، وقواعد البيانات والاجراءات اليدوية والنماذج من أجل التخطيط والرقابة واتخاذ القرارات"¹.

وعموما فإن التكنولوجيا كما يحددها "زاهر أحمد" تتمثل في 03 مفاهيم أساسية:

● **التكنولوجيا كعملية:** و هو التطبيق المنظم المحتوى العلمي أو المعلومات بفرض اداء محدد يؤدي في النهاية الى حل مشكلة معينة.

● **التكنولوجيا:** محصلة تطبيق الأساليب العلمية، يكون في المساعدة في انتاج الآلات Soft ware و المواد الخام و الخامات و يطلق على الآلات.

● **التكنولوجيا كمزيج للأسلوب و المنتج:** من هذا يتضح أن عملية الاختراع تصاحبها عملية الانتاج، و بالتالي لا يمكن فصل التكنولوجيا كأسلوب عنها كمنتج. وأوضح مثال على ذلك هو الحاسب الآلي، فنفس الجهاز يصاحبه دائما تطور في انتاج البرامج وتوسع كبير فيها"².

المفهوم الإجرائي للتكنولوجيا: هي مختلف الأنشطة البشرية والاجتماعية التي تتطلب تحقيق غاية من خلال الأساليب التنظيمية والتجهيزات الآلية وطرق العمل المتجددة والمتطورة باستمرار والتقنيات الحديثة المبتكرة من طرق الانسان سواء كانت مادية تشمل الوسائل أو الآلات أو معرفية التي تتضمن الخبرات والمهارات والتي يستخدمها سواء في بيئته او داخل المؤسسة بغية تحقيق أهداف المؤسسة وتسهيل مهام القائمين على تسييرها وحفاظا على بقائها واستمراريتها.

○ النسق التكنولوجي:

إصطلاحا: يعتبر النسق التكنولوجي للمؤسسات الصناعية الحديثة من العناصر الاساسية المحددة لشكل البناء التنظيمي، و ما يرتبط بهذا البناء من ظواهر تنظيمية مختلفة، وقد أكدت العديد من الدراسات التنظيمية على أنها أي تغير يحدث على مستوى النسق سيؤدي بالضرورة الى التغير في الأنساق الفرعية الأخرى للمؤسسة.³

¹ - حلمي يحي، أساسيات نظم المعلومات، مكتبة عين الشمس، القاهرة، مصر، 1987، ص 228.

² - أحمد زاهر، تكنولوجيا التعليم: تصميم وإنتاج الوسائل التعليمية، المكتبة الأكاديمية، القاهرة، مصر، ط1، 1997، ص22.

³ - مهريه أسامة، مدلل ياسر، النسق التكنولوجي وعلاقته بالأداء في المؤسسة الجامعية، مذكرة ماستر تخصص علم اجتماع التنظيم والعمل، جامعة الشهيد حمة لحضر، الوادي، 2022، ص 21.

المفهوم الإجرائي للنسق التكنولوجي:

يعد مصطلح النسق التكنولوجي من بين المسائل الهامة التي تواجهها المؤسسات، فهو رحلة تطور مستمرة تفرض تحديات كبيرة للتحويل نحو آفاق جديدة تتخطى مجرد استخدام الآلات والأدوات، لتصبح ثقافة راسخة تعزز الابتكار، وتحفز التكيف وتمكن من التحكم بفاعلية في التكنولوجيا المتسارعة، واحتضان أحداث الابتكارات واستثمارها بذكاء لتحقيق الأهداف.

○ النسق التكنولوجي التقني (الفني):

تعد التكنولوجيا الفنية أو الصناعية أو ما يسمى بالتقنية فرعاً هاماً عن مصطلحات التكنولوجيا الشاملة، و ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالعمليات الصناعية والإنتاجية بشكل مباشر في جانبها المادي، ما يميز هذه الأخيرة عن الجانب المعلوماتي للتكنولوجيا، لذلك فإن مفهوم التكنولوجيا الفنية أو التقنية، أو الصناعية بتعدد مسمياتها إصطلاحياً عرفها Muelleur التكنولوجيا الفنية و التي ترتبط بالإنتاج المادي على أنها "الطرق و الأساليب التي تؤدي استخدامها مع الاستفادة من قوانين الطبيعة، و بمساعدة مواد صناعية أخرى الى تحويل مواضيع العمل من مواد قام الى قيم استعمالية".¹

وجاء في مؤلف Theory of Technology لمؤلفه David Clarke، تعريف التكنولوجيا الصناعية على أنها: "مجموعة من الاجراءات و الأدوات المصقولة التي تهدف الى السيطرة على الطبيعة من خلال تحويل العالم المادي الخارجي، و التي تقوم على العمل وفقاً لهندسة و المعرفة العلمية".² كما أشار "جورج سميث" في تعريف التكنولوجيا الصناعية بأنها: "التكنولوجيا هي استعمال الأسلوب العلمي و المعرفة في الصناعة من اجل إيجاد موارد تحتاج اليها حاجة شديدة و هي ضرورية في الحياة".³

وعرف Marcel Mauss التكنولوجيا التقنية من الناحية السوسيو أنثروبولوجية على أنها: "مجموعة كاملة من الممارسات المادية والمهارات التي إبتكرها واستخدمها البشر في تفاعلهم مع محيطهم ومع

¹ - كاسر نصر المنصور، ادارة العمليات الانتاجية: الأسس النظرية و الطرائق الكمية، دار الحامد للنشر و التوزيع، الاردن، ط.1. 2010، ص 95.

² -David Clarke, **Theory of technology**, London and New brunswick transaction puplisers, 2005, P137.

³ - فائق مُجّد سرحان الزويني، و ابراهيم عبد الله عيدان، تكنولوجيا المعلومات في إدارة المشاريع الإنشائية، دار غيداء للنشر و التوزيع، عمان، 2017، ص 25.

بعضهم البعض ¹. فمن خلال طرح مارسيل موس في تعريفه للتكنولوجيا التقنية ضمن مفهومه الأنثروبولوجي بإعتبارها ممارسة مادية للأشياء بمعنى أنها شيء مادي كالأساليب والأدوات والآليات التي ابتكرها وصنعها البشر والتي كانت مصدر تفاعلات بين أفراد المجتمع على المستوى الماكرو سوسيولوجي، واليوم أصبحت تطرح بمسمى التكنولوجيا التقنية أو الصناعية ضمن المجال الصناعي الميكرو سوسيولوجي.

المفهوم الإجرائي للنسق التكنولوجي التقني (الفي): مختلف التقنيات والوسائل والآلات التكنولوجية الحديثة المتطورة الآلية والنصف الآلية المعتمدة ضمن ورشات المصنع بمختلف أقسامه الصناعية والرقابية والصيانة، وكذا المعدات والتقنيات الحديثة المستخدمة في مخابر المصنع لضمان جودة المنتج والمحافظة على كفاءة الانتاج وعملياتها المعتمدة من قبل العمال في عمليات الانتاج داخل المؤسسة ألقايب لصناعة الانايب بغرداية.

○ التكوين:

يعتبر تكوين الموارد البشرية وظيفة أساسية تعتمد عليها المؤسسات الاقتصادية من أجل تحسين أدائها والرفع من مردوديتها، فقبل الخوض في تفاصيل مفهوم التكوين تجدر الإشارة أن المصطلحات المستخدمة للدلالة على هذا المفهوم تختلف باختلاف اللغة المترجم منها، ففي المشرق العربي يستخدم مصطلح "التدريب" بشكل سائد وهو ترجمة للكلمة الانجليزية Training بينما في بلدان المغرب العربي يستخدم مصطلح التكوين بشكل أكثر شيوعا، و هو ترجمة للكلمة الفرنسية Formation. ومع ذلك لا يوجد فرق جوهري بين مدلولي المصطلحين فكلاهما يشير الى عملية اكتساب المعرفة و المهارات اللازمة لأداء مهمة أو وظيفة محددة.

لغة:

اشتقت كلمة التكوين: من فعل كون، ومعناه لغويا اعطاء الشيء شكلا معينا، بمعنى اخرجه من العدم الى الوجود و هو يأتي بعدة معاني، والتكوين كمصطلح لغوي: " هو التشكيل بمعنى احداث

¹ -Wendy James and N.J.Allen, **Marcel Mauss: A Centenary Tribure**, Beghabn Books oxford, New York, 1998, P193.

سلسلة من التغيرات وفق منهج معين أو نسق معين من أجل تغيير الحالة الأولية القائمة الى حالة متوقعة مسبقا مرغوب فيها".¹

إصطلاحا:

يعرف التكوين بأنه: "عملية تعليم تهدف الى تطوير و تحسين الأداء و بالتالي احداث تغيير فيه يرفع مستواه الى مستويات أعلى عن طريق الخبرة".²

ويشار للتكوين بأنه "نشاط تعليمي منظم ومخطط له مسبقا من قبل المؤسسة إذ يهدف الى تمكين العمال واكسابهم معارف متعددة، اضافة الى تطوير وتحسين مهاراتهم وقدراتهم، وتغيير سلوكهم واتجاهاتهم اللازمة لتبني إستراتيجيات المؤسسة من تحقيق أهدافها".³

كما يعرف "الحريري" التكوين على أنه "تزويد الأفراد بالمعلومات والحقائق الأساسية من الأعمال المستندة اليهم، وأساليب تنفيذها واعطائهم الفرص لاختبار معلوماتهم ووضعها موضع التطبيق وذلك لاكتساب المهارات، و الخبرات التطبيقية اللازمة".⁴ كما ينظر للتكوين: "على أنه عملية منظمة و مستمرة و التي يمكن من خلالها نقل المعارف و المهارات و الاتجاهات المرغوبة للمتكون".⁵

في حين يذهب المشرع الجزائري في تعريفه للتكوين في المادة 104 و 105 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيف العمومي على أنه: "يعتبر حق و التزام، وفي نفس الوقت هو حق للعامل في تحديث معارفه النظرية و التطبيقية و تنميتها في التنظيم السلمي للمهنة التزاما منه لمتابعة دورات و انظمة التكوين التي تنظمها المؤسسة في اطار احتياجاتها بغية تحديث أو تعميق أو تنمية المعارف العامة المهنية و التكنولوجية".⁶

¹ - بشيشي وليد، سليم مجلخ، لطفي بن الشيخ، دور التكوين الموارد البشرية في تفعيل انجاح عملية التغيير التنظيمي، مجلة حوليات، جامعة الجزائر 01، العدد 32، الجزائر، 2018، ص 367.

² - أمين ساعاتي، ادارة الموارد البشرية من النظرية الى التطبيق، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1998، ص 221.

³ - Denisiand Griffin, **human resource management**, st es, houghtonmifoin company Boston, New York, 2001, P83.

⁴ - راغدة الحريري، اتجاهات حديثة في ادارة الموارد البشرية، دار البازوري العلمية للنشر و التوزيع، عمان، 2014، ص 107.

⁵ - نادر نُجْد أبو شيخة، إدارة الموارد البشرية إطار نظري وحالات عملية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2013، ص 388.

⁶ - الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15/07/2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية الصادرة في 15 جويلية 2006، العدد 46.

كما عرف **Filippo** فيليبو التكوين على أنه: "النشاط الخاص باكتساب وزيادة المعرفة ومهارة الفرد لأداء عمل معين ومقصود بالمعرفة هنا نوع وكم المعلومات والحقائق التي يعرفها الفرد ويستوعبها من عمل معين، أما المهارة فيقصد بها القابلية على أداء الواجب والعمل بالمستويات المطلوبة من الكفاءة بأقل ما يمكن من الطاقة والجهد".¹

المفهوم الاجرائي للتكوين:

هو عملية مهمة ورحلة منظمة ومستمرة تركز على الفرد كمحور اساسي، وتهدف الى احداث تحولات سلوكية و فكرية لدى الفرد و اكسابه مهارات و معارف جديدة تمكنه من تلبية حاجياته وفقا لمتطلبات عمله، كما تساهم هذه التحولات في تعزيز أداء الفرد في وظيفته و تمكنه من المشاركة في تحقيق اهداف المحددة له، مما ينعكس ايجابيا على أداء المؤسسة ككل.

○ مفهوم الأداء: Fonctionnalité

يعد الأداء الوظيفي المكون الرئيسي للعملية الادارية و التنظيمية للمؤسسة، كونه الجزء الحي الذي يدير العملية الانتاجية.

فمفهوم الأداء لغة: الأداء من مصدر الفعل أدى و يقال أدى الشيء أي أوصله، و الاسم الاداء: أدى الأمانة و أدى الشيء قام به.²

إن مصطلح الأداء مستمد من الكلمة الانجليزية Performer و الذي تعني تأدية عمل Topexform و قد اتسقت بدورها من اللغة اللاتينية.³

إصطلاحا:

يعرف الأداء حسب قاموس مصطلحات العلوم الاجتماعية بأنه: "الطريقة التي يتم بها الفعل أو المهنة، و هو مقدرة الشخص العامة التي تؤثر في مجموعة من المراقبين".⁴

يعرفه "ميلر وبروميلي" Miller et Bromily بأنه: "انعكاس لكيفية استخدام المؤسسة للموارد المالية و البشرية و استغلالها بكفاءة و فعالية بصورة تجعلها قادرة على تحقيق أهدافها".⁵

¹ -خالد عبد الرحيم مطر الهيتي، إدارة الموارد البشرية: مدخل إستراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 2003، ص223.

² - ابن المنظور، لسان العرب، المجلد الأول، دار بيروت للنشر و التوزيع، بيروت، لبنان، 1956، ص 26.

³ - ابراهيم محمود المحاسنة، ادارة و تقييم الأداء الوظيفي بين النظرية و التطبيق، دار جرير للنشر و التوزيع، ط1، 2013، ص 104.

⁴ - الصالح مصلح، الشامل قاموس مصطلحات العلوم الاجتماعية انجليزي عربي فرنسي، دار عالم الكتب، الرياض، السعودية، ط1، 1999، ص 322.

⁵ - ابراهيم محمود المحاسنة، مرجع سابق ذكره، ص 104.

ويعرفه "سيلامي" Sillamy بأن: "عبارة عن سلوك عملي يؤديه الفرد أو الجماعة أو المؤسسة يتمثل في أعمال و تصرفات و حركات مقصودة من أجل عمل لتحقيق هدف محدد أو مرسوم".¹ فقد عرف تايلور Taylor في كتابه المشهور مبادئ الإدارة العلمية ماهية الأداء بأنها: "تحقيق أقصى إنتاجية من الفرد والآلة".²

كما يعرف الأداء في موسوعة التسيير على أنه: "يتحدد من خلال الثلاثية: الهدف، الوسيلة، النتيجة والتي تميز أي مؤسسة فمن خلال الربط بين الوسائل المستخدمة والنتائج المحققة، بحيث تطرح التساؤل: هل النتائج المتحصل عليها تحققت بأقل تكلفة؟ والربط بين الأهداف والنتائج تطرح إشكالية فعالية المؤسسة، فالمؤسسة الفعالة هي التي تثبت القدرة على تحقيق الأهداف المحددة من طرف مسؤوليها".³

○ مفهوم الأداء الوظيفي: Performance

اصطلاحاً: عرفته رواية مُجّد حسن في كتابها إدارة الموارد البشرية على انه: يشير الى درجة تحقيق و اتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، و هو ما يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة و غالباً ما يحدث ليس و تداخل بين الأداء و الجهد الذي يشير الى الطاقة المبذولة، أمات الأداء فيقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد.⁴

" كما يعرف الأداء الوظيفي على أنه محصلة أداء جميع الأفراد و فرق العمل في المهام و الوظائف المختلفة في المنظمة لذلك فإن نجاح المنظمة بصفة عامة يتأثر بشكل كبير بما يبذله هؤلاء الأفراد من جهد داخل العمل".⁵

ويشير العديد من الباحثين إلى أن الأداء الوظيفي هو: "محصلة السلوك الإنساني في ضوء الإجراءات والتقنيات التي توجه العمل نحو تحقيق الأهداف المرغوبة".⁶

¹ - أسامة مُجّد جرادات، التدريب الإداري الموجه بالأداء، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2001، ص 42.

² - عادل حسن، الأفراد في الصناعة، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، (د. ط)، 2003، ص 25.

³ - Robert Duff et al, **Encyclopédie de la gestion et du mangement**, édition Dalloz, Paris, 1999, P897.

⁴ - أمال حواطي، إستراتيجيات الاصلاح و التطور التنظيمي و أثرها على أداء العاملين داخل المؤسسة، أطروحة دكتوراه، علم اجتماع التنظيم والعمل، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر 2، أبو القاسم سعد الله، الجزائر، 2017، ص 15.

⁵ - فتيحة مُجّد، نصر الدين غراف، تحسين الأداء الوظيفي من خلال الاتصال الداخلي في المؤسسة، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد 15، العدد 02، محبر المجتمع الجزائري المعاصر، جامعة سطيف 2، الجزائر، 2021، ص 47.

⁶ - حمزة سيد علي مُجّد سيد علي، مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في المكتبات الجامعية بدولة الكويت، رسالة ماجستير في علم المكتبات والمعلومات، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، الأردن، 2012، ص 8.

ويعرف أيضا على أنه: "محصلة أداء جميع الأفراد وفرق العمل في المهام والوظائف المختلفة في المنظمة، لذلك فإن نجاح المنظمة بصفة عامة يتأثر بشكل كبير بما يبذله هؤلاء الافراد من جهد داخل المنظمة".¹

المفهوم الاجرائي للأداء الوظيفي: Performance

هو ذلك النشاط أو الجهد البشري الذي يبذله عمال مؤسسة الفايب لصناعة الأنايب بغرداية من أجل انجاز عمل محدد أو اتمام مهام الوظيفة الموكلة لهم، وبعد هذا الأداء بمثابة مرآة تعكس مدى نجاح الفرد أو المجموعة في أداء مهامهم و مسؤولياتهم المنوطة بهم، بحيث يحدث هذا السلوك تغييرا بكفاءة و فعالية متميزة من خلال تحقيق الأهداف المسطرة من قبل المؤسسة.

المطلب الثالث: الدراسات السابقة.

تعد عملية إستعراض الدراسات السابقة في البحث العلمي ذات أهمية كبيرة، فهي تؤدي كثيرا من المهام للباحث وتعتبر الحجر الأساسي الذي تركز عليه أي دراسة أكاديمية في بداية البحث كما تساعد على تحديد وتدعيم مسار البحث من خلال النتائج المتوصل إليها، ومن بين الدراسات التي تطرقنا إليها نذكر:

أولا: الدراسات الغربية (أجنبية)

❖ دراسة جوان وود وارد (1953- 1957 JOAN WOODWARD):

قامت الباحثة جوان وود وارد وفريق من الباحثين بدراسة تحت عنوان: "التكنولوجيا وعلاقتها بالهيكل التنظيمي، منطقة اسكس الجنوبية في مجموعة من الشركات الصناعية البريطانية". وقد إستخدمت الباحثة في دراستها الحقلية المنهج المقارن لمقارنة أنماط الإنتاج المختلفة من شركة إلى أخرى، بحيث طبقت هذه الدراسة على أكثر من مائة شركة صناعية مختلفة الأحجام، في منتصف الخمسينات من القرن الماضي، كما أنه تم دراسة نسبة 91% من الشركات التي تضم أكثر من 100 عامل في المنطقة، حيث كانت معظم الشركات التي تضمنت الدراسة شركات صغيرة نسبيا، فيما عدا 17 شركة تستخدم أكثر من ألف عامل، وحوالي 35 شركة تضم أقل من 250 عامل، حيث تناولت هذه الدراسة أنواعا مختلفة من الشركات الإنتاجية أبرزها شركات الإلكترونيك والكيمياويات

¹ - زكي أبو زيادة، أثر تطبيق مفهوم إدارة الجودة الشاملة على الأداء التنظيمي، مجلة النجاح للأبحاث، المجلد 25، العدد4، الأكاديمية الفلسطينية للعلوم الأمنية، فلسطين، 2011، ص888.

والهندسة، وتوصلت في تحليلها لمجموعة من البيانات والأرقام الإحصائية في دراستها الموسومة بعلاقة التكنولوجيا بالهيكل التنظيمي، لعدد المستويات الإدارية، ونطاق الإشراف، والمكون الإداري، ما جعلها تصل إلى ثلاثة أصناف من الشركات وفقا لدرجة التعقيد التكنولوجي للعمليات الإنتاجية لكل منها وهي كالآتي :

- وحدة الإنتاج الصغرى: تتميز هيكلتها التنظيمية بالتسلسل الهرمي القصير، كما يكون نظام الرقابة فيها بشكل ضعيف.
- وحدة إنتاج الكبرى (الضخمة): تكون الهيكله فيه أقصر، مع وجود روابط ما بين أقسام التنظيم.
- تقنيات الإنتاج المستمرة: تتميز بطول التسلسل الهرمي التنظيمي، تكون فيه اللجنة الإستشارية المهتمة بالتنفيذ الإداري.

➤ أهم نتائج الدراسة :

- توصلت الباحثة إلى أن تصنيف المؤسسات على أساس التقنية هو طريقة الأمثل لتفسير البيانات، لأن التقنية هي أكثر العناصر المثيرة للجدل، وان فعالية المنظمة تزداد كلما زاد التلائم بين التكنولوجيا المستخدمة وهيكل المنظمة، حيث الفعالية تبدو واضحة في مستويات الإنتاجية العالية التي تحققها المنظمة في إستخدام العمالة، ورأس المال، والموارد الطاقوية لتحقيق إنتاجها، حيث تزداد ذروة التعقيد التكنولوجي كلما ساهم في زيادة عدد الإداريين في الشركة.
- كما أثبت هذه الدراسة عن وجود علاقة تربط بين كل من التكنولوجيا والهيكل التنظيمي وفاعلية المؤسسة من خلال متابعتها للشركات التي تمكنت من تكييف هيكلها النموذجي من نوع التكنولوجيا التي تستخدمها وهو الأمر الذي جعلها تحقق الكثير من النجاح.
- تعتمد المنظمات التي تستخدم التقنية في الإنتاج أيضا على تطوير المنتج كنقطة إرتكاز أساسية ويتمثل عامل النجاح في القدرة على إكتشاف منتج جديد أو إستعمال جديد لمنتج ما، لذلك فإن التنظيم على أساس المنتج أو التنظيم العضوي هو الأنسب .
- إن نجاح العمليات الإنتاجية يعتمد على التكنولوجيا والتقنيات المستخدمة ضمن البيئة الصناعية.

➤ التعقيب على الدراسة :

تعد دراسة الباحثة جوان وود وارد - JOAN WOODWARD من بين أهم الدراسات التي عنيت بدراسة متغير التكنولوجيا وهيكله المؤسسات، فإن دراستها تدرج ضمن شبكة المفاهيم المرتبطة بدراستنا كالمتغير المستقل، لذا كان علينا التطرق إليها حيث أجرت الباحثة في دراستها بحث على

عينة تضم مائة مؤسسة، وتمكنت من خلال دراستها من التوصل إلى أن التشابه ما بين التنظيمات هو بالأساس يحتكم إلى التشابه بين الأنظمة التكنولوجية المستخدمة فيها، كما أظهرت جوان وود وارد أن التنظيمات تتميز بثلاث أنماط من الإنتاج بناءً على التكنولوجيات المستخدمة فيها، لذا نخلص إلى أن الباحثة أكدت على نجاح بعض التقنيات والعمليات بفضل التكنولوجيا المستخدمة داخل المؤسسة، بالإضافة إلى القدرة على التكيف واستيعاب التكنولوجيا والمعارف الجديدة والمتطورة وفعالية أداء العمال معها في تنفيذ المهام، وهي من بين المؤشرات التي يعالجها موضوع بحثنا، حيث توصلنا في دراستنا إلى أن طبيعة التقنيات المستخدمة ضمن أقسام الورشات الفنية بمؤسسة آلفايب تحدد نظام الوقت في أداء إنجاز المهام الموكلة لعمالها.

ثانياً: دراسة عربية:

❖ دراسة محمد علي محمد (1969):

تحت عنوان: "التكنولوجيا ودورها في المصنع"، دراسة ميدانية بشركة النصر الأصواف والمنسوجات الممتازة، سيتا، الإسكندرية، مصر، تخصص علم الاجتماع التنظيمي، 1969.

لخص الباحث محمد علي إشكالية دراسته في التساؤلات الآتية:

- ما مدى تأثير نوع العمل الذي يمارسه أعضاء التنظيم على ظروفهم الاجتماعية؟
- ما علاقة التكنولوجيا المتواجدة في الأقسام الإنتاجية المختلفة بإستقرار العمال في عملهم؟
- ما موقف العمال تجاه الإدارة في الأقسام الإنتاجية؟

واعتمد في دراسته على كلا من منهج المنهج التاريخي والمنهج المقارن. كما استخدم تقنية الاستمارة لجمع البيانات من عينة تتكون من 205 عامل من الذين عاصروا التغيرات التكنولوجية داخل الشركة.

➤ أهم نتائج الدراسة:

خلص الباحث في دراسته إلى أن دور العامل في المصنع أصبح مرتبط بعملية الإنتاج، وأن تقسيم العمل جعل هذا الدور جزئياً كأقصى حد، مما أصبح هناك عزلة مكانية للعمال، وبالتالي نقص من دور الذي يقوم به العامل داخل التنظيم.

- كما كشفت هذه الدراسة عن أن اعتماد المصانع على التشغيل الآلي قد جعل من العمال توابع للآلات فقط، مما أدى إلى نقص المهارة.

- أدى تزايد الاعتماد للتكنولوجيا الحديثة إلى مجموعة من نتائج إجتماعية ونفسية كفقدان الإبتكار وقلّة مستوى المهارة المطلوبة للأداء العمل الوظيفي .

- بينت الدراسة أن ظروف العمل التكنولوجية في التنظيم الصناعي تثير بعض الضغوط المؤثرة على قيام العمال بأدوارهم الوظيفية.⁽¹⁾

➤ التعقيب على الدراسة:

أظهر الباحث مُجَّد علي مُجَّد في دراسته الموسومة بعنوان "التكنولوجيا ودورها في المصنع " ضمن التنظيمات المصرية، إهتماما خاصا حول ما تفرضه التكنولوجيا من تخصصات وتقسيم للعمل، وذلك من خلال الكشف عن المتغيرات الفنية والتغيرات الإجتماعية والتنظيمية داخل الشركة ، والتي شهدت توسعا كبيرا في وحدات إنتاجها نظرا للتجديد والتوسيع الصناعي، وذلك بإدخال تقنيات التكنولوجيا المتطورة، وهذا بغية تدعيم هذه الصناعة الكبيرة، حيث أبرزت هذه الدراسة العلاقة بين التنظيم الفني والتغيير التكنولوجي، الذي كان خاصة ضمن قسمي الغزل والنسيج، فباطلاعنا على الدراسة وهيكلتها شكل لنا ذلك الوعي باختيارها كمرجع معرفي لدراستنا، فعلى الرغم من أوجه تشابه التي تتميز مع دراستنا سواء على مستوى العنوان الرئيسي وذلك من خلال الإشتراك في المتغير المستقل مع دراستنا، أو من خلال بعض النتائج التي تم التوصل إليها حول ما تحدته التكنولوجيا داخل التنظيمات في تغيير الترتيبات وكذا على مستوى أداء العمال، إلا أن الإختلاف وعدم التوافق ما بين دراستنا ودراسة الباحث، كان على مستوى عينة ومجتمع البحث بحيث كان إعتقاد الباحث على شركة للأصواف عكس ما تم خلال دراستنا باعتمادنا على مؤسسة إقتصادية كبيرة ، كما أن طبيعة مجتمع البحث تختلف حسب تركيبته الثقافية والتسييرية كل الإختلاف هذا التكامل والاختلاف ما بين دراستنا ودراسة الباحث منحنا نظرة واسعة واستفادة مرجعية ومنهجية حول الدراسة، على الرغم من إختلافنا مع الباحث في النتائج المتوصل إليها حيث توصلنا في دراستنا إلى أن حداثة الآت العمل الجديدة ضمن مؤسسة آلفايب لها دور في قيام العامل ببذل طاقته وإستغلال كل الموارد المتاحة لديه أثناء تأدية عمله.

¹ - مُجَّد علي مُجَّد، مجتمع المصنع، الهيئة المصرية للكتاب، الإسكندرية، مصر، 1972، ص 77-78.

ثالثا: دراسات جزائرية (محلية).

❖ دراسة الباحث أسامة بارود (2024) :

تحت عنوان "التكنولوجية الحديثة وأثرها على إعادة صياغة منظومة تقسيم العمل في المؤسسة الإقتصادية الجزائرية -دراسة ميدانية سوسيولوجية بمؤسسة ألفايب Alfapipe لصناعة الأنابيب بغرداية"، أطروحة دكتوراه علم إجتماع التنظيم والعمل، كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية، قسم علم الإجتماع والديموغرافيا، جامعة غرداية، الجزائر، السنة الجامعية 2023-2024.

➤ إشكالية الدراسة وتساؤلاتها: تمثلت الإشكالية في السؤال المركزي التالي:

- هل للتكنولوجيا الحديثة أثر على إعادة صياغة منظومة تقسيم العمل في المؤسسة الإقتصادية الجزائرية لصناعة الأنابيب Alfapipe بغرداية؟

حيث إنبثق سؤالين جزئيين لسؤال المركزي، وهما على النحو التالي:

- هل للتكنولوجيا المعلوماتية الحديثة أثر على الإثراء الوظيفي في المؤسسة الإقتصادية الجزائرية لصناعة الأنابيب Alfapipe بغرداية؟

- هل للتكنولوجيا الفنية (التقنية) أثر على إجراءات العمل في المؤسسة الإقتصادية الجزائرية لصناعة الأنابيب Alfapipe بغرداية؟

➤ فرضيات الدراسة :

- الفرضية الرئيسية:

للتكنولوجيا الحديثة أثر على إعادة صياغة منظومة تقسيم العمل في المؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب Alfapipe بغرداية .

- الفرضيتين الجزئيتين:

للتكنولوجيا المعلوماتية الحديثة أثر على الإثراء الوظيفي في المؤسسة الإقتصادية الجزائرية لصناعة الأنابيب Alfapipe بغرداية .

للتكنولوجيا الفنية (التقنية) الحديثة أثر على إجراءات العمل في المؤسسة الإقتصادية الجزائرية لصناعة الأنابيب Alfapipe بغرداية .

- منهج الدراسة: المسح الاجتماعي بالعينة .
- أدوات جمع المعطيات: الملاحظة-المقابلة - الإستمارة .
- عينة الدراسة: عينة احتمالية طبقية متناسبة، تمت الدراسة على حوالي 240 مفردة من عمال مؤسسة ألفايب لصناعة الأنابيب بغرداية حيث كان مجتمع البحث يضم عمال ذكور وإناث يعملون أعمال فنية وإدارية أو مشتركة .

➤ نتائج الدراسة :

- تأثير التكنولوجيا الحديثة سواء كانت معلوماتية أو فنية على تنوع المهام وإثرائها، وعلى الإجراءات المعتمدة داخل التنظيم وكذا على منظومة تقسيم العمل داخل المؤسسة الصناعية ألفايب .
- مساعدة الشبكة الداخلية المنتشرة على جميع الأقسام والمصالح لمؤسسة ألفايب على تحديد المسؤوليات والمهام بدقة.
- تؤدّي التكنولوجيا الحديثة ضمن العمل التقني إلى تحول نمط العمل من العمل العضلي إلى العمل الفكري، ومساهمتها في التقليل من انتقال العمال بين ورشات المصنع .
- أدت إلى السعي نحو التقليل من المعاملات والإجراءات الورقية داخل مؤسسة ألفايب، ومساعدتها على تبسيط إجراءات ومتطلبات العمل، وتوسيع في شبكة الإتصال التنظيمي .
- تحقق الفرضية العامة وإثبات واقعها، من خلال تحقق أبعادها ومؤشراتها إمبريقيا .

➤ التعقيب على الدراسة :

وبعد الإطلاع على دراسة الباحث بارود أسامة تحت عنوان : " التكنولوجيا الحديثة وأثرها على إعادة صياغة منظومة تقسيم العمل في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية لصناعة الأنابيب بغرداية ALFAPIPE دراسة سوسيولوجية بمؤسسة ألفايب " وهيكلتها، شكل لنا ذلك الوعي بإختيارها كسند معرفي ومرجع مهم لدراستنا، فمن خلالها برزت لنا العديد من أوجه التشابه التي تميز هذه الدراسة بدراستنا ، على رغم من وجود نقاط اختلاف والتي تعتبر موضوعية، والمتمثلة في الظاهرة المدروسة -المتغير التابع-، فإذا تحدثنا عن نقاط التشابه، فإن أول ما يمكن التركيز عليه هو ذلك الإشتراك والترابط سواء في مفاهيم المتغير المستقل مع دراستنا، أو على مستوى مجتمع البحث والمتمثل في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية لصناعة الأنابيب Alfapipe، إلا أن الإختلاف وعدم التوافق بين

دراستنا ودراسة الباحث ، كان على مستوى العينة ، بحيث كان إعتقاد الباحث على عينة العمال الإداريين داخل مؤسسة ألفايب ، من أجل إثبات صحة الفرضية الجزئية والتي مفادها "للتكنولوجيا المعلوماتية الحديثة أثر على الإثراء الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية لصناعة الأنابيب Alfapipe بغرداية ، كما تم الإشتراك بين الدراستين في عينة العمال الفنيين ضمن مصنع مؤسسة ألفايب لصناعة الأنابيب ، هذا التكامل والإختلاف ما بين دراسة الباحث ودراستنا ، منحنا نظرة موسعة ، وإستفادة معرفية ومنهجية حول موضوع الدراسة ، كما كانت الإستفادة أيضا عبر المراجع المعتمدة والأفكار المطروحة في توجيه المعارف واستغلالها ، كما أننا اتفقنا مع دراسة الباحث في بعض النتائج المتوصل إليها من حيز مؤسسة ألفايب والمتمثلة في دور النسق التقني الحديث داخل ورشات مصنع مؤسسة ألفايب في استحداث الآلات المستخدمة ضمنه والانتقال في العمل من الجهد العضلي إلى الجهد الفكري الذي ساهم في استعداد المورد البشري لتحمل مسؤوليات مضاعفة في العمل.

❖ دراسة الباحث كريم الجدي (2023):

الموسومة بعنوان "التكنولوجيا المستوردة وتنمية أداء العاملين بالمؤسسة الاقتصادية، دراسة ميدانية شركة كوندور-الالكترونيكس - برج بوعرييج - الجزائر"، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع والتنمية ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع ، جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي ، تبسة ، الجزائر ، السنة الجامعية 2022-2023.

➤ إشكالية الدراسة وتساؤلاتها: طرح تساؤله الرئيسي على النحو التالي :

هل توجد علاقة بين التكنولوجيا المستوردة وتنمية أداء العاملين بشركة كوندور الكترولنيكس - برج بوعرييج ، الجزائر ؟

كما إنبثق عن التساؤل الرئيسي التساؤلات الفرعية التالية :

- هل هناك علاقة بين التقنيات والآلات المستوردة وتطوير أداء العاملين بشركة كوندور الكترولنيكس - برج بوعرييج - الجزائر ؟
- هل توجد علاقة بين النقل التكنولوجي وتنمية فاعلية أداء العاملين بشركة كوندور الكترولنيكس - برج بوعرييج - الجزائر ؟

- هل هناك علاقة بين التدريب وتنمية الموارد البشرية القادرة على التحكم الأمثل في التقنيات والآلات المستوردة بشركة كوندور الكترونيكس - برج بوغريج - الجزائر؟

➤ فرضيات الدراسة :

- الفرضية العامة:

- توجد علاقة بين التكنولوجيا المستوردة وتنمية أداء العاملين بشركة كوندور الكترونيكس - برج بوغريج - الجزائر .

وينبثق من الفرضية العامة، الفرضيات الفرعية التالية:

- توجد علاقة بين التقنيات والآلات المستوردة بشركة كوندور الكترونيكس - برج بوغريج - الجزائر وتطوير أداء العاملين.

- توجد علاقة بين النقل التكنولوجي بشركة كوندور الكترونيكس - برج بوغريج - الجزائر وتنمية فاعلية أداء العاملين .

- توجد علاقة بين التدريب بشركة كوندور الكترونيكس - برج بوغريج - الجزائر وتنمية الموارد البشرية القادرة على التحكم في التقنيات والآلات .

○ منهج الدراسة : المنهج الوصفي .

○ أدوات جمع المعطيات : الملاحظة - المقابلة - الاستمارة - الوثائق والسجلات .

- عينة الدراسة : تم إستعمال أسلوب المسح بالعينة ، تم إعتداد هذا الأسلوب بسبب عدد مفردات البحث والمتمثل في العمال الدائمين لشركة كوندور الكترونيكس - برج بوغريج - الجزائر ، والبالغ عددهم 3788 مفردة .

➤ أهم نتائج الدراسة :

- تحقق الفرضية التي مفادها "وجود علاقة بين التدريب بشركة كوندور الكترونيكس - برج بوغريج، الجزائر وتنمية الموارد البشرية القادرة على التحكم في التقنيات والآلات .

- وجود علاقة بين التقنيات والآلات المستوردة وتطوير أداء العاملين ، ويتجلى ذلك من خلال قدرة شركة كوندور الكترونيكس على توفير الوسائل التكنولوجية ، والآلات التكنولوجية الدقيقة ، البرامج التكنولوجية ، وكذا طرائق التركيب والصيانة والتصنيع ، حيث هدفت كل هذه العوامل السابقة على تطوير أداء العاملين من خلال زيادة الكفاءة الإنتاجية .

- مساهمة التكنولوجيا المستوردة في تنمية أداء العمال، بحيث يؤدي التغيير التكنولوجي إلى تطوير مهارات العمال لمواكبة متطلبات الآلات والتقنيات الجديدة، من خلال توفير برامج تدريبية مناسبة لفعالية التكنولوجيات الحديثة .
- مساعدة البرامج التدريبية على زيادة قدرات العاملين الإنتاجية وتحسين جودة المنتجات ، كما تساعدهم على مواكبة التغييرات التكنولوجية الطارئة .
- مساهمة الآلات والتقنيات التكنولوجية في تنمية وتحفيز العمال على قدراتهم الإبداعية .

➤ التعقيب على الدراسة:

تحمل هذه الدراسة في طياتها مفاهيم ونتائج ترتبط ارتباطا مباشرا ووثيقا بدراستنا ، كما تتقاطع مع متغيرات دراستنا تقاطع مباشر ، هذه الأطروحة ضمن تخصص علم الاجتماع والتنمية ، حاول الباحث من خلالها الخوض في العلاقة ما بين التكنولوجيا المستوردة وتنمية أداء العاملين ضمن المؤسسة الاقتصادية ، هذه العلاقة وأثرها كانت محور إهتمامنا بأن تكون هذه الدراسة أحد الدراسات السابقة ضمن مذكرتنا ، عبر لإستفادة من العديد من التوجهات المعرفية النظرية والمتعلقة بالتكنولوجيا و الأداء الوظيفي للعاملين والتي تعتبر من بين أهم المفاهيم التي تخدم دراستنا ، وخاصة بإرتباط هذه الدراسة بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية ، لما تحمله من خصوصية لها سمات مشتركة بالثقافة التنظيمية ، وعلى الرغم من الإختلاف الذي تشهده الدراسة مقارنة بدراستنا على مستوى عينة البحث وكذا مجتمع البحث ، إلا أن دراسة الباحث أوضحت لنا جوانب إمبريقية مكنتنا بالإستناد عليها ، والتي عمقت لنا فهم واقع تنمية أداء العاملين من خلال إعتددهم على التكنولوجيا ضمن المؤسسة الاقتصادية الجزائرية ، لذلك فإن الباحث توصل في نتائج دراسته إلى وجود علاقة بين التكنولوجيا المستوردة وتنمية أداء العاملين ، وأن الآلات والتقنيات الحديثة والبرامج التدريبية ساهمت وبشكل كبير في تطوير أداء العاملين ، ومكنتهم من زيادة في القدرة الإنتاجية وتحسين جودتها ، هذه النتائج التي توصلنا إليها من خلال دراستنا التي ضمن المؤسسة الاقتصادية لصناعة الأنابيب ألفايب بغرداية ، والمتمثلة في الاستخدام الفعلي لآلات التكنولوجيا الحديثة داخل مؤسسة ألفايب ساهم في تنمية الخبرات التقنية للعمال والتي تنعكس في تحسن وتطور مستوى أداء العامل في إنجاز المهام المطلوبة منه ، وأن الدورات التدريبية المقدمة لمساعدة عمال مؤسسة ألفايب بغرداية على التكيف مع التكنولوجيا التقنية لها علاقة بتحفيز العامل وتحسين مستوى أدائه بمساعدة التكنولوجيا التقنية.

❖ دراسة الباحثة مكاوي نعيمة (2015):

تحت عنوان "دور التكنولوجيا الصناعية في تحسين أداء العامل بالمؤسسة الاقتصادية، دراسة ميدانية بمؤسسة صرموك للمشروبات الشرقية، سطيف"، مذكرة ماجستير في العلوم الاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، السنة الجامعية 2014-2015

➤ إشكالية وتساؤلات الدراسة: بنيت إشكالية دراسة الباحثة على التساؤل الرئيسي التالي:

هل تساهم التكنولوجيا الصناعية في تحسين أداء العامل داخل المؤسسة؟ وكيف يتجاوب العامل مع هذا التغيير التكنولوجي؟

ويطرح هذا التساؤل بدوره مجموعة من الأسئلة الفرعية والمتمثلة في:

- هل يساهم إدخال آلات حديثة في التحسين والرفع من مستوى أداء العامل؟
- إلى أي حد يمكن أن تساعد البرامج التدريبية على إستيعاب العامل للتقنيات الحديثة؟
- كيف يساعد تحكم العامل في الآلة على التجاوب معها؟

➤ فرضيات الدراسة:

- الفرضية العامة: تساهم التكنولوجيا الصناعية في تحسين أداء العامل.
- الفرضية الفرعية الأولى: يساهم إدخال آلات حديثة في تحسين أداء العامل.
- الفرضية الفرعية الثانية: تساهم العملية التدريبية في تحسين أداء العامل.
- الفرضية الفرعية الثالثة: يساهم التحكم في الآلة في تحسين أداء العامل.

○ منهج الدراسة: اعتمدت الباحثة على منهج الوصفي.

○ أدوات الدراسة: الملاحظة-المقابلة-الإستمارة.

○ عينة الدراسة: أجريت الدراسة على عمال قسم الإنتاج بمؤسسة صرموك للمشروبات الشرقية -سطيف- باستخدام العينة القصدية التي اشتملت على 36 مفردة.

➤ أهم نتائج الدراسة:

* إن اكتساب المهارات يساعد العمال على استيعابهم للطرق العمل والتعامل مع الآلات الجديدة بطريقة بسيطة وسهلة.

* مساهمة الآلات الحديثة في تحسين أداء العامل بالمؤسسة الصناعية.

* تساهم الآلات الجديدة والتقنيات الحديثة في تقليص الجهد والتقليل من عبء العمل وتوفير الوقت.

*أهمية تدريب العمال وزيادة في مهاراتهم وإكسابهم خبرات ومعارف من أجل تحسين في أدائهم .

➤ التعقيب على الدراسة:

تحمل هذه الدراسة في طياتها مفاهيم ترتبط إرتباطا مباشرا مع متغيرات دراستنا، حاولت من خلالها الباحثة مكاوي نعيمة الخوض في معرفة الدور الذي تلعبه التكنولوجيا داخل المؤسسة والأثر الذي تخلفه على أداء العاملين، هذه الدراسة كانت محور إهتمامنا وذلك عبر الإستفادة من العديد من التوجهات المعرفية والنظرية المتعلقة بالتكنولوجيا الصناعية والتي تعتبر أهم المفاهيم ضمن الحقل الدلالي للنسق التكنولوجي، وخاصة بارتباط هذه الدراسة بالمؤسسة الإقتصادية الجزائرية، وتوصلت إلى نتائج مفادها، أن تدريب العمال يساهم في زيادة مهاراتهم وإكتسابهم لخبرات وبالتالي القدرة على التحكم في الآلة وفهم طريقة عملها بسرعة دون إحداث أي أخطاء، وأن التحكم في الآلة يساهم في تحسين أداء العمال وكذا ضمان السير الحسن للعملية الإنتاجية، وهو ما تم التركيز عليه من خلال دراستنا كون أن الأداء الوظيفي للعمال بالنسبة لنا هو الظاهرة التي تسعى المؤسسة إلى رفع فعاليته وتحسينه بفضل النسق التكنولوجي المستخدم بعيدا عن خفض الأداء في تنفيذ المهام، حيث كان لنا نصيب في التوافق مع نتائج دراسة الباحث والنتائج التي توصلنا لها والمتمثلة في أن التكوين على التكنولوجيا التقنية كان له دور في مساعدة العمال على تطوير خبراتهم ومهاراتهم العملية وإكسابهم معارف جديدة تمكنهم من السيطرة والتحكم في الآلات التقنية المستحدثة التي في مجال عملهم لتطوير أدائهم وزيادة الكفاءة في العمل.

❖ دراسة الباحثة حمزاوي سهي (2010):

بعنوان " إنعكاسات نقل التكنولوجيا على المؤسسات الصناعية العامة في الدول النامية في ظل العولمة ، المؤسسة الصناعية الجزائرية العامة أنموذجا "، أطروحة دكتوراه في علم اجتماع التنظيم والعمل، كلية العلوم الإجتماعية والإسلامية، جامعة لحاج لخضر باتنة، الجزائر، السنة الجامعية 2009-2010.

➤ إشكالية وتساؤلات الدراسة: إحتوات هذه الدراسة على التساؤل الرئيسي التالي:

- ماهي إنعكاسات نقل التكنولوجيا المختلفة على البناء الإجتماعي للمؤسسة الصناعية الجزائرية العامة؟ وما مدى أهمية إرساء معايير ملائمة لمتطلبات التكنولوجيا المستوردة في تحقيق التطور التكنولوجي في ظل التحولات المختلفة التي فرضتها العولمة؟

- وينبثق عن هذا التساؤل الرئيسي مجموعة من الأسئلة الفرعية كالتالية:
- ماهي إنعكاسات نقل التكنولوجيا المختلفة على البنائين الإجتماعي والثقافي للمؤسسة الصناعية الجزائرية العامة؟
 - هل ينعكس نقل التكنولوجيا سلبا أو إيجابا على البناء الإقتصادي للمؤسسة الصناعية الجزائرية العامة؟
 - ما مدى مساهمة التكوين في إعداد الإطارات القادرة على التحكم في التكنولوجيا المستوردة داخل المؤسسة الصناعية العامة؟
 - ما أهمية إكتساب ثقافة صناعية داخل المؤسسة الصناعية العامة، وما هو دور الذي تؤديه في التحكم في التكنولوجيا المستوردة؟
 - إلى أي حد يمكن أن تسهم البيئة المناسبة وإختيار التكنولوجيا الملائمة في إستيعاب التكنولوجيا المتقدمة داخل المؤسسة الصناعية العامة وتحقيق التطور التكنولوجي بما يتلائم مع التحولات الراهنة؟

➤ فرضيات الدراسة :

- يؤدي نقل التكنولوجيا إلى المؤسسة الصناعية الجزائرية العامة - في ظل التحولات الراهنة- إلى إنعكاسات مختلفة على بنائها الإجتماعي .
- يؤدي إرساء جملة من المعايير الملائمة لمتطلبات التكنولوجيا المستوردة إلى المؤسسة الصناعية الجزائرية العامة إلى تحقيق التطور التكنولوجي بما يتلائم مع التحولات الإجتماعية والإقتصادية التي فرضتها العولمة .

○ منهج الدراسة: تم الاعتماد على كلا من المنهج الوصفي والمنهج التاريخي.

○ أدوات الدراسة: الملاحظة -المقابلة -الإستمارة-السجلات والوثائق.

○ عينة الدراسة: تمت الدراسة في مؤسسة الكهرباء المنزلية بمدينة خنشلة، مركب المجارف والرافعات

بعين سمارة، تم الاعتماد على عينة عشوائية تضم كل من الإطارات وأعاون التحكم وأعاون

التنفيذ وقدرت بـ 253 مفردة.

➤ أهم نتائج الدراسة:

- تحقق الفرضية الأولى المتعلقة بإنعكاسات نقل التكنولوجيا على البناء الاجتماعي للمؤسسات الصناعية العامة، بدليل أن الفرضية الفرعية الأولى والثانية كانتا موجبتين مقارنة بالفرضية الفرعية الثالثة التي كانت سالبة .
- أن عملية نقل التكنولوجيا المستوردة إلى المؤسسات الصناعية الجزائرية فرضت جملة من الإنعكاسات السلبية والإيجابية على مختلف المستويات الاجتماعية والثقافية والإقتصادية داخل المؤسسات الصناعية، في حين أن التكنولوجيا عملت على زيادة الإنتاجية وقامت بتقليص اليد العاملة واحتكار المعارف نتيجة الإستعانة بالخبرات الأجنبية .
- عدم تحقق الفرضية الثانية المتعلقة بمدى أهمية إرساء معايير ملائمة لمتطلبات التكنولوجيا المستوردة داخل المؤسسة الصناعية بهدف التحقق من التطور التكنولوجي، بدليل أن الفرضتين الفرعيتين الثانية والثالثة سالتين مقابل الفرضية الفرعية الأولى والتي كانت موجبة .

➤ التعقيب على الدراسة:

- تعد دراسة الباحثة حمزاوي سهى المعنونة ب: "انعكاسات نقل التكنولوجيا على المؤسسات الصناعية العامة في الدول النامية في ظل العولمة ، المؤسسة الجزائرية أنموذجا، كانت بمثابة دليل تخدم بحثنا، حيث سلطت الضوء في دراستها على الكشف عن انعكاسات وتأثيرات التكنولوجيا المستوردة داخل المؤسسة الصناعية العامة في ظل ما يشهده الاقتصاد الجزائري من تحولات سريعة في مختلف الميادين، ومعرفة طبيعة الانعكاسات التكنولوجية المختلفة على البناء الاجتماعي للمؤسسة الصناعية العامة، والآثار والتغيرات التي تحدثها التكنولوجيا على مستوى التكوين الثقافي للعمال داخل المؤسسة، وإبراز أهمية تهيئة البيئة الداخلية للمؤسسة لإستقبال التكنولوجيا المستوردة وضرورة إكتساب ثقافة صناعية تساعد على التحكم في التكنولوجيات المختلفة داخل المؤسسة الصناعية الجزائرية، وتسليح هذه الأخيرة بجملة من المعايير والتي تتلائم مع العولمة ، ومنه فإن نسبة الإقتراب مع دراستنا كانت أكثر من نسب الإختلاف ، وإن كان كل دراسة تتمتع بخصائصها المميزة والتي تتحدد بمجالها والظواهر الموجودة بالميدان والتغيرات الحاصلة ضمنها، إلا أننا إختلفنا مع الباحثة في النتائج المتوصل إليها فهي توصلت إلى أن التكنولوجيا عملت على زيادة الإنتاجية وقامت بتقليص اليد العاملة واحتكار المعارف نتيجة الإستعانة بالخبرات الأجنبية، على عكس ماتوصلنا إليه إهتمام مؤسسة ألفا بيب باقتناء الآلات التكنولوجية الحديثة لمواكبة

التطورات التكنولوجية التقنية التي يشهدها المجال الصناعي ساهم في تنمية الخبرات التقنية للعمال والتي تنعكس في تحسن وتطور مستوى أداء العامل في إنجاز المهام المطلوبة والتشجيع على روح الابداع في أداء العمال من أجل التطوير من مستويات الانتاج والرفع من جودتها.

❖ دراسة الباحثة أعراب سعيدة (2006):

بعنوان: " التكنولوجيا وتغيير القيم الثقافية والاقتصادية للموارد البشرية في المؤسسة الخاصة الجزائرية "، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنمية الموارد البشرية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منثوري، قسنطينة، الجزائر، السنة الجامعية 2005 / 2006.

➤ إشكالية وتساؤلات الدراسة: طرحت الباحثة تساؤل الدراسة المركزي على النحو التالي:

إلى أي مدى تؤثر التكنولوجيا على التغيير أو تعديل في الممارسات والسلوكيات التي تعتبر نتاجا للقيم الثقافية والاقتصادية الراسخة لدى العامل داخل المؤسسة الجزائرية؟

● تساؤلات جزئية وهي:

- هل تؤدي المستحدثات التكنولوجية إلى تغيير نظرة الموارد البشرية إلى قيمة العمل؟
- هل تؤدي المستحدثات التكنولوجية إلى تغيير نظرة الموارد البشرية إلى قيمة الوقت؟
- هل تؤدي المستحدثات التكنولوجية إلى تغيير نظرة الموارد البشرية إلى التكوين والتدريب؟
- هل تؤدي المستحدثات التكنولوجية إلى تغيير نظرة الموارد البشرية إلى أهمية زيادة تقسيم العمل والتخصص والوظائف؟

- هل تؤدي المستحدثات التكنولوجية إلى تغيير نظرة الموارد البشرية إلى أهمية بعد الآلة؟

➤ فرضيات الدراسة:

- الفرضية الرئيسية: كلما زادت وتيرة التقدم التكنولوجي كلما أدى إلى تقدم وعي الموارد البشرية بالقيم الثقافية والاقتصادية.

- الفرضية الجزئية الأولى: يؤدي استخدام التكنولوجيا إلى تغيير القيم الثقافية

- الفرضية الجزئية الثانية: يؤدي استخدام التكنولوجيا إلى تغيير القيم الاقتصادية

○ منهج الدراسة: المنهج الكيفي.

○ أدوات جمع البيانات: الاستمارة - الملاحظة - المقابلة

○ عينة الدراسة: تمت الدراسة في مؤسسة صناعة المواد والأدوية الحيوانية، موظفي قسم الإنتاج بجميع أفرادهم، باستخدام عينة قصدية اشتملت على 48 مفردة من مجتمع البحث الذي يضمن 73 موظف.

➤ نتائج الدراسة :

- مساهمة التكنولوجيا بقدر كبير في نمو ووعي المورد البشري بالقيم الثقافية والتي حددت بأهمية وقيمة العمل، الوقت، التكوين والتدريب، ومدى تطبيقها في المؤسسة الجزائرية.
- تزايد وتيرة التقدم التكنولوجي مع تزايد وعي الموارد البشرية بالقيم الثقافية والإقتصادية الصناعية الحديثة الواجب تنفيذها داخل المؤسسة.
- الفرضية العامة تحققت وبنسبة عالية.

