

الحداثة وعلاقتها بثقافة المؤسسة الاقتصادية الجزائرية

-دراسة ميدانية بشركة موبيليس وكالة أدرار، تيميمون وبرج باجي مختار -

Modernity And Its Relationship with The Culture of The Algerian Economic Institution -A Field Study at The Mobilis Agency in Adrar, Timimoun, And Bordj Badji Mokhtar -

د. سالم عيسى¹

¹ جامعة غرداية (الجزائر)، aissa.salem@univ-ghardaia.dz

تاريخ الاستلام: 2024/07/29 تاريخ القبول: 2024/12/04 تاريخ النشر: 2024/12/20

ملخص: تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الحداثة وثقافة المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، فلا تأثير وتأثر لا تكون إلا بوجود علاقة بين طرفين. اعتمد الباحث في إعداد هذه الورقة البحثية على المنهج الوصفي لوصف ظاهرة الحداثة وتحليل بيانات الدراسة، تكون مجتمع البحث من مجموع عمال وكالة موبيليس لكل من ولايات أدرار وتيميمون وبرج باجي مختار والبالغ عددهم 52 عاملاً، حيث تم الاعتماد على طريقة المسح الشامل لأفراد مجتمع البحث في اختيار عينة الدراسة، وخلصت الدراسة إلى وجود علاقة بين الحداثة وثقافة المؤسسة الاقتصادية الجزائرية على أساس أنه: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين النماذج العقلانية وقيم المؤسسة في الشركة محل الدراسة عند مستوى دلالة (0.01)، كما توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استعمال التكنولوجيات الحديثة وأعراف المؤسسة الاقتصادية في الشركة محل الدراسة عند مستوى دلالة (0.01).

الكلمات الدالة: الحداثة، ثقافة المؤسسة، قيم المؤسسة، أعراف المؤسسة.

Abstract: This study aims to identify the relationship between modernity and the culture of the Algerian economic institution. The process of influence and being influenced occurs only in the presence of a relationship between two variables. The researcher relied on the descriptive approach to describe the phenomenon of modernity and analyze the study data. The research population consisted of all employees of the Mobilis agency in the wilayas of Adrar, Timimoun, and Bordj Badji Mokhtar, totaling 52 employees. The comprehensive survey method was used to select the study sample. The study concluded that there is a relationship between modernity and the culture of Algerian economic institutions. Specifically, there is a statistically significant relationship between rational models and the values of the institution in the company under study at a significance level of (0.01). Additionally, there is a statistically significant relationship between the use of modern technologies and the norms of the economic institution in the company under study at a significance level of (0.01).

Keywords: Modernity; Institutional Culture; Institutional Values; Institutional Norms.

* المؤلف المرسل

1. مقدمة

أُمسّت الثقافة الحديثة عابرةً للحدود، ووضعَ التمايزُ بين المجتمعات على أُسسٍ ثقافيّةٍ الثقافاتِ التقليديّةِ أمامَ احتماليّين: إمّا ذوبان الهويّاتِ الثقافيّةِ الأصليّةِ إذا لم تتشَبّع بالخصائصِ الشعوريّةِ والذهنيّةِ والتاريخيّةِ المتّصلة بسياقاتها الثقافيّةِ وتكون في الوقت نفسه قادرة على تجديد نفسها، أو الإنكفاء على الذات بسبب هيمنة الثقافات الغريبة عليها، والثقافة التنظيمية التي تتكون داخل المنظمات والمؤسسات التي تتأثر بالبيئة المحيطة بها وبثقافة المجتمع الذي تنتمي إليه، وفي غالب الأحيان ما هي إلا إمتداد لثقافة المجتمع والتي تعتبر الوعاء والخزان الأكبر له، حيث تتأثر الثقافة التنظيمية بالنماذج المستوردة الخاصة بإدارة وتنظيم وتسيير المنظمات وفق الأنماط والنماذج الحديثة وما تحدثه من أثر سواء بالإيجاب أو السلب على ثقافة المنظمة وهويتها وأدائها الاقتصادي، ولقد عملت الدولة الجزائرية على تحديث المجتمع من خلال إنتاج رجل جديد بالإعتماد على العمل الذي هو نشاط حيوي ورئيسي، والذي كان مصدره المصنع (المؤسسة) على إعتبار أن المؤسسة يمكن أن تسهم في تحديث المجتمع من خلال عقلنتها وإدخال التكنولوجيا الحديثة والنماذج العصرية والتي تسهم في تطوير وتحسين مخرجات ومنتجات المؤسسات الإقتصادية وجعلها أكثر جودة، وهذا ما ينعكس على المجتمع وسلوك الأفراد من خلال زيادة الوعي الثقافي، ومع تطور الحياة الاقتصادية والاجتماعية وبظهور الثورة التكنولوجية وثورة المعلوماتية او مجتمع ما بعد الحداثة، اعتمدت على انتهاز نهج جديد في بناء دولة جديدة وما سمي بالجزائر الجديدة والذي يتمثل في تحديث المجتمع عن طريق عقلنته على مستوى جميع الأصعدة وفي مختلف الميادين الاجتماعية الاقتصادية الثقافية والسياسية والدينية من خلال محاولة إعادة إنتاج رجل جديد متشبع بثقافة جديدة التي يكتسبها من ثقافة المؤسسة التي ينتهي إليها ومن الثقافة التنظيمية التي تسهم في تكوين الثقافة العامة للمؤسسة والذي يعتبر العامل جزء في

