

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
Ministry of Higher Education and Scientific Research  
جامعة العربي التبسي - تبسة  
Larbi Tebessi University - Tébessa  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
Faculty of Humanities and Social Sciences



قسم علم الاجتماع  
تخصص تنظيم وعمل

## مذكرة ماستر تحت عنوان

# التكنولوجيا المستوردة وتطوير القيم التنظيمية في المؤسسة الاقتصادية

دراسة ميدانية بتعاونية الحبوب و البقول الجافة –  
تبسة-

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر L.M.D

إشراف الأستاذ

• مكلاتي فاطمة الزهراء

من إعداد الطلبة

- بشاشحية رباب
- ميزاب نهاد

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
مزبوة بلقاسم	أستاذ محاضر -أ-	رئيسا
مكلاتي فاطمة الزهراء	أستاذ محاضر -أ-	مشرفا ومقررا
مالك محمد	أستاذ محاضر -أ-	عضوا ممتحنا

السنة الجامعية 2021 / 2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين و الصلاة و السلام على أشرف  
الأنبياء و المرسلين نبينا محمد و على آله و صحبه  
أجمعين أما بعد:

فإننا نشكر الله عزّ وجل الذي وفقنا في إتمام هذه المذكرة  
و نشكره راععين، الذي وهبنا الصبر و المطاولة  
و التحدي و الحب لنجعل من هذه المذكرة علما ينتفع به.

نتقدم بأجمل عبارات الشكر و الإمتنان من قلوب فائضة  
بالمحبة و الإحترام و التقدير للدكتورة الفاضلة مكلائي  
فاطمة الزهراء التي تفضلت بإشرافنا على هذه المذكرة و  
لكل ما قدمته لنا من دعم و توجيهات و نصائح لإتمام هذا  
العمل، فلها أسمى عبارات الثناء و التقدير.

كما نتقدم بالشكر و التقدير إلى أعضاء لجنة المناقشة  
الدكتور مزيوة بلقاسم و الدكتور محمد مالك .

كما نشكر كل من مد لنا يد العون من قريب أو بعيد، ولو  
بكلمة أو دعوة صالحة.

كما نشكر كل أساتذة و عمال كلية العلوم الإنسانية و  
الإجتماعية بجامعة تيسة .

إهداء

## الحمد لله الذي تتم به الصالحات أهدي عملي:

أهديه إلى أعز الناس إلى الذي به احتميت إلى من شجعني و كافأني على انجازاتي إلى أوفى خلق الله و أحبهم إلى قلبي إلى الذي تمنيت لو أنه حاضرا و لكن .... فإلى روحه الطاهرة و ذكره التي تسكن ذاكرتي للأبد **أبي الغالي** رحمه الله.

إلى أعز ما أملك في الوجود إلى من منحتني الحياة إلى من كانت داعمة لي إلى من تشاركني أفراحي إلى أجمل ابتسامة في حياتي إلى أروع امرأة في الوجود **أمي الغالية** أطال الله في عمرها.

إلى مصدر قوتي إخوتي الكرام: بلال، حمزة، مجيد، محمود .

إلى أخواتي العزيزات: ريمة، أمينة، سعاد .

إلى براعم العائلة مصدر فرحتي: همام، ناجي، آدم، حنين، ندى، أسيل .

إلى أزواج أخواتي: رشيد، حسن . وزوجة أخي يسرى.

إلى جدي و جدتاي: محمد، تونس، فايزة. وكل خالاتي حفظهم الله و أطال في عمرهم.

إلى من قضيت معهم أجمل أيام حياتي و عشت معهم أحلى الذكريات صديقاتي الغاليات: نجود، حسبية، نهاد، دالية، رميسة، مروى، سنى، عبير وكل صديقاتي في الإقامة الجامعية .

**\* أهدي إليكم جميعا هذه الرسالة \***

رباب

## إهداء

إلى من أنار درب الحياة و صاحب الفضل في نجاحي  
إلى من عجز اللسان عن شكره و لم يبخل علي طيلة حياته  
(والدي الحبيب **ميزاب عبد الكريم**)

إلى الوردة التي تفوح كالعطر والتي أهدتني سنين عمرها وصنعت  
من امرأة والتي وضع المولى سبحانه وتعالى الجنة تحت قدميها  
(أمي الحبيبة **سليم وداد**)

إلى أخواتي ( هديل، رحاب وآلاء ) اللواتي شجعوني على مواصلة  
دربي العلمي  
إلى خالاتي. وجدي وجدتي ( علي، فاطمة، درمونة) حفظهم الله و  
أطال في عمرهم.

إلى رفيقات المشوار ( حسيبة ، نجود، رباب، عبير) اللاتي قاسماني  
لحظات رعاهم الله ووقفهم

كما أتوجه بالشكر للأستاذة مكلاتي فاطمة الزهراء لما قدمته من  
مساعدات فلها وافر الشكر و التقدير

نهاد

# فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
/	شكر و تقدير
/	إهداء
/	فهرس المحتويات
/	فهرس الجداول
/	فهرس الأشكال
أ - ب	المقدمة
	<b>الفصل الأول : الإطار المنهجي للدراسة</b>
4	تمهيد
5	1- إشكالية الدراسة
7	2- فرضيات الدراسة
8	3- أسباب اختيار الموضوع
8	4- أهداف الدراسة
8	5- أهمية الدراسة
15	6- تحديد مفاهيم الدراسة
15	7- الدراسات السابقة
	<b>الفصل الثاني : التكنولوجيا المستوردة</b>
25	تمهيد
26	أولا/ ماهية التكنولوجيا
26	1- مراحل التطور التكنولوجي في الدول المتقدمة
30	2- أنواع التكنولوجيا
33	3- أهمية التكنولوجيا في المجتمع الحديث
37	4- خصائص التكنولوجيا
37	ثانيا/ النقل التكنولوجي

37	1- المفهوم السوسولوجي لنقل التكنولوجيا
38	2- أنواع النقل التكنولوجي
39	3- أساليب النقل التكنولوجي
46	4- نماذج النقل التكنولوجي
48	ثالثا/ التجربة الجزائرية في التصنيع
48	1- سياسة التصنيع في الجزائر
53	2- سياسة التعليم والتكوين في الجزائر
56	3- صيغ نقل التكنولوجيا في الجزائر
59	4- التبعية التكنولوجية
61	5- مشكلات النقل التكنولوجي بالجزائر
<b>الفصل الثالث: القيم التنظيمية</b>	
65	تمهيد
66	أولا/ ماهية القيم التنظيمية
66	1- تطور القيم التنظيمية
70	2- خصائص القيم التنظيمية
71	3- أهمية القيم التنظيمية
73	4- مصادر القيم التنظيمية
76	5- أهداف القيم التنظيمية
77	ثانيا/ أساسيات القيم التنظيمية
77	1- تكوين القيم التنظيمية
78	2- تصنيف القيم التنظيمية
88	3- مقاييس القيم التنظيمية
89	4- وظائف القيم التنظيمية
<b>الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية و مجالات الدراسة</b>	

94	تمهيد
95	أولا/ مجالات الدراسة
95	1- المجال المكاني
103	2- المجال الزمني
103	3- المجال البشري
104	ثانيا/ العينة
104	1- تعريف العينة
104	2- مواصفات العينة
105	3- خطوات اختيار العينة
106	ثالثا/ منهج الدراسة
106	1- تعريف المنهج
106	2- خطوات إجراء المنهج الوصفي
107	رابعا/ أدوات جمع البيانات
108	1- الملاحظة
109	2- الاستمارة
<b>الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية ومجالات الدراسة</b>	
113	تمهيد
114	أولا/ عرض وتحليل و تفسير بيانات الدراسة الميدانية
114	1- عرض و تحليل بيانات نتائج البيانات الشخصية
121	2- عرض وتحليل نتائج المحور الأول المتعلق بالفرضية الأولى
129	3- عرض وتحليل نتائج المحور الثاني المتعلق بالفرضية الثانية
138	ثانيا/ مناقشة الدراسة الميدانية
138	1- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات
143	2- مناقشات نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة

## الفهرس العام

144	3 النتائج العامة للدراسة
147	الخاتمة
149	قائمة المصادر و المراجع
155	فهرس الملاحق
	ملخص الدراسة

# فهرس الجداول

## فهرس الجداول:

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
114	يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	01
115	يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير السن	02
116	يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي	03
117	يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير مستوى الفئة المهنية	04
118	يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية	05
119	يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية في العمل	06
120	يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير نوع المنصب	07
121	يمثل توزيع أفراد العينة حسب مصدر الآلات	08
122	يمثل توزيع أفراد العينة حسب المؤسسات الأجنبية التي تتعاون معكم في مجال التكنولوجيا	09
122	يمثل توزيع أفراد العينة حسب إحتياج الآلات التي تستعملها	10
123	يمثل توزيع أفراد العينة حسب الشعور بالرضا في حالة إدخال آلة جديدة حديثة للمؤسسة	11
124	يمثل توزيع أفراد العينة حسب تلقينك تكويننا على الآلة التي تشتغل بها	12
124	يمثل توزيع أفراد العينة حسب الشعور بالراحة في عملك خلال تعاملك مع الآلة	13
125	يمثل توزيع أفراد العينة حسب اتخاذ قرارات متعلقة بالمؤسسة	14
125	يمثل توزيع أفراد العينة حسب إحترامك لقيم المؤسسة و إحداث التغيير في السلوك	15
126	يمثل توزيع أفراد العينة حسب عمل المؤسسة على ترسيخ قيم العمل الجماعي	16

126	يمثل توزيع أفراد العينة حسب إدخال آلة جديدة حديثة للمؤسسة	17
127	يمثل توزيع أفراد العينة حسب الآلات المستوردة أكسبتك معارف و مهارات عالية	18
128	يمثل توزيع أفراد العينة حسب عمر الآلة التي تشتغل بها	19
128	يمثل توزيع أفراد العينة حسب إدخال المؤسسة آلات حديثة التقنيات	20
129	يمثل توزيع أفراد العينة حسب عدم إكتساب اللغات الأجنبية	21
129	يمثل توزيع أفراد العينة حسب اللغة الأكثر سيطرة في المؤسسة	22
130	يمثل توزيع أفراد العينة حسب إدارة الوقت بشكل جيد ينظم العمل داخل المؤسسة	23
131	يمثل توزيع أفراد العينة حسب تلقي العمال التدريب الملائم للآلات	24
131	يمثل توزيع أفراد العينة حسب سعي المؤسسة لإستقطاب صفوة الخريجين	25
132	يمثل توزيع أفراد العينة حسب رؤية بأن التكنولوجيا المستخدمة في المؤسسة أنتت بقيم جديدة	26
132	يمثل توزيع أفراد العينة حسب إذا ما كانت الإجابة بنعم	27
133	يمثل توزيع أفراد العينة حسب تميز إدارة المؤسسة بالقوة في فرض الإحترام	28
134	يمثل توزيع أفراد العينة حسب حساب كل عامل على التأخير و عدم الانضباط	29
134	يمثل توزيع أفراد العينة حسب عمل المؤسسة على تنويع الأنشطة و مجالات العمل و التقنيات العلمية	30
135	يمثل توزيع أفراد العينة حسب شعورك بالرضا نحو التكنولوجيا في المؤسسة	31
135	يمثل توزيع أفراد العينة حسب سعي التكنولوجيا العلمية الحديثة إلى توفير المستلزمات اللازمة لإنجاز المهام	32
136	يمثل توزيع أفراد العينة حسب تطلب مستوى عالي من المهارات العلمية من طرف التقنيات العلمية الحديثة	33

137	يمثل توزيع أفراد العينة حسب الآلات الحديثة تساعد في تحسين العمليات التقنية و الأداء في ورشتك	34
137	يمثل توزيع أفراد العينة حسب الآلات و التقنيات المستوردة الموجودة في ورشتك	35

# فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
114	يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	01
115	يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير السن	02
116	يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي	03
117	يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الفئة المهنية	04
118	يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية	05
119	يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية في العمل	06
120	يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير نوع المنصب	07

# المقدمة

## المقدمة:

لقد شهد العالم في السنوات الأخيرة تطورات و تغييرات من مختلف جوانب الحياة و في جميع المجالات ومست كافة التنظيمات، فبعد أن كان يعتمد في توسعه ونموه وتطوره على وسائل الإنتاج التقليدية من موارد مادية وبشرية بسيطة برزت التكنولوجيا كعامل مؤثر في العمالية الإنتاجية بالمؤسسات حيث تعد إحدى المقومات الرئيسية لنجاح المؤسسات الاقتصادية و الصناعية، فهي تعد عاملا من عوامل التقدم الفني والمادي للدول، و بما أن الدول المتقدمة تنعم بمظاهر الرقي فلقد وجهت الجزائر اهتماماتها منذ الاستقلال نحو تحويل واستيراد التكنولوجيا من هذه الدول الصناعية المتقدمة معتمدة في تمويلها لذلك على الموارد الطبيعية، ومحاولة ملائمتها مع الظروف المحلية وتطويرها وتوطينها. ويعد المورد البشري مع التقدم التكنولوجي وتزايد أهمية الآلات الحديثة والتقنية العلمية الحديثة في تحسين أساليب العمل ورفع جودة الإنتاج. ولقد حظي موضوع القيم بصفة عامة و موضوع القيم التنظيمية بصفة خاصة كون القيم التنظيمية هي الأساس في أي ثقافة تنظيمية وجوهر فلسفتها لتحقيق النجاح فهي من أهم مرتكزات التنظيم الناجح وهي مجموعة من الأسس و المعايير المحددة في مجال العمل، وتتحكم في سلوك العامل في المؤسسة وتكون بمعيار يقيس عليه عمله وواجباته و ترسم له الطريق السليم الذي يقوده في أداء واجبه الوظيفي ودوره في العمل ومن أهم القيم التنظيمية داخل المؤسسة قيم حب العمل والكفاءة و الفعالية، و إن أي نجاح مأمول إليه لن يكون إلا من خلال تعزيز القيم التنظيمية بالعمل.

وقدتم اختيار مؤسسة تعاونية الحبوب والجافة لولاية تبسة وحاولنا من خلال هذه الدراسة معرفة كيفية مساهمة التكنولوجيا المستوردة في تطوير القيم التنظيمية وتم تقسيم هذه الدراسة إلى خمسة فصول كما يلي:

- الفصل الأول كان تحت عنوان: الإطار المنهجي للدراسة وشمل إشكالية الدراسة وفرضيات الدراسة



و أسباب اختيار الموضوع وأهداف الدراسة وأهميتها و تحديد مفاهيم الدراسة مع استعراض لبعض الدراسات السابقة حول الموضوع.

أما الفصل الثاني فكان تحت عنوان: التكنولوجيا المستوردة وشمل ماهية التكنولوجيا والنقل التكنولوجي والتجربة الجزائرية في التصنيع.

والفصل الثالث كان تحت عنوان: القيم التنظيمية وتطرقنا فيه إلى ماهية القيم التنظيمية وأساسياتها.

أما الفصل الرابع فكان تحت عنوان: الإجراءات المنهجية ومجالات الدراسة وتطرقنا فيه إلى مجالات الدراسة المكانية والزمانية والعينة وكيفية اختيارها والمنهج المستخدم في الدراسة وأدوات جمع البيانات.

وفي الفصل الخامس تناولنا عرض وتحليل وتفسير بيانات الدراسة ومناقشة نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات ومناقشة نتائج الدراسة على ضوء الدراسات السابقة ثم النتائج العامة للدراسة.

وانتهت الدراسة بالخاتمة وقائمة المراجع والملاحق المعتمدة في الدراسة.

## الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

. تمهيد

- 1 - إشكالية الدراسة
- 2 - فرضيات الدراسة
- 3 - أسباب اختيار الموضوع
- 4 - أهداف الدراسة
- 5 - أهمية الدراسة
- 6 - تحديد مفاهيم الدراسة
- 7- الدراسات السابقة

## 1. تمهيد

يعتبر الإطار المنهجي المدخل الرئيسي لأي بحث علمي، حيث يتناول هذا الفصل إطارا تصوريا لإشكالية الدراسة المتمثلة في اختيار موضوع التكنولوجيا المستوردة وتطوير القيم التنظيمية بالمؤسسة الاقتصادية وإبراز فرضيات الدراسة وكذلك أسباب اختيار الموضوع وأهداف الدراسة وأهميتها وتحديد المفاهيم الأساسية مع ذكر الدراسات السابقة التي تعد من أهم مراحل البحث العلمي والتي تساعد في إيضاح مختلف جوانب موضوع الدراسة.

## 1. إشكالية الدراسة

أسست الثورة العلمية التكنولوجية لمعظم التحولات والتغيرات في عالمنا المعاصر في أغلب المجالات، وهي التي جعلت العالم أكثر اندماجا وجعلت التحولات سريعة ومذهلة ويعتبر المورد البشري القوة المحركة للتقدم والتطور والثروة الحقيقية لكافة الدول.

وقد عرف العالم الاقتصادي تحولات جذرية فبعد ما كانت تعتمد على وسائل الإنتاج التقليدية من الموارد المادية والبشرية البسيطة، برزت التكنولوجيا كعامل مؤثر في الصناعات والعمليات الإنتاجية. ففرضت التكنولوجيا نفسها كنمط سياسي لنموذج غربي متطور يسعى إلى تجسيد ثقافة عالمية.

ويعد التعامل مع التكنولوجيا ذو أهمية بالغة فهي تحظى باهتمام من الدول النامية المتخلفة تكنولوجيا والدول المتقدمة تكنولوجيا بالرغم من اختلاف توجهاتها وأهدافها. فالتكنولوجيا أداة ضرورية لتحقيق التنمية القابلة للاستمرار فهي عنصر فعال في تحقيق الأهداف المنشودة.

واعتبرت التكنولوجيا كعامل رئيسي في زيادة الإنتاجية وتحقيق التنمية الاقتصادية والتقدم في جميع المجالات الاقتصادية والصناعية حيث أدت إلى نشوء اقتصاد جديد قائم على المعرفة، وكما شهد العالم أن التطورات التكنولوجية التي أبرزت تفاوت كبير بين كل من الدول المتقدمة تكنولوجيا في الإنتاج والمهارات العالية، والدول الفقيرة تكنولوجيا تسعى للوصول إلى الدول التي سبقتها من خلال التنمية الاقتصادية باعتبارها ركيزة أساسية للوصول إلى نقل التكنولوجيا فالتكنولوجيا الحديثة هي تلك الآلات المتطورة والتقنيات العلمية التي تلبى الحاجيات الاجتماعية والاقتصادية.

وهي تلك القفزة النوعية من التخلف إلى الإكتفاء والتطور في مختلف العلوم في وقتنا الراهن في المؤسسات الاقتصادية المستعملة للتكنولوجيا المستوردة والمتطورة أمام تحديات كبرى، وباعتبار الجزائر دولة نامية لازالت تحاول فرض نفسها كدولة مستقلة بذاتها وكغيرها من الدول فعرفت انفتاحا ملحوظا على العالم الخارجي من خلال استيراد التقنيات والآلات الحديثة وبالتالي برزت اتساع بين المؤسسات الوطنية الأجنبية

في تغيير أساليب استخدام الإنتاج حيث أن الدول الأجنبية تعرف تطورا كبيرا في ميدان الصناعة ولما شهدته هذه المجتمعات الحديثة من تطورات وتغييرات في مختلف جوانب الحياة وكافة التنظيمات. فبرز الإهتمام بموضوع القيم التنظيمية باعتبارها أهم مرتكزات التنظيم ولما لها من أثر كبير في رسم معالم أساسية للسلوك التنظيمي والعلاقات الإنسانية، وباعتبار المنظومة القيمية هي المحدد الأساسي لملامح شخصية التنظيمات ونظرا لتأثيرها الكبير الذي تحدثه على المستوى الفردي والجماعي والتنظيمي فهي تعتبر المؤثر المباشر على سلوك وأداء العمال وعلاقاتهم فهي تعكس التفاعل الاجتماعي بين أعضاء المنظمة. فهي ضرورية من أجل نجاح المؤسسة وهي بمثابة هوية المنظمة، فمعرفة القيم التنظيمية وترسيخها لدى أفراد المؤسسة لتحقيق المنافسة واتخاذ القرارات المناسبة فهي تعمل على تحقيق الفعالية للوصول إلى الأسواق المحلية والعالمية، ويعد الالتزام بالقيم من الركائز الهامة التي تستند إليها المؤسسة. ولقد أولت اهتماما كبيرا كقيمة الانضباط والمسؤولية التي من شأنها رفع مستوى الجودة والإنتاج فتعتبر أساسا في تحقيق كفاءة الأداء من خلال القدرة على التعامل مع التكنولوجيا المستوردة والآلات المتطورة ومن هذا المنطلق جاءت هذه الدراسة لتسليط الضوء على العلاقة بين التكنولوجيا المستوردة وتطوير القيم التنظيمية في المؤسسة الاقتصادية.

