

Résumé:

Le chercheur se préoccupe d'éclairer la relation entre les valeurs culturelles et économiques des ressources humaines notamment la technologie, son objectif est le savoir de l'hérédité théorique dans ce domaine et ses perspectives scientifiques et réels dans l'entreprise Algérienne. En effet de montrer la certitude technologique ainsi l'importance d'exploiter efficacement. Si on acquiert toutes les informations et les performances des nouveaux technologiques.

Les résultats de la recherche pratique dans l'entreprise privée de production des produits et médicaments animaux a Constantine, réalisent les mesures et les conditions de travail mondiale de la qualité, et tous qui concerne ainsi le développement des ressources humaines de leurs compétence dans la productivité.

Due a l'engagement de réaliser la programmation temporelle qui a influencé sur toutes les opérations et les objectifs signée d'après les mesures mondiales qui ont programmé par l'organisation ISO. Ce qui permis a l'entrepris de réaliser ses objectifs de hauts niveaux , dans une période restreinte due aux efforts fournit de la part des équipes de travail et leurs consciences naturelle des perspectives de développement et de déficit mondiale.

- مقدمة:

الموارد البشرية للدول هي من أهم العناصر وأكثرها تعقيدا، فهي إحدى العناصر الرئيسية التي يمكن من خلالها أن ينجح أو يفشل مخطط أو المخططات التنموية، فالاعتماد على الذات في التنمية لا يتأتى إلا بتخطيط وتنظيم وتدريب وتقييم أداء الموارد البشرية لتنفيذ الإستراتيجيات المسطرة. وإن ما يحدث من تغيير وتطوير في التكنولوجيا والنظم الاقتصادية والصناعية والتغيرات في نظم القوانين، يؤثر مباشرة في المجتمع ككل. لأن منطق التكنيك والسرعة طغى على المنطق العام للتغيير الاجتماعي المخطط التدريجي، الذي يقوم على أساس المحاولة والخطأ بالتالي أصبحت القيم الثقافية و الاقتصادية لمجتمعاتنا مهمشة في واقع المؤسسات الإنتاجية. فالاختلال واضح بين التقدم في الميدان التكنولوجي و بين الركود أو التقدم البطيء في ميدان القيم السليمة، فرغم أن مجتمعاتنا مشبعة بالقيم الرفيعة، إلا أن نسبة و طريقة تطبيقها غير واضحة. مما أدى لإتاحة الفرصة للآخرين التشكيك في صحتها، أو حتى الدعوة إلى التخلي عنها في أوساط العمل خاصة؛ حيث يتواجد فيها أفراد المجتمع لأوقات طويلة تنشأ بينهم علاقات اجتماعية يعمها

الغموض في الكثير من الأحيان في حين أن التقدم والتحديث تعتبر عملية ديناميكية سائدة في المجتمعات المتقدمة حيث سلموا بمنطق التجديد المستمر سواء من الناحية المادية أو الناحية السلوكية النفسية والاجتماعية التي تضمن لهم تحويل ثرواتهم البشرية والمادية من حالة الجمود إلى حالة الاستثمار اللامحدود، والظاهر حالياً أن الدول النامية التي تطمح إلى تحقيق مخطط التنمية المستدامة تعمل على المحافظة على بعض ممتلكاتها الثقافية والاقتصادية وتسعى إلى تقليد الدول المتقدمة للاستفادة من بعض الفرص التي تطرحها التنافسية الدولية.

1- الإشكالية:

تغيرت ظروف و أساليب الحياة، وتنوعت فيها الخيارات و الضغوطات التي أفرزتها العولمة التي أفلقت الجميع سواء المؤيدين أو المعارضين لها. ففرضت نفسها كنمط سياسي لنموذج غربي متطور، يسعى إلى تجسيد ثقافة عالمية موحدة، تحركها و تحافظ عليها، و تنميتها ثورة الاتصالات و المعلوماتية، و سلسلة الاكتشافات العلمية و التكنولوجية. هذه الأخيرة تتنافس حولها الكثير من المؤسسات خاصة الإنتاجية منها المشاركة في بحثها المستمر على أفضل الإمكانيات اللازمة للرفع من نسبة الإنتاجية و تضخيم نسبة الأرباح.

هذا الواقع الجديد أدى إلى ظهور الإنتاج الضخم، و انفتاح الأسواق عالمياً، ودفع عجلة التنافس الحاد إلى تهميش أحيانا و إقصاء أحيانا أخرى كل المؤسسات الصغيرة أو الضعيفة منها، و هذه من القواعد التي عملت الرأسمالية على إرسائها من دون استثناء، معتمدة في جوهرها على التكنولوجيات الحديثة، كإحدى الركائز الرئيسية التي تتمتع بميزات الإنتاج الجيد و الكثيف و السريع، و على كفاءات بشرية عالية المستوى، و ثقافة مؤسساتية عصرية تنهض على مبدأ التنافسية لضمان بقائها. فأصبحت بذلك الدول النامية تواجه تحديات كبرى و متراكمة، في عصر عولمة اقتصاد السوق، وعولمة القانون الدولي، وقيام الشركات الاقتصادية و الصناعية الكبرى- الأخطبوطية - و سياسة الاحتكار التكنولوجي...، بحيث استخدم التفوق التكنولوجي حالياً، كمحرك آخر للتمييز بين المجتمعات، فتعمقت بذلك الهوة الثقافية و الاقتصادية بين الدول. فشغلت هذه المسألة اهتمام الباحثين في العلوم الاجتماعية أمثال Phiplin و W.Ogburn... هذا الأخير الذي حاول تفسير الظاهرة على أساس أن التطور المادي

(التكنولوجي) أسرع تقدما من التطور اللامادي. و تعبيرا منه عن سوء الوضع، ركز أكثر على اتساع الفارق بينهما الذي ينتج في نظره ظاهرة التخلف الثقافي أو الهوة الثقافية. و هذا الرأي يمكن إدراجه من بين التفسيرات الغربية التي تبتعد عن عمق واقع المجتمعات النامية. و مع مرور الوقت تزايد تطبيق الآلة ودخلت جميع عمليات الإنتاج لتقوم بمهام كان يعتقد إلى وقت قريب أنها مقصورة على الإنسان، فأصبحت تتخذ القرارات المناسبة استنادا إلى معطيات الكفاءة في الأداء، بالإضافة إلى كونها تتميز عن الإنسان بأنها لا تعرف الملل والمشاكل النفسية ولا تطالب بالإجازات والخدمات الترفيهية، كما أنها تستطيع القيام بأعمال لا يمكن للإنسان القيام بها من حيث الطاقة و السرعة، لهذا عرفت انتشارا واسعا ومؤيدين كثيرين. تتطلب كفاءات و مهارات تلزم مستخدميها التدريب المستمر لاكتساب المهارات التقنية لتسيير و تشغيل الآلات الحديثة، وتقتضي اكتساب المعارف والمهارات الثقافية والاقتصادية، تعني بالتشغيل العقلاني للآلة كعمليات الصيانة و المراقبة، و قياس العمل، مهام الآلات، وحساب معدل دوراتها.. وغيرها من العمليات الضرورية التي تدخل ضمن الثقافة الصناعية للمؤسسة ككل. فمن أجل تثبيت و استمرارية القيم و المعايير السليمة الناتجة عن التفكير الإنساني و تجاربه العلمية والتخلي على بعض القيم التي لم تعد مناسبة، حاول بعض المحللين و المختصين في تنمية الموارد البشرية، تقديم بعض النماذج التي تدعونا إلى التعرف على ميكانيزمات التحلي بالقيم و العادات البديلة الناجحة، الدالة على خصوصية البناء الثقافي القاعدي المتناسق، و المناسبة لثقافتنا المجتمعية التي تعزز السلوكيات الحضارية و تؤمن بالجودة و الفعالية، و تترسخ من خلال التحويلات الضمنية في سبل و مناهج الأعمال الإنتاجية الفكرية و الإبداعية، على أساس أنها حركة تفاعلية ديناميكية لفكرة نفعية تنمي الدافعية للعمل الجاد و المتواصل. ما يعني أن هناك علاقة جدلية متبادلة بين التكنولوجيا و النمو المعرفي و الثقافي للموارد البشرية؛ أي أن التكنولوجيا هي مفتاح واسع للثقافة، وأداة اقتصادية قوية وفعالة، تحقق أشياء كثيرة، من أهمها تنمية الجوانب الثقافية والاقتصادية للعامل، حيث أنها تزيد من مهارته، وتصلق مواهبه المختلفة، وتعمل على إثراء تقنيات العمال لاحتواء التحديات والرهانات موازاة مع النمو التكنولوجي السريع؛ الذي عجل بإعادة هيكلة المؤسسات الخفيفة - ذات الإنتاج الخفيف - فمعظمها إن لم نقل جميعها مؤسسات خاصة خارجية تغزو الأسواق الداخلية. و بالرغم من كل الجهود المبذولة من طرف الدولة، في إرساء قواعد الإنتاج

المحلي، وتوفير الإمكانات المادية، و نقل أحدث التكنولوجيات، والكفاءات و الخبرات اللازمة، حتى أصبحت الآن تؤمن بأن النجاح في سياسة التنمية المستدامة يتم بإرساء نظام المؤسسات الخاصة الوطنية بدل العمومية. يأتي كل هذا تحت وطأة الإنتاج الضخم واقتصاد السوق العالمي وتحت الضغوطات والتحديات التكنولوجية العالمية. حيث أصبحت المؤسسات الوطنية الخاصة تستغل الفرص القليلة المتاحة لها، لتأخذ مكانا لها في هذا الجو التنافسي الحاد، محاولة الجمع بين الإمكانات التكنولوجية المتاحة و الكفاءات البشرية المحلية، والمحافظة على مبادئ التوازن و الفضيلة التي لم تعرفها البلدان المتقدمة في مراحلها الأولى لبروز قوتها الاقتصادية. ومالا شك فيه أن الاعتماد المتزايد على التكنولوجيا سيفرض على المؤسسة و العامل على السواء التعامل معها، على اعتبار أن التكنولوجيا هي تقنية وقيمة في نفس الوقت تتطلب معرفة فنية، كما أنها ليست حيادية لأنها تحمل قيما ومعايير جديدة غريبة عن ثقافة مؤسساتنا المحلية. فقد تتفق أو تتعارض مع ما اعتاد عليه العامل خصوصا. هنا ينبغي طرح التساؤل التالي:

إلى أي مدى تؤثر التكنولوجيا على تغيير أو تعديل في الممارسات والسلوكيات التي تعتبر نتاجا للقيم الثقافية والاقتصادية الراسخة لدى العامل داخل المؤسسة الجزائرية ؟ وللوقوف على مدى أهمية هذه القيم والمعايير إيجابا أو سلبا بالنسبة للمؤسسة كتنظيم أو بالنسبة لمواردها البشرية كمحرك رئيسي للعمليات الإنتاجية. اشتقت مجموعة من التساؤلات الفرعية في شكل مؤشرات واقعية لتسهيل إمكانية التحكم والسيطرة الميدانية لمتغيرات الموضوع وقد شملت الأبعاد التالية: هل تؤدي المستحدثات التكنولوجية إلى: - تغيير نظرة الموارد البشرية إلى قيمة العمل؟

- تغيير نظرة الموارد البشرية إلى قيمة الوقت؟
- تغيير نظرة الموارد البشرية إلى أهمية بعد الآلة؟
- ارتفاع نسبة وعي الموارد البشرية بأهمية تنافسية؟

2 - الفرضيات:

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

الفرضيات الفرعية:

- يؤدي استخدام التكنولوجيا إلى تغيير القيم الثقافية؛
- ✓ كلما توفرت التكنولوجيا كلما زادت قيمة العمل لدى العامل.
- ✓ تحدث التكنولوجيا العالية تغييرا إيجابيا في تسيير الوقت لدى العامل.
- يؤدي استخدام التكنولوجيا إلى تغيير القيم الاقتصادية؛

- يؤدي توفر التكنولوجيا في المؤسسة إلى:

- ✓ تغيير نظرة العامل إلى قيمة وبعد الآلة.
- ✓ ارتفاع نسبة الوعي بأهمية التنافسية.

3- الأهداف العلمية والعملية: تحاول الباحثة فهم أبعاد الظاهرة وتداعياتها الآني والمستقبلية، وهي تتطلب دراسة طويلة المدى، وتعتبر هذه المرحلة الخطوة الأولى في معرفة على الأقل التراث النظري وأبعاده العلمية والواقعية في المؤسسات الجزائرية. كما نهدف إلى إبراز الحتمية التكنولوجية وتحدياتها، واستبعاد عنصر الخيار كحل غير وارد في مجال العلم والمعرفة، لأنها أصبحت من المعايير التي تقاس بها نسبة تطور المجتمعات. و من ثم نسعى إلى إبراز أهمية اكتساب المعارف التكنولوجية الجديدة، التي تضفي بدورها قيما جديدة ومرنة للمورد البشري وتساعد في تنمية وعيه الدافع إلى إنجاز الأعمال بأفضل السبل المتاحة، وفي وقت زمني قياسي وبالشروط المناسبة. هذا فيما يخص الأهداف العلمية أما الأهداف العملية فهي:

استجلاء نمو وعي المورد البشري بالقيم الثقافية، التي حددت في قيمة العمل و الوقت، ومدى تطبيقها في المؤسسة الجزائرية.

معرفة مدى اكتساب واستعمال المهارات الاقتصادية، كقيم مستجدة في ميدان العمل، التي حددت في قيمة الآلة، وقيمة التنافسية، التي تعتبر من بين المقاييس والمبادئ الاقتصادية العصرية لنجاح المؤسسات.

