

الجامعة الجزائرية والعلوم

دراسة تحليلية للقيم التنظيمية في ظل مدخلات العولمة

أ. محمد بن عزوزي

جامعة أبو القاسم سعد الله "الجزائر 2" - الجزائر

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى محاولة فهم التأثيرات التي تملها منتجات العولمة في شقها التكنولوجي والقيمي على القيم التنظيمية للمؤسسة الجزائرية، من منطلق أن جل المجتمعات الإنسانية أصبحت عرضة للتأثيرات الغربية المبنية على الثقافات الاستهلاكية المادية، والتي تختلف تمام الاختلاف عن ثقافتنا، وهنا لا بد من التنويه على أن الباحث يركز على تحليل هذه التأثيرات بعيدا عن فكرة تصنيفها على أساس أنها سلبية أو إيجابية، فنجدها تارة تؤسس لأفكار بناءة، ونجدها في أحيان أخرى عكس ذلك...

Abstract:

This study aims to attempt to understand the effects of globalization products on their technological and moral aspects on the organizational values of the Algerian institution, on the basis that most of the human communities exposed to the Western influences that depend on material Cultures for consumer, which are completely different from our cultures, It should be noted that the researcher focuses on analyzing these effects Provided that they are far from the idea of classifying them as negative or positive. Sometimes, they find good ideas, and we find them at other times the opposite.

الاشكالية:

أصبح من المتداول كثيرا في الأوساط العلمية وغيرها مصطلح العولمة، وليس من الغريب أن يحرك هذا الأخير الدراسات العلمية الجادة والنقاشات المستفيضة الحادة، إن المدلول العالمي للمصطلح يفرض التوقف والتأمل لكثرة الموالين له والداعين إليه من جهة، مع كثرة الناقدين له والناقنين عليه من جهة أخرى، في كتاب نذر العولمة يذهب عبد الحي يحيى زلوم إلى أن رؤيا العولمة كانت وليدة دراسات السلام والحرب، والتي تمت خلال الحرب العالمية الثانية في الولايات المتحدة الأمريكية، وإذن فإن إيجاد الأمم المتحدة ومؤسسات بريتون وودز Bretton Woods التي منها صندوق النقد الدولي لم يكن إلا أدوات لتنفيذ هذا النظام.

لكن المتأمل للمبادئ التي انبنت عليها الأنظمة التي تدعم العولمة يرى أنها مبادئ الثورة العلمية والتقنية الحديثة التي تريد قيادة العالم إلى الرخاء والقضاء على الفقر وتوفير الثقافة الحديثة ووسائل الاتصالات، فالدول الصناعية قادت حملة لإقناع الدول النامية بضرورة دخول دائرة العولمة وتغيير توجهاتها السياسية بما يتماشى مع مقتضياتها.

وفي إشارة لمصطلح العولمة يرى المفكر عبد الوهاب المسيري أن المعنى الحقيقي لمفهومها بأنها ليست الفكرة المبنية على الديمقراطية التي ستحسر جو الصراع لتحقيق مزيد من الانفتاح وتدفق المعلومات والسلع ورؤوس الأموال من خلا مؤسسات لها مصداقية دولية ممثلة في هيئة الأمم، وإنما هي عولمة بطابع عالمي أي إن العالم هو مساحتها.

إذن العولمة هي تصاعد في عمليات الترشيد عن مستوى العالم بحيث العالم كله مادة استعماله، ويصبح كل البشر كائنات وظيفية أحادية البعد يمكن التنبؤ بسلوكها، فالعولمة هنا مادية تنفي الخصوصية الإنسانية والقومية، وتطرح في الوقت ذاته رؤى تدور حول المصنع والسوبر ماركت ووكالات السياحة، إنها تدور حول قيم الإنسان والاقتصادي والجسماني.