من خلال الإجابة عن التساؤل الرئيسي الآتي:

هل تساهم التكنولوجيا المستوردة في تطوير القيم التنظيمية بمؤسسة تعاونية الحبوب والبقول الجافة تبسة؟

- ومن السؤال الرئيسي تفرعت الأسئلة الفرعية التالية:

- هل للآلات الحديثة دور في تعزيز القيم الفردية و قيم العلاقات الإنسانية؟.
- هل تساهم التقنيات العلمية الحديثة في تحسين قيم المهمة والقيم الإدارية؟.

## 2- فرضيات الدراسة:

- للآلات الحديثة دور في تعزيز القيم الفردية وقيم العلاقات الإنسانية.

- تساهم التقنيات العلمية الحديثة في تحسين قيم المهمة والقيم الإدارية.

**3. أسباب اختيار الموضوع:****1.3- أسباب ذاتية:**

- الرغبة والميل إلى المواضيع الاجتماعية والاقتصادية.
- الرغبة في الاطلاع أكثر على الموضوع والمفاهيم المرتبطة به.
- الاهتمام بمثل هذه المواضيع القديمة الحديثة.
- الرغبة في التعرف على أنواع الآلات والتقنيات العلمية الحديثة بتعاونية الحبوب والبقول الجافة - تبسة - والتعرف على طريقة تطوير القيم التنظيمية بالمؤسسة.

**2.3. أسباب موضوعية:**

- التعرف على كيفية مساهمة التكنولوجيا المستوردة في تطوير القيم التنظيمية.
- التعرف على دور الآلات الحديثة في تعزيز القيم الفردية وقيم العلاقات الإنسانية.
- التعرف على كيفية مساهمة التقنيات العلمية الحديثة في تحسين قيم المهمة والقيم الإدارية.
- قلة الدراسات والبحوث العلمية الاجتماعية في الجزائر خاصة موضوع التكنولوجيا.
- تناسب الموضوع مع التخصص وأهميته وحدائته بالنسبة للمجتمع.

**4. أهداف الدراسة:**

تتمثل أهداف الدراسة في:

**1.4. الهدف الرئيسي:**

محاولة التعرف على كيفية مساهمة التكنولوجيا المستوردة في تطوير القيم التنظيمية بالمؤسسة الاقتصادية.

#### 2.4. الأهداف الفرعية:

- محاولة التعرف على التكنولوجيا المستوردة والقيم التنظيمية.
- محاولة التعرف على الآلات والتقنيات العلمية الحديثة بالمؤسسة.
- التوصل إلى كيفية مساهمة التقنيات العلمية الحديثة في تحسين قيم المهمة والقيم الإدارية.
- التأكد من أن للآلات الحديثة دور في تعزيز القيم الفردية وقيم العلاقات الإنسانية.

#### 5. أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية دراسة التكنولوجيا المستوردة وتطوير القيم التنظيمية بالمؤسسة الاقتصادية في ما يلي:

- تساعد هذه الدراسة في معرفة أنواع الآلات الحديثة والقيم التنظيمية السائدة بالمؤسسة.
- حيث تقوم هذه القيم بتعليمها للعاملين على الالتزام بها حتى تصبح جزء من سلوكهم.
- تتبع هذه الدراسة من أهميتها في المؤسسات لأن التكنولوجيا المستوردة والقيم التنظيمية من أهم المواضيع التي تؤثر في نجاح وفعالية أي مؤسسة اقتصادية.

#### 6. تحديد مفاهيم الدراسة:

##### 1.6 . مفهوم التكنولوجيا:

##### 1.1.6. التعريف اللغوي:

تعود كلمة التكنولوجيا في أصولها التاريخية والمجتمعية إلى الإغريق:

فشقها الأول: التكنو (TICHNO) يعني مجموعة الأساليب والفنون الإنسانية. وشقها الثاني LOGIE : يعني

النطق والحوار، واللفظان معا يشيران إلى معرفة فنية تنطوي على منطق وتبعث جدلا جوالها.

وكانت التسمية الإغريقية للفن تقنية "Techne" وكانت تعني القوة أو المقدرة والعادة أو المهارة والفضائل الفكرية للإنسان لإنتاج شيء من صنعه، ونتاج براعته، كما يحقق الإنسان مقدرته الطبيعية باكتساب طبيعة ثانية، بالعادات التي يسخرها عقلايا إلى غايات تتجسد في الأشياء التي يصنعها.<sup>1</sup>

### 2.1.6. التعريف الاصطلاحي:

يرى إبراهيم حلمي: أن التكنولوجيا ليست سلعة تباع وتشتري، كما أنها لا تستقر في المعدات والآلات الحديثة، ولا في المعاهد والمؤسسات، بل هي في النهاية خبرة يكتسبها أفراد عاملون في إطار مؤسسات تتيح لهم تحويل تلك المعارف والخبرات إلى نشاط إنتاجي. يركز إبراهيم حلمي على عامل المعارف والخبرات التقنية التي نستفيد منها في عملية الإنتاج، فهو عامل مهم، لكنه لا يؤدي وظيفة وقيمة التكنولوجيا بمفردها بل يتكامل مع عوامل أخرى في العملية الإنتاجية في نفس السياق يأتي Kapriles الذي يعمل على إظهار المعرفة المكتسبة كقوة علمية اقتصادية.

**Kapriles:** التكنولوجيا هي مركبا أساسيا من أنماط المعرفة ونقل العمليات الضرورية، من أجل تحويل عوامل الإنتاج إلى إنتاج جاهز، واستخدام تلك المعرفة أو توفير الخدمات، كما أنها أداة التنمية الاقتصادية، ولها قيمة فقط عند الذين لهم مقدرة على فهمها والاستفادة منها.

**عبد الكريم الاحول:** تقتصر التكنولوجيا على أدوات وأساليب الإنتاج، بل تتعدى ذلك إلى الأبنية الاجتماعية والسياسية التي تعززها نفس تلك التكنولوجيا. يشير إلى أن تقبل التكنولوجيا، معناه القبول الضمني للقيم والمعايير الاجتماعية والسياسية المرافقة لتلك التكنولوجيا لأنها في آخر المطاف هي وليدة بيئة معينة.

<sup>1</sup> أعراب سعيدة: التكنولوجيا وتغيير القيم الثقافية للموارد البشرية في المؤسسة الخاصة الجزائرية، دراسة حالة مؤسسة صناعة المواد والأدوية الحيوانية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، تخصص تنمية الموارد البشرية، 2005. 2006، ص 10.

**Alfred hussell wallace** يعرف التكنولوجيا بأنها: كيف يؤدي الإنسان العمل؟ وغايتها سيطرة الإنسان على البيئة الطبيعية، ولكن الهدف الحقيقي منها هو أن يسيطر على البيئة الطبيعية، وأن يسيطر الإنسان على طبيعته الخاصة، أو بمعنى آخر يسيطر على قصوره وبهيمته.

وهو تعريف عام لم يحدد نوع التكنولوجيا المقصودة، بل ركز على وظيفتها عامة، ولكنه وضح لنا غايتها الحقيقية كقوة يسيطر بها على الطبيعة الانسانية.<sup>1</sup>

**تعريف فهد العبيد:** يمكن إدراج التعريف على أساس أنه الأكثر شمولية وتفصيلا ويعرف التكنولوجيا بانها مجموعة المعارف والخبرات والمهارات المتاحة والمتراكمة والمستتبطة، المعنية بالآلات والأدوات والسبل والوسائل والنظم المرتبطة بالإنتاج والخدمات، وتستفيد التكنولوجيا من العلم في تقدمها وتعتمد على القاعدة الإنتاجية المرتبطة بالتنمية الشاملة من أجل نموها وتطورها.

. يتفق معظم الباحثين على أن التكنولوجيا هي مجموعة من المعارف والمهارات المتاحة التي تنتج الآلات وتسيرها وتعتمد على العلم في تقدمها. ويختلفون في تركيزهم على نقاط وأفكار مكملة للمعارف والخبرات، التي تساعد على استخدام التكنولوجيا وتطويرها، كالبيئة الثقافية، والكفاءة المجتمعية والقاعدة الاقتصادية للبلد عامة والمؤسسة خاصة. ويختلفون في عملية نقل التكنولوجيا إلى المجتمعات المختلفة وكيفية التعامل معها وقدرتها على تكيفها مع البيئة المستقبلية للبنية الاجتماعية والاقتصادية والثقافية الملائمة وارتبط مفهوم التكنولوجيا لدى جميع المهتمين بمفاهيم عدة تتقاطع شكلا ومضمونا بمفهوم الصناعة، التحضر، التنمية.<sup>2</sup>

### 3.1.6. التعريف الاجرائي:

هي مجموعة من المعارف والخبرات والتقنيات والمهارات والأساليب الفنية تسيرها أنظمة المجسدة عمليا في الآلات والتجهيزات ، يمكن تطبيقها في جميع مجالات الحياة اليومية إذ تستخدم في العمل والاتصالات و

<sup>1</sup> أعراب سعيدة: مرجع سابق، ص ص 10- 11.

<sup>2</sup> أعراب سعيدة: مرجع سابق، ص ص 11- 12.

التعليم والتصنيع والتجارة وغيرها من الاستخدامات التي تقيد الانسان سعيا لتسهيل مهامهم وتلبية حاجاتهم الضرورية والاجتماعية.

### 2.6. مفهوم التكنولوجيا المستوردة:

هي الآلات المتطورة والتقنيات العلمية الحديثة والمعارف العلمية والوسائل المتعددة المستوردة من خارج البلاد، تستخدمها المؤسسات الإنتاجية والأفراد في نشاطاتهم ومجالات عملهم وذلك لتلبية حاجاتهم الضرورية والاجتماعية .

### 3.6. مفهوم القيم:

#### 1.3.6. التعريف اللغوي:

إن كلمة قيمة في اللغة العربية تشتق من كلمة القيام، وهو نقيض الجلوس والقيام بمعنى آخر هو العزم، ومنه قَوْلُهُ تَعَالَى: { وَأَنَّهُ لَمَّا قَامَ عَبْدُ اللَّهِ يَدْعُوهُ } ( الجن، 19 ). وقد يجيء القيم بمعنى المحافظة والإصلاح ومنه قَوْلُهُ تَعَالَى: { الرَّجَالُ قَوَّامُونَ عَلَى النِّسَاءِ } ( النساء 34 ).

ويجيء القيام بمعنى الوقوف والثبات، وأما القوم فهو العدل، وحسن الطول، وحسن القامة. وفي المعجم الوسيط قيم الشيء تقديرا أي قدره وقد استخدمت القيمة بمعنى الاعتدال والاستقامة فقد قيل: قام الأمر أي اعتدل واستقام وقام الحق أي ظهر واستقر وقوم الأعوج أي عدله وزال عوجه. والقيمة هي اسم نوع من الفعل قام بمعنى وقف، اعتدل، انتصب، بلغ واستوى. وفي المعجز الوجيز قيمة الشيء قدره وقيمة المتاع ثمنه، وجمعه قيم والقيوم من أسماء الله الحسنى والقيم من يقوم الأمر ويسويه.

أما في لسان العرب لابن منظر فقد جاءت القيمة بمعنى واحدة القيم وأمر قيم أي مستقيم وما له قيمة إذا لم يدم على شيء والقيمة ثمن الشيء بالتقويم.

إضافة لما ورد فإن كلمة القيم Value مشتقة من الأصل اللاتيني Voleo ومعناها في الأصل "أنا قوي" أو أنني "بصحة جيدة".<sup>1</sup>

### 2.3.6. التعريف الاصطلاحي:

تعرف القيم على أنها مجموعة مبادئ وضوابط سلوكية أخلاقية تحدد تصرفات الأفراد والمجتمعات ضمن مسارات معينة، إذ تصبها في قالب مع عادات وتقاليد وأعراف المجتمع.<sup>2</sup>

وتعرف أيضا: بأنها مجموعة من الفلسفات، المعتقدات والافتراضات والمبادئ والتوقعات والاتجاهات وقواعد السلوك التي تربط أي مجتمع في شكل وحدة متماسكة.<sup>3</sup>

وتعرف أيضا مستوى أو معيار للانتقاء من بدائل أو إمكانات اجتماعية متاحة أمام الشخص الاجتماعي في الموقف الاجتماعي.<sup>4</sup>

وتعرف القيم على أنها نتيجة تفاعل مجموعة من الأفكار والخبرات والتجارب مما يؤدي إلى إيجاد نسق من الأحكام الثابتة نحو مختلف جوانب الحياة.

### 3.3.6. التعريف الاجرائي:

تعتبر القيم بمثابة المعايير التي تقوم بتوجيه السلوك لتحقيق عدة اهداف في حياتنا اليومية، وهي أيضا معايير ومبادئ وضوابط سلوكية نستعملها لتبرير سلوكنا واتجاهاتنا.

### 4-3-6. مفهوم القيم التنظيمية:

تختلف القيم التنظيمية في مفهومها وطبيعتها ووظيفتها عن سائر القيم سواء كانت دينية أو سياسية أو فكرية....، على الرغم من أنها ترتبط بها وتستمد منها بعض الخصائص، فالقيم التنظيمية تتصف بارتباطها

<sup>1</sup> أحمد حسن القواسمة، عايد بن علي اللوي: منظومة القيم الجامعية، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2015، ص 26 - 27.

<sup>2</sup> غياث بوفلجة: القيم الثقافية والتسيير، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، بيروت، ط1، 1999، ص 19.

<sup>3</sup> ناصر دادي عدون: إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، دار المحمدية العامة، الجزائر، 2004، ص، 110.

<sup>4</sup> نور الدين حاروش: إدارة الموارد البشرية، دار الأمة، الجزائر، ط1، 2011، ص ص 184 - 185.

المباشر بالسلوك التنظيمي، ومن ثم فهي تتحدد من خلال العلاقات التي تربط العاملين برؤسائهم وبزملائهم والمتعاملين معهم.

يعرفها فرانسيس وودكوك: بأنها الاعتقاد الذي تبني عليه الأعمال في المنظمة وتعمل على تحديد الاختيار

بين الصالح والسيء، وبين المهم وغير المهم وهي تعمل على توجيه السلوك في المنظمة.<sup>1</sup>

ويتفق أنز مع فرانسيس وودكوك: في كون القيم هي معتقدات حيث يرى بأن القيم التنظيمية هي المعتقدات

التي يحملها الفرد والجماعات والمتعلقة بالأدوات والغايات التي تسعى إليها المنظمة وتحديد ما يجب في إدارة

المنظمة وانجاز الأعمال والاختيار بين البدائل وتحقيق الأهداف.<sup>2</sup>

ويعرفها مقدم عبد الحفيظ: بأنها الخصائص الثابتة نسبياً للمحيط الداخلي للمنظمة التي يدركها أعضاء

المنظمة ويعايشونها ويعبرون عنها.

أما أحمد شاهيناز: فيرى أن القيم التنظيمية تعكس الخصائص الداخلية للمنظمة وتعبّر عن فلسفتها وتوفر

الأساس لتوجيه السلوك وصنع القرار، وكما أن للفرد قيم فكذاك للتنظيم، وأن كلا منهما يحاول التأثير في قيم

الآخر أي أن العلاقة بينهما هي علاقة تبادلية وإذا ما ازداد التفاعل بينهما يكون هناك تطابق بين أهداف

المنظمة وأهداف أعضائها وارتفاع مستوى الرضا للأفراد وزيادة دوافعهم والتزامهم بتحقيق أهداف المنظمة.<sup>3</sup>

- كما أن القيم التنظيمية هي مجموعة فرعية من القيم العامة وهي قيم خاصة تخص منظمة معينة بذاتها،

وتتصف هذه القيم بارتباطها المباشر بالسلوك التنظيمي ومن ثم فهي تتحدد من خلال العلاقات التي تربط

<sup>1</sup> ديف فرانسيس، مايك وودكوك: القيم التنظيمية، ترجمة: عبد الرحمان أحمد الهيجان، مراجعة وحيد أحمد الهندي وعامر عبد الله الصعدي، معهد الإدارة العامة ن السعودية، ط1، 1995، ص 17.

<sup>2</sup> عبد الله عقلة مجلي الخزاولة: الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية في الإدارة التربوية، دار حامد للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2009، ص 49.

<sup>3</sup> بكوش ليلي: البنية العاملية للقيم التنظيمية، دراسة ميدانية في بعض المؤسسات الاستشفائية لولاية قلمة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث في علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية، الجزائر، 2018، ص ص، 71-72.

العاملين برؤسائهم ومرؤوسيتهم وبزملائهم والمتعاملين معهم، ولذلك فإن نطاقها ومجال عملها أضيق من نطاق القيم العامة كالقيم الدينية والاجتماعية والأخلاقية، وتختلف قيم المنظمات عن بعضها البعض فقيم المنظمات الإنتاجية هي غير القيم السائدة في المنظمات الخدمية وقيم المنظمات الحكومية تختلف عن القيم في منظمات القطاع الخاص.<sup>1</sup>

#### 1.4.6. التعريف الاجرائي:

هي جملة من المبادئ والأفكار والمعتقدات والنظم بين الأفراد العاملين داخل التنظيم، والتي توجه سلوكهم ويتحدد في ضوءها جملة من الأساليب التي تحقق الغايات والأهداف. كما أنها تقوم بتوجيه الأفراد العاملين نحو السلوك الصحيح الذي يتناسب مع سياسة المؤسسة.

#### 5.6. مفهوم المؤسسة الاقتصادية :

#### 1-5-6. التعريف الاصطلاحي:

لقد تعددت تعاريف المفكرين للمؤسسة الاقتصادية عبر الزمان، وحسب الاتجاهات و المداخل التي يتبناها كل واحد منهم، وفيما يلي سنتعرض إلى مجموعة من المفاهيم.

يعرفها **M.Truchu** بأنها منظمة تجمع فيها و تتسق العناصر البشرية و المادية للنشاط الاقتصادي.

و يعرفها **Francois Peroux** بأنها منظمة تجمع أشخاصا ذوي كفاءات متنوعة تستعمل رؤوس الأموال و قدرات من أجل إنتاج سلعة ما، والتي يمكن أن تباع بسعر أعلى مما تكلفته.<sup>2</sup>

تعرف المؤسسة الاقتصادية على انها إندماج عدة عوامل بهدف إنتاج أو تبادل سلع و خدمات مع أعوان اقتصاديين آخرين، و هذا في إطار قانوني ومالي واجتماعي معين، ضمن شروط مختلفة تبعا لمكان وجود

<sup>1</sup> رافع يوسف الوحيدي: القيم التنظيمية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي، دراسة ميدانية على موظفي البنوك الإسلامية، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة الأزهر كلية الاقتصاد و العلوم الإدارية، فلسطين، 2014، ص 2.

<sup>2</sup> ناصر داددي عدون: اقتصاد المؤسسة، دار المحمدية العامة، الجزائر، ط1، 1988، ص ص 9-10.