➤ التعقيب على الدراسة:

تقدم دراسة الباحثة اعراب سعيدة، والتي تركز على تأثير التكنولوجيا على القيم الثقافية والإقتصادية للموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية الخاصة، مساهمة قيمة وهامة في فهمنا للتحديات والفرص التي تواجهها هذه المؤسسات في ظل التغيرات التكنولوجية والتعديلات في الممارسات والسلوكيات والتي تعتبر نتاجا للقيم الثقافية والإقتصادية الراسخة لدى عمال المؤسسة الجزائرية، وتعد هذه الدراسة ذات أهمية بالغة بالنسبة لنا، حيث أنها تتقاطع مع دراستنا في العديد من المفاهيم، خاصة المتغير المستقل الذي يشهد التقاطع المباشر بين الدراستين في مفهوم التكنولوجيا، بغض النظر عن الاختلاف في المتغير التابع الذي ركزت فيه الباحثة اعراب عن القيم والتعديل وكذا الثقافة التسييرية، كلها هذه الأجزاء تشترك فيها المؤسسات الجزائرية بنوعيتها الخاص والعمومي مع التعديلات الحاصلة فيها، قدمت صورة شاملة لواقع المؤسسة الجزائرية، خاصة مع الأخذ بعين الاعتبار التشابه في مسار المؤسسات الجزائرية الإقتصادية، و على الرغم من إختلافنا في منهجية البحث المستخدمة مع الباحثة اعراب سعيدة، إلا أننا نستطيع الإستفادة من نتائج التجربة الميدانية التي توصلت لها الباحثة، والتي تشير إلى دور التكنولوجيا في تنمية وعي المورد البشري بأهمية العمل وإدارة الوقت والتكوين والتدريب، و التي يتمحور حولها موضوع دراستنا وظاهرة الأداء الوظيفي داخل المؤسسة الصناعية الجزائرية و الذي يمثل المتغير التابع في بحثنا، حيث أننا توصلت إلى بعض نتائج المشاهدة لدراسة الباحثة أن التكنولوجيا الفنية الحديثة أدت إلى استحداث الآت عمل جديدة وتقنيات

متطورة ضمن أقسام الورشات بمؤسسة ألفا بيب، حيث كان لها الأثر البالغ على أداء العمال وبذل طاقاتهم ومجهوداتهم واستغلال الموارد المتاحة لهم داخل عملهم، وإنجاز المهام المنوطين بها في وقتها المحدد.

المطلب الرابع: المقاربة السوسيولوجية للدراسة.

تعتبر المقاربة النظرية سوسيولوجيا الإطار المرجعي الذي ينطلق منه الباحث في رحلة بحثه ودراسته لفهم ظاهرة ما، بدءا من تشكيل العناصر الأول للبحث وصولا لإستخلاص نتائجها، فيعد الإعتماد على مقاربة نظرية سوسيولوجية أمرا حتميا في أي دراسة سوسيولوجية. فمن خلالها يتم توجيه مسار البحث وتوضيح العديد من تفاصيله، حيث يشير الأستاذ الباحث نور الدين بولعراس على أن المقاربة السوسيولوجية هي " جملة المفاهيم التي زكته تجربة البحث الإستكشافي وتبنتها الدراسة، أي أن للمقاربة السوسيولوجية هوية، وهويتها هي نسبها العلمي أو حقلها النظري الذي تنتمي إليه، ما يتعين على الباحث مسؤولية تدقيق المستند المعرفي لدراسته".¹

لذلك فمن خلال عنصرنا هذا سنحاول توضيح المقاربة المعتمدة في دراستنا لظاهرة: "النسق التكنولوجي وأثره على الأداء الوظيفي"، وبناءا على المفاهيم المشكلة لي سؤالنا المركزي، والمتعلقة بالنسق التكنولوجي وكذا الأداء الوظيفي، فقد ارتأيت أن المقاربة النظرية التي تتلائم مع موضوع بحثي وهي المدرسة السوسيو-تقنية (1950) L'école Sociotechnique، فالمقاربة السوسيو-تقنية مقارنة سوسيوتنظيمية تناولت التنظيم بصفة شاملة كنسق مفتوح قائم على التفاعل بين النسق الاجتماعي والنسق التقني، كما أنها تدرس العلاقة بين الأفراد والتكنولوجيا في مكان العمل، برزت هذه المدرسة مع أعمال وإسهامات "إمري وتريست" الذين عملوا في معهد تافستوك "Tavistock Institute" في خمسينات القرن الماضي، فهي تعني بثلاث إتجاهات فكرية: علم اجتماع التنظيم والعمل، علم الاجتماع الصناعي، علوم الهندسة، وهي تعتمد على أساسين رئيسيين:

- العلاقة التبادلية بين عاملين اثنين: التقنية والعاملين (داخل المنظمة) الذين يخلقان عوامل النجاح أو الفشل.

- تنمية وتحسين أحد الجوانب على حدا (الإجتماعي أو التقني) يؤدي ليس فقط لتحسين وزيادة الكميات الغير متوقعة بل أيضا إلى زيادة كفاء المنظمة .

¹ - نورالدين بولعراس، المقاربة السوسيولوجية في البحث الإجتماعي: محاولة ميثودولوجية إمبريقية من أجل تجاوز إشكالية الإختيار العرض والتوظيف، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والإجتماعية، العدد 35، جامعة غرداية، غرداية، الجزائر، 2018، ص30.

وتعرف السوسيو تقنية بأنها: "الجمع بين نوعين من المعرفة (الذاتية والموضوعية) والمتضمنة للبشر والأدوات ومقاربتها من مفاهيم ومجالات للعمل بها في الممارسات الإنسانية على غرار التسيير والتنظيم"¹. فالسوسيو تقنية تتبنى بين ما هو تقني وما هو إنساني بهدف تفسير أداء العامل وعلاقته بالنسق التقني للمؤسسة، أي أن البناء السوسيو تقني "بناء هجين موجه لدراسة وتحليل الثنائية الملازمة للعمل والتنظيم وهي ثنائية إنسان /آلة"⁽²⁾.

فقد إهتم الإتجاه السوسيو تقني بذلك التفاعل الموجود بين الإنسان والآلة على وجه الخصوص والإنسان والتكنولوجيا عموماً، لذلك فإن إعتقادنا الأكبر ضمن هذه الدراسة، سيكون حصراً على أهم ما جاء به إمري وتريست "Emery and Triste" واللذان يعدان أبرز رواد هذه المدرسة ، وهذا ما نوضحه من خلال ما يلي:

.إسهامات إمري Emery وتريست Triste: يعد إيريك تريست وفريدريك إمري من المؤسسين الأوائل لمعهد تافيستوك للعلاقات الإنسانية بلندن عام 1946، حيث كانت أعمال إيريك تريست وفريدريك إمري منسوبة على تطبيقات تناول الأنساق في المؤسسات من خلال النظرية السوسيو-تقنية وقد أوضحت أعمالهم بأن المؤسسة هي عبارة عن نسق مفتوح، يتشكل من نسق إجتماعي ومن نسق تقني، وبالتالي فإن فعاليتها تكون مرتبطة بمدى تحقيق أفضل علاقة بين الأبعاد التقنية والأبعاد الإجتماعية، حيث أجرت فرقة البحث تجربة حول العمل بمناجم الفحم ببريطانيا، كما أنه تم إدخال آلات حديثة وجديدة للعمل في المناجم، حيث كان من المفترض أن بدخول الآلات يتم الزيادة في الإنتاج إلا أن النتيجة كانت إنخفاض في الإنتاج بشكل واضح ولموس ضمن فريق عمل من عمال المناجم، ولأجل فهم هذه النتائج الغير متوقعة عين الباحثان مجموعتين من العمال بحيث تعمل المجموعة الأولى على الآلات الجديدة مع الإبقاء على نفس النمط التaylorي في حين تعمل المجموعة الثانية على الآلات الجديدة مع تغيير نمط العمل والإبقاء على نفس التكنولوجيا التي تعمل بيها المجموعة الأولى وتحقيق مستوى إنتاج أكبر من المجموعة الأولى .

¹ -Peter. Jones, **Sociotechnical Structures :The Scope of informatics and Hodges' model**, Handbook of research in Nursing Informatics and Socio-Technical Structures ,UK, 2009, P4.

² - Ibid. P4.

"واستنتج الباحثان أن لتكنولوجيا معينة توجد عدة أنماط وطرق انتاج ممكنة، وليس طريقة واحدة مثلما إعتقد "تايلور وفورد" وأن التنظيم يظهر كنسق مفتوح يتفاعل فيه نسق التقني وآخر إجتماعي وأن التوفيقات الممكنة بين هاذين النسقين الفرعيين يمكن أن تعطي أنماط تنظيم مختلفة"¹.

ولعل أهم ما أوضحته دراسة الباحثان إمري وتريست هو مظاهر التغير في تنظيم جماعة العمال تحت تأثير الجانب التكنولوجي، وخاصة في مناجم إستخراج الفحم وتأثيرها على طبيعة العلاقات بين رجال المناجم، إذا قبل إدخال الآلات كان العمال منعزلين عن بعض ولكن بعد إقتناء الآلات والمعدات في الإنتاج، ظهرت الحاجة إلى التخصص وتقسيم العمل وتغيير العلاقات بين العمال، فإن إستخدام الآلات التكنولوجية أدى إلى تكثيف العمال في أماكن مرتبطة ومشاركة وربطهم بالآلة ووسائل الإنتاج، فعندما زاد التعقيد باستخدام الآلات التكنولوجية المستخدمة في عملية الإنتاج ظهرت الحاجة إلى التنسيق ودقة الوقت في أداء العمليات الإنتاجية .

¹ - عبد الكريم بوحفص، تطور الفكر التنظيمي: الرواد والنظريات، ديوان المطبوعات الجامعية للنشر، الجزائر، 2017، ص192

الشكل (02): مخطط يوضح توظيف المقاربة السوسيوولوجية

المدرسة السوسيو-تقنية (1950) L'école Socio-technique

Emery and Triste 1946 إمري وتريست	الرائد
الأفراد والتكنولوجيا	المفهوم

- إعتبار التنظيم كنسق مفتوح على البيئة المحيطة .
- إعتبار النسق الإجتماعي /التقني جانبا في المنظمة لا يمكن فصلهما أو ترشيد نسق عن آخر .
- إعتبار البعد التكنولوجي جزء لا يتجزأ بالمنظمة وعنصر أساسي يتأثر ويؤثر في تسيير المورد البشري .
- تهيئة العامل وتأهيله من خلال الدورات التكوينية لتكيف مع الآلات التقنية الحديثة .
- إعتبار العامل مصدر للتطوير ضمن المنظمة .

أهم

المفاهيم

المعتمدة

ضمن

مقاربتنا

المصدر: من إعداد الطالبة.

الجدول رقم (01): يوضح الجدول المفاهيمي للدراسة.

المؤشرات	البعد	المتغير
<ul style="list-style-type: none"> - التقنيات الصناعية الحديثة. - نوعية الآلة. - وظيفة الآلات. - سهولة الاستخدام. - صعوبات العمل الآلي. - قدرة التحكم الآلي. - نقل الآلي للمنتج. - اقتناء الآلات التكنولوجية الحديثة. - تأثير دخول الآلات صناعية جديدة. 	<p>التكنولوجيا التقنية</p>	<p>النسق التكنولوجي</p>
<ul style="list-style-type: none"> - برامج التدريب. - أساليب التكوين. - التكوين على التكنولوجيا التقنية. - التكيف مع الآلات التكنولوجية التقنية. - زيادة المهارات. - مدة التكوين. - مراكز التدريب المعتمدة. - التقييم الدوري داخل المؤسسة. - طرق وأساليب التقييم على التكوين. 	<p>التكوين على التكنولوجيا التقنية</p>	

<ul style="list-style-type: none"> - مدى انجاز المهام الموكلة . - إدارة الوقت. - الالتزام بمواقيت العمل. - تطوير الأداء الوظيفي. - تحمل أعمال اضافية. - الكفاءة في الأداء. - القدرة على الابداع. - تسهيل التعاون مع فريق العمل. - تحسين مستوى الأداء 	<p>الأداء الوظيفي</p>	<p>الأداء الوظيفي</p>
---	-----------------------	-----------------------

المصدر: من إعداد الطالبة

خلاصة الفصل:

بعد ماعرضناه في الإطار المنهجي، نكون بهذا قد وضعنا أسس لدراستنا عبر عرضنا للأسباب التي دفعتنا لاختيار هذا الموضوع، وإبراز أهميته وأهدافه، وبعد تحديدنا للإشكالية البحث وفرضياته، وتحديد وضبط المفاهيم المكونة لمتغيرات دراستنا، وإستعانتنا بأهم الدراسات والأعمال الأكاديمية السابقة، والمقاربة السوسيولوجية للدراسة، نكون بهذا قد مهدنا الطريق ورسمنا معالم وهيكلية الدراسة للإنطلاق في دراسة الظاهرة نظريا وإمبريقيا، في الفصلين القادمين، بغرض التوصل للنتائج علمية وموضوعية.

الفصل الثاني

النسق التكنولوجي

تمهيد:

أضحى اعتماد المجتمعات والدول والمؤسسات على التكنولوجيا بشتى أنواعها ضرورة ملحة في هذا العصر، باعتبارها المحرك الرئيسي والعنصر الأكثر فعالية وانتشاراً على مستويات عدة، مقارنة مع الدور البارز والفعال الذي تخلفه في مختلف مجالات الحياة وكذا على مستوى التنظيمات، فالتكنولوجيا ليست مستحدثة بل هي وليدة مراحل تاريخية مترابطة، وذلك كون أن "التكنولوجيا مثل الحياة الاجتماعية قد مرت بمنعطفات حادة واشتملت على نهايات لأشكال تقنية قديمة، وولاءات أخرى جديدة، من حيث الجوهر"¹. لذلك فمن الضروري الوقوف على أهم التطورات التي مرت بها التكنولوجيا، بحيث لا يقتصر فهم التكنولوجيا على تتبع تاريخها وتطورها فقط، بل يشمل أيضاً فهم واقعها اليوم وما اضافته لصالح المجتمعات والتنظيمات الصناعية، وخلال هذا المبحث سوف نتطرق على أهم المراحل التي إنتقلت عبرها التكنولوجيا وكذا ماهيتها ومختلف الأطر النظرية المرتبطة بها سواء على الماكرو سوسيولوجي أو الميكروسوسيولوجي عبر المطالب التالية:

¹ - ج. فولكوف، الانسان و التحدي التكنولوجي-المعضلات الاجتماعية للثورة التكنولوجية، تر: سامي الكعكي، دار الطليعة، بيروت، لبنان، 1979، ص 27.

المبحث الأول: دراسة سوسيوتنظيمية حول النسق التكنولوجي.

المطلب الأول: التطور السوسيوتنظيمي للتكنولوجيا.

1- ما قبل الحداثة: الانتقال السوسيوتنظيمي هو عملية معقدة تتضمن تغييرات في بنية و ممارسات المؤسسات والتنظيمات وكذا الصناعة، نتيجة للتطورات التكنولوجية الطارئة، ولفهم هذه العملية بشكل كامل، فمن المهم فهم المفاهيم الأساسية التي تشكل صورة واضحة لواقع هذه المؤسسات والتنظيمات في ضوء التكنولوجيات التي تلعب دورا هاما في عملها، فمن أهم المفاهيم التي ارتبطت ارتباطا وثيقا بالثورة الصناعية هو مفهوم مجتمع المصنع، فقبل الثورة الصناعية، لم يكن هذا المفهوم موجودا، فقد كان نظام الصناعة المنزلية أو ما يطلق عليه بـ Putting-out هو نظام الانتاج المهيمن بالفعل في أواخر العصور الوسطى حتى أوائل القرن التاسع عشر، فقد احتل النظام الرئيسي للعملية الانتاجية والصناعية في ذلك الوقت⁽¹⁾. فهذا النظام قائم بربط العلاقة بين التجار والحرفيين، حيث يوجد التاجر رأس المال والمواد الأولية، ووسائل الانتاج اليدوية التي يفتقر اليها الحرفي لإنتاج سلعة أو منتج، كما تتميز هذه المرحلة بانتشار الورشات الصغيرة والصناعات المنزلية، حيث يهيمن اصحاب الحرف على العملية الانتاجية باستخدام ادوات بسيطة وبأساليب تقليدية، وهذا ما يفسره مصطلح "المانيفاكوتورا" في بدايته او ضمن معناه الكلاسيكي حيث يتجزأ الى مفردتين وذلك في أصله اللاتيني، كما جاء في الموسوعة الدلالية للغة الانجليزية أن MANUS تعني اليد والتي يشار اليها HAND وكذا FACTUS والتي تعني صنع أي MAKE وهو ما يشكل المصطلح MANUFACTURE ويعني صنع باليد أو Make by hand هذا ما يميلنا إلى مصطلح الأكثر دقة والذي يعني الصانع².

فقبل الثورة الصناعية، كانت الحرف اليدوية هي السمة المهيمنة على الانتاج، فمع غياب التكنولوجيا، اعتمد أصحاب الحرف في الورشات والصناعات المنزلية على مهارتهم اليدوية وأدواتهم البسيطة لإنتاج السلع، خاصة السلع القطنية والنسيجية.

¹ -Judith kapàs, the factory : An historical theory of the firm's view, institutions and the industrial revolution, university of debreen, humgray, 2012, P02.

² - أسامة بارود، التكنولوجيا الحديثة وأثرها على إعادة صياغة منظومة تقسيم العمل في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع التنظيم والعمل، جامعة غرداية، غرداية، الجزائر، 2024، ص 76.

لم يظهر نمط "المانيفاكوتورا" بشكل مفاجئ، بل كانت نشأته من تراكمات تاريخية، ويعرف المانيفاكوتور بأنه مرحلة متقدمة من مراحل تشكل البناء الصناعي، حيث تميز باستخدام الورشات الصغيرة او الصناعية المنزلية لإنتاج السلع بطرق تقليدية، فما يجدر إليه في هذه المرحلة (مرحلة ما قبل المصنع)، أن مفهوم المصنع لم يشكل بكامل عناصره الأساسية، فقد كان التركيز ينصب على مفهوم الصانع الفردي ومهاراته وإتقانه للحرفة بدلا من الإنتاج الضخم على نطاق واسع، فنظام ما قبل المصنع يعتبر مرحلة مهمة في تاريخ التطور الصناعي، حيث مهد الطريق لظهور مصانع حديثة وتشكيل نظام اجتماعي واقتصادي جديد، فمجتمع ما قبل المصنع لا يمكن حصره في الورشات أو الصناعات المنزلية فقط، ولا يمكن حصره ضمن المجتمعات الغربية، فقد امتد تأثيره الى مختلف أنحاء العالم. مرت مرحلة ما قبل المصنع بمراحل إنتاجية متنوعة، بدءا من الانتاج الفردي البسيط الى ظهور ورش صغيرة، وصولا إلى مرحلة "المانيفاكوتور" وكان كل مرحلة من مراحل الانتاج لها تأثير على الوضع الاجتماعي للمجتمع، فمثلا أدى ظهور الورشات الصغيرة إلى تكوين طبقة جديدة من الحرفيين، بينما أدى ظهور "المانيفاكوتور" إلى توسيع نطاق الانتاج وزيادة أعداد العمال، فالعقل الانتاجي لم يكن منفصلا عن العمل الاجتماعي والاقتصادي، بل كان تأثير متبادل بينهم؛

فقد قسم "شneider" مراحل الإنتاج الصناعي إلى ثلاث مراحل¹: تندرج ضمن هذه المرحلة جزئيتين قبل الانتقال إلى مرحلة المصنع، بحيث كانت تسمى المرحلة الأولى بنظام الطوائف الحرفية **Guilds** حيث كان المشتغلون في حرفة واحدة يشكلون طائفة مميزة ذات تنظيم داخلي خاص بها، ولها وظائفها التي تختلف عن وظيفة النقابة في المجتمع الصناعي الحديث².

ووفقا لما يراه "شneider" بدأت الطوائف في الظهور بأروبا في القرن التاسع والعاشر وبلغت أوجها في القرن الثالث عشر، واستمر بعضها قائما الى القرن التاسع عشر كما أن بقاياها ما تزال قائمة في وقتنا الحاضر³. والطائفة في مفهومها الاجتماعي "عبارة عن تنظيم يضم العاملين جميعا في حرفة واحدة كالنجارين والنساجين والحدادين وغيرهم، ويتكون البناء الاجتماعي الداخلي للطائفة من ثلاث فئات وهم: المعلمون والصناع والصبيان"⁴.

¹ - عبد الباسط محمد حسن، علم الاجتماع الصناعي، دار الغريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 1982، ص94.

² - خضير بن سعود الخضير، علم الاجتماع الصناعي، العبيدي للنشر، الرياض، ط2، 2020، ص 51.

³ - Mux weber, **General economic history, Translation by knight**, free press E11,1950, P136.

⁴ - خضير بن سعود الخضير، مرجع سابق ذكره، ص 52.

إذ أن هذا النظام يتضمن علاقات تتجاوز الحرفة إلى القيم و المبادئ الاجتماعية، حيث أن المعلم هو المرابي و المسؤول عن هذا النظام و يعتبر ناقل للحرفة، أما الصانع فهو يعمل على الإنتاج، و الصبيان تربطهم علاقة مع المرابي أو المعلم تتضمن حقوق وواجبات من كلا الطرفين، فيتعلم الصبي من المعلم أصول الحرفة والتربية والسلوك كعلاقة الأب مع الأبناء.¹

أما المرحلة الثانية فسميت بنظام الإنتاج المنزلي (الوسطاء) وقد أطلق عليه "شنايدر Schneider" إسم نظام الوسطاء Putting-out system إلا أن الكثير من المهتمين بعلم الاجتماع الصناعي يفضلون أن يطلقوا عليه نظام الإنتاج المنزلي Domestic production system، وذلك لأن الانتاج في ظل هذا النظام يتم داخل منازل العمال.²

ويؤكد المؤرخون الاقتصاديون أن نظام الوسطاء يرتبط في وجوده بظهور طبقة الرأسمالية التجارية.³ أما المرحلة الثالثة فكانت تتمثل في نظام المصنع الحديث (مرحلة الحدائثة) والتي سنتطرق لها في الجزء الموالي، فالهدف من طرحنا لهذه المراحل إظهار أن مرحلة "المانيفاكاتور" ليست مرحلة منفصلة عن المراحل سابقة، بل هي نتاج لتلك المراحل، وأن التقسيم الذي وضعه "شنايدر" لمراحل الإنتاج بإعتبارها مراحل موسعة كان لها تأثير كبير في تطوير وتكوين المؤسسات والمجتمعات المهنية في مرحلة الحدائثة وما بعدها ووفقا لتأثير التكنولوجيا ومتغيراتها عليها.

2- مرحلة الحدائثة (المجتمع الصناعي): نشأ المجتمع الصناعي نتيجة الصناعية التي بدأت في منتصف القرن الثامن عشر، وتميزت هذه المرحلة بتغييرات جوهرية في المسار السوسيوتنظيمي وتشكيل المؤسسات والتنظيمات، حيث أن التكنولوجيا لعبت دورا رئيسيا في تشكيل المصنع والمجتمع الصناعي أو ما يسمى بالمجتمع الحديث كما ساهمت الابتكارات والإختراعات التكنولوجية بشكل كبير آنذاك. حيث جاء في كتاب ثراء و فقر الأمم the wealth and poverty of nations، أن في القرن الثامن عشر، أحدثت سلسلة من الإختراعات المتعلقة بصناعة القطن البريطاني، وأدى ذلك إلى ظهور نظام جديد من الإنتاج، وهو نظام المصنع، في حين حققت فروع صناعية أخرى تقدما مماثلا ومترابا أدى إلى تحقيق المزيد من المكاسب ووفرتها، هذه الابتكارات تندرج تحت ثلاثة مبادئ وهي كالتالي:⁴

¹ - أسامة بارود، مرجع سابق ذكره، ص 77.

² - محمد ماهر عليش، العلاقات الانسانية في الصناعة، مكتبة عين الشمس، القاهرة، بدون تاريخ، ص 3-4.

³ - خضير بن سعود الخضير، مرجع سابق ذكره، ص 58.

⁴ -David. S. Londes, the wealth and poverty of notrons, Norton l'company, first edition, New York, 1998, P186.

- 1- إستبدال الجهودات البشرية ومهاراتها بالآلات السريعة والدقيقة التي لا تعرف الكلال.
- 2- استبدال مصادر الطاقة الغير حيوية، ولاسيما اختراع المحركات لتحويل الحرارة إلى عمل غير المحدود (مثل: المحركات البخارية).
- 3- استخدام مواد خام جديدة وأكثر وفرة على وجه الخصوص، واستبدال المواد المعدنية والإصطناعية بالمواد النباتية أو الحيوانية.

تمثل هذه المرحلة نقطة تحول رئيسية في تاريخ البشرية ادى فيها ظهور التكنولوجيا والآلات إلى تحول المجتمع من التقليدي إلى الحديث أو الصناعي، فالتغيير الذي طرأ لم يكن على مستوى الإنتاج فقط، بل شمل جميع جوانب البناء الاجتماعي، خاصة السوسيو تنظيمي وسوسيو صناعي، حيث كان لتكنولوجيا والتقنية دور كبير في هذا التحول وهما الأداة التي حركت التغيير في البناء الاجتماعي، فالتغييرات التي طرأت لم تقتصر على المجتمع الانجليزي او الأوروبي فقط، بل شملت العديد من المجتمعات المختلفة، كما عرفت هذه المرحلة بالمجتمع المهني، فهو يتميز بوجود أنواع جديدة من العلاقات الاجتماعية وكذا المهنية، حيث ان هذا المجتمع نتج عن تحول من نظام الحرف اليدوية وكذا انتقال العمالة من العمل الحرفي والزراعي إلى العمل في المصانع، ضمن نطاق منظم وأكثر كفاءة وإنتاجية وذلك من خلال نظام الآلات وتسييرها داخل المصنع بدلا من العمل اليدوي.

كما أنه أدى انتشار المصانع الى ظهور طبقات اجتماعية جديدة منها الطبقة الرأسمالية والتي تمثلت في أصحاب المصانع ومالكي رؤوس الأموال، والطبقة العمالية المتمثلة في العمال الذي انتقلوا من الحرف والزراعة الى المصنع حيث تعرف بالطبقة "البروليتارية"، وتم تغيير مفهوم العمل في هذه المرحلة من الحرفي والمزارع إلى المهني الذي يشارك في العملية الانتاجية داخل المصنع، حيث يعرف "كارل ماركس" المصنع من المنظور الراديكالي بأنه "بوئقه ثورية لتجمعات عمالية كبيرة الحجم وغير متجانسة في مستوى المهارة لأفرادها داخل نسق يتصف بالتقسيم الطبقي بين الرأسمالية المسيطرة، والطبقة العمالية لهذه المجتمعات التي لا تمتلك"¹.

فمن خلال ما تطرقنا له سابقا نرى أن للانتقال الصناعي بفعل التكنولوجيا تأثير كبير على ظهور مهن جديدة فالجانب الداخلي والخارجي للمصنع، إذ ان المصنع ليس مكان للإنتاج، إنما هو نظام من التفاعلات ومصدر لتشكلات الاجتماعية، مما أدى ذلك الى ظهور ثقافة صناعية ومنطق

¹ - اعتماد مجّد علام، علم الاجتماع الصناعي: التطور و المجالات، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، مصر، 2004، ص133.

سوسيو صناعي داخل المجتمع المحلي. حيث في البداية كانت النظرة السائدة للمصنع تقتصر على كونه وحدات أو ورشات إنتاجية تعمل ضمن نسق مغلق، ومع التغير الذي طرأ في النسق الاجتماعي بفعل النظام الصناعي وظهور المؤسسات التي تستخدم التكنولوجيا المعقدة، وكذلك ظهور مدارس فكرية تهتم بالمجال الصناعي والتنظيمات ككل هدفها عقلنة وترشيد وتنظيم أساليب الإنتاج، حيث تمثل في الانتقال إلى مجتمع الحداثة فلم يكن هذا الانتقال مجرد نقطة تحول عابرة، بل كان عملية مستمرة تتشكل بفعل الواقع الاجتماعي وممارساته وشمل ذلك هجرة الحرفيين والمزارعين إلى المناطق الصناعية والاستقرار فيه ونتيجة لهذه التغيرات تشكل مجتمع يضم العديد من الثقافات وهذا ما يسمى بالحراك المهني، حيث يسعى الأفراد فيه جاهدين للعثور على فرص عمل أفضل لتحسين مستوى معيشتهم ، وقد أدى ذلك إلى نمو ملحوظ في عدد السكان وتوسع التجمعات البشرية، وظهور أنماط أسرية جديدة مغايرة، مما أدى إلى ظهور تشكلت أنظمة اجتماعية واقتصادية وسياسية جديدة، ونشأت احتياجات وتعقيدات جديدة داخل البناء الاجتماعي، وكذا ظهور تقسيمات وظيفية وأدوار مهنية متنوعة، وهو ما يعرف باسم "المجتمع المتخصص أو ما يعرف بالمجتمع المهني وذلك بفضل ظهور مهن متخصصة في مجالات مختلفة مثل التعليم والطب والنقل وغيرها والتي كان للانتقال الصناعي بفعل التكنولوجيا الأثر البالغ في ظهورها .

3- مرحلة ما بعد الحداثة و ظهور المؤسسة الحديثة: مرحلة ما بعد الحداثة هي المرحلة الانتقالية من المجتمع الحديث (الحداثة) إلى مجتمع ما بعد الحداثة، حيث أن مفهوم ما بعد الحداثة هو مفهوم معاصر نشأ بفعل التغيرات التي هي ضمن الواقع الاجتماعي، ويتميز بوجود تنظيمات ومؤسسات جديدة تتغير أيضا لتتكيف مع متطلبات مجتمع ما بعد الحداثة، كما يطلق عليه أيضا مصطلح مجتمع ما بعد الصناعي. وذلك بسبب الثورة التقنية المتقدمة، التي لعبت دورا رئيسيا في تشكيل مجتمع ما بعد الحداثة، والتي أدت بدورها إلى ظهور تقنيات جديدة تؤثر على جميع جوانب الحياة، فإذا كان النظام الاجتماعي المتداخل في مرحلة الحداثة يتصف بالنسقية الصارمة والترشيد الاقتصادي، وعقلانية التنظيم الاجتماعي والحتمية باليقين، فإن نظم الإجتماعية في مرحلة ما بعد الحداثة تقوم على التعقيد والاحتمالية والديالكتيكية واللايقين، واللاحتمية واللاتحدد وضبابية الظواهر والجوع المعرفي¹.

¹ - طلعت عبد الحميد و آخرون، الحداثة و ما بعد الحداثة: دراسات في الأصول الفلسفية للترية، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 2003، ص 160.

ويؤكد "راشد العبد" على أن ما بعد الحداثة تعرف بأنها: "إتجاه فكري، يضم خليط من التيارات يجمعها رفض الأسس الأنتولوجية (أي الخاصة بطبيعة الوجود) والمعرفية والمنهجية التي قامت عليها الحداثة او على الأقل يجعلها محل شك"¹.

وفي ضوء كل ما سبق عرفت مرحلة ما بعد الحداثة بمرحلة المؤسسات والتنظيمات الحديثة أو المعاصرة التي تعتمد على تقنيات وتكنولوجيات حديثة، هذه المرحلة، أطلقت عليها مسميات عديدة كعصر العولمة، عصر المعرفة واللايقين، عصر التحرر والهيمنة، إنه عصر المتناقضات². هذه المرحلة ترفع شعر نهاية العصر الحداثي الغربي، الذي بدأ مع عصر التنوير واستمر حتى القرن الـ 20، والذي قام على اساس الفردية والعقلانية والاعتماد على العلم والتكنولوجيا³.

حيث لعبت التكنولوجيا العالية، و خاصة المعلوماتية، دورا هاما في تشكيل المؤسسات المعاصرة والتي ظهرت في القرن الـ 20 وبلغت ذروتها في القرن الـ 21، فالمؤسسة لم تعد مجرد مصنع كما كانت في سابقها، بل هي تنظيمات ومؤسسات متكاملة، أدت إلى ظهور مفاهيم جديدة تتعلق بالبناء الاجتماعي كالثقافة التنظيمية والعولمة وغيرها من المفاهيم التي تدل على اجتماعية المؤسسة. حيث أن انتقال المجتمعات الى ما بعد الصناعة هو نقطة انتقال وتحويل في الفكر سوسيولوجي عامة والسوسيوتنظيمي بصفة خاصة، كما ترتبط مسألة الثقافة والعولمة وانتشار المعرفة بمرحلة التغيير الجديدة التي كانت بفعل التكنولوجيا الحديثة، حيث أن المؤسسات الحديثة ارتبطت بالمجتمع المعاصر ارتبط تبادلي قائم على المعلوماتية والمعرفة التي أصبحت هي المورد والرأس المال الإستراتيجي للمجتمع. يعد الانتقال من المجتمع الصناعي الى مجتمع الخدمات من بين خصائص مجتمعات ما بعد الحداثة، حيث "يكون فيه انتاج البضائع الثقافية بدلا من البضائع المادية والصناعات الالكترونية بدلا من المعادن والنسيج، وكذا انتاج المعارف والمعلومات والرعاية الصحية والاعلام في صدارة المجتمع"⁴.

¹ - جمال علي الدهشان، ما بعد الحداثة و التربية، ورقة عمل مقدمة الى المؤتمر العلمي الأول، بعنوان التربية في مجتمع ما بعد الحداثة، كلية التربية، جامعة بنها، مصر، (22 يوليو 2010)، (ب. ص)

² - سامي مجد نصار، قضايا تربوية في عصر العولمة وما بعد الحداثة، دار المصرية اللبنانية للطباعة، القاهرة، مصر، 2005، ص 19.

³ - ياسين السيد، الكونية وما قبل الحداثة، الكونية و الاصولية وما بعد الحداثة، المكتبة الأكاديمية، القاهرة، مصر 1996، ص 192.

⁴ - السعيد لبيب، جان فرانسوا اليونارو و نقد الفكر الشمولي، المركز العربي للأبحاث و دراسة السياسات، قطر، 1، 2022، ص 46.

المطلب الثاني: خصائص التكنولوجيا

تتميز التكنولوجيا بجملة من الخصائص، باعتبارها العنصر الاساسي في المجتمعات الحديثة وفي مختلف الثقافات، سندرج هذه الخصائص ضمن النقاط التالية:

يرى "عياد وعود" أن الخصائص التكنولوجية متعددة من أبرزها:¹

- **العلاقة المثلية للعملية التكنولوجية:** يمثل التطبيق التكنولوجي علاقة التفاعل بين ثلاثة أضلاع لمثلث واحد هي الانسان والمواد والأدوات حيث كل ضلع منها بوظيفة معينة كما يلي:
- **الإنسان:** وهو الضلع الأول في التطبيق التكنولوجي فهو المحرك الحقيقي للتطبيق والقائم بتصحيحه وتنفيذه والمتحكم بأهدافه، والإنسان هو المصمم للأدوات والمنفذ لها وهو مكتشف المواد ومبتكر وظائفها.
- **المواد:** تمثل الضلع الثاني للتطبيق التكنولوجي، والمواد في مختلف صورها سواء اكانت علمية أم زراعية أم معدنية، هي التي أوحى للإنسان بالأدوات اللازمة لتهديتها فوجود الآلات مرهون بوجود المواد.
- **الأدوات:** وهي الضلع الثالث في التطبيق التكنولوجي، وتشمل جميع العدد والآلات والأجهزة اللازمة لصياغة المادة واخراجها بشكل صحيح لتحقيق أهداف الإنسان.
- **التكنولوجيا عملية شاملة:** بمعنى أنها لا تتوقف عند تصميم المنتج، وانما تشمل جميع العمليات الخاصة بالتصميم و التطوير، بما في ذلك نظام الإدارة.
- **التكنولوجيا نسق معقد:** تتميز التكنولوجيا الحديثة بقدر من التعقيد، لكن هذا التعقيد يخدم في الواقع تسهيل الحياة للأفراد، لذلك فهي مزيج فريد من التعقيد والبساطة.
- **التنوع و التطور المستمر:** التنوع التكنولوجي من أهم خصائص التكنولوجيا بشكل عام، فهي علم يتسم بالاستمرارية والتطوير والتحديث، وهذا التنوع يقدر افاقا جديدة أمام امكانيات الاستخدام والتطبيق في مختلف المجالات.
- **التكنولوجيا الملائمة الفنية:** والتي ترتبط بمجمل الأساليب الفنية والتنظيمية والآلات والمعدات المستخدمة في عمل ما وترتبط أيضا بالوصول إلى أعلى درجة في الدقة أو السيطرة في التشغيل والسرعة في إتمام العمل.

¹ - عياد فؤاد و منير عود ، التكنولوجيا واقع و افاق، مطبعة الوراق، جامعة الأقصى، غزة، فلسطين، 2006، ص3-5.

- **التكنولوجيا سريعة التغيير والزوال:** تتسم التكنولوجيا بخاصية سرعة التغيير والزوال، وليس بمعنى الإندثار ولكن يقصد بها الإرتقاء من صورة لأخرى وصولاً إلى مزيد من الدقة والسرعة والكفاءة وإختصار الحجم، وهذه الخاصية يشكل واقعا قويا للتكنولوجيا، ويخلق مجالا تنافسيا للوصول دائما للأفضل والتطور والتقدم¹.
- **التكنولوجيا إقتصادية:** التكنولوجيا الحديثة يعتبرها وسيلة خاصيتها الأساسية تنمية المجتمعات إقتصاديا وتقديم عدة منتجات اقتصادية إذ أنها أكثر سرعة وأسهل إستخداما وأكثر إنتاجا، فهذا التوجه الإقتصادي للتكنولوجيا قد صنف الأفراد بإختلاف فئاتهم ومستوياتهم إلى منتجين ومستهلكين، كما أن التكنولوجيا الحديثة تتسم بالإقتصاد في الجهد².
- **الشيوع والإنتشار:** وهي قابلية التكنولوجيا على التوسع والإنتشار لتشمل أكثر فأكثر مساحات غير محدودة من العالم بحيث تكتسب قوتها من هذا الإنتشار المنهجي لنمطها المرن³.
فالتكنولوجيا هي منظومة متكاملة بحيث أنها تتميز بخاصية تحويل المعرفة النظرية الى حلول علمية تحسن من حياة الانسان، فهي ذلك الجسر الذي يربط بين العلوم والمعارف النظرية والتطبيق العملي، بحيث أنها تأخذ النظريات العلمية و تحولها الى أدوات وحلول قابلة للاستخدام في مختلف المجالات كما أنها تساهم التكنولوجيا في أثمة المهام وزيادة كفاءة العمليات، مما يؤدي إلى توفير الوقت والجهد والمال وتحسين الإنتاجية.

المطلب الثالث: أهمية التكنولوجيا وأهدافها.

1. **أهمية التكنولوجيا:** لعبت التكنولوجيا دورا هاما في تحسين حياة الإنسان على مختلف المستويات، سواء على الصعيد الاجتماعي، او التنظيمي، بحيث أصبحت عنصرا اساسيا في حياتنا، ساعدت بدورها على تحسين التواصل والوصول الى المعلومات والمعرفة، كما ساهمت في تحسين كفاءة العمليات وانجاز المهام، ولها فوائد عديدة على المستوى الاجتماعي والتنظيمي، فمن خلال هذين الأخيرين سنتطرق لعرض بعض من أهمية التكنولوجيا فالنقاط التالية:

¹ - جمال الزعانين، التكنولوجيا ضرورة القرن الحادي والعشرين، مكتبة آفاق، غزة، فلسطين، 2001، ص23.

² - ابراهيم عبد الحميد شوقي، علم النفس وتكنولوجيا الصناعة، دار الطباعة للنشر والتوزيع، مصر، 1998، ص46.

³ - هناء عبداوي، مساهمة في تحديد دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في إكساب المؤسسة ميزة تنافسية، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير

،جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2016، ص25.

1.1. أهمية التكنولوجيا على مستوى المجتمع:

- قيام العلوم وازدهارها أصبحت قوة تاريخية عظيمة، بسيادة الوعي الاجتماعي في مناخ علمي، ونظام دافع متزايد يوجهنا نحو مجتمع يتميز بدرجة كبيرة من التنظيم والسيطرة.¹

- ظهور المدن الكبيرة يقول Donalad.J. bogue أن "المدن العظمى قد أصبحت أساس التنظيم الاجتماعي و الاقتصادي للمجتمعات الصناعية و سمة من أهم سمات ثقافتها.²

- التكنولوجيا لها أهمية ودور محوري في نقل المعرفة وتعزيز التبادل الثقافي كما أنها تحفز التطور والتقدم في مختلف المجالات، وتساهم في بناء مجتمعات أكثر معرفة ووعيا.

- تكمن أهميتها كذلك في تحسين وتسهيل عملية التواصل بين افراد المجتمعات المختلفة، وتعزز التفاعل فيما بينهم، من أجل تبادل المعرفة والخبرات بين مختلف القطاعات.

- انتشار التكنولوجيا احدث تغييرات ايجابية وسلبية في المجتمع، بحيث أن هذه التغييرات واجهت مقاومة من قبل الكثير من الفئات في المجتمع، وأدى ذلك الى ظهور صراعات وأمراض اجتماعية، فوجد المشرعون أنفسهم ملزمين بوضع فرص للتوافق والتلاؤم للحد من التحديات، وكذا وضع قوانين تسهل التكيف مع التغييرات الاجتماعية، و تلبى احتياجات مختلف فئات المجتمع.³

2.1. أهمية التكنولوجيا على مستوى التنظيم: و تتمثل أهميتها في:⁴

- تسريع المهام وتنظيمها وتقليل الجهد والاستثمار في الوقت والموارد البشري.

- تساهم في وضع أسس صحيحة للخطط والأهداف المسطرة بفضل انتشار المعلومة وتحيينها.

- كما تمكن الأهمية في كونها تساهم في حل وتخطي المشكلات المختلفة للتنظيمات.

- تساهم في كثافة الانتاج وجودته مما يؤدي الى تحسين الوضع الاقتصادي للدول.

- تساهم في الوصول الى أعلى مراقب الكفاءة والفعالية، سواء بالنسبة للمورد البشري أو التنظيمات عموما.

¹ - سعيدة اعراب ، التكنولوجيا و تغير القيم الثقافية، و الاقتصادية للموارد البشرية في المؤسسة الخاصة الجزائرية، رسالة ماجستير في علوم التسيير، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2006، ص 46.

² - المرجع نفسه، ص 15.

³ - كرانزبرج ملفين، وويليام هـ. دافنبورت، التكنولوجيا والثقافة: مقالات ومقتطفات مختارة، ترجمة مُجد نصار، مؤسسة سجل العرب للطباعة والنشر، القاهرة، 1975، ص 35.

⁴ - أسامة بارود، مرجع سابق ذكره، ص 89.

- تكمن أهميتها في توسيع نظام السوق، نتيجة للنمو المتزايد الوفير في الانتاج الكبير، وتنوع السلع مما أدى الى ابتكار أساليب جديدة، واتخاذ السوق اتجاهها يعتمد على نظام الأتمتة لإرضاء جمهور المستهلكين.

- كما لها أهمية في ظهور علم التحكم الآلي في الأحداث وإمكانية التنبؤ لها، أو ما يعرف بمصطلح السيبرنطيقا cybernetics، وهي في الحقيقة أساس نظري للأتمتة Aoutomation أو السوسيو سيبرنطيقا.¹

2. أهداف التكنولوجيا: تحقق التكنولوجيا العديد من أهداف الانسان ، ويذكر "الفرجاني" الأهداف العامة لتكنولوجيا فيما يلي:²

- **توفير الوقت:** بمعنى سرعة الانجاز فما كان يتم انجازه في عام بالتكنولوجيا القديمة اصبح ينجز في شهر بالتكنولوجيا المعاصرة، وبذلك فإن المعنى الحقيقي لتوفير الوقت هو زيادة سعة الوقت المتاح للإنسان عن معدله الطبيعي، ومن هنا فإن التكنولوجيا توفر للإنسان الوقت الفاقد ليستغله في انجازات أخرى.

- **توفير الجهد:** ويعد توفير الجهد زيادة طاقة الإنسان وقدرته الأدائية عند سعتها الفعلية، فيستطيع المحاضر أن يلغي محاضرة عن طريق التلفزيون مثلا فيسمعها ويشاهدها معظم افراد المجتمع، بينما لو قدم المحاضرة بالتكنولوجيا التقليدية كان يلغي محاضرة بدون أدوات أو أن يستخدم مكبرا للصوت، فإنه لكي يوصل محاضرتة لنفس العدد السابق من المجتمع يستغرق ذلك جهدا غير عادي، ومن هنا فإن التكنولوجيا أعطت للإنسان جهدا إضافيا عن السعة المحدودة لجهدة الطبيعي ليسمح له بتحقيق المزيد من الانجازات.

- **توفير التكاليف:** توفير التكاليف يعني تدعيم امكانيات الانسان الاقتصادية، وتوفير التكاليف هو النتيجة الحتمية للتوفير الجهد والوقت، فالآلة التي تستخدم والتي لها سعر معين ستوفر الوقت والجهد بما يوازي تقريبا قيمتها في جزء معين من عمرها الافتراضي، ويبقى باقي العمر كدعم لاقتصاد الانسان باعتبار أن كل ما تنجزه هذه الآلة بعد تغطية تكاليفها يأتي ضمنه مكاسب التطبيق التكنولوجي المطور.

¹ - خير الله عصار، مدخل السيبرنطيقا الإجتماعية: محاولة التحكم في السلوك الإجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002، ص53.

² - عبد العظيم عبد السلام الرجاني، التكنولوجيا و تطوير التعليم، دار الغريب للطباعة و النشر، القاهرة، مصر، 2002، ص 27-29.

فمن خلال ما سبق نستنتج أن التكنولوجيا هي محاولة الانسان لتجاوز حدوده، وامتداد وجوده ورحلة عبر امكانياته الكامنة، لم تكن التكنولوجيا ترفا اختاره الانسان، بل ضرورة فرضتها احتياجاته ورغباته المتزايدة، فمع ازدياد التعقيد الذي في الحياة و تشابكها، لم تعد قدراته المحدودة كافية لمواكبة متطلباتها، فكان لا بد له من أداة تعينه على انجاز المهام، وتغيير مسار حياته و تطويره من مختلف الجوانب.

المطلب الرابع: أنواع التكنولوجيا

في ظلّ التطور المتسارع لتكنولوجيات الحديثة بات من الصعب حصر أنواع التكنولوجيا الحديثة في عصرنا المتسارع حيث أنّها تتطور وتنوع بشكل مذهل، نتيجة ثرائها وتنوعها بتنوع وظائفها ومجالات إستخدامها، ذلك ما شكل تحدياً لتصنيفها بشكل دقيق خاصة بالنسبة للمنظمات والمؤسسات ذات الأنشطة المتنوعة، حيث يشهد مجال التكنولوجيا تطورات متسارعة، مما يؤدي الى ظهور تقنيات جديدة بشكل مستمر، لأداء وظائف متعددة في مختلف المجالات وقطاعات الحياة، مما يشكل هذا عائقاً أمام تحديدها بشكل تام، حيث يتم تصنيفها وفقاً لعدة معايير منها: المجال الذي تستخدم فيه، شدة التعقيد والانتشار وكذا طبيعتها فمن خلال ما سبق سنعرض في هذا المطلب بعض أهم الأنواع والتصنيفات المتنوعة من التكنولوجيا التي هي جزء من دراستنا:

1- من زاوية مكونات التكنولوجيا: وتنقسم الى قسمين هما:¹

1.1. التكنولوجيا الصلبة (Hardware): تنعكس في صورة رأس مال مادي وهي التكنولوجيا المجسدة في شكل مصانع و الآلات و المنتجات أو الهياكل الأساسية (مثل الطرق، و نظم الري... الخ) ويمكن رؤيتها لأنها تأخذ شكلاً مادياً محسوساً.

2.1. التكنولوجيا اللينة أو الناعمة (Software): هذا النوع لا يأخذ شكلاً مادياً ملموساً، مثل براءات الاختراع و العلامات التجارية و المعرفة و الخبرة و التعليم... الخ، ويستخدم هذا النوع التكنولوجيا غالباً في الأنشطة الاقتصادية المتقدمة صناعياً في الدول النامية، لأنه يستلزم طاقات فنية و إنتاجية متقدمة نسبياً.

2- على أساس موضوعها: وتنبثق عنها ما يلي:²

¹ - محمد بن احمد بن محمد الفزاري، أثر الثورة التكنولوجية المعاصرة على تقييم برامج و سياسات إدارة الموارد البشرية، أطروحة دكتوراه، (غير منشورة)، إدارة أعمال، كلية الاقتصاد، جامعة تشرين، سوريا، 2009، ص 39.

² - بشير كاوجة، دور تكنولوجيا المعلومات و الاتصال في تحسين الاتصال الداخلية في المؤسسات الاستشفائية العمومية، رسالة ماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية بجامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2013، ص 5-6.

1.2. تكنولوجيا المنتج: وهي كافة أنواع التقنيات المستخدمة في عمليات تصنيع المنتجات التي تأخذ خصائص التكلفة، المرونة، الجودة والإبتكار، إذ تساهم تكنولوجيا المنتج في تعظيم قدرة المؤسسة في الحصول على حاجتها من التغيير.

2.2. تكنولوجيا أسلوب الإنتاج: وهي تلك المستخدمة في عمليات التصنيع وفي معالجة مشاكل التنظيم وتسيير تدفقات الموارد ومن أمثالها البرامج والتطبيقات التسييرية (نظم دعم القرارات، نظم دعم المديرين....).

3.2. تكنولوجيا التصميم: وهي التي تستخدم في نشاطات التصميم في المؤسسة، كالتصميم بمساعدة الحاسوب.

4.2. تكنولوجيا المعلومات: وهي التي تستخدم في معالجة المعلومات والمعطيات ونقلها، كما تتزايد أهميتها باستمرار نظرا للدور الذي تلعبه في عملية التسيير.

5.2. تكنولوجيا الجانب المادي: والذي يتمثل بالآلة ذاتها والمنشآت الهندسية والتفاصيل الفنية المتعلقة بتكوين وصيانة آلة الإنتاج والإستخدام الميكانيكي لها.¹

6.2. تكنولوجيا الجانب المعرفي: والتي تشمل عملية تشغيل وإستخدام الآلات طبقا لتخطيط محدد وقرارات تتخذ لتنظيم عملية الإنتاج وكذا تحقيق الأهداف المحققة مسبقا.²

3- من زاوية تأثيرها في النشاط الاقتصادي: ويمكن تقسيمها الى قسمين:³

1.3. تكنولوجيا الإنتاج: وهي مختلف الأدوات والعمليات والأساليب المستخدمة في مختلف فروع الصناعة ، وهي مجموعة من العمليات الممنهجة المبنية على المعرفة العلمية والمستخدمه في الإنتاج ،إذن فهي المعرفة العلمية للآلات والأدوات وطرق تحكم لأجل تنظيم فعال للإنتاج .

2.3. تكنولوجيا الصناعة: تعرف التكنولوجيا الصناعية أو التحويلية بأنها "المعرفة بكيفية التصنيع" ولذا يمكننا تقسيم التكنولوجيا الصناعية الى قسمين:

¹ - عمار محمود حميد، محمود رشيد ثائر، الملكية الفكرية ونقل التكنولوجيا إلى البلدان العربية، دار الأيام للنشر والتوزيع، الأردن، 2018، ص17.

² - المرجع نفسه، ص18.

³ - عباس ميدون، دور التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية، رسالة ماجستير في علم الاجتماع تنظيم و عمل، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2015، ص 47.

أ- التكنولوجيا المستخدمة في الصناعات الاستخراجية: وتتمثل في صناعات استخراج المعادن في صورتها الخام من باطن الأرض أو اعماق البحار.

ب- التكنولوجيا المستخدمة في الصناعات التحويلية: وتتمثل في الصناعات القائمة على تحويل صورة الأشياء كاستخدام قوة العمل لتشغيل الآلة بمصدر طاقة معين وذلك لتحقيق أو تكرار الانتاج.

4- وفق أسلوب عناصر الإنتاج: وقد تنقسم وفقا لعناصر الإنتاج المستخدمة وهي:¹

1.4. تكنولوجيا متقدمة (كثيفة رأس المال): وهي التكنولوجيا التي تستخدم أسلوب إنتاجي يستخدم رأس المال بكمية أكبر من كمية العمل، وتعمل هذه التكنولوجيا على الزيادة الإنتاجية لرأس المال بمعدل أكبر من معدل زيادة الإنتاج في العمل فهي موفرة للعمل.

2.4. تكنولوجيا تقليدية (كثيفة العمالة): فهي التكنولوجيا التي تستخدم أسلوب إنتاجي متميز باستخدام كمية عمل أكبر نسبيا من كمية رأس المال وتعمل على ضخ وزيادة في الإنتاج بمعدل أعلى من معدل زيادة رأس المال.²

3.4. تكنولوجيا متوسطة (محايدة): تستخدم أساليب إنتاج مصممة وتمثل مركزا وسط بين وسائل الإنتاج كثيفة رأس المال وكثيفة العمل.

فلذلك وربطاً بالعملية الإنتاجية والمنشأة الصناعية التي تقوم عليها دراستنا، سنحاول تحديد أنواع التكنولوجيات المتواجدة ضمن المنظمات الصناعية بناء على ما تم عرضه من قبل عالمة الاجتماع Joan Woodward وهي كالتالي:

أ. تكنولوجيات وحدات الإنتاج الصغير (Small Production Units): ويعتبر من أبسط أنواع التكنولوجيا والذي يعتمد الى حد كبير على العنصر البشري في العملية الإنتاجية، وتكون المنظمات الصناعية على شكل "ورش عمل" حيث تقوم بالتصنيع لعدد قليل نسبي من الاوامر وفقا لطلبات واحتياجات العملاء Customization.³

¹ - إبراهيم بن بركة، التنمية وتكنولوجيا المعلومات، مجلة دراسات في علم إجتماع المنظمات، المجلد 02، العدد 14، جامعة الجزائر 2، الجزائر، 2020، ص 100.

² - محمد بن احمد بن محمد الفزاري، مرجع سابق ذكره، ص 41.

³ - مؤيد سالم، تصميم المنظمات و تحليلها، جامعة العين للعلوم و التكنولوجيا، دار حميثرا للنشر والترجمة، الامارات العربية المتحدة، 2018، ص 108.

ب. تكنولوجيا الانتاج الكبير (Mass Production): ويتم الاعتماد فيها على تقنيات وتكنولوجية الانتاج الضخم بكميات كبيرة، حيث أن روتينية العمل تكون من سمات هذا النوع من التنظيمات التي تستخدم هذا النوع من التكنولوجيات وذلك عبر تكرار المهام التي يتم فيها تحويل المدخلات الى مخرجات، مثال ذلك انتاج الحديد والصلب، حيث يقوم كل عامل بمهمة محددة، تكمل الجزء من المنتج النهائي الذي يظهر بعد الانتهاء من جميع المهام، حيث يتم الانتاج على طول خط العملية الانتاجية المتسلسل¹.