ولقد عرفت منظمات الأعمال والمؤسسات في شتى أشكالها جملة من التغييرات الجذرية العميقة التي أملت الثورات العلمية الحديثة والتي لم تكن تفك إلا وتنتج نماذج جديدة لطرق التسيير تحاول معها إعادة تشكيل ملامح المؤسسات بما يتوافق والمنتجات المعرفية التي تحاول الصعود بهذه الأخيرة، تجسيدا لفكرة تحقيق أكبر قدر من الفعالية والإنتاج، لذلك كانت عمليات التغيير

عمليات متسارعة تطالنا كل يوم بجديد وتقدم في كل مناسبة اكتشاف، هذه التغيرات لم تكن حكرا على دولة أو مؤسسة على حساب أخرى وإنما هذه الثقافات التنظيمية بمنتجاتها وقيمها كانت تفرض إملاءاتها وطرقها على شتى ثقافات العالم من منطلق أن التكنولوجيا مكسب إنساني لا بد أن تستفيد منه الإنسانية جمعاء، تسمى هذه الحالة من الهيمنة بالعولمة.

إن العولمة مفهوم واسع تعددت تعاريفه والمواقف المتخذة منه، وفي هذه الدراسة محاولة لجمع بعض الجزئيات الهامة من هذا المفهوم، والتي يتركز تأثيرها على المؤسسات أو منظمات العمل، وتمثل في التكنولوجيا، الاتصال الداخلي، وقيم العمل الحديثة، التكنولوجيا لأنها منتج غربي خالص له تأثير مباشر على الأفراد، إضافة إلى أنه كذلك لا يأتي إلا ومعه قيم تتلاءم معه، ضف إلى ذلك الأساليب الاتصالية داخل المؤسسة التي لا بد أن تخضع لتأثيرات التكنولوجيا وبالتالي نجد أن المؤسسات قد تخضع لقيم وطرق وأساليب تسيير المؤسسات المتعارف عليها في الغرب، ومن هذا المنطلق حاول الباحث إمطة اللثام عن هذه التأثيرات سواء كانت سلبية أم إيجابية، وعليه تم صياغة تساؤل الإشكال التالي:

كيف تؤثر مدخلات العولمة على القيم التنظيمية للأفراد العاملين بالمؤسسة الجامعية؟

تحديد المفاهيم

القيم التنظيمية

التعريف النظري: "القيم التنظيمية هي التي تعكس أو تمثل مكان أو بيئة العمل، بحيث تعمل هذه القيم على توجيه سلوك العاملين ضمن الظروف التنظيمية المختلفة"⁽¹⁾ كذلك قيم التنظيمية "هي تلك الخصائص الثابتة نسبيا للمحيط الداخلي للمنظمة التي يدركها أعضاء المنظمة ويعايشونها ويعبرون عنها"⁽²⁾ والقيم التنظيمية هي مجموعة المبادئ والتعاليم والضوابط الأخلاقية والمهنية، التي تحدد سلوك الموظف الإداري، وترسم له الطريق السليم، الذي يقوده إلى أداء واجبه الوظيفي ودوره في المنظومة التي ينتمي إليها، وهي إلى جانب ذلك السياج المنيع الذي يحميه من الخطأ والزلل.

التعريف الإجرائي: مجموعة القواعد والعادات والتقاليد التي تضبط داخل المؤسسة، ليمثلها الأفراد هدفها تسهيل التكيف والتوافق بين أفراد المؤسسة، فيحدد من خلالها الواجبات والحقوق والقيم التنظيمية هي مجموعة القيم التي توجه سلوك الفرد داخل التنظيم، وتتأثر وتتأثر بغيرها..

العولمة:

التعريف النظري: العولمة في مفهومها العام كما تدل الصياغة اللغوية ذات مضمون ديناميكي، يشير إلى عملية مستمرة في التحول والتغير، فعندما نقول عولمة النظام الاقتصادي أو عولمة النظام السياسية، أو عولمة الثقافة، فإن ذلك يعني تحول كل منها من الإطار القومي ليندمج ويتكامل مع النظم الأخرى في إطار عالمي، لذلك ينظر إلى العولمة في مفهومها العام على أنها اتجاه متنام يصبح معه العالم دائرة اجتماعية وسياسية واقتصادية وثقافية تتلاشى في داخلها الحدود بين الدول³

التعريف الإجرائي: هي ذلك التحول الذي يهدف إلى توحيد نمط الحياة في العالم أجمع وفق ما يعرف بالثقافة الواحدة والقيم الواحدة على حساب التنوع البشري، ومستخدم في سبيل ذلك كل الوسائل السياسية والاجتماعية والاقتصادية من أجل تجسيد هذا التحول.