المؤسسة و حجمها ونوع النشاط الذي تقوم به، ويتم هذا الاندماج لعوامل الإنتاج بواسطة تدفقات نقدية حقيقية و أخرى معنوية وكل منها يرتبط ارتباطا وثيقا بالأفراد . وتتمثل الأولى في الوسائل والمواد المستعملة في نشاط المؤسسة، أما الثانية فتتمثل في الطرق و الكيفيات والمعلومات المستعملة في تسيير ومراقبة الأولى.

المؤسسة هي تنظيم اقتصادي مستقل ماليا في إطار قانوني و اجتماعي معين، هدفه دمج عوامل الإنتاج أو تبادل سلع أو خدمات، مع أعوان اقتصاديين آخرين بغرض تحقيق نتيجة ملائمة و هذا ضمن شروط

اقتصادية تختلف باختلاف الحيز المكاني والزمني الذي يوجد فيه وتبعاً لحجم ونوع نشاطه.<sup>1</sup>

#### 6-5-2. التعريف الاجرائي:

هي عبارة عن منظمة لها استقلالية و تتمتع بكونها تستطيع إتخاذ قرارات هامة مالية ومادية و إعلامية و أمور تتعلق بالموارد البشرية. و هي مؤسسة تقوم بإنتاج سلع وخدمات للأفراد المهتمين بالتعامل معها و ينتج عنها أرباح مالية.

#### 7. الدراسات السابقة:

##### 1.7. الدراسات العربية

##### 1.7-1. دراسة محمد علي محمد: التكنولوجيا ودورها في المجتمع:

قام محمد علي محمد بدراسة ميدانية في شركة للأصواف الممتازة - صيتا - التي تأسست سنة 1946 عنوانها التكنولوجيا ودورها في المصنع، ولقد شهدت هذه الشركة توسعا كبيرا في وحدات إنتاجها نظرا للتجديد والتوسيع الصناعي وذلك بإدخال تكنولوجيا معينة وهذا بغية تدعيم هذه الصناعة الكبيرة على مستوى المجتمع نظرا لفرص العمل التي توفرها للأيدي العاملة إضافة إلى وفرة العملات الأجنبية نتيجة تصدير منتجاتها والتي تزيد في الدخل القومي. أبرزت هذه الدراسة العلاقة بين التنظيم الفني والتغير التكنولوجي

1 ناصر داداي عدون: مرجع سابق، ص 11.

الذي شهدته هذه الشركة من التوسع في الأقسام المختلفة وخاصة قسمة الغزل والنسيج.

وأشارت الدراسة إلى أن الضغوط التي يواجهها العمال في التنظيم الحديث وهذا فيما يتعلق بتكيفهم مع الآلات المستعملة، الشيء الذي يوضح دور العامل والنتائج التي أحدثها التنظيم الفني بالنسبة لمستوى الدور في عملية الإنتاج، وذلك لأهمية التكنولوجيا في تشكيل أدوار العمال نظرا لتقسيم العمل وظهور التخصصات والآلية وحيث أصبح العمال يقومون بمهام جزئية في العملية الإنتاجية بعدما كانوا يقومون بوظائف متعددة، ولقد انعكس ذلك على نقص مهارة العمال وأدائهم، الذي أثر سلبا على اتجاهات العمال نحو عملهم.

أظهر محمد علي محمد في دراسته هذه اهتماما خاص حول ما تفرض التكنولوجيا من تخصصات وتقسيم العمل، حيث أكد نفس فرضيات Blauner الذي مفاده أن التكنولوجيا تحدث اغتراب واضح للعامل في المؤسسة وعبر عنها محمد علي محمد بالضغوطات والصعوبات، حتى أنه يتفق معه في النتائج السلبية التي تحدثها التكنولوجيا على مستوى المورد البشري، وهو عكس ما افترضه في هذا البحث حيث أن تقسيم العمل يؤدي إلى الكثير من ساعات الراحة، وحتى الاستقلالية. ويفرض علينا النظام من التنظيم العضوي الذي لا يوسع نطاق العلاقات الاجتماعية في المصنع، وخلق ثقافة جديدة.<sup>1</sup>

### 2.1.7. دراسة نوال يونس آل مراد وآخرون: أثر القيم التنظيمية في الأداء الوظيفي:

جاءت دراسة " نوال يونس آل مراد وآخرون " تحت عنوان: أثر القيم التنظيمية في الأداء الوظيفي، وكانت دراسة تطبيقية لآراء عينة من مديري الإدارات الوسطى في عدد من المستشفيات الحكومية في نينوى، وقد هدفت الدراسة الى التعرف على القيم التنظيمية وتأثيرها على الأداء الوظيفي، تم تطبيقها على عينة من المديرين، بلغ عددهم 35 مديرا من مختلف الأقسام والتخصصات، في مختلف المستشفيات في محافظة نينوى وهم: مستشفى الخنساء، المستشفى الجمهوري ومستشفى السلام، وقد توصلت الدراسة الى نتائج مفادها أن:

<sup>1</sup> أعراب سعيدة: مرجع سابق، ص 82.

. هناك علاقة ارتباط بين القيم التنظيمية والأداء الوظيفي.

. هناك تأثير بين القيم التنظيمية والأداء الوظيفي. عينة المديرين من مديري العموم ومديري الإدارات ورؤساء

الإقسام في منظمة الاتصالات النقالة، وبلغ أفراد عينة الدراسة 25 فرد.<sup>1</sup>

**3.1.7. دراسة خالد الزغبى: أثر الالتزام بالقيم الثقافية والتنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي لدى**

**العاملين في القطاع العام.**

جاءت دراسة " الزغبى " بعنوان: أثر الالتزام بالقيم الثقافية والتنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي لدى

العاملين في القطاع العام بمحافظة الكرك، هدفت الدراسة الى معرفة مدى التزام العاملين بالقيم الثقافية

الفردية، التنظيمية وقيم العدالة التنظيمية وأثر هذه القيم على مستوى أداء الموظفين في القطاع الحكومي

لمحافظة الكرك، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وتم جمع البيانات بواسطة الاستبانة، وقد تم

تطبيق الدراسة على عينة العاملين في القطاع العام بمحافظة الكرك والتي ضمت 421موظف، وقد توصلت

الدراسة الى النتائج التالية:

. مستوى التزام العاملين بالقيم الثقافية الفردية جاء بدرجة مرتفعة.

. مستوى التزام العاملين بالقيم الثقافية التنظيمية وقيم العدالة التنظيمية بدرجات متوسطة.

. يوجد تأثير بكل من الالتزام بأبعاد القيم الثقافية الفردية والقيم الثقافية التنظيمية وقيم العدالة التنظيمية على

مستوى أداء العاملين.<sup>2</sup>

**2.7- الدراسات المحلية:**

**1-2-7- دراسة يمينة نزار: التكنولوجيا المستوردة وتنمية الثقافة الصناعية للعامل.**

دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية سوناطراك، باتنة، رسالة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم

الاجتماع والتنمية سنة 1999-1998.

1. بكوش ليلي: مرجع سابق، ص 34.

2 بكوش ليلي: مرجع سابق، ص 36.

## مشكلة الدراسة:

تمثلت مشكلة الدراسة فيما يلي:

هل حقيقة أن التكنولوجيا تخلق تنمية فعلية أم أنها تخلق مظاهر إغترابية تعرقل مسيرة التنمية؟.

انطلقت الدراسة من جانبين رئيسيين وهما الجانب التقني المتمثل في الآلات والمعدات والأجهزة، والجانب

البشري المتمثل في العامل وكل ما يحمله هذا العنصر المهم في المؤسسة من قيم وثقافة خاصة به مستمدة

من ثقافة المجتمع الأكبر. لأنه من المثير التوصل إلى نتائج مرضية، إذا عزلنا العامل عن بيئته. من هنا

نستنتج أن دراسة النسق الثقافي للمنظمة مهم جدا لمعرفة الاتجاهات الثقافية التي توجه سلوك العمال

ونظرتهم للمنظمة وللتكنولوجيا، وما علاقة الثقافة التي تحملها التكنولوجيا المستوردة بالثقافة المحلية التي

يمتلكها العامل؟ بمعنى آخر هل يوجد توافق بين الثقافة المحلية التي تتجلى عند العامل في المواقف

والسلوكات؟ أم أن هناك صراع ينتج عنه اغتراب العامل عن التكنولوجيا وعن المؤسسة؟ فالثقافة التنظيمية

تعتبر إطارا مرجعيا لهؤلاء الموظفين والعمال الذين يستمدون منها الدعم الكافي لتحقيق أهداف المؤسسة .

إذن فالمؤسسة هي بمثابة الوعاء الذي تتشكل فيه ثقافة مؤسساتية تراعي المتغيرين الأساسيين "التكنولوجيا

والثقافة المحلية" وبمقدار مدى تفاعل المتغيرين تتأثر عملية التنمية.

## أهداف الدراسة:

حاولت الباحثة معرفة التجربة الجزائرية في ميدان نقل التكنولوجيا والتصنيع وهذا لتحديد هوية وخصوصية

التجربة الجزائرية أي مدى استقلاليتها أو تبعيتها على الصعيد الدولي.

- تساهم هذه الدراسة بقدر متواضع في تقديم محاولة سوسيولوجية لواقع المؤسسات الصناعية الجزائرية

خاصة من ناحية تشخيص البنية الثقافية والاجتماعية على أن المؤسسة تفرز نمودجا تنظيميا معينيا مستمدة

ثقافتها من المجتمع الأكبر.

- معرفة خصوصية العامل الجزائري في ميدان التصنيع باعتباره حديث العهد بالنسبة للشرائح العمالية

العالمية، وخاصة فيما يتعلق بتلك البلدان التي استوردت منها التكنولوجيا.

. تتأثر دوافع الأفراد بالإطار الثقافي والتكنولوجي المحيط بالمؤسسة من هنا تتجلى أهمية دراسة هذا المجال وخاصة الثقافي منه الذي يتعلم فيه العامل ثقافة خاصة تسمح له بالاندماج داخل النظام التكنولوجي أو مقاومته، فتحدث عملية الرفض والاعتراب ثم الصراع التي تؤدي إلى اللاتمية<sup>1</sup>.

### المنهج:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، لمعالجة وتشخيص مؤشرات الدراسة وتبسيط الضوء على الظاهرة بمختلف جوانبها، اهتمت بتوظيف الأدوات المنهجية منها الملاحظة والمقابلة المقننة، ونصف موجهة والمقابلة الحرة، كما استعملت السجلات والوثائق.

### العينة:

اختارت الباحثة العينة العشوائية المنتظمة وحاولت التركيز على العمال المباشرين للعملية الإنتاجية وعمال الصيانة والأمن الصناعي طبقا لاحتياجات الموضوع.

### فرضيات الدراسة:

- إن الاستمرار في التكوين يؤدي إلى تحكم أكثر في التكنولوجيا مهما كان نوعها.
- إن تجاوب العامل مع التكنولوجيا المستوردة يمكن أن يساعد العامل في اكتساب ثقافة صناعية في التنظيم الصناعي الجزائري.

- كلما اكتسب العامل ثقافة صناعية كلما ساعده ذلك في بناء تكنولوجيا محلية<sup>2</sup>.

### نتائج الدراسة:

- أكدت النسب الإيجابية التي توصلت إليها، أن التكوين مهم جدا في عملية التحكم التكنولوجي، فاستمرارية التكوين يؤدي إلى التحكم أكثر في التكنولوجيا مهما كان نوعها.

<sup>1</sup> أعراب سعيدة: مرجع سابق، ص 86.

<sup>2</sup> أعراب سعيدة: مرجع سابق، ص ص 87-88.

- غياب المعرفة النظرية والعملية للأسرار التكنولوجية وقلة المبادرة المحلية يبقى من الأمور المهمة بالنسبة للثقافة الصناعية وهذا ما تؤكد عينة البحث ويوضحه أكثر معامل الاقتران، نوع التكنولوجيا باكتساب الثقافة الصناعية.

- من نتائجها أن العامل قد اكتسب أبعاد الثقافة الصناعية، إذ نلاحظ وبالاعتماد على النسب المئوية أو

الكمية، أن العامل، وبفعل عامل الزمن والمدة الطويلة التي قضاها في ميدان التصنيع منذ بداية تشغيل

المصنع، استطاع بالفعل أن يتحكم في عدة عناصر أساسية تتعلق بالثقافة الصناعية، كمؤشر احترام الوقت والامتثال للقوانين والعمل النقابي والمعاملة الحسنة بين العمال.

- بالإضافة إلى نفي صفات الكسل والانتكالية، بل يتحلون باحترام القوانين والاعتماد على الذات. ومنه تبقى

إمكانية امتلاك ثقافة صناعية تتعلق بإنتاج تكنولوجي محلي. إذ تبين نسبة 61.83 % على أن العمال

مازالوا لم يتمكنوا من امتلاك ثقافة صناعية، خاصة التقنية منها.<sup>1</sup>

2-2-7- دراسة أعراب سعيدة: التكنولوجيا و تغيير القيم الثقافية والاقتصادية للموارد البشرية في المؤسسة

الخاصة الجزائرية.

تمثلت مشكلة الدراسة فيما يلي:

التساؤل التالي: إلى أي مدى تؤثر التكنولوجيا على تغيير أو تعديل في الممارسات والسلوكيات التي تعتبر

نتاجا للقيم الثقافية والاقتصادية الراسخة لدى العمال داخل المؤسسة الجزائرية.

و لقد بنيت الدراسة على فرضية رئيسية: كلما زادت وتيرة التقدم التكنولوجي كلما أدى إلى تقدم وعي الموارد

البشرية بالقيم الثقافية والاقتصادية.

أهداف الدراسة:

<sup>1</sup> أعراب سعيدة: مرجع سابق، ص 88.

هدفت الباحثة إلى إبراز الحتمية التكنولوجية وتحدياتها، واستبعاد عنصر الخيال كحل غير وارد في قاموس العلم والمعرفة، لأنها من المعايير التي تقاس بها نسبة تطور المجتمعات.

تسعى إلى إبراز أهمية اكتساب المعارف التكنولوجية الجديدة، التي تضيف بدورها قيما جديدة و مرنة للمورد البشري و تساعد في تنمية وعيه الدافع إلى إنجاز الأعمال بأفضل السبل المتاحة، و في وقت زمني قياسي وبالشروط المناسبة.

هدفت إلى معرفة مدى اكتساب و استعمال المهارات الاقتصادية، كقيم مستجدة في ميدان العمل، التي حددت في قيمة تقسيم العمل و التخصص الوظيفي و أبعاد الآلة و التنافسية، التي تعتبر من بين المقاييس و المبادئ الاقتصادية العصرية لنجاح المؤسسات خاصة الإنتاجية منها.

#### الفرضيات:

يؤدي استخدام التكنولوجيا إلى تغيير القيم الثقافية.

كلما توفرت التكنولوجيا كلما زادت قيمة العمل لدى العامل.

تحدث التكنولوجيا العالمية تغييرا إيجابيا في تسيير الوقت لدى العامل.

يؤدي استخدام التكنولوجيا إلى تغيير القيم الاقتصادية.

يؤدي توفر التكنولوجيا في المؤسسة إلى:

زيادة التخصص وتقسيم الوظائف.

تغيير نظرة العامل إلى قيمة وبعد الآلة.

ارتفاع نسبة الوعي بأهمية التنافسية.

#### المنهج:

اعتمدت الباحثة على طريقة التحليل الكيفي أكثر من الكمي، لأن الفرضيات الجزئية المطروحة ساهمت إلى

حد بعيد في تحديد وتطبيق منهج دراسة الحالة، الذي فرض نفسه بما أن الباحثة بصدد دراسة مؤسسة واحدة

فقط، ويعتمد على أكثر من أداة للحصول على المعلومات لذلك اعتمدت الباحثة على تقنية الملاحظة

والمقابلة المقننة و الاستمارة.

### النتائج:

إن أثر التكنولوجيا في المؤسسة مجال البحث ساهم بقدر كبير على تنمية ووعي الموارد البشرية بأهمية العمل و إدارة الوقت و التدريب والتكوين .

استطاعت المؤسسة إرساء ثقافة صناعية متينة تقوم أساسا على عنصر رأس المال البشري. وتقويه التكنولوجيا الحديثة بجميع خدماتها، التي أصبحت من العناصر التنافسية الضرورية التي تستلزم دراسة و تحليل عميق قبل اقتنائها و بعد امتلاكها و أثناء تشغيلها. من خلال توعية وتدريب المشتغلين على هذه الآلات. والعمل على إمكانية تنمية قدراتهم لإستقبال التغييرات الحاصلة والتكيف معها. بمعنى تهيئة العامل ليصبح متميزا مرنا باستغلال طاقته الخاصة و تنمية روحه الإبداعية الكامنة فيه .

### 3-7- الدراسات الأجنبية:

#### دراسة J WOOD word J التكنولوجيا و التنظيم:

تعتبر الدراسات الحقلية التي قامت بها J.Wood، التي إستخدمت فيها المنهج المقارن، وطبقتها على أكثر من مائة شركة صناعية بريطانية، بمنطقة أسكس الجنوبية، ذات الأحجام المختلفة، في الفترة ما بين سنة (1953-1957). تستخدم كل مائة عامل على الأقل . وتوصلت في تحليلها لمجموعة من البيانات و الأرقام الإحصائية، في دراستها لموضوع التكنولوجيا وعلاقتها بالهيكل التنظيمي، كعدد المستويات الإدارية، ونطاق الإشراف، و المكون الإداري . بالإضافة إلى البيانات المالية كالأرباح المالية المحققة، ونسبة المبيعات والحصص التي تستفيد منها الأسواق، ما جعلها تصل إلى ثلاثة أصناف من الشركات وفقا لدرجة التعقيد التكنولوجي للعمليات الإنتاجية لكل منها وهي :

- إنتاج الوحدات الصغرى .

- إنتاج الوحدات الكبرى .

- عمليات الإنتاج المستمرة .

استنتجت الباحثة أن تصنيف المؤسسات على أساس التقنية هو أفضل طريقة لتفسير البيانات، لأن التقنية هي أكثر العناصر المثيرة للجدل . وأن فعالية المنظمة تزداد كلما زاد التلاؤم بين التكنولوجيا المستخدمة وهيكل المنظمة . حيث تبدو هذه الفعالية واضحة في مستويات لإنتاجية العالية التي تحققها المنظمة في استخدام العمالة، ورأس المال، والمواد والطاقوية لتحقيق إنتاجها . حيث تزداد درجة التمايز العمودي أي (عدد المستويات الإدارية) كلما ارتفعت درجة التعقيد التكنولوجي كلما ساهم في زيادة عدد الإداريين في الشركة.

كما أثبتت هذه الدراسة وجود علاقة تربط بين كل من التكنولوجيا والهيكل التنظيمي وفاعلية المؤسسة، من خلال متابعتها للشركات التي تمكنت من تكييف هيكلها النموذجي مع نوع التكنولوجيا التي تستخدمها وهو الأمر الذي جعلها تحقق الكثير من النجاح.

وتؤكد الباحثة أن نجاح المؤسسة يعود بالدرجة الأولى إلى النظام التقني ولا يعتمد على البناء التنظيمي والتعاون بين العمال فقط . كما طرحت قضية طبيعة العلاقات بين المهام الوظيفية المختلفة لتنمية الإنتاج، التسويق، وتوصلت إلى أن نجاح هذه المهام الثلاث تعتمد على النظام التقني المستعمل في المصنع . وتعتمد المنظمات التي تستخدم التقنية في الإنتاج أيضا على تطوير المنتج كنقطة إرتكاز أساسية، ويتمثل عامل النجاح في القدرة على إكتشاف منتج جديد أو استعمال جديد لمنتج ما، مثل مركب كيميائي جدي أو نوعية -عن طريق البحث العلمي والتطوير - أن التركيز هنا خارجي يعني بمسألة التكيف مع المعارف العلمية المتغيرة، لذلك فإن التنظيم على أساس المنتج أو التنظيم العضوي هو الأنسب.