ج. تكنولوجيا العمليات المستمرة (Continuos Processing technology): تتسم هذه التكنولوجيا بالتعقيد الفني التقني الكبير، ويتم فيها العملية الانتاجية من خلال عمليات مستمرة يتم التحكم فيها آليا مع الاستعانة بالعامل البشري، مثال على ذلك استخراج البترول الخام، و الصناعات الكيماوية، وصناعة السكر حيث يوجد المنتج في حالة سائلة أو صلب، وبالتالي لا يمكن تحديد زمن بدء وانتهاء الوحدة من المنتج².

المبحث الثاني: الأطر النظرية وواقع الانتقال التكنولوجي في المؤسسة الاقتصادية.

المطلب الأول: الأطر النظرية السوسيو تكنولوجية

1- النظرية الماركسية: كارل ماركس (Karl Marx) تعتبر النظرية الماركسية من النظريات الكلاسيكية التي أعطت اهتماما كبيرا في تحليل دور التكنولوجيا في المجتمع والتنظيمات الصناعية الكبرى من منظور شامل وكذلك محاولة الكشف عن أنماط التغيير التي صاحبت المجتمع الصناعي المعاصر وتحليل بنية النظام الرأسمالي القائمة على الاستقلال. وترتكز نظريته على مسلمتين رئيسيتين: أما الأولى فتنتهي إلى النزعة الحتمية الاقتصادية "لاعتبار العامل الاقتصادي المتكون من الوسائل التكنولوجية هو المحدد الأساسي لبناء المجتمع وتغييره، والمسلمة الثانية تتصل بميكانيزمات التغيير"³. ويرى كارل ماركس أن "التطور التكنولوجي في الأنظمة الرأسمالية قد أدى إلى تقسيم المجتمع إلى طبقتين طبقة مالكي وسائل الإنتاج وطبقة الكادحين التي تتعرض للاستغلال من الطبقة الأولى مما

¹ -Maryjo hatch, **organization theory : Modern, symbolic, and-postmodern perspectives** 4 edition, united kingdom, oxford university, Press, 2018, P159.

² - مؤيد سالم، مرجع سابق ذكره، ص 108، بتصرف.

³ - مصطفى عشوي، أسس علم النفس الصناعي التنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992، ص 19

يؤدي إلى صراع طبقي ينتهي بانتصار طبقة البروليتارية و نشوء نظام جديد للإنتاج¹.
فالتقدم التكنولوجي ليس في صالح العمال بقدرهما هو في صالح الطبقة البرجوازية فمن بين المظاهر السلبية لهذا التقدم هو ظاهرة الاغتراب والتي يعني به "حالة انفصال الإنسان عن عملية الإنتاج التي يقوم بها سواء كان المنتج أشياء مادية أو أفكار"²، ويعتبر الاغتراب ناتج غير مباشر للتكنولوجيا المستخدمة في العملية الإنتاجية، حيث يرجع ماركس الاغتراب إلى طبقة النظام الرأسمالي وإلى التكنولوجيا الحديثة وما ينجم عنها من تقسيم للعملية الإنتاجية، فالعامل المغترب لا يحس بالانتماء فهو الخاضع للآلة التي تتجه إلى تبسيط الأعمال وتقليل نطاق المسؤولية، مما أدى إلى اغتراب العامل عن أدواته نظراً لسيطرة الطبقة البرجوازية على وسائل الإنتاج وفائض الإنتاج، مما يفقد العامل الحرية ويصبح تابع للآلة لأنها هي الموجهة للفرد في باقي مراحل الإنتاج.

2- نظرية شنايدر: "Schneider" اتخذ شنايدر التصنيع مبدأ فعال يفسر ما حدث في المجتمع الصناعي بوجه عام والمجتمع الأمريكي بصفة خاصة من تغيرات متعددة شملت كافة جوانب الحياة الاجتماعية.

ويتجلى موقفه هذا في كتابه "علم الاجتماع الصناعي" حيث يرى أن ما يميز المجتمع في نظره أن "التصنيع يصبح مصدر لكل تغير يطرأ على بناء هذا المجتمع ونظمه وجماعاته وعلاقاته الاجتماعية الأمر الذي يؤدي بالنظم الصناعية إلى أن تتغير بأقصى سرعة عن باقي أجزاء المجتمع وكل مظاهر الحياة الاجتماعية"³.

كما أنه يربط أي تغير يحدث في المجتمع بما سماه ديناميكية التصنيع، ولقد حدد شنايدر ثلاث مصادر رئيسية يؤدي تغيرها إلى تغير في أنساق المجتمع والمتمثلة في:

أ- **تغيير دور الإدارة:** إن تغيير دور الإدارة يتجلى في اتخاذ القرارات داخل التنظيم خدمة لمسار التصنيع، وهذا لما يقدمه من فوائد وأرباح، إضافة إلى أن اتجاه الإدارة نحو التصنيع يؤدي إلى نمو مدن صناعية أخرى تختص كل واحدة بنوع صناعي مما يؤدي إلى فتح أسواق جديدة، وقد يتعدى

¹ -Abdel Kader Sid Ahmed : **croissance et développement théories et politique** . tome1 .2eme Edit .OPU. Alger. 1981 P.97.

² - عامر مصباح، علم الاجتماع، الرواد والنظريات، شركة دار الأمة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، ط1، 2010، ص 102.

³ - السيد عبد العاطي السيد، عبد الله محمد عبد الرحمان، محاضرات في علم الاجتماع الصناعي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1998، ص

"دور الإدارة ليشمل الجانب السياسي والقانوني خدمة لمصالحها بهدف تحقيق أكبر قدر من الربح وخدمة للأفراد من خلال تقديم منتجات متنوعة"¹.

ب - الجانب التكنولوجي: والمتمثل في مختلف الآلات والأجهزة والذي يعتبر مكمل للجانب الإداري كالتعديل والتجديد المستمر في أدوات العمل الصناعي مما يؤدي إلى الاستغناء عن عدد كبير من القوى العاملة واستبدالها بالآلات، وكذلك زيادة الوظائف والتخصصات التي من شأنها أن تغير من الحياة الاجتماعية للأفراد².

ج - تغير حركات العمل: والتي تعتبر نتيجة حتمية لأي تغير تكنولوجي، حيث اكتسب العامل طبقة اجتماعية منظمة كالاتحادات والنقابات العمالية التي تقوم على حماية العمال والدفاع عن مصالحهم، مما أدى إلى زيادة المكافئة التي يتمتع بها العمال³.

3- نظرية تالكوت بارسونز: "Talcott Parsons": وباعتبار المؤسسة كنسق عام يتكون من مجموعة انساق فرعية، سنتطرق إلى ما قدمه "T. Parsons" بارسونز من أفكار وأراء تتعلق بدراسة التنظيمات حيث يعتبر احد الأقطاب الفكرية في النظرية السوسيولوجية. وقد تمحورت أعماله ضمن توجهات والتي تمثي إلى الإسهام الذي يقدمه الجزء إلى الكل ليحافظ هذا الأخير على بقائه واستمراره.

وقد انطلق بارسونز من تصور التنظيم بوصفه نسق اجتماعي يتكون من انساق فرعية مختلفة كالجماعات والإدارات والأقسام... الخ.

و أن هذا النظام يعتبر بدوره نسقا فرعيا يدخل في إطار اجتماعي أكبر أشمل كالمجتمع، وقد أوضح بارسونز أن القيم السائدة في التنظيمات هي التي تمنح أهداف هذا التنظيم طابعا شرعيا، لأنها هي التي تؤكد إسهام النسق التنظيمي في تحقيق المتطلبات الوظيفي التي يسعى النسق الأكبر (المجتمع) إلى تحقيقها.

¹ - علي غربي، مينة نزار، التكنولوجيا المستوردة وتنمية الثقافة العمالية بالمؤسسة الصناعية، مخر علم الاجتماع والاتصال، جامعة مشوري، قسنطينة، الجزائر، 2002، ص 46.

² - نعيمة مكاي، دور التكنولوجيا الصناعية في تحسين أداء العامل بالمؤسسة الاقتصادية، رسالة ماجستير في العلوم الاجتماعية، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، 2015، ص 43.

³ - المرجع نفسه، ص 43.

وهذا يفترض بدوره توافر قدر من الانسجام بين قيم التنظيم وقيم المجتمع الذي يوجد فيه، فالنسق القيمي في التنظيم تحدده كل من الظروف الداخلية والخارجية التي يواجهها التنظيم، وهذا ما قصده بارسونز حين عرف التنظيم بأنه " نسق اجتماعي منظم أنشئ من أجل تحقيق أهداف محددة"¹.

ويرجع بارسونز أن ضمان واستمرار وبقاء أي نظام في الوجود مرهون بتحقيق المتطلبات الآتية:

1- تحقيق الهدف الذي وجدت المؤسسة الصناعية من أجله ويدخل ضمن هذا البعد " كل الأفعال التي تعمل على تحديد أهداف النسق وتتحكم في الموارد وتستعملها محاولة أن تحقق أهداف النسق، وان تحقق بداخله نوعا من الانسجام"².

2- التكيف مع البيئة: سواء البيئة الانسانية الداخلية أو البيئة المحيطة الخارجية، والذي يشير إلى السعي لتعبئة وحشد الوسائل المتاحة لتحقيق الأهداف، والتكيف مع البيئة الخارجية يتحقق بتبني المستجدات التي توصلت إليها مختلف العلوم ومجالات التكنولوجيا، مع الأخذ بعين الاعتبار متغيرات البيئة الداخلية، ومحاولة الملائمة بين ما هو مستحيل لتحقيق التكيف الداخلي.

3- أما مطلب التكامل فيشير إلى العلاقات بين الوحدات، وخاصة بين العلاقات التي تتضمن تحقيق التضامن والتماسك بين الأنساق الفرعية، والذي يتحقق من خلال محاولة الربط بين مختلف الأجزاء، فعند إدخال تكنولوجيا جديدة لا بد أن يصاحب ذلك إعداد برامج تكوينية لتسهيل إدماج العمال مع البيئة الجديدة التي تخلقها التكنولوجيا المعتمدة ضمن عملهم، بالإضافة إلى الاهتمام بالظروف المادية والاجتماعية المحيطة بهم وجعلها أكثر ملائمة لتشجيعهم قبول التغيير المساهمة في نجاحه"³. وفي الأخير يشير مطلب الكمون إلى "مدى ملائمة الظروف السائدة في الأنساق الفرعية للظروف السائدة في النسق الأكبر"⁴. كما قدم بارسونز تصنيف داخليا وقد ميز فيه بين ثلاث مستويات وانساق فرعية في التنظيم.

أ. النسق الفني: يركز "النسق الفني" على الأنشطة الفنية التي تساهم في تحقيق أهداف المنظمة.

ب. النسق الإداري: يركز على الشؤون الداخلية في المنظمة.

¹ السيد الحسيني، النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم، دار المعارف للنشر والتوزيع، مصر، 1981، ص73.

² علي غربي و(آخرون)، مرجع سابق ذكره، ص103.

³ سمير حليس، التغيير التكنولوجي والاستقرار المهني في المؤسسة الصناعية، رسالة ماجستير في علم الاجتماع والتنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة منثوري، قسنطينة، الجزائر، 2008، ص58.

⁴ علي غربي و يمينة نزار، مرجع سابق ذكره، ص105.

ج. **النسق النظامي:** هو مفهوم معقد يشمل العديد من العناصر مثل الهيكل التنظيمي والثقافة الاجتماعية والتكنولوجيا، حيث يعمل النسق النظامي على ضمان عمل مكونات المنظمة المختلفة معا بشكل فعال لتحقيق أهدافها، كما أنه يشير إلى الربط بين النسق الفني والنسق الإداري من جهة والنسق الاجتماعي من جهة أخرى فلكل نسق فرعي وظائف يؤديها، كما يتضمن ترتيبات ثنائية تمكنه من مواجهة متطلباته الوظيفية ومشكلاته.

فمن خلال ما سبق نرى أن بارسونز يؤكد على أهمية البعد التكنولوجي في تأثيره على باقي الأنظمة الفرعية للمجتمع، لكن بشكل تدريجي دون إحداث هزات اجتماعية وذلك نتيجة التفاعل بين التكنولوجيا ولأنساق الأخرى في ظل النسق الثقافي العام، كما يؤكد على ضرورة توافق التطور التكنولوجي مع العوامل الاجتماعية والعادات والتقاليد وغيرها من المتغيرات القديمة، بمعنى آخر لا يقتصر تأثير التكنولوجيا على جانب معين من جوانب المجتمع، بل يتضح تأثيرها في العديد من المجالات.

4- نظرية النسق الاجتماعي الفني: لاشك أن الاهتمام بالتكنولوجيا قد حظي باهتمام علماء الاجتماع ويعكس هذا الاهتمام بصفة عامة مدى تأثير نمط التكنولوجيا السائد في التنظيم، حيث يعد اتجاه النسق الاجتماعي الفني **Socio-Technical system approche** مدخلا نظريا يقف موقف وسطا بين الحتمية التكنولوجية **Technological Determinism** والحتمية الاجتماعية **Social Determinism**، ويؤكد على أن كلا من التكنولوجيا والقوى الثقافية والاجتماعية له أهميته ويؤثر بدرجات متفاوتة على عملية العمل¹، حيث يعتبر اتجاه النسق الاجتماعي الفني امتدادا لاتجاه البناء الوظيفي، ولكنه يتميز بتركيزه على مجموعة من المسلمات الفكرية الجديدة أهمها مفهوم "النسق الاجتماعي" و "التكنولوجيا" وتطرق رواد هذا الاتجاه إلى الأبعاد التنظيمية التي لم تلق اهتماما كافيا من قبل رواد اتجاه البناء الوظيفي في دراساتهم للتنظيمات، ويركز اتجاه النسق الاجتماعي الفني على دراسة الظواهر في التنظيمات الاقتصادية من خلال تحليل بعض القضايا مثل:

- تأثير الجوانب التكنولوجية على بنية التنظيم.
- العلاقات السائدة داخل التنظيم.
- كيف تتفاعل التكنولوجيا مع العوامل الاجتماعية والثقافية داخل التنظيم.

¹ -Grint Keith ,**The Sociology of Work** ,Cambridge:Polity Press ,USA ,2005,P277 .

كما ترجع بدايات هذا الاتجاه إلى أواخر الخمسينيات من القرن الماضي، وتميزت هذه الفترة بإجراء العديد من الدراسات من قبل مجموعة من الباحثين في معهد تافستوك البريطاني، وتناولت هذه الدراسات دراسة العلاقات الإنسانية في مناجم الفحم خلال الفترة ما بين عامي 1950 و 1958، أدت نتائج هذه الدراسات إلى صياغة فرضية بحثية جديدة، أدت بدورها إلى ظهور مفهوم "الأنساق الاجتماعية الفنية" لأول مرة في كتابات إمري "Emery" وتريست "Triste"، كما أنه استند هذا الاتجاه أساسه ومصدره من تأثير أنماط التكنولوجيا على التنظيم، حيث ظهرت دراسات عديدة اهتمت بالعلاقة بين التكنولوجيا وخصائص العمل الفيزيائية (الميدانية) وكذا المكانة الاجتماعية المتبادلة بين الجماعات، حيث تطرق هذا الاتجاه خاصة إلى تحليل المؤثرات الاجتماعية على المؤسسات وبناءاتها وخاصة الاقتصادية منها¹.

1.4.1. إسهامات ويليام فوات وايت (W.F.White): قدم الباحث الأمريكي ويليام فوات وايت W.F.White سنة 1959 إطارا نظريا تمثل في دراسته للأبعاد التكنولوجية للمصنع كمتغير مستقل واعتبر العلاقات الانسانية كمتغير تابع، كم أنه استعان بأفكار جورج هومانز G.homans بعد استقراءه ثلاثة مستويات ميدانية أجريت في التنظيم، اعتمد فوات وايت على ثلاثة أبعاد في تحليله للتنظيم وهي: التفاعل (كيفية تفاعل الأفراد مع بعضهم البعض) والنشاطات (المهام التي يؤديها الأفراد) والعواطف (المشاعر التي يشعر بها الأفراد)، وحين استخدم وايت هذه المفاهيم تبين له وجود علاقة متبادلة فيما بين هذه الأخيرة، كما أنه استخدمها للربط بينها وبين التنظيم بما في ذلك الجانب التكنولوجي، حيث أنه منح للتكنولوجيا أهمية خاصة في دراسة التنظيم وتفسير التفاعل والعواطف السائدة فيه²، ونستنتج في الأخير من دراسته أنه كلما تغير النمط التكنولوجي كلما تغير تأثيره على الأنشطة أولا ثم على التفاعل والعواطف وخاصة التفاعل بين الافراد فيما بينهم واتجاه الإدارة .

2.4.2. إسهامات ليونارد سايلز (L.Sayles): قامت دراسة سايلز Sayles على محاولة فهم علاقة التكنولوجيا بنمو جماعات العمل، وتوصل سايلز من خلال ذلك إلى أن التكنولوجيا السائدة في المصنع هي التي تشكل نمط الجماعات العمل، وقد مكن اعتماد سايلز على المدخل التكنولوجي

¹ - رايح كعباش، سوسولوجيا التنمية، مخبر علم الاجتماع والاتصال للبحث والترجمة، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2006، ص 200.

² - السيد الحسيني، النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم، دار المعارف، القاهرة، مصر، ط5، 1985، ص 114.

من إدراك تلك الحقيقة التي تقول "بأن التفاوت في المهارات وتباينها من تنظيم صناعي إلى آخر، يؤثر على تصرفات العمال وسلوكياتهم وحتى أهدافهم المشتركة"¹.

وعلى ضوء ما سبق نجد أن التفاعل بين جماعات العمل قد لا يؤدي إلى التوازن والتكامل، بل يؤدي إلى حدوث صراع داخل المنظمات، ويذهب سايلز بخصوص تأكيد دور التكنولوجيا بوصفها عاملا للسلوك قائلا "أن ما يطلق عليه العنصر الإنساني هو نتاج للقرارات التكنولوجية، ذلك نتاج الذي يمكن التنبؤ به إذا ما شخصنا ودرسنا هذه القرارات"².

من خلال ما سبق نجد أن المنظمات التي تعتمد بشكل كبير على الآلات مثل مصانع تجميع القطع الصناعية تجبر العمال على الارتباط فيزيقيا بالآلات أو بورشات العمل مما يؤثر بشكل واضح على انتمائهم لجماعات العمل، حيث أن التكنولوجيا تؤثر على علاقات العمال بالإدارة بسبب ارتفاع مستوى الضغوط المهنية التي تنتج بسبب العمل على الآلات.

3.4. إسهامات روبرت بلونر (R.Blauner) ولعل من أهم المحاولات التي درست تأثير التقانة (التقنية) على جماعات العمل هي تلك التي أجراها روبرت بلونر Blauner سنة 1964 حول تأثير التكنولوجيا على التنظيم، وكما أنه قدم فيها بحث شاملا عن الإغتراب الناشئ عن أنماط التكنولوجيا المختلفة، حيث إنطلق فيها من فرضية مفادها أن هناك حالة إغتراب تحدث نتيجة لتعدد الأنماط التكنولوجية السائدة في التنظيم، حيث تبنى فكرة أن التكنولوجيا الحديثة تعتبر السبب الرئيسي المحدث للإغتراب، حيث أنه ميز بين التنظيمات الصناعية من خلال نوع التكنولوجيا السائد في كل تنظيم صناعي، وانطلق من خلال فكرته الرئيسية التي كانت تدور حول أن الإغتراب بالمؤسسات الصناعية يرجع سببه الرئيسي إلى التكنولوجيا المتطورة وعلى حسب درجات العقيد فكلما زادت درجة التعقيد في الآلات زادت الإغتراب، حيث يرى أن الاختلافات في العلاقات بين العمال تكون أكثر وضوحا عند مقارنة حالة العمال في الصناعات الحرفية البسيطة بحالة العمال في الصناعة التقنية في المؤسسات الصناعية الكبرى، ويرجع هذا الاختلاف بشكل أساسي إلى اختلاف الموارد المتاحة لكل مستوى من مستويات الصناعة.³

¹ - كريم الجدي، التكنولوجيا المستوردة وتنمية أداء العاملين بالمؤسسة الاقتصادية، أطروحة دكتوراه في علم اجتماع التنمية، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي، تبسة، الجزائر، 2023، ص75.

² - عبد الحميد بوشبور، هندسة النظم السوسيو تقنية: الخلفيات النظرية، مجلة الباحث الاجتماعي، المجلد 1، العدد 16، جامعة عبد الحميد مهري، قسنطينة، الجزائر، 2018، ص342.

³ - رايح كعباش، مرجع سابق ذكره، ص194.

فستنتج أن الدراسة التي أجراها بلونر تشير إلى وجود علاقة بين التكنولوجيا السائدة في المنظمة والعلاقات الاجتماعية بين العمال، كما أنها ركزت دراسته على طبيعة الوظائف التي يؤديها العمال وكيف تؤثر التكنولوجيا على هذه الوظائف، وأن التكنولوجيا الحديثة تعد السبب الأساسي المحدث لاغتراب، حيث اقترح أنماطاً من التكنولوجيا تسهم في وجود الاغتراب.

4.4.4. إسهامات إمري "Emery" و تريست "Triste": تعتبر دراسة إمري وتريست من الدراسات المهمة في معهد تافستوك "Tavistos" والتي أجريت في مناجم الفحم البريطانية، وما يميز هذه الدراسة عن غيرها هو اعتمادها على مدخلات جديدة تمثلت في إدخال الآلات الحديثة داخل ورشات العمل المتواجدة على مستوى المناجم، حيث إفترض أصحاب الدراسات سابقة الذكر أن عمل العمال مع الآلات الحديثة سيؤدي إلى زيادة في كميات الإنتاج، إلا أن النتيجة كانت عكس التوقعات السابقة حيث تناقص مستوى الإنتاج بشكل أكبر¹، وللبحث عن أسباب ذلك قام الباحثان إمري وتريست بإجراء العديد من الملاحظات العلمية الدقيقة على مجموعتين من العمال بطرق مختلفة، كما يلي:²

- **المجموعة الأولى:** تم فيها الاعتماد على الأسلوب التaylorي في أداء العمل لأفراد هذه المجموعة، واقتصرت على تنفيذ أنشطة بسيطة وعادية، كما تميزت هذه المجموعة بكثرة الصراعات والإختلافات بين أعضائها بالإضافة إلى إرتفاع معدلات الغياب والتغيب عن العمل، كما غلب عليها التخصص الدقيق في أداء العمل وهذا ما أدى إلا حالات عدم الرضا.
- **المجموعة الثانية:** تميزت المجموعة الثانية عن المجموعة الأولى بعدة أمور أهمها: تبني أفراد المجموعة لطرق عمل جديدة مبنية على أساس إثراء العمل والقدرة على أداء عدة أنشطة ومهام في نفس الوقت، وتميزت بالتزام جميع أفرادها بزيادة في معدلات الأداء والإنتاج و بالقدرة على استعمال المعدات التكنولوجية بكفاءة عالية.

أفضت الدراسة إلى ظهور إختلافات جوهرية بين المجموعة الأولى والمجموعة الثانية فيما يتعلق بطرق العمل والعلاقات الاجتماعية وكذا التأثير على الإنتاجية، حيث تشير نتائج الدراسة إلى أن المجموعة الأولى التي تتميز ببنية تنظيمية معقدة، واجهت تحديات كبيرة في التكيف مع التكنولوجيا الجديدة

¹ - كرم الجدي، مرجع سابق ذكره، ص 79.

² - سالم مؤيد السعيد، تنظيم المنظمات: دراسة في تطوير الفكر التنظيمي خلال مئة عام، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، الأردن، ط1،

وواجه أفراد المجموعة الأولى صعوبة في أداء مهام إضافية ومتنوعة وقدرتهم على أداء جزء بسيط من مهام عملهم بالإضافة إلى المحدودية في العلاقات الإجتماعية بين أفرادها، بينما في المقابل تميز أفراد المجموعة الثانية بخصائص مختلفة تماما عن أفراد المجموعة الأولى، فقد كان لهم الرغبة والقدرة على أداء مهام متعددة في نفس الوقت، مما أدى إلى رفع معدلات الأداء وتحسين الإنتاج بشكل ملحوظ، ومن الملاحظ بين المجموعتين أن أفراد المجموعة الثانية تمكنوا من التكيف مع نفس التكنولوجيا التي واجهت المجموعة الأولى صعوبات كبيرة في التعامل معها¹.

من خلال ما سبق نرى أن دراسة كل من "إمري" و"تريست" والتي كانت حول دراسة مظاهر التغيير في تنظيم جماعات العمل وتأثرها بالتكنولوجيا في مناجم إستخراج الفحم ببريطانيا، توصلت إلى ضرورة إستخدام الآلات التكنولوجية في مجال العمل، حيث أن التكنولوجيا الحديثة أدت إلى تغييرات جوهرية في كيفية تنظيم العمل في المناجم، وأظهرت الحاجة إلى التخصص وتقسيم العمل بشكل أكثر دقة، وكما زادت الحاجة إلى التنسيق والاتصال بين الأفراد والمستويات التنظيمية المختلفة، بالإضافة إلى ذلك زادت الحاجة إلى قدرة العمال على أداء مهام متعددة في نفس الوقت ونتيجة لهذه التغييرات زادت مسؤولية العمال عن أداء المهام الموكلة إليهم .

5.4. إسهامات الباحثة جوان وود وارد : أوضحت دراسة جوان وود وارد Woodward التأثير القوي الذي تمارسه التكنولوجيا على بناء التنظيم وعملياته المختلفة من "سلطة، إتصال، نظم إشراف ، تقسيم وظائف"² . وتوصلت إلى صياغة أهم النتائج والمتمثلة في:³

- الأنظمة الفنية المتشابهة يكون لها أبنية تنظيمية متشابهة.
- كلما زاد التعقد الفني (التقني) كلما زادت مستويات السلطة في الإدارة.
- إرتباط النمط التكنولوجي بطبيعة الهيكل التنظيمي السائد.
- التوافق بين التكنولوجيا والهيكل التنظيمي يؤدي إلى زيادة الفعالية داخل المنظمة.
- زيادة التكاليف كلما تعقد النسق الفني (التقني) أو التكنولوجي.

¹ - كرم الجدي، مرجع سابق ذكره، ص 80. (بتصرف)

² -- ليليان بن صويلح، مطبوعة مدخل علم إجتماع التنظيم والعمل ، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية ، قسم علم الاجتماع ، جامعة قلمة ، الجزائر ، 2016، ص87.

³ - بلقاسم سلاطينه وإسماعيل قيره، التنظيم الحديث للمؤسسة :التصور والمفهوم ،دار الفجر ،القاهرة ،مصر ، 2008، ص142.

■ لكل نمط تكنولوجي أسلوب تنظيمي يتوافق معه، حيث تتميز مؤسسات الانتاج المستمر بهرم تنظيمي كبير وضيق، أما مؤسسات انتاج الوحدات فهيكلاها قصير وبسيط .

ركزت الدراسة التي أجرتها "وود وارد" على إثبات التأثير المباشر للنسق الفني للمؤسسة الصناعية على بنيتها التنظيمية ككل، وتوصلت الدراسة إلى أن أي تغيير في النمط الفني (التقني) يؤثر على بقية عناصر البناء التنظيمي للمؤسسة باعتبارها جزء لا يتجزأ عن البناء ككل، كما أنها قسمت تكنولوجيا الإنتاج إلى عشرة أنماط مصنفة ضمن ثلاثة مجاميع تتباين بدرجة تعقيدها التقني¹.

فمن خلال ماتم طرحه سابقا يتضح أن إتجاه النسق الإجتماعي الفني يخضع لتأثير الإتجاه الإمبريقي المحدود، كما أن هذا الاتجاه ركز على البعد الفني (التقني) وحاول دراسة تأثير أنماط التكنولوجيا كمتغير مستقل على الظاهرة التنظيمية وما يتخللها من أبعاد هيكلية تتعلق مثلا بعدد المستويات الإدارية للسلطة، درجة تخصص العمالة، والعلاقات الاجتماعية بين الأفراد فيصبح التنظيم في ظل هذا الاتجاه بمثابة نسق اجتماعي فني، كما ركز رواد هذا الاتجاه على دراسة العلاقات المتبادلة بين التكنولوجيا والأنساق الاجتماعية داخل تنظيمات العمل، على إعتبار أن الجانب التكنولوجي يؤثر بشكل واضح على بينية الهيكل التنظيمي وحتى على مستوى الأداء وقياسه.

المطلب الثاني: واقع الإنتقال التكنولوجي في المؤسسة الجزائرية

تتمتع المؤسسة الجزائرية بخصوصية فريدة نابعة من مسارها التاريخي المترابط بالمجتمع الجزائري، حيث يهدف هذا المطلب الى استكشاف هذه الخصوصية من خلال مراحل تطورها المختلفة، بدءا من نشأتها وصولا الى يومنا هذا، وهو ما نحاول التطرق اليه عبر المراحل التالية:

1- المؤسسة الجزائرية قبل الاستعمار الفرنسي 1830: يمكن تسمية هذه المرحلة بالعصر العثماني، إن التعمق في تفاصيل هذه الحقبة وفهم الواقع الاجتماعي والصناعي آنذاك، يمثل نقطة انطلاق لفهم واقع المؤسسة الجزائرية في المراحل اللاحقة فلقد كانت الجزائر تحت الحكم العثماني خلال هذه الفترة، حيث يذكر المؤرخ والباحث "شارل رويبر أجبيرون" في كتابه "تاريخ الجزائر المعاصر" على أن هذه المرحلة كانت المدن تدير نفسها، فكانت الوظائف البلدية المختلفة بما فيها وظائف النقابات الحرفية والبرانية (البرانية=الغرباء عن المدينة) في أيدي موظفين مشبتين يملكون وظائفهم ولكنها مؤجرة الى

¹ - عبد الحميد بوشبور، مرجع سابق ذكره، ص345. (بتصرف)

مأمورين وكان سكان المدينة (الحضرية أو البلدية) قليلي العدد بنسبة بلغت 5% يعيشون منفصلين عن جماهير الأرياف¹.

لذلك يمكن الجزم بأن الحرف اليدوية لعبت دورا هاما في هذه المرحلة تحديدا، فقد شكلت هذه الحرف جزءا أساسيا من النظام الاقتصادي آنذاك، وكانت بمثابة اللبنة الأساسية للمؤسسات، وعليه فإن الحديث عن النقابات الحرفية هو الحديث عن أنظمة صناعية متكاملة تعكس تنوع الحرف والمهن.

فأعتمدت الصناعات المحلية في هذه المرحلة في نشاطها على متطلبات اسواق المدن والأرياف من المصنوعات اليدوية مثل: الصناعات الصوفية والبرانيس بالأطلس الصحراوي، الفخار والزرايبي والأحذية بقلعة بن راشد والأدوات والأقمشة بمازونة، وكذا مهن الحدادة والأسلحة والفضة بجرجرة، معالجة الصوف والجلود ووضع السروج بقسنطينة².

يعكس هذا التنوع الانتاجي مفهوم الورشات الانتاجية التي كانت منتشرة في مختلف أنحاء الجزائر، كما يفسر تنوع مناطق الإنتاج ارتباط الحرف بالمجتمع، وهذا يعود الى تميز كل منطقة بوجود مواد أولية محددة وتخصص كل منطقة في حرف معينة، اضافة الى الواقع السوسيوثقافي المتأثر ايضا بالعادات والتقاليد والقيم السائدة، حيث لعبت الورشات الانتاجية دورا هاما في الحفاظ على التراث الثقافي الجزائري، وبالرغم من اعتماد هذه الورشات على الأدوات التقليدية في العملية الانتاجية، إلا أنها ساهمت وبشكل كبير في تلبية احتياجات المجتمع وتحقيق الاكتفاء الذاتي.

كما لا بد لنا من التأكيد على أهمية القطاع الزراعي في هذه المرحلة، حيث كان يشكل القاعدة الأساسية للإقتصاد بحيث تتراوح نسبة سكان الجبال والأرياف ما بين 90% الى 95% من إجمالي سكان الجزائر البالغ عددهم نحو 3 مليون نسمة. وهذا ما يشير إلى أن النشاط الزراعي بمختلف فروعها هو السائد بحيث تستخدم الطرق التقليدية في الزراعة. وعلى الرغم من أن النظام الزراعي كان يعتمد بشكل كبير على العمل بالأدوات والوسائل اليدوية في العملية الانتاجية، شأنه شأن المراحل الأولى لتشكيل المصنع في المجتمع الرأسمالي، حيث أن الزراعة في الجزائر خلال هذه المرحلة شهدت تقدما وتطورا ملحوظين.

¹ - شارل رويبر أجيرون، تاريخ الجزائر المعاصر، تر: عيسى عصفور، دار منشورات عويدات، بيروت-باريس، 1982، ص12.

² - حنيفة هلايلي، أوراق في تاريخ الجزائر في العهد العثماني، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر، 2008، ص157.

وعليه فهذه المرحلة شهد النظام الحرفي والزراعي سيطرة وهيمنة على المجال السوسيو-اقتصادي، وكما شهدت أيضا تشكل مؤسسات وتنظيمات حديثة تحاول الانتقال من الأساليب التقليدية الى مواكبة المستجدات المتاحة، تشابه بذلك ما شهدته الصناعات ونظام الانتاج الزراعي في المجتمعات الغربية قبل واثناء الثورة الصناعية.

2- الواقع السوسيوتنظيمي خلال مراحل الاستعمار 1830-1962: تعد المرحلة الاستعمارية من اهم المراحل التي أثرت بشكل عميق على المسار السوسيوتنظيمي والمؤسسة الصناعية في الجزائر، ففي هذه المرحلة لم يكن بالإمكان الحديث عن مؤسسات الدولة بالمعنى الكامل، بل كانت تابعة لسلطة المستعمر آنذاك، فمن الناحية السوسيوولوجية بإمكاننا قراءة الواقع السوسيو-تنظيمي و السوسيو-اقتصادي للمؤسسة الجزائرية، و أدوات الانتاج آنذاك خلال مرحلة الحكم الاستعماري الفرنسي، حيث تجمع الاحصائيات بالنسبة للعشرية التي سبقت ثورة التحرير 1954 أن الأراضي الصالحة للزراعة كانت تبلغ مساحتها 11 مليون هكتار، كان للجزائريين الذين هم أكثر من تسعة أعشار السكان 8م هكتار و 3م هكتار بين 25 ألف مستوطن، لأن باقي المستوطنين يحتكرون المجال الصناعي والتجاري، ويستغلون مناصب قيادية على مختلف أنواعها في جميع الميادين¹.

إن لهذه المعطيات قراءتان للواقع الجزائري خلال الحقبة الاستعمارية، فالقراءة الأولى للواقع الجزائري كانت بمثابة تهميش ممنهج من خلال جلب المستوطنين، أصحاب السلطة والثروة وفرض سيطرتهم على الصناعة والتجارة والأراضي الخصبة.

وتهميش الأفراد الجزائريين الذين كانوا ضمن الطبقة الكادحة واكتفائهم بالأراضي الوعرة التي كانت تحت سلطة المستعمر، فالمجتمع الجزائري كان في العهد العثماني يتميز باقتصاده الزراعي القوي، أما القراءة الثانية للمعطيات فتشير الى الانهيار الاقتصادي لنظام الصناعات والحرف، والذي أدى الى التغيير الجذري في بنية المجتمع الجزائري وذلك بفعل القوانين والتشريعات التي تنص على الغاء التنظيمات الحرفية المنتشرة. كما أدت إلى إنتشار البطالة بين أفراد المجتمع وكذا مصادرة الأراضي الزراعي²، قد مثلت هذه المرحلة مرحلة تحطيم العديد من المعالم تشكل المؤسسة الجزائرية عموما والمؤسسة الصناعية والإنتاجية على وجه الخصوص التي كانت لها بوادر الظهور في المرحلة العثمانية،

¹ - العربي زيري، تاريخ الجزائر المعاصر، منشورات إتحاد الكتاب العرب،(د.ب)،1999،ص19.

² - أحمد تريكي، نظرة تاريخية للتعليم والوضع الاجتماعي والاقتصادي للجزائر قبل وأثناء الإحتلال الفرنسي،مجلة قرطاس الدراسات الحضارية والفكرية، جامعة ابو بكر بلقايد، العدد 02، تلمسان، الجزائر، 2015،ص163.

فلم تكن التكنولوجيا والأدوات المستخدمة سواء في الزراعة أو الصناعة إلا عبارة عن أدوات تقليدية بسيطة، إلا ما كان ضمن المنشأة الكولونالية والتي لم تكن متاحة للفرد الجزائري¹.

3- التشكل السوسيوتنظيمي والانتقال التكنولوجي للمؤسسة الجزائرية بعد الاستعمار الفرنسي:

شكلت مرحلة الاستقلال 1962 تغطية تحول تاريخية في مسار الجزائر، حيث شرعت في بناء دولتها وتعزيز سيادتها وتشكيل هويتها الوطنية وبناء مؤسستها، ومع ذلك لم يكن بالإمكان الحديث عن بناء اجتماعي شامل خلال فترة الاستقلال، بل اقتصر الأمر على البناء الهش الذي يعكس الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية الصعبة السائدة في تلك الفترة، حيث مر تطور وتشكل المؤسسة الجزائرية بالمراحل التالية:

1.3. بؤادر تشكل المؤسسة الجزائرية: واجهت الجزائر بعد الاستقلال صعوبات جمة في بناء مؤسساتها الاقتصادية، نتيجة التدهور الاجتماعي الذي خلقه المستعمر الفرنسي، أدى بدوره إلى التخلف الاقتصادي إذ انه حتى غداة الاستقلال بقيت الجزائر بلدا زراعيا، فالقطاع الصناعي لا يمثل إلا 24% من الانتاج الكلي ونصف القطاع الصناعي ليس إلا تحويلا بسيطا للمنتجات الزراعية، واتسمت سنتا 1961-1962 بنوع من الفراغ الاقتصادي، حيث غادر الجزائر حوالي 900 ألف عامل منهم 300 ألف من الناشطين اقتصاديا، يؤمنون التأطير الإداري والاقتصادي في الجزائر²، حيث شكل الوضع الاجتماعي بعد الاستقلال، عبئا ثقيلا على المجتمع الجزائري، وذلك لما خلقه الاستعمار الفرنسي ولاسيما في سنواته الأخيرة، تاركا إرثا من التهميش والفقر ونقص في الموارد البشرية، فمع اندلاع الثورة التحريرية الكبرى واجهت الجزائر نزوحا جماعيا هائلا، حيث هاجر البعض بحثا عن العمل هربا من البطالة المتفشية، بينما غادر الآخرون مع المستعمر، وآخرون فقدوا حياتهم في حرب التحرير، فوجدت الجزائر نفسها تفتقر للبنية التحتية الأساسية وكذا الهيكلة، فاقترنت المنشآت الصناعية على بعض الورشات والمصانع الصغيرة التي خلفها المستعمرون، والتي كانت تركز بشكل كبير وأساسي على الصناعات التحويلية للمنتجات الزراعية، مما خلق اختلالا في التوازن ضمن النسق الاجتماعي، كما يشار الى أن الهياكل الصناعية المتوفرة غداة الاستقلال كانت في حالة شبه منعدمة، باستثناء ما تركه القطاع العمومي الكولونيالي (الكهرباء، الغاز، السكك الحديدية) كما أن

¹ -أسامة بارود، مرجع سابق ذكره، ص102.

² - بنجامين ستورا، تاريخ الجزائر بعد الإستقلال 1962-1988، تر: صباح ممدوح كعدان، منشورات الهيئة العامة السورية للكتاب، دمشق، سوريا، 2012، ص13.

معظم الوحدات الانتاجية ذات حجم . وعلى الرغم من صعوبة هذه المرحلة إلا أن الجزائر المستقلة أنشئت مؤسسات سوناطراك سنة 1964، وكذلك شركة SNS الشركة الوطنية للحديد والصلب، وأيضا سونلغاز في 1969، وسوناكوم سنة 1967¹. حيث مثلت هذه الشركات الكبرى القاعدة الاقتصادية والتي لها شأن كبير في تاريخ الجزائر الاقتصادي والسياسي والاجتماعي.

2.3. مرحلة السبعينات (التشكل الفعلي): لعبت المؤسسات الجزائرية دورا محوريا خلال فترة السبعينات، فقد برزت المؤسسة كفاعل اجتماعي واقتصادي مؤثر، وترك ذلك أثرا واضحا على ممارسات وسلوكيات الجزائريين وتماسكاتهم، حيث شهدت هذه الفترة جملة من السلاسل التنموية من اجل النهوض بالاقتصاد الوطني وتحسين الوضع الاجتماعي للمواطنين، فقد تم اطلاق سلسلة من البرامج والخطط، فمن أهم هذه المخطط الرباعي الأول (1970-1973) والمخطط الرباعي الثاني (1974-1977)، واعتمدت هذه الخطط على التوجه نحو الصناعات الثقيلة للصلب والحديد وانتاج الطاقة حيث ارتبطت ارتباط وثيق بالتكنولوجيا المستخدمة، وعرفت هذه الفروع بالأقطاب الصناعية الضخمة و التي اعتمدت على أحدث التقنيات في الانتاج المتاحة آنذاك، هذه التكنولوجيا المستخدمة أو ما يسمى بالتحويل التكنولوجي أدى إلى تحديث البنية التحتية الصناعية ورفع في مستوى الانتاجية، بحيث لا ننسى أن الجزائر قامت بتأميم محروقاتها في 1971، ثم أزمة النفط العالمية في 1973، بحيث كان لهذين الحدثين التاريخيين أهمية في دعم الجهد المالي في استراتيجية التصنيع الوطنية².

فلم تكن الصناعات التقليدية الثقيلة في الجزائر خلال مرحلة السبعينات مجرد منشأة صناعية، بل كانت تمثل ايضا ظاهرة اجتماعية هامة، فقد التحق بهذه المصانع عدد كبير من العمال من مختلف الفئات الاجتماعية والحاملة للعديد من الخصائص السوسولوجية.

ما ميز نشأة المؤسسة الأساسية في هذه الفترة "التصنيعيون"، الذين عرفوا بدعمهم لسياسة وإستراتيجيات التصنيع، مثل السيد "بلعيد عبد السلام" الذي كان يشغل منصب وزير الصناعات الثقيلة والطاقة آنذاك، حيث كان إعتقادهم ينصب حول أن الخطة الإستراتيجية التصنيعية بأنها تسيير

¹ - سعيد سبعون، ووداد درويش، المؤسسة الجزائرية من السبعينات إلى المرحلة الحالية: الكرونولوجيا والسوسولوجيا، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، جامعة علي لونيبي، البلدة، المجلد 05، العدد 14، الجزائر، 2019، ص 77.

² -Addi La houari ,produire ? In Les Temps Moderne ,n°432-433,1982, p142.

على الطريق الصحيح، وان المؤسسة الجزائرية ستمكن من تحقيق مكانة بارزة في النسق الصناعي العالمي.¹

3.3. إعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية (مرحلة الثمانيات): شهدت الجزائر خلال الثمانيات تحولات اجتماعية عميقة مست مختلف جوانب الحياة، حيث تأثرت المؤسسة الوطنية الاقتصادية بشكل مباشر بهذه التغييرات، لاسيما بعد مرحلة تشكلها في اطار سياسة الأقطاب الصناعية الكبرى، وعرفت هذه المرحلة ب بروز بوادر سياسية اقتصادية جديدة وادخال اصلاحات هيكلية على الاقتصاد تمثلت بالأساس فيما يسمى بسياسة إعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية كما إتسمت المرحلة بالأزمة المالية الكبرى جراء تدهور عائدات النفط²، فالإصلاحات التي تم تطبيقها على المؤسسة الوطنية الاقتصادية مجرد ردة فعل على الوضع السوسيو اقتصادي الشيء أنذاك، حيث يعود التدهور الذي طرأ على المؤسسة الاقتصادية الى التمايز والقيم التقليدية والتي تلعب دور في بناء التمثلات الاجتماعية وكذا النمط الأبوي للدولة الذي خلق مجموعة من القيم. كما يرى الباحث علي الكنز أن المؤسسة في البداية نظرة اقتصادية أساسيا، ومع ذلك طلب منها معالجة الجانب الاجتماعي.³

فالمؤسسة الجزائرية وعلى الرغم من امتلاكها لوسائل التكنولوجية الانتاجية الضخمة إلا أنها لم تحقق النتائج المرجوة على أرض الواقع، وذلك نتيجة لانعدام الفكر الصناعي، والمهارات اللازمة للتعامل مع التكنولوجيا الحديثة وأدوات الانتاج، وإعادة الهيكلة قامت على عاملين اساسين هما المركزية في اتخاذ القرار والتمركز الجغرافي، وهدفت الى البحث عن واقعية تسيير شؤون المؤسسة سواء من حيث توزيع الموارد المالية أو الموارد البشرية. وكما تندرج عملية إعادة الهيكلة المؤسسات العمومية ضمن عملية التحكم أكثر في الأدوات الانتاجية الموجودة بهدف تحسين نتائج القطاع الصناعي.⁴

¹-Ali El Kenz, Bennoune Mahfoud, **Le hasared et histoire**, Entretiens avec Belaid Abdeslam, tome 2, Alger,1990 , p150.

² - عنصر العياشي، الاطارات الصناعية: مواقع، أدوار، مسارات، تمثلات، مركز البحث الأنثروبولوجيا الاجتماعية و الثقافية، وهران، الجزائر، 2001، ص 16.

³ - بغامي كتيبة، سوسيوولوجيا بنية المؤسسة الجزائرية و دورها في صياغة التمثلات و بناء الهويات المهنية، مجلة العلوم الاجتماعية و الانسانية، المجلد 20، العدد 2، باتنة، ديسمبر 2019، ص 427.

⁴ - سعيد سبعون، و داد درويش، مرجع سابق ذكره، ص 80-81.

لم تقتصر مرحلة إعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية العمومية الجزائرية على اجراءات داخلية فقط، بل تم تعزيزها من خلال " صدور قانون استقلالية المؤسسات العمومية الاقتصادية سنة 1989"¹، بحيث مثل هذا القانون نقلة نوعية في المنظومة السوسيو إقتصادية للجزائر، ومهد الطريق لتشكيل طابع جديد للمؤسسات الجزائرية.

4.3. المؤسسات الجزائرية فترة التسعينات (البناء الاجتماعي): مرت الجزائر في أواخر الثمانينات بتغييرات سوسيوسياسية هائلة، كان لها تأثير عميق على مسار المؤسسة الجزائرية بعد اقرار قانون استقلالية المؤسسات العمومية الاقتصادية، حيث تميزت هذه المرحلة بالانتقال من نظام اقتصادي مخطط إلى اقتصاد السوق، وذلك بعد انهيار الاتحاد السوفياتي والنظام الاشتراكي، كما انه "في عام 1990 تم تطوير ترسانة قانونية جديدة لوضع الأسس للتحويل الاقتصادي وتحديد الظروف الجديدة لإدارة الاقتصاد والمجتمع، وذلك تحت ضغط من مؤسسات النقد الدولية، حيث تعهدت الدولة بتشجيع الاستثمار الخاص وخفض البيروقراطية التي أثقلت كاهلها"².

ان الانتقال الى اقتصاد السوق ومنح استقلالية المؤسسات كان حتمية فرضتها الظروف الاجتماعية والاقتصادية، خاصة في ظل النسق العلمي والذي شهد في ذلك العقد تحولات وتغيرات جذرية على مختلف المستويات خاصة فيما يتعلق بأساليب الانتاج وظهور مجتمع المعلومات، إذ أن المنهج الجديد الذي اختارته الدولة الجزائرية في إطار التحويل نحو اقتصاد السوق، كان يعتمد على خفض تدخل الدولة في عمل المؤسسات العمومية، وتصفية المؤسسات العاجزة اقتصاديا، مع تسريح عدد كبير من العمال بلغ عددهم حوالي نصف مليون مع نهاية التسعينات، وذلك بسبب شروط الصندوق النقد الدولي.³

وقد شهدت الجزائر في مرحلة التسعينات موجة عنف سياسي وارهاب غير مسبوقه (العشرية السوداء) لم تشهد مثلها منذ الاستقلال، حيث واجهت المؤسسة الاقتصادية الجزائرية العنف بشكل مباشر وكذا العديد من التبعات الداخلية والخارجية التي مست المجتمع الجزائري، أدت هذه المؤشرات الى هجرة اليد العاملة بسبب حالة عدم الامان وتفضل العديد من المؤسسات الاقتصادية الصناعية، هذه العوامل أدت الى ركود اقتصادي عميق في الجزائر وضعف الاستثمارات الأجنبية والمحلية.

¹ - عبد الرحيم رموني و(آخرون)، القضايا العربية المعاصرة، الرهانات و التحديات، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان، 2019، ص 427.

² Mohamed Madoui, **entreprises et entrepreneurs en Algérie et dans l'immigration : essai de sociologie économique**, Karthala, Paris, 2012, P57.

³ - عنصر العياشي ، مرجع سابق ذكره، ص 16.

5.3. المؤسسة الجزائرية في الألفية الجديدة (المجتمع المعلوماتي): ومع حلول الألفية الجديدة، دخلت الجزائر مرحلة جديدة اتسمت بانخفاض حدة العنف السياسي والارهاب، وبدأت تسود البلاد أجواء من الوئام المدني والمصالحة الوطنية، أدت بدورها الى تحسن الأوضاع الاقتصادية نسبيا، ونتيجة لذلك بدأت الجزائر في الانفتاح على النسق العالمي، وذلك ضمن اتفاق الشراكة بين الجزائر والاتحاد الأوروبي المبرم في ابريل 2002 بمدينة فانسيا، حيث تم السعي من الناحية النظرية " الى فتح الاسواق الجزائرية أمام المنتجات الجزائرية"¹، حيث يوحي هذا الى الإنتقال في أساليب الشراكة بين المؤسسات سواء كانت خاصة أو عمومية، وذلك يعتمد بشكل أساسي على مواكبة الشراكة الأجنبية لما توصلت اليه من خبرات وتجارب وكفاءات تشمل اليد العاملة المؤهلة والأساليب في الثورة التكنولوجية الحديثة، وكما عرفت هذه المرحلة ايضا بروز القطاع الخاص، وانتهاء دوره الهامشي ليصبح شريك اجتماعيا واقتصاديا ذا وزن وصوت مسموع في الواقع الجزائري، حيث دخل القطاع الخاص غمار المنافسة الاقتصادية بقوة من حيث حجم مؤسساته، وباتت العديد من الشركات الخاصة تمتلك مؤسسات كبيرة، وقام بعضها باقتناء هياكل كانت تابعة للقطاع العام، و قد تميزت هذه المرحلة بتنوع منتجات القطاع الخاص وتموقعها في السوق الوطنية، وكما عرفت هذه المرحلة تموقع المؤسسة الخدمائية خاصة مع الاتصالات والهواتف النقالة في الفضاء الاقتصادي الوطني، وكذلك البنوك سيما الأجنبية منها².

وعليه يمكننا القول ان اقتصاد الجزائر قبل الاستقلال اعتمد بشكل أساسي على القطاع الأول (القطاع الفلاحي)، وأن الجزائر المستقلة سعت الى بناء اقتصادها على القطاع الثاني (القطاع الصناعي)، أما في الألفية الجديدة فإن الجزائر اتجهت بشكل متزايد نحو القطاع الثالث (القطاع الخدماتي).

المطلب الثالث: أثر النسق التكنولوجي على التنظيمات الصناعية.

لقد خلفت التكنولوجيا على مستوى المنظمة الصناعية آثارا متعددة مست الجانب الظاهري والداخلي للمؤسسة، مما أدى إلى تغيرات جوهرية في النظم التقليدية للإنتاج والنظم الفنية للأداء

¹ - علي لزعر، بوعزيز ناصر، تأهيل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية في ظل الشراكة الأورومتوسطية، مجلة أبحاث اقتصادية و إدارية، جامعة مجد

خيضر، بسكرة، العدد 05، الجزائر، جوان 2009، ص 32.

² - سعيد سبعون، وداد درويش، مرجع سابق ذكره، ص 85.

والعمل. فقد قدمت التكنولوجيا أسسًا جديدة للتحريك الآلي، مما عزز الاتجاه نحو الصناعة لدى الأفراد، وإلى جانب ذلك لم يقتصر تأثير التكنولوجيا على الصناعة على مجرد اكتشاف الآلة أو إحلال العمل الآلي محل العمل اليدوي في العملية الإنتاجية، بل إن إدخال الآلة كان محدثًا لتغيرات في البناء التنظيمي للمؤسسة مما جعل النظام الصناعي نظامًا متميزًا عن غيره من النظم السابقة. وقد واكب التطور التكنولوجي ظهور مجموعة من الخصائص في المؤسسة الصناعية، من أهمها:

* **التخصص وتقسيم العمل:** شهدت المؤسسات الصناعية خاصة بعد ظهور الصناعات الضخمة، ازديادًا هائلًا في عدد العمال نتج عنه ظهور تخصصات جديدة ومحددة، مما أدى إلى ظهور أدوار جديدة تساهم في زيادة الإنتاجية بشكل كبير، وتتيح للعمال التركيز على مهاراتهم وإتقانها بشكل أفضل.

* **ظهور الإدارة الصناعية:** تعد الإدارة الصناعية من أهم سمات العصر الصناعي، وهي تتضمن جميع العمال في الأقسام الإنتاجية والإدارية، وتشرف على سير العمل ومراقبته كما تلعب دورا هاما في تحقيق أهداف المؤسسة الصناعية، ولقد كان لهذا النمط من الإدارة آثار نفسية واجتماعية انعكست على بناء شخصية العاملين، وذلك لأنها جعلتهم أكثر إدراك لوضعهم المهني خاصة مع وجود تنظيمات ونقابات رسمية تحدد خط حياتهم المهني¹.

ولقد اتخذت التكنولوجيا مكانة أساسية في البناء الاجتماعي والاقتصادي والثقافي للمجتمع الحديث وأصبحت معيارًا للتقدم البلدان، فيعتقد على نطاق واسع أن التطورات التكنولوجية تحمل دائمًا الجوانب الإيجابية وتقدم حلولًا لكل مشاكل المجتمع. ومع ذلك فإن هذه النظرة أحادية الجانب لا تعكس الواقع بشكل دقيق بدون أي آثار سلبية. لذلك بات من الضروري دراسة التطورات التكنولوجية وتحليل أثرها على المجتمع بشكل شامل.

1. أثر النسق التكنولوجي على الجانب الاجتماعي: لقد تركت التكنولوجيا بصماتها على مختلف جوانب المجتمع، شملت البناء الاجتماعي والثقافي والسياسي والثقافي، وتمثل بعض تأثيرات التكنولوجيا على هذه الجوانب في ما يلي:

أ- مع الانتشار التكنولوجي بدأ النظام الأسري يتأثر تدريجيًا، فبعد أن كان سائدًا نظام الأسرة الصناعية، حيث كان أفرادها يستخدمون الآلات البدائية في تصنيع منتجاتهم، تمّ التخلي عن هذا

¹ - علي غربي وميمنة نزار، مرجع سابق ذكره، ص52.