التكنولوجيا:

التعريف النظري: "وسيلة من الوسائل التي اكتشفها الإنسان عند تطويعه البدائي للطبيعة، وبعدها أصبحت أداة يستعملها لخدمته ومساعدته لقضاء حاجياته المتنامية، ثم تطور استعمالها وعم إلى درجة أصبحت مهمة جدا في حياته العامة والخاصة. مما جعل البعض من المفكرين يعتقدون بأنها المسؤولة عن معظم التغيرات التي تحدث داخل المجتمع المعاصر"⁴

التعريف الإجرائي: عملية تتميز بالشمولية تقوم على أساس تطبيق العلوم والمعارف بطريقة منظمة في عدة ميادين، الهدف منها هو العمل على تحقيق أغراض ذات قيمة علمية للمجتمع، إذن فهي الاستخدام الأمثل للمعرفة العلمية وتطبيقاتها من أجل خدمة الإنسان.

مجالات الدراسة:

المجال الزماني:

المرحلة الأولى: "الاستكشافية"

لما كان موضوع الدراسة مرتبطا بالمؤسسة الجامعية كان من السهل الإلمام بالمؤشرات التي تخدم موضوعها وعليه فان هذا الأمر كان له دور في تسهيل مهمة الطالب لسببين السبب الأول تدريسه في جامعة عمار ثليجي، والثاني احتكاكه بمجموعة من الإداريين الذين كانوا زملاء للدراسة، لذلك فان المناقشات التي تم إجراؤها حول الموضوع والتي كان الهدف منها ضبط عينة البحث وتحديد منهج الدراسة وأدواتها كانت سببا في تسهيل المرحلة الأولى مرحلة الاستكشاف

المرحلة الثانية: "مرحلة إعداد أدوات الدراسة"

تمثلت هذه المرحلة بإجراء مجموعة من المقابلات مع بعض الأساتذة بغرض توجيه مسار البحث نحو ما يخدم الأهداف التي سطرت في بدايته من خلال عرض نموذج الاستمارة على بعض أساتذة التخصص من اجل التصحيح والتنقيح، ثم بعد ذلك تم تجريبها على عينة بسيطة من المبحوثين للتأكد من صلاحيتها لقياس المتغيرات التي صيغت من أجلها.

المرحلة الثالثة: "جمع البيانات وتحليلها"

بعد تصحيح الاستمارة من طرف الأستاذ المشرف، تم توزيعها على عينة الدراسة وكان ذلك في يوم 01 سبتمبر 2017 واستمرت هذه العملية شهرا كاملا وكان استرجاع آخر استمارة في 01 أكتوبر 2017، وقد تم توزيع 300 استمارة، أما عن تفريغ البيانات وتحليلها فقد استغرق زهاء أربعة أشهر كاملة .

المجال البشري:

يبلغ عدد الإداريين في جامعة عمار ثليجي 660 إداري منهم الإطارات السامية، الإطارات والموظفون، وقد تم استثناء الإداريين الذين يعملون بصفة مؤقتة لأنهم لا يخدمون أهداف الدراسة، ولا يخضعون للضوابط التي جاءت في الدراسة.