نخلص إلى أن الباحثة أكدت على نجاح بعض العمليات بسبب التكنولوجيا والتقنيات المستعملة، كما أن نجاح المؤسسة يعتمد على إكتشاف منتج جديد أو استعمال جديد، والقدرة على التكيف مع المعارف الجديدة، وهو من بين الفروض التي يعالجها موضوع البحث، محاولة من الباحثة تأكيد ضرورة وجودها في المؤسسة.<sup>1</sup>

1 أعراب سعيدة : مرجع سابق ، ص 77.



## الفصل الثاني : التكنولوجيا المستوردة

. تمهيد

### أولا/ ماهية التكنولوجيا

1. مراحل التطور التكنولوجي في الدول المتقدمة

2. أنواع التكنولوجيا

3. أهمية التكنولوجيا في المجتمع الحديث

4. خصائص التكنولوجيا

### ثانيا/ النقل التكنولوجي

1. المفهوم السوسيولوجي لنقل التكنولوجيا

2. أنواع النقل التكنولوجي

3. أساليب النقل التكنولوجي

4. نماذج انقل التكنولوجي

### ثالثا / التجربة الجزائرية في التصنيع

1. سياسة التصنيع في الجزائر

2. سياسة التعليم و التكوين في الجزائر

3. صيغ نقل التكنولوجيا في الجزائر

4. التبعية التكنولوجية

5. مشكلات النقل التكنولوجي بالجزائر

## تمهيد :

إن التكنولوجيا هي أحد الأهداف الرئيسية لدول العالم النامية و الفقيرة ، فالتنمية الحديثة هي أقصر طرق التطور و الإزدهار فالتكنولوجيا المتطورة هي قفزة النوعية من التخلف و التبعية إلى التطور و الاكتفاء في مختلف العلوم و في وقتنا الراهن الذي يتجه نحو المزيد إلى الانفتاح الاقتصادي و التجاري

و الاجتماعي ..... إلخ .

و الذي يستلزم امتلاك التقنية المتطورة و الآلات التكنولوجية الحديثة للقدرة على النهوض و التطور و ذلك من خلال الأساليب و المناهج المنتهجة لتطوير القدرة و المهارات .

## أولا/ ماهية التكنولوجيا المستوردة.

أعطت الدول المتطورة للتكنولوجيا و الابتكار التكنولوجي اهتماما كبيرا و ذلك لاعتبارها العامل الأساسي والفعال والرئيسي في عصرنا بعد الزيادة الإنتاجية و معدلات النمو و تحقيق التنمية الاقتصادية والتقدم في جميع المجالات و الملفتة للانتباه أنه لا توجد دولة في العالم تعتمد اعتمادا كلياً على التكنولوجيا المبتكرة والمتطورة ، بل أنه لا بد من الاستعانة بالتكنولوجيا الأجنبية، إلا أن هذه الاعتمادية على الخارج تتزايد بشكل كبير في الدول النامية والدول العربية خاصة ونجد أن الاعتماد شبه كامل على التكنولوجيا المستوردة من طرف الدول النامية، فالتكنولوجيا المستوردة ذات أهمية بالغة بسبب اسهامها في نشر المعرفة الفنية وبما تعود من مكاسب اقتصادية واجتماعية للمؤسسة التي تحوزها وللدولة التي تنتمي لها هذه المؤسسة، كما أنها الأداة الضرورية لتحقيق تنمية قابلة للاستمرار و التطور .

## 1. مراحل التطور التكنولوجي في الدول المتقدمة :

يمتد تاريخ التكنولوجيا بامتداد تاريخ البشرية كله فالتكنولوجيا ليست نتاج المجتمع الصناعي الحديث بل هي قديمة قدم النوع البشري، و يرتبط الحديث عن التطور التكنولوجي بالحديث عن تطور الممكنة، فجميع التقنيات البشرية هي الموضوع الأصيل لدراسة التكنولوجيا ولب تاريخه.

و إنه من العسير فهم المتغيرات التي تحدث في الواقع المعاصر دون تحليل تاريخي مقارن للمراحل التي صاحبته في المشروع الصناعي وفي المجتمع ، و هذا ما أشار إليه " كير و آخرون " بقولهم إن هناك منطلقا للتصنيع و نمط يمكن التنبؤ به للنتائج المترتبة على التصنيع و التي يمكن فهمها في ضوء تاريخ<sup>1</sup>

1. صونية حداد : الأطر النظرية لدور التكنولوجيات في التنظيمات ، شركة باتنيت للمعلوماتية و الخدمات المكتبية ، باتنة ، الجزائر ، ط1، 2005، ص ،22.

المجتمعات الغربية و في ضوء المجتمعات المعاصرة التي ستشهد عملية التصنيع وهو نمط لا حدث باستمرار و بالتفصيل في مكان آخر.

لقد حصل البشر على أول تقنياتهم و أساليبهم الفنية في صناعة الأدوات و التحكم في الثأر على مدى آلاف كثيرة من السنين ، خلال الدهر الأخير الذي يصل إلى مليوني أو ثلاثة ملايين و بالرغم من أننا لا نعرف شيئاً عن ظروف صنع هذه التقنيات إلا أننا نعرف أن الإنسان كان له تأثيره المتزايد على البيئة ، و التحكم فيها عملياً بواسطة هذه التقنيات والتي هذه مقترنة بحاجاته إن التغيير التقني حدث و في أنواع مختلفة من الحياة الاجتماعية و حول المجتمع تدريجياً من مجتمع تقليدي بطيء التحول محدود الإمكانيات إلى مجتمع حديث سريع التغيير غير محدود الإمكانيات و هذه التغييرات في الجانب التقني مست جميع الميادين (الزراعة الصناعة ، التجارة .....). و لقد أمكن للباحثين في ضوء وثائق تاريخية التميز بين عصور التكنولوجيا الصناعية، و ذلك على أساس التغييرات في مهارات العمل و المواد و الثقل و التصنيع التي شهدتها هذه العصور و المتمثلة في عصر ما قبل الصناعة المبكرة ، عصر الصناعة المتقدمة ثم عصر ما بعد الصناعة و تتمثل مراحل التكرور الصناعي وفق تكرور التكنولوجيا الصناعية كما يلي <sup>1</sup>:

### 1.1. مرحلة ما قبل الثورة الصناعية :

لقد كانت الاكتشافات التقنية و التطورات التي صاحبها خلال العصور التي سبقت الثورة الصناعية تتم من قبل المنتجين أنفسهم و بشكل مباشر أي أن التكنولوجيا ترتبط بالإنتاج و السبب الرئيسي في هذه العلاقة المباشرة هو بساطة و أساليب الإنتاج .

ثم بدأت البدايات الأولى للصناعة في الظهور بشكل العمل الصناعي في الورشة ، حيث تطورت المهارات الفنية لفئات العمال و صناعاتهم اليدوية و كانت الورشة تتميز بصغر حجمها و قلة القوة العاملة بها وبساطة تنظيمها الصناعي ، فالورشة الصناعية هي أول نمط صناعي و هي بمثابة مدارس صناعية أولى

<sup>1</sup> صونية حداد : مرجع سابق ، ص 22 - 23.

والنواة الأولى في البناء الصناعي ككل، ثم أخذت تتلاشى بظهور الصناعات الرأسمالية الكبرى فاتخذت المؤسسات الصناعية الكبرى تقيم نظما جديدة تربط بين القاعدة الصناعية و اتساعها بين حركات الآلات و ضجيج الورشات و تلك هي سمات الصناعة كما ظهر في العصور الوسطى.

## 2.1. مرحلة الثورة الصناعية :

حدثت خلال الفترة الممتدة ما بين (1770.1800) و تستمر إلى يومنا هذا ، فمع تطور الطاقة الإنتاجية و ظهور التكنولوجيا الصناعية قفز المجتمع من الورشة الصغيرة إلى المصانع الكبيرة وما تحتوي من بناء و تنظيم و تقسيم العمل على التوزيع المهني و التخصصات .

فبرز العصر الآلي الميكانيكي ضعفت و تراجعت المهارات اليدوية الفنية و خرجت الأداة التي كان يستخدمها العامل الماهر القديم لكي تنتقل من يد العامل و تستقر في جسم الآلة التي تعمل ذاتيا و تنتج انتاجا هائلا في وقت قصير .

و قد طرأت تغيرات جذرية في نوعية الآلات المستخدمة في الإنتاج و في طرق تشغيلها و التحكم في سرعتها إلى جانب ذلك ارتفاع سعرها و أصبح تشغيلها يحتاج على تجهيزات خاصة أن المنازل لم تعد أماكن صالحة لتركيب هذه الآلات خصصت أماكن مغلقة سميت بالمصانع فبدأ الإنتاج ينتقل تدريجيا من المنازل و الورشات الصغيرة على المصانع بسبب عجز الأساليب اليدوية عن منافسة انتاج الآلات و طرق تشغيلها و حجم الإنتاج و إنشاء المصانع كان كبيرا لدرجة أنه اعتبر بمثابة ثورة صناعية من قبل المؤرخين.

و استمرت هذه الثورة الصناعية حتى عصرها الزاهن و شملت كل ما في المصنع و أحدثت تطورات في تصميم الآلات و المعدات و في طرق التنفيذ و الإنتاج و في نظم التشغيل و في أنظمة الإدارة منذ بداية<sup>1</sup> القرن العشرين و بظهور العلم الحديث بمكتشفاته في ميادين الطبيعة و الميكانيكا و تحولت التكنولوجيا إلى

<sup>1</sup> صونية حداد : مرجع سابق ، ص ص 32 - 33.

دراسات و بحوث علمية و أعمال مخبرية يتم خلالها تطوير تقنيات جديدة تصلح و تتلائم مع النمط الاقتصادي العصري ، مما حصل انفصالا تاما بين التكنولوجيا و المنتجين المباشرين و أصبحت التكنولوجيا تتعلق بالعلوم الفيزيائية و البيولوجية و الهندسة الميكانيكية و علم الالكترونات و زادت التخصصات التي توجه من طرف الشركات لتدعيم معامل تجربة البحوث العلمية التي تساهم بدرجة كبيرة في الزيادة و الإنتاج ، و اعتبرت نتائج هذه البحوث العلمية بمثابة ثورة جديدة ميزت الفترة بين الحرب العالمية الثانية عن المرحلة التي بدأت عام 1770 ، و لسبب اعتمادها على البحث سميت الثورة التكنولوجية .

و في ما يلي سمات مرحلة الثورة العلمية و التكنولوجية :

- إن الثورة العلمية و التكنولوجية أصبحت تشمل جميع المراحل المتكاملة لعملية الإنتاج.
- بروز الكيمياء في عملية الإنتاج الصناعي ، بحيث أصبحت الصناعات البيتروكيميائية أساس التطور الصناعي الكيميائي و هذا التقدم في بدايته إذ أن تطور علم الكيمياء يشكل الأساس لإنتاج مواد كيميائية ذات استعمالات صناعية متعددة .
- ظهور الطاقة كإحدى الأدوات الفعالة في الإنتاج.
- إن التطور السريع و المستمر في التكنولوجيا له تأثير مباشر على الممر الزمني لبعض الطرق أو الوسائل التكنولوجية و تسمى هذه الظاهرة بالتقدم التكنولوجي و يترتب عن ذلك استهلاك الآلة نتيجة ظهور آلة جديدة متقدمة .
- إن التطور التكنولوجي يقضي باختصار مرحلة الوسيط في الإنتاج و يظهر ذلك بوضوح الاستخراج المباشر من الطاقة الحرارية إلى الطاقة الكهربائية دون المرور بالمرحلة الميكانيكية .<sup>1</sup>

<sup>1</sup> صونية حداد : مرجع سابق ، ص ص 35 - 36 .

- ظهور فروع صناعية جديدة مثل الالكترونيات و الإنتاج المتسارع للحاسبات الالكترونية و التي بدأت تستعمل في شتى المجالات الخاصة بالتصنيع مما أدى بدوره على خلق الظروف الفنية العلمية و التنظيمية للانتقال من مرحلة نظام الإنتاج المؤقت.
- لقد أدت الثورة التكنولوجية إلى تغير نوعي لدور الانسان فأصبح دوره من المشاركة الفعلية في الإنتاج إلى مشاركة غير فعلية .
- إن تطور مفهوم التكنولوجيا لم يعد يقتصر على عالم تكنيك ، بل أصبح أسلوبا في سرعة تحويل نتائج المعارف العلمية إلى حقائق إنتاجية .
- دخول العلم و خاصة بعض فرعه العلمية الإنتاج بصورة مباشرة خاصة بعد ما أصبحت المعلومات صناعة قائمة بذاتها .
- إن هذه الميزات التي صاحبت مرحلة الثورة العلمية و التكنولوجية أسفرت عن تغيرات اجتماعية لا سيما في المجال الصناعي .
- تعتبر هذه المراحل الأساسية لتطور التكنولوجيا و التصنيع في كل المجتمعات المتقدمة و التغيرات الاجتماعية و الصناعية المصاحبة لها و ان كانت التفاصيل تختلف من مجتمع لآخر إلا أن النمط الأساسي يبدو نفسه في كل مكان.<sup>1</sup>

## 2. أنواع التكنولوجيا :

يمكن تقسيم التكنولوجيا إلى ثلاثة أنواع أساسية يمكن إجمالها على النحو التالي :

### 1.2. التكنولوجيا المتقدمة :

على الرغم من أن معظم علماء الاقتصاد والحكومات في غالبية الأقطار النامية على علم التكنولوجيا المتقدمة تعتبر حاسمة للتنافسات العالمية، و من ثم فإن بعض الكتاب و الباحثين يدافعون بل و يحثون

<sup>1</sup> صونية حداد : مرجع سابق ، ص 36.

حكوماتهم على تبني تكنولوجيا كثيفة العمالة، أو تكنولوجيا جديدة تتلائم مع الحاجات المحلية. وتقرح تلك المناقشة أن البلدان النامية لديها موارد مادية، و قدرة ابتكارية و تكنولوجيا لكي تتبنى تكنولوجيا جديدة . في حين يذهب افتراض آخر أن التكنولوجيا كثيفة العمالة يمكن أن تنتج سلعا متشابهة الخصائص و النوعية من خلال تكنولوجيا جديدة كثيفة رأس المال و تكون أسعارها تنافسية على النطاق العالمي .

لكن افتراض هؤلاء الذين يعارضون التكنولوجيا الجديدة و يؤكدون أنه يجب على البلدان النامية أن تتبنى تكنولوجيا كثيفة العمالة ، لأن تلك البلدان تمتلك موارد مادية و بشرية تمكنها من تطوير مثل هذه التكنولوجيات ، و لكن يظل يواجهها سؤال رئيسي مؤداه : ماذا ينتج من التنافس على النطاق العالمي ؟ لأن حوكمات تلك البلدان تصر على أن اقتصادياتها يجب أن تصدر لكي تحقق معدلات عالية من النمو والتنمية وذلك لأن حكومتها تتبنى أنشطة تجارية أكثر ليبرالية لاعتمادها على القروض العالمية ومؤسسات العون المادي متعددة الجنسيات. فالتكنولوجيا الجديدة قابلة للتطبيق على الإنتاج بما لها من تأثيرات متميزة في خفض أسعار السلع ، و إنتاج سلع ذات نوعية عالية الجودة .

فالتكنولوجيا الجديدة هي تكنولوجيا كثيفة رأس المال لأن أسعارها تكون مرتفعة جدا نظرا لتكلفة إنتاجها، هذا فضلا عن تعقيدها وشدة تركيبها فالتكنولوجيا الجديدة أو المتقدمة تعتمد اليوم على المعلومات، و التي أصبحت الآن من أكثر المصادر أهمية في النشاطات الاقتصادية.<sup>1</sup>

## 2.2. التكنولوجيا السطحية :

حيث يتم نقل التكنولوجيا المتقدمة على البلدان النامية حيث تتميز بشدة التعقيد والتركيب والصيانة، ومن ثم نجد العديد من الأقطار النامية نفسها تنقل الإنسان العادي من وظيفته البسيطة إلى ميكنة دقيقة معقدة لا يستطيع التعامل معها بكفاءة مما يوطد و يدعم تعارض الثقافة و ظهور المفارقات التاريخية التكنولوجية .

<sup>1</sup>رشاد غنيم : التكنولوجيا و التغير الاجتماعي ، دار المعرفة الجامعية ، سويتز. الإسكندرية ، ط1، 2008،

فنقل التكنولوجيا في صورة المعدات و طموحات الاستهلاك لم تتوحد مع الإنتاج ، و لذلك فالأسواق و البارزات في غرب إفريقيا تستورد سلع المستهلكين التي هي نتاج التكنولوجيا الحديثة والتي يزداد عليها طلب السكان ، مما يؤدي إلى الاحكام الكافي للشركات متعددة الجنسيات على التجارة و نقل التكنولوجيا و تأسيس موقع احتكاري واحكام التبعية التكنولوجية لتلك البلدان مع غياب شبه كامل لجميع مستلزمات التكنولوجيا الوطنية .

### 3.2. التكنولوجيا الوسيطة :

لقد اطلق عليها F.E schumacher . اسم التكنولوجيا الوسيطة Inter Mediate Technology لكي تدل على انها فوق التكنولوجيا الأولية للعصور العتيقة و لكنها في نفس الوقت أبسط و أرخص و أكثر تحررا من التكنولوجيا الفوقية للأغنياء . و من ثم يرى بأنها تتميز بمجموعة من المظاهر و الخصائص من أهمها : البساطة ، الرخص ، عدم العنف ، كما أنها تساعد على اللامركزية و التناسق مع القوانين الإيكولوجية ، و تصمم لكي تخدم الكائن البشري بدلا من جعله خادم لها و تعمل على تطوير الصناعات الصغيرة التي تتميز بأربع خصائص هي :<sup>1</sup>

- يجب أن تنشأ أماكن العمل في نفس الأماكن التي يعيش فيها الناس .
- أماكن العمل لا تحتاج إلى توظيف الأموال ، و لا إلى الاستيراد لكي تعمل .
- طرق الإنتاج يجب أن تكون بسيطة جدا ، و لذلك الاحتياج إلى المهارة العالية يكون في حدود ضيقة
- يجب أن يستخدم الإنتاج المواد الخام المحلية .

لقد أجمع معظم المرشدون أو الناصحون و حتى النقاد على رفض التكنولوجيا الغربية المتقدمة لعدم ملائمتها لواقع و ظروف البلدان النامية . فالتكنولوجيا في الدول المتقدمة كثيفة رأس المال مع توافر في العمالة ، وهذه الظروف بصفة مباشرة على عكس معظم البلدان النامية التي تعاني من مشكلة ندرة رأس المال

<sup>1</sup> رشاد غنيم : مرجع سابق ، ص ص 116 . 117.

و البطالة بنوعيتها . و من ثم فإن نقل مثل التكنولوجيا يؤدي إلى العديد من المشكلات الأخرى التي تصيب تلك البلدان ، و يمكن غدراك هذا الموقف و تورطاته أثناء الستينات حيث تطورت الدول المتقدمة تكنولوجياتها الخاصة ، و التكنولوجيا التي تستطيع إنتاجها و التي يكون من السهل استخدامها و المحافظة عليها و رسم السياسات و المهارات التي تستنفذ خيرات تلك البلدان ، بل و زيادة احكام سيطرة مصدري التكنولوجيا على أسواق الدول النامية و بالتالي تعميق التبعية الاقتصادية و التكنولوجية.