النظام واختفت العلاقات الوثيقة القائمة فيما بين أعضاء نظام الأسرة الصناعي، والتي كان يدعمها الاعتماد المتبادل مما أدى بدوره إلى انتشار الفردانية.

ب- نتيجة لحجم المصانع الهائل وضخامة الآلات وظروف العمل الجديدة، اضطرت المرأة للخروج للعمل مما أدى إلى تقصيرها في أداء واجباتها المنزلية والتربوية تجاه أبنائها.

ج- أصبحت الأعمال تتطلب "مهارات عالية من التكوين والخبرة العلمية، نظرا لازدياد تخصصات العمل وانتشار الآلات، مما أدى إلى انتشار البطالة تدريجيا".¹

د- أدى تقسيم العمل إلى تحديد ساعات العمل اليومي، بعد أن كان العمل يمتد على مدار الساعة ومع استخدام الآلات التكنولوجية لم يعد الجهد الشاق مطلوبا في العمل، وأصبح للعمال الحق في فترات راحة، نتيجة لوجود وقت فراغ وتحسن في الظروف الفيزيائية.

هـ- أدى انتشار التقنيات والآلات إلى تعقيد العلاقات وصعوبة الاتصالات، مما استدعى تنظيمًا هرميًا متدرجًا للأدوار والمراكز، أي إنشاء نظام بيروقراطي يتولى تسلسل الأعمال الإدارية وتطبيق القواعد واللوائح، إلا أنه أدى تطبيق هذا النظام إلى سلبيات ومشاكل وتوترات، تسببت في عدم تحقيق الأهداف مثل "تمركز السلطة لدى فرد واحد".

و- أدى النمو المتزايد للإنتاج وازدياد السلع المعروضة "إلى ابتكار أساليب جديدة لتسويق السلع، مثل الإعلان والدعاية والتأثير في المستهلك، إلا أن لها سلبيات مثل: عدم صدق بعضها وغش المستهلك"².

"إن نظرية علماء الاجتماع للتكنولوجيا على أنها نسق اجتماعي، يرجع إلى تأثيرها البالغ وارتباطها بمسألة التغيير الاجتماعي، فالتغيرات التكنولوجية تتطلب تغيرات أساسية وشاملة لجميع جوانب المجتمع، بما في ذلك هيكله وتركيبه ونظمه وعاداته وتقاليده وأساليب الحياة فيه والعلاقات السائدة

¹ - جبارة عطية جبارة، الإتجاهات النظرية في علم الاجتماع الصناعي، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الاسكندرية، مصر، 2001، ص125.

² - عدلي أبو طاحون، في التغيير التكنولوجي، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، مصر، 1997، ص254.

فيه، بحيث يمكن القول بأن للتكنولوجيا تأثير بالغ على مستخدميها والذي يتطلب منهم التفوق معها في سلوكهم وعاداتهم وقيمهم وأساليب وتفكيرهم¹.

2. التكنولوجيا الصناعية والنسق الاقتصادي: يعد النظام الاقتصادي من أكثر أنساق البناء الاجتماعي تأثراً بالتطور التكنولوجي، حيث يظهر بوضوح أهمية الدور الذي لعبته التكنولوجيا الصناعية في حياة المجتمع، فلقد أدت التكنولوجيا المتطورة إلى تقديم نظام إنتاجي جديد للمجتمع، يهدف إلى زيادة الإنتاج وتنظيمه وتخفيض نفقاته. وبالتالي شكلت التكنولوجيا الصناعية مسألة إنتاجية في المقام الأول، لتصبح حجر الزاوية في النظام الاقتصادي وجزءاً جوهرياً منه، فكان من الطبيعي أن تؤدي التغيرات التكنولوجية التي أثرت في نظام الإنتاج إلى المزيد من التغيرات في النظم الأساسية والتي هي ضمن هيكل النسق الاقتصادي ككل، ويمكن تلخيص أهم التغيرات التي حدثت في المجال الاقتصادي للمجتمع نتيجة التطور التكنولوجي في النقاط التالية:²

أ. ظهور النزعة الرأسمالية وارتباطها بالتطور التكنولوجي: لقد صادفت التكنولوجيا الصناعية قبولا عند كثير من الرأسمالية لما ارتبطت بزيادة حجم الإنتاج والاستثمارات والأرباح، فساعدت بذلك على تحقيق الإيديولوجية الأساسية للتنظيم الرأسمالي والتي تهدف للوصول إلى أقصى حد ممكن من الأرباح.

ب. زيادة الدخل القومي وارتفاع مستوى المعيشة: إن التقدم التكنولوجي وحسب رأي الكثيرين عامل أساسي في إنعاش الحياة الاقتصادية وارتفاع مستويات المعيشة وزيادة الدخل القومي والفرد في البلاد .

ج- إن التطور التكنولوجي لم يكن يخلو من بعض العيوب تمثلت في الأزمات الاقتصادية وبطالة تكنولوجية وتعطل نسبة كبيرة من المنشآت الصناعية.

¹ - نعيمة مكاي، مرجع سابق ذكره، ص 56-57.

² - السيد عبد العاطي السيد، عبد الله محمد عبد الرحمن، محاضرات في علم الاجتماع الصناعي، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، مصر، 1998، ص 184.

خلاصة الفصل:

بناء على ما تم عرضه في هذا الفصل، والذي تناول موضوع التكنولوجيا من منظور السوسيو-تنظيمي، وذلك من خلال تطرقنا إلى مسار الانتقال أو التطور السوسيو-تنظيمي للنسق التكنولوجي حيث كان لها الدور البارز في تشكل البناء الحضاري والانتقال من مجتمعات تقليدية إلى مجتمعات متمدنة (حضارية)، كما حاولنا ضمن هذا الفصل تفسير أثر النسق التكنولوجي على الانتقال السوسيو-تنظيمي وذلك من خلال تحليل مختلف مفاهيم التكنولوجيا وأبعادها، وتسميات المنظومة الصناعية، بدءا من الورشات الصغيرة وصولا إلى المصانع والتنظيمات الحديثة والمعاصرة، وكذا الأثر الذي خلفته على الواقع الاجتماعي ضمن الماكرو سوسيولوجيا كما أوضحناه من مبحثنا الأول وصولا إلى واقع المؤسسة الجزائرية وهدفنا من ذلك هو تسليط الضوء على مسار تأسيس المؤسسة الجزائرية الاقتصادية وتطورها ضمن السياقين العالمي والإقليمي، أي التطرق من الماكرو إلى الميكرو سوسيو لوجي ربطا بالمجال التكنولوجي الذي يشهد استمرارية في التطورات المتسارعة، والتي تتطلب مواصلة البحث وتطوير المناهج لفهم الواقع السوسيو-تنظيمي وفقا لهذه التغيرات كما تطرقنا إلى الأثر الذي يخلفه النسق التكنولوجي على التنظيمات الصناعية على وجه الخصوص .

الفصل الثالث

الأداء الوظيفي

تمهيد:

يعد موضوع الأداء في ظل التوجه المعاصر لإدارة الموارد البشرية من أهم المواضيع التي حظيت باهتمام كبير من قبل الباحثين والممارسين في مجال الإدارة، إذ أن نجاح أية منظمة وفعاليتها يتوقفان بشكل كبير على كفاءة أداء الموارد البشرية التي تعمل فيها، ولمعرفة مدى كفاءة الأداء تقوم إدارة الموارد البشرية بتقييم هذا الأداء بهدف الوقوف على نقاط القوة والضعف في إنجاز الأعمال التي يؤديها الأفراد العاملون، وبناء على نتائج التقييم تعمل إدارة الموارد البشرية على وضع استراتيجيات فعالة لتحسين مستوى الأداء، وذلك من خلال وضع برامج فعالة لإختيار الموظفين وتعيينهم وتكوينهم وكذا وضع نظام أجور عادل لتعزيز الأداء وضمان تحقيق الرضا الوظيفي.

المبحث الأول: ماهية الأداء الوظيفي.

المطلب الأول : أهمية الأداء ،مكوناته وأبعاده.

1- أهمية الأداء الوظيفي: يمثل الأداء حجر الزاوية لتقييم نجاح وفشل المنظمات في قراراتها وخططها الإستراتيجية، فهو المؤشر الأساسي لمدى فعالية الإستراتيجيات المتبعة وتحقيقها للأهداف المرجوة، حيث تواجه دراسة الأداء تحديات متعددة خاصة في المواضيع الإستراتيجية، نظرا لتباين مفهومه وتبعاً لاختلاف أهداف المنظمات وطبيعتها وتباين أهداف الأطراف المرتبطة بها، حيث تبرز أهمية الأداء في النقاط التالية: ¹

- يعد الأداء مقياساً لقدرة الفرد على أداء عمله في الحاضر وكذلك أعمال أخرى مختلفة نسبياً في المستقبل، فإذا ما ارتبط ذلك بوجود أنظمة موضوعية سليمة لقياس كفاءة أداء العاملين فإن الأداء الفردي يصبح أحد العوامل الأساسية التي تبني عليها الكثير من القرارات الإدارية والتي تتعلق ببعض الأمور المهمة في حياة كل فرد.
- يجب على كل فرد الإهتمام بأدائه لعمله نظراً لارتباط ذلك بما يتقاضاه من أجور ومراتب مقابل هذا الأداء، وذلك بشرط أن تتوفر المقومات اللازمة لإيجاد العلاقة الإيجابية بين الحوافز والأداء .
- يرتبط الأداء من وجهة نظر الفرد بإحدى الحاجات الأساسية له، وهي الحاجة إلى الإستقرار في عمله وإثبات ذاته.

كما تتجلى أهمية الأداء بالنسبة للمنظمة في النقاط التالية:²

- تمر أي منظمة من عدة مراحل حتى تخرج للوجود وتنتج منتجات وتحقق الأهداف المصممة لها ، كما أنها تحتاج إلى عدة أمور مع بعضها البعض لتنتج مادة جديدة تحقق أهدافها، وهذه العملية قد تكون عمليات إنتاج صناعي، أو عمليات تقديم الخدمات في المجالات المختلفة.
- الأداء هو المكون الرئيسي للمنظمة، وهو الجزء الحي منها لأنه مرتبط بالإنسان(العنصر البشري) الذي يدير العملية الإنتاجية ويحول المواد الخام (الموارد) إلى مواد مصنعة ذات قيمة

¹ - محمود بوقطف، التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين ،رسالة ماجستير في علم إجتماع التنظيم والعمل ،جامعة عباس لغرور، خنشلة، الجزائر ،2014،ص61.

² -صليحة شامي، المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين ،رسالة ماجستير في تسيير المنظمات ،جامعة محمد بوقرة ،بومرداس ،الجزائر ،2010،ص65-64.

مادية، يتم بيعها للمستهلك بقيمة أعلى من قيمة الموارد التي استخدمت فيها وقيمة جهد وعمل (إنتاجية) العنصر البشري ومنه يتحقق الربح .

- للأداء الوظيفي أهمية كبيرة لأي منظمة تريد النجاح والتقدم، فإذا كان الأداء مرتفعا فإن ذلك يعد مؤشرا واضحا لنجاح المنظمة واستقرارها وفعاليتها، فالمنظمة تكون أكثر استقرارا وأطول بقاء حين يكون أداء عاملها كما هو مطلوب، ويمكن قول بأن الأداء الوظيفي للعاملين في أي منظمة لا يعد إلا إنعكاسا لقدرات ودوافع المرؤوسين والقادة أيضا.
- ترجع أهمية الأداء الوظيفي بالنسبة للمنظمة إلى إرتباطه بدورة حياتها في مراحلها المختلفة المتمثلة في (مرحلة الظهور، مرحلة البقاء والإستمرارية، مرحلة الإستقرار، مرحلة السمعة والفخر، مرحلة التميز، مرحلة الريادة) حيث أن تطور المنظمة من مرحلة النمو لأخرى يعتمد أساسا على مستوى الأداء بها.
- أهمية الأداء الوظيفي لا تتوقف على مستوى المنظمة فقط بل تتعدى ذلك إلى نجاح خطط التنمية الإقتصادية والإجتماعية في الدولة .

2- مكونات ومحددات الأداء:

2-1- مكونات الأداء: يتكون الأداء من مجموعة من الأنشطة والمهام المترابطة التي ينفذها الفرد أو الفريق لتحقيق هدف محدد. وتعد هذه المكونات بمثابة سمات العمل الأساسية، والتي يمكن تحليلها وتقييمها لتحديد مدى فعالية الأداء وتحقيق الأهداف، سنوجز هذه المكونات في النقاط التالية:

فهناك من يرى أن الأداء يتكون من:

- **كمية العمل:** يعبر عن مقدار الطاقة العقلية والنفسية والجسمية التي يبذلها الفرد في العمل خلال فترة زمنية محددة.¹ حيث تلعب إدارة الموارد البشرية دورا هاما في تحديد متطلبات كل وظيفة داخل المنظمة وذلك حسب مؤهلات العامل وقدراته العقلية والجسمية والتي تؤهله لشغل المنصب.
- **نوعية العمل:** وتعني مستوى الدقة والجودة ومامدى مطابقة الجهد المبذول للمواصفات النوعية، فنوع الأداء هو جوهر الأداء المتميز فقد يكون الأداء أو الإنجاز مرتفعا لكن لا يتميز بالجودة،

¹ - نادر حامد عبد الرزاق أبو الشرخ، تقييم أثر الحوافز على مستوى الأداء الوظيفي، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين، 2010، ص18.

ولذلك فإن كمية الإنجاز تعتبر مهمة ولكن ليس بقدر ما يهم نوعية العمل المبذول وجودته وكذا مستوى الدقة فيه.¹

■ **نمط إنجاز العمل:** يشير إلى الطريقة التي ينفذ بها الموظف أعماله ومسؤولياته، وتقاس طريقة الإنجاز حسب طبيعة العمل ونوع الجهد المبذول فيه، فقد يتطلب العمل جهدا عضليا لإنجاز المهام فذلك يشكل أسلوبا من أساليب إنجاز وظائف التنفيذيين (العمال المنفذين) في المنظمة، بينما قد يتطلب العمل الإداري جهدا فكريا، وذلك يشمل وظائف الإدارة الوسطى والعليا التي تتضمن التأطير والإشراف والتحكم، وتختلف طبيعة هذه المهام و طريقة إنجازها حسب مستوى و مسؤولية كل موظف في الهرم الإداري .

وهناك من يرى أن مكونات الأداء تتمثل في مكونين رئيسيين هما: الفعالية والكفاءة، أي أن المؤسسة التي تتميز بالأداء تجمع بين عاملي الفعالية والكفاءة في تسييرها، وعليه:

أ. **الفعالية (effectiveness):** يمكن تعريف الفعالية على أنها عبارة عن درجة قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها، حيث يتم الأخذ بعين الاعتبار مجال التغيرات على مستويين هما مستوى الأقسام ومستوى المنظمة، أو يمكن تعريفها على أنها مجموعة أو كمية المصادر المستخدمة لإنتاج المخرجات.² ويربط البعض بين الفعالية وتحقيق الأهداف، فينظر للفعالية على أنها بلوغ الأهداف المتوقعة.³

ب. **الكفاءة (efficiency):** تعرف الكفاءة على أنها: "العلاقة بين الجهد والموارد المستخدمة والمنفعة التي يحصل عليها أعوان المؤسسة، وتعني أيضا: العلاقة بين النتائج المتحصل عليها والوسائل المستخدمة في ذلك".⁴

وكما يعرفها (Wellber etRuekertsz): الكفاءة هي "قدرة مردودية المؤسسة" بمعنى أن الكفاءة هي مقياس للمردودية في المؤسسة، أي أنها تتعلق بالمخرجات مقارنة بالمدخلات وهو ما يقترب من معنى الإنتاجية.⁵

¹ - محمد السعيد أنور السلطان، السلوك التنظيمي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2003، ص220.

² - زيد منير عبوي، الإتجاهات الحديثة في المنظمات الإدارية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2006، ص28

³ - علي عبد الرزاق جلي و(آخرون)، البحث العلمي الإحتماعي: لغته، مداخله، مناهجه، طرائقه، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2003، ص 129

⁴ - سهام بن رحون، بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي، رسالة دكتوراه في علم الاجتماع تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2014، ص69

⁵ - الشيخ الداوي، تحليل أسس النظرية لمفهوم الأداء، مجلة الباحث، العدد 07، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2010، ص220.

فيتضح من خلال ما سبق التداخل بين مفهوم الكفاءة والفعالية، فمن المهم جدا التمييز بين المفهومين على الرغم من الارتباط بينهما، فالمنظمات يمكن أن تكون فعالة وفي نفس الوقت غير كفؤة، كما يمكنها ان تتمتع بقدر كبير من الكفاءة في حين تكون غير فعالة، حيث تشير الفعالية إلى الدرجة التي تحقق بها الأهداف المحددة مسبقا أما الكفاءة فتشير إلى الطريقة الاقتصادية التي يتم إنجاز العمليات المتعلقة بالأهداف. كما يعتبر مفهوم الفعالية أوسع من مفهوم الكفاءة فمفهوم الفعالية يأخذ بعين الاعتبار العديد من العوامل الداخلية والخارجية بينما مفهوم الكفاءة يركز على العمليات الداخلية للمنظمة.¹

2-2 محددات الأداء: أجرى العديد من الباحثين دراسات حول هذا الموضوع بهدف التعرف على العناصر التي تحدد أداء الأفراد، وخلصت هذه الدراسات إلى تحديد (3) عناصر رئيسية: ***الدافعية:** "فهي تشير إلى درجة الحماس لدى الفرد، والتي توجه سلوكه في إتجاه معين يحصل عليه لكي يشبع حاجة لديه".²

كما أنها عرفت الدافعية على أنها: "الحالات الداخلية أو الخارجية التي تحرك سلوكه وتوجهه نحو تحقيق هدف أو غرض معين، وتحافظ على إستمراره حتى يتحقق ذلك الهدف".³ وعليه يمكن القول أن الدافعية تعتبر المحدد الرئيسي للأداء، وهي ذات طابع قصدي أي أن العامل في المنظمة يقوم بالعمل بناء على إختياره وبالتالي تكون الدوافع التي دفعته ذات توجه قصدي.⁴

* **القدرات:** تمثل القدرات ثاني محدد للأداء الوظيفي بإعتبارها تتفاعل مع الدافعية في تحديد الأداء وتقييمه كما يعد توفرها من العوامل الأساسية لنجاح الفرد في أي منظمة، فالقدرة على الأداء هي قيام الفرد بإنجاز المهام الموكلة إليه بدقة وسرعة وفعالية، وذلك في مختلف الظروف وبغض النظر عن الصعوبات التي قد تواجهه، حيث تشير القدرات إلى مجموعة من الإمكانيات التي يتمتع بها الفرد والتي تمكنه من أداء مهام محددة بفعالية وكفاءة، وتؤهله لشغل وظيفة معينة والاستمرار فيها وذلك وفقا لمتطلبات تلك الوظيفة .

¹ - صليحة شامي، مرجع سابق ذكره، ص63.

² - أحمد ماهر، السلوك التنظيمي: مدخل بناء المهارات، الإسكندرية، مصر، 2003، ص136.

³ - صالح محمد أبو جادو، علم النفس التربوي، دار المسيرة للنشر، عمان، ط4، 2005، ص292.

⁴ - بوبكر بوخريسة و(آخرون)، دراسات في تسيير الموارد البشرية - إدارة الأفراد، دار قرطبة للنشر والتوزيع، الجزائر، ط1، 2008، ص149.

*إدراك الدور: هو الإتجاه الذي يوجه سلوك وجهود الفرد في العمل، فالأنشطة والسلوكيات التي يراها الفرد مهمة في أداء مهامه تسمى إدراك الدور وهو معرفة الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها في عمله وبالتالي تحقيق أهداف المنظمة.¹

فمن خلال ما سبق ومن أجل تحقيق مستوى أداء مقبول، لا بد من توازن وتكامل بين المحددات الأساسية التالية: الدافعية والقدرات والإدراك. فالفرد الذي يتمتع بدافعية عالية لأداء عمله ولديه قدرات كافية مع إدراك واضح لدوره ومكانته، هو من يرجح أن يحقق مستوى أداء مقبول، بينما قد يبذل الفرد جهدا كبيرا ويتمتع بقدرات عالية لكن غيابه عن إدراك دوره ومكانته يضعف من أدائه ويجعله منخفضا.

3- أبعاد الأداء: يتميز الأداء بثلاثة أبعاد رئيسية تتمثل في:²

1.3. البعد التنظيمي: يقصد به الطرق والكيفيات التي تعتمد عليها المؤسسة في المجال التنظيمي بغية تحقيق أهدافها، ومن ثم يكون لدى مسيري المؤسسة معايير تتم على أساسها قياس فعالية الإجراءات التنظيمية المعتمدة وأثرها على الأداء، مع الإشارة إلى أن هذا القياس يتعلق مباشرة بالهيكلية التنظيمية وليس بالنتائج المتوقعة ذات الطبيعة الاجتماعية الاقتصادية، وهذا يعني أنه بإمكان المؤسسة أن تصل إلى مستوى فعالية آخر ناتج عن المعايير الاجتماعية الاقتصادية .

2.3. البعد الاجتماعي: يشير إلى مدى تحقق الرضا عند أفراد المؤسسة على إختلاف مستوياتهم لأن مستوى رضا العاملين يعتبر مؤشرا على وفاء الأفراد لمؤسساتهم، وتتجلى أهمية ودور هذا الجانب في كون أن الأداء الكلي للمؤسسة يتأثر سلبا على المدى البعيد إذ اقتصررت المؤسسة على تحقيق الجانب الاقتصادي وأهملت الجانب الاجتماعي لمواردها البشرية، كما أن جودة التسيير في المؤسسة ترتبط بمدى تلازم الفعالية الاقتصادية مع الفعالية الاجتماعية.

3.3. البعد الاقتصادي: يتمثل في قدرة المؤسسة على الإستمرار والبقاء محققة التوازن بين رضا المساهمين والعمال.³

¹-نجد علي شبيب، السلوك الإنساني في المنظمات، دار الفكر العربي (د-ب)، ط2، 1978، ص198.

²-مصطفى يوسف كافي، إدارة الأداء، دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2016، ص22.

³-عتيقة حرارية، إشكالية قياس وتقييم الأداء الوظيفي لأفراد في المؤسسة الجزائرية: الأبعاد النظرية وواقع التطبيق، رسالة دكتوراه في علم الاجتماع التنظيم والعمل، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر 2، الجزائر، 2012، ص116

المطلب الثاني: معايير ومستويات الأداء.

1-معايير الأداء:

تعريف معايير الأداء: " هي عبارة عن مجموعة من المقاييس والنسب والأسس التي تقاس بها الإنجازات التي حققتها المنظمات ".¹

كما تعرف معايير الأداء على أنها: " مجموعة من المتطلبات المحددة بوضوح، والتي تحدد المستوى المطلوب من الأداء في مختلف جوانبه سواء كان ذلك من حيث الكم أو النوع أو الوقت، ويتم بواسطة قياس كفاءة العاملين والأجهزة المنفذة للمهام ضمن ظروف العمل التي يعملون فيها، مع مراعاة الطرق المستخدمة لتقييم الأداء في حال عدم وجود طرق كمية".

ولكي يكون المعيار المحدد نافعا وذا جودة يجب توفر الخصائص التالية: الثبات، التمييز، القبول.²

أ-خصائص جودة المعيار :

* الثبات: ويتمثل هذا المقياس في:

- الإستقرار: أي الحصول على نفس النتائج في فترات مختلفة.³

- التوافق: يجب أن تعطي قياسات المعيار نتائج متقاربة ومتساوية، ويمكن تقييم ثبات قياسات المعيار من خلال حساب:

✓ الإرتباط بين درجات أداء نفس الفرد من قياسات أشخاص مختلفة.

✓ درجات أداء نفس مجموعة الأفراد في زمنين مختلفين.

*التمييز: وهي قدرته على التفرقة بين المستويات المختلفة للأداء، وإن كانت ضئيلة وتتوقف القدرة على التمييز على دقة المقياس وصدقه.⁴ ويتم تحديد الأجور والرواتب والترقيات والبرامج التدريبية المناسبة لكل فرد بناء على نتائج التمييز التي تظهر مستوى أداء كل فرد وكفاءته. حيث تظهر أهمية خاصية التمييز خاصة في الحالات التي تتقارب فيها قدرات الأفراد وكفاءتهم، وذلك لأن نتائج التمييز تساعد على تحديد الاختلافات الدقيقة بين قدرات الأفراد وكفاءتهم.

¹ -مجيد الكرخي، تقويم الأداء بإستخدام النسب المالية، دار المناهج للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 2007، ص38.

² -عبد البارئ درة و زهير الصباغ، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، عمان، 2007، ص42.

³ -يوسف حجيم الطائي ومؤيد عبد الحسين الفضل، إدارة الموارد البشرية: مدخل إستراتيجي متكامل، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 2006، ص237.

⁴ -أحمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة: الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1999، ص360.

*القبول: يعد قبول القياس من قبل الأفراد العاملين شرطا أساسيا لفعاليتهم، فالمعيار المقبول هو الذي يتوافق مع مبادئ العدالة ويعكس الأداء الفعلي للأفراد.

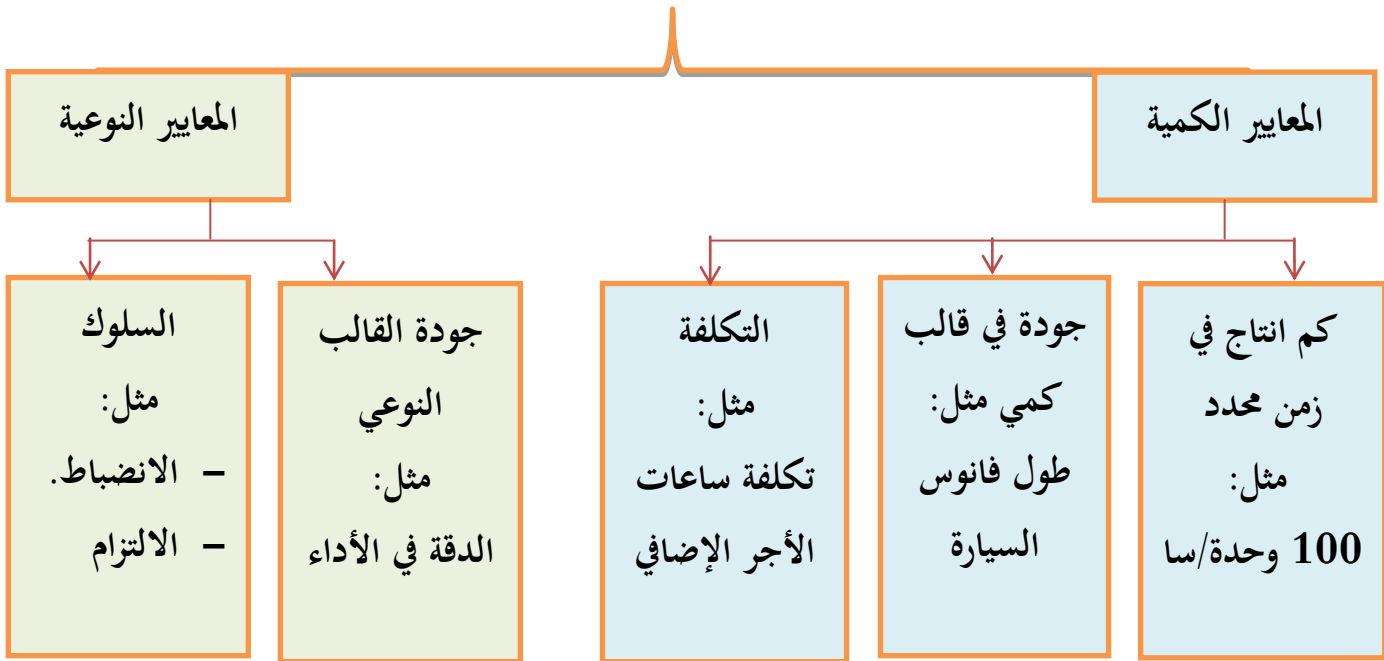
ب-تصنيفات معايير الأداء: تعد عملية وضع معايير الأداء أداة فعالة لتقييم الأداء الفعلي المنظمة وأفرادها وتحسين نتائجهما، وذلك من خلال تحديد المتطلبات والأهداف وقياس مدى التقدم الحاصل نحو تحقيقها، وهناك نوعين من أنواع معايير الأداء يمكن إيضاحها كما يلي:¹

*معايير كمية: يتم بموجبها تحديد كمية معينة من وحدات الإنتاج تنتج خلال فترة زمنية محددة.

*معايير نوعية: وتركز على مستوى معين من الجودة يجب على الموظف أن يحققه مثل الإتقان.

الشكل رقم (03): أنواع المعايير

أنواع المعايير



المصدر : مصطفى أحمد السيد ،إدارة الموارد البشرية من منظور القرن الـ 21، دار الكتاب، القاهرة، مصر، 2000، ص388.

¹ -ناثلة نعمان رويين النونو، سياسات تقييم أداء العاملين في مؤسسات التعليم العالي الحكومية ،رسالة ماجستير في إدارة الأعمال ،الجامعة الإسلامية ،غزة ،فلسطين ،2004، ص25-26.

2- مستويات الأداء الوظيفي: يشير روبنسون إلا أن هناك (03) ثلاث مستويات من الأداء وهي:¹

1.2. مستوى التنظيم: التنظيم هو بمثابة نظام متكامل أو جزئي يتطلب مجموعة من المدخلات (مثل المواد الخام والموارد المالية) وتحويلها إلى مخرجات (مثل المنتجات والخدمات ..) ذات قيمة لربائنه، تشمل العناصر الداخلية للتنظيم مثل(رأس المال، والموارد البشرية، والتشريعات، والوقت)، بينما تشمل عناصره الخارجية (السوق، الربائن) و البيئة الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والقيم، حيث يشير الأداء التنظيمي إلى مدى فعالية وكفاءة الوحدات التنظيمية في تحقيق أهداف المؤسسة الموضوع لها، ويتم تنفيذ هذا الأداء من قبل مختلف المستويات الإدارية بما في ذلك الإدارة العليا وأجهزة الرقابة الداخلية مع التركيز على قياس الفعالية الإدارية والاقتصادية.²

■ عناصر الأداء على مستوى التنظيم :

- **الإستراتيجية والأهداف:** وتهتم بالجهات التي ستوجه لها الخدمات ونوعيتها، وفي أي مستوى سيتم تحديد أسعارها ونوعيتها.³
- **الهيكل التنظيمي:** يركز التحليل على تقييم كفاءة وفعالية هذا الهيكل التنظيمي في قدرته على دعم العمليات الإنتاجية للسلع.
- **المقياس:** يعد المقياس أداة أساسية تستخدم لقياس تقدم المنظمة نحو تحقيق أهدافها واستراتيجيتها.
- **الإدارة:** القيادة في تسيير الإدارة .

2.2. على مستوى العمليات: يؤكد langdor أن الأداء الوظيفي سواء أكان أداء الفرد أو المنظمة أم الجماعة يمثل على مستوى العمليات مزيجاً من العناصر التي تتفاعل معاً لتحويل المدخلات المتمثلة في (الموارد المالية والبشرية) إلى مخرجات والتي تتمثل في (سلع أو خدمات أو معرفة) مع مراعاة شروط الإنتاج (السياسات والإجراءات) التي تحكم عملية الإنتاج، وكذا العمليات الموسومة (بالمراحل والتأثيرات والتقنية القائمة بتحويل المدخلات إلى المخرجات) من أجل تحقيق نتائج (إيجابية أو سلبية المتزامنة مع عمليات الإنتاج) حيث يتم تقييمها من خلال المعلومات المرتدة التي يتم الحصول عليها (عن مدى رضا العملاء أو الموظفين عن عمليات الإنتاج).

¹ - أسامة مُجّد جرادات وعقلة مُجّد المبيضين، التدريب الإداري الموجه بالأداء، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، عمان، 2001، ص42.

² - فريدة زيني، الولاء التنظيمي لدى أساتذة الجامعة وأثره على الأداء الوظيفي، رسالة دكتوراه في التسيير، كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية، جامعة حسنية بن بوعللي، (ب، ت)، ص90. (بتصرف)

³ - أسامة مُجّد جرادات وعقلة مُجّد المبيضين، مرجع سابق ذكره، ص42.

3.3. على مستوى الوظيفة: الأداء على مستوى الوظيفة وهو الأعمال التي يمارسها الفرد للقيام بمسؤولياته التي يتطلع لتنفيذها في الوحدة التنظيمية وصولاً لتحقيق الأهداف التي وضعت لها والتي تساهم بدورها في تحقيق أهداف الوحدة التنظيمية.¹

المطلب الثالث: أنواع الأداء

تباينت تعريفات أنواع الأداء بين الباحثين ويعود ذلك إلى اختلافهم في تحديد مفهوم الأداء ومعايير وأهداف دراساتهم، وتشمل أهم المعايير التي استخدمها الباحثون في تصنيف أنواع الأداء ما يلي:

1- حسب معيار المصدر: وفقاً لهذا المعيار يمكن تقسيم الأداء إلى نوعين هما الأداء الداخلي والأداء الخارجي.

1.1. الأداء الداخلي: يضم هذا نوع من الأداء مجموعة الأداءات الجزئية والتي حددها الباحث Bernard في ثلاثة أجزاء وهي:²

■ **الأداء البشري:** يشمل الأداء البشري أداءات جميع أفراد المنظمة، بغض النظر عن مناصبهم أو مستوياتهم الوظيفية، فالأداء البشري هو الميزة التنافسية لأن التمييز في الأداء لن يستند لمجرد إمتلاك المؤسسة للموارد المالية والتكنولوجية فحسب بل يستند في المقام الأول إلى قدرتها على توفير نوعيات خاصة من الموارد البشرية.³

■ **الأداء المالي:** ويتحدد من خلال إستخدام الإمكانيات المالية المتاحة للمؤسسة، فإن الأداء المالي للمؤسسة العمومية يتمثل في ضمان السير الحسن والإستغلال السليم والعقلاني للإعتمادات الممنوحة، ولتحقيق ذلك وضع المشرع العديد من القواعد التنظيمية والقانونية لضمان احترام الميزانية من جهة والبحث عن مواضع الخلل التي تمس بالأموال العامة والأخطاء المرتكبة في الميزانية من طرف الأعوان المكلفين بها من جهة أخرى.⁴

فالأداء المالي يعتبر مقياساً لمدى فعالية وكفاءة المنظمة في إدارة مواردها المالية ويشمل ذلك قدرة المنظمة على جمع وتوظيف الأموال بكفاءة وتحقيق أقصى استفادة من استثماراتها، حيث تستخدم نسب التحليل المالي ومؤشرات التوازنات كأدوات رئيسية لتقييم الأداء المالي للمنظمة.

¹ - آمال حواطي، مرجع سابق ذكره، ص 205.

² - Martory Bernard. **Contrôle de gestion social**. 2^{ème} édition. Librairie Vuibert, Paris, 1999, P236.

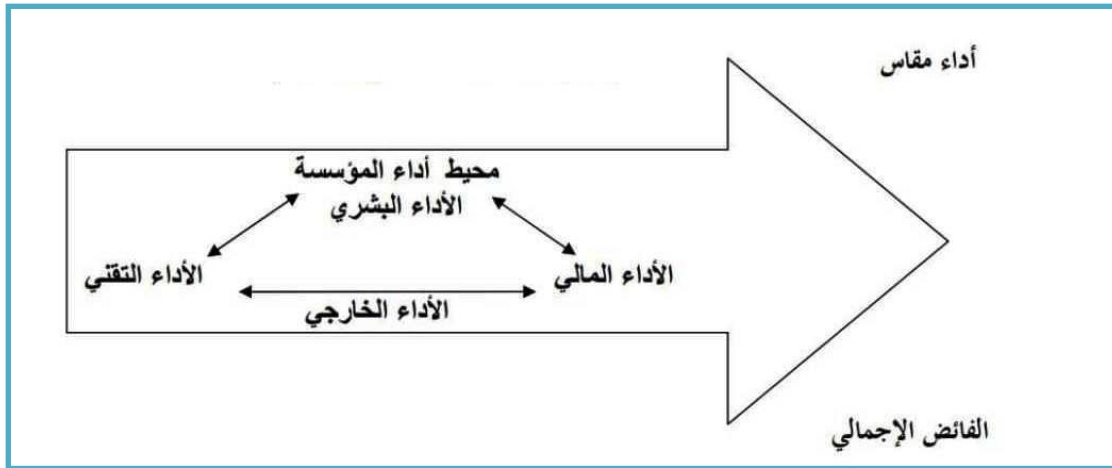
³ - جمال الدين مجد المرسي، الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر، 2003، ص 23.

⁴ - مجد زرنوح، الأداء في المنظمة، مجلة سوسيولوجيا، المجلد 1، العدد 3، جامعة الجلفة، الجلفة، الجزائر، 2017، ص 32-33.

■ **الأداء التقني:** وينتج من خلال حسن إستغلال المنظمة وإستثمارها في إستخدام وإدارة تجهيزاتها الإنتاجية بكفاءة وفعالية، ويشمل كذلك قدرتها على تشغيل وصيانة معداتها بكفاءة وتحقيق أقصى قدر من الإنتاجية باستخدام أقل قدر من الموارد، كما تستخدم كمية الإنتاج ونسبة استخدام الطاقة الإنتاجية كمؤشرات رئيسية لتقييم الأداء التقني للمنظمة. وعليه فإن الأداء الداخلي للمؤسسة هو نتاج الاستخدام الأمثل لمختلف مواردها بما في ذلك الموارد البشرية والموارد التقنية والمالية.

2.1. الأداء الخارجي: وهو الأداء الناتج عن التغيرات التي تحدث في المحيط الخارجي للمؤسسة.¹ فنجاح المؤسسات أو فشلها يتوقف على قدرتها على خلق درجة عالية من التلاؤم بين أنشطتها وبين البيئة التي ينشط بها.²

الشكل رقم (04): نوع الأداء حسب المصدر



المصدر: Bernard Matory, op.cit, p237

2- حسب معيار الشمولية: وينقسم إلى قسمين :

1.2. الأداء الكلي: وهو الذي يتجسد بالإنجازات التي ساهمت جميع العناصر والوظائف أو الأنظمة الفرعية في المؤسسة في تحقيقها، ولا يمكن نسب إنجازها إلى أي عنصر دون مساهمة باقي العناصر، وفي إطار هذا النوع من الأداء يمكن الحديث عن مدى وكيفية بلوغ المؤسسة أهدافها الشاملة كالإستمرارية، الأرباح، النمو.³

¹ -Martory Bernard, op.cit, p236

² -إسماعيل السيد، الإدارة الإستراتيجية، مركز التنمية الإدارية، مصر، 1998، ص87.

³ - عتيقة حريرية، الأداء الوظيفي للعاملين، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، العدد5، جامعة الجزائر 2، الجزائر، 2015، ص67.

2.2. الأداء الجزئي: على خلاف الأداء الكلي فإن الأداء الجزئي هو قدرة النظام التحتي على تحقيق أهدافه بأدنى التكاليف الممكنة، فهو يسعى إلى تحقيق أهداف الخاصة به، لا أهداف الأنظمة الأخرى وبتحقيق مجموع أداءات الأنظمة التحتية يتحقق الأداء الكلي للمنظمة.¹

3- حسب المعيار الوظيفي: وينقسم الأداء في هذه الحالة حسب الوظائف المسندة للمؤسسة والتي يمكن حصرها ضمن الوظائف الخمس التالية: وظيفة مالية، وظيفة الإنتاج، وظيفة الموارد البشرية، وظيفة التموين، وظيفة التسويق، ويضيف البعض الأخر وظيفة البحث والتطوير ووظيفة العلاقات العامة.

1.3. أداء الوظيفة المالية: يتمثل هذا الأداء في قدرة المؤسسة على بلوغ أهدافها المالية بأقل التكاليف الممكنة، فالأداء المالي يتجسد في قدرتها على تحقيق التوازن المالي وتوفير السيولة اللازمة لتسديد ماعليها، وتحقيق معدل مردودية جيدة وتكاليف منخفضة.²

2.3. أداء وظيفة الإنتاج: يتحقق أداء هذه الوظيفة عندما تتمكن المؤسسة من تحقيق معدلات مرتفعة للإنتاجية، مع مراعاة مستوى معين من الجودة وفي حدود الإمكانيات المحدودة.³ وعليه يتمثل الأداء الإنتاجي المتميز للمؤسسة في تحقيقها معدلات إنتاجية عالية تفوق نظيراتها في نفس القطاع بحيث تتميز منتجاتها بجودة عالية وتكلفة منخفضة، مما يمنحها قدرة تنافسية قوية في السوق كما تسعى المؤسسة إلى تقليل نسبة توقف الآلات والتأخر في تلبية طلبات العملاء.

3.3. أداء وظيفة الموارد البشرية: تلعب وظيفة الموارد البشرية دورا محوريا في نجاح أي منظمة حيث تعتمد فاعلية المنظمة على أداء موظفيها بشكل كبير وتعتمد هذه الفاعلية بدورها على مهارات الموظفين ورضاهم ومستوى تعاونهم وتتأثر هذه العوامل بشكل مباشر بأساليب إدارة المديرين وسلوكياتهم.

وبشكل عام فإن أداء هذه الوظيفة يتمثل في الجهود التي يقوم بها كل من يعمل في المنظمة.⁴

¹- عبد المالك مزهوده، الأداء بين الكفاءة والفعالية: مفهوم وتقييم، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 01، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2001، ص 89.

² - Marcel Laflame, **Le management : approche systémique**. gaetan Morin éditeur, 3 ed CANADA, 1981, p356.

¹- نايل عبد الحافظ العواملة، إدارة المؤسسات العامة: الأسس النظرية وتطبيقاتها في الأردن، دار زهران للنشر والتوزيع، الأردن، 1993، ص 83-84.

⁴ -- أسيا لعساس، التخطيط والرقابة على الإنتاج في المؤسسة الإنتاجية، رسالة ماجستير في علوم التسيير، جامعة الجزائر، الجزائر، 2001، ص 20.

4.3. أداء وظيفة التموين: يتجسد أداؤها في القدرة على تحقيق درجة عالية من الاستقلالية عن الموردين والحصول على المواد بجودة عالية وفي الآجال المحددة وبشروط دفع مرضية والحصول على آجال تسديد الموردين تفوق الآجال الممنوحة للعملاء، وتحقيق استغلال جيد لأماكن التخزين.¹

5.3. أداء وظيفة التسويق: ويتمثل بشكل عام في تعريف المتعامل بالخدمة وتسهيل لقاء المنتج به بهدف إنتاج وتقديم الخدمة أو الحصول عليها.² وتسعى وظيفة التسويق إلى ربط المنظمة باحتياجات المستهلكين من خلال فهم هذه الاحتياجات وتلبيتها بشكل فعال، مما يساهم في تحقيق أهداف المنظمة وزيادة أرباحها.

6.3. أداء وظيفة البحث والتطوير: يعد أداء وظيفة البحث والتطوير أمراً ضرورياً داخل المنظمة والذي يسعى بدوره في ضمان استمرارها في تحقيق أهدافها والتي تتمثل في تطوير منتجات وخدمات جديدة تساهم في تعزيز مكانة المنظمة في السوق وزيادة أرباحها، ويمكن دراسة هذا الأداء من خلال المؤشرات التالية: توفير جو ملائم للبحث والابتكار والتجديد، التنوع في المنتجات، حداثة الآلات ومواكبة التطور الحاصل.³

7.3. أداء وظيفة العلاقات العامة: تمثل وظيفة العلاقات العامة بمثابة جسر تواصل يربط المنظمة بمحيطها الخارجي وتلعب دوراً هاماً في تعزيز سمعة المنظمة وصورتها الإيجابية، وذلك من خلال التواصل الفعال مع العملاء والموظفين والمستثمرين والشركاء الإعلاميين والمجتمع المحلي، وفهم احتياجاتهم وتطلعاتهم والاستجابة لشكاويهم وكذا الحفاظ عليهم وربط علاقات وطيدة بهم وكذا تعزيز شعورهم بالرضا عن المنظمة، من خلال معرفة رأيهم في المنظمة وخدماتها وإظهار الصورة الإيجابية لها.

¹ - عادل عشي، الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية: قياس وتقييم، رسالة ماجستير في علوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2002، ص20.

² - سعيد محمد المصري، إدارة وتسويق الأنشطة الخدمية، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر، 2002، ص167.

³ - خالد محمود الشوابكة، العلاقة بين تطبيق الحكومة الإلكترونية والأداء الوظيفي، رسالة ماجستير في الإدارة العامة، الجامعة الأردنية، الأردن، 2008، ص44.

4- حسب معيار الطبيعة : وينقسم الأداء حسب هذا المعيار إلى نوعين وذلك تبعا إلى الأهداف التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها والمتمثلة في الأهداف الإجتماعية والأهداف الإقتصادية، فسنوجزها من خلال هذا العنصر كالتالي :

1.4. الأداء الإجتماعي: يمثل الأداء الإجتماعي بمثابة مقياس لمدى التزام المنظمة بمسؤوليتها الاجتماعية وتحقيق هدفها الأساسي والذي يتمثل في الحاجات العامة للمجتمع من خلال تقديم خدمات تتميز بالاستمرار والانتظام وتحقيق النفع العام لأفراد المجتمع، ويساهم في تعزيز صورتها الإيجابية وزيادة ثقة المجتمع بها.

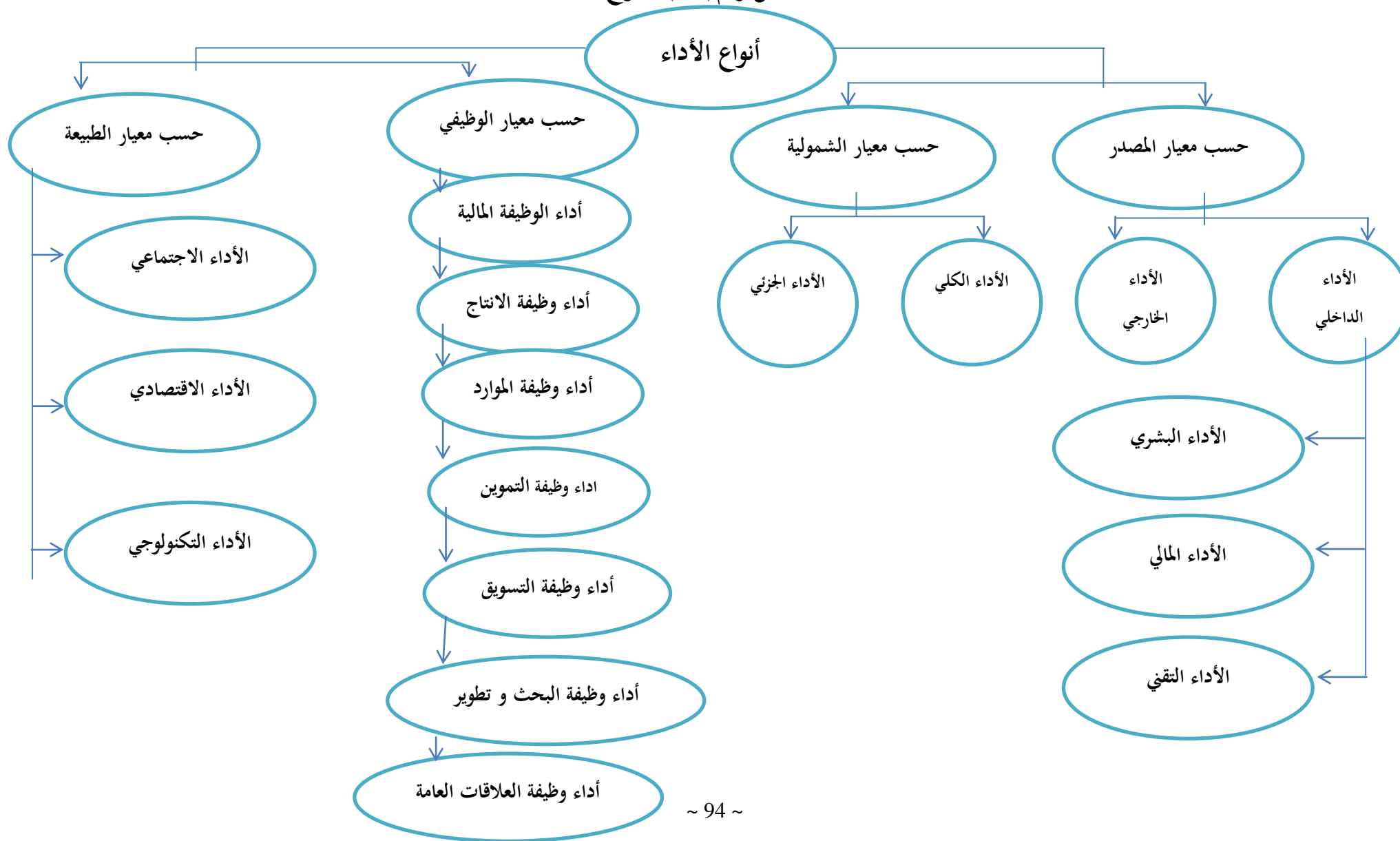
2.4. الأداء الإقتصادي: يتمثل في الاستخدام الأمثل للموارد المالية والبشرية للمنظمة وقدرتها على اتخاذ القرارات الرشيدة التي تساهم في زيادة كفاءة وفعالية استخدام الأموال العامة وتخصيصها على نحو يكفل إشباع الحاجات المجتمعية والأهداف المرتبطة بها وتعزيز القدرات الإنتاجية للاقتصاد القومي، بالإضافة إلى مدى مساهمتها في زيادة الدخل القومي في علاقته الاقتصادية مع الدول الأخرى.¹

3.4. الأداء التكنولوجي: يكون للمنظمة أداء تكنولوجي عندما تكون قد حددت أثناء عملية التخطيط أهدافا تكنولوجية كالسيطرة على مجال تكنولوجي معين، وفي أغلب الأحيان تكون الأهداف التكنولوجية التي ترسمها المنظمة أهداف إستراتيجية نظرا لأهمية التكنولوجيا.²

¹ - نائل عبد الحافظ العواملة، مرجع سابق ذكره، ص 86.

² - عادل عشي، مرجع سابق ذكره، ص 22.

الشكل رقم (05): أنواع الأداء



المطلب الرابع: شروط الأداء الفعال والعوامل المؤثرة فيه.

1- شروط الأداء الكفاء والفعال: يربط " Bennis WS " صحة المؤسسة بقدرتها على تحقيق الكفاءة والفعالية، ويشترط ذلك توافر ثلاثة شروط ترتبط بقدرته وأداء المؤسسة هذا من جهة وبمحيطها من جهة أخرى، كما يضيف " E- SHEIN " شرط آخر له دور فعال في المؤسسة وهو التكامل لتصبح أربعة شروط وهي:¹

- **كفاءة التكيف والإستعداد لحل المشاكل:** تتمثل في قدرة المسيرين والمؤسسة على التكيف مع التغيرات التي تحدث ضمن محيطها الداخلي والخارجي، بالإعتماد على نظام معلومات فعال لدعم عملية التكيف وحل المشاكل.

- **الإحساس بثقل المسؤولية وإدراك المؤسسة لأهدافه:** وهو شعور جميع أفراد المؤسسة بالمسؤولية تجاه تحقيق أهدافها وتحقيق أحسن أداء، والسعي لبناء علاقات إيجابية مع المحيط الخارجي مثل الدولة والمستهلكين والشركاء الاقتصاديين.

- **قدرة الحصول على الحقائق:** يتوقف على كفاءة وظائف البحث والتطوير وكذا جودة نظام المعلومات ضمن المؤسسة وقدرته على توفير المعلومات الضرورية لبناء إستراتيجيات فعالة.

- **التكامل بين مختلف أجزاء المنظمة:** أي التكامل والترابط بين مختلف الوحدات فيها دون تناقض مما يجعلها تعمل في تناسق يدمج الحاجات الفردية مع أهداف المؤسسة.

2- العوامل المؤثرة في الأداء: تسعى جميع المنظمات بغض النظر عن نوع نشاطها، إلى تحسين مستوى أدائها سواء على المستوى الكلي أو على مستوى أحد فروعها، وذلك من خلال فهم مختلف العوامل التي يمكن أن تؤثر على أدائها، ويمكن تصنيف العوامل المؤثرة في الأداء إلى ثلاث مجموعات تتمثل في :

1.2. العوامل التنظيمية: وهي تتضمن مجموعة من العناصر:

¹ - أمال حواطي، مرجع سابق ذكره، ص 212.

أ. الهيكل التنظيمي: "وهو ذلك الإطار الذي يتم من خلاله قيام المنظمة بتعريف كيفية تقسيم المهام وتوزيع المواد، وتحقيق التنسيق بين الوحدات المختلفة فيها ويختلف الهيكل التنظيمي من منظمة إلى أخرى وفقا لظروفها وظروف البيئة التي تعمل بها".¹

وعليه فإن الهيكل التنظيمي هو الذي يحدد الأنماط الإدارية الخاصة بالأدوار المتكاملة التي يؤديها الأفراد ضمن المستويات الإدارية فيها، بالإضافة إلى ذلك فإن الهيكل التنظيمي يعتبر عامل أساسي يساعد على خلق التعاون بين مجموعات العمل وفتح الأبواب لإبداع الأفراد مما يساعد في بلوغ أهداف المؤسسة.²

ويمكن القول أن وجود هيكل تنظيمي في المنظمة ضروري حيث تستطيع المنظمة أن تحقق من خلاله العديد من الفوائد منها:³

- تجنب التضارب والاحتكاك بين العمال في المؤسسة نظرا لتحديد واجبات وسلطات كل فرد داخل المنظمة.
- العمل على الإستخدام الأمثل للموارد المتاحة سواء كانت مادية أو بشرية من خلال تحقيق التنسيق والتكامل بينها مما يدفع المنظمة إلى تحقيق أهدافها المرجوة .
- المساعدة في إنتظام العمل وإنسيابه بسهولة ومساعدته على إنجاز هذه الأعمال بأسلوب يتفق مع السياسات المرسومة .

ب- الثقافة التنظيمية: فالثقافة التنظيمية تمثل المحرك الرئيسي الأساسي للطاقات والقدرات، فهي تؤثر بالدرجة الأولى على الأداء وتحقيق الإنتاجية المرتفعة، كما تعتبر معيار التمييز ما بين المؤسسات فلقد بينت الكثير من الدراسات أن المؤسسة المبدعة تسودها بالضرورة ثقافة مبدعة.⁴

كما أنها تعبر عن النمط العام للمعتقدات والمبادئ المشتركة للأفراد المؤسسة والتي تبلورت خلال تاريخ المؤسسة لتشكيل الأساس والمنطق لكثير من السلوك والأعراف الرسمية والغير رسمية.⁵ تشكل الثقافة القوية التي تحظى بقبول وثقة الموظفين حجر الأساس لخلق بيئة عمل إيجابية تعزز انتماء العاملين لمنظمتهم وتحفزهم على بذل قصارى جهدهم لتحقيق أهدافه، فعندما يشعر الموظفون بأنهم

¹ - محمد فريد الصحن و(آخرون)، مبادئ الإدارة، الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع، الاسكندرية، مصر، 2000، ص 203 .