ثانيا: طريقة المسح المتبع

إن طبيعة أي موضوع تفرض على الباحث الطريقة الأنسب للمسح، هذا الأخير الذي ينقسم إلى قسمين: المسح الشامل ومن متطلباته اخذ جميع مفردات مجتمع البحث دون إقصاء أي مفردة "إن الدراسات المسحية تتضمن جميع البيانات لعدد كبير من الحالات"⁵ وهذا التحقيق فقط في الدراسات التي يكون فيها مجتمع البحث محدودا لذلك فإن "إجراء البحث على كامل مجتمع الدراسة الأصلي يكون مفضلا على الأغلب، على اختيار العينة حيث انه يقدم لنا نتائج تقترب أكثر إلى الواقع"⁶ لكن إذا كان هذا الأخير يتكون من عدد كبير فلا مفر من أن يقتصر الباحث على نسبة محددة من هذا المجتمع ويطلق على هذه الطريقة طريقة المسح بالعينة، والتي من شروطها أن تكون تمثيلية لخصائص المجتمع الأصلي كما أنها تمكن الباحث من الإشراف الجيد على المفردات التي اختارها ويوفر من خلالها كذلك الجهد والوقت، ومما سبق فقد تم اختيار أسلوب المسح بالعينة ولهذا الأمر مبرراته خاصة إذا علمنا أن حجم المجتمع الأصلي يساوي 600 مفردة .

الجانب الميداني للدراسة:

فيما يلي بعض الجداول التي تعالج جوانب التأثيرات التي تملها المدخلات العولمية على النسق القيمي للمؤسسة

- استخدام الحاسوب مع الحرص على الامتثال لأوامر المسؤولين:

المجموع		الحاسوب				الامتثال لأوامر المسؤولين
		لا		نعم		
%	ت	%	ت	%	ت	
81	188	33.3	4	83.6	184	نعم
19	44	66	8	16.4	36	لا
100	232	100	12	100	220	المجموع

من خلال الجدول نجد أن نسبة 83.6% ممن يستخدمون الحاسوب لهم القابلية للامتثال للأوامر في حين أن 16% من الذين يستخدمون الحاسوب لا يتمتعون بهذه القابلية.

نفهم من الجدول أن استخدام الحاسوب ربما سهل على الأفراد العاملين مهامهم من منطلق أن التكنولوجيا آلية طيعة في يد الإنسان من أجل أن يسهل عمله وينجز وظائفه، وإذن تلك السرعة والاختزال التي يوفرها الحاسوب تجعل هامش الامتثال كبير، من ناحيتين أولاً أن الفرد الإداري ينجز عمله بيسر وفي وقت وجيز مما يتيح له مزيد وقت يمكنه من تلقي أوامر وواجبات قد تكون طارئة أحياناً. ومن ناحية أخرى الامتثال في حد ذاته هو عملية تلقائية لأن أدواتها المتمثلة في العامل التكنولوجي تسهل أداء المهام، وقد نقرأ من خلال ما سبق تغلغل التكنولوجيا فعلاً في مناحي الحياة الاجتماعية أو التنظيمية المؤطرة داخل المؤسسات. إذن فاستعمال الحاسوب قد يكون مفيداً في التسهيل في انجاز المهام، عن طريق الوصول إلى مصادر لا تحصى من المعلومات، ومن خلاله يمكن انجاز الأعمال الإدارية بشكل مرتب ومنظم.

إن الامتثالية في تنفيذ الأوامر تكون هنا نتاجاً للخدمات التي قدمها الحاسب الآلي والتي يمكن أن نلخصها في السرعة الفائقة حيث أن لهذا الأخير قدرة عالية على تنفيذ الملايين من العمليات في الثانية، إضافة إلى الدقة العالية حيث يستطيع الحاسوب تقديم نتائج شديدة الدقة قد تكون خالية من أي خطأ، هذا الأخير إذا وجد قد ينسب للإنسان حيث أن صحة النتائج تعتمد عليه فهو الذي يدخل البيانات والمعلومات، كذلك الحاسوب له خاصية العمل باستمرار لمدة طويلة وبشكل متواصل دونما تعب، عكس الإنسان الذي يشعر بالحاجة للراحة بعد مدة من العمل، إن خاصية التخزين خاصة هامة جداً حيث يسمح لنا هذا الأخير بتخزين كميات كبيرة من المعلومات والبيانات والتي يمكننا العودة إليها بكل سهولة وفي أي وقت، ومع كل هذه الميزات نجد أن التعامل مع الحاسوب سهل وفي المتناول بسبب توفر البرمجيات الجاهزة للتعامل معه .