و من ثم يرون أن التكنولوجيا الوسيطة هي أكثر التكنولوجيات ملائمة لظروف تلك البلدان ، لذلك فإن التحرك لنشر التكنولوجيات الوسيطة أخذ يتقدم إلى حد كبير في السنوات الحديثة لتنمية أصول تلك التكنولوجيات (الوسيطة) من أجل تدعيم الفرص الخاصة و الخروج عن عنق الزجاجة . و من ثم ظهرت العديد من الطرق الوسيطة في الزراعة من أجل تحسينها من أقل تكلفة ممكنة بدلا من الاعتماد على الطرق كثيفة رأس المال فتم إدخال الآلات و الأدوات للعمل في الأرض ، و معدات لتصنيف و درس الغلة و معدات طحن يدوية ، و أجهزة حديثة لتخزين الطعام و الماء ، و انتاج معادن بسيطة و معدات صناعية لأشغال الخشب . و لقد ظهر مثل هذا النموذج التكنولوجي في الهند الذي يشتمل على صناعة الخشب و الدراجات و صناعة اللببات الكهربائية و ماكينات الخياطة .<sup>1</sup>

### 3- أهمية التكنولوجيا في المجتمع الحديث :

تتشابك النظم الاجتماعية بحيث لا يمكن فصلها عن بعضها، باعتبارها أجزاء عامة من الثقافة، في علاقاتها المتبادلة تؤدي إلى قيام نمط ثقافي معين. تتداخل التأثيرات بين الظواهر الناتجة عن تفاعلها، بحيث لا يمكن تفسير أو تمييز نتائج ومخلفات ظاهرة عن أخرى. فمن أبرز التغيرات الحاصلة نتيجة التطبيقات الواسعة لوسائل التكنولوجيا في مجالات مختلفة هي انتشار الصناعة، وتوسع المدن أكثر على حساب الريف ما أدى إلى ظهور نمط الحياة الاجتماعي الحضري بدل النمط الريفي، والذي ترتب عنه هو كذلك آثار فرعية، نذكر

1. رشاد غنيم : مرجع سابق، ص ص ، 117. 118.

أبرزها، التقسيم الاجتماعي للتغير التكنولوجي من حيث امتلاك السلع التقنية المتطورة كعلامة للتميز الاجتماعي، بالإضافة إلى خروج المرأة إلى مواقع العمل لتحل مكانة وظيفية ثانية في المجتمع؛ بما أن التكنولوجيا سهلت لها ترتيب أمورها الأسرية . ومن ثم أحدث تأثيرا عميقا في النظام الأسري، وغيرها من التأثيرات التي سنتناول بعضها بالتفصيل فيما يلي :

أ. هذه التغيرات الاجتماعية واجهت مقاومة من قبل الكثير من فئات وأفراد المجتمع، و بانتشار التكنولوجيا، وجد المشرعون أنفسهم ملزمين بوضع أسس التوافق والتلاؤم الاجتماعي بهدف التقليل أو تجنب الصراعات غير أن هذا لم يحد من ظهور أمراض اجتماعية كثيرة ، كالشعور بعدم الاستقرار والأمن، وارتفاع معدلات الغياب في المؤسسات، والتمارض، والتعطل، والطلاق، والسرقه، والقلق والضيق وغير ذلك...

ب . ظهور المدن الكبيرة : يقول " Bougue.J.Donald أن المدن العظمى قد أصبحت أساس التنظيم الاجتماعي و المجتمعات الصناعية وسمة من أهم سمات ثقافتها.

ج . تعدد أوجه الاستعمارات : 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 .

د . 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 .<sup>1</sup>

<sup>1</sup> أعراب سعيدة : مرجع سابق ، ص ص 45- 46 .

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

و . توسع نظام السوق : نتيجة للنمو المتزايد الوفير في الإنتاج الكبير، و تنوع السلع، مما أدى إلى ابتكار أساليب جديدة واتخاذ السوق اتجاها جديدا لإرضاء جمهور المستهلكين وترويج السلع بشتى وسائل النقل و الاتصال والإشهار أصبحت بعض السلع ضرورية، مما أدى إلى تغيير اتجاهات سلوك الإنفاق و الاستهلاك، وتحديد نوعية وكمية الطلب .

ز . الحساب الاقتصادي : أو فكرة الرشادة الاقتصادية، هي الحساب أو التفضيل بين مختلف الإمكانيات المتاحة الذي أصبح أمرا ضروريا يدعم النظرية الاقتصادية في كيفية اتخاذ القرارات المتعلقة بإنتاج أكبر قدر من الربح وأقل خسارة باختيار وسائل الإنتاج المناسبة والكفاءة الفنية لعناصر الإنتاج وبذلك أصبح الحساب الاقتصادي جزء رئيسي من حياة المجتمع .

ح . قيام العلوم و ازدهارها : أصبحت قوة تاريخية عظيمة، بسيادة الوعي الاجتماعي في مناخ علمي، ونظام دافع متزايد يوجهنا نحو مجتمع يتميز بدرجة كبيرة من التنظيم والسيطرة . وساهمت التكنولوجيا في نشأة قطاع جديد وهو قطاع صناعة المعرفة يضم رجال الأعمال والمقاولين والعلماء 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 تكنولوجي" .<sup>1</sup>

كما أثر المناخ العلمي والتكنولوجي بصورة واضحة على هجرة الأدمغة من الدول المتخلفة لانعدام الجو المناسب أو المساند للبحث و إشباع الرغبات والشغف العالمي.

<sup>1</sup> أعراب سعيدة : مرجع سابق ، ص ص 46-47 .

ط. انتشار مفاهيم جديدة (ثقيلة) : على سبيل المثال لا الحصر، الديمقراطية

يقول فيها " : Mamford Lwis "إنني أوضحت الميزات العبقورية 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 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، ونجني ثمارها.

لكن يبقى هذا المفهوم نسبي 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.

ي . انقسام العالم اقتصاديا وسياسيا : تعددت التسميات والقالب واحد، فهناك من

يسميه "شمال، جنوب"، "المتقدم، المتخلف أو النامي"، "الغرب، العالم الثالث". .. المتفق عليه أن هناك

تخلف واضح نتيجة لعدة عوامل من بينها التطورات التكنولوجية التي زادت القوة توسعا وفرضت قضية

التنمية الاجتماعية و الاقتصادية في الفكر العالمي، والتي تتمثل في تحرير الشعوب من الاستغلال

والتخلف، بعد سيادة سياسة التكتلات الدولية إقليميا و اقتصاديا وعلى حد تعبير إدارتين 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.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> أعراب سعيدة : مرجع سابق ، ص ص 47 . 48.

## 4. خصائص التكنولوجيا :

تتمثل خصائص التكنولوجيا في :

- التكنولوجيا علم مستقل له أصوله و أهدافه و نظرياته .
- التكنولوجيا علم تطبيقي يسعى لتطبيق المعرفة .
- التكنولوجيا عملية تسير حياة الناس .
- التكنولوجيا عملية شاملة لجمع العمليات الخاصة بالتصميم و التطوير و الإدارة .
- التكنولوجيا عملية ديناميكية أي أنها حالة من التفاعل النشط المستمر بين المكونات .
- التكنولوجيا عملية نظامية تعتنى بالمنظومات و مخرجاتها نظم كاملة أي أنها نظام من نظام .
- التكنولوجيا هادفة تهدف للوصول إلى حل المشكلات .
- التكنولوجيا متطورة ذاتيا تستمر دائما في عمليات المراجعة و التعديل و التحسين.<sup>1</sup>

## ثانيا / النقل التكنولوجي .

## 1 . مفهوم نقل التكنولوجيا .

هناك تعاريف متعددة لنقل التكنولوجيا فقد عرفت على أنها عملية نقل المعرفة والآلات التكنولوجية ،أي أنها عملية نقل حضاري للمعرفة من الدول المتقدمة إلى الدول النامية، مما يجب ملاحظة أن التكنولوجيا تتميز بطبيعة اجتماعية واقتصادية فهي تتغير مع تغير المجتمع وتقدمه ،أي ان التكنولوجيا تنشأ وفقا لظروف البيئة، ومن ثم فهي تتغير بتغير احتياجات المجتمع وقدراته، كما انه يتجسد فيها روح وشخصية كل مجتمع واسلوبه في التطور .

1 . مفهوم التكنولوجيا و خصائصها: تم التصفح يوم الخميس 20 جانفي 2022، على الساعة، 11:45 صباحا  
<https://mawdoo.com>

وما يمكن ملاحظته فان نقل التكنولوجيا يعني أولا، نقل المعرفة العلمية من خلال الندوات والوثائق المختلفة من التعليم والتدريب ووسائل أخرى يستفاد منها في تطويع التكنولوجيا، وثانيا نقل السلع الرأسمالية والتكنولوجيا المادية من خلال المعرفة العلمية والاستفادة من أساليب التخطيط والتعاقد المتوفرة تجار وتشمل توفير الخدمات التي يمكن ان تتضمن إعداد دراسات الجدوى وإعداد التصاميم الهندسية للمشاريع وتدريب الخبرات وإعدادها لاستخدام التكنولوجيا الجديدة وحسب الوكالة الكندية للتنمية الدولية (2006) نقل التكنولوجيا يتضمن نقل العمليات الصناعية و المعلومات، بالإضافة الى نقل المعدات والمهارات والمعارف التي تمكن من استخدام او استغلال التكنولوجيا، وكذلك جميع الاستراتيجيات والسياسات ذات الصلة اللازمة لدعم هدف التنمية.

كما قدمت تعاريف أخرى لنقل التكنولوجيا فوقا (Abot ، 1985) هي حركة العلم والتكنولوجيا من مجموعة الى اخرى. أما (Durand ، 1997) فقد عرفه على النحو التالي: هو نقل المعارف بين الشركات التي تنتمي الى بلدان مختلفة. وهذا من خلال تبادل المعدات او التكنولوجيا بصفة عامة نقل التكنولوجيا هي عملية انتقال المعدات والوسائل التكنولوجية وكذا المعارف والمهارات الخاصة باستخدامها سواء بين الدول أو المؤسسات.<sup>1</sup>

## 2. أنواع النقل التكنولوجي :

لا بد من الأخذ بعين الاعتبار بأن التقدم التكنولوجي لا ينفصل عن الواقع الاجتماعي والاقتصادي لأي بلد، فكما قيل قديما الحاجة أم الاختراع، إذ أن التكنولوجيا لا تظهر ولا تدخل مجال الحياة الاقتصادية والاجتماعية إلا بعد ظهور الحاجة إليها والطلب عليها وبالتالي لا بد من إحداث نوع من التراكم الرأسمالي و تأمين الموارد المطلوبة للتكنولوجيا.

<sup>1</sup> أونيس عبد المجيد، زيدان كريمة، الشراكة الأجنبية كآلية هامة لنقل التكنولوجيا في المؤسسات الجزائرية، الملتقى الوطني حول المؤسسات الاقتصادية الجزائرية واستراتيجية التنويع الاقتصادي في ظل إنهيار اسعار المحروقات، جامعة 8 ماي 1945، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، الجزائر، يومي 25 و 26 أبريل 3017، ص 5.

وكما يرى "سولو" بأن المقدرة على استيعاب التكنولوجيا المتقدمة تتضمن التساؤل عن مقدرة البلدان النامية على نقل وتبني التكنولوجيا المتقدمة لصالحها وتطويرها لظروفها الخاصة.

ومن خلال ما سبق لا بد من التمييز بين النقل الأفقي والنقل الرأسي التكنولوجي كما يلي:

### 1.2 النقل الرأسي للتكنولوجيا:

يقصد به نشاطات البحث و التطوير اللازمة للتكيف وتطوير التكنولوجيا المستوردة , اضافة الى النشاطات المتعلقة باختراع انماط جديدة للتكنولوجيا الوطنية .

### 2.2 النقل الأفقي للتكنولوجيا :

يقصد به النقل المادي (آلات و معدات و خبرات .....) من الدول المتقدمة القادرة على تحقيق النقل الرأسي إلى دول أخرى أقل تقدماً، أو لم تتجح في تحقيق وإنجاز النقل الرأسي, ولا يمكن اعتبار نقل التكنولوجيا عملية ناجحة إلا بقدر ما يتحول النقل الأفقي إلى نقل رأسي يرتبط ارتباطاً عضوياً وديناميكياً بهياكل المجتمع المحلي والبيئة التي تحيط بها.<sup>1</sup>

### 3. أساليب النقل التكنولوجي :

لقد عرف نقل التكنولوجيا تطوراً في الأساليب صاحب التطور الذي حدث على شكل العلاقات بين الدول وتوسع من خلال هذا التطور للأساليب المطروحة أمام المصدرين في نقل التكنولوجيا بما يتناسب مع اعتبارات مختلفة، كالظروف المحيطة والأغراض من النقل وإمكانية التحكم في التكنولوجيا المنقولة ومستوياتها وغيرها مما يتوفر من خصائص في البلد المستورد .

<sup>1</sup> نصيرة ، سعدي بوجمعة: عقود نقل التكنولوجيا في مجال التبادل الدولي ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1992 ، ص 73.

## 1.3. عقود التصدير:

يعتبر التصدير من أولى الحلول التي تهتدي إليها معظم المؤسسات الصناعية التي ترغب في التوسع واقتحام الأسواق الدولية باعتبار أن الخيارات الأخرى في الغالب تكون صالحة للمؤسسات التي تحاول الحفاظ على الأسواق التي تم دخولها، وعندما ترغب المؤسسة في التصدير إلى الأسواق الدولية بإمكانها أن تسلك إحدى السبل الآتية:

## 1.1.3. التصدير المباشر : ويعني بيع السلعة إلى مستهلك أجنبي سواء كان موزعا أو مستهلكا نهائيا

للسلعة.

## 2.1.3. التصدير الغير مباشر : وله عدة صور منها أن تتبع المؤسسة منتجها لطرف ثان، وقد يكون تاجر

جملة يقوم بتصديره على صورته الأولى، أو يكون مؤسسة أخرى تستخدم ذلك المنتج كمدخلات في عملية إنتاج السلعة المختلفة التي يتم تصديرها فيما بعد، أو يكون فرعاً لشركة أجنبية تقوم بتصديره للبلد الأم .

## 2.2. عقود تسليم المفتاح :

تتعلق عقود تسليم المفتاح بقيام شركة ما بتصميم وإنجاز مشروع تم تسليمه لطرف أجنبي بعد أن يصبح جاهزاً للتشغيل ، وتلتزم الشركات التي توقع هذا النوع من العقود بمسؤولية تسليم المشروع وكل ما يتعلق به إلى الطرف الأجنبي الذي أنجز من أجله وتشغيله مقابل مبلغ متفق عليه، ويمكن أن يتطور الاتفاق إلى التزويد بالآلات والمعدات، وتتميز عقود تسليم المفتاح باستمرار خدمات ما بعد التسليم كالصيانة والإدارة والتدريب لكنها يتم في غالب الأحيان وفق عقود مستقلة عن العقد الأساسي الذي أنجز بموجبه المشروع<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> ليلي شيخة : اتفاقية حقوق الملكية الفردية ذات العلاقة بالتجارة الدولية و إشكالية نقل التكنولوجيا إلى الدول النامية ، م ذكره ماجستير في العلوم الاقتصادية ، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير ، جامعة الحاج لخضر باتنة ، 2007 ، ص ص 53 - 54.

## 3.3. عقود التصنيع :

تنشأ هذه العقود عندما تمنح شركة ما (في الغالب شركة متعددة الجنسيات) إلى شركة أخرى تقع في بلد مختلف مهمة تصنيع سلعة ما (قطع غيار أو منتج نهائي) لفترة من الزمن عادة ما تكون طويلة، حيث يقوم الطرف الثاني بتصدير تلك السلعة إلى الطرف الأول تحت العلامة التجارية لهذا الأخير، ومثال ذلك إنتاج أجزاء الكمبيوتر أو قطع غيار السيارات في الهند لفائدة شركات في الولايات المتحدة الأمريكية.

## 4.3. العقود الإدارية :

هنا تقوم المؤسسة بتقديم بعض الخدمات لطرف أجنبي، منها الإشراف الإداري والخبرة الفنية وذلك لفترة محددة مقابل إتاوة، يدفعها الطرف الثاني، وتكون مقدرة مسبقا أو على أساس نسبة من المبيعات، ويلاحظ في هذا النوع من العقود أن الطرف الذي يتولى الإدارة لا يقوم بأي استثمار حقيقي بل يقدم المعرفة الفنية والإدارية لطرف آخر يملك في الغالب التكنولوجيا الصناعية والهياكل المتطورة لكن يفتقر إلى الطريقة المناسبة لإدارتها .

## 5.3. التراخيص:

غالبا ما يلجأ إلى التراخيص منظمات العمال التي تفتقر إلى الخبرة حول العمل في الساحة الدولية أو تلك التي تكون مواردها محدودة أو عندما تخشى المؤسسة المرخصة من التغيرات في البيئة الدولية لكون هذه الطريقة أقل خطرا وتكلفة ولعقود التراخيص عدة أنواع هي:

## 1.5.3. الترخيص الحصري : وبموجبه يمنح حق استشاري لمرخص له وحيد باستغلال التكنولوجيا المحولة

حتى أن المرخص نفسه يفقد حقه في استغلالها إلى غاية انتهاء مدة العقد.<sup>1</sup>

1 ليلي شيخة : مرجع سابق ، ص ص 54 - 55 .

**2.5.3. الترخيص الوحيد :** وهو يمنح الحق لمرخص وحيد باستغلال التكنولوجيا المحولة لكن مع إمكانية استغلالها بالموازاة مع ذلك، من طرف المرخص .

**3.5.3. الترخيص الغير حصري :** وتكون فيه التكنولوجيا المحولة قابلة للاستغلال من طرف المرخص وعدد من المرخص لهم، وفي حالات أخرى يمكن أن تكون بعض الحقوق المتعلقة بالتكنولوجيا معينة محليا لعقد حصري .

### 6.3 . المشاريع المشتركة :

يمكن وجه نقل التكنولوجيا في هذا الصنف عندما يزود الطرف الأجنبي الطرف المحلي بالهياكل و الآلات المتطورة و أساليب الإدارة الحديثة و استراتيجيات التسويق الفعالة أو عندما يمارس نشاط البحث و التطوير.<sup>1</sup>

### 4. عوامل نقل التكنولوجيا :

توجد مجموعة عوامل أساسية لنقل التكنولوجيا ترتبط كل منها بعوامل محددة، لا بد من لوضعي السياسات التنموية في البلدان النامية من وضعها في الاعتبار و هي :

### 1.4. الطبيعة الجغرافية :

تختلف البلدان و المناطق الجغرافية من حيث المصادر الطبيعية ، و يصبح لديها درجات مختلفة من التطور و بالرجوع إلى وسائل الاتصال و التجارة العالمية نجد أن الاختلافات ليست جامدة أو صارمة ، إنما هناك مستويات مختلفة من التطور التكنولوجي ، بالإضافة إلى إدراك الحاجات المختلفة للتكنولوجيا . و يرجع هذا

1 ليلي شيخة : مرجع سابق ، ص56 .

إلى أن الطبيعة الجغرافية تقف أحيانا عائقا أمام نقل التكنولوجيا ، و على أية حال يحدث تأثير الطبيعة الجغرافية على نقل التكنولوجيا بطريقتين :

- أولهما : أن الموارد الطبيعية أو الموارد الجديدة قد تحتاج إلى إنتاج منتج معين عن طريق تطبيق التكنولوجيا الحديثة قد لا يكون موجودا لأن الظروف الجغرافية لها تأثير مباشر على التكنولوجيا المطبقة.
- ثانيهما : ومع ذلك فإذا كانت البلد لديها المواد الخام ، يظل ينقصها الجزء الرئيسي لنقل التكنولوجيا فعلى سبيل المثال ربما تتطلب العملية التكنولوجية ماء وفير قد لا يتوافر في البلد المستورد للتكنولوجيا .

#### 2.4- الثقافة :

تعتبر طريقة حياة الأفراد الجماع الكلي للعادات والتقاليد والمعايير لظروف الحياة بصفة عامة وللسلوك بصفة خاصة و أيا كان التعريف المستخدم، فمن الواضح أن الثقافة تلعب دورا رئيسيا لقبول التكنولوجيا أو رفضها، فبعض الثقافات تعتبر تقليدية ومن ثم تكون أكثر رفضا لتقبل التكنولوجيا الجديدة ، بل وتقاوم أي محاولة للتغيير و تبنى هذه التكنولوجيات. وثمة ثقافات أخرى أكثر استقبالا للتطورات الجديدة وأكثر انفتاحا على التكنولوجيا المتقدمة تتكيف معها و تشجع التقدم التكنولوجي .