² - أحمد قطامين، الإدارة الإستراتيجية، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان، 2002، ص 64.

³ - أحمد محمد غنيم، أساسيات الإدارة في العصر الحديث، دار الحارث للطباعة، المنصورة، مصر، 2005، ص 89.

⁴ - محمد زرنوح، مرجع سابق ذكره، ص 39.

⁵ - المرجع نفسه، ص 38.

جزء من منظمة ذات قيم مشتركة تقدر جهودهم وتشجع على الإبداع، ويزداد ولاؤهم والتزامهم بعملهم مما يؤدي إلى تحسين الإنتاجية ورفع مستوى الأداء بشكل مميز.

2.2. العوامل التقنية: وهي مختلف القوى والمتغيرات التي ترتبط بالجانب التقني في المؤسسة وتضم على الخصوص ما يلي:¹

- نسبة الإعتماد على الآلات بالمقارنة مع عدد العمال .
- تصميم المؤسسة من حيث المخازن، الورشات، التجهيزات والآلات .
- نوعية المواد المستخدمة في عملية الإنتاج .
- الموقع الجغرافي للمؤسسة .
- التوافق بين منتجات المؤسسة ورغبات طالبيها.

وعليه فإن هذه العوامل والمتغيرات تؤثر بشكل مباشر وواضح على كفاءة المنظمة والأفراد، فنوعية الآلة والطرق والأساليب المعتمدة في العمل جميعها تؤثر على المستوى الإنتاجي والأداء بشكل عام

3.2. العوامل البشرية: يمثل الكائن البشري العامل والمحرك الأساس لنمو وتطور أي منظمة، فهو المصدر الأساسي للذكاء والإبداع والقدرة على إنجاز المهام بكفاءة وتميز، ولذلك يعد الاهتمام بالعوامل التي تؤثر على الفرد وسلوكه أمراً ضروريا لضمان أدائه المتميز، وتشمل هذه العوامل:

أ. طبيعة بيئة العمل: تشير إلى أهمية الوظيفة التي يؤديها الفرد ومقدار العمل وفرص النمو والترقية المتاحة لشاغلها ومستوى الإشباع المترتبة عن الوظيفة، حيث كل ما زاد التوافق بين الفرد والعمل الذي يؤديه زادت دافعيته وولاؤه للمنظمة زادت الإنتاجية والأداء.

ب. القيادة: هي القوة أو القدرة على الإسهام والتحفيز وإشراك العاملين في تغيير المؤسسة نحو الأفضل، أي أن هناك علاقة وثيقة بين محيط القيادة والأداء حيث أن إصدار التعليمات والأوامر إلى المرؤوسين لا يضمن تحقيق الأداء المطلوب، وإنما يعتمد ذلك على قوة تأثير القادة والتفاعل بينهم وبين مرؤوسيهم وخلق الدافع لهم على المشاركة والتعاون لتحقيق أهداف المؤسسة.

ج. التحفيز: تمثل الحوافز المهنية على المستوى الفردي أداة فعالة لإشباع الحاجات الإنسانية والفيزيولوجية، فالإنسان كائن إجتماعي يتأثر ببيئته ويؤثر عليها، فكلما زاد إشباعه لحاجاته كلما ارتفع مستوى الرضا المهني فمن خلاله يتم تحسين الأداء.

¹ -عبد المالك مزهودة، مرجع سابق ذكره، ص 93 .

د. التكوين: يعرف على أنه " النظام الفرعي الذي يساعد القوى البشرية على اكتساب المهارات والمعارف والقدرات اللازمة لأداء الوظائف بشكل مباشر كما يساهم في تحقيق الأهداف".¹ ويمكن تلخيص آثار التكوين على الأداء في النقاط الآتية :

- تنمية المعارف والمهارات والكفاءات والإستثمار في الرأس المال البشري لخدمة أهداف المنظمة.
- تمكين العمال لإنجاز مهامهم بكفاءة وفعالية ورفع من مستوى الإنتاجية ومردودية المؤسسة .
- الرفع من مستوى جودة المنتجات والخدمات بالمؤسسة.

4.2. العوامل الخارجية: تمثل العوامل الخارجية تلك العناصر التي تقع خارج بيئة المنظمة، ولها تأثير مباشر أو غير مباشر على بيئتها الداخلية وعلى مستوى أدائها بوجه الخصوص، وتتطلب هذه العوامل من المنظمات الانتباه والتأقلم والتكيف مع التغيرات المستمرة في البيئة الخارجية، وذلك من خلال استغلال الفرص المتاحة وتجنب المخاطر، وتشمل هذه العوامل كل من :

أ. **العوامل السياسية والقانونية:** هي نتاج التغيرات في الاتجاهات والمواقف المعنوية والتي تتبع التغيرات السياسية والاقتصادية، وان العوامل القانونية تتضمن حماية البيئة وتشريعات العمل والظروف المحيطة،² حيث أن المنظمة العمومية تخضع لرقابة من قبل السلطة المركزية لضمان ربطها بالإدارة العامة للدولة وضمان احترامها لمصالح العامة.³

ب. **العوامل الاقتصادية:** وتشير إلى خصائص وتوجيهات النظام الإقتصادي الذي تعمل فيه المنظمة وتشمل وضع ميزان مدفوعات الدولة، طريقة توزيع الدخل على السكان والسياسات النقدية والمالية التي تتخذها الدولة لعلاج حالات التضخم ك توافر رؤوس الأموال والأيدي العاملة.⁴

ج. **العوامل الإجتماعية والثقافية:** تعتبر القيم بمثابة المعايير العامة التي توجه سلوكيات الأفراد والتي يعتمدها الأفراد في الحكم على طبيعة السلوك والفعل والتصرف، أما التقاليد فهي تلك القواعد غير المكتوبة التي تحدد وتصف تصرفاتهم في المواقف الإجتماعية المختلفة .

¹ - عادل مجّد زايد، إدارة الموارد البشرية رؤية إستراتيجية، (ب، د، ن)، القاهرة، مصر، 2003، ص284.

² - فريد فهمي زيارة، وظائف منظمات الأعمال -مدخل معاصر، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان ، 2009، ص38.

³ - مجّد الصيرفي، إدارة الأعمال الحكومية، مؤسسة دروس الدولية للنشر والتوزيع، الإسكندرية ، مصر، 2005، ص142

⁵⁰ - كاظم نزار الركابي: الإدارة الإستراتيجية-العولمة والمنافسة، دار وائل للنشر، عمان، ط1، 2004، ص 136

فهذه العوامل تنعكس مباشرة على أداء المنظمة وتؤثر في مدى فعاليتها، فهي تستمد قيمتها السلوكية من مجموع القيم السائدة في المجتمع الذي توجد فيه، لذا فإن قدرتها على تحقيق أهدافها تستند إلى نوعية القيم التاريخية والأخلاقية التي يسير عليه أفراد المجتمع.¹

د. العوامل التكنولوجية: تعتبر التكنولوجيا عاملاً من العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي للعامل، حيث يشهد العالم تحولات هائلة في البيئة التقنية، ويتميز أبرزها بالإعتماد المتزايد على الإنترنت والحواسيب والتقنيات الآلية والتي تساهم في إحداث نقلة نوعية في مجال رفع مستوى الأداء وذلك من خلال:

- يمثل توفر المعلومات الحديثة والدقيقة دعامة لإتخاذ القرارات.
 - الإستثمار في خدمة الموظفين مما يساهم في تحسين أداء المنظمة وينعكس إيجابياً عليها.
 - القضاء على هدر الوقت والجهد والموارد و تقديم الخدمات بشكل أسرع وبتكلفة أقل.
- تتميز التكنولوجيا بالتقليل من نسبة التدخل البشري في المعلومات المذكورة وتحسن صورة مخرجات وأداء المؤسسات وتسريع عمليات تبادل المعلومات وتساعد كذلك في إتخاذ القرار المناسب والسريع.²

المبحث الثاني: تقييم الأداء الوظيفي

المطلب الأول: مفهوم تقييم الأداء، أهميته وأهدافه.

1- مفهوم تقييم الأداء: لقد تعددت تعاريف تقييم الأداء وسنحاول الإقتصار على مجموعة منها لإيضاح معناه نذكر منها:

يعرف تقييم الأداء على: "أنه دراسة وتحليل أداء العاملين وملاحظة سلوكهم وتصرفاتهم أثناء العمل، وذلك للحكم على مدى نجاحهم ومستوى كفاءتهم في القيام بأعمالهم الحالية وأيضاً للحكم على إمكانيات النمو والتقدم للفرد في المستقبل".³

ويمكن تعريفه بأنه: "نظام يتم من خلاله تحديد مدى كفاءة أداء العاملين".⁴

¹ - المجد زرنوح، مرجع سابق ذكره، ص42.

² - إبراهيم بخي، صناعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وعلاقتها بتنمية وتطوير الأداء، المؤتمر الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، 8-9 مارس، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2005، ص317.

³ - صلاح الدين مجد عبد الباقي، الجوانب العلمية والتطبيقية في إدارة الموارد البشرية بالمنظمات، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر، 2001، ص257.

⁴ - أحمد ماهر، الإختبارات وإستخدامها في إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، مصر، 2003، ص371.

ويعرف أيضا على أنه: "وسيلة لقياس الأداء الفردي أو الجماعي للعاملين والحكم على مدى انجازهم للأهداف المتوخى بلوغها".¹

ويقصد به أيضا "هو ترتيبهم تنازليا أو تصاعديا حسب قدراتهم وخبراتهم وعاداتهم الشخصية".² كما يعرف على أنه "العملية التي بموجبها يتم تقييم فعالية الأداء والحصول على المعلومات المرتدة حول هذه الفعالية، ويستخدم لإبراز نقاط القوة والضعف في الأداء واتخاذ القرارات التنظيمية اللازمة".³

يعرف تقييم الأداء بأنه: "هو إيجاد مقياس يمكن من خلاله معرفة مدى تحقيق المنظمة للأهداف التي أقيمت من أجلها، ومقارنة تلك الأهداف بالأهداف المحققة، ومعرفة وتحديد مقدار الانحرافات كما تم التخطيط له مع تحديد الانحرافات ومعالجتها".⁴

ومنهم من يرى أن: "تقييم الأداء يمثل خطوة رئيسية في العملية الرقابية ويكمن جوهر عملية التقييم في مقارنة الأداء الفعلي بمؤشرات محددة مقدما والوقوف على الانحرافات، وتبريرها وتحديد المسؤولية الإدارية (البشرية) عنها، ثم يلي ذلك الخطوات التصحيحية كلما أمكن".⁵

وينظر إلى تقييم الأداء على أنه: "العمليات والدراسات التي ترمي إلى تحديد مستوى العلاقة التي تربط بين الموارد المتاحة وكفاءة استخدامها من قبل المؤسسة مع دراسة تطور العلاقة المذكورة خلال فترات زمنية متتابعة أو فترة زمنية محددة عن طريق إجراء المقارنات بين المستهدف والمتحقق من الأهداف بالإستناد إلى مقاييس ومعايير معينة".⁶

وبناء على مجموعة التعاريف السابقة للتقييم الأداء يتضح أنه يتميز بمجموعة من الخصائص والتي تتمثل في:

- عملية تخطيط وتنظيم بشكل منهجي يضمن دقة النتائج وموضوعيتها.
- عملية تقييم الأداء عملية مستمرة تطبق بشكل إيجابي وديناميكي.

¹ -خضير كاظم حمود، كاسب الخرشنة، إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن، ط1، 2007، ص169.

² -مصطفى نجيب شاويش، إدارة الموارد البشرية: إدارة الأفراد، الجامعة الأردنية، الاردن، 2004، ص87.

³ - كامل بربر، إدارة الموارد البشرية - اتجاهات وممارسات، دار المنهل اللبناني، بيروت، ط1، 2008، ص 172.

⁴ -عبد الحميد قدي مديوني جميلة، أهمية تقييم الأداء في المنظمات الصحية، مجلة الإستراتيجيات والتنمية، العدد 07، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر، 2014، ص163.

⁵ - أحمد مجد موسى، تقييم الأداء الإقتصادي في قطاع العمال والخدمات، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1969، ص635.

⁶ - مجيد الكرخي، مرجع سابق ذكره، ص 31.

- تشمل تحديد المهام والمستويات الإدارية.
 - المعايير المحددة التي يقاس بها معدلات الأداء المطلوب.
 - يجب اتخاذ وتنفيذ القرارات التصحيحية المناسبة بناء على نتائج التقييم
- 2- أهمية تقييم الأداء:** يعد تقييم الأداء وسيلة مستمرة تهدف إلى التأكد من إنجاز العمل بكفاءة وفعالية، وذلك من خلال الالتزام بالوقت المحدد والتكلفة المقررة وتحقيق النتائج المرجوة، حيث تبرز أهمية التقييم لعدة اعتبارات أهمها:
- تتجلى أهمية عملية تقييم الأداء في تحسين وتطوير مستوى الإنجاز عند الفرد، وكذا تحديد إمكاناته المتوقع إستغلالها، ومن ثم تحديد مكافأته، كما تساعد في تخطيط القوى العاملة.¹
 - كما أن التقييم الأداء يمكن الاستعانة به كوسيلة لتحفيز العاملين وتحسين مستويات أدائهم، من خلال اطلاع الموظف على نقاط القوة والضعف التي يتصف بها في إنجازها للأعمال التي يكلف بها، ومعرفة مجالات التي يجب أن يتجاوزها وتلك التي يجب تعميقها وزيادة مهاراته في أدائها، مما يساعد على الإرتقاء بمستوى الإنجاز ويضمن تحقيق الواجبات والمهام الموكلة إليهم بالكفاءة والفعالية المطلوبة.²
 - إظهار مدى إمكانية المنظمة في تحقيق الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة.³
 - يساعد التقييم على ضمان جودة الإنتاج من خلال التحقق من مطابقة المنتجات للمواصفات والمعايير المحددة، مما يساعد على تحسين جودة الإنتاج بشكل مستمر.
 - تمثل عملية تقييم الأداء أهم الأنشطة التي يقاس بها ملاحظات أداء العاملين.
 - تزويد المستويات الإدارية بالوسائل الكفيلة لقياس وتخطيط الأداء داخل المنظمة بالاعتماد على حقائق واقعية عند اتخاذ القرار.⁴
 - يساعد تقييم الأداء على تحديد مدى فعالية المشرفين والمدبرين في تنمية وتطوير أعضاء الفريق الذي يعمل تحت إشرافهم وتوجيهاتهم، إذ أن قياس الأداء يشجع المشرفين على الاحتكاك بمرووسهم أثناء العملية مما ينتج عنه المعرفة الشخصية لهؤلاء المرؤوسين من قبل المشرفين.

¹ - محمد هاني محمد، إدارة الموارد البشرية، دار المعتر للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2014، ص 253.

² - العزاوي نجم عبد الله وجواد عباس حسين، الوظائف الإستراتيجية في إدارة الموارد البشرية، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص 368.

³ - كاظم جاسم العيساوي، الاقتصاد الإداري، دار المسيرة للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، ط 1، 2008، ص 251.

⁴ - يوسف حجيم الطائي ومؤيد عبد الحسين الفضل، مرجع سابق ذكره، ص 227.

- يتمثل في المعاملة العادلة وحصول كل عامل على ما يستحقه (ترقية، علاوة، مكافأة...).
- تستخدم نتائج التقييم لتحسين أداء المؤسسات وتحديد أسباب النتائج الجيدة والسيئة في العمل.¹
- يساهم تقييم الأداء في رفع الروح المعنوية للأفراد وخلق مناخ تسوده مبادئ العلاقات الإنسانية، وذلك نتيجة شعور العاملين بأن مختلف السياسات وإجراءات الأداء في التوظيف والتوزيع والتدريب والترقية والتحفيز تقوم على أسس موضوعية وعادلة، مما يوطد العلاقة بينهم وبين الإدارة.²

3-أهداف نظام تقييم الأداء: يهدف نظام تقييم الأداء إلى تحسين مستوى الإنتاج وإلى تحقيق مايلي:³

- توزيع العمل على العاملين حسب قدراتهم ومهاراتهم وضع الرجل المناسب في المكان المناسب.
- وضع أسس علمية وموضوعية لترقية العاملين.
- التنبه لمؤشرات عدم الكفاءة في العمل وتحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين ومعرفة أثر التدريب على الأداء.
- المساعدة في تحديد مكافأة العاملين.
- تحسين من عملية إختيار العاملين وتسهيل تنمية وتطوير الأفراد.
- شعور العاملين بالعدالة وبأن جهودهم المبذولة تؤخذ بعين الإعتبار.
- الاحتفاظ بالقوى العاملة ذات المهارات والقدرات المتميزة.⁴
- قياس ورفع من الكفاءة الإنتاجية و الكشف عن الأفراد الصالحين لشغل المناصب القيادية.
- مساعدة الموظف في عمليات التنمية والتطوير ويتم ذلك من خلال تحديد القدرات والمهارات التي يتمتع بها كل موظف ومقارنتها بما ينبغي أن تكون عليه هذه القدرات والمهارات بشكل مثالي.⁵

¹ -أمال حواطي، مرجع سابق ذكره، ص231.

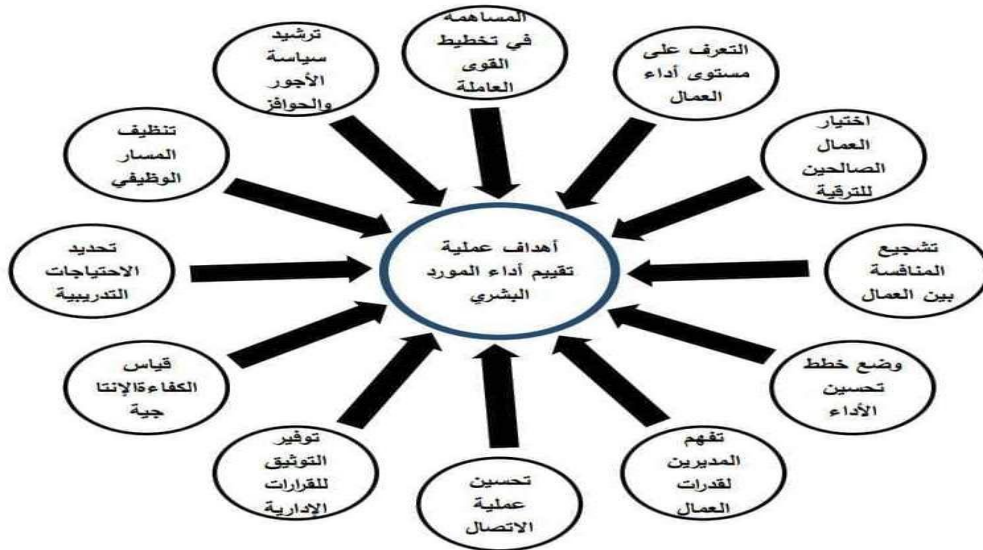
² - المرعي حجاج بن صالح بن حجاج، إدارة الأفراد، الأكاديمية للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص180.

³ - منير نوري، تسيير الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص336.

⁴ -مُجد الصيرفي، إدارة الموارد البشرية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2007، ص209.

⁵ - حاروش نورالدين، إدارة الموارد البشرية، دار الأمة للطباعة والنشر، الجزائر، ط2، 2016، ص118.

الشكل (06): يمثل أهداف تقييم الأداء



المصدر: زهير ثابت، سلسلة الدليل العلمي لمدير القرن 21 كيف تقييم أداء الشركات والعمالين، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2001، ص16.

المطلب الثاني: عناصر وأسس تقييم الأداء،

1- عناصر تقييم الأداء: يمكن حصر عناصر نظام تقييم الأداء في أربعة (04) عناصر

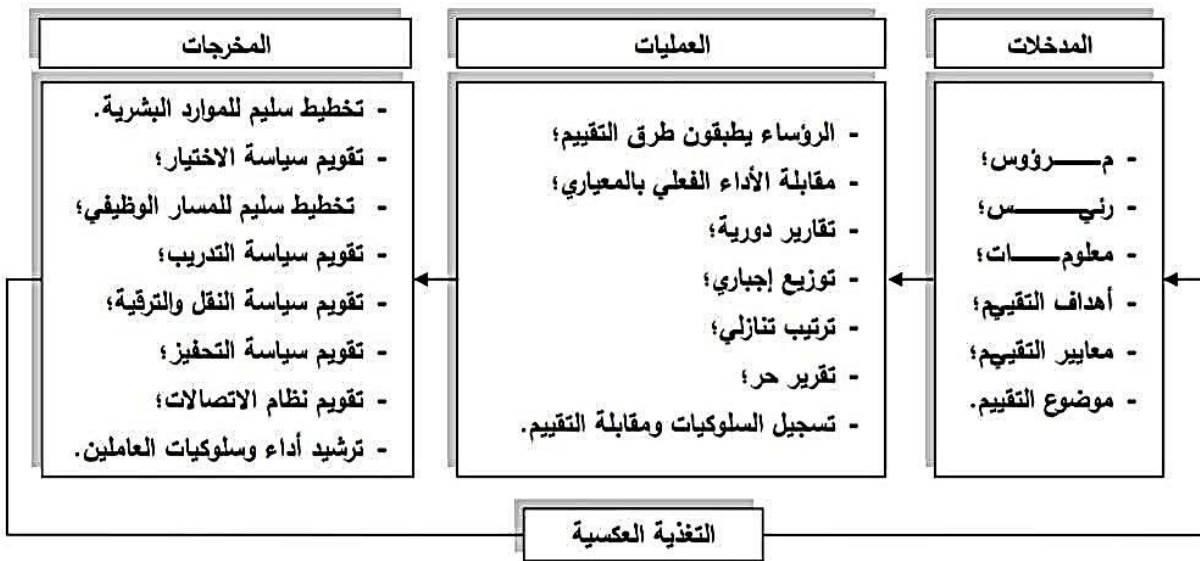
أساسية والمتمثلة في: المدخلات والعمليات، المخرجات إضافة إلى التغذية العكسية، وهذا ما سوف نوضحه من خلال مايلي:

- المدخلات: تتمثل مدخلات نظام التقييم في: الرئيس القائم بعملية التقييم، المرؤوس، معلومات أهداف المنظمة، أهداف ومجالات التقييم، معايير التقييم، موضوع التقييم، سلوك الموظف الخاضع للتقييم.
- العمليات: تتجسد في ما يمارسه الرؤساء في تطبيق طرق التقييم التي تعتمد عليها المنظمة.
- المخرجات: تتمثل في النتائج الإيجابية مثل: التخطيط السليم للموارد البشرية والمسار الوظيفي، تقويم ما قد يكون من قصور في سياسات الاختيار والتدريب والنقل والترفيه والتحفيز

والإتصال، هذا فضلا عن ترشيد الأداء وسلوكيات العاملين والإسهام في تهيئة وتنمية المنظمة وقدراتها، والمخرجات الإيجابية هذه تتوقف على جودة المدخلات وعمليات التقييم.¹

■ التغذية العكسية: وهي نظام إسترجاع المعلومات عن المخرجات بغية تقييمها، وتساعد على إكتشاف نقاط الضعف والإختلالات والفجوات السلبية لتجاوزها مستقبلا.²

والشكل (07): عناصر نظام تقييم الأداء الوظيفي



المصدر: مصطفى أحمد السيد، مرجع سابق ذكره، ص 340.

2- الأسس العامة لتقييم الفعال للأداء: تركز عملية التقييم الفعال للأداء على مجموعة من

الأسس العامة، ومن أهم هذه الأسس نذكر:

■ تحديد أهداف المنظمة: تمتلك كل منظمة عدد من الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها، لذلك ينبغي أولاً تحديد هذه الأهداف ودراستها قصد التعرف على مدى دقتها وواقعيتها، حيث يتمثل التحديد الدقيق للأهداف في ترجمة الهدف العام للمؤسسة وتحويله إلى مجموعة من الأهداف الإقتصادية والإجتماعية التي تعبر عن أوجه النشاط الرئيسية بدقة، كما يجب أن تتحدد أهداف

¹ - أحمد سيد مصطفى، إدارة الموارد البشرية: منظور القرن الحادي والعشرين، دار الكتب للنشر والتوزيع، مصر، 2000، ص 339.

² - المرجع نفسه، ص 339.

- المؤسسة على أساس مجالات وأوجه نشاط مختلف الوحدات والأقسام التابعة لها¹. وعليه تجدر الإشارة إلى ضرورة الربط بين أهداف ومجالات التي تحددها المنظمة على نحو دقيق.
- تحديد مسؤوليتها تجاه أداء العاملين وتطويره من جهة وتجاه المجتمع من جهة أخرى .
 - **وضع الخطط التفصيلية لتحقيق الأداء:** ويقصد بالخطط التفصيلية وضع خطة أو أكثر لكل مجال من مجالات نشاط المؤسسة لتحديد الطريق إلى تنفيذ الأهداف المسطرة ضمن إطارها الزمني المحدد.² حيث تعكس هذه الخطط السياسة الخاصة بتحديد الموارد الإنتاجية اللازمة، وتحديد أوجه استخدام تلك الموارد بشكل يحقق إستفادة قصوى، وعليه ينبغي مراعاة بعض العناصر لإنجاح عملية التقييم والتي تتمثل في :
 - ضرورة مساهمة العاملين داخل المنظمة وإشراكهم في صياغة الأهداف وفي عملية التقييم بالطرق والأساليب المختلفة.
 - استخدام مفاهيم ومعايير موضوعية وواضحة لعملية التقييم.
 - تحديد مهام ومسؤوليات كل وظيفة ومعايير الأداء فيها.
 - ضمان استدامة الأهداف المحددة من خلال قدرتها على التكيف مع التحديات الخارجية.
 - **تحديد مراكز المسؤولية:** يقصد به كل وحدة تنظيمية مختصة بأداء معين ولها سلطة اتخاذ القرارات التي من شأنها إدارة جزء من نشاط المؤسسة وتحديد النتائج التي سوف تحصل عليها³. وعلى ضوء ماسبق فإن مراكز المسؤولية من المعالم الأساسية والهامة لتقييم أداء أي مؤسسة وتتطلب عملية التقييم إيضاح تخصص كل مركز مسؤول ونوع العلاقة التنظيمية التي تربط هذه المراكز ببعضها ومدى تأثير كل نشاط منها على الأخرى.
 - توفير نظام إتصال فعال بين الرؤساء والمرؤوسين على مختلف مستوياتهم بحيث يتيح لهم هذا النظام تقييم المرؤوسين بطريقة مباشرة و تكون لهم القدرة على تقديم تقييم دقيق و تقديم ملاحظات حول أداء كل موظف في بيئة العمل الفعلية.
 - إطلاع العامل على جميع جوانب عملية التقييم بما في ذلك المعايير والتوقيت و الأفراد المقيمين.
 - ضمان نزاهة عملية التقييم من خلال حيادية القائم به.

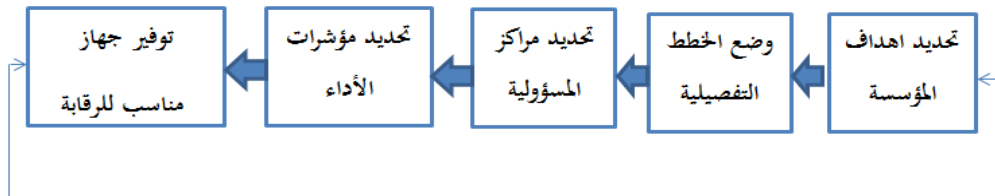
¹-عمرو حامد، تقييم الأداء المؤسسي في الوحدات الحكومية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر، 2009، ص125.

²- عمرو حامد، مرجع سابق ذكره، ص 126.

³-مجيد الكرخي، مرجع سابق ذكره، ص38.

- مشاركة الموظفين في عملية التقييم من خلال تقديم ملاحظات حول أدائهم ومعرفة المجالات التي تتطلب إلى تطوير.
- **تحديد مؤشرات الأداء:** تعد خطوة تحديد المؤشرات التي يتم على أساسها تقييم أداء المؤسسة أو تقييم الأداء على مستوى مراكز المسؤولية فيها من أهم جوانب عملية التقييم، كما أنها الأكثر صعوبة في ذات الوقت وبالرغم من صعوبة تحديد المؤشرات وما أثارته من جدل، فإنه يعد من الضروري على أي مؤسسة أو مراكز مسؤولية عند إختيار المؤشرات مراعاة مجموعة من العوامل أهمها:¹
 - إختيار المؤشرات أكثر تناسبا مع طبيعة النشاط والأكثر انسجاما مع الأهداف المرسومة.
 - إختيار المؤشرات الأكثر وضوحا وفهما بالنسبة للعاملين، بحيث يكون بإمكانهم الخروج بنتائج واقعية معبرة عن طبيعة الإنحرافات والأخطاء وسبل معالجتها .
 - إعطاء كل مؤشر مختار وزنا يتناسب مع أهميته ومساهمته في التعبير عن درجة تحقق الأهداف.
 - تزويد القائمين بالتقييم بالمهارات والمعارف اللازمة لاستخدام نظام التقييم بشكل فعال.
 - إستخدام نهج شامل لتقييم الأداء يجمع بين تقييم النتائج وتقييم السلوك .
- **توفير جهاز مناسب للرقابة عن التنفيذ:** تتطلب عملية تقييم الأداء ضرورة وجود جهاز للرقابة يختص بمتابعة ومراقبة التنفيذ الفعلي وتسجيل النتائج لإستخدامها في مستوى الإداري، حيث يستمد أهميته من خلال الإرتباط الوثيق بين فعالية الرقابة والنتائج الموضوعية ومدى صحة ودقة جميع البيانات المسجلة².

الشكل (08): الأسس العامة لتقييم الأداء



المصدر: ريغة أحمد الصغير، تقييم أداء المؤسسات الصناعية باستخدام بطاقة الأداء المتوازن، رسالة ماجستير في علوم التسيير، جامعة قسنطينة2، الجزائر، 2014، ص26.

¹ - مجيد الكرخي، مرجع سابق ذكره، ص38.

² - عمرو حامد، مرجع سابق ذكره، ص129.

المطلب الثالث: مراحل وخطوات تقييم الأداء.

نظرا لتعدد عملية تقييم الأداء وتعدد العوامل المؤثرة عليها، يجب على القائمين بها اتباع خطوات منهجية مدروسة تضمن تحقيق الأهداف، ولتقييم أداء العاملين خطوات يمكن تحديدها كآلاتي¹:

- **المرحلة الأولى: تحديد طبيعة العمل:** تعد الخطوة الأولى في عملية التقييم ويتم بموجبها التعرف على طبيعة الوظيفة المراد تقييم أداء العاملين فيها وتحديد كيفية أداء العمل ودراسة خصائصه وظروفه من خلال تحليل وتوصيف وتصنيف وتقييم الأعمال المطلوب قياس كفاءتها، وكذا التعرف على الواجبات التي ينطوي عليها العمل والمسؤوليات التي يلتزم بها العمال.

- **المرحلة الثانية: تحديد معايير تقييم الأداء:** تعد معايير تقييم الأداء العنصر الضروري لنجاح عملية تقييم الأداء فلا بد من الاعتماد على عملية تحليل العمل للحصول على معلومات عن مواصفات العمل وشروطه تفيدنا في بناء معايير مناسبة للأداء، كما أنها تشكل أرضية قاعدية ينطلق منها أصحاب التقييم في عملية التقييم وعلى رأسهم العاملين ورؤسائهم، فلا بد من أن تكون هذه المعايير واضحة كما ونوعا في أذهان كل من العاملين والمشرفين وهي:

■ الصفات الشخصية للعاملين والتي تؤثر على مستويات أدائهم، وتتمثل هذه في: الحماس، المبادرة، مستوى الدافعية وغيرها .

■ سلوك وتصرفات العامل كعدد المعاملات أو الخدمات التي يقدمها العامل أو عدد المقابلات التي يستقبلها... الخ.

■ النتائج المتوصل إليها أو التي يحققها العامل حسب قطاع الوظيفة التي يعمل به.

■ تقييم الأداء بطرق مناسبة سواء عن طريق التقارير الإحصائية أو الشفوية أو المكتوبة أو عن طريق الملاحظة المباشرة.

- **المرحلة الثالثة: تحديد مصادر جمع المعلومات:** تساهم في تحديد الوسيلة التي تساعد في جمع

المعلومات والبيانات المناسبة لعملية تقييم الأداء، حيث أن هناك أربع مصادر للمعلومات غالبا ماتستخدم لقياس الأداء الفعلي تتمثل في:

■ **الملاحظة الشخصية:** تشير الملاحظة الشخصية إلى عملية الحضور إلى أماكن العمل لتدوين ملاحظات حول سير عمليات التنفيذ.

¹ - محمد قاسم القريوتي، الوجيز في إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، الاردن، ط1، 2010، ص189.

- **التقارير الشفوية:** تعد التقارير الشفوية أداة تتضمن نقل المعلومات شفهيًا من خلال التواصل الشخصي المباشر مع العاملين.
- **التقارير المكتوبة:** تتميز التقارير المكتوبة بتركيزها على تقديم بيانات شاملة وقابلة للتعديل بهدف الحصول على إحصائيات دقيقة ومفصلة.
- **التقارير الإحصائية:** تعرف التقارير الإحصائية بأنها تقارير تقدم معلومات رقمية وبيانية حول مختلف جوانب نشاط المنظمة وتوضح ما تم إنجازه من أعمال خلال فترة زمنية محددة.
- **المرحلة الرابعة: مقارنة الأداء الفعلي بالمعايير:** وذلك من خلال المقارنة بين ماتم إنجازه وبين المعايير المحددة للأداء للتعرف على الفروق بينهما، وتتطلب عملية المقارنة الخطوات التالية:¹
 - تحديد النطاق أو المدى الذي يختلف فيه الأداء عن المعايير المستهدفة.
 - تحديد موقف المنظمة من نتائج الأداء التي تتجاوز مستوى المعايير الموضوعة.
- **المرحلة الخامسة: مناقشة النتائج مع المرؤوسين:** وتتم بإطلاع المرؤوسين على تقرير التقييم ومناقشته من خلال إطلاع العامل على نتائج أدائه ومناقشة إنجازاته وسلوكه وتأثيره على الفريق وكذا التعرف على أداء الآخرين في نفس الوظيفة ومقارنته بأدائه وتحليل نقاط القوة والضعف في مهاراته من أجل تحسين وتطوير مجالات الضعف ومناقشة المشرف مباشرة حول جميع جوانب العمل، سواء كانت إيجابية أو سلبية وتوضيح الأمور المهمة التي قد لا يدركها العامل حيث تساعد هذه المناقشة على تحسين أداء العامل وتعزيز التواصل بين العامل والمشرف .
- **المرحلة السادسة: إتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة:** تهدف مرحلة الإجراءات التصحيحية إلى إتخاذ الإجراءات المناسبة لتصحيح المسار من المشاكل والأخطاء التي ظهرت، وتحليل أسباب الانحرافات بين الأداء الفعلي والأداء المعياري وتصحيحها وتخطيطها لإتخاذ الإجراءات اللازمة لمعالجة هذه المشكلات وحلها، إضافة إلى أن إتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازم يعتمد وبدرجة كبيرة على: المعيار، دقة القياسات التي بينت وجود الانحراف، تحليل أداء العامل أو الآلة².

¹ - كاظم نزار الركابي، مرجع سابق ذكره، ص 305.

² - خيرى كنانة، مدخل إلى إدارة الأعمال: منهج تحليلي، دار حرير للنشر والتوزيع، عمان، 2006، ص 166.

الشكل (09): خطوات تقييم الأداء الوظيفي



المصدر: من إعداد الطالبة.

المطلب الرابع: مؤشرات الأداء في التنظيم الصناعي.

1- التغيب العمالي: حظيت ظاهرة التغيب العمالي في المصنع بإهتمام الباحثين فقبل التطرق إلى دراسة الظاهرة يجب أن نشير أولاً أنه من الضروري التمييز بين مصطلحي "التغيب" و"الغياب"، فالتغيب يشير إلى انقطاع الفرد عن العمل بمحض إرادته، بينما يُستخدم مصطلح "الغياب" للدلالة على غياب الفرد عن العمل لأسباب خارجة عن إرادته.

و قد عرف سارجنت فلورنس **Sargent Florence** التغيب بأنه: "الوقت الضائع في المنشأة الصناعية بسبب تغيب العاملين، هذا التغيب الذي يمكن اجتنابه، وكما أنه لا يكون بسبب إضراب العمال أو بسبب إغلاق المؤسسة أو بسبب التأخير لمدة تصل إلى ساعة واحدة أو ساعتان".¹

وبناء على ذلك سنناقش ظاهرة التغيب باعتبارها مشكلة صناعية رئيسية، حيث تعد من أكثر المواضيع إثارة للنقاش، نظراً لما تثيره من عناصر تحليلية متعددة مثل: ضعف تنظيم العمل في مواجهة

¹ - عبد المنعم عبد الحي، علم الاجتماع الصناعي: المصنع ومشكلاته الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1984، ص102.

هذه المشكلة ذات التأثير المباشر على الإنتاج والإنتاجية، حيث أولى العديد من المنظرين والدارسين في المجال الصناعي اهتماما كبيرا بهذه المعضلة سعيا منهم لفهم أبعادها وأسبابها بشكل دقيق، مما نتج عن ذلك تنوع أبعاد مفهوم التغيب هذه الظاهرة غير المرغوب فيها باختلاف الأطر الفكرية والنظرية للمنظرين والدارسين لهذه الظاهرة، ومن هذه الأبعاد البعد النفسي الذي يشير إلى أن التغيب قد يعد مؤشرا على انخفاض الروح المعنوية للعامل وعدم رضاه عن عمله، خاصة إذا كان التغيب يمثل هروبا من أداء مهامه اليومية .

كما صنف طلعت إبراهيم أسباب التغيب إلى خمسة أقسام رئيسية على النحو التالي:¹

***عوامل ترجع إلى العامل نفسه:** تمثلت في: السن، المستوى التعليمي، التدريب، العوامل النفسية، الإستعداد للتغيب، عدم تقدير المسؤولية، مرض العامل، إصابات العامل، هجرة العامل من الريف للمدينة.

***عوامل تعود إلى ظروف العمل:** كنوع العمل، حجم الوحدة الإنتاجية، الظروف الفيزيائية، حادثة العامل بالمؤسسة.

***عوامل موسمية أو زمنية:** تتمثل في إزياد معدل التغيب في بداية ونهاية الأسبوع يوم دفع الأجور.

***عوامل ترجع إلى جماعة العمل:** نتيجة لعدم تماسك جماعات العمل فيما بينهم.

***عوامل إجتماعية خارجية:** وفي هذا الصدد يذكر P.J.Taylor أن العوامل الأسرية تعتبر أهم العوامل التي تلعب دورا كبيرا في مشكلة التغيب.

وعلى ضوء ما سبق يمكن القول أن ظاهرة التغيب تعد انقطاعا عرضيا في مسار سير العمل داخل المنظمة، مما يترتب عليها آثار بارزة تُلقى بظلالها على المؤسسة الصناعية ككل وعلى أداء العامل بشكل خاص، حيث يتأثر أداء العامل بشكل كبير وواضح في ظل كثرة حالات التغيب، سواء أكانت إرادية مثل التعمد في التغيب دون سبب مبرر، أو غير إرادية خارجة عن إرادته كالإصابة بمرض أو إضراب أو حالات السريح.. الخ.

2- دوران العمل: تعد ظاهرة "دوران العمل" من بين الموضوعات الهامة التي تحتل مكانا في الدراسات السوسولوجية، وتكتسب أهمية خاصة لاسيما في سياق المؤسسات الصناعية، حيث أن هذه الظاهرة لا تقل أهمية عن ظاهرة التغيب العمالي في المؤسسات الصناعية خاصة وأنها متعلقة بأداء

¹ - طلعت إبراهيم لطفي، الخدمات الإجتماعية العمالية، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة، مصر، 2008، ص79-81.

العامل والحد من فعاليته، حيث يشير مصطلح "دوران العمل" إلى انتقال العامل أو تحركه في العمل من مكان إلى آخر داخل المنظمة، مما قد يؤدي إلى اختلافات في مهامه ومسؤولياته. ويعرف أحمد زكي بدوي في معجم العلوم الإجتماعية دوران العمل على أساس أنه "الحركة الكبيرة للقوى العاملة في الدخول أو الخروج بالنسبة للعمال سواء أكانت بشكل إعتيادي أو بشكل شخصي بتبديل العامل إلى عامل آخر¹.

ويعرفه جيمس بريس Gyms Bris على انه: "درجة الأفراد وتنقلهم داخل المنظمة أو من منظمة إلى أخرى"².

وقد حدد جيمس بريس ثلاث مصطلحات يمكن أن يتضمنها مفهوم دوران العمل وهي: الحراك بمعنى الانتقال وتحركه من عمل إلى آخر داخل المنظمة الصناعية أو من منظمة إلى منظمة أخرى، الهجرة بمعنى الانتقال من موقع جغرافي معين إلى موقع آخر والاستقرار فيه، التعاقب بمعنى درجة تحرك العامل داخل التنظيم الاجتماعي، فإن ما يهم دراستنا هو الحراك داخل المنظمة الصناعية أي الانتقال من وظيفة لأخرى ومدى تأثيرها على فعالية أداء العامل، وتماشيا مع هذا التحديد فقد تعددت الدراسات والأبحاث التنظيمية التي تبحث عن أهم العوامل المحددة لظاهرة دوران العمل، فمهما اختلفت الدراسات وتنوعت العوامل والمتغيرات المحددة لظاهرة دوران العمل فإنها تعبر عن عدم الاستقرار المهني للعامل وبالتالي عدم فعالية أدائه .

فمن خلال ما سبق نجد أن كلما زاد مقدار التغيب عن العمل كلما كان الأداء منخفض، لذلك فإن التأخر عن العمل يؤثر على أداء العامل . كما أن دوران العمل وعدم الاستقرار فيه من أهم مؤشرات الأداء المنخفض، وعليه فكلما زادت الرغبة في الاستقرار في العمل زاد أداء العامل والعكس صحيح، فكثر الطلبات بتغيير العمل أو الانتقال من قسم لآخر أو منظمة صناعية لأخرى تؤثر على أداء العامل.³

3- التحكم التكنولوجي: يعد التراث النظري في مجال السوسيو-اقتصادي ثريا بالأفكار التي تُسلط الضوء على المتغيرات التنظيمية الجديدة وتأثيرها على الواقع التنظيمي. حيث يبرز أهمية تحليل

¹ - احمد زكي بدوي ،معجم مصطلحات العلوم الإجتماعية ،مكتبة لبنان ،بيروت ،لبنان ،ط5، 1982، ص239.

² - عبد المنعم عبد الحي، مرجع سابق ذكره، ص 59.

³ رضا فجة ،فعالية التنظيم الصناعي وأثرها على أداء العامل داخل المؤسسة ،رسالة دكتوراه في علم الاجتماع التنظيم والعمل ،جامعة الحاج لخضر ،باتنة ،الجزائر ،2009، ص195.

المتغيرات السوسيو-تقنية لفهم مدى أثر التكنولوجيا على البنى التنظيمية، خاصة فيما يتعلق بالعلاقة بين هذه البنى والتنظيمات الخارجية في البيئة المحيطة، بالإضافة إلى التكيف المستمر للقوى التكنولوجية مع طبيعة التغير الشامل في المنظمات المجتمعية بشكل عام. ويرجع الاهتمام بالمنظور التكنولوجي في دراسة التنظيمات إلى سنة 1904 حينما عرض فييلن آراءه حول طبيعة سيطرة الآلات التكنولوجية على الإنسان، والتي أصبحت مسيطرة على جميع حياته، إلا أن آراء فييلن تظهر في صورة تشاؤمية لعدم إدراكه لحقيقة التكنولوجيا الفعلية وأهميتها لإنسان¹.

وكما يتضح من خلال ما سبق فإن التكنولوجيا هي نتاج النظام السوسيو-اقتصادي، وهي تضم مجموعة من الخبرات والمهارات والوسائل العلمية اللازمة لتشغيل وتسيير الآلات والمعدات وطرق العمل عليها حيث يتيح ذلك للعامل اكتساب ثقافة صناعية تؤهله للتحكم في التكنولوجيا، إذ يعتبر التحكم التكنولوجي من أبرز المؤشرات التنظيمية المحددة لمدى فاعلية الأداء في الواقع التنظيمي. ومع التطورات الاقتصادية والتغيرات التنظيمية التي تبحث عن التكنولوجيا الحديثة لتحقيق أهداف البيئة التنظيمية، وفرت التكنولوجيا مهمة تكيف العامل مع الآلة وتحكمه في الطرق والوسائل المستخدمة في العملية الإنتاجية، سواء من خلال العمل أو من خلال صيانتها.

4- الانضباط الذاتي: يشير انضباط العاملين في المؤسسة إلى قدرة العامل على التحكم في قدراته الذاتية لتنفيذ تعليمات المؤسسة التي يعمل بها، وتعتمد كفاءة المؤسسات باختلاف أنواعها ونشاطاتها على وجود انضباط جيد، ويفضل أن ينبع هذا الانضباط في المؤسسة من دوافع داخلية لدى الأفراد مثل الاقتناع والرغبة في العمل وليس الخوف من العقاب. فالانضباط ينمو بشكل أفضل من خلال اتباع أسلوب التوجيه والإرشاد بدلا من العقاب. ويعرف الانضباط على أنه "الالتزام الدقيق بكل تعهدات والارتباطات والمواثيق والقوانين والتشريعات، وبنظم العمل وإجراءاته وقواعده، وكذا بمقاييسه ومواصفاته، إلى جانب التمسك الشديد بهيكل القيم والمثل والمبادئ العليا التي ارتضاها المجتمع وارتبطت به وأصبحت تشكل سلوكه وتتحكم في كافة معاملاته واتجاهاته وألياته، فالانضباط يتخذ من المظاهر السلوكية كالإتقان والصدق والأمانة واحترام قيمة الوقت"².

في حين يشير مفهوم الانضباط الذاتي المشتق من مصطلح -الذات- والتي تعبر عن الذات الشخصية والتي تصنع بنفسها سلوك يصبح الإنسان عليه منضبطا .

¹ - عبد الله محمد عبد الرحمان، علم الاجتماع الصناعي -النشأة والتطورات الحديثة، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1999، ص320.

² - محسن أحمد الخضيرى، الإدارة في دول النور الآسيوية، إيتراك للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 1999، ص115.

حيث يعرف معجم لاروس Larousse مصطلح الانضباط الذاتي بأنه: "انضباط إرادي يفرضه شخص أو جماعة بدون مقارب خارجي".¹ فعلى الرغم من النقاشات والمفاهيم السابقة حول الانضباط الذاتي في المؤسسات، إلا أن هذا المصطلح لا يستخدم بشكل شائع في مجال التوجيه والإرشاد بين العمال، بما في ذلك المؤسسات الجزائرية في جميع المجالات، بينما تستخدم مفاهيم أخرى بشكل واسع للتعبير عن الانضباط الذاتي خاصة في المؤسسات الإنتاجية، مثل "الضمير المهني"، وقد ظهر مؤخرا مصطلح "أخلاقيات المهنة" حيث قد يؤدي اختلاف استخدام المصطلحات إلى اختلاف في التصور والمفاهيم والتي تتأثر بدورها بالأطر النظرية وكذا الاتجاهات.

وبناء على ما سبق نرى أن سلوك الانضباط الذاتي ينبثق من القيم الأخلاقية والحضارية للفرد، ويعكس الضمير والوعي المهني حيث يوجه هذا السلوك تصرفات الفرد، في إتقان عمله والتصرف بجدية والتزام والتفاني والإخلاص في أداء المهام المكلف بها، فيشعر الفرد بالمسؤولية اتجاه نتائج أعماله ويؤديها دون الحاجة إلى مراقبة إدارية ويسيطر على نفسه من خلال الاعتماد على السلوك الأخلاقي والمهني، بما في ذلك الالتزام والتضامن بين الأفراد والمؤسسة لتحقيق الأهداف المرجوة .

¹ -Dictionnaire Encyclopédique ,Larousse,1VOLUME En Couleurs, Libraire Larousse, Paris ,1992,P150.

خلاصة الفصل:

ولعل ما يمكن استخلاصه مما تم تقديمه في فصلنا هذا والذي يتمحور حول الأداء الوظيفي للموارد البشرية والذي يشكل بدوره محور رئيسي وأهم مورد تعتمد عليه أي منظمة، كونه يحتل مكانة كبيرة في العملية الإنتاجية وباعتباره محرك لكافة العوامل الأخرى داخل المنظمة، بل والمحدد الأساسي لكفاءتها وفعاليتها، ولقد أضحت الموارد البشرية في ظل المتغيرات المتسارعة لتكنولوجيا التقنية ميزة تنافسية تراهن عليها أغلب المنظمات الصناعية على وجه الخصوص من أجل الاستمرار وتحقيق الكفاءة والفعالية، كما أن عملية تقييم الأداء الوظيفي تحتل أهمية بالغة في جميع المنظمات ويعود ذلك إلى أهمية الاستثمار في اليد العاملة ورفع من كفاءتها الإنتاجية باستمرار من أجل تحقيق أهداف المنظمة ، مما يستدعي توزيع المورد البشري على الوظائف التي تلائم كفاءته وخبراته وكذا رغباته.

الفصل الرابع

الإطار الميداني للدراسة

تمهيد :

يعد الجانب الميداني للدراسة الحجر الأساس لدراسة مشكلة بحثنا كونه يساهم في الوصول إلى فهم الظاهرة المدروسة بعمق وإسقاطها في الواقع من أجل التحقق الفعلي والتوصل إلى نتائج تثبت صحة فرضيات دراستنا وتحويلها من معطيات كيفية إلى كمية.

المبحث الأول: الاجراءات الميدانية للدراسة.

المطلب الأول: مجالات الدراسة.

1. المجال المكاني: نظرا لخصوصية الظاهرة التي نقوم بالدراسة عليها، وضمن موضوعنا المتعلق بالنسق التكنولوجي وأثره على الأداء الوظيفي، كان تحديد المؤسسة الاقتصادية الجزائرية لصناعة الأنابيب **Alfapipe** بغرداية، كمجال ميداني لدراستنا كون مؤسسة ألفا ييب تتيح لنا إمكانية الكشف عن العديد من العناصر التي تساهم في فهم واستيعاب الظاهرة التي قيد البحث، والتي نحاول عبرها تحليل ما نحن بصدد البحث عنه والتوصل إليه، وسنحاول تقديم لمحة موجزة عن مؤسسة ألفا ييب لصناعة الأنابيب فرع غرداية.

1.1. التعريف بالمؤسسة: تعتبر المؤسسة الجزائرية الوطنية للإقتصادية Alfapipe مؤسسة وطنية صناعية ومن أهم المؤسسات بالجنوب الجزائري وذلك لكبر حصتها السوقية وارتفاع رقم أعمالها كما أنها أيضا من أهم المؤسسات الرائدة في مجال صناعة الحديد والصلب بحيث تمثل صناعة الحديد والصلب الركيزة الأساسية لتطوير وتحديث الإقتصاد الوطني، لما توفره من منتجات مصنعة أو شبه مصنعة تستخدم في مختلف القطاعات الإقتصادية، ولها علاقات وشركات قوية مع العديد من المؤسسات الوطنية الإقتصادية الاستراتيجية والشركات الأجنبية الناشطة في المجال الوطني، حيث تعتبر مؤسسة الإقتصادية لصناعة الأنابيب من المؤسسات العمومية الإقتصادية المساهمة في التنمية الوطنية والمحلية لولاية غرداية، حيث أن نشاطها يتجلى في تغطية السوق الداخلية وتلبية حاجات المؤسسات بأساليب تكنولوجية حديثة محددة وتسعى أيضا إلى تصدير منتوجها للحصول على مكانة إقتصادية عالمية، فمؤسسة ألفا ييب بغرداية حاصلة على شهادات دولية، فهي تمتلك شهادة الجودة العالمية ISO 9001 منذ عام 2001، وكذا شهادة جودة المنتجات البترولية API-Q، بالإضافة إلى شهادة المتطلبات العامة لكفاءة مختبرات الفحص والمعايرة ISO 17025 سنة 2018، مع السعي للحصول على شهادة ISO 14001 وكذا ISO 18001 المتعلقة بنظام الرعاية والصحة والسلامة.

حيث تعود نشأت المؤسسة العمومية الاقتصادية الجزائرية لصناعة الأنابيب، إلى الشركة الوطنية للحديد والصلب SNS والتي تعتبر أول شركة جزائرية تأسست في ميدان صناعة الحديد والصلب منطلقها كان بعد الإستقلال، في حين أن مؤسسة ألفاييب بغرداية تم إنشاؤها سنة 1974 على يد الشركة الألمانية HOCH بالمنطقة الصناعية بينورة والتي تبعد حوالي 10 كلم على مركز ولاية غرداية، تضم حوالي 969 عامل، على مساحة قدرت بحوالي 23000 م²، كما مرت المؤسسة بعدة مراحل وصولا إلى ماهي عليه اليوم فهي تحت غطاء مجمع إيميتال Group IMETAL والذي يضم العديد من المؤسسات، ضمن مجال تحويل خام الحديد وإنتاج الصلب وكذا تحويل الصلب والحديد المصبوب والألمنيوم، كما أنها تختص أيضا في مجالات الهندسة والتكوين.

2,1, نشاط مؤسسة Alfapipe: يتمثل النشاط الأساسي للمؤسسة ألفاييب بولاية غرداية في صناعة وإنتاج الأنابيب الحلزونية الناقلة للغاز والبترو، وكذا الأنابيب الناقلة للماء ذات الحجم الكبير وكل الموانع الواقعة تحت ضغط العالي، حيث تبلغ الطاقة الإنتاجية للمؤسسة وبعد إستحداث آلات جديدة يتراوح الإنتاج، في الحالة العادية 100000 طن سنويا حيث تستطيع المؤسسة إنتاج أنابيب يتراوح قطرها ما بين 406,4 ملم و1625 ملم وهو أعلى قطر والذي تتميز به المؤسسة عن غيرها، كما يتراوح طول الأنبوب ما بين 07 أمتار إلى 13 متر، كما أنه يتم إنتاج الأنبوب وفقا لمعايير الطلب، كما يتم أنه يتم تغليف الأنبوب بمادتي epoxy alimentaire, epoxy liquide إحداهما تكون على المستوى الداخلي للأنبوب والأخرى على المستوى الخارجي له، لذلك فإن عملية التصنيع الأنابيب في مؤسسة ألفاييب تمر بعدة مراحل وفي ورشات مختلفة ضمن المديرية الفنية Division Technique بحيث يكون منطلق عملية الإنتاج من دائرة الإنتاج مرورا بالمراقبة النوعية وصولا إلى دائرة التغليف، لذلك نحاول أن نجمل هذه العملية الإنتاجية فيما يلي :

- **ورشة الإنتاج:** وهي المختصة بتحويل المادة الأولية إلى أنابيب حلزونية بالتلحيم وتمر هذه العملية على عدة آلات مختلفة، كما أن هناك آلة حديثة متعددة الوظائف تساهم بشكل كبير في تسريع عملية الإنتاج ضمن هذه الورشة، حيث يتم أولا وضع الشريط الملتف من الحديد والمسمى بـ (La Bobine Métal) في الآلة التي تقوم بفتحه، كما تحتوي ورشة الإنتاج على أربعة آلات مختلفة إضافة إلى الآلة التي تسمى بـ La nouvelle Machine لذلك فهذه المرحلة تمر عبر العديد من العمليات وعبر مختلف الآلات، حيث يتم نقل الشريط الملتف من الحديد عبر الجسر الصناعي المتحرك Le Pont Roulant Industriel حيث يتم تمديده وشم تهيئته وصولا إلى مرحلة تلحيم

الأنبوب من الداخل والخارج ومن ثم يتم تنظيف من التلحيم من طرف الآلات على مستوى داخل وخارج لأنبوب ، ثم نقل الأنبوب عبر سكة الإنتاج إلى ورشة مراقبة المنتج .