4- أهمية التكنولوجيا في المجتمع الحديث:

تشابك النظم الاجتماعية بحيث لا يمكن فصلها عن بعضها، باعتبارها أجزاء عامة من الثقافة، في علاقاتها المتبادلة تؤدي إلى قيام نمط ثقافي تتداخل التأثيرات بين الظواهر الناتجة عن تفاعلها؛ بحيث لا يمكن تفسير أو تمييز نتائج و مخلفات ظاهرة عن أخرى. فمن أبرز التغيرات الحاصلة نتيجة التطبيقات الواسعة لوسائل التكنولوجيا في مجالات مختلفة هي انتشار الصناعة، و توسع المدن أكثر على حساب الريف ما أدى إلى ظهور نمط حياة اجتماعي حضري بدل النمط الريفي، و الذي ترتب عنه هو كذلك آثار فرعية، نذكر أبرزها، التقسيم الاجتماعي للتغير التكنولوجي من حيث إمتلاك السلع التقنية المتطورة كعلامة للتمييز الاجتماعي، بالإضافة إلى خروج المرأة إلى مواقع العمل لتحل مكانة وظيفية ثانية في المجتمع؛ بما أن التكنولوجيا سهلت لها ترتيب أمورها الأسرية. و من ثم أحدث تأثيرا عميقا في النظام الأسري، وغيرها من التأثيرات التي سنتناول بعضها بتفصيل؛ ولا يمنع ذلك ذكر ما واجهته التغيرات الاجتماعية من مقاومة وعدم التقبل لها من قبل الكثير من فئات وأفراد المجتمع، و بانتشار التكنولوجيا، وجد المشرعون أنفسهم ملزمين بوضع أسس التوافق والتلاؤم الإجتماعي بهدف التقليل أو تجنب الصراعات، غير أن هذا لم يجد من ظهور أمراض إجتماعية كثيرة؛ كالشعور بعدم الإستقرار والأمن، و إرتفاع معدلات الغياب في المؤسسات، والتمارض، والتعطل، والطلاق، والسرقة، والقلق والضيق وغير ذلك... (كرانبرج ملفين و وليام داقنبوث: 1975، 35)

- **ظهور المدن الكبيرة:** يقول Donald.J.Bougue " أن المدن العظمى قد أصبحت أساس التنظيم الاجتماعي و الاقتصادي للمجتمعات الصناعية وسمت من أهم سمات ثقافتها "
- **تعدد أوجه الإستعمارات:** طمعا في ثروات الدول المتخلفة و خلط مفاهيم المعونة الاقتصادية والمعونة العسكرية، فالمعونة الحقيقية لا تكون نوعا من المساومة بسلعة ما، بحيث كانت من قبل بالقمح والغذاء، وأصبحت الآن بالتكنولوجيات الحديثة.
- **المؤسسات الجديدة:** التي تتلاءم و المهام الجديدة و المتطلبات التي يصوغها التغير التكنولوجي والتأكد من أن المؤسسة تتضمن القيم التي تعتقد فيها وتحقق الأغراض التي نعتبرها صحيحة. و تكون إلى حد كبير في إطار التحكم البشري، وهي مسألة كيف أكثر منها نوع و من

بين هذه المؤسسات نجد الشركات المتعددة الجنسيات التي تعتبر القوة التنافسية الخارجية للمؤسسات المحلية (كرانزبرج ملفين و وليام داقنبوث: 1975، 34-74)

■ **قيام الرأسمالية:** أوجد حافزا أساسيا لإحداث ثورة في ميدان تكنولوجيا الإنتاج، كان المنتج المخترع الناشئ أعطانا الطاحونة البخارية، وبدورها أنتجت النظام الرأسمالي الصناعي، الذي عمل على تغيير الهيكل الاجتماعي والسياسي، ما أدى إلى تسهيل الإنتاج الوفير وبالتالي تحقيق التكنولوجيا الحديثة.

■ **توسع نظام السوق:** نتيجة للنمو المتزايد الوفير في الإنتاج الكبير و تنوع السلع، مما أدى إلى ابتكار أساليب جديدة وإتخاذ السوق اتجاهات اتوماتيا جديدا لإرضاء جمهور المستهلكين وترويج السلع بشتى وسائل النقل و الإتصال والإشهار أصبحت بعض السلع ضرورية، مما أدى إلى تغيير اتجاهات سلوك الإنفاق و الاستهلاك، وتحديد نوعية وكمية الطلب. (كرانزبرج ملفين و وليام داقنبوث: 1975، 35)

■ **الحساب الاقتصادي :** أو فكرة الرشادة الاقتصادية، هي الحساب أو التفضيل بين مختلف الإمكانيات المتاحة الذي أصبح أمرا ضروريا يدعم النظرية الاقتصادية في كيفية إتخاذ القرارات المتعلقة بإنتاج أكبر قدر من الربح وأقل خسارة بإختيار وسائل الإنتاج المناسبة والكفاءة الفنية لعناصر الإنتاج وبذلك أصبح الحساب الاقتصادي جزء رئيسي من حياة المجتمع (حازم البلاوي: 1972، 81).

■ **قيام العلوم و إزدهارها :** أصبحت قوة تاريخية عظيمة، بسيادة الوعي الاجتماعي في مناخ علمي، ونظام دافع متزايد يوجهنا نحو مجتمع يتميز بدرجة كبيرة من التنظيم والسيطرة. و ساهمت التكنولوجيا في نشأة قطاع جديد وهو قطاع صناعة المعرفة يضم رجال الأعمال والمقاولين ولعلماء والباحثين الفنيين، مبرمجي الكمبيوتر المستشارين... وغيرهم من أصحاب المهن التي تعتمد على التفكير، وأصبح معمل الأبحاث والمخابر العلمية بصورة متزايدة عملا منفصلا يقوم بالعمل البحثي على أساس التعاقد لحساب العديد من الزبائن الصناعيين، ومن ثم فإن كل زبون قد يكون في حاجة إلى " مدير تكنولوجيا " كما أثر المناخ العلمي والتكنولوجي بصورة واضحة على هجرة الأدمغة من الدول المتخلفة لإنعدام الجو المناسب أو المساند للبحث وإشباع الرغبات والشغف العالمي. (كرانز برج: 1975، 35-63)

■ **إنتشار مفاهيم جديدة (ثقيلة) عالمية :** على سبيل المثال لا الحصر، الديمقراطية يقول فيها Lwis Mamford : "إنني أوضحت الميزات العبقريّة التي نتجت عن تقنياتنا المبنية على أساس علمي لا يمكن المحافظة عليها، إلا إذا رجعنا إلى قطع النظام كله عند نقطة تسمح بالتبادلات البشرية، و التدخلات البشرية والأهداف البشرية، لأغراض تختلف كلية عن أغراض النظام نفسه، ولو أن الديمقراطية لم تكن قائمة في المرحلة الحاسمة الحالية لكان لزاما علينا أن نخترعها لكي ننقذ روح الإنسان، ونحني ثمارها". (كرانز برج، 1975، 53) ولكن يبقى هذا المفهوم نسيي يعبر عن رأي من الآراء، كما نجد مفاهيم أخرى لا يفهم معناها إلا المتخصصين مثل البيروقراطية، ومفهوم العلمنة التي تشير إلى التوسع المستمر والسريع للمعرفة العلمية بفروعها وتطبيقاتها التقنية في إنتاج السلع و الخدمات و مفهوم السيبرنطيقا: Cybernetics وهي علم التحكم الآلي في الأحداث وإمكانية التنبؤ لها وهي في الحقيقة أساس نظري الأتمتة Aoutomation أو السوسيو سيبرنطيقا: وهو علم التحكم في السلوك الإنساني، ويعتبر NorbertWiens أب السيبرنطيقا الذي حاول نقلها إلى دراسة الإنسان ويقول: "إذا أمكننا التحكم في سلوك آلة " صنعناها، يمكن أن نتحكم في سلوك إنسان ما ". (عصار: 2002، 35-95) والمفاهيم التي صاحبت تقدم التكنولوجيا كثيرة لا يمكن حصرها مثل الأنترانات Intranet وهي شبكات المعلومات الداخلية، Teleworking العمل عن بعد الإنسان الآلي، العولمة، التنافسية رأس المال البشري أو المورد البشري...

■ **انقسام العالم اقتصاديا وسياسيا:** تعددت التسميات والقالب واحد، فهناك من يسميه "شمال، جنوب"، "المتقدم، المتخلف أو النامي"، "الغرب، العالم الثالث"... المتفق عليه أن هناك تحلف واضح نتيجة لعدة عوامل من بينها التطورات التكنولوجية التي زادت الهوة توسعا. وفرضت قضية التنمية الاجتماعية والاقتصادية في الفكر العالمي، والتي تتمثل في تحرير الشعوب من الاستغلال والتخلف، بعد سيادة سياسة التكتلات الدولية إقليمي و اقتصاديا وعلى حد تعبير إدجارتين " تستهدف التنمية تحقيق التكامل بين الإصلاح التنظيمي والإصلاح التكنولوجي" أصبحت التكنولوجيا في هذا العصر تنتمي إلى كل الدوائر المجتمعية، جميع أنواع المؤسسات الأسرية، الإنتاجية... في كل وقت و مكان، فهي من العناصر الحيوية الأساسية التي تساعد على تنمية القدرات البشرية على التغيير السريع.

4-1- التكنولوجيا وتغير السلوك التنظيمي في المؤسسة: إن تناول موضوع التكنولوجيا في ضوء علاقتها بالمحتوى القيمي الثقافي لأعضاء المؤسسة، أمراً في غاية الصعوبة، لأنه يستدعي تفسير السلوك التنظيمي، الفردي والجماعي المتداخل من جهة، والتأثير الذي يحدثه التغيير التنظيمي على سلوك الفرد وجماعة العمل، سواء كان تغيير هذا السلوك مطلوباً في مراجعة المهام والعمليات اللازمة لتحقيق العمل، أو في الهيكل التنظيمي، أو في إستراتيجيات العمل.

فالتغيير التنظيمي المخطط الذي يقوم على جهود مستمر من طرف الخبراء في السلوك التنظيمي، الذي يهتم بتنمية مهارات الأفراد، وتهدف إلى فهم و تفسير والتحكم في سلوكياتهم، على إعتبار أن التكنولوجيا والمعارف الجديدة، هي أهم العوامل التي أثارت الاهتمام بإعادة الهندسة. حيث زاد إدراك المؤسسات بالتكنولوجيا الحديثة التي تسمح لها بالتعديل الجوهري للعمليات التنظيمية؛ وذلك بهدف تحقيق تحسينات أساسية في عوامل مثل: الوقت، التكلفة، الجودة، الخدمة...، بمعنى أن العمل يعدل ليناسب القدرات التكنولوجية بدلاً من جعل التكنولوجيا هي التي تتناسب مع الوظائف الحالية. كما تهدف إعادة الهندسة إلى تحقيق تخفيض عدد الخطوات الوسيطة في عملية ما، لجعلها أكثر كفاءة، بتخفيض متطلبات العمالة، والتخلص من العمالة الزائدة، وتخفيض نسب الأخطاء، وإسراع إنتاج المنتج النهائي. و تعمل على تقوية وتضافر الجهود بين الأعضاء القائمين بالعمل في وقت واحد، بدلاً من العمل المتتابع في العملية الواحدة مما يخفف فرص الصراع وسوء الفهم. (رواية: 1999، 11-14) في المقابل نجد أن السلوك التنظيمي الذي يتأثر بقيم الإدارة والثقافة التنظيمية يسعى إلى تعديل المعايير الثقافية، والأدوار، من خلال دراسة شخصية الأفراد في مجال العمل، و إختيار الشخصية المناسبة للقيام بالعمل المناسب، ودراسة السلوك الجماعي في المؤسسة التي تكونها المؤسسة لتسهيل إنجاز المهام وتحقيق الأهداف.

ومن ثم فإن المؤسسة تكون جماعة العمل الرسمية، وتحدد دور كل فرد تفادياً لأي غموض أو صراع، كما تسن القوانين والمعايير التي تنظم شؤونهم الفردية والجماعية. تحمل جماعة العمل معايير اجتماعية وثقافية تتصف بالانساق والقدرة على تنبؤ السلوك، وتسمح بالقيام بالأعمال اليومية

دون أي تعطيل أو انقطاع، كما ينمي أعضاء الجماعة اتجاهاتهم وفقاً للمعتقدات والقيم الخاصة بهم وبالمؤسسة، والتي تؤثر بصفة مباشرة على سلوكياتهم، وتصبح هذه الاتجاهات المشتركة أساس تكوين القيم المعايير الخاصة بجماعة العمل، ويتم الإذعان إليها والتمسك بها وتطبيقها في سلوكياتهم.

في هذا الإطار قام henrisavall، بالمعهد الاقتصادي والاجتماعي للمؤسسات والتنظيمات ISEOR سنة 1976، بدراسة الفرضية الأساسية لتحليل الاجتماعي الاقتصادي، يبحث في زيادة تقاطع بين الأهداف الاجتماعية والاقتصادية المتطابقة، فهذا المنحى الاجتماعي والاقتصادي يقوم على افتراض أن ظروف الحياة في العمل تخلق بعض الاتجاهات والسلوكيات الفردية والجماعية لدى العمال ويؤكد على وجود توازن ما بين النسق المزدوج [البنى - السلوكيات] ومستوى التشغيل السيئ. تعتبر هذه النظرية أن المؤسسة هي مجموعة معقدة تشمل خمسة أصناف من البنى: " الفيزيائية، التكنولوجية، التنظيمية و الديموغرافية والذهنية ". وهذه تدخل في تفاعل مع خمسة أصناف من السلوكيات الإنسانية " الفردية والجماعية لنشاط ما، قطاعية، الجماعات المتشابهة، وكل المجموعة الإنسانية للمؤسسة. " (Henris : 1981، 132-0).