تكوين هذه الثقافة، حيث أن هذه الثقافة تصنع له هوية جديدة اتجاه مجتمعه ووطنه وموروثه، ومن هنا تتحدد معالم إشكالية دراستنا في سؤال الانطلاقة الرئيسي:

هل توجد علاقة بين الحدثة وثقافة المؤسسة الاقتصادية الجزائرية؟

ويتفرع عن هذا السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

- هل توجد علاقة بين إستعمال النماذج العقلانية والقيم التنظيمية في المؤسسة محل الدراسة؟

- هل توجد علاقة بين إستعمال التكنولوجيات الحديثة والأعراف التنظيمية في المؤسسة محل الدراسة؟

فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحدثة وثقافة المؤسسة الاقتصادية الجزائرية عند مستوى الدلالة (0.01).

الفرضيات الجزئية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استعمال النماذج العقلانية والقيم التنظيمية في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى الدلالة (0.01).

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استعمال التكنولوجيات الحديثة والأعراف التنظيمية في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى الدلالة (0.01).

2. الإطار النظري للدراسة

1.1 أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة من أهمية الموضوع وهي إثبات وجود العلاقة بين الحدثة وثقافة المؤسسة الاقتصادية من عدمها، على أساس أن الثقافة التنظيمية كرونولوجياً هي موجودة قبل الحدثة وعملية التحديث التي مسست المؤسسات

الاقتصادية والمجتمع الجزائري، كما تهدف هذه الدراسة إلى إبراز ما إذا كانت الحداثة وما تفرضه من ثقافة خارجية عن المجتمع والمؤسسة ومن قيم وأعراف تنظيمية يمكن أن تسهم في تعزيز ثقافة المؤسسة التي هي من ثقافة المجتمع، على اعتبار أن الدولة الجزائرية قد عملت على تحديث المجتمع من خلال إدخال التكنولوجيا والعقلنة على تسيير المؤسسة الاقتصادية بغية عصرنتها وتحديثها ومن تم تحديث المجتمع الذي يحتضن ثقافة المؤسسة وثقافة العاملين بها.

2.2 أهداف الدراسة:

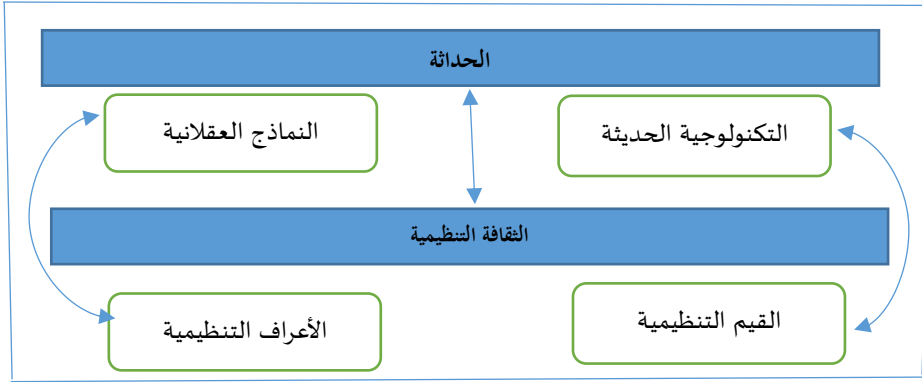
لكل باحث في إطار بحثه أو دراسته يتوخى من تحقيق أهداف يسعى إلى الوصول إليها، وتكمن أهداف هذه الدراسة المستوحاة من الواقع الاجتماعي والاقتصادي في:

- التعرف على الحداثة وما تفرضه من ثقافة في المجتمعات على الصعيد الاقتصادي والاجتماعي.

- التعرف على الثقافة التنظيمية للمؤسسة الاقتصادية الجزائرية،
- التعرف العلاقة الموجودة بين الحداثة وثقافة المؤسسة الاقتصادية المتعلقة بتحديث المورد البشري في المجال السوسيومي.