-ورشة المراقبة: ترتبط ورشة مراقبة نوعية المنتج مباشرة بورشة الإنتاج كعملية تكاملية بحيث تمر عملية المراقبة عبر عدة مراحل نوجزها كالتالي:

○ المراقبة العينية (البصرية) للأنبوب تتم هذه العملية من خلال مراقبة عملية تلحيم داخل وخارج الأنبوب حيث تكون هذه المراقبة بالعين المجردة و باستعمال الآلات اليدوية لقياس سمك الأنبوب وقطره وكذلك طول الأنبوب وارتفاع التلحيم للتأكد من عدم وجود أي خلل داخل الأنبوب .

○ المراقبة بالفحص الإشعاعي (RX1) من طرف الآلة M23(Radiographie) حيث يمر الأنبوب في هذه المرحلة عبر الأشعة X للكشف عن أي تشوه أو خطأ لا يمكن ملاحظته بالعين المجردة ولملاحظة تحت البنية الكيميائية وذلك بتوصيل جهاز الإشعاع بشاشة مرئية.

○ المراقبة عن طريق ضغط الماء من طرف منصة التجارب المائية M24 المختصة بتوازن السوائل، وتتم هذه العملية من خلال إنزال الأنبوب داخل خزان مائي وتعريضه لقوة معينة من الضغط المائي من أجل ملاحظة مدى تحمل الأنبوب للضغط الكبير خاصة إذا كان أنبوب بترول أو غاز

○ المراقبة بالموجات الصوتية من طرف (NDT) حيث تعتبر هذه المرحلة من أهم مراحل مراقبة المنتج ، ويتم فيها الكشف 100% عن الأخطاء والتشوهات والعيوب التي تسببها عملية التلحيم

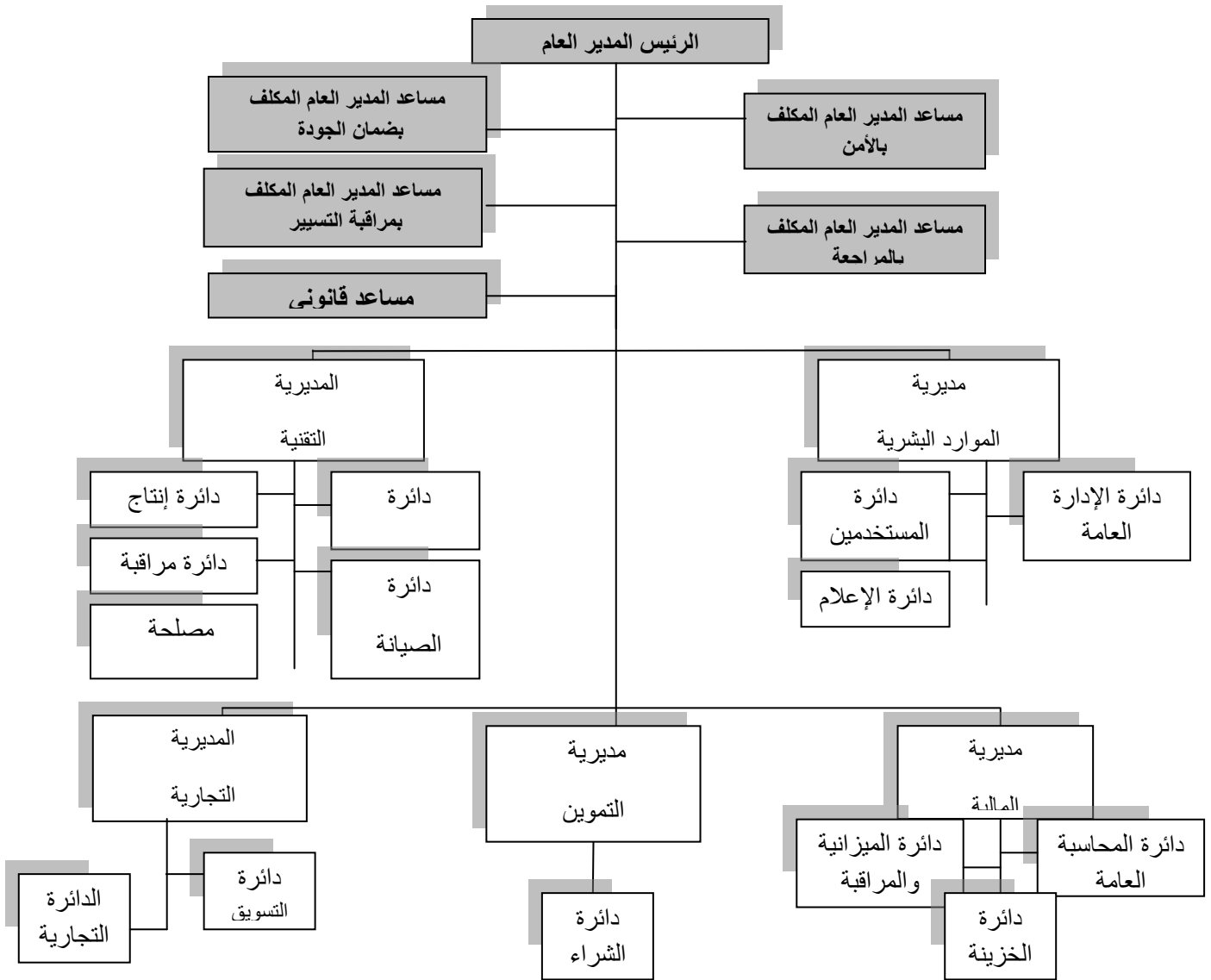
○ المراقبة بالتخطيط الإشعاعي (RX2) من طرف الآلة M29 يتم فيها عرض الأنبوب لأشعة X2، هذه المرحلة يتم التركيز فيها على نقاط معينة تم رصدها عن طريق الموجات الصوتية حيث يتم فيها المراقبة الكامل لأنبوب.

○ المراقبة العينية للمرة الثانية حيث يتم مراقبة كل ما سبق ذكره، ويتم في هذه المرحلة قبول الأنبوب أو رفضه بعد معاينة مراحل التصنيع.

- ورشة التغليف: فهي الورشة المختصة بالتغليف الخارجي للأنبوب لحمايته من عوامل البيئة المحيطة كالرطوبة والحرارة وكذا طلاء الأنبوب من الداخل لمقاومة التآكل ،حيث يكون التغليف الخارجي بمادة البوليثلان، ينتج عنها منتج نصف مصنع ويكون تام بالنسبة للأنابيب الموجهة لنقل البترول و يتم كذلك التغليف بطلاء غازي في حالة توجه الأنابيب لنقل المحروقات أو بالطلاء المائي في حال كانت موجهة لنقل المياه.

تطبق مؤسسة ALFAPIPE نظام عمل منظما لضمان استمرارية العملية الإنتاجية وتلبية احتياجات العملاء بكفاءة، وذلك عن طريق 04 مناوبات بأسلوب عمل مستمر 24/8 دون عطل أو توقف لتلبية الطلبات الكبيرة، أما في حالة الطلبات العادية يتم العمل بنظام مناوبتين سواء بنظام عمل مستمر أو متقطع، عادة ما يطبق هذا النظام على المديرية الفنية فقط مع إمكانية تطبيقه على بعض الأقسام الأخرى حسب الحاجة لذلك.

الشكل (10): يوضح الهيكل التنظيمي لمؤسسة ألفايبب.



المصدر: مصلة المستخدمين لمؤسسة ألفايبب

2. **المجال البشري** يعد المجال البشري لأي دراسة الوحدة الأساسية من مجتمع البحث التي يجري عليها التحليل، وعليه فإن دراستنا تركز على فئة العمال الذين يشتغلون ضمن ورشات المصنع باختلاف رتبهم والذين يشتغلون على الآلات والتكنولوجيا الصناعية .

3. **المجال الزماني للدراسة:** يعد تحديد المجال الزماني للدراسة أمر بالغ الأهمية خاصة الدراسات السوسيولوجية أو الدراسات السوسيوتنظيمية كما هو الحال في دراستنا هذه، فالمجال الزماني هو المدة التي يستغرقها الباحث من أجل الإلمام بموضوع الظاهرة التي هي محل الدراسة وجمع المعطيات والبيانات من ميدان دراسته، لذلك ووفقا لدراستنا فإن المجال الزماني قد قسم إلى ثلاثة مراحل زمنية وهي :

- **المرحلة الأولى:** تمثلت هذه المرحلة والتي إمتدت من (25 فيفري إلى 03 مارس 2024) في الاطلاع الأولي للميدان الدراسة وتقصي معالم الظاهرة عبره لفهم واقع الفعل الملموس أكثر ضمن مؤسسة آلفايب بغرداية.

- **المرحلة الثانية:** تمثلت في المرحلة الاستطلاعية الثانية إمتدت من (19 مارس إلى غاية 28 مارس 2024) كانت أكثر عملية من سابقتها، حيث هدفت هذه الدراسة للتقرب أكثر من ميدان الدراسة والتعرف على عينة البحث وجمع كم معتبر من البيانات والمعطيات المتعلقة بدراستنا على مستوى ورشات التصنيع (المديرية الفنية) ورصد أداء المبحوثين من خلال استخدامهم للآلات والتكنولوجيات الصناعية، مما سمح لنا الإلمام بواقع الظاهرة بشكل معمق وتحديد الأداة المناسبة لجمع المعطيات واللغة التي ندرجها فيها لتسهيل الإجابة عنها.

- **المرحلة الثالثة:** وهي المرحلة الأخيرة تمثلت في نزولنا للميدان الدراسة بالأداة الأساسية المعتمدة في دراستنا لجمع المعطيات والمتمثلة في الإستمارة، تم توزيعها على المبحوثين الذين يشغلون مهام فنية وكان ذلك في الفترة الممتدة من (6 ماي إلى غاية 12 ماي 2024) وبعد إسترجاعها قمنا بتفريغ المعطيات عن طريق برنامج المعالج الإحصائي ال SPSS وربط بين مؤشرات الدراسة وبناء جداول بسيطة ومركبة وذلك من أجل دراستها وتحليلها إحصائيا وسوسيولوجيا.

المطلب الثاني: الدراسة الإستطلاعية .

تعتبر الدراسات الإستطلاعية أساسا جوهريا لبناء البحث العلمي وذلك لما يمكن للباحث تحقيقه من خلالها، حيث تعتبر الدراسات الاستطلاعية في البحوث السوسيولوجية عموما أو في البحوث السوسيو-تنظيمية خصوصا أحد خطوات المنهجية، فهي تساعد الباحث على فهم معالم الظاهرة التي يسعى لدراستها، فلا شك أن أي بحث علمي في بداياته الأولى يكتنفه الغموض والضبابية وفهم

الظاهرة المراد دراستها بشكل كامل يحتاج الباحث إلى معرفة واسعة وشاملة تشمل كل التفاصيل والجوانب المتعلقة بها والتي تساهم في إزالة الضبابية وعلامات الإستفهام، وقد شكلت الدراسة الاستطلاعية الخطوة الأولى في الجانب الميداني لدراستنا وذلك من أجل فهم وإستيعاب معالم الدراسة وذلك من خلال إعتقادنا على الملاحظة العلمية والتي تمت بشكل منهجي من خلال 03 أسئلة تتمحور حول: ماذا لاحظت؟ كيف لاحظت؟ متى لاحظت؟ والتي كانت على النحو التالي

الجدول (02): يوضح دليل شبكة الملاحظة.

<ul style="list-style-type: none"> — نوعية الآلات والأدوات المتوفرة ضمن ورشات التصنيع خاصة التكنولوجية الحديثة التي يعمل بها عمال مؤسسة آلفايب. — أنواع التكنولوجيا المستخدمة في مجال الإنتاج والمراقبة وضمن المجال التقني على وجه العموم. — الظروف الفيزيائية التي يعمل ضمنها العمال على مستوى الورشات الإنتاجية. — الأداء الوظيفي للعمال على مستوى الخبرة والتجربة والفهم لمضمون العمل. — المدة الزمنية التي يقضيها العامل في أداء مهامه والجهد المطلوب منه. — العلاقات والتفاعلات التي تسود جماعات العمل داخل ورشات التصنيع. — دوران العمل وذلك من خلال تعويض شاغل وظيفة بشكل مؤقت أو الانتقال من قسم إلى آخر بشكل كلي. 	<p>ماذا لاحظت؟</p>
<ul style="list-style-type: none"> — عبر إقترابنا أكثر من ميدان العمل وتموقعنا في مكان تم تحديده من طرف مسؤول المصنع لتجنب الخطر وترك لنا مجال الملاحظة المباشرة. إضافة الى التنقل ما بين الأقسام والورشات المتعددة داخل المصنع . 	<p>كيف لاحظت؟</p>
<ul style="list-style-type: none"> — تمت الملاحظات خلال ساعات الدوام العادي وأثناء سير عملية الإنتاج. — مرت ملاحظتنا بفترات زمنية، خصصت لكل قسم فترة معينة دامت 4 أيام. 	<p>متى لاحظت؟</p>

المصدر: من إعداد الطالبة.

نتائج الدراسة الاستطلاعية:

- شكلت لنا صورة واضحة لظاهرة الدراسة ضمن حيزها المكاني الذي تبناه دراستنا.
- منحت لنا تصورا واضحا لما نريد البحث عنه ضمن الظاهرة المراد دراستها.

- سمحت لنا بالإلمام بواقع الظاهرة بشكل معمق.
- تحديد فرضيات الدراسة بدقة لما يحيله الواقع من أبعاد الظاهرة والمؤشرات الميدانية، وفهم عناصر البحث إمبريقيا بشكل أفضل.
- بناء موضوع بحثنا وفقا للحيز المكاني للظاهرة ومجتمع البحث وربطه بالأطر النظرية.

المطلب الثالث: منهج الدراسة

إن الدراسة الميدانية تتطلب إتباع خطوات منهجية تتلائم مع موضوع البحث وأهدافه، كما أنها تفرض عليه إختيار منهج معين ضمن بحثه من أجل رؤية الطريق الذي يمكنه من الوصول إلى الأهداف المطروحة، فالمنهج Methodology هو كلمة إنجليزية مركبة من قطعتين: (Method) وتدل على الطريقة، اما كلمة (Logy) وتعني العلم .

وقد عرف موريس أنجرس المنهج بأنه "مجموعة منظمة من العمليات تسعى لبلوغ هدف معين"²⁰⁷. كما عرفه بدوي بأنه "الطريقة التي يتبعها الباحث عند دراسته لمشكلة بحثه للاكتشاف الحقيقة"²⁰⁸. وقد اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي ويعرف على أنه "منهج يصف الظاهرة وصفا دقيقا للوصول إلى أسباب الظاهرة والعوامل التي تتحكم فيها، واستخلاص النتائج لتعميمها وتنظيمها وتحليلها"، فهو يهتم بجمع أوصاف دقيقة علمية للظاهرة المقصودة، ووصف للوضع الراهن وتفسيره، كما يستخدم هذا المنهج في التعرف على الآراء والمعتقدات والاتجاهات عند الأفراد والجماعات، ويعتبر المنهج الوصفي التحليلي الأكثر إستخداما في الدراسات السوسولوجية لما له أهمية بالغة في وصف الظاهرة وجمع المعطيات عنها وتفسيرها بطريقة موضوعية فهو لا يقتصر على وصف الظاهرة بل لابد من تنظيم وتصنيف المعطيات والتعبير عنها كما وكيفا من أجل الوصول إلى إستنتاجات وتعميمات تسهم في فهم الواقع وتطويره وتسهم أيضا في مقارنة الظاهرة المدروسة مع غيرها من الظواهر المماثلة لها.

○ مبرر إختيار المنهج : يمكن تبرير إختيار المنهج الوصفي التحليلي في النقاط التالية :

- أكثر تناسبا مع موضوع دراستنا ولأنه يهتم بجمع أوصاف دقيقة علمية للظاهرة المدروسة.
- يهدف إلى إكتشاف العلاقة بين متغيرات الدراسة من حيث نوع الارتباط وقوته .

²⁰⁷-موريس أنجرس، منهجية البحث في العلوم الإنسانية ، ت:بوزيد صحراوي و(آخرون)،دار القصبة للنشر،الجزائر،ط2، 2006،ص98.

²⁰⁸- عبد الرحمن بدوي، مناهج البحث العلمي، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1968، ص5.

- يسمح بإستخدام العديد من أدوات البحث التي تجمع معطيات إحصائية وحقائق مفصلة للظاهرة المدروسة يمكن تصنيفها وتحليلها وتفسيرها والوصول إلى نتائج نهائية يمكن تعميمها وذلك للإستفاده منها ووضع تنبؤات مستقبلية.

المطلب الرابع: أدوات جمع البيانات.

تلعب أدوات وتقنيات جمع البيانات دورا محوريا في الدراسات الميدانية، فهي تساهم في جمع المعلومات والبيانات من ميدان البحث الذي يهدف الباحث إلى دراسته، وبهذا الصدد وإنطلاقا من موضوع بحثنا الذي نحاول من خلاله الكشف عن "النسق التكنولوجي وأثره على الأداء الوظيفي" تم الإعتماد على مايتناسب مع خصوصية دراستنا وميادها وفقا لمايلي:

1. تقنية الملاحظة: تمثل الملاحظة تقنية وأداة أساسية في البحث السوسولوجي، فهي تتيح للباحث التعرف على موضوع الدراسة بشكل عميق منذ بداياته الأولى، وذلك من خلال مساهمتها في إحداث قطيعة إبستمولوجية وتكوين قاعدة معرفية مبنية على الموضوعية والواقعية، فالملاحظة في البحث العلمي تعني "المشاهدة والمراقبة الدقيقة للسلوك أو ظاهرة معينة"²⁰⁹، وقد اعتمدت ضمن دراستنا هي **الملاحظة العلمية البسيطة (المباشرة)** "حيث يقوم الباحث في هذا النوع من الملاحظة بملاحظة سلوك معين من خلال إتصاله مباشرة بالأشخاص أو الأشياء التي يدرسها.

2. تقنية الاستمارة: اعتمدت على تقنية الاستمارة بإعتبارها أداة أساسية لجمع البيانات المتعلقة بدراستنا، فهي تقنية تحدد الظاهرة السوسيو-تنظيمية التي هي محل الدراسة ويحددها بشكل أكبر مجتمع البحث، والذي نسعى من خلاله لاستخلاص ما يمكننا من اختبار فرضيات بحثنا، وتعرف الإستمارة على أنها "أداة لجمع المعلومات المتعلقة بموضوع البحث عن طريق إستمارة معينة تحتوي على عدد من الأسئلة، مرتبة بأسلوب منطقي مناسب، ويجرى توزيعها على أشخاص معينين لتعبئتها"²¹⁰، كما يعرفها سعيد سبعون على أنها "تقنية مباشرة للتقصي العلمي، تستعمل إزاء الأفراد وتسمح بإستجوابهم بطريقة موجهة والقيام بسحب كمي بهدف إيجاد علاقات رياضية والقيام بمقارنات رقمية"²¹¹.

وقد شملت إستمارة دراستنا أربعة محاور، تتمثل في:

²⁰⁹- فيروز صولة، أدوات البحث السوسولوجي المناسبة للدراسات الوصفية الكيفية: مرجعية انتقاءها وأساليب توظيفها، مجلة علوم الانسان والمجتمع، المجلد 11، العدد 1، جامعة العربي التبسي، تبسة، الجزائر، 2022، ص 342.

²¹⁰- مصفى عليان ربحي، مناهج وأساليب البحث العلمي: النظرية والتطبيق، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، ط1، 2000، ص 76.

²¹¹- سعيد سبعون، الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع، دار القصة للنشر، الجزائر، ط2، 2012، ص 87.

- المحور الأول: يضم البيانات الشخصية لأفراد المبحوثين ويتكون من 5 أسئلة.
- المحور الثاني: يشمل أسئلة التكنولوجيا التقنية يتكون هذا المحور من 11 سؤال من (6 الى 16).
- المحور الثالث: يضم أسئلة التكوين على التكنولوجيا التقنية ويتكون من 12 سؤال من (17 إلى 29).
- المحور الرابع: يتمحور لأسئلة الأداء الوظيفي يتكون من 15 سؤال من (من 30 إلى 44).
- المطلب الخامس: عينة الدراسة وكيفية إختيارها .

يمثل تحديد مجتمع البحث المجموعة التي يتم استخراج عينة تمثيلية منها، بحيث يعرفه موريس أنجرس في مؤلفه على أنه " مجموعة عناصر لها خاصية أو عدة خصائص مشتركة تميزها عن غيرها من العناصر الأخرى والتي يجرى عليها البحث والتقصي"²¹²، لذلك فإن أفراد مجتمع بحثنا هم أولئك الذين يعملون ضمن المهام الفنية في مؤسسة ألفايب لصناعة الانابيب 176 مفردة.

والعينة هي أحد الآليات والأساليب الأساسية التي يعتمد عليها الباحثون في الدراسات العلمية فهي تمثل جزء يتم استخراجه من الكل، أي من مجتمع البحث وتهدف إلى القياس والتمثيل وتعميم النتائج التي يتم الحصول عليها على مجتمع البحث الذي يخص الدراسة ككل، فهي تستوجب الدقة لتكون أكثر تمثيلاً للمجتمع الأصلي بحيث تعطي نتائج أكثر واقعية، لذلك فإننا وضمن دراستنا التي نسعى إلى فهم أثر النسق التكنولوجي على الأداء الوظيفي، فقد إخترت العينة الغير احتمالية القصدية (العمدية) **Purposive sample** وتعرف على أنها " العينة التي يتم إختيارها بناء على حكم شخصي واختيار كيفي من قبل الباحث للمسحوبين استناداً إلى أهداف البحث"²¹³. فإختيارنا للعينة القصدية لم يكن بشكل إعتباطي، وإنما فرضته خصوصية الدراسة ومجتمع البحث حيث شملت عينة بحثنا فئة العمال الذين يشغلون ضمن المهام الفنية التقنية أي العمال الذين يشتغلون ضمن ورشات المصنع والذين يشتغلون على الآلات والتكنولوجيا الصناعية بإختلاف رتبهم، فقد بلغ عدد أفراد عينة البحث إلى 65 مفردة موزعين كالتالي: 37 مفردة من قسم الإنتاج و28 تمثلت في قسم مراقبة المنتج وقد توزيع 65 إستمارة على الأفراد المبحوثين واسترجعت جميع الإستمارات الموزعة .

المبحث الثاني: تحليل و مناقشة البيانات.

²¹² - موريس أنجرس، مرجع سابق ذكره، ص298

²¹³ - طاهر حسو الزبياري، اساليب البحث العلمي في علم الاجتماع، المؤسسة الجامعية للنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، ط1، 2011، ص124.

المطلب الأول: تحليل البيانات الشخصية.

الجدول(03):يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الجنس داخل المؤسسة

النسبة المئوية %	التكرار	سن المبحوث
%95.4	62	ذكر
%4.6	3	أنثى
%100	65	المجموع

نلاحظ من خلال الإحصائيات الموضحة أعلاه، أن نسبة الذكور ضمن عينة دراستنا بلغت 95,4% وتمثل في 62 فرد يمثلون حجم عينة دراستنا، فهي النسبة المهيمنة في مجتمع بحثنا يقابلها نسبة 4,6% ممثلة في عدد الإناث وذلك ب3 مبحوثات يشغلن في مراقبة المنتج تحديداً.

يمكننا القول من خلال المعطيات الإحصائية أن نسبة الذكور يشكلون النسبة الغالبة والمهيمنة في مؤسسة ألفا ييب خاصة ضمن المجال الصناعي أي المهام والأنشطة الفنية(التقنية)، في حين 3 مبحوثات يشغلن ضمن قسم المراقبة النوعية للمنتج، ويرجع ذلك إلى طبيعة المهام والأنشطة الصناعية التي تتمحور حولها منظومة العمل ضمن مؤسسة ألفا ييب، بحيث تنطوي العمليات الصناعية على المخاطر تقنية والعديد من المهام التي لا تتوافق بدرجة الأولى مع القدرات الفيزيولوجية لנסاء، ويرجع أيضاً إلى طبيعة النسق الثقافي الذي تتواجد ضمنه مؤسسة ألفا ييب، والعادات والتقاليد والقيم التي ترفض بشكل كبير عمل العنصر الأنثوي ضمن القطاع الصناعي خاصة ضمن النسق السوسيوتنظيمي لمؤسسة ألفا ييب، إلا أن هذا لا يلغي عدم تواجدها وحضورها كفاعلة في أغلب مناصب مؤسسة ألفا ييب، إلا أنها تبقى نسبة ضئيلة و ليست بارزة، على غرار قطاعات أخرى خارج الفضاء الصناعي.

أقل من 30 سنة	12	18.5%
من 30 إلى 35 سنة	16	24.6%
من 36 إلى 41 سنة	20	30.8%
42 إلى 47 سنة	17	26.2%
المجموع	65	100%

الجدول (04): يوضح توزيع عينة الدراسة حسب السن.

نلاحظ من خلال الجدول (04) والذي يوضح سن الباحثين، أن أكبر فئة عمرية للعمال التي تتراوح أعمارهم من 36 إلى 41 سنة بنسبة 30,8%، ثم تليها الفئة العمرية من 42 إلى 47 سنة بنسبة 26,2%، ثم الفئة العمرية من 30 إلى 35 سنة بنسبة بلغت 24,6%، في حين الفئة العمرية أقل من 30 سنة تمثلت بنسبة 18,5%.

ولعل ما يمكن استخلاصه من المعطيات الإحصائية أن الفئة العمرية السائدة تتراوح أعمارهم من سن 36 إلى 41 يشغلون مهاماً فنية ضمن مؤسسة ألفا بيب راجع إلى نشاطهم وحيوية الأفراد في هذه المرحلة العمرية ولهم القدرة على تحمل أعباء إضافية في العمل كما ان هذه الفئة تتميز بالنضوج العقلي وقل تحورا في استخدام الآلة عكس الفئة الشبانية .

الجدول (05): يوضح توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي.

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية %
ليسانس	14	21.5%
ماستر	14	21.5%
دكتوراه	02	3.1%
مهندس	04	6.2%
شهادات أخرى	31	47.7%
المجموع	65	100%

نلاحظ من خلال الجدول الإحصائي أن نسبة 47,7% هي الأبرز فيه بحيث تمثل عدد الباحثين الذين يملكون شهادات أخرى، تليها نسبة 21,5% والتي تعبر بالتساوي عن الذين

يحملون كل من شهادة ماستر و ليسانس، لتليها 2،6% كنسبة تمثيلية لعدد المبحوثين المتحصلين على شهادة، كما أن آخر مبحوثان صرحوا بأنهم متحصلين على شهادة دكتوراه بنسبة 1،3% .
وعليه يتضح لنا من خلال المعطيات الإحصائية أن الأفراد المتحصلين على شهادات مختلفة ضمن مؤسسة ألفا ييب تعتبر نسبتهم مرتفعة مقارنة بالمتحصلين على الشهادات الجامعية سواء كانت ضمن مستوى ماستر أو ليسانس أو الدكتوراه أو الهندسة في مختلف التخصصات ،يعكس ذلك نشأة المؤسسة وبداية تأسيسها حيث اعتمدت بشكل أساسي على خريجي المعاهد ومراكز التكوين وذلك لانتشار المعاهد والمراكز بشكل أكبر في ذلك الوقت مقارنة بالجامعات ، ونلاحظ ذلك من خلال وجود العديد من العمال ذوي الخبرة الطويلة يحملون شهادات تقني أو تقني سامي في تخصصات عدة في المهام الفنية، في حين نجد فئة قليلة من حاملي الشهادات الجامعية من بينهم، حيث أن مؤسسة ألفا ييب مؤسسة اقتصادية ذات نشاط إنتاجي متنامي وحرصا منها على مواكبة النمو والتطور أجرت تغييرات جوهرية في أساليب عملها وهيكلتها التنظيمية، إذ أنها كانت تعتمد بشكل أساسي على الأنشطة الفنية أو التقنية والتي كان يشغلها الأفراد الحاصلين على شهادات من المعاهد ومراكز التكوين باعتبارهم يتمتعون بتجربة ميدانية عملية مكتسبة من خلال التمهين، إلا أنه ومع انتشار ووفرة الجامعات وتنوع تخصصاتها وازدياد عدد خريجها أدت بدورها إلى تغييرات هامة في سوق العمل، فقد أصبحت الشهادات الجامعية معادلة لشهادات المعاهد ومراكز التكوين في العديد من الوظائف، وكنتيجة لهذه التغييرات نلاحظ ازدياد ملحوظ في عدد خريجي الجامعات العاملين في مؤسسة ألفا ييب خاصة في العقود الأخيرة.

الجدول (06): يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الرتبة المهنية

الرتبة المهنية	التكرار	النسبة المئوية %
----------------	---------	------------------

إطار	29	44.6%
عون تحكم	23	35.4%
عون تنفيذ	13	20.0%
المجموع	65	100%

الملاحظ من الجدول الإحصائي أعلاه والذي يوضح توزيع المبحوثين على أساس سلم الرتبة المهنية داخل مؤسسة ألفا بيب، أن النسبة السائدة فيه تمثل 44,6% من الإطارات، في حين تليها نسبة 35,4% من المبحوثين والذين هم ضمن فئة عون تحكم، أما نسبة 20% هي نسبة أعوان التنفيذ

من خلال المعطى الإحصائي يتضح لنا أن نسبة الإطارات هي النسبة البارزة ضمن مؤسسة ألفا بيب مقارنة بأعوان التحكم واعوان التنفيذ، وهذا راجع إلى المستوى التعليمي العالي أو الخبرة المكتسبة لفئة الإطارات، حيث يشير الواقع التنظيمي لمؤسسة ألفا بيب إلى أن دور الإطارات يتجاوز مجرد الإشراف على العمال خاصة في المجال التقني، فالإطار في مؤسسة ألفا بيب هو أحد أبرز عمال التحكم وذلك للإشتغالهم على مختلف الآلات والأدوات الصناعية باعتبارهم يتمتعون بمهارات تقنية عالية تمكنهم من تشغيل مختلف الآلات والأدوات الموجودة في ورشات العمل، بالمقابل نجد أن فئة أعوان التنفيذ بنسبة معتبرة ضمن مؤسسة ألفا بيب باعتبارها مؤسسة اقتصادية صناعية ذات نشاط إنتاجي .

الجدول (07): يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الأقدمية في العمل

الأقدمية في العمل	التكرار	النسبة المئوية %
أقل من 5 سنوات	10	15.4%
من 5 إلى 10 سنوات	22	33.8%
أكثر من 10 سنوات	33	50.8%
المجموع	65	100%

نلاحظ من خلال الجدول (07) والذي يمثل توزيع مفردات عينتنا وفقا لمتغير الأقدمية في العمل، والذي يشير إلى أن النسبة الغالبة بلغت 50.8% ممن صرحوا بأن لديهم أكثر من 10 سنوات أقدمية في العمل، تليها نسبة 33.8% ممن صرحوا بأن لهم أقدمية تتراوح ما بين 5 إلى 10 سنوات، في حين نجد نسبة 15.4% صرحوا بأن لديهم أقل من 5 سنوات في العمل.

ولعل ما يمكننا فهمه من الإحصائيات الموضحة أن نسبة المبحوثين الذين يمتلكون خبرة تفوق 10 سنوات، وذلك لاعتماد المؤسسة على عامل الخبرة المهنية في أداء الأعمال بكفاءة خاصة ضمن المجال الفني (التقني) وضمن المناصب التقنية في تسيير آلات الإنتاج، إذ أن الخبرة تلعب دورا هاما في مسaire الانتقال الذي عرفته المؤسسة والذي يشمل التكنولوجيا الحديثة المستخدمة وكذا إدراج آلات عمل جديدة ومتطورة، في حين أن المبحوثين الذين تقل أقدميتهن عن 10 سنوات يمتلكون مستوى تعليمي عالي ولهم تجربة ميدانية علمية ويتصف مسار عملهم بإملاكهم لخبرات في التعامل مع الآلات التكنولوجية، كون أن مؤسسة ألفا يب مؤسسة إقتصادية ذات نشاط إنتاجي تمضي نحو مواكبة أساليب العمل، لتماشى مع بيئة محيطها المتنامية، فإنها تستقطب الموارد البشرية ذات الكفاءة للعمل على الآلات المتطورة الجديدة والتي تعتمد على كفاءة أداء المهام والتمكن منها.

المطلب الثاني: عرض نتائج فرضية النسق التكنولوجي التقني وتحليلها.

- تتمثل الفرضية الأولى لدراستنا في: للنسق التكنولوجي التقني أثر على الأداء الوظيفي للعمال في المؤسسة الإقتصادية لصناعة الانابيب ألقابب بغرداية.

الجدول رقم (08): يوضح العلاقة ما بين التقنيات المستخدمة ووقت إنجاز المهام.

المجموع		تأخر في إنجازها		الوقت المحدد		وقت إنجاز المهام تقنيات المستخدمة
%	ت	%	ت	%	ت	
100%	17	/	/	100%	17	بسيطة
100%	43	7%	3	93%	40	متوسطة التعقيد
100%	5	20%	1	80%	4	معقدة
100%	65	6,2%	4	93,8%	61	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول الإحصائي الموضح عليه أعلاه أن 93,8% هي النسبة البارزة فيه والمتمثلة في الاتجاه السائد حيث توضح عدد المبحوثين الذين صرحوا بأن الاعمال الموكلة إليهم تنجز في الوقت المحدد وبدون تأخر، تدعمها نسبة 100% ممن قالوا بأن التقنيات الموجودة في ورشة العمل بسيطة.

في الاتجاه المقابل نجد أن نسبة 6,2% من عدد المبحوثين صرحوا بأنهم ينجزون الاعمال الموكلة إليهم في وقت متأخر ،تدعمها نسبة 20% من المبحوثين الذين قالوا بأن التقنيات الموجودة ضمن ورشة العمل تقنيات معقدة .

من خلال القراءة الإحصائية يمكننا القول بأن هناك دلالات ومؤشرات توضح الأثر الذي تشكله التقنيات المتواجدة ضمن ورشات العمل على المدة الزمنية التي يتم فيها إنجاز الأعمال الموكلة إليهم ، فمن خلال إجابات المبحوثين الموضحة أعلاه يتضح أن العمال الذين يمتلكون تقنيات بسيطة ومتوسطة التعقيد ضمن ورشات عملهم ينجزون أعمالهم في الوقت المحدد ،حيث أن هذا المؤشر يدلي على أن هؤلاء الأفراد لا يجدون صعوبات تعيقهم على إنجاز عملهم في الوقت المحدد ،وبالتالي فهم يسيطرون على التقنيات المتواجدة لهم ،فمن خلال النظر إلى التقنيات المتواجدة داخل الورشات الفنية لمؤسسة ألفايب ، و تصريح أغلبية المبحوثين على أن تقنيات بسيطة ومتوسطة التعقيد يؤكدون بأنهم يكتسبون ويتمتعون بالمهارات الضرورية للعمل عليها في الوقت المحدد، حيث يكتسب العمال هذه المهارات الفنية بعدة طرق من أهمها عملية التكوين التي يتلقاها الفرد تمهيدا لقيامه بالعمل على التقنيات التي في مكان عمله ،بالإضافة إلى الخبرة المهنية التي يتمتع بها العمال من خلال أقدميتهم في ممارسة العمل على التقنيات المتواجدة لهم ،وإذا كان أغلبية أفراد عينة البحث ينظرون إلى التقنيات المستخدمة في ورشة عملهم على أنها تقنيات بسيطة أو متوسطة التعقيد ،فإن فئة أخرى منهم والمقدر عددهم ب5 مبحوثين يعتبرون التقنيات المستخدمة معقدة ،دليل على أن هذه الفئة تواجه صعوبات مع التقنيات المستخدمة في ورشة عملهم بحيث تسبب لهم تأخر إنجاز الاعمال الموكلة لهم في وقتها المحدد ،وذلك لافتقارهم لبعض المهارات التقنية والخبرات اللازمة، أو أن المدة الزمنية التي قضاها العمال في العمل على التقنيات التي يعملون عليها غير كافية للتكيف معها تماما .

لذلك يمكننا القول من خلال ما تقدم أن طبيعة التقنيات المستخدمة ضمن ورشات الأقسام الفنية داخل مؤسسة ألفايب بغرداية تحدد نظام الوقت الذي يستغرقه العمال في إنجاز الأعمال الموكلة إليهم، فإن التقنيات الفنية البسيطة ومتوسطة التعقيد كان لها الأثر البالغ في إنجاز الاعمال في مدة محددة عكس التقنيات المعقدة ،وباعتبار أن مؤسسة ألفايب مؤسسة صناعية ذات نشاط إنتاجي فإن المدة الزمنية المستغرقة في إنجاز المهام على صعيد النسق الفني هي من الأوليات المعتمدة داخل المؤسسة .

الجدول رقم (09): يوضح العلاقة بين نوع الآلة والطاقة المبدولة

المجموع		لا		أحيانا		نعم		الطاقة المبذولة نوع الآلة
%	ت	%	ت	%	ت	%	ن	
%100	42	%19	8	%19	8	%61,9	26	قديمة
%100	23	%4,3	1	%30,4	7	%65,3	15	جديدة
%100	65	%13,8	9	23,1%	15	%63,1	41	المجموع

نلاحظ من خلال رقم (09) الموضح أعلاه ووفقا للاتجاه العام السائد أن نسبة 63,1% هي النسبة البارزة ضمنه، والتي تمثل إجابات المبحوثين الذين صرحوا بأنهم يقومون ببذل كل طاقتهم ويستغلون الموارد المتاحة لهم أثناء تأدية عملهم، تدعمها نسبة 65,3% ممن قالوا بأن الآلة التي يعملون عليها جديدة.

إلا أننا نجد في الاتجاه المعاكس أن نسبة 23,1% من المبحوثين أحيانا ما يبذلون طاقتهم في تأدية العمل، تدعم ب30,4% كنسبة تعبر عن عدد المبحوثين الذين يعملون على الآلات الجديدة. في حين نجد أن النسبة الأقل ضمن مجاميع الإجابات والمثلة في 13,8% كنسبة لتصريحات المبحوثين الذين قالوا بأنهم لا يبذلون طاقة في تأدية عملهم ولا يقومون باستغلال الموارد المتاحة لهم، تدعمها نسبة 19% ممن يشتغلون حاليا على آلات قديمة.

من خلال قراءتنا الاحصائية يتضح أن أغلب فئة المبحوثين يقومون ببذل كل طاقتهم أثناء تأدية نشاطهم الصناعي وهم يستخدمون الآلات الجديدة. وهذا راجع الى سهولة استخدام الآلات المستحدثة، كما أن سعى المؤسسة لتحقيق التطور التقني ومواكبة التطورات الحاصلة بتطوير الآلات العمل يدفع العاملين الى تطوير مهاراتهم من اجل التحكم في هذه التقنيات لتحقيق ذاتها والوصول إلى أعلى المراكز وذلك بالاستغلال الامثل للموارد المتاحة، واكتساب الخبرة التقنية في العمل على الآلات الجديدة والمتطورة بحيث يساعدهم هذا الامر على استثمار الوقت و الاستفادة من الراحة من حين لآخر في العمل، وهو عكس ما أوضحتها النسبة الممثلة للذين صرحوا بأنهم يعملون على الآلات القديمة، والتي كانت نسبتها الأعلى ضمن مؤشر عدم قيام العمال ببذل طاقتهم وعدم استغلالهم للموارد المتاحة لديهم بحيث يرجع ذلك بالدرجة الأولى لامتلاكهم الخبرة التقنية والتي تتشكل بفعل الاجراءات الروتينية للعمل المكتسبة خلال مدة زمنية معينة.

فمن خلال ما تم طرحه، نستخلص أن التكنولوجيا الفنية الحديثة أدت إلى استحداث الآت عمل جديدة ضمن ورشات مؤسسة ألفا ييب، حيث كان لها علاقة بأداء العمال في بذل طاقتهم

ومجهوداتهم واستغلال الموارد المتاحة لهم داخل عملهم، على الرغم من تواجد سيورة تنظيمية موازية تعتمد على الآلات القديمة أو التقليدية، فهي تحيلنا بذلك لفهم أن مؤسسة ألفا يبب تمر بمرحلة انتقال سوسيو-تكنولوجي ضمن أقسام الورشات الفنية، وذلك من خلال ما تفرضه التكنولوجيا الفنية الحديثة كعامل حتمي.

الجدول رقم (10): يوضح العلاقة بين خصائص الآلة و تحمل أعباء إضافية

المجموع		لا ليس لدي		لدي القدرة		الأعباء الإضافية خصائص الآلة
%	ت	%	ت	%	ت	
%100	23	%19	9	%81	14	متعددة الوظائف
%100	42	%39,1	8	%60,9	34	لها وظيفة واحدة
%100	65	%26,2	17	%73,8	48	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول الاحصائي الموضح أن ما يمثل الاتجاه العام السائد هي نسبة **73,8%** والتي تعبر عن مجموع إجابات المبحوثين الذين صرحوا بأن لهم القدرة على تحمل أعباء إضافية داخل العمل، تدعمها نسبة **81%** ممن صرحوا بأن الآلة التي يعملون عليها متعددة الوظائف. يقابل هذا وضمن الاتجاه المعاكس نسبة **26,2%** من أفراد العينة الذين صرحوا بأن ليس لهم القدرة على تحمل أعباء إضافية داخل العمل، تدعمها نسبة **39,1%** ممن قالوا بأن الآلات التي يعملون لها وظيفة واحدة.

يتضح لنا من خلال القراءة الاحصائية، أن أغلب إجابات المبحوثين الذين صرحوا بأنهم يشتغلون على الآلة متعددة الوظائف يمتلكون القدرة على تحمل أعباء إضافية داخل العمل، وهو عكس ما ذهب إليه العمال الذين يشتغلون على آلات أحادية الوظيفة، ويرجع هذا التنوع في الآلات إلى طبيعة النسق التكنولوجي التقني المعتمد في ورشات العمل بمؤسسة ألفا يبب، فتطور المؤسسة في استخدام الآلات ذات الوظائف المتعددة وعناصر نشاطها المتنوعة، يساهم في اختصار اجراءات العمل كما أنه يساهم في تقليص الوقت اللازم لإنجاز الوظائف المتعددة كما انه يقلل الجهود المبذولة في الوظيفة الواحدة ويتيح للعامل استثمار طاقته الجسمية و هذا ما يجعله على استعداد الى تحمل أعباء إضافية دون أي تردد في حالة ما طلب منه الأمر، وعليه فإن التأثير الذي أحدثه النسق التكنولوجي التقني والمتمثل في الآلات متعددة الوظائف، أدى الى زيادة النشاطات الإنتاجية، بحيث

أن الآلة أحادية الوظيفة تتميز بانشغال العامل على إنجاز الاعمال المنوطين بها فقط دون تحمل أي أعباء إضافية تعيق مزاوله نشاطاتهم ضمن ورشات العمل.

نستنتج من خلال ما تم طرحه، أن اختلاف نمط الآلات التي يعمل عليها عمال مؤسسة ألفا ييب ضمن المجال الفني، ما بين الآلات المستحدثة متعددة الوظائف وآلات تتميز بوظيفة واحدة، له أثر على قدرة العامل في تحمل الأعباء المضافة له داخل نشاط عمله.

الجدول رقم (11): يوضح العلاقة بين سهولة العمل على الآلة و الاستغلال الوقت

المجموع		لا ليس لدي		لدي القدرة		القدرة على استغلال الوقت سهولة العمل على الآلة
%	ت	%	ت	%	ت	
%100	27	%7,4	2	%92,6	25	سهولة الاستعمال
%100	38	%2,6	1	%97,4	37	صعبة الاستعمال
%100	65	%4,6	3	%95,4	62	المجموع

من خلال الجدول رقم(11) نلاحظ أن نسبة **95,4%** هي النسبة البارزة فيه والمثلة لعدد المبحوثين الذين صرحوا بأنهم يمتلكون القدرة على الاستغلال الجيد للوقت من أجل إنجاز أعمالهم، تدعمها **97,4%** من المبحوثين الذين قالوا بأنهم يعملون على آلات صعبة الاستعمال.

في المقابل وضمن الاتجاه المعاكس، تشير نسبة **4,6%** إلى إجابات المبحوثين الذين صرحوا بأنهم لا يمتلكون القدرة على الاستغلال الجيد للوقت من أجل إنجاز أعمالهم، تدعم بنسبة **7,4%** ممن صرحوا بأن الآلات التي يشتغلون عليها سهلة الاستعمال .

من خلال قراءتنا الإحصائية يتضح بأن أغلب إجابات المبحوثين الذين يشتغلون على آلات صعبة الاستعمال لهم القدرة على الاستغلال الجيد للوقت في إنجاز أعمالهم حيث يرجع هذا إلى عامل الخبرة المهنية الذي اكتسبوه طوال مسار عملهم من خلال احتكاكهم مع التكنولوجيات المختلفة في العمليات الانتاجية ضمن ورشات العمل الفنية، حيث يسمح الاحتكاك المستمر مع الآلات والمعدات التكنولوجية القدرة على السيطرة أكثر على الأعمال التي يقومون بها وقدرتهم على الاستغلال الجيد أو الأمثل للوقت في إنجاز أعمالهم، في حين نجد أن فئة أخرى لا تمتلك القدرة على الاستغلال الجيد للوقت بالرغم من أنها تعمل على آلات سهلة الاستخدام وهذا راجع لعدة أسباب منها ضمان سهولة الآلة المستعملة يؤدي إلى عدم إعطاء قيمة للوقت وعدم استغلالهم له في إنجاز

الأعمال، وبمكّم سهولة استخدام الآلة أهمل أفراد هذه الفئة قيمة الوقت في إنجاز مهامهم و أصبحوا لا يمتلكون القدرة على الاستغلال الجيد للوقت من أجل إنجاز أعمالهم.

من خلال ما سبق نستنتج أن الاستغلال الجيد للوقت من أجل إنجاز العمل يعد عاملاً مهماً في مؤسسة ألفا بيب خاصة ضمن الورشات الانتاجية فهو يرتبط مع طبيعة الآلات المستخدمة داخلها.

الجدول رقم (12): يوضح العلاقة بين درجة التحكم في الآلة و تطبيق الجودة المطلوبة

المجموع		لا		نعم		تطبيق الجودة المطلوبة درجة التحكم
%	ت	%	ت	%	ت	
%100	38	%44	17	%56	21	جيدة
%100	25	%44,7	11	%55,3	14	متوسطة
%100	2	%50	1	%50	1	ضعيفة
%100	65	%44,6	29	%55,4	36	المجموع

تظهر الإحصائيات المعروضة ضمن الجدول أعلاه، والذي يوضح أثر إنجاز المهام وفقاً لمعايير الجودة المطلوبة ودرجة التحكم في استخدام الآلة بأن النسبة البارزة في الاتجاه السائد فيه، بلغت **55,4%** من إجابات الباحثين الذين صرحوا بأنهم ينجزون المهام المطلوبة منهم وفقاً لمعايير الجودة المطلوبة، تدعمها نسبة **56%** من عدد الباحثين الذين قالوا بأن درجة تحكمهم في استخدام الآلة جيدة.

إلا أننا نجد ضمن الاتجاه المعاكس، أن نسبة **44,6%** من إجابات الباحثين الذين قالوا بأنهم لا ينجزون المهام المطلوبة منهم وفقاً لمعايير الجودة المطلوبة، تدعمها نسبة **50%** ممن صرحوا بأن يتحكمون في استخدام الآلة بدرجة ضعيفة.

عبر قراءتنا الإحصائية تطرح العديد من التساؤلات السوسيو تنظيمية والتي تتعلق بالدور الذي يلعبه التحكم في الآلات المستخدمة في جودة الأعمال المنجزة بحيث أن أغلب أفراد التنظيم يتحكمون في الآلة بدرجة جيدة و ينجزون المهام المطلوبة منهم وفقاً لمعايير الجودة المطلوبة، وذلك بهدف تحسين وتطوير العمليات الانتاجية وكذا التطوير من أدائهم بشكل أكثر كفاءة، فهذه الفئة تسعى جاهدة إلى تحقيق أهدافها وأهداف المؤسسة المرجوة، فمؤسسة ألفا بيب متحصلة على عدة شهادات عالمية والمتمثلة في شهادة الايزو (شهادة الجودة العالمية) وكذا شهادة جودة المنتجات البترولية، بحيث يرجع تطبيق معايير الجودة في إنجاز المهام المطلوبة منهم إلى أداء المورد البشري داخل الاقسام الفنية فهو الوسيلة الأولى لتحقيق الجودة والتميز ويتم ذلك من خلال الرقابة الجيدة على عمليات الانتاج وتعيين

العمال المهرة والأكفاء القادرين على تطبيق الجودة في إنجاز الاعمال المطلوبة منهم، لزيادة الانتاجية و لرفع من حدة التنافس بين المؤسسات الصناعية الاخرى وإرضاء العملاء بتلبية حاجياتهم، في المقابل نجد فئة لا تنجز مهامها وفقا لمعايير الجودة المطلوبة وذلك بسبب مستوى التحكم الضعيف في استخدام الالة ، باعتبار أن هذه الفئة تواجه معوقات في تطبيق معايير الجودة في إنجاز الاعمال المطلوبة فهي ترجع لعدم كفاءة هؤلاء الافراد على استخدام الآلة وعدم التكيف مع المتغيرات التكنولوجية الفنية المتطورة.

وعليه نستنتج أن مؤسسة ألفا يبب بغرداية من المؤسسات الريادية في المجال الصناعي بالجزائر، فهي تحرص على تطبيق معايير الجودة اللازمة في منتوجاتها، فالتحكم الجيد لعمالها في الآلات المستخدمة داخل الورشات الفنية له وظيفة عملية مساهمة في إنجاز الاعمال وفقا لمعايير الجودة المطلوبة الذي يؤدي وظيفيا إلى إستمرارية النجاعة الإنتاجية والزيادة فيها.

الجدول رقم (13): يوضح العلاقة بين مواجهة الصعوبات والتكيف مع المشكلات الطارئة

المجموع		لا أتكيف معها		أحيانا		أتكيف معها		التكيف مع المشكلات مواجهة الصعوبات
%	ت	%	ت	%	ت	%	ن	
%100	21	%19	4	%42,9	9	%38,1	8	نعم
%100	44	%20,5	9	%15,9	7	%63,6	28	لا
%100	65	%20	13	%24,6	16	%55,4	36	المجموع

نلاحظ ضمن الاتجاه العام السائد أن نسبة 55,4% تعبر عن عدد المبحوثين الذين صرحوا بأن لهم القدرة على التكيف مع مشكلات العمل الطارئة، تدعمها نسبة 63,6% من المبحوثين الذين قالوا بأنهم لا يواجهون صعوبات أثناء عملهم على الآلة.

إلا أننا نجد في الاتجاه المعاكس نسبة 24,6% من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم أحيانا ما لهم القدرة على التكيف مع المشكلات الطارئة ضمن العمل، تدعم بنسبة 42,9% ممن صرحوا بأنهم يواجهون صعوبات أثناء عملهم على الآلة.

في حين نجد أن نسبة 20% ممن قالوا بأنهم لا يتكيفون مع المشكلات العمل الطارئة، تدعمها نسبة 20,5% ممن صرحوا بأنهم لا يواجهون صعوبات أثناء العمل على الآلة.

من خلال القراءة الاحصائية يتضح أن أغلب المبحوثين صرحوا بأنهم يتكيفون مع المشكلات الطارئة ولا يواجهون أي صعوبات أثناء العمل على الآلة، ويعود ذلك إلى توافق الآلات المستخدمة مع طبيعة المهام التي يشغلونها، وهذا ما تحتويه التحليلات السوسيو-تنظيمية عبر تجربة فريديك تايلور والمسماة بموائمة الآلات المستخدمة، فالموائمة مع الآلات تجعل أفراد التنظيم لا يواجهون صعوبات أثناء العمل على الآلة، وتمكنهم من التكيف مع مشكلات العمل الطارئة وحلها بشتى الطرق، فكفاءة العامل ومهارته في المعالجة الآنية للمشاكل التقنية التي تتضمن الآلات المستخدمة تؤدي لتشخيص المشكلات الطارئة وإيجاد حلول لها بسرعة وكفاءة دون الحاجة إلى توقيف خطوط الانتاج أو توقيف اشتغال الآلات، كما أن الثقافة الصناعية الذي يكتسبها العامل خلال عمله تؤهله لمواجهة أي مشاكل وصعوبات قد تعرقل العملية الانتاجية ناهيك عن دور المشرفين والمهندسين في تسيير طرق وعمليات الانتاج، على عكس الفئة التي تواجه صعوبات أثناء عملهم على الآلة فيعود ذلك إلى عدة مؤشرات غير إيجابية منها صعوبة فهم طريقة عملها أو لدرجة تعقد الآلة التي يعملون عليها، بحيث تعيدنا هذه المؤشرات إلى إجابات بعض المبحوثين في السؤال (11) المفتوح ضمن استماراتنا والمتمثل: في حال اجابتك بنعم ماهي هذه الصعوبات؟ تحديدا في العنصر صعوبات أخرى أذكرها، يجيب المبحوثين الذين يرون أنهم يواجهون صعوبات "خطورة أشعة الآلة " وكذا البعض أجابوا "نقص الخبرة المهنية مدة توظيفي لا تكفي للعمل بمهارة" أي أن نقص عامل الخبرة في التعامل مع الآلة وخطورة هذه الاخيرة افقدهم القدرة على التكيف مع المشكلات الطارئة داخل العمل.