هذا التفاعل الدائم بين البنى والسلوكيات هو الذي يخلق الحركة والنشاط والدوافع إلى التغيير والتطوير في العمليات الإدارية والإنتاجية، بما يتناسب والمستجدات التقنية الحاصلة في المؤسسة، وبالتالي تغيير القيم الثقافية للموارد البشرية التي تتجسد في السلوكيات اليومية في العمل التنظيمي، من أجل التحكم في عمليات إعادة الهندسة وإعادة الهيكلة وإدارة الجودة التي تتطلبها المؤسسة لضمان بقائها واستمراريتها.

ومن بين هذه التغيرات والتحولات العميقة التي تحدثها المؤسسة نتيجة للتطورات التقنية والثقافية التأهيلية على مستوى هيكل المؤسسة وعملياتها الإنتاجية هي كالتالي:

1- تغيير البنية الوظيفية في المؤسسة التي تنظم ثلاث بنى هي: **بنية الإدارة العامة** أو مجموعة اتخاذ القرارات.

البنية التقنية وهي فئة ألياقات البيضاء بما في ذلك الخبراء والمهندسين والمشرفين ذوي الخبرة الكبيرة في الشؤون التقنية والتسيير والمالية والمحاسبة والتنظيم والتي تشارك بالضرورة في عملية اتخاذ القرارات. **والبنية الصفراء:** أو العمال على خطوط الإنتاج أو المنفذين للتعليمات والأوامر.

2- إعادة تصميم الوظائف وإثرائها بضم عدة وظائف في عملية واحدة وإعطاء الفرد سيطرة أكبر، بحذف المراجعة والفحص غير الضروري، تماشياً مع التوزيع الجديد للعمل و المدخلات التقنية المساعدة في التحكم في العمليات الثانوية والروتينية.

3- تطور الجانب الإداري التنظيمي، الذي يهتم بالموارد البشري ويعتني بتنمية مهاراته وزيادة معارفه ومواهبه الإبداعية تماشياً مع واثق التقدم التقني.

4- عمقت الإدارة المعاصرة من الاستفادة من التكنولوجيات الجديدة لتحقيق الفوائد الرئيسية والتي يمكن حصرها في الإنتاجية العالمية والجودة الأفضل والتكلفة الأقل، والقدرة على التنويع والتحديث، الاستجابة الأسرع لتقلبات السوق والوصول الأسرع للعملاء، والتواصل الإيجابي مع الموردن. (علي السلمي: 0012، 25)

5- ساهمت برامج الكمبيوتر وشبكات المعلومات و الانترنت، وهندسة تشغيل الحسابات الجديدة، التي تسمح بإمكانيات هائلة في السعة والذاكرة والسرعة على تناقص أعداد العاملين اللازمين للإنتاج رغم زيادة الكميات المنتجة بفعل ارتفاع الإنتاجية.

6- استخدام أساليب علمية متعددة لتهيئة الظروف للاستقبال التكنولوجيات الجديدة والاستفادة منها إلى أقصى درجة، ما وجه المؤسسة إلى إعادة النظر في مواصفات أعضائها وقدراتهم المهنية والفنية والسلوكية المناسبة لمتطلبات العصر.

7- توجهت إدارة المؤسسات إثر الثورة التكنولوجية إلى استحداث أساليب جديدة تراعي التوسع في استخدام شبكات المعلومات الداخلية Intranet، والتوسع في أساليب العمل في بعد Teleworking والتوسع في إسناد الأعمال إلى الغير من أجل تخفيض أحجام العمالة وتوفير الجهد، بالتركيز على الأعمال ذات القيمة المضافة العالية. (دروكر: 1981، 522)

8- توضيح إستراتيجيات المؤسسة، ونوع العمل الذي تقوم به بدقة، وتعريف عملائها، والتوسع في الترابط مع الموردين بإدماج نظم الإنتاج مع برامج التوريد للتخلص من المخزون، واستثمار تكنولوجيا المعلومات في تطبيق نظم الإنتاج في الوقت. وتسعى إلى جانب ذلك في إطار التنافسية الخارجية والداخلية إلى نظام الإنتاج الضعيف الذي استحدثته شركة تويوتا اليابانية بجمعها بين كفاءة فرق العمل والآلات الحديثة لتحقيق إنتاجية أعلى، مع وضع حساب لتفادي مقاومة الأفراد لهذه التغيرات. (السلمي : 0012، 24)

إن عملية تغيير المكانة وإدخال تقنيات جديدة، تتطلب توفير مهندس متخصص وقيمة نقدية لاقتنائها وتتم العملية، ولكن تهيئة البيئة لاستقبال هذه التكنولوجيات من حيث تنمية الموارد البشرية وتغيير العادات و السلوكات المتأصلة في عدد كبير من أعضاء المؤسسة، يتطلب مجهودات إستراتيجية علمية، تأخذ بعين الاعتبار كل المتغيرات الرئيسية والثانوية الداخلة في خصوصية الفرد والجماعة. بحيث أضحت هذه العملية من أعقد الأمور التي تعالج في المؤسسات، كما استدعت اهتمام الباحثين والمنظرين التي قدمت لنا بعض التفسيرات من بينها:

" إن العمل على تغيير العادات والسلوك يتطلب الاعتراف بالفضل، كما يستلزم منح المكافآت، وكل شيء فيما عدى ذلك فهو وعظ وإرشاد... ففي اللحظة التي يتحققون فيها من أن الهيئة تقوم بمكافأته عن السلوك السوي، فسوف يقبلونه " ويترسخ فيهم مع مرور الوقت. كما يوضح لنا **بيترف دروكر** مدى صعوبة تغيير ثقافة الفرد وعاداته المتأصلة في هذا المثال الواقعي فيقول "

كان **كونراد أديناور** في العشرينات يتعرض أشد الاعتراض على ألمانيا **قايمر** Weimar Germany بسبب قيمها البرجوازية وجشعها وماديتها وعبوديتها للمال والأعمال وعندما أصبح مستشارا لألمانيا بعد الحرب العالمية الثانية، بذل قصارى جهده متعمدا لأن يعيد برجوازية ما قبل عهد هتلر التي كان يكن لها كراهية مريرة، وعندما انتقده التقدميون أجاب: إن ألمانيا قبل هتلر وبغض النظر عن نقائصها، هي الثقافة الوحيدة التي يعرفها الألمان الذين مازالوا يؤدون دورهم، وليس لنا من

خيار إلا أن تستخدمها في بناء ألمانيا فيما بعد هتلر الجديدة ". (دروكر: 1998، 2942-97) وهذا المثال يحمل في طياته أبعاد كثيرة، من بينها:

- صلابة الثقافة من حيث رسوخ مقوماتها في أذهان أفراد المجتمع الألماني، وصعوبة إدخال بدائل أو تغيير بعض عاداتهم.
 - وكيف أن الثقافة الألمانية التي تشوبها كل تلك النقائص والقيم غير المرغوبة استطاعت أن تقوي شوكتها بعد الحرب، ماذا لو نقارب ونضع في نفس الصورة الواقع الثقافي لقيمتنا الاجتماعية؟.
 - إذا أردنا تغيير العادات فلا يمكن تغيير الثقافة التي تحوي أنماط تؤثر في تكوين وعي الفرد الوجودي.
- تبقى المؤسسة تهتم بشكل دائم بالسلوكات الجماعية و الفردية، خاصة بعد أي تعديل أو تحديد في بعض الماكينات أو المعدات التكنولوجية التي تغير بطريقة غير مباشرة و أحيانا بلا وعي في سلوكات الموارد البشرية. لكن مسألة تغيير الثقافة المكتسبة و إن صح التعبير مسألة تغيير القناعات المجتمعية الثقافية المحسدة في شكل سلوكات يومية، تحدد في كثير من الأحيان فائض القيمة و الإنتاجية الخاصة بالمؤسسة.
- لذلك يتوقف نجاح المؤسسة على الثقافة الفردية و الجماعية، التي تنتج تلك الفائدة من عملية التغيير التكنولوجي.

4-2- الآثار المترتبة عن التغيرات التقنية والثقافية في المؤسسة: إن المعارضين لاستخدام التكنولوجيا، بوصفها قد تؤدي إلى فساد القيم و ينادون بالتصدي للتكنولوجيا، إنما يعيدون إلى الذاكرة المعارضين الذين ظهروا إبان الثورة الصناعية في إنجازات وطالبو بتخريب الآلات، للتخلص من المشكلات الاجتماعية المصاحبة، وأن زيادة التكنولوجيا تكون بالضرورة على حساب الأطر القيمية، وتخلق صدام بين المعايير والنظريات العلمية. (خاطر: 2002، 012-002)

في حين أن الاختراعات التقنية والتجديد يتم من خلال الغزو العلمي لبناء المعايير القيمية، ويقويها إذا تم التكيف معه، وببذل الجهد الفكري والعلمي الرشيد في مسيرته، فمرونة التكنولوجيا تعني أن تأثيرها يتوقف إلى حد كبير على قيم الإدارة والثقافة التنظيمية التي تحضى بالاعتبار والتقدير، وأن التبدل التقني يتطلب كشرط مسبق التقبل الثقافي. و إلا سوف تعاني المؤسسة من الصدمة الثقافية التي تحدث نتيجة التغيرات المفاجئة في أنساق القيم السائدة واستبدالها بأنساق قيم مرنة جديدة، فتعكس بذلك مجموعة من التغيرات والمشاكل التي تؤثر مباشرة في المؤسسة وأعضائها وتتمثل في التالي:

- انقسام أعضاء المؤسسة بفعل تكنولوجيا المعلومات والتنافسية إلى فئتين: * فئة التقنيين المسيطرين على التكنولوجيات الجديدة و المستفيدين من عوائدها الهائلة. * وفئة العمال البسطاء المنفذة لتعليمات الفئة الأولى دون فهم أدنى فكر عمى يحدث في العمليات، وهو ما أسماه ماركس بالاغتراب، يحدث نوعا من الصراع الخفي، أو محاولة الانتقال والالتحاق بالفئة الأولى وهو التفكير الإيجابي المطلوب.

- تقلص فرص العمل للموارد البشرية والاتجاه المتزايد إلى تخفيض القوى العاملة في منظمات الإنتاج خاصة ما يزيد ارتفاع نسبة البطالة.

- الميل للمحافظة على الامتيازات، حيث تظهر المقاومة للتغير من قبل الأفراد الذين يخشون زوال مصالحهم، يقول فوستر: «أن العمال قاموا بتحطيم الآلات في بداية الثورة الصناعية حيثما أخذت الآلة البخارية تأخذ محل الآلات اليدوية، لهذا قاوم العمال عملية التحديث الصناعي خوفا على مناصب عملهم».

- مقاومة الثقافة التقليدية لعمليات التجديد المادي والمعنوي بوجه عام، مثلا: تعطيل دور المرأة في المجتمع و تهميشه... (محمد الدقس: 1987، 98-92)

- ارتفاع تكلفة المخترعات التكنولوجية يحول دون تحقيق التنمية والتغير لأن توفر الرغبة لا تكفي، فالوعي الاجتماعي بأهمية المنتجات وضرورة اقتنائها لكن القدرة المالية تمنع تحقيق ذلك، يحدث نوعا آخر من الصدمات التي تخلق بدورها ظواهر سلبية عميقة. (محمد الدقس: 1987، 223)

- ويعلق إيلول بقوله " أن النظام احتزل كل شيء مما في ذلك أهدافنا وغاياتنا إلى وسائل... والأشياء التي في الطبيعة وفي طبيعة الإنسان تندرج تحت فكرة الاستثمار أو الاستغلال الصارم الذي لا يلين " وهو بكلمته هذه يختصر كل التعبيرات التي تبين التوترات التي أحدثتها التكنولوجيا وتأثيراتها الجانبية. (كرانبرج: 1995، 93)

و ما تم إدراجه من آثار التكنولوجيا على المؤسسة لا يوضح جميع الأبعاد، لأن هناك الظواهر الأخرى التي لا يتسع المقام لذكرها لأنها تستحق التحليل و التفسير عند ذكر أي منها. لذلك اقتصرنا على توضيح بعض منها محاولين إظهار أهميتها في المؤسسة المحلية و فهم بعض التغييرات القيمة الثقافية و الاقتصادية التي أصبحت من التحديات البارزة للموارد البشرية.

4-3- آثار التكنولوجيا على المؤسسة الجزائرية: نظرا للموقع الاقتصادي الذي تحتله دول العالم النامي، أحست بضرورة القيام بعدة استراتيجيات تسمح لها بالانتقال أو التحرك في مسار يبعدها عن التبعية التي تسهم بدورها في تعطيل حركة التقدم الفعلية. و من بين الخطط التنموية التي اعتمدت عليها هي سياسة التصنيع الواسعة التي جعلت للعالم التكنولوجي الأولوية، و هو ما تجسد في القرارات الرسمية.