3.2 أنموذج الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة ومن أجل استكمال المعالجة المنهجية لأبعاد ومشكلة الدراسة ارتأى الباحث بناء نموذج إفتراضي يوضح إمكانية وجود علاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع، في محاولة إلى إثبات أو نفي العلاقة بين أبعاد الثقافة التنظيمية وأبعاد الحداثة، كما هو موضح في النموذج التالي الذي تم الاعتماد عليه في بناء فرضيات الدراسة.



الشكل 1: يوضح أنموذج الدراسة
المصدر: من اعداد الباحث

3. مفاهيم الدراسة:

1.3 الحدثة:

إذا نظرنا إلى الحدثة من منطلق التطورات الإقتصادية نجدها ترتبط بشكل مباشر مع مفهوم المجتمع الصناعي، في حين يعبر مفهوم المجتمعات الزراعية عن المجتمعات ما قبل الحدثة وإذا كان يصعب الاتفاق حول مفهوم موحد للحدثة فمما لا شك فيه إن الحدثة تعبر عن الرشادة والعقلانية والعلم والتطور، كما يمكن للمفهوم إن يوحي إلى معاني أخرى مثل الحرية والسلطة والعدالة وتطلعات وآمال الأجيال الأخرى هذا من النظرة الاجتماعية والسلوكية، أما من النظرة الاقتصادية والإنتاجية، يعيش المجتمع الصناعي التغيير المستمر والمتتابع الناتج عن تغير الأذواق والحاجات والرغبات للأفراد والمجتمعات مما يحفز على الإبداع والخروج عن المألوف. (البلاوي، 2005، الصفحات 107-108)

يعرف محمد المصباحي الحدثة بأنها نظرة قبل كل شيء إلى الجودة والجديد والشعور بها من الجانب الديناميكي المتحرك، ومن هنا تظهر علاقتها الوطيدة بالزمن فهي شعور الإنسان بالحضور والمعاصرة. (المصباحي، 2013، صفحة 356)

2.3 القيم:

يعرف مولي Moulay القيم بأنها "تكوين إفتراضي يزود الفرد بنزعة إلى العمل، وفق أنماط سلوكية محددة حيال بعض الموضوعات أو الحوادث أو الأوضاع أو الأشخاص أو الأفكار. (العتوم، 2009، صفحة 218)

كما تعرف أيضا بأنها اعتقاد ضمني وصريح، بأنه المسلك أو الطريقة المفضلة التي يسلكها الفرد أو الجماعة ويؤثر على اختيارهم لأساليب وطرق وغايات التصرف. (العميان ، 2005، صفحة 108).

هي جمع لكلمة قيمة وتدل على مجموعة من المعتقدات والتمثلات التي يحملها الفرد، أو المجموعة أو المجتمع بأكمله ويلتزم بها، ومن خلالها يستطيع إدراك الأمور والتفريق بينها كالمقبول والمرفوض في السلوك الإنساني، فهي شيء داخلي في الإنسان ينمو ويتطور بتطور الإنسان وباحتكاكه مع الآخرين كالأسرة والأصدقاء والمدرسة والمؤسسة أو مكان العمل. (كامل، 2010، صفحة 158)

3.3 القيم التنظيمية:

يعرفها كل من جاكس ارسن وبيير هلفر: بأنها مجموعة الأفكار والاعتقادات التي يشترك فيها أعضاء المؤسسة ويؤمنون بها وتعمل على توجيه سلوكهم. (قريشي، 2016، صفحة 19)

كما يعرفها موسى الوزى "بأنها: عبارة عن الخصائص الثابتة نسبياً للمحيط الداخلي للمنظمة التي يدركها أعضائها ويتعايشون معها ويعبرون عنها." (اللوzy، 202، صفحة 21)

نستخلص من التعريفان السابقان بأن الثقافة التنظيمية هي مجموعة من الخصائص والأفكار التي توجه سلوك الأفراد والعاملين داخل المنظمة، وتنظمها بغية تحقيق الأهداف الخاصة بالأفراد والأهداف العامة للمنظمة.

4.3 الأعراف التنظيمية:

هي عبارة عن معايير يلتزم بها العاملون في المنظمة على اعتبار أنها معايير مفيدة للمنظمة، ومثال ذلك التزام المنظمة بعدم تعيين الأب والابن في المنظمة نفسها، ويفترض أن تكون هذه الأعراف غير مكتوبة وواجبة الإتباع. (صحراوي، 2012-2013، صفحة 41)

4. الإجراءات المنهجية للدراسة في جانبيها الميداني:

1.4 منهج الدراسة:

اعتمدنا في إعداد هذه الورقة البحثية على المنهج الوصفي لوصف مقياس الحدثة وتحليل علاقتها بمقياس ثقافة المؤسسة، حيث يعتبر المنهج الصفي المنهج المناسب لهذه الدراسة وهو منهج من مناهج البحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية يقوم أساساً على جمع المعلومات والحقائق ومقارنتها وتحليلها وتفسيرها للوصول إلى تعميمات مقبولة.