إن عقلانية الفعل التي وضعها ماكس فيبر في نموذج، توضح أن اتجاه العمال نحو العمل قد يتجه نحو القيم في شقها المعنوي أو المادي، فالموظف قبل أن يتمثل فعله، لا بد من أن يرتب جدوى فعله سواء كان "موجهاً صوب هدف مادي أو موجهاً عن طريق القيم"

إن نسبة 66 فعلاً تؤكد هذا الاقتراض، فالرتابة التي قد يعانيها الموظف بعيداً عن التكنولوجيا قد تجعل وظيفته عملية روتينية يضيع صاحبها بين الأوراق ودفاتر الإدارة، والله در الأديب مصطفى العقاد لما تكلم عن الوظيفة ووصفها بأنها "رق القرن العشرين". وأذكر في محادثة

لي مع احد أساتذتي في الجامعة كلني فيها عن المعاناة التي كان يمر بها الباحث في انجاز مذكرته أو أطروحته، خاصة تلك المتعلقة بعملية تفريغ وإعداد الجداول والتي كانت تستغرق مدة لا تقل عن شهرين، أصبحت الآن وبفعل التسهيلات التي قد قدمتها التكنولوجيا قد لا تتجاوز الثلاث أيام أو اليومين، والشاهد من حديثه هو أن كل أسلوب وطريقة للعمل تغيرت مع تغير الوسائل التي أصبحت متاحة للإنسان في العصر الحالي فأضحت تميل إلى تسهيل وتبسيط الوصول إلى تحقيق الأهداف، وبالتالي توقع حالة أعلى من الامتثال للأوامر.

- محركات البحث والحرص على تحسين جودة العمل:

المجموع		محركات البحث				العمل على تحسين جودة العمل
		لا		نعم		
%	ت	%	ت	%	ت	
82.8%	192	73.1%	76	90.6%	116	نعم
17.2%	40	26.9%	28	9.4%	12	لا
100%	232	100%	104	100%	128	المجموع

من خلال الجدول نجد أن نسبة 90% من الموظفين الذين يحرصون على جودة العمل يستخدمون محركات البحث في حين 73% منهم يقولون بعدم استخدامها لذلك نجد نوعا من الاتفاق في الحالة الأولى.

تعتبر الانترنت آلية هامة من آليات التكنولوجيا الحديثة لما لها من تأثير في تسهيل عمل أي موظف من حيث أنها تمثل خزان لا يكاد ينضب من المعلومات المجمعّة والبسيطة والسهلة في الوصول إليها، إن محاولة محاكاة النماذج الأكثر تطورا في العمل أصبح يمثل إمكانية قابلة للتحقيق وكأن نماذج العمل والإدارة أصبحت تقدم على طبق من ذهب لكل راغب في العمل على تحسين أعماله وأدائها بفاعلية أكبر.

لذلك فإن تبادل الأفكار والرؤى جسدها فعلا تكنولوجيا الاتصال الحديثة

ويمكن تعريف محركات البحث بأبسط صورة أنها عبارة عن قواعد بيانات ضخمة بعنوانين ومواقع كثيرة، إضافة لوصف مصغر لصفحات الإنترنت المختلفة، والتي بواسطتها أي محركات البحث يمكن البحث عن موضوع معين في حقل من الحقول المختلفة في الشبكة، بشكل دائم بغرض إيجاد دليل معين لمثل هذه الصفحات، ولأنها تعمل بشكل آلي وتقوم بفرز وفهرسة كم هائل من الصفحات فقد يلاحظ كل شخص يستخدم هذه المحركات على أنها تحتوي على كم كبير من المعلومات.

وفي حوار مع بعض المبحوثين فإنهم أشاروا إلى فكرة أن محركات البحث تسهل لهم التواصل مع بعض المؤسسات الأخرى من أجل الاستشارة والاستفادة، من خلال تبادل الخبرات في المجالات المشتركة في المهام.