#### 3-4- الاقتصاد:

ظهر العالم منذ بداية الجنس البشري و هو يتشكل من الغني و الفقير، و يتعامل الانقسام الاقتصادي الثنائي للأغنياء و الفقراء بثلاثة أوضاع فيما يتعلق بنقل التكنولوجيا :<sup>1</sup>

- الوضع الأول : البلدان الفقيرة التي هي في حاجة إلى تدعيم إمكانياتها الاقتصادية عن طريق نقل التكنولوجيا من الخارج .

<sup>1</sup> رشاد غنيم : مرجع سابق ، ص ص 150. 151.

- الوضع الثاني: البلدان المتقدمة الاقتصادية وتحاول من خلال تبنيها واستفادتها الكاملة من كل التكنولوجيات الحديثة توسيع الفجوة بينها وبين البلدان الفقيرة .

- الوضع الثالث: و يتعلق بدرجة التنمية الاقتصادية ومدى ملائمة التكنولوجيا المنقولة من الخارج .

فالنسبة للوضع الأول تتبع الحاجة إلى التكنولوجيا من أجل تحطيم التخلف الاقتصادي، ولكن تواجه تلك البلدان مشكلة كيف يمكن نقل التكنولوجيا ؟ فبعض التكنولوجيا المتقدمة تتطلب معرفة ودراية كاملة ولا يمكن للبناء الأساسي تبنيها وذلك لضعف امكانياتها المادية أو متطلباتها وشروطها الأساسية ، في حين تتمتع البلدان المتقدمة اقتصاديا في تنمية ونقل التكنولوجيا لتعزز وضعها الاقتصادي .

#### 4-4- الافراد :

من الصعب فصل الافراد عن الثقافة و الاقتصاد ، و لكن من أجل التحليل و التوضيح و توجد ثلاثة أنماط لسلوك الافراد :

**1-4.4 أصحاب الاتجاه الداخلي:** ويعتمد أصحاب هذا الاتجاه على أنفسهم في خلق تلك التكنولوجيات الجديدة أكثر من تبنيهم لتكنولوجيات منقولة من الخارج .

**2-4.4 أصحاب الاتجاه الثاني :** وهم على عكس الاتجاه الأول حيث يميلون إلى تبني تكنولوجيا منقولة من الخارج متى كانت ملائمة لسلوك الأفراد .

**3-4.4 أصحاب الاتجاه التقليدي :** و غالبيتهم يرفضون التكنولوجيا المتطورة و يعتبرونها نوعا من الانحراف الراديكالي عن الاتجاه التقليدي.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>رشاد غنيم : مرجع سابق ، ص ص ، 152 - 153.

## 5-4- الأعمال :

و تعتبر أداة رئيسية في نقل التكنولوجيا في كل من البلدان المتقدمة و النامية ، فالشركات متعددة الجنسيات تعد من أهم الأدوات الرئيسية في نقل و نشر التكنولوجيا، و تناضل من أجل تحقيق الربح من خلال شبكاتها المختلفة وينتج عن تلك الشركات تأثيرات سلبية منها على سبيل المثال:

- يؤدي نقل التكنولوجيا إلى تحطيم الصناعات المحلية الناشئة .
- للعديد من الأسباب قد يكون النقل التكنولوجي غير ملائم لتنمية البلدان النامية.<sup>1</sup>
- تستحوذ تلك الشركات على رأس المال المجلس و العمالة المدربة .

## 6.4- الحكومة :

و تلعب الحكومة أيضا دورا حيويا في نقل التكنولوجيا ، سواء بطريق مباشر أو غير مباشر، فمن خلال الأدوار المباشرة نرى أن الحكومة المتلقية للتكنولوجيا تعمل على :

- تحديد الحاجات القومية و التصديق و الموافقة على التكنولوجيا .
- إجبار الصناعة الوطنية أو القوى السياسية على استيراد التكنولوجيا .
- الاشتراك في استيراد التكنولوجيا .
- المشاركة في إتمام و انجاز الاتفاقات الخاصة بالأدوات المستوردة .

أما الدور غير المباشر الذي تلعبه الحكومة في نقل التكنولوجيا فيتمثل في :

يمكن للحكومة بدلا من استيراد التكنولوجيا بنفسها ، العمل على بذل دوافع و مثيرات معينة من أجل تكنولوجيات محددة . أن نعطي أولوية و أسبقية للقطاع الخاص الذي يمكنه تحمل مسؤولية الاستيراد.

- الحكومة يمكنها مقاومة صنع التكنولوجيا المستوردة .<sup>1</sup>

<sup>1</sup>رشاد غنيم : مرجع سابق ، ص ص 153 - 154.

• و أخيرا ان الحكومة لديها السلطة لكي تسمح أو تجيز أو ترفض المغامرة و المجازفات في عملية

نقل التكنولوجيا

### 5. نموذج نقل التكنولوجيا :

بناءا على العوامل السوسيولوجية السابقة يمكننا تحديد نموذج رئيسي لنقل التكنولوجيا يشتمل هذا النموذج على المكونات الأساسية لعملية النقل ، هذه المكونات تقدم الإجابة على التسهيلات التي يمكن أن يحققها نقل التكنولوجيا في تنمية البلدان النامية و يتكون هذا النموذج من :

#### 1.5. المرسل :

يلعب التكنولوجيا باعتباره المتحكم الرئيسي فيها المرسل دورا أساسيا في العملية الكلية للنقل ومن ثم يجب أن تتوفر مجموعة من الشروط هذا المرسل هي :

- أن يكون المرسل على وعي و دراية كاملة بظروف حاجات البلد المستقل للتكنولوجيا.
- أن تكون لديه الرغبة في إرسال التكنولوجيا .
- أن تتلائم حاجات المرسل مع حاجات المستقبل.
- و أخيرا مقدرة البلدان النامية على استيعاب التكنولوجيا المنقولة إليها .

#### 2.5. التكنولوجيا :

إن تحديد التكنولوجيا الملائمة يتم بناءا على حاجات المستقبل، إلا أن ملائمة التكنولوجيا يجب تحديدها وتقييمها بناءا على عوامل عديدة ، فبالإضافة إلى العوامل السابقة يجب تحديد التكنولوجيا في ضوء السوق والمواد الخام و حجم الاقتصاد و العمل و الأدوات . 1

<sup>1</sup>رشاد غنيم : مرجع سابق ، ص ص 154 .155.

فالنسبة للسوق على سبيل المثال : يتميز نظام سوق التكنولوجيا في الظروف المعاصرة بسمات و خصائص تختلف عن سمات و نظم الأسواق التقليدية ، فالعلاقات بين الدول البائعة للتكنولوجيا و المشتريه تحمل طابعا ذا جوانب متعددة تتجاوز الإطار التقليدي لعلاقات البيع و الشراء حيث تتحكم الدول البائعة في مصير التكنولوجيا التي تتبعها فأصبحت تأخذ الطابع الاحتكاري هذا من ناحية ، كما تواجه التكنولوجيا بأولويات مختلفة تسود سوق الأفراد من ناحية أخرى . وعلى هذا النحو تواجه البلدان النامية العديد من المشكلات أولها الطابع الاحتكاري و التبعية الاقتصادية لأسواق التكنولوجيا. وثانيها تكنولوجيا حديثة لمن ؟ لأي أنواع من الافراد و أي انتماءات طبقية و كذلك الحال بالنسبة للمواد الخام و حجم الاقتصاد.

أما بالنسبة للعمل فيجب تحديد العمل و كثافة رأس المال ، فعلى سبيل المثال يمكن أن تكون التكنولوجيا ملائمة للبلدان النامية إذا كانت متماشية مع حجم رأس المال الصغير ، أما إذا كانت التكنولوجيا كثيفة رأس المال و طارده للعمالة يصبح مشكوك فيها في تنمية تلك البلدان .

و لم يختلف الحال كثيرا بالنسبة للآلات التي يجب فحصها بدقة قبل أن يتم نقلها ، و يؤكد بعض الخبراء أنها غير ملائمة للبلدان النامية ، حيث تم تصنيعها وفق ظروف معينة و متطلبات خاصة . وعلى هذا النحو نجد أن العامل الثاني من هذا النموذج يشكل مجموعة من الأبعاد الفعلية التي يجب وضعها في الاعتبار قبل الاقدام عليها (التكنولوجيا) سواء كانت مجسدة أو غير مجسدة .

### 3.5. المستقبل :

و هو العنصر الثالث و الرئيسي في نموذج نقل التكنولوجيا ، فلكل بلد مستقبل للتكنولوجيا ظروفه الاجتماعية و الاقتصادية و السياسية والثقافية الخاصة، ويتوقف نجاح نقل التكنولوجيا على مدى<sup>1</sup> التطابق و

<sup>1</sup>رشاد غنيم : مرجع سابق ، ص ص 155 - 156.

الانسجام بين تلك الظروف و ظروف المرسل للتكنولوجيا و بدون هذا التطابق يستحيل نجاح نقل التكنولوجيا.

### 4.5. الأداء:

حيث أهملت بعض الدراسات أثر نقل التكنولوجيا، ومع ذلك فيجب تحديد التأثير المباشر وغير المباشر بدقة لكي يكتب النجاح للمستقبل للتكنولوجيا .

### 5.5. التقييم :

فإذا لم يتم تحديد الأثر فإن التقييم النهائي لنقل التكنولوجيا لا يمكن أن يأخذ مكانه، فهاتان الخطوتان ترتبطان بالنتائج الكلية لنقل التكنولوجيا. فإذا كان الأثر يرتبط بالتأثير المباشر فإن التقييم الكلي يرتبط بالمحصلة بعيدة المدى. و لقد أطلق على التأثير الاجتماعي بعيد المدى اسم التقييم الاجتماعي للتكنولوجيا.<sup>1</sup>

## ثالثا / التجربة الجزائرية في التصنيع.

### 1. سياسة التصنيع في الجزائر :

تتجلى علاقة التصنيع بالتنمية بشكل واضح في العديد من التحولات الجذرية و العميقة التي شهدتها المجتمعات و خاصة الغربية منها ،و التي غيرت من ملامح الحياة الاجتماعية و الاقتصادية و الثقافية للبناء الاجتماعي ، و ذلك عن طريق انتشار وسائل التقدم الصناعي و التقني ، وأصبحت المسألة الملحة تتجلى بصورة مباشرة في تصنيع المجتمع و ليس مجرد إقامة صناعة ، و من هذا المنطلق فقد احتلت قضية التصنيع في الجزائر مكانة هامة و عناية كبيرة، و كانت تهدف من وراء ذلك إلى تحقيق عدة أهداف منها :

- بناء قاعدة إنتاجية قوية تساهم في زيادة الدخل العام و متوسط نصيب الفرد منه.

<sup>1</sup>رشاد غنيم : مرجع سابق ، ص156.

- تنويع القاعدة الإنتاجية من أجل الوفاء بحاجات الصناعة و الزراعة و القطاعات الأخرى من وسائل الإنتاج بهدف دعم الاستقلال الصناعي .

- إحداث تغييرات اجتماعية من خلال خلق بيئة صناعية بما يستتبعه هذا من آثار على تحسين أساليب العمل و القضاء على البطالة، و رفع المستوى المعيشي للسكان.

- تحقيق التكامل الإنتاجي بين الصناعة و الزراعة و القطاعات الأخرى و استخدام الأساليب العلمية و التقدم التقني فيها. و بهذا الأهداف أصبح ينظر للتصنيع على أنه استراتيجية تنموية تهدف إلى القضاء على التخلف و التبعية.

و تجسيدا لهذه الأهداف صاغ الاقتصادي الفرنسي " De Bernis " نموذجا تصنيغيا نظريا ، أصبح يعرف بنموذج الصناعات المصنعة .

### 1.1. نموذج التصنيع في الجزائر :

تتطوي نظرية " دي بيرنيس " على حقيقة مؤداها أن استراتيجية التنمية الصناعية لا تتوقف عند مجرد إقامة مصانع فقط ، بل هي عملية تحويل المجتمع عن طريق نظام منسق من الصناعات و تحقيق تكامل بين مختلف الأنشطة الصناعية و ذلك قصد إقامة تصنيع حقيقي يتماشى مع متطلبات المجتمع . و يرى " دي بيرنيس " بأن الصناعات المصنعة تعمل في الوقت نفسه على إحداث الترابط بين مختلف الصناعات بواسطة مدخلاتها و مخرجاتها ، عن طريق وضع مجموعة من الآلات الحديثة تحت تصرف الاقتصاد الوطني لزيادة إنتاجية العمل و لإعادة الهيكلة الاقتصادية و الاجتماعية<sup>1</sup>.

و استنادا لهذا النموذج يكون على الصناعات المصنعة أن تسهل عملية التكامل الاقتصادي و تسمح بإنشاء تنمية مستقلة بسبب الآثار التصنيعية التي تمتاز بها عن غيرها ، فإقامة مثل هذه الصناعات ينجم عنها

1 علي غربي، يمينة نزار: التكنولوجيا المستوردة و تنمية الثقافة العمالية بالمؤسسة الاقتصادية،مخبر علم اجتماع 1 الاتصال للبحث والترجمة، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2002، ص ص 64.65.

ظهور صناعات أخرى تتكامل مع بعضها البعض فنيا و اقتصاديا ، و مثل هذه الاثار تظهر جليا في الصناعات الأساسية مثل الحديد و الصلب و الصناعات الميكانيكية و البتروكيمياوية و صناعة البترول ، هذه الصناعات التي لها علاقة وطيدة بالزراعة إذ تقوم بتمويلها بالأجهزة و الوسائل و العتاد الفلاحي و الأسمدة ..... فهي تساهم في تطوير و تنمية القطاع الزراعي الذي يصبح سوقا للمنتجات الصناعية و مشاركتها في إيجاد التكامل الاقتصادي ، و كذلك تعمل على توقيف الضغط على سوق العمل . نستنتج مما سبق أن الصناعات المصنعة تركز على ثلاثة محاور :

- تصنيع مكثف و سريع.

- تخصيص رأسمال كبير لتمويل عملية التصنيع.

- إنتاج موجه نحو وسائل الإنتاج بدلا من السلع الاستهلاكية.

إن هذا النموذج الذي يقدمه " دي بيرنيس " يقتضي منا النظر للتصنيع على أنه عملية تحول المجتمع من خلال منظومة من الصناعات المتفاعلة مع بعضها البعض و المكملة للصناعات الاقتصادية الأخرى ، التي تستوجب سلطة سياسية قادرة على ان تنظم مختلف قطاعات الاقتصاد الوطني وأن تتحمل أعباء هذه العملية وتحقيقا لهذا الغرض انتهجت الجزائر النهج الاشتراكي فكان شعارها " المركزية في التسيير " حيث سعت على ترسيخه في الكيان الاجتماعي والهيكل الاقتصادي بغية تحقيق الاستقرار الاجتماعي والاستقلال الاقتصادي<sup>1</sup>.

## 2.1. التطور التاريخي لاستراتيجية التصنيع في الجزائر:

لقد اعتمد النموذج الجزائري على الصناعات المصنعة الموجهة لتوليد تنمية مستقلة للاقتصاد الوطني ،

<sup>1</sup> علي غربي، يمينة نزار: مرجع سابق، ص ص 66-67

ولعب دور هام إحداه التكامل الاقصادي عبر كامل التراب الوطني ، و إحداه مراكز تنموية و جعلها كأقطاب صناعية حقيقية . و تتمثل هذه الصناعات أساسا في الصناعات الهيدروكربونية (المحروقات) والصناعات الثقيلة المتمثلة في صناعة الحديد و الفولاذ التي تقوم بإنتاج عدة أنواع من الصناعات (عربات للسكك الحديدية ، رافعات ن جرافات ميكانيكية ...) و صناعات ميكانيكية تقوم بدورها بإنتاج و تركيب الشاحنات و الحافلات و الجرارات و الحاصدات و الدرجات النارية ، و هكذا نجد الصناعات المصنعة التي اعتمدت عليها الجزائر تهدف إلى إيجاد وسائل تعمل على إثراء الصناعات الأخرى و الترابط فيما بينها ، وخاصة فيما يتعلق بإنتاج وسائل الإنتاج.

وتجسيدا لهذه السياسة التصنيعية أرسلت الجزائر عدة قواعد عززتها ببرنامج تخطيطي منظم ، باشرت بتطبيقه مرحليا على أرض الواقع وهي:

### 1.2.1. برنامج طرابلس :

يعتبر برنامج طرابلس 1962 أول وثيقة رسمية، فقد ركز على الخطوط العريضة التي تتعلق أساسا بالمحافظة على الاستقلال الوطني وهذا بتشديد " جمهورية جزائرية ديمقراطية شعبية " وتأميم كل المؤسسات التي كانت تابعة للمصالح الأجنبية . وكذلك ركز على التخطيط المركزي للاقتصاد الوطني وعن الاتجاه الاشتراكي كنظام تسيير عليه كل المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية .

و يهدف برنامج طرابلس إلى إرساء صناعة أساسية قادرة على تلبية احتياجات الصناعة و الزراعة الحديثة وتعتمد هذه الصناعة على الحديد و الصلب و الغاز الطبيعي و البترول ، و ركز أيضا على وجوب تدخل<sup>1</sup> الدولة لتوجيه النمو الاقتصادي بما يخدم مصلحة المجتمع و يتمحور هذا التدخل بشكل أساسي على الملكية الجماعية لوسائل الإنتاج معتبرا التخطيط ضرورة أساسية للتنمية الاقتصادية .

<sup>1</sup> علي غربي، يمينة نزار: مرجع سابق، ص ص 67-68.

## 2.2.1. ميثاق الجزائر :

و هو ثاني وثيقة اعتمدها الجزائر لدعم مسارها الصناعي ، وقد أكدت كسابقتها على ضرورة اتباع النهج الاشتراكي من أجل إرساء نظام اقتصادي و اجتماعي يسمح لكل فرد بالمساهمة ف بالتنمية الشاملة و قد حدد ميثاق الجزائر 1964 الخطوط العريضة للسياسة الاقتصادية في النقاط التالية:

- إقامة مجتمع صناعي كقاعدة لبناء صناعة ثقيلة بالجزائر و ذلك بالاعتماد على التكنولوجيا الحديثة .
- توفير مواد الاستهلاك المحلي الذي يسمح بتخفيض الواردات لا سيما مواد الاستهلاك و رفع الصادرات بالنسبة لهذه المواد.
- خلق مناصب شغل جديدة طبقا لما تسمح به الربحية العامة للمؤسسة.و يعتبر ميثاق الجزائر وثيقة هامة تمثل برنامج عمل على المستويين الاقتصادي و الاجتماعي أكثر وضوحا من برنامج طرابلس لكومه قد حدد أهدافا بعيدة المدى، تتمثل في الإصلاح الزراعي الشامل و إقامة قطاع صناعي في البلاد على ضوء الاختيارات الاشتراكية .

## 3.2.1. الميثاق الوطني 1979:

عمق أكثر و حدد بدقة الإطار الايديولوجي للسياسة الاقتصادية الجزائرية حيث حدد وسائل تحقيق التنمية بالارتكاز على الصناعة ، و ينبغي أن تقوم الثورة الصناعية حسب ما جاء في إحدى فقراته بإرساء قواعد<sup>1</sup> للصناعات الأساسية التي بإمكانها إرساء صناعات جديدة يسمح توسعها بخلق ديناميكية تنموية في الاقتصاد بصفة عامة و في الصناعة بصفة خاصة .

إن هذه المواثيق قد أولت أهمية خاصة للتنمية الشاملة مركزة على الصناعة ، و حتى يتسنى لها تأدية المهام المنوطة بها ، فقد أكدت استراتيجية التصنيع التركيز على ما يلي:

<sup>1</sup> علي غربي، يمينة نزار: مرجع سابق، ص ص 69-70.

- إقامة صناعة الحديد و الصلب و البتروكيمياويات (صناعات وسيطة لممارسة آثار الجذب).
- تنمية الصناعات الميكانيكية كوسيلة لتنمية الصناعة و الزراعات و كذلك إنشاء الصناعات الكهربائية والإلكترونية.

- تنمية صناعات بديلة لتلبية الاستهلاك المحلي إحتلالا للواردات.