2.4 مجتمع البحث:

يتكون مجتمع البحث من مجموع العاملين بالوكالة التجارية لشركة اتصالات الجزائر بأدرار والبالغ عددهم (52) عاملاً وعاملة بشركة موبيليس موزعين على (03) ولايات وهي أدرار، تيميمون وبرج باجي مختار.

3.4 عينة الدراسة

العينة هي جزء من مجتمع البحث وتعتبر ممثلة له حيث نقوم بدراستها من أجل التعرف على خصائص هذا المجتمع وتعميم عليه النتائج المتحصل عليها، وهذا مشروط بأن تكون جميع أفراد ومفردات العينة ممثلة تمثيلاً صحيحاً لمجتمع البحث. (مهدي، 2007، صفحة 78)

ولقد إعتمدنا على أسلوب الحصر الشامل لمجتمع البحث في تحديد عينة الدراسة، حتى يكون التمثيل أكبر والدراسة أدق، وهذا ما يتوافق مع ظروف الباحث وقدرته على

الوصول الى مفردات العينة، وعلى هذا الأساس تصبح عينة الدراسة هي مجتمع البحث ككل والبالغ عدد أفراد (52) عاملاً بالوكالات التجارية للولايات الثلاث .

4.4 متغيرات الدراسة:

هذه الدراسة تعنى بدراسة متغيرين، الأول مستقل ويتمثل في الحادثة بأبعادها (العقلنة والتكنولوجيا) والمتغير التابع وهو الثقافة التنظيمية بأبعادها (القيم التنظيمية والأعراف التنظيمية).

5.4 أدوات جمع البيانات:

تم الاعتماد في هذه الدراسة على جمع البيانات من خلال المقابلة، والتي تعتبر وسيلة بحث هامة لجمع المعلومات تسمح باكتشاف آراء المبحوثين وتصوراتهم في ظل تلك العلاقة التفاعلية معه. (سبعون، 2012، صفحة 156)

وقمنا بإجرائها مع بعض العاملين بهذه الصيغة، واعتمدنا كذلك في هذه الدراسة على أداة الإستمارة، حيث هي مجموعة من الأسئلة التي تعد إعداداً محدداً وتوزع على المبحوثين أو ترسل اليهم لتسجيل إجاباتهم ثم إعادة تجميعها. (شفيق، 2001، صفحة 115)

وتتضمن الإستمارة المحاور التالية:

الجزء الأول: متعلق بالبيانات الشخصية وشمل على (4) عبارات

الجزء الثاني: يتكون من (40) عبارة مقسمة إلى محورين:

- المحور الأول: مقياس الحادثة ويشمل (20) عبارة مقسمة إلى بعدين:

• بعد العقلنة: يشمل على (10) عبارات،

• بعد إستعمال التكنولوجيا الحديثة: يشمل على (10) عبارات.

- المحور الثاني: مقياس الثقافة التنظيمية ويشمل (20) عبارات مقسمة إلى بعدين:

• بعد القيم التنظيمية: يشمل على (10) عبارات،

• بعد الأعراف التنظيمية: يشمل (10) عبارات.

واعتمدنا على سلم "ليكرت" الخماسي في إجابات الفقرات وفق التصنيف والدرجة كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول 1: درجة أهمية بنود الاستبيان

مقياس ليكرت	غير موافق تماماً	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماماً
الدرجة	1	2	3	4	5

المصدر: من إعداد الباحث وفق سلم ليكرت

5. المعاملات الإحصائية المعتمدة في الدراسة

بعد تفريغ البيانات في برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS رقم الإصدار 25، وتحليل الاستبيان تم استخدام الاختبارات والأدوات الإحصائية العلمية التالية:

- معامل الثبات ألفا كرونباخ ويعتبر من المعاملات الأساسية لقياس مدى ثبات فقرات الاستبيان، حيث يمكن القول إنه كلما ارتفعت قيمة هذا المعامل عن (0.60) كلما دل ذلك على ارتفاع معدل الثبات.

- معامل الارتباط سيرمان وهذا لقياس مدى صدق الاستبيان ومعرفة درجة الارتباط بين الحدثة والثقافة التنظيمية.

الجدول 2: معامل ثبات مقاييس الدراسة

معايير الاستبيان	عدد العبارات	قيمة ألفا كرونباخ
محور الحدثة	20	0.689
محور الثقافة التنظيمية	20	0.701
معامل الثبات الاستبيان ككل	40	0.790

المصدر: من إعداد الباحث وفق مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS v25

نلاحظ من الجدول رقم (2) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ للاستبيان ككل بلغت (0.79) وهي أكبر من النسبة (0.60) وهي تدل على أن المقياس يتمتع بدرجة ثبات عالية لأنها تفوق الدرجة المعمول بها في الدراسات الاجتماعية.