كذلك تم ملاحظة الاستخدام لبعض مواقع الانترنت من أجل فهم بعض البرامج الحاسوبية وكيفية عملها وتجدر الإشارة إلى أن هذه المهارات في وقت سابق لم تكن متوفرة مجاناً وإنما كانت تحتاج إلى الاستعانة بخبراء، وبالتالي أعباء مادية تتحملها المؤسسة، ومن المعلوم أن التكنولوجيا الوافدة إلينا والتي أسهمت في تغيير طرق العمل لم تأت إلا ومعها مجموعة من الوسائل التي تساعد على فهمها وتجسيدها، وكم من البرامج والآليات المعقدة والعصية على الفهم أصبحت متاحة بطريقة مبسطة تختصر الوقت والجهد للموظف وبالتالي تكون له تلك القابلية من أجل أن يرفع من جودة أداء مهامه.

لكن هل نستطيع القول أن عدم التفاعل مع الانترنت قد يؤثر على جودة العمل؟ ربما نسبة 26.9% قد لا تثبت هذا الادعاء لكن لا نستطيع أن ننفي الفكرة من أصلها، خاصة لما نرى أن عملية الأتمتة أصبحت حتمية من حتميات هذا العصر، ولعل الاغتراب الذي قد يعانيه الفرد لما يحاول الاستغناء عنها قد يجد نفسه أمام تحديات للعمل تتماشى فقط مع تلك الأساليب القديمة والتقليدية المنمطة في طرق قد تجعل عامل الإبداع أمنية صعبة المنال، فيفتح المجال في هذه الحالة لمشاكل قد يكون الفرد في غنى عنها.

وفي الجدول التالي تم إضافة متغير الفئات العمرية لمعرفة أيها يستخدم محركات البحث أكثر محاولة منا لمعرفة المجال البشري الذي أثرت فيه فعلا التكنولوجيا.

استعمال الوسائل الاتصالية كحل سريع لحل المشاكل والأمور التسييرية والحرص على النظام الداخلي للمؤسسة

المجموع		سمح بحل سريع للمشاكل والأمور التسييرية				احترام النظام الداخلي للمؤسسة
		لا		نعم		
		%	ت	%	ت	
%89.7	208	%77.8	28	%91.8	180	نعم
%10.3	24	%22.2	8	%8.2	16	لا
%100	232	%100	36	%100	196	المجموع

من خلال الجدول نجد نسبة 91.8% يرون أن استعمال الوسائل الاتصالية حل فعال للمشاكل والأمور التسييرية كذلك هذه النسبة تؤكد على الحرص على النظام الداخلي للمؤسسة.

إذن الوسائل الاتصالية لها عميق الأثر في الحد من مشاكل العمل والتسيير داخل المؤسسة، تجسيدا لفكرة أن الاتصال يضع دائما الإدارة والعمال في صورة من له الصورة الكاملة عن الطرق والآليات التي تؤدي بها المهام، ففكرة الموظف المنعزل مع أعماله وواجباته المكلف بها ومع قدوم التكنولوجيا أصبحت فكرة غير مقبولة لا على المستوى النظري أو الواقعي، فالاتصال الداخلي هنا هو عملية البحث عن اندماج المستخدمين ومعرفة الأجير كشخص، وتقوية روح الجماعة وبذلك خلق ثقافة المؤسسة.

لذلك تعتبر الوسائل الاتصالية في هذه الحالة ذات أهمية من منطلق الكم الكبير نسبيا للموظفين داخل المؤسسة الجامعية والتي تصبح معها آلية نقل وتبادل المعلومة بطريقة مباشرة أمر قد يترتب عنه تضيق الوقت والجهد، لذلك نجد أن آلية الاتصالات داخل الجامعة محدثة بما يتوافق مع متطلبات التكنولوجيا الحديثة، مثال ذلك الانترنت عالية التدفق "ARN" شبكة البحث

الجزائرية وهي شبكة ربط وطنية ودولية تتطور تدريجيا مع تطور التكنولوجيات وقدرات الهياكل المتوفرة، هذه الشبكة تضمن من خلال خدمات المنتجات المقدمة من قبل المركز، دعم الاحتياجات المرتبطة البنية التحتية لشبكة الإعلام المتخصصة.