4-3-1- إرادة التصنيع في الجزائر: يفسر تأخر الاقتصاد الجزائري في إنتاج التكنولوجيا إلى الفترة الاستعمارية بالدرجة الأولى، حيث لم تسمح فرنسا إلا بعد الحرب العالمية الأولى بأن تكون للبلد سياسة تعليمية واسعة، مع التدريب المهني الموجه نحو البناء والأشغال العمومية أو نحو المعالجة الأولية للمعادن. كما أن أي شيء من قبيل صناعة السلع الرأسمالية كان لا يناسب الوضع

الاستعماري. فما كان للسلطات الجزائرية بعد الاستقلال إلا أن تضع إستراتيجية للتنمية الشاملة ترجمت في عدة قرارات وبرامج أهمها:

1- برنامج طرابلس: الذي يعتبر أول وثيقة رسمية لسنة 1962، فركز على الخطوط العريضة التي تتعلق أساسا بالمحافظة على الاستقلال الوطني بتأميم كل المؤسسات التي كانت تابعة للمصالح الأجنبية وإتباع الاتجاه الاشتراكي كنظام خاص تسير عليه كل المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية (هني: 1991، 12)

ويهدف برنامج طرابلس إلى تلبية احتياجات الصناعة والزراعة الحديثة، دون إهمال عملية تطوير الكفاءات والمهارات الفنية التي يحتاجها كل من القطاعيين، وركز أيضا على تدخل الدول لتوجيه النمو الاقتصادي بما يخدم مصلحة المجتمع ويتمحور هذا التدخل بشكل أساسي على الملكية الجماعية لوسائل الإنتاج (ميثاق طرابلس، 1962، 33-44)

2- ميثاق الجزائر: هو ثاني وثيقة اعتمدها الجزائر لدعم مسارها الصناعي، بإتباع النهج الاشتراكي على إقامة مجتمع صناعي كقاعدة لبناء صناعة ثقيلة بالجزائر، والاعتماد على التكنولوجيا الحديثة. و توفير مواد الاستهلاك المحلي الذي يسمح بتخفيض الواردات، ورفع الصادرات لهذه الموارد طبقا لما تسمح به الربحية العامة للمؤسسة ما يؤدي بالضرورة إلى خلق مناصب شغل جديدة. (ميثاق الجزائر: 1976، 74).

3- الميثاق الوطني 1976: وحسب ما جاء في إحدى فقراته بإرساء قواعد للصناعات الأساسية، التي تمكن إقامة صناعات جديدة، يسمح توسيعها بخلق ديناميكية تنموية في الاقتصاد بصفة عامة. (الميثاق الوطني: 1976، 245) من ثم كانت البرامج والمواثيق القانونية تتبعها تنفيذ مشاريع قاعدية استلزمها إقامة هياكل قطاع البحث أكاديمي وقطاع الإنتاجي الصناعي. فأغلبيتها قد أنشئت بعد الاستقلال، عند نهاية الثمانينات بلغ عدد مراكز البحث التابعة للديوان الوطني للبحث العلمي اثني عشر مركزا وطنيا وسبعة وعشرون مركزا آخر للبحث على المستوى الوطني.

تشمل العلوم الطبيعية، والعلوم الدقيقة، والإنسانية، كما يسجل عليها أنها هياكل للتدريس أكثر منها للبحث، والبحث يجري بدون انتظام، وأحيانا بدون توفر أدنى الشروط. أما هياكل قطاع الصناعة، فاهتمت الجزائر بإنشاء نسيج للصناعة في ربوع وطنها مركزة على الصناعة الثقيلة لتعميق بناء الاقتصاد الوطني، لتشييد قواعد صناعية متينة باعتمادها على التكنولوجيا المتطورة. (الميثاق الوطني، 155-9861)

4- السياسة الوطنية للتكوين والبحث العلمي: إن التكوين المهني بالدرجة الأولى هو عملية اتصال تتشكل وظائفه من كليات تحول سلوكات الأفراد، وتتوازي مع عمليات اجتماعية أخرى مثل العمل الاجتماعي الذي يهدف إلى تغيير سلوكات الأفراد على مستوى الحياة اليومية في نفس السياق يؤكد أحد المسؤولين في منظمة العمل الدولية على أن "التدريب هو العامل البشري في التنمية، وأن معظم البرامج الاقتصادية لدول العالم الثالث لا تتضمن حتى مجرد فصل واحد عن التدريب، ومن دون هذا العامل البشري لا توجد فرصة كبيرة للعالم النامي ليتغلب على المشاكل المخيفة للبطالة والعملة غير الكاملة والفقر والجوع والمرض". (سلاطينة: ع2، 9991، 711)

يرجع تاريخ ميلاد سياسة التعليم والتكوين في الجزائر المستقلة إلى سنوات السبعينات، إذ عندئذ أنشئت أول وزارة جزائرية للتعليم العالي والبحث العلمي 9711، ولقد تناسب ذلك مع انعقاد الندوة العالمية الأولى للأمم المتحدة والخاصة بتطبيق العلم والتكنولوجيا للتنمية، في الوثيقة الرسمية التي قدمتها الحكومة الجزائرية إلى هذه الندوة، آنذاك برزت معالم سياسة التعليم والتكوين باعتبارها عملية استثمارية في حد ذاتها. حتى تلبية احتياجات المؤسسات الوطنية بمختلف أنواعها ومستوياتها، بإرسائها قوانين ديمقراطية التعليم وتعميمه، هادفة إلى تقليص نسبة الأمية، ورفع من خرجي الجامعات والمعاهد العليا. (الميثاق الوطني: 155-9861) لكن رغم الجهود المبذولة من طرف الدولة إلا أنها أصبحت تعاني من مشكلات أعمق كانهخفاض المستوى العام للتعليم، وعدم قدرة سوق العمل من استيعاب الطلب على التشغيل.

من ثم ساهمت السياسات المتبعة على تنمية الكفاءات المجتمعية، و عملت هذه الأخيرة بدورها على تغيير بعض العادات و التقاليد و القيم المعيقة للتنمية الشاملة للبلد، فعلاقة التعليم و التكوين و البحث العلمي بالمصنع، هي علاقة تداخل و تناسق لا يمكن الفصل بينهما؛ فهي

علاقة ديناميكية تطويرية تحتاج إلى إعادة التنظيم الذي لا يتأتى إلا بالتكوين و البحث المنهجي المسطر و المتواصل. و تترجم في سياسات و مخططات قصيرة و طويلة المدى متخصصة، و تتم كل واحدة منها بعامل معين يكون في خدمة العوامل الأخرى وينمىها أيضا. ما يثير الانتباه هو أن الجزائر اهتمت في المرحلة الأولى بعملية التصنيع قبل عملية التكوين رغم أهمية أبعادها المعروفة المختلفة، كيف يمكن للعامل أن يقوم بوظيفة معينة في مصنع متعدد العمليات و المراحل من دون تكوين، وهنا تطرح مسألة الأولوية في التخطيط و تطبيق الاستراتيجيات المسطرة من دون خبرة هي أيضا!

4-3-2- السياسة التكنولوجية بالجزائر: بعد أن طوت الجزائر صفحة الاستعمار الاستيطاني لبلد واحد، تجلت بوادر استعمارات متنوعة اقتصادية وثقافية خاصة، ومن أطراف متعددة، تستغل فرصة شعب منهك، خرج لتوه من مرحلة تعمها الفوضى وعدم الاستقرار الأمني والاقتصادي. هذا من جهة، ومن جهة أخرى كانت خيارات إعادة التنمية ضئيلة لا تدعوا للتفاؤل، لأن السياسة الاستعمارية خلفت مجتمع أمة وفقير.

أمام هذه التحديات المتداخلة والعميقة، اتبعت الدولة الجزائرية النظام الاشتراكي على أساس شعارات التعاون، والمساواة والتحدي أما ما يخص التصنيع سعت الجزائر إلى تنظيم إستراتيجية طويلة المدى باتخاذها جملة من القرارات منها: النهوض بتصنيع شامل ومكثف و إقامة الصناعات الأساسية التي تشكل دعامة التصنيع الحقيقي كما تشكل أحد الشروط اللازمة لضمان الاستقلال الاقتصادي. وتطوير الصناعات التي تضيف مزيدا من القيمة على المواد الأولية وتدعم دعما حاسما إنشاء وظائف جديدة. بالإضافة إلى توفير كل الإمكانيات التي تتيح إنشاء صناعات خفيفة. و توفير الظروف اللازمة للاستقلال الاقتصادي تقنيا، عن طريق البلوغ التدريجي إلى أعلى مستويات التكنولوجيا بحثا عن ترقية الإنسان ببلوغ كافة الميادين التي يصاغ فيها التقدم. (البيان الوطني: 9761، 324-255)

استنادا إلى آراء الباحثين و المختصين في المجال، فان هذا لم يحدث لأنه أصبح يتخذ شكل استثمار تكنولوجي جديد يتحكم بنسب غير معقولة في تكاليف التنمية ببلدان العالم الثالث، باحتكارهم التكنولوجيات الحديثة. ولأن سياسة التصنيع المتبعة من طرف الدولة الجزائرية لم تكن تحسب حسابا للوقت الذي تستغله في استيراد التكنولوجيا وتكوين الموارد البشرية، على اكتساب

مهاراتها والوقت الذي كانت الدول المتطورة تقدم أفضل ما لديها لتطوير صناعاتها وإبداعاتها التكنولوجية، كانت الدول النامية تغرق في استيراد التكنولوجيا التي تبتعد عن ما تنتجه الدول المتقدمة من تقنيات بأجيال. يحاول سعيد أوكيل في تحليله الاقتصادي اعتبار نموذج التنمية الصناعية الذي اختارته الحكومة الجزائرية بعد انقلاب 9651، أدى إلى التوجه حتما إلى الأسواق الأجنبية بغرض شراء أحداث المصانع والوحدات الإنتاجية الضخمة والعصرية وهو ما صرح به رسميا في الوثائق والخطب التي تؤكد ضرورة بذل الجهود لغلق - أو على الأقل - تقليص ما يسمى بالفجوة التكنولوجية التي تفصل الجزائر عن بقية البلدان وخاصة الصناعية منها. وتحقيق الاستقلال التكنولوجي، ومن ثم إنهاء ما يعرف بالتبعية في استيراد التجهيزات الوسائل والمعرفة الصناعية. (أوكيل، 1994، 314-144)

ولم تكتفي باستيراد التكنولوجيا فحسب إنما حققت رقما قياسيا في استيراد الدراسات و التصاميم، ووسائل التنفيذ والتدريب المهني. وسبق أن دفعت الجزائر في عام 9741 حوالي 800 مليون دينار جزائري أي حوالي 5٪ من ناتجها القومي الإجمالي لاستيراد تكنولوجيا أجنبية (براءات، تراخيص، وهندسة). ومقارنة بالبلدان النامية فهي تشتري 12٪ من حجم التكنولوجيا التي تصدرها الدول الصناعية، أي تفوقهم بـ 25 ضعفا بالنسبة لحصة البلدان الأخرى، ما يعني أن القدرات المالية والمادية كانت محل اهتمام المسؤولين أكثر من اهتمامهم بالموارد البشرية. رغم أنها اتبعت الأسلوب الاشتراكي الذي يدعوا إلى تقويم وتحسين مستويات العمال، مثلما تطرق إلى ذلك ماركس في قوله "القيمة المضافة تكمن في الرأس المال البشري وينبغي على الدول التي تملك هذا المورد أن تركز على تنميته و استثماره لتشغيل بقية الموارد المادية الأخرى.

3-3- النتائج السياسية التكنولوجية بالجزائر: تعددت المكتسبات و الخسائر بالنسبة لجهود المبدولة في الاستراتيجيات المتبعة محليا، و انطلاقا من المراحل التي مرة بها بعد الاستقلال توصلنا إلى إدراج بعضها: **النتائج الإيجابية:** يتضح جليا من أن سياسة الجزائر المتبعة في مجال نقل التكنولوجيا وفي مرحلة بعد الاستقلال، كانت تجربة وحسب لأنني بحثت طويلا عن بعض الإيجابيات ولم أجد تقريبا إلا النقاط التالية:

- تعدد وتطور مستويات الكفاءة المطلوبة في مختلف مراحل تصميم المشروعات الإنتاجية وتنفيذها وتشغيلها ولو بنسبة قليلة عما كانت من قبل.
- استفاد كثيرا قطاع البناء والأشغال العامة الذي أصبح أكثر ديناميكية ولعب دورا رائدا في نقل التكنولوجيا.
- بالإضافة إلى الصناعات الخفيفة التي كانت في الغالب صناعات السلع الاستهلاكية. كما شكل في هذه الفترة اهتمام الجزائر بتطوير القدرات الوطنية بالاعتناء أكثر بالتدريب والتكوين العالي، من أجل تحقيق التوافق بين كل من العلم والتدريب والتكنولوجيا استنادا إلى النصوص الرسمية مثل: " فلقد بوشر بحركة تدريب مهني وتكوين عالي المستوى واسعة النطاق اعتبارا من عام 1970 على الأخص، تناولت فئات الكفاءات اللازمة لتلبية احتياجات نظام الإنتاج. و ذلك على مستوى المعاهد والكلليات بالنسبة للكفاءات العالية، وفي نطاق المعاهد التكنولوجية لإعداد الكفاءات المتوسطة الفنون أما تدريب العمال المهرة والحرفيين فهو يتم على مستوى مراكز التدريب المهني". (أوفويحة: من دون عدد، 1985، 192)

- **النتائج السلبية من الناحية الاقتصادية والسياسية :** تراكمت الصعوبات و المشاكل داخل المؤسسة الجزائرية، كما تعددت التحديات مع التقدم الفني و التقني. و رغم تعدد الإجراءات الإصلاحية إلا أن الأبنية و الهياكل القاعدية التي عانت من سوء التسيير الناتج عن انعدام المسؤولية في التكوين الفعال للعنصر البشري.
- ♦ الإفتقار الجزئي أو الكلي إلى العناصر البشرية القادرة على القيام بعملية التصنيع الواسعة بسرعة، الأمر الذي تسبب في استيراد ما يلزم من عمالة في شكل بيوت الخبرة الاستشارية والهندسية ومساعدة تقنية.
- ♦ تراجع كبير في العمالة الزراعية التي أصبحت تمثل أقل من 03% من العمالة الإجمالية عام 1977 مقابل 0,55% في 1966.
- ♦ مع خطة التنمية الرباعية الأولى والثانية بدأ النمو الحقيقي للعمالة الصناعية إلا أن هذه السياسة ومهامها كانت رشيدة فهي تحد من ظاهرة البطالة على المدى القصير وهي مشكلة تزداد تفاقم نتيجة لدور المؤسسات الأجنبية سواء المباشرة أو المختلطة.