و هكذا شكل من برنامج طرابلس و ميثاقى الجزائر دعامة كبيرة للأخذ بالصناعة الثقيلة لإرساء تنمية صناعية اقتصادية و اجتماعية و اعتبارها كأرضية تمهد للثورات الصناعية و الزراعية و الثقافية خلال السبعينات<sup>1</sup>.

## 2. سياسة التعليم و التكوين في الجزائر :

إن العلاقة بين العلم والتكنولوجيا مرتبطة جدا و معقدة على اعتبار أن التكنولوجيا هي الجانب التطبيقي للعلم لذا فإننا عندما نتحدث عن بناء التكنولوجيا المحلية فإننا نتطرق لنقطة هامة جدا وهي كيف ننشئ إطارات و خبراء و مهندسين و تقنيين و أيادي فنية مؤهلة لخوض غمار البحث في هذا المجال، باعتبار ان الجزائر لا تتوفر على قاعدة صناعية قوية تمكنها من اكتساب التكنولوجيا من الدول الأجنبية وتطويرها لصالح المجتمع المحلي حسب الإمكانيات و الموارد و الظروف الطبيعية و المؤهلات البشرية التي تزخر بها ومن خلال العلاقة المتكاملة بين هذين العنصرين فإن الجزائر بذلت مجهودات جبارة ومبادرات حثيثة لاكتساب العلم والمعرفة منذ تحقيق الاستقلال، لأنها تعي جيدا بأن تطور أي مجتمع يتوقف علة العلم والمعرفة التي يمتلكها ولذلك أعطت أهمية خاصة للاستثمار في الموارد البشرية بجعل التعليم مجانيا وديمقراطيا لكل فئات المجتمع دون استثناء و هذا ما يتجلى فعليا في تشييد المدارس وبناء المعاهد والجامعات في مختلف أرجاء الوطن و تغطي مجالات عدة في العلوم التقنية و النظرية و التطبيقية ، ثم تبعتها بإنشاء العديد من الكليات الخاصة

<sup>1</sup> علي غربي، يمينة نزار: مرجع سابق، ص ص 70-71.

بتكوين إطارات ومسيرين للمؤسسات الصناعية والإدارية نظرا للنقص والعجز الملاحظ في هذه المؤسسات، وذلك حتى يتسنى توفير الشروط الضرورية للتنمية الشاملة للفرد و المجتمع.

إضافة إلى ذلك فقد لجأت الجزائر إلى التعاون التقني مع العديد من الدول و الهيئات العالمية الأخرى، باستقدام خبراء ومهندسين أجانب أكفاء للإشراف على تكوين الطلبة و المسيرين و الإداريين و المكونين والمؤطرين، بالإضافة إلى البعثات و المساعدات المالية التي تقدمها للطلبة الجزائريين للتكوين بالدول الأجنبية و خاصة التي استوردت منها التكنولوجيا، أي إعطاء فرص عديدة لهؤلاء المكونين لمعرفة أسرار الصنع و التكنولوجيا لتلك البلدان.<sup>1</sup>

إن هدف الجزائر من هذه السياسة التعليمية و التكوينية هو بناء تكنولوجيا محلية تتماشى تتماشى و خصوصيات المجتمع المحلي اقتصاديا و اجتماعيا و ثقافيا ، و تماشيا مع خصوصيات العمل الجزائري و خلفيته التكوينية في ميدان التصنيع و حتى يتسنى لها أن تخطو خطوات كبيرة في ميدان التكنولوجيا فإنه ينبغي عليها :

- تجنب مختلف أشكال التبعية أي الوقوف ضد الشروط القهرية التي تتبع عملية نقل التقنية .
- اختيار الصناعات التي تتلاءم مع الموارد التي يزخر بها البلد و هذا ضمانا للمادة الأولية كونها تشكل الأساس اللازم للاستقلال التكنولوجي .
- تكوين الفرق التقنية القادرة على التحكم في مراحل المشروع مع تحديد مستوى التحكم المرغوب فيه بدقة .
- ضبط الاستيراد : بتشجيع مساهمة الموردين المحليين في تطوير التكنولوجيا المستوردة و ذلك بإنشاء بنك للمعطيات و توفير المعلومات و إمكانيات البحث و التنمية و الهندسة على مستوى الدوائر

<sup>1</sup> علي غربي، يمينة نزار: مرجع سابق، ص ص 75-76.

المعنية على جميع الأرصدة لتقادي تعدد العقود للحصول على نفس التكنولوجيا و تكرار عقود الشراء خاصة ما يتعلق بالعلاقات المسجلة و البراءات و التراخيص .

- تحضير ملائم للكفاءات : يتطلب تحضير العامل تقنيا و اجتماعيا و ترقيته و توسيع عملية التكوين و إشراكه بفعالية في هذه العملية .

لكن و نظرا لعدم امتلاك الجزائر لبني أساسية صناعية فإنها استمرت في شراء مقتنياتها التكنولوجية في شكل معدات مادية مما جعلها في غضون وقت قصير مستوردا ضخما للتكنولوجيا . إن هذا الاستيراد للمنتجات التكنولوجية خلق عوائق ضخمة فيما يتعلق باستيعاب القوى العاملة لهذه المنتجات سواء من حيث الكم نظرا لأشكال التراكم المختلفة ، أو من حيث الكيف نظرا لتحقيق الاستثمار . بالإضافة إلى ذلك الضعف الملحوظ في القدرات الوطنية في ميادين الهندسة و الأشغال و صيانة سلع التجهيز و التكوين و التأهيل كعوامل داخلية ضرورية لاستيعاب و تطويع التكنولوجيا المستوردة التي تتسجم وواقع التنمية الاقتصادية و الاجتماعية و أخيرا الانتقال إلى إنتاجها محليا .<sup>1</sup>

### 3. صيغ نقل التكنولوجيا في الجزائر :

لقد بدأت الجزائر في نقل التكنولوجيا مع بداية سياسة التصنيع أي منذ المخطط الثلاثي 1967 وبهذا دخلت الجزائر عهدا جديدا وباستراتيجية جديدة تمثلت في التركيز على استيراد التكنولوجيا بغية تحقيق هدفها المنشود في ميدان التصنيع ، ولهذا الاعتبار أقامت عدة علاقات مع العديد من الدول و خاصة الغربية منها للاستفادة من هذه التكنولوجيا، ولفهم طبيعة العلاقة التي تربط الجزائر بالدول المتقدمة في المجال التكنولوجي فإنها أتبعت سياسة العقود التي انتهجتها مع هذه الدول للاستفادة من التكنولوجيا في ميدان التصنيع، إذ تعاملت بصيغ شتى كانت أولها تتمثل في العقود عن طريق الإنجاز بالأقسام أو الأجنحة هذا النوع تقوم فيه مجموعة من الشركاء بإنجاز مصنع أو مركب ما لكن كل شريك يقوم بإنجاز جناح معين من المركب وعندما

<sup>1</sup>علي غربي، يمينة نزار: مرجع سابق، ص ص 77-78.

ينتهي يسلم إلى الجهة المسؤولة ، وعلى سبيل المثال ينطبق هذا النوع على مركب الحجار، إن هذه الصيغة خففت من مسؤولية المدراء وأرباب العمل عند سوء التصنيع أو الإنجاز وهي ذات تكاليف مرتفعة جدا لذا انتهجت الجزائر على صيغ أخرى لتقادي المماثلة و عدم تحمل المسؤولية من الشركاء الأجانب و هذه الصيغ الجديدة هي :

### 1.3. المفتاح في اليد :

لقد شرع في تطبيق هذه الصيغة ابتداء من سنة 1970 نتيجة للنقص الذي تعانیه في اليد الفنية المؤهلة و المتمرنة في ميدان التصنيع كذلك و أن التقدم الصناعي للمشروع يحقق سرعة كبيرة دون معوقات هندسية أو فنية تذكر و كذلك أن هذه الصيغ جعلت من الحكومة الجزائرية عدم تشتيت قدراتها و جهودها في مواجهة موردين كثيرين الكل يتمتع بخصائص تختلف عن الثاني.<sup>1</sup>

إن المقاول في هذه الصيغة مكلف بتقديم كافة الوسائل و المعدات و التجهيزات و التقنيات و هذا ما يؤدي إلى وجود فريق أجنبي للصيانة في الجزائر مهمته مراقبة التشغيل و صيانة الآلات و المعدات و تقديم للعمال و الموظفين التمرس على التكنولوجيا و طريقة تسيير الآلات و صيانتها و إعداد الخطط و التصاميم الهندسية للمشاريع و من مزايا هذه الصيغة :

- نقل كيفية الأداء و كيفية البيان للأفراد الجزائريين .
- يتم تحقيق أفضل برامج الإنتاج .
- تحسين التوظيف (الاستخدام) من وجهتي النظر الكمية و النوعية .
- يكون الأفراد الجزائريين أكثر انخراطا في عملية التصنيع ، كما تكون هناك استمرارية بين انشاء المصنع و بين تسييره حتى يكون قيد الإنتاج و بعد أربعة سنوات من تطبيق صيغ المفتاح في اليد تنبه المسؤولون الجزائريون إلى سلبياتها فتكلفة الإنتاج جد مرتفعة إلى جانب غياب التحويل الفعلي .

<sup>1</sup>علي غربي، يمينة نزار: مرجع سابق، ص ص 78-79.

- للتكنولوجيا و أخيرا غياب ضمانات فيما يتعلق بالإنتاج بالإضافة إلى التدخل القليل للعنصر الجزائري في جميع مراحل إنجاز المصنع .

### 2.3. الإنتاج في اليد :

الذي شرع في تخطيطه في بداية المخطط الرباعي الثاني و تنص هذه الصيغة الجديدة بأن يضمن المكون تكوين عمال متخصصين و مؤطرين ، و الذين سيقومون بتنظيم التسيير بصفة تجعل المؤسسة تصل إلى إنتاج الكمية المبرمجة بالمواصفات المطلوبة أي خاضعة لمقاييس السوق الدولية ، و إعداد المصنع بالمعدات و قطع الغيار و حتى اختيار تشغيل المصنع إلى غاية مرحلة الإنتاج الفعلي و قد يتضمن العقد أحيانا إلى جانب ذلك الإشراف على الإدارة و التسويق و عيوب هذه الصيغة لا تختلف كثيرا عن عيوب صيغة المفتاح في اليد .<sup>1</sup>

### 3.3. الاستثمارات الأجنبية في الجزائر :

#### 1.3.3. الاستثمارات المباشرة :

تتميز التكنولوجيا المستخدمة في القطاعات التي ينمو فيها القطاع الخاص بأنها بسيطة نسبيا وبأن طرق العمل فيها أصبحت منتشرة منذ زمن طويل، وتستخدم معظم الاستثمارات الجديدة تكنولوجية تستعمل بكثرة في أماكن أخرى منذ وقت طويل، أما في ميدان البناء وصناعة الأشغال العامة حيث السوق نشيطة جدا، فإن أكبر المؤسسات التي تملك التجهيزات الجزائرية تحاول استبعاد رأس المال الأجنبي عن القطاعات الحيوية لتكوين رأس المال ومنعه من السيطرة على القطاعات الأخرى، ومع ذلك فإن الضغط الكبير في مجموع الطلبات أكدت وجودها بقوة .

<sup>1</sup> علي غربي ، يمينة نزار : مرجع سابق ، ص 80.

## 2.3.3. الاستثمارات المشتركة:

تتكون من مشتركة بين مؤسسات أجنبية مرتبطة برأس المال الجزائري الخاص أو بالمؤسسات العامة الجزائرية وتكون التكنولوجيا التي تأتي بها المؤسسات الأجنبية قد تكون على الشكل التالي:

- آلات يتم توفيرها أو بيعها إلى شركة هندسية ميكانيكية مختلطة.
- براءات أو تراخيص وعمليات صناعية.
- تقنيون رفيعو المستوى للبدء في الإنتاج ومساعدة تقنية طويلة الأجل .
- التوريد المنتظم للمواد الأولية.<sup>1</sup>

أما الشراكة بين المؤسسة العامة والأجنبية مرتبط ارتباطا وثيقا بالحاجة إلى المزيد من التمكن من التكنولوجيا في كل الحقوق . للتقريب والإنتاج والمعالجة والتسويق، وكان الدافع من هذه الشراكة هو الوصول إلى اكتساب التكنولوجيا وخبراتها، والحاجة إلى الوصول إلى نتائج سريعة .

ومع أن الشراكة تعد من أفضل أنماط نقل التكنولوجيا لأنه يعتمد على تقسيم ملكية المشروعات، إلا أنها لا تخلوا هي أيضا من عيوب كثيرة أهمها أن نقل المعرفة التي بينت التجربة أنها باهظة عمليا (مرتبات الموظفين الذين ترسلهم المؤسسة الأجنبية ورسوم التراخيص والدراسة، وتكاليف المساعدة التدريبية) وهذا مكلف للغاية فضلا عن ما تأخذه هذه المؤسسات للمؤسسات الأم التي تنتمي إليها أو إلى بلد المنشأ، وأمام ما تقدمه من خدمات وعمليات قد عم استعمالها منذ زمن طويل.

و ما نستطيع قوله إن اعتماد الجزائر على هذه الصيغ المتعددة لنقل التكنولوجيا هو محاولة منها في اختيار التقنية الحديثة و التحكم في التكنولوجيا المستوردة أي تنمية التكنولوجيا المحلية

<sup>1</sup>أعراب سعيدة: مرجع سابق ، ص 67

و تحقيق الاستقلال التكنولوجي ، فاختبار التقنية الحديثة راجع للنموذج التصنيعي الذي اختارته الجزائر و الذي يقتضي استخدام طرق حديثة في الانتاج للتغلب على ندرة القوة العاملة المحلية الماهرة و المدربة و كذلك الرغبة في المنافسة و إنتاج سلع تصديرية ذات نوعية رفيعة .

و السائد أن هذا الاختيار هو وحده الكفيل بتعجيل النمو الاقتصادي و الاجتماعي و تنمية القدرة الذاتية في التكنولوجيا و إنشاء قطاع انتاج لوسائل الإنتاج محلي قادر على تحقيق هذه الزيادة السريعة في النمو ، بالاعتماد على الصناعات الميكانيكية و الكهربائية و الالكترونية و البتروكيميا و الصناعة التحويلية التي تساعد على تحقيق الاستقلالية التكنولوجية النسبية و تكوين إطارات كفاءة و مؤهلة بإمكانها تحمل المسؤولية للدراسات التقنية و تقويم المشاريع ، و عليه فإن الصناعات المنتجة للآلات و للسلع الوسيطة هي الأساس اللازم للاستقلال التكنولوجي إن هذه الطرق التقنية لم تؤد إلى تحويل حقيقي للمعرفة العلمية والتقنية ، ولكن إلى تعميق التبعية التكنولوجية مع كل انعكاساتها السلبية على الاقتصاد الجزائري ، حيث تتم كل هذه الطرق بدون مشاركة الطرف المحلي في الإنجاز.<sup>1</sup>

#### 4. التبعية التكنولوجية :

من خلال تتبعنا لعقود صيغ نقل التكنولوجيا التي لجأت إليها الجزائر والتي شملت آلات ومعدات تقنية براءات اختراع و تراخيص و تصاميم هندسية واستقدام باحثين و خبراء أجانب هذا ما يشخص لنا واقع التبعية التكنولوجية في الجزائر من جهة وعدم الاهتمام بالبحث العلمي و التكنولوجي من جهة أخرى .

تتجلى مظاهر التبعية التكنولوجية في الجزائر في عدة نقاط أهمها : ضعف دور مؤسسات التكوين والتأهيل وهياكل البحث العلمي و التكنولوجي بل قصورها في مواكبة عملية الاستيراد المكثف للتكنولوجيا واستيعابها، للوصول إلى مرحلة إنتاجها رغم العديد من المراكز و الهيئات العلمية التي أنشأتها ، والتي تهدف إلى ترقية

<sup>1</sup> علي غربي ، يمينة نزار : مرجع سابق ، ص 81.

و تنمية البحث العلمي في الجزائر بمعنى آخر تكفل هذه المراكز والهيئات بالمشاركة الحقيقية في توسيع وتقنية القدرات التكنولوجية للبلاد و التقليل من التبعية للخارج في هذا المجال .

ورغم المجهودات المبذولة في مجال التنمية بصفة عامة و بالذات في ميدان نقل التكنولوجيا من خلال الاستيراد الضخم لسلع التجهيز فغن الجزائر لا زالت في تبعية تكنولوجية و هذا ما يقودنا إلى الإقرار بما يلي:

- غياب استراتيجية واضحة المعالم و الأهداف لتنمية و تطوير البحث العلمي و التكنولوجي بالموازاة مع مجهودات التصنيع المحققة .

- عجز المؤسسات على القيام بالممارسات الفعلية للبحث، و ذلك لتعددتها و تداخل أدوارها و عدم استقرار هياكلها.<sup>1</sup>

- انعدام البحث العلمي و البحث التقني في مجال السيطرة على التكنولوجيا المستوردة لاستيعابها ومن ثم تطوير القدرات الوطنية في هذا المجال

إن الاستهلاك الواسع للتكنولوجيا الأجنبية لم تصاحبه زيادة في عدد الإطارات اللازمة للإشراف على تنفيذ المشاريع الجديدة و تسييرها ، لكن ما حدث فعلا هو زيادة الاعتماد على الخبرات الأجنبية و الاستعانة بها بهدف تغطية العجز الحاصل في الإطارات الوطنية في القطاع الصناعي .

## 5. مشكلات النقل التكنولوجي بالجزائر :

تعتبر التكنولوجيا من الركائز الأساسية في تحقيق التنمية لذا حاول الإنسان اكتسابها بثتى الطرق، لما لها من فوائد سواء ما يتعلق بالحياة الاجتماعية للأفراد كتوفير الجهد العضلي و الفكري و لو التقليل من ساعات العمل و زيادة إنتاج الخيرات المادية و تطوير الأبحاث العلمية .....إلخ ، لكنها في المقابل خلفت

<sup>1</sup>علي غربي ، يمينة نزار : مرجع سابق ، ص ص 82 - 83 .

مشكلات مستجدة لم تعرفها الإنسانية من قبل سواء ما تعلق منها بالدول المتقدمة نفسها أو الدول المتخلفة المستوردة لها ، و دراسة آثارها و خاصة مع بداية مشاورها التصنيعي لم تراخ الظروف الداخلية و الأوضاع المحلية الملائمة سواء ما يتعلق بالموارد البشرية و لخبرة الفنية المؤهلة، مما أفرز عدة مشاكل في فترة قصيرة من الزمن نتيجة الاستيراد المكثف للتكنولوجيا .

### 1.5. مشكلات النقل التكنولوجي بالمؤسسة الصناعية :

توضح الشواهد المستمدة من الواقع أن للتكنولوجيا المستوردة آثارا سلبية ترتبت عنها مشاكل عديدة على مستوى العاملين أو المؤسسة منها <sup>1</sup> :

- الاعتماد الكلي على الجانب في استيراد التكنولوجيا .
- تسبب النظام التكنولوجي المتبع في المؤسسات الصناعية في تضخم أهمية الإداري و تهميش العمال و هضم حقوقهم القانونية و فقدان اخلاقيات العمل ، مما حفز على ظهور علاقات تنافرية بين الإداريين و العمال .
- ارتفعت نسبة الغيابات ، و قد يعود ذلك إلى عدم تكيف العامل مع نظام الآلة و عدم انسجام شخصيته مع متطلبات التكنولوجيا المستوردة و قواعد عملها .
- ارتفعت نسبة الإضرابات و انتشرت باتساع رقعة التصنيع .
- دوران العمل و ذلك لعدم ملائمة قواعد العمل و الاشراف و عدم الاهتمام بالعامل البشري.

### 2.5. مشكلات النقل التكنولوجي من الناحية الاجتماعية :

لقد نتج عن التصنيع عدة مشكلات اجتماعية منها :

<sup>1</sup>علي غربي ، يمينة نزار : مرجع سابق ، ص ص 85 - 86 .