فمن خلال ما تم طرحه نستنتج أن نجاح المؤسسات الصناعية مرتبط بطبيعة النسق التكنولوجي التقني داخلها ومدى خبرة المورد البشري في فهم طرق العمل على الآلة التكنولوجية المستخدمة والتحكم فيها لمواجهة الصعوبات التي تعرقل نشاطاته الانتاجية، وتمكنه من التكيف مع مشكلات العمل الطارئة وحلها في أسرع وقت.

الجدول رقم (14): يوضح العلاقة بين عملية نقل المنتج ووقت انجاز المهام.

المجموع		أتاخر في انجازها		الوقت المحدد		وقت انجاز المهام
%	ت	%	ت	%	ت	عملية نقل المنتج
100%	35	/	/	100%	35	آلي
100%	21	42,2%	7	57,1%	14	شبه آلي

يدوي	7	%96,8	2	%3,2	9	%100
المجموع	56	%93,8	9	%6,2	65	%100

نلاحظ من خلال الجدول الإحصائي الموضح، أن نسبة **93,8%** تعبر عن إجابات المبحوثين الذين صرحوا أنهم ينجزون الاعمال الموكلة إليهم في وقتها المحدد، تدعمها نسبة **100%** ممن صرحوا بأن يتم نقل المنتج من مرحلة إنتاج إلى أخرى بشكل آلي.

إلا أننا في الاتجاه المعاكس نلاحظ أن نسبة **6,2%** ممن يتأخرون في إنجاز أعمالهم، تدعمها نسبة **42,9%** ممن صرحوا بأن يتم نقل المنتج في مراحل الانتاج يدويا.

من خلال ما أظهرته القراءة الاحصائية الموضحة يتضح أن أغلب إجابات المبحوثين والذين يمثلون عمال الاقسام الفنية بمؤسسة ألفا ييب أنهم ينجزون الاعمال الموكلة إليهم في وقتها المحدد اضافة الى أن عملية نقل المنتج من مرحلة إنتاج إلى أخرى بشكل آلي، حيث أن آلية الأداة المستخدمة في نقل المنتج والتي يقوم عليها النسق الصناعي داخل مؤسسة ألفا ييب والمتمثلة في خط التصنيع، منحت أفضلية كبيرة ودور هام في إنجاز المهام الموكلة اليهم في وقتها المحدد، كما قد تختلف الإجراءات المتبعة عند نقل المنتج من مرحلة إلى أخرى بين الأقسام أو خطوط الإنتاج المختلفة التي داخل المؤسسة، فقد تتطلب بعض المراحل تدخلا بشريا أكثر من غيره فيتم نقل المنتج يدويا، ويتم تأخر في إنجاز الاعمال الموكلة اليهم من خلال الوقت الذي يستغرقه العمال في نقل المنتج من مرحلة إلى أخرى بشكل يدوي، عكس النقل الآلي الذي يعتمد على التكنولوجيا التقنية دون ضياع الوقت في نشاط الانتاج، فهذا يرجعنا إلى دراسة الحركة والزمن التي جاء بها فريدريك تايلور بحيث أنه بنى تصوراته الفكرية وافتراضاته على ملاحظته لخطوات العمل وتسلسله وأوجه الهدر والضياع الذي تعانیه المؤسسة الصناعية جراء عدم إستخدامها لأساليب العلمية في عملياتها الانتاجية، كما أنه ركز على ترشيد طرق انجاز العمل والحد من هدر الوقت، بإزالة الحركات الزائدة، فالجهد المبذول في عملية نقل المنتج من مرحلة إلى اخرى بشكل يدوي، يستغرق مدة زمنية أكبر، وبالتالي عدم انجاز المهام في المدة المحددة و التأخر فيها، والعمل على النقل الآلي لا يتطلب مجهود بدني في نقل المنتج ويتم بشكل أسرع كما أنه يعمل على التحديد الدقيق للمهام والتي تتمشى مع الفكر الصناعي الحديث.

فمن خلال ما تم طرحه نستخلص، أن آلية عمل نقل المنتج من مرحلة إنتاج لأخرى على خط التصنيع أو ما يطلق عليه "الراية" بين عمال مؤسسة ألفا ييب، له دور على انجاز المهام الموكلة اليهم في وقتها المحدد، كما أنه يسهم في سير العملية الانتاجية دون ضياع الوقت .

الجدول رقم (15): يوضح العلاقة بين الجهد المبذول وتحمل مسؤوليات أعلى.

المجموع		ليس لدي		نعم لدي		تحمل مسؤوليات أعلى الجهد المبذول
%	ت	%	ت	%	ت	
%100	9	/	/	%100	9	فكري
%100	22	%22,7	5	%77,3	17	عضلي
%100	34	%23,5	8	%76,5	26	كلاهما
%100	65	%20	13	%80	52	المجموع

ضمن الاتجاه العام السائد نلاحظ أن النسبة البارزة فيه، والممثلة في إجابات المبحوثين الذين صرحوا بأنهم لديهم إستعداد على تحمل مسؤوليات أعلى بنسبة **80%**، تدعمها نسبة **100%** من الذين صرحوا بأن العمل على الآلات داخل ورشات العمل يتطلب مجهود فكري.

إلا أننا ضمن الاتجاه المعاكس نلاحظ نسبة **20%** تشير إلى عدد المبحوثين الذين صرحوا بأن ليس لديهم استعداد لتحمل مسؤوليات أعلى، تدعمها نسبة **23,5%** من إجابات المبحوثين الذين قالوا بأن العمل على الآلات يتطلب كل من المجهود الفكري والمجهود العضلي .

من خلال القراءة الاحصائية نرى أن أغلب أفراد التنظيم بمؤسسة ألفا ييب والذين صرحوا بأن لديهم استعداد لتحمل مسؤوليات أعلى قالوا بأن العمل على الآلات داخل ورشات العمل يتطلب منهم مجهود فكري، على غرار الفئة التي صرحت بأنها ليس لها إستعداد في تحمل مسؤوليات اعلى وأن العمل على الآلات يتطلب كلا المجهودين الفكري والعضلي، فالانتقال من العمل العضلي إلى العمل الفكري في العمليات الصناعية، حتمية فرضتها استخدامات التكنولوجيا الفنية المستحدثة ورسختها في مجال الصناعة، فإن المسؤوليات الكثيرة التي تقع على عاتق العامل في المرحلة الراهنة، فرضتها نسقية الفعل التكنولوجي الفني الحديث، من خلال التغيرات التي تشهدها البنية الصناعية حالياً، على كلا المستويين الماكرو والميكرو سوسيوتنظيمي، ففي وقت مضى كانت الثقافة الصناعية السائدة داخل المؤسسات الجزائرية الصناعية تركز على الاعتماد بشكل رئيسي على العمل العضلي في مختلف مراحل الإنتاج، إلا أنها أصبحت اليوم بحاجة ماسة إلى ثقافة صناعية تعتمد بشكل متزايد على العمل الفكري، كإجراء عملي لمواكبة التطورات التكنولوجية الفنية الحديثة، وفهم كيفية تشغيل الآلات المستحدثة، بحيث أنه يمكننا ملاحظة هذا التغير من خلال أنماط العمل المختلفة داخل مؤسسة ألفا ييب في غرداية، وفقاً للوسائل المستخدمة ضمنها، والتي تبرز ذلك التناقض الذي يتطلبه العمل على

الآلة سواء الفكري أو العضلي أو كلاهما، فحاليا يتم الاعتماد على المؤهلات العلمية ذات التخصص ضمن العملية الصناعية أكثر مما كانت تبحث عليه سابقا في تسيير الآلة، فمع ازدياد تعقيد الآلات أصبح المورد البشري هو المسؤول عن تسييرها والسيطرة على ذلك التعقيد الذي يلزم الآلات الحديثة المستخدمة ضمن ورشات مؤسسة ألفا بيب وتبسيط المهام، مما يجعل العمال لهم إستعداد على تحمل مسؤوليات أعلى.

فمن خلال ما تم طرحه نستنتج بأن ما أحدثه النسق التقني الحديث داخل ورشات مصنع مؤسسة ألفا بيب من خلال استحداث الآلات المستخدمة ضمنه والانتقال في العمل من الجهد العضلي إلى الجهد الفكري يساهم في استعداد المورد البشري لتحمل مسؤوليات مضاعفة في العمل.

الجدول رقم (16): يوضح العلاقة بين ادخال الآلات الجديدة و تأثير الوظيفة

النسبة المئوية	التكرار		في حال إدخال آلات جديدة تؤثر على الوظيفة
%20	13		نعم
	%	ت	في حالة الإجابة بنعم
	%5,6	2	طلب من الإدارة
	%15,4	11	عدم توفر المهارات اللازمة
%80	52		لا
%100	65		المجموع

يتضح لنا من خلال الجدول رقم(16) أن نسبة 80% من عدد المبحوثين الذين صرحوا بأن إدخال آلات جديدة إلى ورشة الإنتاج لا يؤثر على وظيفتهم، في حين نجد أن نسبة 20% من إجابات المبحوثين الذين قالوا بأن إدخال آلات جديدة ضمن ورشات الانتاج يؤثر على وظيفتهم.

من خلال القراءة الاحصائية الموضحة أعلاه نرى أن أغلب إجابات المبحوثين تشير إلى أن إدخال آلات جديدة إلى ورشة الانتاج لا يؤثر على وظيفتهم، على الرغم من أهمية هذه الخطوة ضمن المجال الصناعي والتي تتيح فرص جديدة في العمل على الآت الجديدة المتطورة التي تتطلب القدرة على فهم واستيعاب طريقة عملها والتأقلم على المزايا المعقدة فيها، فعدم تأثير وظيفة العامل بإدخال الآت الجديدة إلى ورشة الانتاج يرجع بالدرجة الأولى إلى المؤهلات المعرفية والمهارات التقنية المكتسبة التي يتمتع بها العامل في تعامله مع الآلة، ويرجع كذلك إلى الأقدمية في العمل التي تكسب العامل الخبرة في استخدام الآلات وفهم العمل والقدرة على تكيفهم مع مختلف الآلات المستخدمة ضمن نشاطهم الانتاجي.

في المقابل نجد أن فئة أخرى من المبحوثين صرحوا بأن إدخال آلات جديدة إلى ورشة الانتاج يؤثر على وظيفتهم وذلك لافتقارهم للمهارات اللازمة التي تمكنهم للعمل على آلات جديدة، كما يرجع ذلك الى تغيير الإدارة لوظائفهم والاشتغال على وظائف أخرى.

و على ضوء ما سبق، يتضح أن التقبل الايجابي من طرف عمال أقسام الورشات الفنية داخل مؤسسة آلفايب لإدخال آلات جديدة، راجع إلى الحتمية التي يلزمها الواقع الحديث للمؤسسة والحداثة التي تميز النسق التكنولوجي التقني المتواجد ضمن مؤسسة آلفايب، إضافة إلى أن الآلات ذات الخصائص الجديدة تساهم في التقليل من عبء العمل و الجهد المبذول بوقت أوفر.

الجدول رقم (17): يوضح العلاقة بين الاهتمام باقتناء الآلات التكنولوجية و القدرة على الابداع.

المجموع		ليس لدي		نعم لدي		القدرة على الابداع الاهتمام باقتناء آلات
%	ت	%	ت	%	ت	
100%	58	14,3%	10	85,7%	48	نعم
100%	7	17,2%	1	82,8%	6	لا
100%	65	16,9%	11	83,1%	54	المجموع

نلاحظ من خلال جدولنا الإحصائي أن نسبة 83,1% تمثل إجابات المبحوثين الذين صرحوا بأنهم يمتلكون القدرة على الإبداع في أداء عملهم من أجل تطوير الإنتاج، تدعمها نسبة 85,7% من عدد المبحوثين الذين صرحوا بأن مؤسسة آلفايب تهتم باقتناء الآلات التكنولوجية الحديثة.

أما ضمن الاتجاه المعاكس، فإن نسبة إجابات المبحوثين الذين صرحوا بأنهم ليس لديهم القدرة على الإبداع في أداء عملهم من أجل تطوير الإنتاج، بلغت **16,9%** ، بحيث تدعمها نسبة **14,3%** ممن قالوا بأن مؤسسة ألفا يبب لا تهتم بإقتناء الآلات التكنولوجية الحديثة.

فمن خلال القراءة الاحصائية يمكن القول أن أغلب إجابات العمال يرون أن مؤسسة ألفا يبب تهتم بإقتناء الآلات التكنولوجية الحديثة مما يخلق لديهم القدرة على الإبداع في أداء مهامهم من أجل تطوير الإنتاج، فالحديث عن الإبداع في الأداء وتطوير الإنتاج، يطرح مسألة حداثة التكنولوجيا التقنية، فالتطور المستمر الذي سارته مؤسسة ألفا يبب جعلها تواكب التطورات التكنولوجية نظرا لحداثة التكنولوجيا التقنية التي تشهدها المؤسسات الصناعية اليوم، وذلك من خلال اقتناءها للآلات التكنولوجية الحديثة ضمن حقلها الفني لزيادة الانتاجية والرفع من جودتها، كما أن توظيف الآلات التكنولوجية الحديثة في نشاط العمليات الانتاجية يعمل على التقليل من حوادث العمل ، فطبيعة النشاط التقني الذي كان يميز المؤسسة باستخدام المكثف للآلات الكبيرة والخطيرة إضافة إلى طبيعة بعض التكنولوجيات التي تسبب مشاكل بيئية وصحية تمس سلامة العامل، لكن في ظل تواجد الآلات التكنولوجية الحديثة ساعد على تنفيذ المهام الخطيرة والمعقدة بطريقة آمنة سمحت بالتقليل من الحوادث، كما أن الآلات التكنولوجية الحديثة ساهمت بشكل كبير ورئيسي في جودة الإنتاج وذلك من خلال إبداع العامل في أداء مهامه من أجل تطوير الإنتاج ورفع من الجودة في مختلف المنتجات، حيث تعمل مؤسسة ألفا يبب على تصميم العمل وتسهيله للعمال وتسيير العمليات الانتاجية في جميع المستويات، كما أن تصميم العمليات يساعد في تبسيط المهام، وتقسيمها حسب التخصصات مما يسهل توزيع المسؤوليات وإتاحة استقلالية العمال في أداء المهام وتجاوز التعقيد الذي تتميز به الآلات التكنولوجية المستخدمة وزيادة كفاءة العمال وجعلهم يتمتعون بالقدرة على الإبداع في أدائهم سعيا منهم في تطوير الإنتاج.

ومنه نستنتج من خلال ما تم طرحه، أن إختلاف آراء المبحوثين في إهتمام مؤسسة ألفا يبب بالمجال الفني وإقتناء الآلات التكنولوجية الحديثة، يرجع بالدرجة الأولى إلى مدى وعي العمال وتقبلهم للتغيير ومواكبة التطورات التكنولوجية التقنية واستيعابهم لمتطلبات الآلات التكنولوجية المستخدمة مما يخلق على روح الإبداع في أداء عملهم وتطوير الإنتاج.

الجدول رقم (18): يوضح العلاقة بين استخدام الآلات التكنولوجية و تطوير الأداء

المجموع	ليس لدي	نعم لدي	تطوير الأداء
---------	---------	---------	--------------

استخدام الآلات التكنولوجية		ت		ت	
%	ت	%	ت	%	ت
%100	59	%6,1	3	%94,9	56
%100	6	%33,3	2	%66,7	4
%100	65	%7,7	5	%92,3	60

الملاحظ من خلال المعطيات المعروضة ضمن جدولنا الإحصائي أن نسبة 92,3% من المبحوثين الذين يسعون لتطوير أداء عملهم داخل المؤسسة، تدعمها نسبة 94,9% من عدد المبحوثين الذين صرحوا بأن استخدام الآلات التكنولوجية الحديثة يساهم في تنمية خبراتهم التقنية.

في حين وضمن الاتجاه المعاكس والذي يمثل أقل نسبة ضمن جدولنا، والمثلة في نسبة 7,7% من عدد إجابات المبحوثين الذين لا يسعون لتطوير أداء عملهم ضمن المؤسسة، تدعمها نسبة 33,3% ممن صرحوا بأن لا يساهم استخدام الآلات التكنولوجية الحديثة في تنمية خبراتهم التقنية.

فمن خلال القراءة الإحصائية الموضحة أعلاه، يتضح أن أغلب المبحوثين صرحوا بأن استخدام الآلات التكنولوجية الحديثة يساهم في تنمية خبراتهم التقنية، كما أنهم يسعون لتطوير أداء عملهم داخل المؤسسة، هذا ما يقودنا إلى تفسير علاقة النسق التكنولوجي التقني الحديث ومساهمته في تطوير أداء العاملين وتنمية خبراتهم التقنية من خلال العمل المتواصل واحتكاكهم المباشر مع الآلات التكنولوجية الحديثة في المؤسسة والتي تتطلب إرتباط العامل بالآلة التكنولوجية المستخدمة بهدف تعزيز خبراته ومهاراته في مجال العمل، كما أن استخدامات التكنولوجيا الفنية الحديثة تسهم بشكل مباشر في تحسين وكفاءة أداء العاملين وذلك من خلال تبسيطها في انجاز الأعمال وبأسرع وقت لرفع من مستوى الانتاجية، في المقابل نجد بعض المبحوثين صرحوا بأن استخدام الآلات التكنولوجية الحديثة لا يساهم في تنمية خبراتهم التقنية وأنهم لا يسعون لتطوير أداء عملهم داخل المؤسسة، ويرجع ذلك لثقافة العامل وعدم تقبله لتطورات التكنولوجيا التي تلازم واقعه الملموس أكثر (ميدان عمله)، فالعامل الذي يشتغل ضمن النسق الصناعي لا يمكن إقصائه من نسقه الاجتماعي المتواجد فيه سواء النسق الاجتماعي الخارجي أو النسق السوسيو-صناعي، وذلك عبر مجمل المؤثرات التي تنقص من حضوره الفعلي داخل المجال الصناعي من خلال رفضه لإستخدامات الآلات التكنولوجية، ولعدم إرتباطه الفعلي واحتكاكه المباشر مع الآلات المستحدثة المتواجدة في الورشة أثناء تأديته لمهامه، كون أن كل جزء من العملية الإنتاجية يمثل الارتباط الشديد الذي ما بين الآلة المستخدمة والعامل، كونه المحرك الرئيسي لها، وأن عملية التفاعل والاحتكاك بالآلة من أجل أداء المهام ضمن

نطاق الانتاج، يكسب العامل خبرات تقنية تساعده على تطوير أداءه، فعدم التكيف والاحتكاك مع الآلة التكنولوجية يجعل الفرد غير ملم بقدراته وعاجز عن تطوير أداءه داخل المؤسسة. وعليه نستنتج من خلال ما تم طرحه، أن تفاعل أفراد مصنع مؤسسة ألفايب وارتباطهم الفعلي مع الآلات التكنولوجية الحديثة المستخدمة ضمن أقسام الورشات الفنية يساهم في تنمية خبراتهم التقنية التي تطور من أدائهم وتزيد من فاعليته وكفاءته في إنجاز المهام المطلوبة منه داخل المؤسسة، وبالتالي الرفع من مستوى الانتاجية وتحسين من جودة المنتج.

نتائج الفرضية الجزئية الاولى:

في إطار التحقق من الفرضية الجزئية الأولى المحددة: "للسق التكنولوجي التقني أثر على الأداء الوظيفي للعمال في المؤسسة الإقتصادية لصناعة الانايب ألفايب بغرداية"، فقد توصلت إلى النتائج الجزئية والمتمثلة في:

- طبيعة التقنيات المستخدمة ضمن أقسام الورشات الفنية بمؤسسة ألفايب تحدد نظام الوقت في أداء إنجاز المهام الموكلة للعمال (وهو ما يبينه الجدول 8).
- حداثة الآت العمل جديدة ضمن مؤسسة ألفايب لها الأثر في قيام العامل ببذل طاقته وإستغلال كل الموارد المتاحة لديه أثناء تأدية عمله(وهو ما يبينه الجدول 9).
- اختلاف نمط الآلات التي يعمل عليها عمال مؤسسة ألفايب ضمن المجال الفني، ما بين الآلات المستحدثة متعددة الوظائف وآلات تتميز بوظيفة واحدة، له أثر على قدرة العامل في تحمل أعباء اضافة داخل نشاط عمله(وهو ما يبينه الجدول 10).
- طبيعة الآلات المستخدمة داخل الورشات الانتاجية بمؤسسة ألفايب يؤثر في قدرة العامل على إستغلاله الجيد للوقت من أجل إنجاز الاعمال(وهو ما يبينه الجدول 11).
- التحكم الجيد في الآلات المستخدمة داخل اقسام الورشات الفنية يساعد في إنجاز الأعمال طبقا لمعايير الجودة المطلوبة(وهو ما يبينه الجدول 12).
- خبرة المورد البشري في فهم طرق العمل على الآلة التكنولوجية المستخدمة والتحكم فيها لمواجهة الصعوبات التي تعرقل نشاطاته الانتاجية أثناء العمل، تمكنه من التكيف مع مشكلات العمل الطارئة وحلها في أسرع وقت(وهو ما يبينه الجدول 13).

- آلية عمل نقل المنتج من مرحلة إنتاج لأخرى على خط التصنيع أو ما يطلق عليه بـ"الراية" بين عمال مؤسسة ألفا ييب يساعد على إنجاز المهام الموكلة للعمال في وقتها المحدد دون هدر الوقت (وهو ما يبينه الجدول 14).

- دور النسق التقني الحديث داخل ورشات مصنع مؤسسة ألفا ييب في استحداث الآلات المستخدمة ضمنه والانتقال في العمل من الجهد العضلي إلى الجهد الفكري ساهم في استعداد المورد البشري لتحمل مسؤوليات مضاعفة في العمل (وهو ما يبينه الجدول 15).

- التقبل الايجابي لعمال أقسام الورشات الانتاجية داخل مؤسسة ألفا ييب لإدخال آلات جديدة، راجع إلى الحتمية التي يلزمها الواقع الحديث للمؤسسة والحداثة التي تميز النسق التكنولوجي التقني المتواجد ضمن مؤسسة ألفا ييب (وهو ما يبينه الجدول 16).

- إهتمام مؤسسة ألفا ييب باقتناء الآلات التكنولوجية الحديثة ومواكبة التطورات التكنولوجية التقنية يخلق روح الابداع في أداء العمال من أجل التطوير من مستويات الانتاج والرفع من جودتها (وهو ما يبينه الجدول 17).

- الاستخدام الفعلي لآلات التكنولوجية الحديثة داخل مؤسسة ألفا ييب ساهم في تنمية الخبرات التقنية للعمال والتي تنعكس في تحسن وتطور مستوى أداء العامل في إنجاز المهام المطلوبة منه (وهو ما يبينه الجدول 18).

وعليه من خلال ما تقدم فإن ما تم التوصل إليه، عبر تحليلنا لمختلف المؤشرات وقراءتنا لها إحصائياً وسوسيوولوجياً، ومن خلال نتائجنا الجزئية، فإن فرضيتنا المتمثلة في: "للسق التكنولوجي التقني أثر على الأداء الوظيفي للعمال في المؤسسة الاقتصادية لصناعة الانابيب ألفا ييب بغرداية" تحققت نسبياً بناء على ما أفرزته النتائج الجزئية أعلاه، كون أن النسق التكنولوجي التقني المستحدث، أثر على أداء العمال ضمن العملية الانتاجية داخل مؤسسة ألفا ييب بغرداية.

المطلب الثالث: تحليل نتائج الفرضية الثانية.

- تتمثل الفرضية الثانية لدراستنا في: للتكوين على التكنولوجيا التقنية أثر على الأداء الوظيفي للعمال في المؤسسة الاقتصادية لصناعة الانابيب ألفا ييب بغرداية.

الجدول رقم (19): يوضح تأثير البرامج التكوينية على الأدوار المختلفة للعمال.

المجموع		لا تؤثر		أحيانا		تؤثر		الأدوار المختلفة البرامج التكوينية
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	

نعم	19	33,9%	12	21,5%	25	44,6%	56	100%
لا	2	22,2%	5	55,6%	2	22,2%	9	100%
المجموع	21	32,3%	17	26,2%	27	41,5%	65	100%

يشير المعطى الاحصائي أعلاه أن نسبة **41,5%** تعبر عن مجمل إجابات الباحثين الذين صرحوا بأن الأدوار المختلفة لا تؤثر على حجم الاعمال التي ينجزونها، تدعمها نسبة **44,6%** ممن صرحوا بأن مؤسسة ألفا يبب تسطر برامج تكوينية للعمال.

إلا أننا في الاتجاه المعاكس، نجد نسبة **32,3%** من مفردات العينة صرحوا بأن الأدوار المختلفة يؤثر على حجم الاعمال التي تنجز، تدعمها نسبة **33,9%** ممن قالوا تقوم مؤسسة ألفا يبب تسطر برامج تكوينية للعمال.

في حين نجد **26,2%** تمثل نسبة الباحثين الذين صرحوا بأن أحيانا ما تؤثر الأدوار المختلفة على حجم الاعمال التي ينجزونها، تدعمها نسبة **55,6%** من عدد الباحثين الذين صرحوا بأن مؤسسة ألفا يبب لا تسطر برامج تكوينية للعمل.

من خلال قراءتنا الاحصائية والتي تظهر أن أغلب الباحثين صرحوا بأن الادوار المختلفة لا تؤثر على حجم الاعمال التي ينجزونها، يرتبط هذا بكون أن مؤسسة ألفا يبب بتسطين برامج تكوينية للعمال، من أجل توضيح مختلف الادوار و اكساب المورد البشري القدرة على تحمل مسؤولية الأدوار داخل الورشات ومواجهة التحديات، كما أنها تعمل على تهيئة العامل وتكوينه على التكيف مع مختلف الآلات المستخدمة وتوضيح طرق العمل عليها لتحكم فيه، كما نرى الفئة التي أقرت بأن الأدوار المختلفة تؤثر على حجم الاعمال التي ينجزونها، رغما أن مؤسسة ألفا يبب تقوم ببرامج تكوينية لعمالها، ويرجع ذلك إلى عدم كفاءة هذه البرامج في تأهيل العمال للتعامل مع مختلف الأدوار، بالإضافة إلى غموض متطلبات بعض الأدوار مما يؤدي إلى شعور العمال بعدم التحكم بعملهم و استنزاف مجهود العاملين وتشتت أداء مهامهم ضمن الورشات الفنية ويزيد من الضغوط المهنية التي خلال القيام بالأدوار المختلفة ، مما يعيق تحقيق أهداف الفرد والمؤسسة، أما بالنسبة للباحثين الذين صرحوا بأنهم أحيانا ما تؤثر الادوار المختلفة على حجم الاعمال التي ينجزونها، كما أنهم صرحوا بأن مؤسسة ألفا يبب لا تقوم ببرامج تكوينية للعمال لتأقلم مع الادوار المختلفة ،يمكن أن يكون سبب عدم قيام مؤسسة ألفا يبب ببرامج تكوينية لهذه الفئة إلى كون الأعمال التي ينجزونها بسيطة وطفيفة لا

تحتاج للتكوين، وتتوفر فيهم الكفاءة والخبرة الكفيلة التي هي كفيلة بمساعدتهم على التكيف مع مختلف الأدوار دون تأثر حجم الأعمال المنجزة ضمن العمل. من خلال ما تم طرحه، يمكننا القول، أن البرامج التكوينية المقدمة من قبل مؤسسة ألفايب لعمالها، تساهم بشكل رئيسي في توضيح مختلف الأدوار للمورد البشري العامل ضمن مجاله التقني وزيادة كفاءته في مختلف المجالات، كما تكسبه مهارات تجعله يتحمل مسؤولية مختلف الأدوار ومواجهة الصعوبات والتحديات التي تؤثر على حجم الأعمال التي ينجزها.

الجدول رقم (20): يوضح العلاقة بين الاستفادة من التكوين وانجاز العمل بدقة

المجموع		لا		أحيانا		نعم		انجاز العمل بدقة الاستفادة من التكوين
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
%100	38	/	/	%45,6	11	%54,4	28	نعم
%100	27	%42,1	24	%20,4	10	%37,5	16	لا
%100	65	%36,9	24	%18,5	21	%44,6	44	المجموع

من خلال الجدول الإحصائي الموضح أعلاه نلاحظ أن النسبة **44,6%** هي النسبة البارزة فيه، فهي تمثل إجابات الباحثين الذين صرحوا بأنهم ينجزون إلتزاماتهم الوظيفية بدقة وكفاءة، تدعمها نسبة **54,4%** ممن صرحوا بأنهم سبق لهم الاستفادة من التكوين على عملهم الحالي. في المقابل وضمن الاتجاه المعاكس، نلاحظ أن نسبة **36,9%** من الباحثين قالوا بأنهم لا ينجزون الإلتزاماتهم بدقة وكفاءة، تدعمها نسبة **42,1%** ممن صرحوا بأنهم لم يسبق لهم الاستفادة من التكوين على عملهم الحالي.

في حين نجد نسبة **18,5%** من إجابات مفردات البحث صرحوا بأنهم أحيانا ما ينجزون الإلتزاماتهم بدقة وكفاءة، تدعمها نسبة **45,6%** ممن قالوا سبق لهم الاستفادة من التكوين على عملهم الحالي. من خلال القراءة الاحصائية يتضح أن أغلب الباحثين ينجزون مهامهم الوظيفية بدقة وكفاءة، بحيث أنهم سبق لهم الاستفادة من التكوين على عملهم الحالي، وهذا راجع إلى أن مؤسسة ألفايب بغرداية تسعى لتحقيق التوافق بين متطلبات المهام التي يشغلها أفراد المصنع وبين مؤهلاتهم العلمية والعملية

التي تبرز كفاءتهم في أداء مهامهم، وتسعى إلى الرفع من الجودة في منتوجاتها، فتقوم بتكوين العمال على عملهم الحالي من أجل تحسين الأداء ورفع من كفاءته لإنجاز المهام بدقة وكفاءة، فشروط الأداء الفعال وإنجاز المهام بدقة وكفاءة يفرض على إدارة الموارد البشرية بمؤسسة ألفا بيب تسطير وإعداد برامج تكوينية للعمال على المنصب الذي سيشغلونه لتدارك النقص الذي يعانون منه، بحيث يساعدهم على اكتساب المعارف والمهارات التقنية اللازمة لأداء المهام وإنجازها بدقة وإتقان وكفاءة. في حين نجد فئة من المبحوثين صرحوا بأنهم لا ينجزون التزاماتهم الوظيفية بدقة وكفاءة، وأنهم لم يسبق لهم الاستفادة من التكوين على عملهم الحالي، فيمكن تفسير ذلك إلى طبيعة الوظائف التي يشغلونها لا تستدعي التكوين على عملهم، أو يمكن أن يعود إلى أنه لم يتم برمجة تكوينات خلال الفترة التي تم توظيفهم فيها نظرا للسياسة المتبعة من طرف المؤسسة التي يمكن أن تحد من فرص الاستفادة من التكوين. أما بالنسبة للمبحوثين الذين صرحوا بأنهم لا ينجزون التزاماتهم الوظيفية بدقة وكفاءة كونهم استفادوا من التكوين على عملهم الحالي، ويرجع ذلك إلى عدم استوفاء الفترة اللازمة للاستفادة من التكوين الذي يتيح لهم الفرصة الكاملة لإنجاز المهام والإلتزامات الوظيفية وذلك لعدم تكييفهم مع الآلات المستخدمة وضعف مستوى السيطرة عليها بسبب عدم إستيعاب طريقة العمل. وعليه نستنتج من خلال ما تقدم، أن إنجاز العمال لالتزاماتهم الوظيفية بمستوى الدقة والكفاءة، يتطلب الاستفادة من التكوين على العمل الذي يشغلونه، وذلك من أجل صقل مواهبهم ومعرفة قدراتهم الكامنة التي تبرز كفاءتهم في أداء التزاماتهم بأعلى درجة من الدقة والإتقان والكفاءة.

الجدول رقم (21): يوضح العلاقة بين أساليب التكوين وتطبيق الجودة المطلوبة

المجموع		لا		نعم		تطبيق الجودة المطلوبة أساليب التكوين
%	ت	%	ت	%	ت	
100%	11	/	/	100%	11	التكوين الميداني
100%	8	15,4%	2	84,6%	6	التكوين النظري
100%	46	6,5%	3	93,5%	43	كلاهما
100%	65	7,7%	5	92,3%	60	المجموع

مكان التكوين								
% 100	41	%9,1	1	%27,3	12	%63,5	28	داخل مؤسسة ألفا بيب
% 100	5	%50	4	%50	1	/	/	مراكز التكوين المهني
% 100	19	%10,5	2	%5,3	1	%84,2	16	مدارس خاصة بالتكوين
% 100	65	%10,8	7	%21,5	14	%67,7	44	المجموع

الملاحظ من خلال جدولنا الاحصائي أن نسبة 67,7% صرحوا بأن استخدام النمط التكنولوجي في العمل بسيط أداء مهامهم، تدعمها نسبة 84,2% ممن قالوا بأن عملية التكوين على التكنولوجيا التقنية تتم في مدارس خاصة بالتكوين.

وضمن الاتجاه المقابل نجد نسبة 21,5% من إجابات مفردات العينة قالوا بأن أحيانا ما بسيط استخدام النمط التكنولوجي تأدية المهام، تدعمها نسبة 50% من المبحوثين صرحوا بأن عملية التكوين على التكنولوجيا التقنية تتم ضمن مراكز التكوين المهني.

في حين 10,8% نسبة تمثل تصريح المبحوثين بأن استخدام النمط التكنولوجي يعقد تأدية المهام، تدعمها نسبة 50% ممن صرحوا بأن تم تكوينهم ضمن مراكز التكوين المهني.

عبر ما تم ملاحظته وقراءته من خلال الجدول الاحصائي، يتبين لنا أن أغلب مفردات العينة يقرون أن استخدام النمط التكنولوجي في العمل بسيط أداء المهام، وأنهم تلقوا تكوينهم على التكنولوجيا التقنية في مدارس خاصة بالتكوين تابعة لمؤسسة ألفا بيب، كون هذه الأخيرة تتمتع بكافة الضروريات الاساسية التي تلي احتياجات مؤسسة ألفا بيب على اعتبار أنها على إطلاع تام بجميع متطلبات الوظائف بمختلف مستوياتها والمستجدات والتطورات التكنولوجية التقنية الحاصلة في مجال عملهم، لذلك فهي تسعى لتنمية مهارات العاملين ومساعدتهم على تحديث و تطوير معارفهم وخبراتهم حول استخدام الآلات التكنولوجية المتطورة المتواجدة داخل الورشات الفنية بمؤسسة ألفا بيب والتي يشغلونها، مما يتيح لهم الفرصة تطبيق ما تم إكتسابه من معطيات حول التكنولوجيا التقنية، والتكيف مع النمط التكنولوجي في أداء المهام التي يشغلونها من أجل تبسيطها، في حين نجد فئة من المبحوثين أحيانا ما يسهل استخدام النمط التكنولوجي في العمل تأدية المهام، كما أنه تمت عملية تكوينهم حول التكنولوجيا التقنية في المراكز المهنية، وذلك راجع لطبيعة البرامج التكوينية المسطرة من طرف مراكز التكوين المهني للتكوين حول التكنولوجيا التقنية وإستخداماتها لتبسيط المهام، وذلك بإعتبار أن التكوين ضمن المراكز المهنية يساعد على تنمية القدرات والمهارات التقنية التي تساعد على إعداد

العامل مهنيا وتأهيله على كيفية التعامل مع مختلف التكنولوجيات التقنية وكذا السيطرة والتحكم في الآلات التكنولوجية التقنية الحديثة المستخدمة ضمن ورشات مؤسسة آفايب مما يسهل على العامل تأدية المهام المنوط بها.

أما بالنسبة لإجابات الباحثين الذين صرحوا بأن استخدام النمط التكنولوجي يعقد تأدية المهام على إعتبار أنه تمت عملية تكوينهم ضمن مراكز التكوين المهني، وقد يرجع تفسير ذلك إلى طبيعة وجودة برنامج التكوين المسطر حول التكنولوجيات التقنية المتواجدة ضمن مجال عمله، فتعقيد تأدية المهام الذي يعاني منه العامل من خلال استخدامه للنمط التكنولوجي، ذلك نتيجة ضعف ومدى جودة برنامج التكوين الذي تلقاه حول التكنولوجيات التقنية وإفتقاره للمستجدات الحاصلة ضمن العمل أدى بدوره إلى عدم تكيفه مع كيفية إستخدام النمط التكنولوجي في العمل لتبسيط أداء المهام وتجاوز التعقيدات الملازمة للآلات التكنولوجية الحديثة.

نستنج أن مؤسسة آفايب تحرص على توفير عدة أماكن للتكوين وأفضل برامج التدريب حول التكنولوجيات التقنية التي يعتمدها عمال الورشات التقنية، وذلك لضمان حصولهم على المهارات والمعارف التقنية من أجل تبسيط استخدامهم للآلات، وتقدم مؤسسة آفايب الأولية لمدارسها الخاصة في مجال تكوين عمالها حول التكنولوجيات التقنية، لما تتميز به من دراية شاملة باحتياجات ومتطلبات العمل داخل الأقسام الفنية للمؤسسة.

الجدول رقم (23): يوضح علاقة دورات التكوينية وتحسين من الأداء

المجموع		لم تحسن		تحسين الأداء		تحسين الأداء الدورات التكوينية
%	ت	%	ت	%	ت	
100%	54	/	/	100%	54	تساعد
100%	11	5,3%	3	94,7%	8	لا تساعد
100%	65	4,6%	3	95,4%	62	المجموع

يتضح لنا من خلال الجدول أن نسبة 95,4 % هي النسبة البارزة فيه، والتي تمثل إجابة الباحثين الذين صرحوا بأن التكنولوجيات التقنية ساعدتهم على التحسين من أدائهم، تدعمها نسبة 100% من الباحثين الذين ساعدتهم الدورات التكوينية على التكيف مع التكنولوجيات التقنية.

وفي مقابل نجد نسبة **4,6%** من إجابة أفراد العينة صرحوا بأن التكنولوجيا التقنية لم تحسن من أدائهم، تدعمها نسبة **5,3%** من الذين قالوا بأن الدورات التكوينية لم تساعد على التكيف مع التكنولوجيا التقنية.

من خلال ما قمنا به ضمن تحليلنا الاحصائي نلاحظ أن النسبة الكبرى من أفراد التنظيم الفني داخل مؤسسة ألفا بيب، صرحوا بأن التكنولوجيا التقنية ساعدتهم على تحسين أدائهم، وذلك من خلال الدورات التدريبية التي ساعدتهم على التكيف مع التكنولوجيا التقنية، ويرجع ذلك لطبيعة البرامج المسطرة في الدورات التكوينية لاحتوائها على الجانب التطبيقي الذي يتيح تطبيق المعلومات والمعارف النظرية ضمن ميدان العمل، مما يسهم في الاطلاع على مختلف المستجدات التي تساعده في التكيف مع الآلات والتقنيات التكنولوجية الحديثة المستخدمة في مجال العمل والتي تسمح للعامل القيام بمهامه وتحسين أدائه وتطويره في تنفيذ الاعمال، كما أن التكيف مع وسائل التكنولوجيا التقنية والسيطرة عليها يحفزهم على العمل ويزيد من دافعيتهم لتحسين أداء عملهم، في حين نجد فئة من المبحوثين صرحوا بأن التكنولوجيا التقنية لم تساعدهم في تحسين أدائهم ولم تساعدهم الدورات التدريبية على التكيف مع التكنولوجيا التقنية، هذا كون هناك عدد من العاملين لا يتحكمون في التكنولوجيا التقنية بشكل جيد ولا يتكيفون مع الآلات المستخدمة، بالتالي ليس لهم القدرة على تحسين مستوى أدائهم في انجاز الاعمال الموكلة إليهم، كما يرون أن الدورات التدريبية المقدمة لهم لمساعدتهم على التكيف مع التكنولوجيا التقنية ليست كافية بمساعدتهم على التكيف مع الآلات والوسائل التقنية المتطورة المستخدمة ضمن مصنع مؤسسة ألفا بيب، كما أنها لا تسهم في تنمية قدراتهم وتحسين مستوى أدائهم عن طريق التكنولوجيا التقنية، كما يرجع أيضا لمكان تطبيق التدريب والأساليب المعتمدة فيه.

وعليه نستنتج أن الدورات التدريبية المقدمة للعمال تساعد على التكيف مع التكنولوجيا التقنية، كما أن لها تساهم في تحفيز العامل وتحسين مستوى أداءه بمساعدة التكنولوجيا التقنية.

الجدول رقم (24): يوضح العلاقة بين الرأي في برنامج التكوين و تحمل مسؤوليات أعلى.

المجموع		ليس لدي		نعم لدي		تحمل مسؤوليات أعلى الرأي في برنامج التكوين
%	ت	%	ت	%	ت	
100%	56	12,5%	7	87,5%	49	يساهم
100%	9	66,7%	6	33,3%	3	لا يساهم
100%	65	20%	13	80%	52	المجموع

من خلال الجدول الاحصائي نلاحظ أن نسبة 80% من المبحوثين صرحوا بأن لهم إستعداد لتحمل مسؤوليات أعلى، تدعمها نسبة 87,5% من المبحوثين الذين صرحوا بأن التكوين ساهم في زيادة مهاراتهم العملية ورفع مستوى كفاءة الأداء.

في المقابل نلاحظ أن نسبة 20% من المبحوثين صرحوا بأن ليس لديهم إستعداد لتحمل مسؤوليات أعلى، تدعمها نسبة 66,7% من المبحوثين الذين قالوا بأن التكوين لايساهم في زيادة مهاراتهم العملية ورفع مستوى كفاءة الأداء.

من خلال القراءة الاحصائية الموضحة أعلاه يتبين أن أغلب المبحوثين صرحوا بأن لهم إستعداد لتحمل مسؤوليات أعلى، وذلك على اعتبار أن التكوين ساهم في زيادة مهاراتهم العملية ورفع مستوى كفاءة الأداء، ويمكن إرجاع ذلك إلى سياسة المتبعة من طرف مؤسسة ألفا بيب في تحقيق أهدافها وغاياتها، من خلال تكوين عمالها ومتابعتهم من أجل توفير موارد بشرية داخل الاقسام الفنية لها القدرة على تحمل مسؤوليات كبيرة، والتخفيف من الإشراف المباشر، كما أن الإستعداد لتحمل مسؤوليات أعلى يتعلق بالمتكون نفسه الذي يسعى إلى تحقيق أهدافه الممثلة في الترقية، أو زيادة أجره وشغل منصب أعلى، وبهذا يكون التكوين أحد الحوافز المهمة للفرد التي تقوم بتحريك دافعه لبذل المزيد في الأداء ورفع مستوى الكفاءة وكذا المساهمة في زيادة مهارته العملية.

في حين نرى فئة من المبحوثين ليس لها إستعداد لتحمل مسؤوليات أعلى وأن التكوين لم يساهم في زيادة مهاراتهم العملية ورفع كفاءة أدائهم، وذلك راجع للعدم تحديد الاحتياجات التكوينية لهذه الفئة التي تستند لسد فجوة القصور بين الأداء الذي عليه العامل و مستوى الأداء المطلوب منه الذي يساهم بدوره في رسم برامج تكوينية لتحقيق هذه الاحتياجات ورفع من مستوى كفاءة الأداء، و بذلك يساهم في تنمية قدرات الفرد لتحمل مسؤوليات أعلى في العمل.

نستنتج أن التكوين يعد دافعا هاما يحفز العمال في زيادة مهاراتهم العملية وتطويرها بشكل فعال وبذل المزيد من الجهد لتحسين كفاءة أدائهم، وتنمية قدراتهم لتحمل مسؤوليات أعلى داخل العمل.

الجدول رقم (25): يوضح العلاقة بين كفاية مدة التكوين والقدرة على تحمل الابعاء الإضافية

المجموع		لا ليس لدي		لدي القدرة		الأعباء الإضافية مدة التكوين
%	ت	%	ت	%	ت	
%100	19	%21,1	4	%78,9	15	كافية
%100	46	%28,3	13	%71,7	33	غير كافية
%100	65	%26,2	17	%73,8	48	المجموع

الملاحظ من خلال المعطيات الاحصائية أن نسبة **73,8%** من المبحوثين لديهم القدرة على تحمل أعباء إضافية داخل العمل، تدعم بنسبة **78,9%** من الذين صرحوا أن مدة التكوين كانت كافية لاكتساب خبرات تساعد في التنقل من وظيفة إلى أخرى داخل المؤسسة.

في حين نجد نسبة **26,2%** من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم ليس لديهم القدرة على تحمل أعباء إضافية داخل العمل، تدعمها نسبة **28,3%** من الذين قالوا بأن مدة التكوين غير كافية لاكتساب خبرات تساعد في التنقل من وظيفة إلى أخرى داخل المؤسسة.

من خلال القراءة الاحصائية يتضح أن أغلب المبحوثين صرحوا بأن لديهم القدرة على تحمل أعباء إضافية، وأن المدة الزمنية للتكوين كانت كافية لاستيعاب محتوى برامج التكوين التي ركزت على طرق تنمي من قدرات ومهارات العمال على تحمل أعباء إضافية داخل العمل وإكسابهم خبرات تتيح لهم التنقل من وظيفة لأخرى، إضافة إلا أن كفاية مدة التكوين تتوقف على قدرة الفرد المتكون واستيعابه لبرامج التكوين وقدرته على الفهم وتدارك المعلومات التي تفيده مجال تخصصه، كما أن التكوين يساعد الأفراد على تطوير قدراتهم لتحمل أعباء إضافية، والتكيف والتأقلم مع وظائف أخرى من خلال الخبرات المهنية التي يتم اكتسابها من التكوين ومدته، في حين نجد فئة صرحوا بأنهم ليس لديهم القدرة على تحمل أعباء إضافية داخل العمل من المبحوثين، وأن مدة التكوين غير كافية لاكتساب خبرات تساعد في التنقل من وظيفة إلى أخرى داخل المؤسسة، يرجع للمدة القصيرة لتكوين التي لم تسمح لهم بالإلمام بكافة الخبرات الواجب تداركها لتحمل أعباء إضافية، وأن العمل الذي يقومون به متشعب يتطلب مدة طويلة، إذ أنه أجاب أحد المبحوثين ضمن السؤال المفتوح في إستمارتنا والمتمثل في السؤال 23: "لماذا؟" أن مدة التكوين غير كافية ويرجع لطبيعة العمل وما يحتاج من متطلبات وإكتساب مهارات للتنقل من تخصص لأخر داخل المؤسسة"، تحيلنا هذه الإجابة إلى أن طبيعة العمل تحدد مدة التكوين التي تسمح بإعداد العمال للاشتغال في وظائف أخرى داخل المؤسسة.

نستنتج أن مدة التكوين التي يستفيد منها عمال مؤسسة ألفايب تساهم في اكسابهم خبرات مهنية تتيح لهم الاشتغال في وظائف مختلفة والتنقل من وظيفة لأخرى داخل المؤسسة، وزيادة القدرات اللازمة للقدرة على تحمل أعباء إضافية داخل العمل.

الجدول رقم (26): يوضح مساعدة التكوين على التكنولوجيا التقنية

التكوين على التكنولوجيا التقنية	التكرار	النسبة المئوية
التحكم في الوسائل التقنية	11	16,9%
زيادة الكفاءة في العمل	22	33,8%
مواكبة التطورات	21	32,3%
اكتساب مهارات عملية	11	16,9%
المجموع	65	100%

نلاحظ من خلال الجدول الاحصائي رقم (26) أن نسبة 33,8% من المبحوثين صرحوا بأن التكوين على التكنولوجيا التقنية يساعد على زيادة الكفاءة في العمل، وفي المقابل نجد نسبة 32,3% أجابوا أن التكوين على التكنولوجيا التقنية يساعد على مواكبة التطورات، في حين نجد أن نسبة 16,9% من مبحوثين صرحوا بأن التكوين على التكنولوجيا التقنية يساعد على التحكم في الوسائل التقنية وكذا اكتساب مهارات علمية.

الملاحظ من خلال قراءتنا الاحصائية أن أغلب المبحوثين صرحوا بأن التكوين على التكنولوجيا التقنية يساعد على زيادة الكفاءة في العمل، من خلال تكيف المتكون مع الآلات التكنولوجية التقنية المستخدمة، وتوظيف مهاراته وخبراته التي تستوجب تطوير سلوكياته وتعديلها وتغيير اتجاهاته، لرفع الروح المعنوية بعد إلمامه الجيد بمهاراته التقنية التي تحسن من أدائه وتؤهله لزيادة الكفاء في أداء مهامه، فالتكنولوجيا التقنية تساعد العامل في تطوير ذاته وإكتساب مهارات جديدة في مجال تخصصه وتطبيق ما تعلمه في فترة التكوين، بما يحقق زيادة كفاءة وفاعلية في أداء الأعمال بالشكل المطلوب والمرغوب فيه، في حين نجد فئة صرحوا بأن التكوين على التكنولوجيا التقنية يساعد على مواكبة التطورات، ويرجع ذلك لجملة التغيرات التي يشهدها القطاع الصناعي اليوم، وهو ما جعل مؤسسة ألفايب تعطي الأهمية البالغة لموضوع التكوين على التكنولوجيا التقنية التي يفرضها النسق الفني ضمنها، فتكوين العمال على التكنولوجيا التقنية يساعد عاملها على تنمية وصقل قدراتهم بما يتماشى مع

مواكبة التطورات الحاصلة فالبيئة المحيطة، مما يضمن بقاءها وإستمراريتها ورفع من مستويات انتاجها، وفي المقابل نجد فئة من المبحوثين بالتساوي قالوا بأن التكوين على التكنولوجيا التقنية يساعد على إكتساب مهارات علمية والتحكم في الوسائل التقنية، فالتكوين يساعد على إكتساب مهارات علمية تساعد العامل على تحديث معارفه ومعلوماته وتجديدها لتمكنهم من تحسين أدائهم وإستغلال الأدوات المستخدمة في العملية الانتاجية بكفاءة، والسيطرة على الآلات التكنولوجية التي تتميز بالتعقيد وكذا التكيف معها، هذا الأمر الذي يتطلب مهارة وخبرة العامل في التحكم في الوسائل التقنية، لزيادة الاستقرار المهني وزيادة ارتباط العامل بالآلات التكنولوجية المستخدمة. نستنتج أن التطور التكنولوجي الذي يشهده القطاع الصناعي يستدعي تكويننا خاصا على التكنولوجيا التقنية لمواكبة التطورات البيئية الحاصلة ومساعدة العمال على تطوير خبراتهم ومهاراتهم العملية وإكسابهم معارف جديدة تمكنهم من السيطرة والتحكم في الآلات التقنية المستحدثة.

الجدول رقم (27): يوضح تقييم برامج التكوين والإلمام بمتطلبات العمل.

المجموع		غير ملم		ملم بها		الإلمام بالمتطلبات تقييم برامج التكوين
%	ت	%	ت	%	ت	
%100	10	%6	1	%94	9	جيدة
%100	50	%10	3	%90	47	متوسطة
%100	5	%20	1	%80	4	سيئة
%100	65	%7,7	5	%92,3	60	المجموع

نلاحظ من خلال جدولنا الاحصائي أن نسبة 92,3% من المبحوثين الذين صرحوا أنهم ملمين بكافة متطلبات عملهم، تدعمها نسبة 94% من الذين صرحوا أن البرامج التكوين المقدمة من طرف مؤسستهم جيدة.

إلا أننا في المقابل نجد أن نسبة 7,7% من المبحوثين قالو أنهم غير ملمين بمتطلبات عملهم، تدعمها نسبة 20% من المبحوثين يرون أن برامج التكوين المقدمة من طرف مؤسستهم سيئة. من خلال القراءة الإحصائية يتبين لنا أن أغلب المبحوثين ملمين بكافة متطلبات عملهم وأن برامج التكوين التي تم تقديمها من قبل المؤسسة جيدة، حيث ساهمت هذه البرامج بشكل فعال في إزالة الغموض الوظيفي في مجال تخصصهم وتوضيح المهام المنوطين بها والإلمام بمختلف المتطلبات اللازمة

لأداء وظائفهم، فإن برامج التكوين التي قدمتها المؤسسة تلم بالنقائص التي يعاني منها العاملين، وتساعدهم توضيح مهامهم والإلمام بها كما أنها تقلل من مستويات الإشراف، فالعامل المكون لا يتطلب إشراف مستمر فهو ملم بكامل متطلبات وظيفته. على عكس الفئة التي صرحت بأنهم غير ملمين بمتطلبات عملهم وأن برامج التكوين المقدمة من قبل المؤسسة سيئة، فهي برامج غير هادفة لم يتم الاستفادة منها بالشكل المطلوب، لاختلاف أهداف المتكون مع أهداف البرامج التكوينية، كما أنه يمكن إرجاع ذلك لطبيعة محتوى البرنامج المقدمة والتي لا تتماشى مع واقع العمل ومتطلبات الوظائف الموكلة له، فتعود على العامل بالسلب لعدم إلمامه بمتطلبات عمله.

ومنه نستنتج أن البرامج التكوينية التي تبرمجها مؤسسة آلفايب بغرداية برامج جيدة وهادفة، تتيح للعامل الإلمام بمختلف المتطلبات اللازمة لأداء وظائفه.

الجدول رقم (28): يوضح تقييم برامج التكوين على التكنولوجيا التقنية

النسبة المئوية	التكرار	تقييم البرامج
73,8%	48	نعم
26,2%	17	لا
100%	65	المجموع

نلاحظ من خلال المعطى الاحصائي أن نسبة 73,8% من الذين صرحوا بأن برامج التكوين على التكنولوجيا التقنية التي تقدمها المؤسسة تخضع لعملية تقييم دورية، في المقابل نجد أن نسبة 26,2% من إجابات المبحوثين الذين قالوا بأن برامج التكوين على التكنولوجيا التقنية التي تقدمها المؤسسة لا تخضع لعملية تقييم دورية.