- ♦ كثرة تنقل الكوادر والكفاءات المهنية، بسبب حدة التنافس على الأجور الممنوحة وتحول ظاهرة دوران اكتساب كفاءة معينة، في العمل بسبب الافتقار إلى الاستثمارية.
- ♦ إلى جانب ذلك فإن المستوى الفعلي للكفاءة لمجموع العمال دون المستوى المطلوب، وتظل مشكلة الخبرة الجماعية مطروحة، على الرغم من جهود المكثفة والمتنوعة.
- ♦ بالإضافة إلى ذلك فإن عدد العاملين الأجانب من أصحاب الكفاءات العالية لا يزال كبيرا.
- ♦ والأكثر من هذا فإن نشوء ظاهرة هجرة الكفاءات، مسألة أكثر عمقا مما تقدم، لأنه يمكن القول أنها الثمرة الوحيدة التي جنيهاها من السياسة التكنولوجية المتبعة منذ 04 سنة من مسيرة الجزائر الاقتصادية، وهي الآن ترحل من دون أدنى حساب.
- ♦ من الناحية المالية فإن من المهم جدا حساب تكلفة التكنولوجيا المستوردة، وإذا جمعنا المبالغ المدفوع لقاء المساعدة التقنية، ربما يكون ضئيلا جدا.
- ♦ وأدى تراكم رأس المال في الجزائر إلى توسيع و تنويع نمط الاستثمارات مما تسبب في الواقع إلى استعمال واسع للتجهيزات والسلع شبه المصنعة القادمة من الخارج، وتسببت أيضا في ازدياد المشتريات والتراخيص والدراية واستخدام العمال الأجانب في تركيب وتشغيل وصيانة هذه التجهيزات هذا ما جعل اتخاذ القرار فيما يخص اختيار الحقول التي يجب التمكن منها قبل غيرها.
- ♦ هذا من ناحية الكم أما من ناحية أخرى فلقد أوي التنويع إلى توظيف استثمارات جديدة في ميادين الإلكترونيات وهندسة الآلات الدقيقة والبروتوكوماويات حيث أصبح من الصعب التمكن من التحكم في الحزم التكنولوجية. (بومهرة: 2ع، 1999، 94-99)

■ **النتائج السلبية من الناحية الاجتماعية الثقافية:** بالنسبة للسلبات المتراكمة من الناحية الاجتماعية والثقافية، فهي كثيرة ويتعذر علينا عرضها، لذلك حاولت الباحثة تلخيص أهمها وتعتبر من بين عوامل ظهور الصدمات الثقافية على حسب تحليل وتفسير الباحث نور الدين بومهرة في مقالة الصدمة الثقافية.

و يؤكد ذلك الباحثون الاجتماعيون على ضرورة فهم الظروف الفنية والتنظيمية والاقتصادية العامة، كمطلب أول للدراسة السوسولوجية الجادة، من بينهم عالم الاجتماع Maxweber الذي

أوضح في كتابه نظرية التنظيم الاجتماعي والاقتصادي على الباحث أن يأخذ في اعتباره النتائج المترتبة على التغيرات التكنولوجية في الصناعة بالنسبة لحجم قوة العمل ونوعيتها ودرجة مهارتها إذ يجب أن لا تفترض أشياء دون الرجوع إلى العالم المحيط بها أو تجمع إحصاءات دون معرفة ما تنطوي عليه من دلالات، فهي تمثل في الحقيقة ظروف تؤثر في السلوك.

تعرضت الجزائر في مراحلها التنموية إلى تناقضات متراكمة منذ فترة الاستقلال؛ وكما سبق أن ذكرنا عملت الجزائر بقوة على إسراع عملية التنمية بإرساء قواعد صناعية كثيفة نتجت عنها تبعية اقتصادية واضحة المعالم، ومشاكل ثقافية اجتماعية معيقة للتنمية من بينها:

1- ظهور قوتين متناقضتين ومتعارضتين هما الطبقة التكنوبوروقراطية من جهة والطبقة العمالية من جهة ثانية، وتحلّى هذه التناقضات في: - النمو المتزايد للطبقة التكنوبوروقراطية التي استغلت حالة الشعور المترتبة عن هجرة المعمرين من جهة وسياسة التصنيع من جهة أخرى، اتسمت هذه المرحلة بنمو حالة من الشعور بالتمايز والتعالي عن الواقع الاجتماعي للمجتمع من قبل هذه الطبقة التي أصبحت تمثل، كما يرى البعض جدار تحتمي وراءه ممارسات احتكار النفوذ ومصدر لتعطيل كثير من القرارات الهامة وإفراغ التسيير من الصدق والنزاهة. يقابل هذا نمو متزايد لغضب الطبقة العاملة وإحساسها المستمر بالاغتراب والعزلة وتوزيع غير عادل للثروة، هذا لوضع أدت بالسلطة السياسية إلى تغيير في نمط تنظيم علاقات العمل بشكل جذري عرفت بقوانين التسيير الاشتراكي للمؤسسات التي أعادت النظر في مفهوم العمل والعامل، حيث تم إلغاء مفهوم العامل (الأجير) واستبدل بالعامل (المسير/المنتج).

و طبعاً أثار هذا الوضع الجديد والمفاجئ غضب شريحة هامة من التكنو-بيروقراطي، اعتبرته مساساً لصلاحياتها واختصاصاتها، فلجأت إلى تبني سياسة التباطؤ و التماطل وتقوية الفرصة على أي سياسة أو إجراء من شأنه أن يدعم نظام التسيير الاشتراكي للمؤسسات بوجه خاص، لأنها الحليف القوي والمباشر للرأسمالية التي تحمل قيماً منافية تماماً للنظام الجديد، فحدة الصراع واضح تماماً وكامن أحياناً، بذلك بدأت جسور الوفاق والتوحد تتهدى وتآكل. في نفس الوقت ساهم

العمال في انتشار بعض المواقف و السلوكات السلبية، مثل الحضور الرمزي إلى مكان العمل، واستفحال ظاهرة التمييز وهدر الموارد، المال، الوقت، الأمر الذي أدى إلى تشويه السير الطبيعي للمؤسسات وساعد في تعجيل تدهور أوضاعها الاجتماعية والاقتصادية. هذا يعني أن القرارات الفوقية(الرسمية)، قائمة في الأصل على افتراضات وهمية تجاهلت أهمية الإطار الاجتماعي والثقافي الموجه لسلوك وأفعال الناس المتأصل في شخصياتهم، ونمط علاقاتهم و احتمالات خطورة ردود أفعالهم نحو القرارات و الخطابات الرسمية.

2- خلال فترة الثمانينات شهدت المؤسسات الصناعية إصلاحات بلغت أوجها في مطلع التسعينات تلك السياسة التي أدت إلى ظاهرة تسريح العمال المتواصلة، والتي شملت مختلف الفئات المهنية للعمال، مكونة بذلك جيوش من البطالين و أشباه البطالين.(بومهرة: ع2، 1999، 99-901)

وتعتبر هذه الظاهرة نتائج لسياسة إسراع التنمية الصناعية التي تطرقنا إليها سابقا، في هذه الفترة اتجهت الدولة الجزائرية إلى تطبيق واسع وسريع لنظام اقتصاد السوق المخالف تماما للأنظمة السابقة. تخلت الدولة فيها عن مسؤولياتها و تدخلاتها لتغطية العجز والإفلاس الحاصل في المؤسسة الوطنية العامة، واقتنعت بحتمية العولة الاقتصادية، وتناست ذلك الشرح الواضح الذي حدث في الواقع الاقتصادي والاجتماعي للمؤسسة الصناعية، التي حملت ترسبات وتراكمات سلبية تاريخية، ثقافية، و اقتصادية يصعب بما كان مسايرة التطورات والتغيرات السريعة في العالم، التي أحدثت صدمة ثقافية واضحة المعالم في واقع المؤسسة الجزائرية.

وتحسبا لكل هذا أصبحت الجزائر تنحى منحى سياسة الخصوصية، وإتاحة الفرص أكثر للمؤسسات الخاصة الوطنية بشروط واضحة تعزز سيادتها. يحاول المسؤولون و قادة المؤسسات الوطنية وإطاراتها العليا اتخاذ بعض الإجراءات قصد تحسين وضعهم كمسيرين، فعملوا على تكثيف علاقاتهم بمكاتب الخبرة و الاستشارة الوطنية منها والأجنبية، وأصبحت تحسب حساب

لكافة العمليات الضرورية للمؤسسة للوقاية أو للدخول في المنافسة العالمية، بنفس طويل و قوة تنظيمية أفضل.

5- القيم الثقافية والاقتصادية في المؤسسة الإنتاجية:

مر الإنسان بمراحل و حقبة زمنية عصيبة، حارب فيها شتى أشكال الضعف التي تمثلت خصوصا في الفقر المدقع، والجهل... وكل أنواع العوائق. فالتغيير التقني الذي يعتبر من أولى العوامل التي سرعت التطورات المتتالية هي إيمانه بالمعرفة العلمية والتقنية كحاجة ضرورية حضارية تغير واقعه إلى حياة أفضل، حتى سمي الإنسان بأنه حيوان تقني، لأنه لازم الآلة منذ القدم ومنه فهو أسلوب آخر للقول أن الإنسان حيوان ثقافي فتفاعلت التكنولوجيا والقيم الإنسانية الثقافية لتنتج مفاهيم وأفكار وتغير واقع المجتمعات كليا، وواقع المؤسسات بالخصوص فحلت محلها بدائل أكثر ما يقال عنها أنها مرنة وقابلة للتعديل هي أيضا.

وقصد فهم وتحليل هذه التغيرات الثقافية والاقتصادية في محيط المؤسسة وتأثيرها على سلوك الفرد العامل، حاولت الباحثة دراسة قيمة العمل والوقت، والتكنولوجيا وقيمة التنافسية كعينة من القيم الثقافية والاقتصادية، باعتبارها قيما إنسانية عالمية، تختلف النظرة إليها بين المؤسسات في طريقة اكتسابها وتلقينها، بالتالي فهي تختلف درجة تطبيقاتها ميدانيا وترجمتها واقعا في سلوك يومي.

5-1/ بعد قيمة العمل:

تختلف نظرة المجتمعات إلى قيمة العمل، وقد كانت النظرة القديمة في مجملها تنظر إلى العمل نظرة دونية، فبين أفلاطون مثلا أن العمل اليدوي من مهام الطبقة الدنيا وحدها. وسادت هذه الفكرة إلى وقت قريب، الأمر الذي حفز المصلحين للمناداة بنصرة العمال وتخفيف الأعباء عنهم وتحسين أوضاعهم المعيشية. أما بعد مرحلة التصنيع، ودخول الآلة حيز التنفيذ، وتلاشي العمل اليدوي الجهد وتوفير وسائل العيش للغالبية العظمى من الناس، وتقسيم العمل إلى عمليات جزئية

توفر الجهد والوقت، أصبح العمل يتصف بالتقدير والاعتزاز، وأصبح من أهم ركائز الاقتصاد القومي.

5-1-1- تعريف العمل: يرى Sorokin أن المهنة تعمل على تشكيل الإنسان فهي لا تحدّد فقط مقدار دخله، أو تغيير من مظهره، أو تحدّد ملبسه وسلوكه، بل وأيضا تشكل عملياته العقلية من إدراك وإحساس و انتباه بما يتلاءم وقدرته وظروفه، كما أنّها تؤثر أيضا على معتقداته وتكيفه الفعلي وآرائه وأخلاقياته وإيديولوجيا. (السيد عبد العاطي السيد: 1986، 207) ودراسة العمل إصلاح يستخدم ليشمل الأساليب الفنية لدراسة الوسيلة اللازمة وقياس العمل التي تتضمن أحسن استخدام ممكن للموارد الآدمية والمادية اللازمة لتنفيذ نشاط معين، كما تتعدد تسميات العمل، الوظيفة، المهنة... (عبد الغفور: 872)

5-1-2- دراسة العمل في : تستخدم الإدارة أساليب فنية مثل دراسة العمل لتحسين استغلال الموارد القائمة، لكي لا تضطر إلى زيادة الاستثمارات لزيادة القوة الإنتاجية والسبب في ذلك أن دراسة العمل تختص أولا بالعملية التشغيلية، وتتناول دراسة الوسيلة وقياس العمل، ومادام أنّها عملية منظمة تضمن الاستقصاء الدقيق بالملاحظة المباشرة لجميع العوامل المتصلة بكفاية عملية معينة. فإنّها بهذه الطريقة تظهر النقائص، وتراقب تطورات جميع الأنشطة كنقاط قوة التي تؤثر العملية قيد الدراسة فمثلا: قد تظهر الملاحظة أنّ وقت العامل في عملية إنتاجية ما، يضيع الوقت انتظار توريد المواد أو أنّه يبقى عاطلا نتيجة تعطل الآلات أو... لذلك يتطلب مجموعة عمليات كدراسة العمل والمشرف والعمال ودراسة الآلة من جميع النواحي. فالغرض العام لقياس العمل يزود الإدارة بوسيلة لقياس الزمن الذي يستغرقه العامل في أداء العملية والمهمة، بطريقة تظهر الزمن غير المستثمر وتفصله عن الزمن المستثمر، ما يمكن من اتخاذ الإجراءات الملائمة لتخفيضه أو القضاء عليه. (عبد الغفور، 1972، 073)

فالمؤسسة مجال البحث باعتبارها المؤسسة الوحيدة المنتجة للمواد والأدوية الحيوانية في الجزائر، حاولت استقطاب معظم الكفاءات الجزائرية على المستوى الوطني، ذوي التكوين الجيد. و سهرت على تدريبها في المؤسسات الأجنبية وعملت على توفير جميع شروط العمل المناسبة الفيزيائية والاجتماعية و التقنية، واتبعت النظام العضوي، القائم على إستراتيجية فرق العمل المتخصصة. فالجو الاجتماعي العلائقي يسوده التفاهم و التعاون الظاهر، على حسب الملاحظات المسجلة، ما زاد من نسبة الإحساس بالمسؤولية، و الثقة المتبادلة بين العمال والمسؤولين (الملاك)، و قلل من نسبة المراقبة والاضطرابات النفسية..