وتهدف إلى تطوير البنية التحتية للاتصالات، دمج كل الهياكل الوثائقية لتشكيل البنية التحتية التكنولوجية والبرمجيات، تطوير البنية التحتية لتكنولوجيا التعليم عن بعد، دمج الحوسبة العلمية لتكوين شبكة الحوسبة وتضم الشبكة "ARN" جميع المؤسسات ذات الطابع العلمي والتكنولوجي، حيث تكون شبكة البحث القطاعية الوطنية، مرتبطة بشبكات البحث الدولية والإنترنت⁷.

إذن فحالة التحديث المرتبط بشبكة المعلومات يعبر فعلا عن مستوى متقدم يلبي المتطلبات الاتصالية المادية والبشرية، وبالتالي تصبح العملية التنسيقية بين هاتين الآيتين متاحا التجسيد على ارض الواقع. والإنترنت كوسيلة اتصالية قد طورت تبادل الرسائل حتى أصبحت تبث المعلومة عن طريقها الكترونيا عبر الأجهزة والشبكات المحلية ثم الدولية، فالإنترنت كوسيلة اتصال أساسية تعتبر أهم منجزات التقدم الفني الكبير الذي عرفته الألفية الثالثة، فالقدرة العلمية على خلق ومعالجة وتخزين ونقل وتوصيل المعلومات الرقمية تعد من أحدث الابتكارات أثرا في البشرية⁸.

هذه الصورة التي صنعتها وسائل الاتصال هنا تبرر فعلا حالة الاحترام للنظام الداخلي فتصبح أخلاقيات العمل بمثابة العقد الاجتماعي الذي يتوافق عليه الجميع، وكأن التكنولوجيا لما قامت بحل المشاكل التقنية لم تدع مجالا للتجاوزات وعدم احترام النظام الداخلي للمؤسسة، يضاف إلى ذلك حالة الضبط والتي تم الإشارة إليها في جدول سابق، حيث لم يصبح هناك مجال للانعزال فالموظف إن لم يتواجد واقعا فهو متواجد على المستوى الافتراضي فيصبح الاتصال به أمرا يسيرا لذلك ومع هذا التطور المذهل لوسائل الاتصال لم يعد هناك مجال للصدفة فيصبح احترام النظام الداخلي للمؤسسة أمرا حتميا لا مفر منه، ناهيك عن الكاميرات الموزعة على الإدارات... ونظام الدخول والخروج الخاضع للبصمة الالكترونية.

والجدول التالي يبين الوسائل الاتصالية الأكثر استعمالا مصنفة إلى وسائل تكنولوجية وأخرى تقليدية:

ت	%	
157	67.8%	وسائل اتصالية تكنولوجية
75	32.2%	وسائل اتصالية تقليدية
232	100%	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول نسبة 67.8% تعبر عن النزوع لاستعمال وسائل التكنولوجيا أصبح أمرا واقعا وفي هذا لا نستطيع أن نحصر وسيلة بحد ذاتها وإنما مجموعة وسائل مثلا الايميل، الانترنت الداخل، الهاتف الثابت والهاتف النقال.

استعمال الوسائل الاتصالية من أجل تحسين العلاقة مع الزملاء والمسؤولين

المجموع		سمح بتحسين علاقاتك مع المسؤولين				تحسين العلاقات مع الزملاء
		لا		نعم		
ت	%	ت	%	ت	%	
208	91.4%	68	81%	144	97.3%	نعم
24	8.6%	16	19%	4	2.7%	لا
232	100%	84	100%	148	100%	المجموع

من خلال الجدول نجد نسبة 97.3% يقولون أن علاقاتهم تحسنت مع المسؤولين في العمل وكذلك مع زملائهم، في حين نسبة 81% يرون أنها لم تسهم في خلق علاقة حسنة بينهم وبين مسؤوليهم.

وفي النسبة الأولى تأكيد على أهمية الوسائل الاتصالية، وربما في هذه الحالة ننظر إليها من جانبيين الأول الوسيلة في حد ذاتها كمكسب هام لأي مؤسسة، والثاني ما تمليه هذه الوسائل من قيم وأخلاقيات للتعامل مع المسؤولين والزملاء لذلك فقد اتجهت المؤسسات الحديثة إلى الاهتمام باستعمال الوسائل التكنولوجية من أجل تبادل للمعلومات هدفها خلق نوع من السيولة من هذه الأخيرة، وتسريع لانتقالها من خلال إنشاء الشبكات الداخلية إضافة إلى الهاتف والفاكس.