6. تحليل البيانات الوصفية

الجدول 3: يوضح خصائص عينة الدراسة

المتغير	التكرار	النسبة المئوية	المتغير	التكرار	النسبة المئوية
النوع	ذكر	17	32.69%	ابتدائي	-
	أنثى	35	67.31%	متوسط	3
				ثانوي	26
				جامعي	23
السن	أقل من 25 سنة	5	9.62%	أقل من 5 سنوات	-
	من 25 إلى 35 سنة	37	71.15%	من 5 إلى 15 سنة	41
	أكبر من 35 سنة	10	19.23%	أكثر من 15 سنة	11

المصدر: من إعداد الباحث وفق مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS v25

من خلال الجدول أعلاه، نلاحظ أن نسبة الإناث أكثر من الذكور، إذ تقدر نسبتهن ب (67.31%) بينما نسبة الذكور تقدر ب (32.69%)، ويمكننا تفسير هذه المعطيات من خلال التطورات الحاصلة المتمثلة في تغير دور المرأة اجتماعياً من دور تربوي تمارسه في البيت فقط، حيث تخطى هذا الدور التقليدي بإيجاد مكانة إقتصادية لها فهي لم تعد عنصراً مستهلكاً فقط، بل أصبحت أحد العناصر المنتجة وهذا التطور الاجتماعي يرسم معالم نشوء طبقة جديدة من العمال بحيث نجحت المرأة نجاحاً نسبياً في أن تجعل من العمل شيئاً مشرفاً في حياتها الاجتماعية والإقتصادية، بعدما كان يعتبر من الأمور المشينة للمرأة التي تسكن في هذه الولايات بالخصوص.

كما يتبين لنا من الجدول نفسه، أن الفئة العمرية التي يتراوح سنها بين [25 - 30] سنة تمثل نسبة (71.15%) من إجمالي أفراد مجتمع البحث، هذا ما يدل على أن شركة موبيليس بعد دخولها السوق الجزائرية سعت إلى توظيف يد عاملة جديدة تتماشى والتطور الحاصل في المجتمع وسوق العمل .

كما نلاحظ من الجدول 1 أن نصف العاملين بشركة موبيليس على مستوى الولايات الثلاث يملكون مستوى تعليمي ثانوي بنسبة (50%)، وهذا راجع لطبيعة العمل في هذه الشركة، حيث أنها تقدم خدمات هاتفية خاصة بالحوال، ولديها علاقة مباشرة مع الزبائن هذا من جهة ، ولأن المجتمع أصبح يتمتع بوعي تكنولوجي وثقافة معلوماتية تستوجب على المتعاملين في هذا القطاع أن يتحلوا بمستوى مقبول لضمان حسن الترويج للمنتجات الشركة، كما نلاحظ أن نسبة (44.23%) من مجتمع الدراسة يتمتع بمستوى جامعي، مما يدل على أن الشركة تسمح بتوظيف وتكوين العمال من أجل تحسين مستواهم العلمي، وهذا ما ينعكس بالإيجاب على أدائهم الوظيفي في الشركة.

يتبين لنا كذلك من الجدول رقم 1 أن أغلب أفراد العينة لهم أقدمية في المهنة تتراوح ما بين [5 إلى 15] سنة وذلك بنسبة مئوية تقدر ب (78.85%)، والتي تدل على أن الشركة قامت بتحديث اليد العاملة عن طريق إعادة توظيف يد عاملة جديدة تتماشى والتقنيات التي تستعملها الشركة في أدائها الإقتصادي والخدماتي، ثم تليها نسبة (21.15%) من ذوي الأقدمية والتي تفوق (15) سنة وهي الفئة التي تحمل ثقافة الشركة ولديها الخبرة والمهارة الكبيرة.

7. عرض وتحليل نتائج الدراسة:

سنتناول في هذا العنوان الرئيسي عرض وتحليل لمختلف نتائج الدراسة المتوصل إليها وذلك باختبار فرضية الدراسة العامة والفرضيات الجزئية.

1.7 نتائج اختبار الفرضية الجزئية الأولى:

نصت الفرضية على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.01$) بين استعمال النماذج العقلانية والقيم التنظيمية في المؤسسة الاقتصادية محل الدراسة.

الجدول 4: يوضح نتائج اختبار معامل الارتباط بين مقياس الحداثة والثقافة التنظيمية

القيم التنظيمية				
معامل الارتباط بيرسون	قيمة sig	مستوى الدلالة	الدلالة	
0,611	0.01	0.01	دالة	العقلنة

المصدر: من إعداد الباحث وفق مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS v25

من الجدول 4 يتبين لنا أن قيمة الدلالة المحسوبة sig قد بلغت (0.01) وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمدة لدينا (0.01) وبالتالي لا يمكن قبول الفرض الصفري والذي ينص على عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01) بين بعد العقلنة والقيم التنظيمية، وقبول الفرض البديل الذي يقول إنه توجد علاقة ارتباط قوية بين الحداثة والثقافة التنظيمية في شركة موبيليس، ونسبة التأكد من صحة هذه النتيجة هو (99%) مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة (1%).