نلاحظ من خلال القراءة الاحصائية أن برامج التكوين على التكنولوجيا التقنية التي تقدمها المؤسسة تخضع لعملية تقييم دورية، كون أن عملية تقييم البرامج التكوينية تعد من أهم الخطوات التي يمكن من خلالها قياس تحقيق هذه البرامج المسطرة للأهداف المرجوة، ومدى نجاحها في تغطية نقائص التي يعاني منها المورد البشري ضمن عمله وكذا تلبية حاجياته ومدى إكتسابه للمهارات والمعارف الفنية التي تساعد في التحكم والإلمام باستخدامات التكنولوجيا التقنية التي ضمن مؤسسة آلفايب، وتعتمد المؤسسة على عدة طرق لتقييم المتكونين والتي تتمثل في: تقديم تقرير حول المعارف المكتسبة، بحيث يطلب من المتكونين كتابة تقارير حول المعارف التي اكتسبها خلال التكوين، مع

التركيز على النقاط الإيجابية التي ساعدتهم على تنمية مهاراتهم وتحسين أداء عملهم، كما يتضمن التقرير الصعوبات التي واجهوها خلال فترة التكوين، أما الطريقة الثانية تتمثل في مقارنة الأداء بحيث يقوم المسؤول بمقارنة أداء المتكويين بعد إستفادتهم من التكوين بأدائهم قبل التكوين، من خلال مراجعة تقارير الأداء السابقة المحفوظة في ملف المتكوي، وتهدف هذه الطريقة إلى قياس مدى تحسن مستوى إنجاز المهام نتيجة للمهارات والقدرات المكتسبة خلال التكوين، كما تعتمد مؤسسة ألفايب على عملية تقييم المتكويين من خلال إختبارهم شفهيًا أو كتابيًا من قبل المسؤول، إذ تهدف هذه الاختبارات إلى التأكد من استيعابهم للمعارف المكتسبة التي أضفاها التكوين لهم وتقييم مهاراتهم الجديدة، فعملية التقييم الدورية التي تخضع لها برامج التكوين على التكنولوجيا التقنية تساعد على اكتشاف المعوقات قد تعيق سير البرنامج، وابتكار حلول فعالة للتغلب عليها وتحسين سير البرنامج التكويني، ومعرفة مدى مسايرة البرنامج لمتطلبات العمل وتحقيق الأهداف المرجوة منه، ونجد فئة من المبحوثين صرحوا بأن برامج التكوين على التكنولوجيا التقنية التي تقدمها المؤسسة لا تخضع لعملية تقييم دورية، حيث يرون أن عملية التقييم غير ضرورية في برامج التكوين القصيرة التي مدتها ما بين 3 أيام إلى أسبوع، وأن محتوى برامج التكوين القصيرة سطحي ولا يتطلب تقييمًا دوريًا لقياس مدى استفادة المتكويين منه، كما أنهم ينظرون إلى أساليب تقييم برامج التكوين القصيرة المتبعة على أنها غير فعالة ولا تواكب الطرق الحديثة في مجال التقييم.

نستنتج أن مؤسسة ألفايب تولي إهتمام كبير لعملية تقييم البرامج التكوين على التكنولوجيا التقنية المقدمة من قبلها، لمعرفة مدى استفادة عمالها من محتوى برنامج التكوين المسطر، وذلك عبر إتباع بعض الطرق التقييمية كتقديم تقرير حول المعارف المكتسبة، مقارنة الأداء، إختبار المتكويين.

الجدول رقم (29): يوضح العلاقة بين مساهمة التكوين في التحكم في الآلة وإنجاز المهام بدقة وكفاءة.

المجموع		لا		أحيانا		نعم		إنجاز المهام بدقة مساهمة التكوين
		%	ت	%	ت	%	ت	
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	نعم
%100	54	%16,7	9	%9,3	5	%74,1	40	
%100	11	/	/	%36,4	4	%63,6	7	لا
%100	65	%11,8	9	%15,9	9	%72,3	47	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول الاحصائي أن نسبة **72,3%** من المبحوثين صرحوا بأنهم ينجزون التزاماتهم الوظيفية بدقة وكفاءة، تدعمها نسبة **74,1%** من الذين صرحوا بأن برنامج التكوين ساهمت في التحكم في الآلة وتفادي الأخطاء.

وفي الاتجاه المقابل نجد نسبة **15,9%** أحيانا ما ينجزون التزاماتهم الوظيفية بدقة وكفاءة، تدعمها نسبة **36,4%** من المبحوثين قالوا بأن برنامج التكوين لا تساهم في التحكم في الآلة وتفادي الأخطاء. في حين نجد أن نسبة **11,8%** من إجابات المبحوثين لا ينجزون التزاماتهم الوظيفية بدقة وكفاءة، تدعم بنسبة **16,7%** من المبحوثين صرحوا بمساهمة برنامج التكوين في التحكم في الآلة وتفادي الأخطاء.

نلاحظ من خلال القراءة الاحصائية أن أغلب المبحوثين صرحوا بأنهم يقوم بإنجاز إلتزاماتهم الوظيفية بدقة وكفاءة، وذلك من خلال برنامج التكوين الذي ساهم في مساعدتهم على التحكم في الآلة وتفادي الأخطاء، وذلك لأن التكوين يعتبر أحد الركائز الأساسية التي تسهم في إكساب العامل مهارات علمية تسهم في رفع مستوى الأداء الوظيفي وإنجاز التزاماته بإتقان ودقة وكفاءة، من خلال تأهيلهم لتعامل مع الآلات التكنولوجية الحديثة والتحكم والسيطرة في الآلة التي يشغلها ضمن العمل ويؤدي بدوره الى تفادي حدوث الأخطاء نتيجة فهم العامل لطبيعة العمل وسير حركة الآلات ، في حين نجد فئة صرحوا بأنهم لا ينجزون التزاماتهم الوظيفية بدقة وكفاءة، وبرنامج التكوين لم يساهم في مساعدتهم على التحكم في الآلة وتفادي الأخطاء، ويرجع ذلك لعدم إستفادتهم من التكوين المبرمج ومدته التي لم تكن كفيلا بإكساب العامل القدرة على إنجاز التزاماته الوظيفية والتحسين من مستوى أدائه ومهاراته لتنفيذ مهامه بدقة وكفاءة، وقد يرجع لعدم فهم العامل لطريقة عمل الآلة التكنولوجية فيفقد قدرته على التحكم والسيطرة في الآلة فيواجه الأخطاء في تنفيذ مهامه، فعدم إلمام الفرد بتقنيات الآلات المستخدمة ضمن عمله وعدم التحكم والسيطرة عليها، يؤدي إلى تفاقم الأخطاء وتكرارها.

نستنتج أن برنامج التكوين الذي سطرته مؤسسة آلفايب مكن العمال من التحكم والسيطرة في الآلات التكنولوجية المستخدمة ضمن أقسام الورشات الفنية مما ساهم في تفادي الأخطاء ورفع مستوى الأداء الوظيفي في إنجاز وتنفيذ المهام والالتزامات بإتقان ودقة وكفاءة.

الجدول رقم (30): يوضح العلاقة بين مساهمة التكوين في الاقبال على العمل والحرص على تقديم التعاون.

المجموع		لا أهتم بالمساعدة		أساعدتهم في أداء عملهم		الحرص على تقديم التعاون
%	ت	%	ت	%	ت	مساهمة الدورات التكوينية
%100	49	/	/	%100	49	نعم
%100	16	%3,9	2	%96,1	14	لا
%100	65	%3,1	2	%96,9	63	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول الاحصائي أن نسبة **96,9%** التي تعبر عن عدد المبحوثين الذين صرحوا بأنهم يحرصون على تقديم يد المساعدة لزملائهم في العمل، تدعم بنسبة **100%** من المبحوثين الذين قالوا أن الدورات التكوينية تساهم إلى زيادة إقبالهم على العمل.

في حين نرى أن في الاتجاه المقابل أن نسبة **3,1%** من عدد المبحوثين صرحوا بأنهم لا يحرصون على تقديم يد المساعدة لزملائهم داخل العمل، تدعمها نسبة **3,9%** من المبحوثين ممن صرحوا بأن الدورات التكوينية لا تساهم في زيادة الإقبال على للعمل.

تشير أغلب المعطيات أن النسبة السائدة أكدت أنهم يحرصون على تقديم يد المساعدة لزملائهم في العمل كما أن الدورات التدريبية ساهمت في زيادة إقبالهم على العمل، بحيث تعد عملية والتكوين من أحد أبرز العوامل التي توجه السلوك التنظيمي للمتكونين، وتنمية شعورهم بالانتماء للمؤسسة والتغلب على الاغتراب المهني والذي يسهم بشكل مباشر في زيادة إقباله للعمل، فالعمليات التدريبية تعزز من العمل الجماعي الذي يقوم بدوره بتلبية الاحتياجات الفردية للأعضاء ضمن العمل، كما تعزز ثقافة العمل الجماعي والتعاون في المؤسسة القدرة على الابتكار والابداع وتحسين مستويات الأداء وتعزيز العلاقات العملية بين الأفراد، فثقافة التعاون ضمن المؤسسة والعمل كفريق تسهم في تعزيز الانتاجية وتحقيق الأهداف المشتركة، في حين نجد فئة ضئيلة من المبحوثين لا تقديم يد المساعدة لزملائها، وأن الدورات التكوينية لم تساهم في زيادة إقبالهم للعمل، ويرجع ذلك لقصور التنشئة الاجتماعية للفرد وثقافته التي لا تولي أهمية لاشتراكه مع أفراد التنظيم في تنفيذ المهام، وقد يرجع إلى اغترابه عن بيئة عمله وعدم اكتراثه للعمل والشعور بالروتينية العمل والملل وأن العمل الذي يشغله لا قيمة له، فيضعف إقباله لمداومة العمل والذي يؤدي إلى انخفاض حاد في الانتاجية.

نستخلص أن الدورات التكوينية ساهمت في زيادة إقبال عمال مؤسسة ألفايب على العمل، وذلك من خلال تعزيز شعور بالانتماء التنظيمي وإرساء ثقافة التعاون والمشاركة بين أعضاء الفريق، مما يحفزهم على بذل المزيد من الجهد ورفع كفاءة الأداء في جودة المنتجات وتحقيق الأهداف المشتركة.

نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

في إطار التحقق من فرضيتنا الجزئية الثانية المحددة: "للتكوين على التكنولوجيا التقنية أثر على الأداء الوظيفي للعمال في المؤسسة الاقتصادية لصناعة الانايب ألفايب بغرداية"، فمن خلال

الجداول السابقة والقراءة الاحصائية والتحليل السوسيوولوجي، فقد تم التوصل إلى النتائج التالية:

- مساهمة البرامج التكوينية المقدمة من طرف مؤسسة ألفايب في توضيح مختلف الادوار ومتطلباتهم الوظيفية اللازمة للعمال دون تؤثر حجم الأعمال التي ينجزونها (وهو ما يبينه الجدول 19).

- أن استفادة عمال مصنع مؤسسة ألفايب من التكوين على العمل الذي يشغلونه له أثر في إنجاز التزاماتهم الوظيفية بمستوى الدقة والكفاءة (وهو ما يبينه الجدول 20).

- أن التكوين الميداني لأفراد النسق الفني بمؤسسة ألفايب، له أثر فعال على إنجاز المهام المطلوبة منهم طبقا لمعايير الجودة، بحيث يعتبر من أكثر الأساليب المعتمدة التي تقوم بتطبيق المعارف والمعلومات النظرية في أرض الواقع لتطوير مهاراتهم وقدراتهم المهنية والتقنية في ميدان عملهم (وهو ما يبينه الجدول 21).

- أن مؤسسة ألفايب تعتمد على عدة أماكن لتكوين عاملها حول التكنولوجيا التقنية التي يعتمدها عمال الورشات التقنية لاستخدامهم النمط التكنولوجي في العمل وذلك لتبسيط تأدية المهام، وتقدم الأولية لمدارسها الخاصة لما تتميز به من دراية شاملة بالمتطلبات الفعلية للعمل داخل المؤسسة (وهو ما يبينه الجدول 22).

- أن الدورات التدريبية المقدمة ساعدت عمال مؤسسة ألفايب بغرداية على التكيف مع التكنولوجيا التقنية كما ساهمت في تحفيز العامل وتحسين مستوى (وهو ما يبينه الجدول 23).

- أن التكوين يعد دافعا هاما في زيادة المهارات العملية للعمال ورفع كفاءة أدائهم وتنمية قدراتهم لتحمل مسؤوليات أعلى داخل العمل (وهو ما يبينه الجدول 24).

- أن نسبة 78,9% من المبحوثين كانت مدة تكوينهم كافية لاكتساب خبرات مهنية تتيح لهم الاشتغال في وظائف مختلفة والتنقل من وظيفة لأخرى داخل المؤسسة والقدرة على تحمل أعباء إضافية داخل العمل (وهو ما يبينه الجدول 25).

- أن التطور التكنولوجي الذي يشهده القطاع الصناعي يستدعي تكويننا خاصا على التكنولوجيا التقنية لمواكبة التطورات البيئية الحاصلة ومساعدة العمال على تطوير خبراتهم ومهاراتهم العملية وإكسابهم معارف جديدة تمكنهم من السيطرة والتحكم في الآلات التقنية المستحدثة في مجال عملهم (وهو ما يبينه الجدول 26).

- أن البرامج التكوينية التي تبرمجها مؤسسة ألفايب بغرداية برامج جيدة وهادفة، تتيح للعامل الإلمام بمختلف المتطلبات اللازمة لأداء وظائفه (وهو ما يبينه الجدول 27).

- مؤسسة ألفايب تولي إهتمام كبير لعملية التقييم البرامج التكوينية على التكنولوجيا التقنية المقدمة من قبلها، لمعرفة مدى استفادة عمالها من محتوى برنامج التكوين المسطر، وذلك عبر إتباع بعض الطرق التقييمية كتقديم تقرير حول المعارف المكتسبة، مقارنة الأداء، اختبار المكونين (وهو ما يبينه الجدول 28).

- برنامج التكوين الذي سطرته مؤسسة ألفايب بغرداية، مكن العمال من التحكم والسيطرة في الآلات التكنولوجية المستخدمة ضمن أقسام الورشات الفنية وساهم في تفادي الأخطاء ورفع مستوى الأداء الوظيفي وإنجاز وتنفيذ المهام والالتزامات بإتقان ودقة وكفاءة (وهو ما يبينه الجدول 29).

- أن الدورات التكوينية ساهمت في زيادة إقبال عمال مؤسسة ألفايب على العمل، وإرساء ثقافة تعزز قيم التعاون والمشاركة بين أعضاء الفريق الواحد (وهو ما يبينه الجدول 30).

وعليه من خلال تحليلنا لمختلف المؤشرات وقراءتنا لها إحصائيا وسوسيولوجيا، ومن خلال نتائجنا الجزئية، فإن فرضيتنا المتمثلة في: " للتكوين على التكنولوجيا التقنية أثر على الأداء الوظيفي للعمال في المؤسسة الاقتصادية لصناعة الانايبب ألفايب بغرداية " تحققت نسبيا.

المطلب الرابع: الاستنتاج العام

بعد عرضنا للنتائج الجزئية لكل من الفرضية الأولى والثانية توصلنا إلى ما يلي:

أن التكنولوجيا الفنية الحديثة أدت إلى استحداث الآت عمل جديدة وتقنيات متطورة ضمن أقسام الورشات بمؤسسة ألفايب، حيث كان لها أثر على أداء العمال وبذل مجهوداتهم واستغلال الموارد المتاحة لهم داخل عملهم، وإنجاز المهام المنوطين بها في وقتها المحدد على الرغم من تواجد سيرورة تنظيمية موازية تعتمد على الآلات القديمة أو التقليدية. إضافة الى أن اختلاف خصائص الآلات التي يعمل عليها عمال مؤسسة ألفايب ضمن النسق الفني، ما بين الآلات المستحدثة متعددة الوظائف

وآلات أحادية الوظيفة يسهم في الاستغلال الجيد للوقت فنجاح المؤسسة الصناعية آفايب مرتبط بطبيعة النسق التكنولوجي التقني داخلها ومدى خبرة المورد البشري في فهم طرق العمل على الآلة التكنولوجية المستخدمة وتحكمه الجيد فيها .

كما أن اهتمام مؤسسة ألفا بيب باقتناء الآلات التكنولوجية الحديثة لمواكبة التطورات التكنولوجية التقنية التي يشهدها المجال الصناعي ساهم في تنمية الخبرات التقنية للعمال والتي تنعكس في تحسن وتطور مستوى أداء العامل في إنجاز المهام المطلوبة والتشجيع على روح الابداع في أداء العمال من أجل التطوير من مستويات الانتاج والرفع من جودتها.

من جهة اخرى مؤسسة ألفا بيب بغرداية تهتم بتسطير برامج تكوينية هادفة، يستفيد منها جميع العمال على اختلاف مستوياتهم العلمية والوظيفية التي تتيح للعمال الإلمام بمختلف المتطلبات اللازمة لأداء وظائفه، وذلك بهدف تنمية مهاراتهم التقنية ، والتكيف مع التكنولوجيا التقنية، فالتطور التكنولوجي الذي يشهده القطاع الصناعي يستدعي تكويننا خاصا على التكنولوجيا التقنية لمواكبة التطورات البيئية الحاصلة ضمن ميدان عمله . لذا فان مؤسسة ألفا بيب تعتمد على عدة أساليب وأماكن لتكوين عاملها حول التكنولوجيا وذلك لتبسيط تأدية المهام و تحسين مستوى الأداء.

وعليه فإن فرضيتنا العامة والمحددة في: "للسق التكنولوجي أثر على الأداء الوظيفي للعمال في المؤسسة الاقتصادية لصناعة الأنابيب ألفا بيب"، قد ثبتت من خلال تحقق مؤشراتنا وابعادها.

الخاتمة

الخاتمة:

وفي ختام مذكرتنا، يتضح لنا أن النسق التكنولوجي الحديث في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، وتحديدًا داخل مؤسسة ألفا بيب بغرداية، مر بمراحل تحديث مستمرة في طرق وأساليب الانتاج، فقد أحرزت هذه المؤسسة تقدماً ملحوظاً في مجال التكنولوجيا الفنية الحديثة بمفهوم الحداثة، خاصة على المستوى التقني، وهذا كون أن مؤسسة ألفا بيب تعد من المؤسسات الرائدة على المستوى الوطني، فإن ما تشهده مؤسسة ألفا بيب من تحديثات وتطورات مستمرة على المستوى التقني، في ظل التغيرات التكنولوجية التقنية يرجع إلى طبيعة نشاطها الصناعي، وما تتضمنه داخل نسقها السوسيوتنظيمي، من تعقيدات التركيبية الاجتماعية داخلها، باعتبارها نسقاً اجتماعياً متكاملًا مفتوحاً، يتجاوز المنظومة التقنية المرتبطة بالفكر التسييري المغلق، ويتضمن منظومة سوسيوثقافية فريدة من نوعها، تؤثر بشكل كبير على سير العمل، لذلك فالنسق التكنولوجي يشكل ظاهرة معقدة ومتطورة باستمرار، تلقي بظلالها على أداء العاملين خاصة ضمن القطاع الصناعي، من خلال أتمتة العمليات الانتاجية لمواكبة التطورات والتغيرات التكنولوجية التي تمس الجانب التقني خاصة في طرق العمل وأساليب الانتاج، والذي يساعد بدوره العمال على تخطي الأعمال الروتينية وزيادة الإنتاجية عبر إلغاء الحركات الزائدة التي تنهك العامل نفسياً وجسدياً، لذلك فالتكنولوجية التقنية تكفل السرعة في الأداء لإنجاز المهام في وقتها المطلوب وبالشكل المرغوب، كما أنها تسهم في الرفع من نوعية أداء المورد البشري وتطويره، كما أن لا يمكن الرفع من نوعية الأداء وتطويره دون الرفع من كفاءات وخبرات العمال ومستوياتهم العلمية والتقنية من خلال إعداد برامج لتكوينهم وتدريبهم على الوسائل والتقنيات التكنولوجية الحديثة تكويناً سليماً بهدف تنمية مهاراتهم وقدراتهم الفنية لاستيعاب وفهم طرق العمل على الآلات والتقنيات الحديثة والتكيف مع المتغيرات الوظيفية الحاصلة داخل بيئة نشاطهم على اعتبار أن المورد البشري هو المحرك الأساسي لها.

➤ التوصيات:

- فمن خلال النتائج المتواصل إليها من خلال مذكرتنا، فقد قمنا باقتراح بعض التوصيات التي تتمثل في:
- وجوب توضيح أهداف المؤسسة واستراتيجياتها بشكل دقيق لجميع العمال.
 - العمل على تعزيز الثقة بين أفراد التنظيم على كافة المستويات.
 - منح أفراد التنظيم المبادرة أكثر للاستفادة من خبراتهم التقنية.
 - إبراز أهمية التكنولوجيا للعاملين في كافة الأقسام الفنية ومدى مساعدتها لهم تنفيذ المهام.
 - تقديم برامج تدريبية وتكوينية مستمرة تلبي احتياجات ومتطلبات العاملين الفعلية.
 - منح أولوية التكوين والتطوير للعاملين الذين واجهت مهامهم تغييرات بسبب التقنيات والوسائل الجديدة.
 - تطوير استراتيجية تكنولوجية تتوافق مع القدرات المتاحة والأدوات والآلات الموجودة داخل المؤسسة.
 - تعزيز الانتقال والتحديث نحو العمل بالتكنولوجيا في جميع أنحاء المؤسسة وتوفير الموارد اللازمة.

المراجع

المراجع

أولاً: الكتب العربية

- ابراهيم عبد الحميد شوقي، علم النفس وتكنولوجيا الصناعة، دار الطباعة للنشر والتوزيع، مصر، 1998.
- ابراهيم محمود المحاسنة، إدارة و تقييم الأداء الوظيفي بين النظرية و التطبيق، دار جرير للنشر و التوزيع، ط1، 2013.
- ابن المنصور الافريقي المصري، لسان العرب، ط1، دار صادر، بيروت، لبنان، 1990.
- ابن المنصور، لسان العرب، المجلد الأول، دار بيروت للنشر و التوزيع، بيروت، لبنان، 1956.
- أحمد زاهر، تكنولوجيا التعليم: تصميم وإنتاج الوسائل التعليمية، المكتبة الأكاديمية، القاهرة، مصر، ط1، 1997.
- احمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الإجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، لبنان، ط5، 1982.
- أحمد سيد مصطفى، إدارة الموارد البشرية: منظور القرن الحادي والعشرين، دار الكتب للنشر والتوزيع، مصر، 2000.
- أحمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة: الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1999.
- أحمد قطامين، الإدارة الإستراتيجية، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان، 2002.
- أحمد ماهر، الإختبارات وإستخدامها في إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، مصر، 2003.
- أحمد ماهر، السلوك التنظيمي: مدخل بناء المهارات، الإسكندرية، مصر، 2003.
- أحمد مُجد غنيم، أساسيات الإدارة في العصر الحديث، دار الحارث للطباعة، المنصورة، مصر، 2005.
- أحمد مُجد موسى، تقييم الأداء الإقتصادي في قطاع العمال والخدمات، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1969.
- أسامة مُجد جرادات وعقلة مُجد المبيضين، التدريب الإداري الموجه بالأداء، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، عمان، 2001.
- أسامة مُجد جرادات، التدريب الإداري الموجه بالأداء، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2001.
- إسماعيل السيد، الإدارة الإستراتيجية، مركز التنمية الإدارية، مصر، 1998.
- اعتماد مُجد علام، علم الاجتماع الصناعي: التطور و المجالات، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، مصر، ط2، 2004.

- أمين ساعاتي، ادارة الموارد البشرية من النظرية الى التطبيق، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1998.
- بلقاسم سلاطينه وإسماعيل قيره، التنظيم الحديث للمؤسسة: التصور والمفهوم، دار الفجر، القاهرة، مصر، 2008.
- بنجامين ستورا، تاريخ الجزائر بعد الإستقلال 1962-1988، تر: صباح ممدوح كعدان، منشورات الهيئة العامة السورية للكتاب، دمشق، سوريا، 2012.
- بوبكر بوخريسة و(آخرون)، دراسات في تسيير الموارد البشرية -إدارة الأفراد -، دار قرطبة للنشر والتوزيع، الجزائر، ط1، 2008.
- ج. فولكوف، الانسان و التحدي التكنولوجي-المعضلات الاجتماعية للثورة التكنولوجية، تر: سامي الكعكي، دار الطليعة، بيروت، لبنان، 1979.
- جبارة عطية جبارة، الإتجاهات النظرية في علم الإجتماع الصناعي، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الاسكندرية، مصر، 2001.
- جمال ابو شنب، العلم و التكنولوجيا و المجتمع من البداية حتى الآن، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1999.
- جمال الدين مُجد المرسي، الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر، 2003.
- جمال الزعانين، التكنولوجيا ضرورة القرن الحادي والعشرين، مكتبة آفاق، غزة، فلسطين، 2001.
- حاروش نورالدين، إدارة الموارد البشرية، دار الأمة للطباعة والنشر، الجزائر، ط2، 2016.
- حلمي يحي، أساسيات نظم المعلومات، مكتبة عين الشمس، القاهرة، مصر، 1987.
- حنيفي هلايلي، أوراق في تاريخ الجزائر في العهد العثماني، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر، 2008.
- خالد عبد الرحيم مطر الهيتي، إدارة الموارد البشرية: مدخل إستراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 2003.
- خضير بن سعود الخضير، علم الاجتماع الصناعي، العبيدي للنشر، الرياض، ط2، 2020.
- خضير كاظم حمود، كاسب الخرشة، إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن، ط1، 2007.
- خير الله عصار، مدخل السبرنطيقا الإجتماعية: محاولة التحكم في السلوك الإجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002.
- خيرى كتانة، مدخل إلى إدارة الأعمال: منهج تحليلي، دار حرير للنشر والتوزيع، عمان، 2006.

- راغدة الحريري، اتجاهات حديثة في إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع، عمان، 2014.
- زيد منير عبوي، الإتجاهات الحديثة في المنظمات الإدارية، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، مصر، 2006.
- سالم مؤيد السعيد، تنظيم المنظمات: دراسة في تطوير الفكر التنظيمي خلال مئة عام، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 2002.
- سامي مُجَّد نصار، قضايا تربوية في عصر العولمة وما بعد الحداثة، دار المصرية اللبنانية للطباعة، القاهرة، مصر، 2005.
- سعيد سبعون، الدليل المنهجي في إعداد المدكرات والرسائل الجامعية في علم الإجتماع، دار القصبه للنشر، الجزائر، ط2، 2012.
- السعيد لبيب، جان فرانسو اليونارو و نقد الفكر الشمولي، المركز العربي للأبحاث و دراسة السياسات، قطر، ط1، 2022.
- سعيد مُجَّد المصري، إدارة وتسويق الأنشطة الخدمائية، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر، 2002.
- السيد الحسيني، النظرية الاجتماعية و دراسة التنظيم، دار المعارف للنشر والتوزيع، مصر، 1981.
- السيد الحسيني، النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم، دار المعارف، القاهرة، مصر، ط5، 1985.
- السيد عبد العاطي السيد، عبد الله مُجَّد عبد الرحمن، محاضرات في علم الاجتماع الصناعي، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، مصر، 1998.
- شارل روبر أجيرون، تاريخ الجزائر المعاصر، تر: عيسى عصفور، دار منشورات عويدات، بيروت-باريس، 1982.
- شاعر مصطفى سليم، قاموس الانثربولوجية، جامعة الكويت، الكويت، 1981.
- صالح مُجَّد أبو جادو، علم النفس التربوي، دار المسيرة للنشر، عمان، ط4، 2005.
- الصالح مصلح، الشامل قاموس مصطلحات العلوم الاجتماعية انجليزي عربي فرنسي، دار عالم الكتب، الرياض، السعودية، ط1، 1999.
- صلاح الدين مُجَّد عبد الباقي، الجوانب العلمية والتطبيقية في إدارة الموارد البشرية بالمنظمات، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر، 2001.
- طاهر حسو الزبياري، اساليب البحث العلمي في علم الاجتماع، المؤسسة الجامعية للنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، ط1، 2011.

- طلعت إبراهيم لطفى، الخدمات الإجتماعية العمالية، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة، مصر، 2008.
- طلعت عبد الحميد و آخرون، الحداثة و ما بعد الحداثة: دراسات في الأصول الفلسفية للتربية، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 2003.
- عادل حسن، الأفراد في الصناعة، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، (د. ط)، 2003.
- عادل محمد زايد، إدارة الموارد البشرية رؤية إستراتيجية، (ب، د، ن)، القاهرة، مصر، 2003.
- عامر مصباح، علم الاجتماع، الرواد والنظريات، شركة دار الأمة للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، الجزائر، 2010.
- عبد البارئ درة و زهير الصباغ، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، عمان، 2007.
- عبد الباسط محمد حسن، علم الاجتماع الصناعي، دار الغريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 1982.
- عبد الرحمن بدوي، مناهج البحث العلمي، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1968.
- عبد الرحيم رحومني و(آخرون)، القضايا العربية المعاصرة، الرهانات والتحديات، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان، 2019.
- عبد العظيم عبد السلام الرجاني، التكنولوجيا و تطوير التعليم، دار الغريب للطباعة و النشر، القاهرة، مصر، 2002.
- عبد الكريم بوحفص، تطور الفكر التنظيمي: الرواد والنظريات، ديوان المطبوعات الجامعية للنشر، الجزائر، 2017.
- عبد الله محمد عبد الرحمان، علم الاجتماع الصناعي -النشأة والتطورات الحديثة، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1999.
- عبد المنعم عبد الحي، علم الاجتماع الصناعي: المصنع ومشكلاته الإجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1984.
- عدلي أبو طاحون، في التغير التكنولوجي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 1997.
- العربي زبير، تاريخ الجزائر المعاصر، منشورات إتحاد الكتاب العرب، (د.ب)، 1999.
- العزاوي نجم عبد الله وجواد عباس حسين، الوظائف الإستراتيجية في إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2010.
- عصمت عبد الله الشيخ، دور النظم تكنولوجيا المعلومات في تسيير و فعالية العمل الإداري، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 1998.
- علي السلمي، تحليل النظم السلوكية، مكتبة الغريب، (ب، ط)، (ب، ت).

- علي عبد الرزاق جليبي و(آخرون)، البحث العلمي الإحتماعي: لغته، مداخله، مناهجه، طرائقه، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، مصر، 2003.
- عمار محمود حميد، محمود رشيد ثائر، الملكية الفكرية ونقل التكنولوجيا إلى البلدان العربية، دار الأيام للنشر والتوزيع، الأردن، 2018.
- عمر معن خليل، مناهج البحث في علم الاجتماع، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2004.
- عمرو حامد، تقييم الأداء المؤسسي في الوحدات الحكومية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر، 2009.
- عنصر العياشي، الاطارات الصناعية: مواقع، أدوار، مسارات، تمثلات، مركز البحث الأنتروبولوجيا الاجتماعية والثقافية، وهران، الجزائر، 2001.
- عياد فؤاد و منير عوض ، التكنولوجيا واقع و افاق، مطبعة الوراق، جامعة الأقصى، غزة، فلسطين، 2006.
- فائق مُجّد سرحان الزويني، و ابراهيم عبد الله عيدان، تكنولوجيا المعلومات في إدارة المشاريع الإنشائية، دار غيداء للنشر و التوزيع، عمان، 2017.
- فريد فهمي زيارة، وظائف منظمات الأعمال -مدخل معاصر، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان ، 2009.
- كاسر نصر المنصور، ادارة العمليات الانتاجية: الأسس النظرية و الطرائق الكمية، دار الحامد للنشر و التوزيع، الإدن، ط1. 2010.
- كاظم جاسم العيساوي، الاقتصاد الإداري، دار المسيرة للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2008.
- كاظم نزار الركابي: الإدارة الإستراتيجية-العولمة والمنافسة، دار وائل للنشر، عمان، ط1، 2004.
- كامل برير، إدارة الموارد البشرية -اتجاهات وممارسات ، دار المنهل اللبناني، بيروت ، ط1، 2008.
- كرانزبرج ملفين، ويليام هـ. دافنبورت، التكنولوجيا والثقافة: مقالات ومقتطفات مختارة، ترجمة مُجّد نصار، مؤسسة سجل العرب للطباعة والنشر، القاهرة، 1975.
- مجيد الكرخي، تقويم الأداء باستخدام النسب المالية، دار المناهج للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 2007.
- محسن أحمد الخضيرى، الإدارة في دول النمر الآسيوية ، ايتراك للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 1999.
- مُجّد السعيد أنور السلطان، السلوك التنظيمي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2003.
- مُجّد الشفيع عيسى، العالم الثالث والتحدي التكنولوجي الغربي، دار الطليعة لطباعة والنشر، بيروت، لبنان، ط1، 1984.
- مُجّد الصيرفي، إدارة الأعمال الحكومية، مؤسسة دروس الدولية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر، 2005.

- مُجّد الصيرفي، إدارة الموارد البشرية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2007.
- مُجّد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1999.
- مُجّد عبد المولى الدقس، علم الاجتماع الصناعي، دار مجدلاوي، عمان، الأردن، ط1، 2005.
- مُجّد علي شهاب، السلوك الإنساني في المنظمات، دار الفكر العربي، (د-ب)، ط2، 1978.
- مُجّد علي مُجّد، مجتمع المصنع، الهيئة المصرية للكتاب، الإسكندرية، مصر، 1972.
- مُجّد فريد الصحن و(آخرون) مبادئ الإدارة، الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر، 2000.
- مُجّد قاسم القربوي، الوجيز في إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، الاردن، ط1، 2010.
- مُجّد ماهر عليش، العلاقات الانسانية في الصناعة، مكتبة عين الشمس، القاهرة، (ب، س).
- مُجّد هاني مُجّد، إدارة الموارد البشرية، دار المعتر للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2014.
- المرعي حجاج بن صالح بن حجاج، إدارة الأفراد، الأكاديمية للنشر والتوزيع، عمان، 2010.
- مصطفى عشوي، أسس علم النفس الصناعي التنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992.
- مصطفى عشوي، أسس علم النفس الصناعي والتنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992.
- مصطفى نجيب شايوش، إدارة الموارد البشرية: إدارة الأفراد، الجامعة الأردنية، الاردن، 2004.
- مصطفى يوسف كافي، إدارة الأداء، دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2016.
- مصفى عليان ربحي، مناهج وأساليب البحث العلمي: النظرية والتطبيق، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، ط1، 2000.
- منير البعلبكي، قاموس المورد، دار العلم للملايين، بيروت، لبنان، ط 32، 1998.
- منير نوري، تسيير الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
- موريس أنجرس، منهجية البحث في العلوم الإنسانية، ت: بوزيد صحراوي و(آخرون)، دار القصة للنشر، الجزائر، ط2، 2006.
- مؤيد سالم، تصميم المنظمات و تحليلها، جامعة العين للعلوم و التكنولوجيا، دار حميثرا للنشر والترجمة ، الامارات العربية المتحدة، 2018.
- نادر مُجّد أبو شيخة، إدارة الموارد البشرية إطار نظري وحالات عملية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2013.
- نايل عبد الحفاظ العواملة، إدارة المؤسسات العامة: الأسس النظرية وتطبيقاتها في الأردن، دار زهران للنشر والتوزيع، الأردن، 1993.

- السيد ياسين، الكونية وما قبل الحداثة، الكونية و الاصولية وما بعد الحداثة، المكتبة الأكاديمية، القاهرة، مصر 1996.
- يوسف حجيم الطائي ومؤيد عبد الحسين الفضل، إدارة الموارد البشرية: مدخل إستراتيجي متكامل، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 2006.
- ثانيا: **المذكرات الجامعية:**
- أسامة بارود، التكنولوجية الحديثة وأثرها على إعادة صياغة منظومة تقسيم العمل في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع التنظيم والعمل، جامعة غرداية، غرداية، الجزائر، 2024.
- آسيا لعساس، التخطيط والرقابة على الإنتاج في المؤسسة الإنتاجية، رسالة ماجستير في علوم التسيير، جامعة الجزائر، الجزائر، 2001.
- أمال حواطي، استراتيجيات الاصلاح و التطور التنظيمي و أثرها على أداء العاملين داخل المؤسسة، أطروحة دكتوراه، علم اجتماع التنظيم والعمل، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر 2، أبو القاسم سعد الله، الجزائر، 2017.
- بشير كاوجة، دور تكنولوجيا المعلومات و الاتصال في تحسين الاتصال الداخلية في المؤسسات الاستشفائية العمومية، رسالة ماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية بجامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2013.
- حمزة سيد علي مُجد سيد علي، مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في المكتبات الجامعية بدولة الكويت، رسالة ماجستير في علم المكتبات والمعلومات، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، الأردن، 2012.
- خالد محمود الشوابكة، العلاقة بين تطبيق الحكومة الإلكترونية والأداء الوظيفي، رسالة ماجستير في الإدارة العامة، الجامعة الأردنية، الأردن، 2008.
- رضا قجة، فعالية التنظيم الصناعي وأثرها على أداء العامل داخل المؤسسة، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع التنظيم والعمل، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2009.
- سعيدة اعراب، التكنولوجيا و تغير القيم الثقافية، و الاقتصادية للموارد البشرية في المؤسسة الخاصة الجزائرية، رسالة ماجستير في علوم التسيير، جامعة منثوري، قسنطينة، الجزائر، 2006.
- سمير حليس، التغيير التكنولوجي والاستقرار المهني في المؤسسة الصناعية، رسالة ماجستير في علم الاجتماع التنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة منثوري، قسنطينة، الجزائر، 2008.
- سهام بن رحمون، بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع تنمية الموارد البشرية، جامعة مُجد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2014.

- سهى حمزاوي، انعكاسات نقل التكنولوجيا على المؤسسات الصناعية العامة في الدول النامية في ظل العولمة، أطروحة دكتوراه في علم اجتماع التنظيم والعمل، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الانسانية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2010.
- صليحة شامي، المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين، رسالة ماجستير في تسيير المنظمات، جامعة أمجد بوقرة، بومرداس، الجزائر، 2010.
- عادل عشي، الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية: قياس وتقييم، رسالة ماجستير في علوم التسيير، جامعة أمجد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2002.
- عباس ميدون، دور التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية، رسالة ماجستير في علم الاجتماع التنظيم والعمل، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2015.
- عتيقة حرارية، إشكالية قياس وتقويم الأداء الوظيفي لأفراد في المؤسسة الجزائرية: الأبعاد النظرية وواقع التطبيق، رسالة دكتوراه في علم الاجتماع التنظيم والعمل، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر 2، الجزائر، 2012.
- فريدة زيني، الولاء التنظيمي لدى أساتذة الجامعة وأثره على الأداء الوظيفي، أطروحة دكتوراه في التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية، جامعة حسيبة بن بوعلي، (ب، ت).
- كريم الجدي، التكنولوجيا المستوردة وتنمية أداء العاملين بالمؤسسة الاقتصادية، أطروحة دكتوراه في علم اجتماع التنمية، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي، تبسة، الجزائر، 2023.
- أمجد بن احمد بن أمجد الفزاري، أثر الثورة التكنولوجية المعاصرة على تقييم برامج و سياسات إدارة الموارد البشرية، أطروحة دكتوراه، (غير منشورة)، إدارة أعمال، كلية الاقتصاد، جامعة تشرين، سوريا، 2009.
- محمود بوقطف، التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين، رسالة ماجستير في علم اجتماع التنظيم والعمل، جامعة عباس لغرور، خنشلة، الجزائر، 2014.
- مهريه أسامة، مدلل ياسر، النسق التكنولوجي وعلاقته بالأداء في المؤسسة الجامعية، مذكرة ماستر تخصص علم اجتماع التنظيم والعمل، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، 2022.
- نادر حامد عبد الرزاق أبو الشرخ، تقييم أثر الحوافز على مستوى الأداء الوظيفي، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين، 2010.
- نائلة نعمان رويين النونو، سياسات تقييم أداء العاملين في مؤسسات التعليم العالي الحكومية، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2004.

- نعيمة مكاي ، دور التكنولوجيا الصناعية في تحسين أداء العامل بالمؤسسة الاقتصادية ، رسالة ماجستير في العلوم الاجتماعية، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، 2015.
- هناء عبدوي ، مساهمة في تحديد دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في إكساب المؤسسة ميزة تنافسية ، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير ، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2016.

ثالثا: المجالات:

- إبراهيم بن بريكة ، التنمية وتكنولوجيا المعلومات ، مجلة دراسات في علم إجتماع المنظمات ، المجلد 02، العدد14، جامعة الجزائر 2، الجزائر، 2020.
- أحمد تريكي ، نظرة تاريخية للتعليم والوضع الإجتماعي والإقتصادي للجزائر قبل وأثناء الإحتلال الفرنسي ، مجلة قرطاس الدراسات الحضارية والفكرية، جامعة ابو بكر بلقايد، العدد 02، تلمسان، الجزائر، 2015.
- محمد زرنوح ، الأداء في المنظمة ، مجلة سوسيولوجيا ، المجلد1، العدد3، جامعة الجلفة، الجلفة ، الجزائر، 2017.
- بشيشي وليد، سليم مجلخ، لطفي بن الشيخ، دور التكوين الموارد البشرية في تفعيل انجاح عملية التغيير التنظيمي ، مجلة حوليات، جامعة الجزائر 01، العدد 32، الجزائر، 2018.
- بغامي كتيبة، سوسيولوجيا بنية المؤسسة الجزائرية و دورها في صياغة التمثلات و بناء الهويات المهنية، مجلة العلوم الاجتماعية و الانسانية، المجلد 20، العدد 2، باتنة، ديسمبر 2019.
- جمعة برجوح، بلقاسم مليكة، النسق مفهومه أقسامه، مجلة مقاليد، جامعة قاصدي مرباح ، العدد 13، ديسمبر 2017، ورقلة.
- رابح كعباش ، سوسيولوجيا التنمية ، محبر علم الاجتماع والاتصال للبحث والترجمة ، جامعة منتوري ، قسنطينة ، الجزائر، 2006.
- زكي أبو زيادة، أثر تطبيق مفهوم إدارة الجودة الشاملة على الأداء التنظيمي ، مجلة النجاح للأبحاث، المجلد 25، العدد4، الأكاديمية الفلسطينية للعلوم الأمنية ، فلسطين، 2011.
- سعيد سبعون ، وداد درويش ، المؤسسة الجزائرية من السبعينات إلى المرحلة الحالية :الكرونولوجيا والسوسيولوجيا ، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، جامعة علي لونيبي، البليدة، المجلد 05، العدد14، الجزائر، 2019.
- الشيخ الداوي ، تحليل أسس النظرية لمفهوم الأداء ، مجلة الباحث ، العدد 07، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، الجزائر، 2010.
- عبد الحميد بوشبور ، هندسة النظم السوسيو تقنية :الخلفيات النظرية ، مجلة الباحث الاجتماعي ، المجلد1، العدد16، جامعة عبد الحميد مهري ، قسنطينة ، الجزائر، 2018.

- عبد الحميد قدي مديوني جميلة، أهمية تقييم الأداء في المنظمات الصحية، مجلة الإستراتيجيات والتنمية، العدد 07، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر، 2014.
- عبد المالك مزهوده، الأداء بين الكفاءة والفعالية: مفهوم وتقييم، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 01، جامعة مُجّد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2001.
- عتيقة حريرية، الأداء الوظيفي للعاملين، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، العدد 5، جامعة الجزائر 2، الجزائر، 2015.
- علي غربي، يمينة نزار، التكنولوجيا المستوردة وتنمية الثقافة العمالية بالمؤسسة الصناعية، مخبر علم الاجتماع والاتصال، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2002.
- علي غربي، يمينة نزار، التكنولوجيا المسؤولة و تنمية الثقافات العمالية بالمؤسسة الصناعية، مخبر علم الاجتماع والاتصال و البحث والترجمة، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2002.
- علي لزعر، بوعزيز ناصر، تأهيل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية في ظل الشراكة الأورومتوسطية، مجلة أبحاث اقتصادية و إدارية، جامعة مُجّد خيضر، بسكرة، العدد 05، الجزائر، جوان 2009.
- فتيحة مُجّدي، نصر الدين غراف، تحسين الأداء الوظيفي من خلال الاتصال الداخلي في المؤسسة، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد 15، العدد 02، مخبر المجتمع الجزائري المعاصر، جامعة سطيف 2، الجزائر، 2021.
- فيروز صولة، أدوات البحث السوسيوولوجي المناسبة للدراسات الوصفية الكيفية: مرجعية انتقاءها وأساليب توظيفها، مجلة علوم الانسان والمجتمع، المجلد 11، العدد 1، جامعة العربي التبسي، تبسة، الجزائر، 2022.
- ليليان بن صويلح، مطبوعة مدخل علم إجتماع التنظيم والعمل، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، قسم علم الاجتماع، جامعة قالمة، الجزائر، 2016.
- نورالدين بولعراس، المقاربة السوسيوولوجية في البحث الإجتماعي: محاولة ميثودولوجية إمبريقية من أجل تجاوز إشكالية الإختيار العرض والتوظيف، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 35، جامعة غرداية، غرداية، الجزائر، 2018.

رابعاً: الملتقيات

- إبراهيم بختي، صناعة تكنولوجيا المعلومات والإتصالات وعلاقتها بتنمية وتطوير الأداء، المؤتمر الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، 8-9 مارس، كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2005.

- جمال علي الدهشان، ما بعد الحداثة و التربية، ورقة عمل مقدمة الى المؤتمر العلمي الأول، بعنوان التربية في مجتمع ما بعد الحداثة، كلية التربية، جامعة بنها، مصر، (22 يوليو 2010)، (ب. ص)

- خامسا: القوانين:

- الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15/07/2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية الصادرة في 15 جويلية 2006، العدد 46.

سادسا: المراجع الأجنبية

- Abdel Kader Sid Ahmed : croissance et développement théories et politique. tome1 .2eme Edit .OPU. Alger. 1981.
- Addi La houari, produire ? In Les Tempes Moderne ,n°432-433,1982,
- Ali El Kenz, Bennoune Mahfoud, Le hasared et l'histoire, Entretiens avec Belaid Abdeslam, tome 2, Alger1990 .
- David clarke, Theory of technology, London and New brunswick transaction puplisers, 2005 .
- David. S. Londes, the wealth and poverty of notrons, Norton l'company, first edition, New York, 1998.
- Denisiand Griffin, human resource management, st es, houghtonmifoin company Boston, New York, 2001.
- Dictionnaire Encyclopédique, Larousse, 1Voulume En Couleurs, Libraire Larousse, Paris, 1992.
- Grint Keith, The Sociology of Work, Cambridge: Polity Press, USA, 2005.
- Judit kapàs, the factory : An historical theory of the firm's view, institutions and the industrial revolution, university of debreen, humgray, 2012.
- Marcel Laflame, Le management : approche systémique . gaetan Morin éditeur, 3 ed CANADA, 1981 .
- Martory Bernard. Contrôle de gestion social.2ème édition. Librairie Vuibert, Paris, 1999.
- Maryjo hatch, organization theory : Modern, symbolic, and-postmodern perspectiues 4 edition, united kingdom, oxford university, Press, 2018.
- Mohamed Madoui, entreprises et entrepreneurs en Algérie et dans l'immigration : essai de sociologie économique, Karthala, Paris, 2012.
- Mux weber, General economic history, Translation by knight, free press E11, 1950.
- Peter. Jones, Sociotechnical Structures:The Scope of infomatics and Hodges' model, Handbook of research in Nursing Informatics and Socio-Technical Structures ,UK, 2009.
- Robert Duff et al, Encyclopédie de la gestion et du mangement ,édition Dalloz, Paris, 1999.
- Wendy James and N.J.Allen, Marcel Mauss: A Centenary Tribure, Beghabn Books oxford, New York, 1998.

الملاحق



جامعة غرداية

كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية

قسم: علم الاجتماع والديموغرافيا

تخصص: علم إجتماع التنظيم والعمل



السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.....

يسعدني و يشرفني أن اضع بين أيديكم هذا الاستبيان الخاص بإنجاز دراسة ميدانية في اطار اعداد مذكرة تخرج طور ماستر في علم اجتماع التنظيم والعمل، والذي يحتوي على مجموعة من الأسئلة المتعلقة بميدان عملكم، وأرجوا منكم المساهمة في ملئ هذا الاستبيان بالإجابة على الاسئلة بكل مصداقية حتى يتسنى لنا الوصول الى نتائج موضوعية تفيد دراستنا، وتكون قد ساهمت بدورك في إثراء البحث العلمي، ولكم مني جزيل الشكر على تخصيص وقتكم في هذه الدراسة العلمية.

ملاحظة:

- ✓ أؤكد لكم أن جميع إجاباتكم ستكون سرية تماما.
- ✓ الإجابة بعلامة (X) في الخانة المناسبة.
- ✓ الرجاء قراءة كل سؤال بعناية قبل الإجابة عليه.
- ✓ بإمكانك أن تكتب باللغة "الدارجة".

تحت إشراف الاستاذة الدكتورة:

- آمال حواطي.

من إعداد الطالبة:

- الشرع بلقيس فاطمة الزهراء

السنة الجامعية: 2023-2024م

المحور الأول : بيانات شخصية

- 1- الجنس: ذكر أنثى
- 2- السن: أقل من 30 سنة من 30 الى 35 سنة من 36 الى 41 سنة
- 42 الى 47 سنة
- 3- المؤهل العلمي: ليسانس ماستر دكتوراه
- مهندس آخر أذكره:.....
- 4- الرتبة المهنية: إطار عون تحكم عون تنفيذ
- 5- الأقدمية في العمل داخل المؤسسة: أقل من 5 سنوات من 5 الى 10 سنوات
- أكثر من 10 سنوات

المحور الثاني: التكنولوجيا التقنية

- 6- هل التقنيات الموجودة في ورشة عملك: بسيطة متوسطة التعقيد
- معقدة
- 7- هل الآلة التي تعمل عليها حالياً: قديمة جديدة
- 8- هل الآلة التي تعمل عليها: متعددة الوظائف لها وظيفة واحدة
- 9- هل الآلة التي تعمل عليها: سهلة الاستعمال صعبة الاستعمال
- 10- ماهي درجة تحكمك في استخدام الآلة: جيدة متوسطة ضعيفة
- 11- هل تواجه صعوبات أثناء عملك على الآلة: نعم لا
- في حالة إجابتك بنعم ماهي هذه الصعوبات:
- صعوبة طريقة عملها

تعقد الآلة

..... أخرى أذكرها:

12- هل يتم نقل المنتج من مرحلة انتاج أخرى بشكل: آلي يدوي شبه آلي

13- هل العمل على اللات داخل ورشات العمل يتطلب مجهود: فكري عضلي كلاهما

14- في حالة إدخال آلات جديدة الى ورشة الإنتاج هل تؤثر على وظيفتك؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة بنعم لماذا؟

- طلب من الإدارة

- لعدم توفر المهارات اللازمة

..... أخرى أذكرها:

15- هل تهتم مؤسسة ألفايب بإقتناء الآلات التكنولوجية الحديثة؟: نعم لا

في حالة الإجابة ب نعم. إلى ما يرجع ذلك؟

حادثة التكنولوجيا التقنية إستغلالها الأمل للوقت التقليل من حوادث العمل

تحسين تصميم العمل و تسهيله للعامل الجودة في الانتاج

16- هل استخدامك للآلات التكنولوجية الحديثة يساهم في تنمية خبراتك التقنية؟

نعم لا

المحور الثالث: التكوين على التكنولوجيا التقنية.

17- هل تقوم مؤسسة ألفايب ببرامج تكوينية للعمال: نعم لا

18- هل سبق لك و أن استفدت من التكوين على عملك الحالي؟ نعم لا

في حالة الإجابة بنعم، هل ساهم التكوين في التسهيل من عملك: نعم لا

19- ماهي الأساليب المعتمدة في التكوين لتطوير قدراتك العلمية و التقنية؟

التكوين الميداني التكوين النظري كلاهما

20- أين تتم عملية التكوين على التكنولوجيا التقنية؟

داخل مؤسسة Alfapipe مراكز التكوين المهني مدارس خاصة بالتكوين للعمال

21- حسب رأيك، هل تساعد هذه الدورات التدريبية على التكيف مع التكنولوجيا التقنية؟

تساعد لا تساعد

- في حالة الإجابة ب لا تساعد هل يرجع ذلك إلى:

طبيعة البرامج المسطرة مكان تطبيقها

22- هل ساهم التكوين في زيادة مهاراتك العملية ورفع كفاءات ذلك؟

يساهم لا يساهم

في حالة الإجابة ب لا يساهم إلى ما يرجع السبب؟.....

23- هل وجدت أن مدة التكوين كانت كافية لإكتساب في التنقل إلى تخصص آخر داخل المؤسسة؟

كافية غير كافية

لماذا؟:.....

24- هل تعتقد أن التكوين على التكنولوجيا التقنية يساعدك على:

التحكم في الوسائل التقنية زيادة الكفاءة في العمل

مواكبة التطورات إكتساب مهارات عملية

25- ما هو تقييمك لبرامج التكوين المقدمة من طرف مؤسستك؟

جيدة متوسطة سيئة

26- هل تخضع برامج التكوين على التكنولوجيا التقنية التي تقدمها المؤسسة لعملية تقييم دورية؟

نعم لا

-في حال: الإجابة بنعم، ما هي الطرق المستخدمة في عملية التقييم؟

تقارير حول المعارف المكتسبة مقارنة الأداء إختبار المكونين

طرق أخرى أذكرها:

27- برأيك هل ساهم برنامج التكوين في مساعدتك على التحكم في الآلة و تفادي الأخطاء:

نعم لا

28- هل تساهم الدورات التكوينية إلى زيادة إقبالك على العمل؟

نعم لا

المحور الرابع: الأداء الوظيفي

29- هل تقوم بإنجاز الأعمال الموكلة إليك في وقت محدد بدون تأخر؟

في الوقت المحدد أتأخر في إنجازها

30- هل تمتلك القدرة على الإستغلال الجيد للوقت من أجل إنجاز الأعمال؟

أمتلك لا أمتلك

31- هل تنجز المهام المطلوبة منك طبقا لمعايير الجودة المطلوبة؟

نعم لا

في حال الإجابة ب لا مالسبب في ذلك؟

32- هل أنت ملم بكافة متطلبات عملك؟

ملم بها لا غير ملم

33- هل تسعى لتطوير من أداء عملك داخل المؤسسة؟

أسى لا أسى

في حالة الإجابة بـ لا لماذا؟.....

34- هل لديك القدرة على تحمل أعباء إضافية داخل عمل؟

لدي القدرة لا ليس لدي

35- هل تنجز إلتزاماتك الوظيفية بدقة و كفاءة؟

نعم أحيانا لا

في حال الإجابة بـ لا مالسبب؟.....

36- هل لديك القدرة على التكيف مع مشكلات العمل الطارئة؟

أتكيف معها أحيانا لا أتكيف معها

37- هل تمتلك القدرة على الإبداع في أداء عملك من أجل تطوير الإنتاج؟

لدي القدرة لا ليس لدي على الإبداع

38- هل إستخدام النمط التكنولوجي في عملك يسهل عليك أداء مهامك؟

يسيطر المهام أحيانا يعقد تأدية المهمة

39- هل لديك إستعداد لتحمل مسؤوليات أعلى؟

نعم لدي ليس لدي

40- هل تؤثر الأدوار المختلفة على حجم الأعمال التي تنجزها؟

تؤثر أحيانا لا تؤثر

41- هل تقوم ببذل كل طاقتك وتستغل كل الموارد المتاحة لديك أثناء تأدية عملك؟

نعم أحيانا لا

42- هل تحرص على تقديم يد المساعدة للزملائك في العمل؟

أساعدهم في أداء عملهم لا أهتم بالمساعدة

43- في رأيك هل ساعدتك التكنولوجيا التقنية على التحسين من أدائك؟

تحسين الأداء

في حالة الإجابة بـ "لم تحسن" لماذا؟

أذكر السبب:

.....

.....