بالتالي فإن الفرضية الجزئية الأولى للبحث تحققت وينسب عالية؛ على حسب المقاييس العالمية التي سنتها منظمة الإيزو الدولية، و هي من المؤسسات الصناعية الجزائرية الأولى التي حازت على جائزة الإيزو الدولية.

2-5/ قيمة الوقت: للوقت فلسفة ورؤية ومنهج فكري وسلوكي حاكم ومتحكم فيه. فهو ثروة فريدة، وإدارة الوقت مهارة، يقوم بها أيّا كانت طبيعة عمله. فوصفها AristoteTallis بأنه تعداد الحركة، ووصفها I.Newton بأنه شيء مطلقاً يتدفق دائما بالتتابع و الاتساق. يعتبر القاسم المشترك بين جميع البشر، لديهم نفس الوقت المتاح أربعة وعشرون ساعة وهو غير قابل للتخزين ولا لتأجيل فهو يمضي سواء شئنا أم أبينا، والمطلوب هو استثماره واستخدامه بحكمة و رشاد.

1-2-5- مفهوم إدارة الوقت: "هي فن وعلم الاستخدام الرشيد للوقت، هي استثمار الزمن بشكل فعال، وهي عملية قائمة على التخطيط والتنظيم، والتنسيق والتحفيز والتوجيه والمتابعة والاتصال. وهي كمية ونوعية في ذات اللحظة ". وحتى نحسن إدارة الوقت في المستقبل علينا أن نقوم بتخطيط ذلك في الحاضر وعملية التخطيط تعني السيطرة الشبه الكاملة على كل شيء.

على أساس أن إدارة الوقت هي إدارة أندر عنصر متاح للمشروع، فإذا لم نحسن إدارته فإننا لن نحسن إدارة أي شيء آخر. (محسن أحمد الخضير: 71,0002)

5-2-2- أهمية إدارة الوقت: إن إدارة الوقت إدارة شديدة الذكاء، فهي تساعد وتعمل على تحقيق مناخ عمل جيد فعال، مناخ صحي يسمح بتفاعل إيجابي للقوى العاملة وللكوادر البشرية وتعطي بعدا ارتقايا لضرورة التقدم العام لكل من العاملين والمشروع ذاته. فالقدرة غير المحدودة على زيادة الإشباع والاستمتاع الفعلية، تعطي لنا صورة كاملة عن الطريق الفائق السرعة للوصول إلى أكبر عائد وإنتاجية عالية. إدارة الوقت تساعد على:

- تحديد جيد وسليم الاختصاصات، أي منع كل تضارب وتعارض، ومنع التدخل في أعمال الآخرين، أو الظلم الأعمى في توزيع المهام والأعمال، ومنع الازدواج في الأعمال...؛ أي تحقيق العدالة، أو القيام بأعمال المطلوبة في الوقت غير المحدد، كما تنظم الأولويات ويرتبه بالشكل الذي يساعد المشروع على: تعظيم الاستفادة من كامل الموارد، ورفع معدلات الإنجاز إلى أعلى درجاتها، وذلك بمعالجة أي عطل أو مهلد أو غير مستغل،

وباكتساب مزايا تنافسية فائقة وخارقة عن المنافسين الآخرين، والتمتع بقدرة أكبر على التواصل والاستمرارية.

- تعميق وع ومدرک بالشعور بالمسؤولية الإيجابية إتجاه النجاح العام للمشروع.
- استخدام التنسيق المسبق والمبكر وأساليب المشاركة والتفاعل والتفعيل البشري، وزيادة الإحساس بالآخرين العاملين في المشروع بأنهم شركاء وليس متنافسين، وتوطيد علاقة التعاون والاعتماد المتبادل؛ وليس تطاحن وظيفي. ما يساعد في تكون فريق العمل أو ما تسمى حلقات الجودة الإنتاجية.

- سلامة التخطيط المدرك لمدى قيمة ثروة الوقت، ومدى ارتباط هذا بالتصور والرؤية الدقيقة القابلة للتنفيذ.

- سلامة (التخطيط المدرك لمدى قيمة) التنظيم المرن للمتغيرات والمستجدات، ولطموحات الأفراد في الارتقاء الوظيفي والمهاري، وما يستوعبه ذلك من توظيف سليم إيجابي للوظائف.
- دافعية التحفيز، أي مدى وفرة الدوافع والبواعث الذاتية والخارجية لتقدم الأفضل.
- المتابعة المكانية والزمنية للأنشطة وتعميق الإحساس بالأمان وليس بالإرهاب بالتوجيه الإيجابي إلى أفضل السبل وأقلها جهدا لتحقيق الإنجاز المطلوب وليس بالسلطة.
- إتاحة مجالات أوسع للمبادرة الفردية وللإبداعات الشخصية وللتعبير عن المواهب والمهارات لتحقيق الابتكارات والاختراعات.

- زيادة الإنتاجية الالفردية والجماعية للعاملين وللمشروع ككل ومن ثم تحسين قدرته على المنافسة.
- تحسين الأداء العام بالقضاء على المعيب والفاقد والمهدر والضائع في العمليات الإنتاجية وبالتالي تحقيق مزايا خفض التكلفة وتحسين صورة المشروع، وامتلاكه مزايا تنافسية أكبر تساعده على غزو الأسواق المختلفة بفعالية. (محسن أحمد الحضيبي: 02، 0002، 25)

فاكتساب عادة إدارة الوقت تعتبر عملية تدريبية ذاتية على حسن استغلال الوقت وتنظيمه حتى يصبح الأمر عادة سلوكية لديهم. فالرغبة في التصحيح هي أولى الخطوات لتغيير العادات السلبية، والتحلي بالتفكير الإيجابي، والتخلص من مضيعات الوقت المذكورة وغير المذكورة، وتأتي مرحلة تحديد الأهداف القصيرة والبعيدة المدى، بالتخطيط المتوازن كمرحلة انطلاق دافعة.

و من خلال ما سجلته الباحثة كملاحظات، أثناء قيامه بالجولات الاستطلاعية وأثناء تطبيق المقابلات الحرة والاستمارة.. تبين أن جميع المؤشرات والملاحظات البيانات توضح مدى سعي الباحثين إلى ضبط وتسيير الوقت، وأن عامل التكنولوجيا قد حدد وبصورة أولية أوقات تنفيذ المهام، أي أن أوقات العمل قد حدد على حسب متطلبات الآلة المستعملة. وفي ذلك من الدراسات الميدانية الجزائرية التي تثبت نفس الخصائص التي يتحلى بها الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية، كدراسة "مينة نزار" حول التكنولوجيا المستوردة وتنمية الثقافة الصناعية للعمال، رغم أنها قامت بدراساتها في المؤسسة العامة الخاصة بالصناعات الثقيلة، وبالنسبة لمجتمع ميدان البحث

تعتبر من المؤسسات الخاصة الخفيفة الإنتاج، إلا أن النسبة المتوصل إليها لمجتمع ميدان البحث تعتبر عالية وقياسية تنافسية. ما يؤكد صحة الفرضية الثانية التي مفادها أن توفر التكنولوجيا يؤدي إلى وعي الموارد البشرية في المؤسسة بقيمة الوقت.

3-5 / قيمة التكنولوجيا:

فتح مجال التكنولوجيا آفاق واسعة وعميقة في الخيال والفن المعرفة، وفي الأعمال الإنسانية، فمنذ أن كان البحث قائما على الأدوات الوسيطة التي تسهل مشقات العمل، أصبح الإنسان يبحث عن آلات ومعدات أكثر دقة وكفاءة، تتولى فيها الآلة القيام بالعديد من المهام التي كان يؤديها العامل وقد تتفوق عليه وتحل محله، بما يمتاز بإنجازها بالسرعة الهائلة والكمية الكبيرة والجودة العالية، كما أنها غيرت مكانة العامل من العمل اليدوي البسيط المجهد، إلى المسير المتحكم عن بعد بأقل الجهود العضلية والفكرية.

تتميز الأعمال العصرية بنسبة عالية من التعقد، حيث نلاحظ تداخل غريب فيما بينها وتطلب شروط كثيرة وضرورية، أهمها التكوين الجيد والمتخصص وتليها عملية تدريب مستمرة تزيد من نسبة التمكن لتنفيذ المهام من دون صعوبات أو مشاكل أو تماطل، كما يساهم في اكتساب سلوكيات مهنية تسهل تسير عمليات الإنتاج و تجدد المعارف العامة الفنية والتقنية للعمال وتعمل على تطويرها بإتاحة فرصة المشاركة والابتكار.

أخذت المؤسسة مجال البحث هذا الموضوع مأخذ الجد بانتقائها الكفاءات العمالية المطلوبة وهو ما سجلناه في المقابلات الحرة التي تمت مع المديرية التقنية المسؤولة على عملية استقطاب الكفاءات. وبعدها تأتي مرحلة التدريب الأولية وبعد ذلك التدريبات التكميلية النصف سنوية والسنوية. وأقيمت في أفضل المؤسسات الأجنبية الأوروبية المنتجة لنفس السلعة. فكانت العملية ناجحة بنسبة 90% حيث كان التدريب يتناسب مع المهام الموكلة إليهم في المؤسسة. وسجلت الباحثة نسبة 77% من العمال الذين يرغبون في أخذ فترة تدريبية جديدة، ما يعني أن العمال في

حالة تبني لمبادئ و أهداف المؤسسة. لما فيها من تعدد أنواع الاتصال و التواصل بين عناصر أفراد المؤسسة. فهم شغوفين باكتساب المعارف الجديدة ما يساعدهم على التقدم التدريجي المنظم، والتوصل إلى مرحلة التحكم و الابتكار على ضوء ما هو متوفر من ظروف جيدة و منشطة ودافعة للعمل والعطاء أكثر. فالمؤسسة مجال البحث أخذت كل هذه الإجراءات بعين الاعتبار بحيث نجد أن انعدام نسبة مواجهة الصعوبات والمشاكل لدى العاملين تقدر بـ 87.5 %، وهذا يدل على فعالية المرحلة التدريبية الجادة والواعية بكل الأمور الثانوية الهامة، التي لا يمكن الاستهانة بها. وهناك بيانات أخرى تدل و بصفة واضحة على وعي الموارد البشرية داخل المؤسسة بدقائق الأمور الخاصة ببعد الآلة، سواء من حيث تشغيلها أو صيانتها أو مراقبة دوران عملها.... حيث نجد كل عضو من فريق العمل يعلم بكل العمليات التي تتم داخل المؤسسة، ما ينفي تماما نظرة Marx للتكنولوجية التي تحدث تقسيم دقيق في المهام و العمليات ما يؤدي إلى اغتراب العامل عن كيفية سير العملية الإنتاجية، ومعرفة فقط لمهمته الروتينية اليومية. لذلك فإن بعد الآلة كقيمة اقتصادية توضع بعين الاعتبار، بجدية متناهية في الحفاظ عليها وصيانتها. ما يؤكد صحة الفرضية الثالثة التي مفادها أن توفر التكنولوجيا يؤدي إلى وعي الموارد البشرية في المؤسسة بأبعاد الآلة.

4-5/ بعد قيمة التنافسية:

أفرزت العولمة نظام أعمال جديدة، تتمثل سمته الأساسية في التنافسية، فهي من التحديات المعاصرة التي تواجه وتهدد كيان المؤسسات وبقائها. بالتالي كان لزاما عليها صياغة الإستراتيجية الكفيلة للحفاظ على مصالح المؤسسة، ولكن يكون ذلك ممكنا إلا إذا عكفت إدارة الموارد البشرية على دراسة الوضع الجديد، بما يوفره من فرص متاحة، وما يفرضه من ضغوطات ومعوقات.