2.7 نتائج اختبار الفرضية الجزئية الثانية:

نصت الفرضية على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.01$) بين استعمال التكنولوجيا الحديثة والأعراف التنظيمية في المؤسسة الاقتصادية محل الدراسة.

الجدول 5: يوضح نتائج اختبار معامل الارتباط بين بعد التكنولوجيا الحديثة والأعراف التنظيمية

الأعراف التنظيمية				
معامل الارتباط بيرسون	قيمة sig	مستوى الدلالة	الدلالة	
0,723	0.00	0.01	دالة	التكنولوجيات الحديثة

المصدر: من إعداد الباحث وفق مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS v25

يتضح لنا من الجدول 5 أن قيمة الدلالة المحسوبة sig قد بلغت (0.00) وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمدة لدينا (0.01) وبالتالي لا يمكن قبول الفرض الصفري والذي ينص على عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01) بين بعد استعمال التكنولوجيا الحديثة وبعد الأعراف التنظيمية في شركة موبيليس وقبول الفرض البديل الذي يقول أنه توجد علاقة ارتباط قوية بين الأعراف التنظيمية والتكنولوجيات الحديثة في الشركة محل الدراسة بالولايات الثلاث، ونسبة التأكد من صحة هذه النتيجة هو (99%) مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة (1%).

3.7 عرض نتائج الفرضية العامة:

نصت الفرضية العامة للدراسة بأنها توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحدثة والثقافة التنظيمية للمؤسسة الاقتصادية الجزائرية.

الجدول 6: يوضح نتائج اختبار معامل الارتباط بين الحدثة والثقافة التنظيمية

الثقافة التنظيمية				
معامل الارتباط بيرسون	قيمة sig	مستوى الدلالة	الدلالة	
0,749	0.00	0.01	دالة	الحدثة

المصدر: من إعداد الباحث وفق مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS v25

بالنظر إلى الجدول 6، نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط سبيرمان بلغ (0.749) بين الحدثة ومتغير الثقافة التنظيمية، وهي قيمة كبيرة وموجبة مما يدل على أن الارتباط بينهما إرتباط قوي، وتعتبر قيمة معامل الارتباط دالة إحصائياً نتيجة قيمة الدلالة المحسوبة والتي بلغت (0.00) وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمدة لدينا (0.01)، وبالتالي لا يمكن قبول الفرض الصفري والذي ينفي وجود العلاقة وقبول الفرض البديل الذي يقول أنه توجد علاقة إرتباط قوية بين الثقافة التنظيمية والحدثة في شركة موبيليس، ونسبة التأكد من صحة هذه النتيجة هو (99%) مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة (1%).

8. مناقشة نتائج فرضيات الدراسة:

لقد أظهرت نتائج الدراسة بأن هناك علاقة ارتباط بين الحداثة والثقافة التنظيمية في شركة موبيليس بأدراو وتيميمون وبرج باجي مختار، كما تبين بأن معامل الارتباط سيبرمان المحسوب لهذه العلاقة كان دال عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.01$)، حيث بلغ (0.749) وهي قيمة موجبة وتدل على علاقة ارتباط قوية، كما كانت علاقة الارتباط بين بعد العقلنة وبعد القيم التنظيمية دالة عند مستوى ($\alpha \leq 0.01$)، حيث بلغ معامل ارتباط سيبرمان لهذه العلاقة (0.611) وهي قيمة موجبة وتدل على وجود علاقة ارتباط متوسطة، كما أوضحت الدراسة بأن علاقة الارتباط بين إستعمال التكنولوجيات الحديثة والأعراف التنظيمية كانت قوية ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.01$)، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط سيبرمان (0.723) وهي قيمة موجبة وتدل على وجود علاقة طردية.

ويمكن تفسير هذا الارتباط القوي بين الحداثة في المجتمع والثقافة التنظيمية لشركة موبيليس من خلال استعمال الشركة للنماذج الحديثة في التسيير والاستغلال والإنتاج والاستثمار في مجال إنتاج خدمات الهاتف النقال والأنترنت هذا من جهة، ومن جهة أخرى يعتبر إدخال العقلنة والتكنولوجيا على إدارة الشركة عامل قد يسهم في تعزيز وتطوير ثقافتها التنظيمية من خلال زيادة الولاء التنظيمي وتعزيز الثقة التنظيمية لدى العاملين وتفعيل ثقافة المراقبة الذاتية والإلتزام التنظيمي وثقافة إحترام وقت إنجاز وأداء المهام، ونشر ثقافة المشاركة الجماعية في اتخاذ القرار والعمل الجماعي كفريق عمل متكامل.