في تراث نظرية التنظيم قد نجد حالات مشابهة ليس تشابها من حيث الوسيلة وإنما من حيث إيجاد جو من العلاقات الحسنة بين العاملين، ففي التجارب التي أجراها إلتون مايو في مصانع الهاوثرن والتي اكتشف من خلالها ما يصطلح على تسميته بالتنظيم غير الرسمي، وهو أن جوا من العلاقات الإنسانية لا بد أن يسود بين العاملين تأكيداً لفكرة أن الإنسان اجتماعي بطبعه، أو هو كائن اجتماعي لا يستطيع أن يعيش بمعزل عن الآخرين نجم عن هذا التصور ثورة في نظرية التنظيم مهدت لمجموعة من المدارس التي صنف في اتجاه العقلانية المحدودة والتي تأخذ بعين الاعتبار الجانب السلوكي والتشاركي للأفراد، وإذن بقيت الفكرة على حالها وتطورت وسائل إعادة تجسيدها وإنتاجها فالعلاقات الإنسانية أمر واقع في المؤسسة، وبنائها أمر حتمي لذلك نجد الوسائل الاتصالية كانت من بين الآليات التي سهلت نشوءها.

ومن بين الأمور التي تمت ملاحظتها أثناء الدراسة الميدانية وجود جو من التعاون يظهر من خلال علاقات إنسانية متينة تتجاوز حدود العمل.

ويبين الجدول التالي الفئات العمرية وعلاقتها باستعمال الوسائل الاتصالية التي سمحت بتحسين العلاقات مع الزملاء.

خاتمة:

من خلال ما تم استقراؤه من نتائج التحليل نجد أن المؤسسة الجزائرية وباختلاف تصنيفاتها لم تعد بمنأى عن التأثيرات الخارجية للثقافات الواردة ألينا، غير أن ما يمكن ملاحظته هو ذلك التفاعل السلبي نسبيا مع منتجات التكنولوجيا والآليات القيمة التي تركز على أفكار تعمل على تحديث طرق العمل، فعادة ما نجد بعض الآفات الاجتماعية كالحسوية على سبيل المثال لا الحصر تحد من الاستفادة الكاملة التي توفرها التكنولوجيات الحديثة.

الهوامش:

- ¹ لطفي بركات أحمد: القيم والتربية، دار المربح للنشر، الرياض، 1983، ص 4.
- ² خالد بن عبد الله الحنيطة: القيم التنظيمية وعلاقتها بالأداء، رسالة لنيل شهادة: الماجستير، تحت إشراف: هاني يوسف خاشقجي، قسم العلوم الإدارية، أكاديمية نايف للعلوم الإدارية، الرياض، 2003، ص 156. غير منشورة.
- ³ الشيرازي الثاني: فقه العولمة، مؤسسة المجتبي للتحقيق والنشر، ط 2، بيروت، 2002، ص 9-10.
- ⁴ فضيل دليو: التكنولوجيا الجديدة للإعلام والاتصال، المفهوم - الاستعمالات - الآفاق، دار الثقافة، المملكة الأردنية الهاشمية، عمان، 2010، ص 19.
- ⁵ رحيم يونس كرو العزاوي: مقدمة في منهج البحث العلمي، دار دجلة، ط 1، عمان، 2008، ص 99.
- ⁶ محمد عبيدات وآخرون: منهجية البحث العلمي، دار وائل للنشر، ط 2، عمان، 1999، ص 85.
- ⁷ مركز البحث في الاعلام العلمي والتقني " cerist"، "، 2017/12/12، 13:44، <http://www.cerist.dz/index.php/ar/nos-service-4/333-arn>
- ⁸ فريدة كيت، ت: محمود شهاب، الخصوصية في عصر المعلومات، القاهرة، مركز الأهرام للترجمة والنشر، 1999، ص 1222.