5-4-1- تعريف التنافسية: المقصود بالتنافسية مختلف الجهود والإجراءات والضغوطات، وكذا الإبداعات والابتكارات والتعديلات الإدارية والإنتاجية والتسويقية التي تمارسها المؤسسة المعارضة بهدف توسيع نطاق نشاطها، وتنفيذ المنافسة معنى الصراع والنزاع والسعي إلى التميز. ويمكن أيضا أن تعمل المؤسسة على منع دخول أو ظهور مؤسسات أخرى المنافسة، أو محاولة تثبيت قدراتها التنافسية (علي السلمي: 70،0012)

إن صياغة إستراتيجية يترتب على إدارة الموارد البشرية القيام بعدة عمليات أساسية منها: أولى هذه العمليات أن تطرح وحدة إدارة الأعمال المالية على طاولة التخطيط الإستراتيجي الموارد المالية المتاحة، وتقوم وحدة الهندسة بتقديم الاختيارات التكنولوجية المتاحة. وطاقم نظم المعلومات يطرح موارد معلومات العميل، ويعرض اختصاصي الموارد البشرية قائمة جرد المهارات والمعرفة التقنية، وقائمة جرد بحالات القوة وحالات الضعف بالمؤسسة، وتطرح أيضا طريقة معينة لتحديد الثقافة التي تحتاج إليها المؤسسة لتعظيم المتاح من الفرص التسويقية، والمنطق في خلق الثقافة التنافسية المطلوبة. ومنه فإن التحدي الرئيسي أمام إدارة الموارد البشرية هو التأكد من أن كل الممارسات التي تؤثر على القدرات الثقافية والتقنية في المؤسسة تعمل بصورة متكاملة، مركزة، وذات تدعيم متبادل. (عبد الحكيم الخزامي: 0032، 701-731)

إلى جانب المؤشرات التنافسية الجارية والكامنة التي حددت فأن التنافسية تقوم بأشكال مختلفة، وكل مؤسسة تضع معايير وقيم وإمكانات خاصة بثقافتها المؤسساتية والاجتماعية، ولكن تبقى بعض العناصر التي تشترك فيها جميع المؤسسات مهما كان نوعها أو مكانها، كمصدر للتنافس الحاد في امتلاكها وتقوية قواعدها الإنتاجية أو الخدماتية والفكرية، هذه المصادر هي المعلومات بالدرجة الأولى والتكنولوجيات الحديثة ونسبة التدخل الحكومي في الأسواق الداخلية خاصة. التي تقوم كلاهما على البحث والابتكار والإبداع المتواصل وبدأ التفكير في إستراتيجية البحوث والإبداعات، ومن خلال أساليب استخراج الأفكار، التي تمكن الفرد العامل من توليد مزيد من الأفكار الجديدة الأفضل، لمعالجة مشاكل معينة أو مواجهة تحديات بعينها. وهي أحد

أشكال التدريب على التفكير الإبداعي، مثل الأسلوب المعروف باسم "العصف الذهني" الذي قدمه Alex Osborn سنة 1953، ومنذ ذلك الحين أصبح يستخدم في أنواع عديدة من المؤسسات حول العالم. يقوم هذا الأسلوب على ملاحظة مفادها أن إحدى العقبات الرئيسية التي تقف دون نشأة الأفكار الإبداعية في المؤسسات هي الخشية من التقييم، والخوف من أن تواجه الفكرة الجديدة بالسخرية أو العداء، من جانب الزملاء أو الرؤساء لذا تبقى الأفكار حبيسة العقول.

من ثم اقترح أسلوب العصف الذهني أربعة قواعد في مرحلة توليد الأفكار هي: استبعاد النقد، الترحيب بالانطلاق، و الرغبة في الكمية أي تشجيع أفراد الجماعة بأن يطرحوا أقصى قدر ممكن من الأفكار. وفي الأخير الترحيب بعمل توليفات أو تحسينات، أي تشجيع الناس على بناء أفكارهم على الأفكار المقترحة من الطرف الآخر. ومع التغييرات التقنية، واتساع استخدام الحاسب الآلي ظهر مصطلح آخر وهو العصف الذهني الإلكتروني، الذي يتمثل في العديد من الحزم المبرمجة، وتتمتع بكثير من نقاط القوة، كأنها مثلا لا تعاني من مشكلة الخوف أو التقييم، ولكنها تزيد من فقدان التفاعل والاحتكاك الاجتماعي بين العاملين (نيجل كينج ن. أندرسون: 61-45،0002) في هذا الإطار أضحت المعلومة أكثر أهمية من الآلات التقنية، الأتوماتية أو الهندسية، لأن تحديد هذه الآلية لا تكون إلا بالمعلومة. لذلك تعتني دول العالم بالتعليم الكفاء والأساليب المرنة في اكتساب الخبرات والمعلومات، حتى أن البروفيسور "ب.م.س بلاكيت" حذر قادة مؤتمر ريهوفوث في كتابه (العلم والأهم الجديدة): " أن هناك مخاطرة من الذهاب إلى الشراء من "سوبرماركت العلم"، إذ عليهم أن يعدوا ويصفوا قائمة شراء واعية، تتضمن اختيارا حكيما للأولويات. و إلا فإنهم يعودون إلى بيوتهم بكثير من المربى دون خبز وزيد" هذا القول يعني أن ما قد يحقق احتياجات الدول المتقدمة وخبراتها قد لا يناسب ظروف الدول النامية. التي تواجه تحديات تنافسية أكثر تعقيدا، من حيث الاهتمام بالأولويات والضروريات، أو من حيث تحديد المسار الإستراتيجي العلمي القويم... ولأن التنافسية ترتبط مباشرة بنمو الحصة

التجارية في الاقتصاد العالمي، وهو ما يعني إجراء تغييرات علي مستوى الهياكل التنظيمية و الاقتصادية و التقنية و الفنية داخل المؤسسة الجزائرية. و هو ما عملت علي تجسيده المؤسسة مجال البحث، حيث أشار إلى ذلك المدير العام للمؤسسة، بحيث تم إعادة هيكلة المؤسسة، بحسب الأصول العلمية و الإدارية العالمية المطلوبة وبتوفير المصادر المالية والظروف المناسبة للعمل، وتوفير التكنولوجيا العالية الحديثة. فلما تتوفر كل الإمكانيات والشروط الاقتصادية والثقافية والصناعية في الإدارة والتسيير، يمكن أن نتحدث عن التنافسية من جانبها التكنولوجي الذي يضيف عليها نوع من التقدم و النمو و الحركة. فالبنية التحتية و مؤشر التكنولوجيا و الطاقة الابتكارية و توطين التقنية، هما من بين العوامل الهامة في الوصول إلي تحديد مستوى التنافسية.

علي هذا الأساس تمكنا من معرفة أن المؤسسة مجال البحث تحتوى على عوامل ومؤشرات التنافسية العالمية على حسب المعطيات الميدانية، فهي تمتلك البنية التكنولوجية ومؤشر رأس المال البشرى الكفاء، وأيضا مؤشر الطاقة الابتكارية المتمثل في إنشاء مخابر علمية بمشاركة أعضاء الفريق في العمليات البحثية المتواصلة ما أدى إلي تجسيد العديد من الإنجازات الكبرى في ظرف زمني قصير كاستحواذ المؤسسة علي السوق الداخلية بنسبة عالية ودخولها بقوة في السوق الخارجية خاصة علي مستوى القارة الإفريقية والدول العربية. وتطمح في غضون عام 2006 تصدير منتجاتها إلي دول جديدة. هذه الإنجازات كانت نتيجة تكاتف فرق العمل المتخصصة ووعيمهم الطبيعي بالإبعاد التنموية التنافسية؛ ما يعني أن الفرضية قد تحققت.

6/الإطار المنهجي للدراسة و مجالاتها:

6-1- تعريف عام بالمؤسسة مجال البحث: يعود تاريخ هذه المؤسسة مجال البحث - صناعة المواد والأدوية الحيوانية- إلى سنة 1971، كانت تسمى Pharmavet، اختصت باستيراد المواد والأدوية الحيوانية. وهي ملك خاص لعائلة بالحاج مصطفى توفيق، وهو المدير العام للمؤسسة. يقول هذا الأخير في جريدة الوطن مايلي:

قررنا مع المجلس الإداري سنة 1999، وضع برنامج إنتاج الأدوية الحيوانية، وفي سنة 2001 عملنا على إيجاد وتوفير كل الشروط الممكنة لتشغيلها. بعد ذلك انتقلنا إلى مرحلة الإنتاج، بعد إعادة رسكلة كلية للمستخدمين في إسبانيا خاصة، أصبحت المؤسسة تقوم بعملية تحويل المواد الكيماوية السائلة والمسحوقة، لإنتاج المواد والأدوية الحيوانية بمختلف أنواعها. فتوصلت سنة 2003 إلى منتج 001% جزائري. يعود كل الفضل إلى التكوين الجيد Savoir-faire الذي أكتسب بمساعدة مؤسسة L'EDPME (1)، وحققت مستوى جيد من النوعية التي تتحلى بها الدول الأوروبية باستخدام برنامج Méda2 (2). في الوقت الذي لم تتجاوز معظم المؤسسات الجزائرية برنامج Méda1. مما أدى بها إلى تغطية نسبة 35% من السوق الوطنية. دخلت المؤسسة بقوة السوق الخارجية بـ 03 مادة من نفس النوع، و 15 مادة في طور الإنجاز، وتصدر إلى العديد من البلدان: طوقو، ليبيا، قطر، الصومال، الإمارات، اليابان،... و المغرب والسودان في المستقبل القريب، وتأمل المؤسسة إلى تصدير منتجاتها إلى 015 بلد في المخطط السنوي 0062.

حيث تصدر المؤسسة أكثر من 04 مليون أورو قبل ديسمبر 0062 ما يسمح لها بتغطية مجمل واردات المواد الحيوانية بالجزائر. وتحفز المؤسسة على الاستمرار والتقدم، بعض التقديرات والجوائز الوطنية والدولية حيث تحصلت على الجائزة الوطنية لإنتاج الأدوية الحيوانية الجزائرية. و الجائزة

(*) **L'EDPME** : مؤسسة تطوير المؤسسات الصغرى والمتوسطة « Entreprise développement petite et

moyen entreprise » هي مؤسسة شراكة وتعاون بين الاتحاد الأوروبي والجزائر، من مهامها الرئيسية الرفع من المستوى العام للمؤسسة، تكوين وتأهيل الموظفين والعمال في كل الأقسام الإدارية والإنتاجية وفي الصيانة...، ويتوقف نجاح هذه الشراكة على حسب نسبة مشاركة المؤسسات الجزائرية في هذه المؤسسة حيث تدفع 20% ونسبة 80% يدفعه الاتحاد الأوروبي.

(*) **Méda2 Méda1**: هو برنامج خاص بإعادة هيكلة المؤسسات عامة، ويساعد هذا البرنامج على رفع المستوى العام للمؤسسات في كل جوانبها الإدارية والإنتاجية. ويختلف Méda1 عن Méda2 من حيث بعض البنود، كما تنتهي المدة الزمنية لبرنامج Méda1 في سنة 2006، في حين يمتد برنامج Méda2 إلى غاية 2013.

العالمية «Good Manufacturing practice» GMP أي أحسن مصنع منجز، وهي تعادل جائزة. ISO الدولية وتزيد عنها من حيث فرض شروط إضافية والتشدد في التحكم. El 2005.13 watan. Juin.

6-2- المنهج: كان البحث في البداية قائما على أسلوب دراسة حالة إلا أنه يتطلب تفاصيل دقيقة عن الحالة، من حيث تاريخ المؤسسة، ويتطلب أيضا التعمق في دراسة مرحلة معينة من تاريخ الوحدة، أو دراسة جميع المراحل التي مرت بها. "قصد الوصول إلى تعميمات متعلقة بالوحدة المدروسة وبغيرها من الوحدات المشابهة، بذلك فهو يعتمد اعتمادا كبيرا على عنصر الزمن". (محمد طلعت عيسى: 1971، 802-872) لذلك ارتأت الباحثة إلى استخدام أسلوب المسح الشامل الذي يعتبر إطارا مرجعيا ضروريا للعديد من الأعمال والأبحاث، تماشيا ومتطلبات موضوع البحث على أساس أنه يدرس جميع وحدات مجتمع البحث الذي يتكون من 73 فردا، ما عدى 15 فرداً منهم الذين لا يتعاملون مع التكنولوجيا ويعتبرون من عمال النظافة، الدهن... فهي فئة قليلة يمكن دراستها على حسب معطيات وفروض البحث والإمكانات الاقتصادية والزمنية المتاحة.

7- نتائج الدراسة:

عاد التقدم التكنولوجي بالفائدة الكبيرة على المؤسسات الإنتاجية التي يقوم عليها الاقتصاد الوطني. حيث سمحت للبلد على مد خطوة سليمة لتدرك خط التبعية. فالتغييرات والتجديدات تسهم وبقوة في تنمية أنواع مستويات التطبيق الواسع لها. وتمنع بذلك دخول الشوائب والعناصر اللاوظيفية إلى مجتمع المصنع، وتسهل عمليات الاكتساب والتكيف مع المستجدات التقنية والفنية التي تهيئ البنية القيمية الثقافية والاقتصادية للصناعة. وهو ما دعا إليه ماركس في تحليله الديالكتيكي الذي يفترض تنفيذ السلوك، الذي أكتسب من قبل. والذي يزول مباشرة بعد تغيير السلوك وتعديله وتكييفه مع قوى الإنتاج التي تنشأ بدورها تناقضات جديدة. وفي نفس السياق يرى Parsons أن القيم الثقافية رغم ثباتها إلا أن عملية التغير التدريجي المنظم عملية تتم بفعل عوامل علمية وتكنولوجية أساسا، والتي تمثل مستوى ثقافيا وقيميا محددا. يتفق كلا من Parsons و

Marx على أن هناك بعض القيم التي تتغير عند الانتقال من المجتمع إلى المؤسسة. بطريقة منتظمة و تدريجية، فالنظام الداخلي للمؤسسة يصقل و يعدل بعض العادات و السلوكيات و يرفض كل ما يعيق حسن سير العمل.