وفي حالة عدم وجود ثقافة تنظيمية للمؤسسة قوية، سوف لن تسهم الحداثة وما تحمله من تكنولوجيات حديثة ونماذج تسيير عقلانية في تنمية وتطوير الثقافة التنظيمية للمؤسسة، كما أنه يمكن أن يكون لها أثر سلبي على أداء المؤسسة، وعلى هذا الأساس سوف لن يكون هناك معنى لاعتماد واستعمال هذه النماذج والتقنيات الحديثة في إدارة

التفاعلات الاجتماعية للأفراد داخل المؤسسة، كما أن الحدثة قد تتضمن في مضمونها الترويج لثقافات وقيم وأعراف تنظيمية لمصدري هذه النماذج الحديثة والتي قد تتنافى في بعض الحالات مع الموروث الثقافي للمؤسسة وللمجتمع المحلي الذي تنشط فيه.

وبما أن العلاقة بين العقلنة والقيم التنظيمية هي علاقة تعبر عن إرتباط هام ذو دلالة إحصائية، فهذا يعني أنه كلما كانت القيم التنظيمية للمؤسسة الاقتصادية قوية، كلما ساهمت النماذج العقلانية في ترسيخ وتعزيز هذه القيم التنظيمية والعكس صحيح، ومن بين النماذج التي اهتمت بالعقلنة في التنظيم الإداري نجد النموذج البيروقراطي لماكس فيبر(1864-1920) والذي يعتبر ساري المفعول وجاري الاستخدام به الى يومنا هذا وفي أغلب المؤسسات والشركات الكبرى وهو الفكر الذي يركز في اهتماماته على ظروف العمل، الصراع ومشكلة الاغتراب الوظيفي والبناء الاجتماعي وقضية الإنتاج(قويدي، 2022-2023، صفحة 62)، كما نشير في هذا الصدد الى نموذج هنري فايول(1841-1925) في التكوين الإداري والذي وضع أسس الإدارة وقواعد التنظيم بتقسيم الأنشطة الى ستة(6)أنشطة التي يتم يجب القيام بها داخل المؤسسة وقدم 14 مبدأ تقوم عليها الإدارة والتي تساهم في فعالية التنظيم داخل المؤسسة ولعل من أهمها تقسيم العمل وتحديد السلطة والمسؤولية ووحدة التوجيه وتحقيق روح التعاون (قويدي، 2022-2023، الصفحات 72-75)، وهذا ما خلصت له نتيجة المقابلة مع المدراء التجاريين للشركة بالولايات الثلاث الى ان قيم الشركة تعززت باعتماد النماذج العقلانية في التسيير من خلال تفعيل قيمة احترام الوقت و قيمة العدل والمساواة بين العاملين كقيم تنظيمية لها علاقة بطبيعة النماذج المعتمدة داخل الشركة، وبما أن العلاقة بين الأعراف التنظيمية واستعمال التكنولوجيا الحديثة هي علاقة ارتباط قوية وذات دلالة إحصائية، فهذا يدل على أنه كلما كان هناك إحترام وقبول للأعراف التنظيمية للمؤسسة التي تم التعارف عليها، كلما ساهم إدخال واستعمال التكنولوجيا الحديثة في تفعيل

وزيادة احترام هذه الأعراف وحتى تنميتها، من خلال إنشاء أعراف جديدة تتماشى ومتطلبات الحداثة ومتوافقة مع الأعراف السائدة في المجتمع المحلي للمؤسسة. ولقد اثبتت نتائج المقابلة التي تم اجراءها مع مدراء الوكالات التجارية الثلاث، ان شركة موبليس تستعمل أساليب التكنولوجيا الحديثة في تسيير مهامها وتنظيم اعوانها وزبائنها ومن بين هذه الأساليب الاعتماد على التطبيقات الرقمية كالمراسلات الالكترونية من أميل ورسائل قصيرة في تفعيل عملية الاتصال الداخلي بين الاعوان والخارجي مع الزبائن واستعمال لوحات الكترونية بها برامج تتيح للزبون التعبير عن أداء عون الاستشارة اثناء تكفله بانشغالاته، بالإضافة الى وجود برامج تنظم سير عملية استقبال الزبائن الكترونياً (file d'attente) ووجود منصات رقمية تعنى بالشكاوى والاقتراحات ، وهذا ما ساهم حسب مدراء هذه الوكالات الى تفعيل الالتزام التنظيمي داخل الشركة وزيادة الاتصال والتواصل بين العاملين بالاعتماد على اللغة المتعارف عليها في الاتصال كعرف تنظيمي .