لتسهيل عملية التغيير فإن Sorokin يرى ضرورة التوعية والدعوة إليها أولاً، ثم يبدأ تأثيرها على أعضاء المؤسسة وعلى السلوك الجماعي لتأتي المرحلة التدريجية الفاعلة التي تسمح بنقل التكنولوجيا وتطبيقها داخل المؤسسة. ما يعني وجوب انتشار الثقافة الجديدة وبعدها يأتي تطبيقها ميدانياً، ما يسهل عملية الانتقاء التي وضعها في دراسته قصد التحكم في عملية النقل أولاً وتهيئة الأرضية والجو المناسب لاستقبال التكنولوجيا كمرحلة أولية تمهيدا لمرحلة التخطيط والتطبيق والتسيير لتفادي الوقوع في التناقضات الناتجة عن تلك التغيرات المادية المتلاحقة التي تطرق إليها في تناوله لقضية النمو الديالكتيكي.

يبقى اختلاف المجتمعات والثقافات العامل الذي يحول دون عموم النظريات، فالدول المتقدمة، تتمتع بقوة ثقافية ذات تاريخ طويل في الميدان الصناعي. حيث استفادت من التجارب الماضية التي مرت بها؛ على العكس تماماً ما واقع في المجتمعات النامية، التي كانت محور اهتمام أصحاب نظرية التحديث. التي خلصت إلى نتيجة أن إرادة الالتحاق بالركب الصناعي، تفرض على الدول النامية التخلي عن ثقافتها الخاصة التي تعيق في نظرهم عملية التغيير والتقدم الصناعي، واستيراد الثقافة المادية واللامادية الغربية والتقيد بعناصرها وعواملها الفكرية والتنفيذية لإقامة مؤسسات إنتاجية تحتوي على المقاييس الدولية التنافسية المعاصرة. وفي المقابل يرى R.Bastide الذي يوضح أن القضية هنا قضية تلاقي الثقافات المختلفة ومن المفروض أن تحدث بينها ظاهرة الانتقاء لأن العناصر الثقافية ليست في مستوى واحد، فمنها ما هو مقبول ومنها ما هو مرفوض. وهو الرأي المعمول به في المؤسسة مجال البحث على حسب المعطيات والإحصاءات و التفسيرات التي استنتجتها الباحثة. فالتخطيط في المؤسسة اعتمد أساساً على عملية استقطاب الكفاءات في التوظيف و عملية التكوين و التدريب في المستويين الإداري والإنتاجي. فتحت بذلك المجال للموارد البشرية في المؤسسة لإدراك قيمة عملهم الحقيقية في حياتهم الشخصية العملية والوطنية. تبين من خلال البحث أن اهتمام المسؤولين في المؤسسة بدراسة العمل و تطويره واضح جداً في شتى العمليات التي يقومون بها. فعملية التوظيف تقوم على أسس علمية سليمة واضحة. حيث

أن التوظيف يتم على حسب المؤهلات العملية والخبرة، رغم ما لاحظناه من نقائص في الهيكل التنظيمي الذي يبين أن هناك كثرة المسؤوليات في وظيفة واحدة، ما يدل على أن عملية توصيف الوظائف غير معمول بها في بعض الوظائف الإدارية، ومعمول بها إلا في العملية الإنتاجية. بالإضافة إلى العناية الكاملة في توفير شروط وظروف العمل المناسبة بأحدث الوسائل التكنولوجية واليدوية التي تضمن سير العمل المحسوب، مثل: الكمرات، الأجراس ضد الحوادث، الألبسة الخاصة بالمهام الخطرة، أحدث الأجهزة الخاصة بالكمبيوتر والأنترنات. بنسبة عالية جدا تقارب المائة بالمائة. ما أدى إلى ارتفاع الروح المعنوية والارتياح والرضي الوظيفي و انعدام نسبة دوران العمل. التي تعتبر من النتائج الإيجابية على المستوى الداخلي للمؤسسة، كما سبق أن تطرقنا إلى أن المؤسسة ركزت على الجانب التكويني والتدريبي للعاملين الذين استفادوا منها بفاعلية. حيث اكتسبوا أثناء ذلك ميزة الدافعية، وطرق ضبط الوقت في العمل وخارجه. استنادا على المقابلات التي أجريت مع بعض العاملين، وعلى الإحصائيات المتحصل عليها وأيضا الملاحظات المسجلة، بفضل التحرك المستمر داخل المؤسسة سمح للباحثة باستقصاء واقع الظروف المهيأة لإمكانية تحديد الأوقات وضبطها والالتزام بها. وإمكانية تغيير بعض المهام و تعديل بعض الأوقات في الحالات الطارئة بمرونة عالية من دون أن يتأثر سير العمل. و يعود ذلك إلى المهارة المكتسبة الثقافية والتكنولوجية المستخدمة من حيث العمليات الضرورية الإدارية والإنتاجية وحتى الآلات و المعدات المستخدمة في الرقابة والصيانة والأمن الصناعي... هذه المعطيات تسلم بأن أثر التكنولوجيا في المؤسسة مجال البحث ساهم بقدر كبير على تنمية ووعي الموارد البشرية بأهمية العمل وإدارة الوقت. بما أنهم يسرون بمنهج النظام العضوي الذي يعتمد على فرق العمل، وهم أعضاء دائمين يسمح لهم بإنشاء علاقات اجتماعية يحس فيها العامل بالانتماء والمسؤولية الكاملة.

ومنه فإن المؤسسة استطاعت إرساء ثقافة صناعية متينة تقوم أساسا على عنصر رأس المال البشري، واستغلال التكنولوجيا الحديثة بجميع خدماتها التي أصبحت من العناصر التنافسية الضرورية، التي تستلزم دراسة وتحليل عميق قبل اقتنائها وبعد امتلاكها وأثناء تشغيلها. من خلال توعية وتدريب المشغلين على هذه الآلات، والعمل على إمكانية تنمية قدراتهم لاستقبال التغيرات الحاصلة والتكيف معها؛ بمعنى تهيئة العامل ليصبح متميزا مرنا باستغلال طاقته الخاصة و تنمية

روحه الإبداعية الكامنة فيه. فرغم الجهود المبذولة من طرف المؤسسة، إلا أنها لم تصل بعد إلى تقسيم المهام والعمليات على حسب التخصصات الجديدة بعد استخدامها للآلات الحديثة. ما يعني أن توفر الكفاءات البشرية المتخصصة وذوي الخبرات وتوفر التكنولوجيا العصرية، لا يكفي إذا كان هناك نقص في عنصر رأس المال، الذي يسير العملية الاقتصادية للمؤسسة ككل و الذي يفتح المجال لتوظيف عمال جدد يشغلون الوظائف التي صاحبت ظهور التكنولوجيا. وبذلك فإن توفير الشروط المناسبة للموارد البشرية المحلية، المتمثلة في الظروف الفيزيكية المالية و الاجتماعية والثقافية والتكنولوجية تؤدي إلى وعي تام بالقيم الثقافية والاقتصادية الصناعية الحديثة الواجب تنفيذها داخل المؤسسة، ومنه فإن الفرضية الرئيسية تحققت وبنسبة عالية.

خاتمة:

تعلم الفرد من المجتمع أن يحترم بعض القواعد والقوانين التي أصبحت عادات وأعراف متفق عليها فحازت على تقدير وتقديس في بعض الأحيان، فمن الصعوبة بما كان تغييرها أو التخلي عنها. حتى أصبح البعض من الأفراد داخل المجتمع أو خارجه يعتبرونها قيودا لا بد التحرر منها، فيستغلون أي فرصة أو أي وسيلة تساعدهم على ذلك. في المقابل هناك آخرون يعملون على تثبيتها وتطبيقها بطرق جديدة بمزيد من المنهجية العلمية تساعد في خلق روح إنسانية نموذجية مثالية. بالتكيف والتأقلم مع المنتج الفكري والمادي الذي يوحى بعملية التغير التدريجي الإبداعي الابتكاري، يحوم حولها المعارضين لها لعدم قدرته على التكيف معها، ويسيرها المؤيدون لها لقدرتهم الفائقة على التكيف معها، ما يولد جوا خفيا من الصراع تارة والتنافس تارة والحياد تارة أخرى. في هذا المحيط القيمي الثقافي الاقتصادي تظهر التكنولوجيا كعامل من عوامل التغير بأساليب الحياة فتفتح بذلك مجالا آخر للنقاش والجدال في الكثير من الأحيان. حاولت الباحثة فهم هذه العلاقة بين ما هو مادي متطور وما هو معنوي ثابت، فقامت بهذا البحث المتواضع الذي أظهر المبدأ في الأساس الوظيفي الخدماتي المفروض للتكنولوجيا، كمسار طبيعي في إنجاز الأعمال في المقابل حاولت الباحثة توضيح الضغوطات والتحديات التي تفرضها التكنولوجيا على الموارد البشرية في المؤسسة الخاصة الجزائرية، بمعالج بعض القيم والأبعاد الثقافية والاقتصادية، تتحد في

العناصر التالية: أولا الخاصة بالقيم الثقافية وهي قيم العمل والتخصص والوقت. ثانيا الخاصة بالقيم والأبعاد الاقتصادية و هي قيم الآلة وبعد التنافسية.

توصلت الباحثة على حسب المعطيات والبيانات النظرية والميدانية إلى أن عامل التكنولوجيا هو من العوامل الرئيسية التي أدت إلى تجسيد الأفكار واقعيًا، وسرعت عملية الانتقال من النظري إلى التجريبي وتنفيذ المهام والعمليات بدقة وفاعلية. أين يبقى المورد البشري المتخصص المحرك الرئيسي لكل هذه العمليات النظرية "الفكرية"، والميدانية "التنفيذية"، على حسب الإستراتيجيات المسطرة.

في الأخير ترى الباحثة أن هذه المؤسسة الخاصة الجزائرية لصناعة المواد والأدوية الحيوانية تعتبر من النماذج الحية الناجحة التي تستحق الإقتداء بها والتعلم من تجربتها التي أظهرت نتائج مرضية؛ رغم الصعوبات والمعوقات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية التي تحيط بها، كما أثبتت أن المؤسسات الخاصة المحلية تسهم بقدر كبير في تنمية الاقتصاد الوطني.

المراجع المعتمد عليها:

- 1- أحمد مصطفى خاطر : التنمية الاجتماعية - المفاهيم الأساسية نماذج ممارسة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2002.
- 2- أندروديسيزلاقيومارك حي ولاست جعفر أبو القاسم أحمد : السلوك التنظيمي والأداء معهد الإدارة العامة 1999
- 3- جاسم مجيد : التطورات التكنولوجية والإدارة الصناعية، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2004.
- 4- دروكر بيترف، ت : بطرس صليب : الإدارة لمستقبل التسعينات و ما بعدها، الدار الدولية للنشر و التوزيع، القاهرة، 1998.
- 5- هني أحمد : اقتصاد الجزائر المستقلة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991.
- 6- حازم البلاوي : المجتمع التكنولوجي الحديث، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1972.
- 7- خير الله عصار : مدخل للسبرنيطيقا الإجتماعية - محاولة التحكم في السلوك الإجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002.
- 8- كرانزبرج مالفين ووليام ه. دافنبوث، ت. محمد عبد المجيد نصار : التكنولوجيا و الثقافة-مقالات و مقتطفات مختارة، مؤسسة فراكلين للطباعة و النشر، مصر، 1975.
- 9- محسن أحمد الخضيرى : الإدارة التنافسية للوقت، ايتراك للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2000.

- 10- محمد طلعت عيسى : تصميم و تنفيذ البحوث الاجتماعية، ط.1، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة، 1971.
 - 11- محمد متولي الدقس : التغيير الاجتماعي بين النظرية و التطبيق، ط.1، دار المجد اللوى، الأردن، 1987.
 - 12- السيد عبد العاطي السيد : التصنيع والمجتمع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1986.
 - 13- سعيد أوكيل : الإبداع التكنولوجي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994.
 - 14- نيجل كينج و نيل أندرسون.ت.محمود حسن حسني : إدارة أنشطة الابتكار والتغيير، دار المريخ للنشر، المملكة العربية السعودية، 2003.
 - 15- عبد الحكيم احمد الخزامي : إدارة الموارد البشرية HRM إلأين؟التحديات التجارب التطلعات، ط.1، القاهرة 2003.
 - 16- علي السلمي : إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2001.
 - 17- راوية حسن : السلوك في المنظمات، الدار الجامعية للطباعة و النشر، الإسكندرية، 1999.
- ❖ المجالات و الدوريات و الوثائق الحكومية الرسمية :
- 18- أوفريخة فاطمة : مجلة السياسات التكنولوجية في الأقطار العربية- بحوث و مناقشات، ط.1، الندوة العلمية، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، سبتمبر، 1985.
 - 19- نور الدين بومهره : مجلة الباحث الاجتماعي، العدد الثاني، منشورات جامعة قسنطينة، سبتمبر، 1999.
 - 20- الميثاق الوطني، جبهة التحرير الوطني، 1986.
 - 21- ميثاق الجزائر، 1964.
 - 22- الميثاق الوطني، المعهد التربوي الوطني، 1976.
 - 23- ميثاق طرابلس، 1962.
 - 24- Henri Mendras – Michel Forse : Le changement social Tendances et paradigme, 3^{eme} Tirage.Ed.Amond Colin.Paris.1983