خاتمة:

على ضوء تحليل البيانات والهدف الرئيسي للدراسة وهو العلاقة بين الحداثة والثقافة التنظيمية في المؤسسة الاقتصادية توصل الباحث إلى أن هذا الموضوع يعتبر من المواضيع الحديثة والجديرة بالدراسة والبحث العلمي، والذي لا يمكن تجاهله باعتباره محور اهتمام مجموعة من الباحثين المعاصرين والمفكرين الجزائريين على وجه الخصوص وعلماء الاجتماع والإدارة والتسيير على وجه العموم، واعتماداً على الاستنتاجات المتحصل عليها من بيانات الدراسة وتحليل الجداول الإحصائية توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- 1- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحداثة والثقافة التنظيمية للمؤسسة الاقتصادية الجزائرية عند مستوى الدلالة (0.01) في المؤسسة محل الدراسة.
- 2- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إستعمال النماذج العقلانية والقيم التنظيمية في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى الدلالة (0.01).

3- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استعمال التكنولوجيات الحديثة والأعراف التنظيمية في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى الدلالة (0.01).

وبناءً على ما تم التوصل إليه من نتائج يتبين للباحث ضرورة تقديم الاقتراحات التالية:
- بما أن الدراسة أثبتت وجود علاقة قوية بين الحداثة والثقافة التنظيمية، وجب على قادة هذه المؤسسات الاهتمام أكثر بالثقافة التنظيمية، حتى يكون للحداثة أثر إيجابي على ثقافة المؤسسة.

- عند إدخال الحداثة للمؤسسة الإقتصادية يجب مراعاة أبعاد الثقافة التنظيمية ودرجة تجانسها مع متطلبات الحداثة والمجتمع المحلي حتى لا تقبل بالرفض.

- يمكن أن تكون العلاقة بين الحداثة والثقافة التنظيمية ذات أثر إيجابي أو سلبي، فمن أجل ذلك يجب الوقوف على ما هو إيجابي وتعزيزه وما هو سلبي ومعالجته.

- الإهتمام بالقيم التنظيمية للمؤسسة الإقتصادية من خلال إستعمال النماذج الحديثة في عقلنة أداء المهام وتعزيز ثقافة إحترام الوقت وثقافة المشاركة الجماعية في اتخاذ القرار.

- الإهتمام بالأعراف التنظيمية للمؤسسة الإقتصادية من خلال إدخال التكنولوجيات الحديثة في تنمية ثقافة المؤسسة، مثل ثقافة إستعمال اللغة المتعارف عليها في المؤسسة وثقافة الولاء التنظيمي.

- ضرورة إجراء دراسات وأبحاث أكثر تعمق، تهتم بدراسة دور الحداثة على الثقافة التنظيمية للمؤسسة الاقتصادية على أساس أن العلاقة موجودة.

قائمة المراجع

1. تامر قويدري . (2022-2023). واقع العقلنة وأثرها في فاعلية التنظيم -دراسة ميدانية الادارة المحلية بالجلفة المجلس الشعبي نموذجاً- (أطروحة دكتوراه) غير منشورة في علم اجتماع التنظيم والعمل. الجزائر: جامعة زيان عاشور الجلفة.
2. حازم البلاوي. (2005). الحداثة والحداثة العربية. دمشق: دار بتر للنشر والتوزيع.
3. سعيد سبعون. (2012). الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع. الجزائر: دار القصبة للنشر.
4. عدنان يوسف العتوم. (2009). علم النفس الاجتماع (الإصدار 1). عمان: دار إثراء للنشر والتوزيع.
5. محمد القصاصي مهدي. (2007). مبادئ الاحصاء والقياس الاجتماعي. مصر: جامعة المنصورة.
6. محمد المصباحي. (2013). جدلية العقل والمدينة في الفلسفة العربية (الإصدار 1). بيروت: منتدى المعارف.
7. محمد سالم العميان . (2005). السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال (الإصدار 2). عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
8. محمد شفيق. (2001). البحث العلمي والخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية. الاسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
9. محمد كامل. (2010). مفاهيم واسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم (الإصدار 4). عمان: دار الفكر للنشر.
10. موسى اللوزي. (2002). التنظيم وإجراءات العمل (الإصدار 2). عمان: دار وائل للنشر.
11. نجاة قريشي. (2016). القيم التنظيمية من المنظور الغربي والمنظور الاسلامي دراسة مقارنة) اطروحة دكتوراة). بسكرة، قسم العلوم الاجتماعية، الجزائر: جامعة محمد خيضر.
12. وافية صحراوي. (2012-2013). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالضغط المهني والولاء التنظيمي وفعالية الذات لدى إطارات الجامعة الجزائرية، اطروحة دكتوراه(غير منشورة). قسم علم النفس وعلوم التربية والارطوفونيا، الجزائر: جامعة الجزائر.