- إن عملية التصنيع بأسلوب النقل التكنولوجي ، تتمركز في الولايات الكبرى كالجزائر ووهران وقسنطينة وعنابة .... مما أدى إلى بروز ظاهرة الهجرة من المناطق الريفية و الجنوبية إلى هذه المراكز الصناعية ، لأن وجود صناعة في منطقة ما معناه وجود عمل مستقر وخدمات اجتماعية متنوعة ، الأمر الذي جذب شباب المناطق الجنوبية و الريفية على حد سواء .
- أن الزيادة المتسارعة للهجرة وعدم انتظامها كانت سببا في إحداث كثافة سكانية كبيرة في المدن ، حيث أصبحت المدن الجزائرية تمثل نسبة 42% من مجوع سكان الجزائر سنة 1977 ، بينما كانت هذه النسبة سنة 1966 لا تتجاوز 33 % ، بل أن بعض المدن الكبرى كالعاصمة ازداد بنسبة 77% سنة 1977 ،لقد أدت ظاهرة الهجرة إلى المدونة إلى بروز مشكلات فرعية مثل مشكلة<sup>1</sup> الإسكان و الكثافة الأسرية ، تلوث البيئة، انتشار الاحياء القصديرية والبناء الفوضوي على جوانب المدن ، و نقص مياه الشرب ، وانتشار الأمية .... إلخ .
- لقد قيل أن عملية التصنيع كانت بحق وسيلة لامتنصاص حشود من البطالين، وكونت طبقة عمالية عريضة، لكنها كانت على حساب الكفاءة المهنية والتحكم التكنولوجي لأن أغلب العمال الجزائريين كاموا أميين قليلي الخبرة بالصناعة، وبالرغم من ذلك فقد ازدادت البطالة انتشارا كما ارتفعت نسبة الاستقرار المهني للعمال.
- لقد جذبت التكنولوجيا في المصانع عددا كبيرا من الحرفيين الذين كانوا يساهمون في تنمية الصناعة التقليدية الجزائرية، مثل صناعة النحاس و الجلود و الألبسة الصوفية والأواني الفخارية ..... كما كانت منتوجاتها تزرخ بها الأسواق و تسد حاجات المجتمع ، إلا أنها بدأت تضمحل بشكل واسع خصوصا في فترة الثمانينات من القرن العشرين ، و كأن التكنولوجيا قد قضت مباشرة على هذا النوع من الصناعة المحلية وقللت من حفز القائمين بها ، بل شجعتهم على تركها بطريقة غير مباشرة .

<sup>1</sup>علي غربي ، يمينة نزار : مرجع سابق ، ص ص 87 - 88 .

- شجعت التكنولوجيا بما يرافقها من خدمات مريحة للفلاحين على هجرة أراضيهم و الإقامة بالمدن الصناعية ، خصوصا وان دخل العامل بهذه الأخيرة كان معتبرا بالمقارنة مع دخل المزارع ، هذا ما أدى إلى انخفاض في الإنتاج الزراعي .
- لقد ساهم التصنيع في القضاء على المناطق الزراعية الخصبة بل تحولت بعض المدن التي كانت رائدة في الثورة الزراعية إلى مدن صناعية مثل " الخروب" بشرق الجزائر فكان من أهداف التكنولوجيا حسب ما جاء في المواثيق الرسمية للسياسة التصنيعية توطين الصناعية لخدمة الإنتاج الفلاحي و تطويه ولكن النتائج أصبحت عكس ذلك ، حيث تؤكد على تقهقر في الإنتاج الزراعي و تبعية غذائية كاملة للخارج.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> علي غربي ، يمينة نزار : مرجع سابق ، ص 88 .

## الفصل الثالث: القيم التنظيمية

. تمهيد

أولاً/ ماهية القيم التنظيمية

1. تطور القيم التنظيمية

2. خصائص القيم التنظيمية

3. أهمية القيم التنظيمية

4. مصادر القيم التنظيمية

5. أهداف القيم التنظيمية

ثانياً/ أساسيات القيم التنظيمية

1. تكوين القيم التنظيمية

2. تصنيف القيم التنظيمية

3. مقاييس القيم التنظيمية

4. وظائف القيم التنظيمية

## تمهيد:

تعتبر القيم التنظيمية متغير هام في أي مؤسسة، فهي تعبر عن فلسفة المؤسسة واتجاهاتها وتوفر لها السبل كافة نحو توجيه السلوك وصنع القرار واتخاذها، وتختلف في طبيعتها وفي وظيفتها عن بقية الأنواع الأخرى سواء كانت دينية أو سياسية أو غيرها على الرغم من أنها تكملها وترتبط بها وتستمد منها بعض الخصائص، فالقيم التنظيمية تتصف بارتباطها بالسلوك التنظيمي.

وفي هذا الفصل تطرقنا إلى مجموعة من النقاط تمثلت في ( خصائص القيم التنظيمية، أهميتها، أهدافها، مصادرها، تكوينها وتصنيفها....إلخ)

أولاً/ ماهية القيم التنظيمية.

### 1- تطور القيم التنظيمية:

مرت القيم التنظيمية بعدة مراحل، نتيجة للتغيير والتطوير، ويمكن حصر مراحل القيم التنظيمية مع تتبع المراحل الأساسية للتطوير وهي كالتالي:

#### 1.1- المرحلة الأولى: مرحلة العقلانية أو العلمية:

إن ركزت على قيمة التحليل العلمي للعمل، وقد اعتبر الفرد العامل في هذه المرحلة مثله مثل الآلة يتم تحفيزه بواسطة المكاسب المادية التي يحصل عليها مقابل ما يبذله من جهد في عمله، حيث تبنى هذا التحليل "ماكس فيبر" "MAX WEBER" منذ ما يقرب من مئة سنة والذي وصف المفاهيم المتعلقة بالسلطة وتدرجها الهرمي والأدوار والإجراءات الرسمية بأنها الوسائل التي يتم تصميمها لتأدية مهام معقدة وروتينية، ففي النصف الأول من القرن العشرين بدأ يظهر نوع من التوجه نحو تنظيم الأداء والعمل المنظم والمخطط له بعناية، وقد أثبتت التجارب والدراسات في تلك المرحلة بقيادة "فريدريك تايلور" أن الأفراد العاملين يكونون أكثر كفاءة في عملهم عندما يكون عملهم مخطط ومحدد بعناية، فظهر الاهتمام بإنجاز العمل وربطه بالتوقيت واستعملت ساعات ضبط الوقت في مراقبة العمال وارتباطه بتقسيم العمل، وكانت النتيجة التراكمية لأسلوب المراقبة هو التحسن الكبير في الإنتاج من خلال أساليب التحليل التي تركز على التفاصيل كما أن مراقبة الوقت ارتبطت بكيفية تحفيز الأفراد العاملين حيث يحفزون تدريجياً بواسطة النقود لكن هاته النظرة الميكانيكية للأداء وللأفراد العامل كانت لها نتائج سلبية على العمال فروتينية العمل تخلق الملل وعدم الرضا وتقتل الكفاءة والإبداع والتطوير.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> عثمان قدور: القيم التنظيمية و علاقتها بالصراع التنظيمي، دراسة ميدانية على العمال المنفذين بمركب الحجار بمركب المجارف و الرفاعات CPG بقسنطينة، مذكرة ماجستير، جامعة منتوري قسنطينة، 2009، ص49.

## 1.2. المرحلة الثانية: المرحلة العاطفية والإنسانية:

بدأت هذه المرحلة بالدراسات البحثية التي اعتمدها "ها وثورن" "HAWTHORNE" في الولايات المتحدة الأمريكية والتي كانت تدافع على إنسانية الإنسان وأكدت بأنه ليس مجرد آلة يمكن تحفيزه فقط، بالمكاسب المادية بل أن العوامل الغير العقلانية مثل الأحاسيس والاتجاهات أكثر تأثيرا على السلوك والأداء داخل التنظيمات المختلفة.

وبالتالي بدأ عصر ثان من القيم الإدارية على أساس نتائج دراسات ها وثورن، فقد تبنى المديرون التقدميون وجهة نظر أكثر تعقيد بشأن الكائن البشري مدركين أن الأحاسيس وقوة الإرادة تلعب دورا مهما وفي بعض الأحيان دورا حاسما في التأثير على الانتاجية، لذلك تم إدخال التجارب لمحاولة تحسين اتجاهات الفرد نحو العمل ومن ثمة تدريب المديرين ليصبحوا قادة فرق، كما تم ادخال أساليب تحفيز جديدة إلى بيئة العمل، وبهذا فقد رفضت مدرسة العلاقات الإنسانية بقيادة "التون مايو" قبول افتراضات مدرسة الإدارة الميكانيكية بقيادة "ماكس فيبر" و"فريدريك تايلور" ومن ثمة هذه المرحلة ركزت على قيمة الإنسان والعلاقات بين الأفراد داخل التنظيم.<sup>1</sup>

## 1.3. المرحلة الثالثة: مرحلة المواجهة:

إن هذه المرحلة من تطور القيم التنظيمية لم يبتكر من طرف الإدارة، بل ظهرت كاستجابة لقوة الاتحادات المهنية، ففي الخمسينيات كان هناك نقص كبير في المنتجات والأيدي العاملة، واكتسبت الاتحادات المهنية القوة ذلك أن المنظمات الكبيرة كان من الممكن أن تتوقف بسبب الخسارة الناجمة عن الفوضى والتعطيل الذي يحدثه عدد قليل من العمال المهنيين، فالقيم المتأصلة في الحياة الزراعية مثل: الاجتهاد في العمل،

1 عثمان قدور: مرجع سابق، ص 50.

استغلال الفرص، الأجر المصنف، أصبحت موضع سخرية وكثيرا ما توصلت الإدارة إلى أن المواجهة وجه لوجه هو أسوأ خيار موجود، ولهذا السبب بحثت عن طرق جديدة لحل مشكلات القوة والهيمنة.<sup>1</sup>

#### 4.1. المرحلة الرابعة: مرحلة الإجماع في الرأي:

ظهرت هذه المرحلة كحل لمشاكل المرحلة السابقة وظهرت في هذه المرحلة قيم الحرية في العمل، ففكرة حرية بيئة العمل قد تحدث القيم التنظيمية التي تمسكت بها الإدارات لفترة

طويلة حيث انتقلت الإدارة الفعلية من المدراء إلى العاملين، واتسمت هاته المرحلة بتأثير أمريكي كبير ومهيم تجسد في كتاب "دوغلاس ماك غر يغور" "Douglas mc greGor" بعنوان " الجانب الإنساني للمؤسسة" وهو الكتاب الذي كان له تأثير عميق على التفكير الإداري عبر العالم، وفي قيم وتوجهات المدراء في أواخر الستينات.

ولقد أوضح "ماك غر يغور" أهمية أنظمة القيم الإدارية وذلك من خلال تقسيمه للمعتقدات الإدارية إلى مجموعتين متضادتين والتي أطلق عليهما نظرية (X) و(Y)، فالمديرون المصنفون وفقا لنظرية (X) يعتقدون أن الناس بطبيعتهم مخادعون وكسالي، كما أنهم يحفزون في المقام الأول بمصالحهم الذاتية، لذلك فهم يحتاجون إلى إشراف جديد ومكافآت مادية، وعلى الجانب فإن المديرين الذين يعملون وفقا لنظرية (Y) يعتقدون بأن الناس بطبيعتهم إيجابيون جديرون بالثقة، محبوبون للآخرين وذو آراء بناءة.

ويرى "ماك غر يغور" بأن هذين الموقفين ينمان عن توقعات مكتملة ذاتيا، حيث أنه إذا كان الأفراد تتم إدارتهم من وجهة نظر النظرية (X) فإنهم يكونون مخادعين وغير متعاونين، أما إذا كانوا يدارون من وجهة نظر النظرية (Y) فإنهم سيكونون إيجابيين ومحفزين ذاتيا.

<sup>1</sup> نجاة قريشي: القيم التنظيمية وعلاقتها بفعالية التنظيم، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، قسم علم الاجتماع، جامعة محمد بسكرة، 2006-2007، ص 63.

كما أن هذه المرحلة مهدت لمرحلة جديدة خامسة التي كانت فلسفتها الإدارة بالأهداف.<sup>1</sup>

### 5.1. المرحلة الخامسة: مرحلة الإدارة بالأهداف:

هذه المرحلة عبارة عن عصر جديد من القيم الإدارية، فتبعاً لها ينبغي أو يجب الملائمة بين حاجات المنظمة وحاجات الفرد، وترتبط هذه المنظمة باسم " أدوين لوك 1968 Loke "

فهو يؤكد أن الدافعية تعتمد على أهداف محددة تثير روح التحدي لدى الأفراد أو لا، وتعتمد على مدى إخلاصه لهذه الأهداف وتقانيه في تحقيقها، ويتضمن هذا الأسلوب قياس المرؤوسين والرؤساء معا بتحديد أهداف العمل. ورغم أن الإدارة بالأهداف كان مبدأً سليماً إلا أنها لا تصلح إلا في البيئات الثانية وهذا ما أدى إلى ظهور البيروقراطية بمعناه السلبي المتمثل في الإجراءات الطويلة والذي ساهم في بروز مرحلة جديدة من تطور القيم التنظيمية.<sup>2</sup>

### 6.1. المرحلة السادسة: مرحلة التطوير التنظيمي:

برزت في هذه المرحلة مجموعة جديدة من القيم التنظيمية تتمثل في تحليل الأفكار والمعلومات الإدارية واستخدام منهجية البحث العلمي في وضع الخطط المستقبلية، وبالتالي ظهرت

قيم جديدة تمثل الاهتمام بالعلاقات الإنسانية والجوانب النفسية دراسة ضغوط العمل والإجهاد.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> قدور عثمان: مرجع سابق، ص 50.

<sup>2</sup> عجال مسعودة: القيم التنظيمية و علاقتها بالصراع التنظيمي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، قسم علم النفس، جامعة قسنطينة، 2008.2009، ص 43.

<sup>3</sup> نجات قريشي: المرجع السابق، ص 65.

### 7.1. المرحلة السابعة: المرحلة الواقعية:

تميزت هذه المرحلة من تطور الفكر الإداري بالإثارة، وهي مزيج من المراحل السابقة وامتدت من الثمانينات إلى وقتنا الحالي وقد ظهر في هذه المرحلة نموذج إدارة الجودة الكلية Total quality management حيث يعد نموذجا ميدانيا وعمليا في مجمله يركز على الأداء المتخصص، ويعتمد على التدريب والتخطيط والتعليم الاستراتيجي، ويبني على علاقة التفاعل والزمالة والتفاعل والعمل بروح الفريق الواحد.

هذه المرحلة اتصفت بكونها رد فعل أكثر من كونها تقدمية، فبعد عقود من الزمن أدرك المدراء أن مهمتهم صعبة وهي متعلقة بالقيادة والضبط ومرتبطة بالتنافس العالمي والتهديدات وبالتالي انتشار قيم (البقاء لن يكون إلا للأصلح)، (لا شيء مجانا)، (العمل الجاد يؤدي إلى النجاح)، (المسؤولية الذاتية) كانت طاغية.<sup>1</sup>

### 2. خصائص القيم التنظيمية:

يمكن تحديد عدد من الخصائص للقيم التنظيمية على النحو التالي:

نسبية: فهي تختلف من فرد لآخر داخل التنظيم على اختلاف رغبات أعضائه وظروفهم من جهة ولاختلاف ثقافة التنظيم السائدة من جهة أخرى.

- تؤثر في الاتجاهات والآراء والأنماط السلوكية بين الأفراد داخل التنظيم.
- معروفة ومرغوبة لدى أغلبية أفراد التنظيم لأنها تشبع حاجاتهم.
- ذات طبيعة ذاتية اجتماعية.
- ذات طبيعة عامة وسط مجتمع التنظيم.

<sup>1</sup> بكوش ليلي: مرجع سابق، ص ص 80 - 81.

- معروفة ومرغوبة لدى أغلبية أفراد التنظيم لأنها تشبع حاجاتهم.<sup>1</sup>
- تجريدية: القيم معان مجردة تتسم بالموضوعية والاستقلالية تتضح معانيها الحقيقية في السلوك الذي تمثله والواقع الذي يعيشه الفرد.
- القيم متدرجة: ومعنى تدرج القيم أنها تنتظم في سلم قيمي متغير ومتفاعل، حيث ترتب القيم عند الفرد ترتيباً هرمياً تهيمن بعض القيم على بعضها الآخر.
- مكتسبة: القيم التنظيمية مكتسبة أو موروثه وبالتالي فهي قابلة للقياس والتقييم.
- القيم إما ظاهرية يعبر عنها عن طريق الكلام أو الكتابة أو ضمنية تعرف من خلال السلوك الغير لفظي.
- القيم متداخلة مترابطة متضمنة، حيث أنها تتضمن الجوانب المعرفية والوجدانية والسلوكية.
- إمكانية التغيير في بناء القيم إذ أنها لا تتخذ مرتبة ثابتة في نفس الفرد بل ترتفع وتنخفض.<sup>2</sup>

### 3. أهمية القيم التنظيمية:

تؤكد مراحل تطور القيم التنظيمية أنها تحتل المرتبة الأولى في قائمة العناصر الثقافية المؤثرة في السلوك التنظيمي وأحد الجوانب الهامة في دراسته، فالقيم تتمتع بأهمية كبيرة في حياة الأفراد والجماعات والمنظمات ويمكن توضيح هذه الأهمية في ما يلي:

- تعتبر القيم قوة محركة ومنظمة للسلوك.
- تبرز القيم الاختلافات الحضارية بين المجتمعات، مما يؤثر بشكل واضح على السلوك التنظيمي المتوقع من الأفراد.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> بلقاسم سلاطنية و آخرون: **الفعالية التنظيمية في المؤسسة**، مدخل سوسيولوجي، الدار الجزائرية للنشر و التوزيع، الجزائر، ط1، 2013، ص50.

<sup>2</sup> ماجد زكي الجلاد: **تعلم القيم و تعليمها**، دار المسيرة للنشر و التوزيع الإمارات، ط2، 2007، ص 31.

<sup>3</sup> محمد قاسم القريوني: **السلوك التنظيمي**، دار الشروق، عمان، ط4، 2009، ص 161.

- هي أساس فهم الاتجاهات والدوافع وتؤثر على إدراكاتنا.
- تحدد الأهداف والسياسات، بحيث يجب أن تكون متوافقة مع القيم.
- تؤثر على السلوك التنظيمي بشكل واضح.
- فهم القيم السائدة في أي مجتمع يسهل فهم السلوك التنظيمي المتوقع من الأفراد
- تحتكم إليها المنظمة في تقييم سلوكيات العاملين<sup>1</sup>
- القيم معيار للتمييز بين السلوك المقبول (الصحيح) والسلوك الغير مقبول (الخاطئ) وبالتالي إتاحة المجال لتعزيز السلوك الإيجابي ومقاومة السلوك السلبي في المنظمات.
- إن القيم أداة للضبط والرقابة الفردية والتنظيمية والاجتماعية وغيرها وبالتالي فهي تشكل منطلقا للشواب والعقاب وتحقيق العدالة العامة وتدعيم المسؤولية الفردية والعامة.
- للسلوك التنظيمي أثر كبير في المكونات التنظيمية، إذ تؤثر في سلوك عاملها وعملية اتخاذ القرارات والالتزام للمنظمة، فالإيمان والتحلي بقيم المنظمة وازدياد تأثيرها في سلوكيات العاملين يزيد من تمسكهم والتزامهم بالمنظمة التي يعملون فيها، وذلك لكون طبيعة هذه المكونات متقاربة ومشاركة في عدة نقاط فكلها تعد قاعدة راسخة للسلوكيات المرغوبة والمطلوبة للمنظمة.
- تسهم القيم التنظيمية في تكوين أرضية عمل للتغيير المستقبلي والحد من حالات التمرد كونها مقاييس معتمدة من قبل الجميع، لكن لا يعني هذا أنها لا تتغير بل يتم تعديلها عبر الزمن.
- يمكن أن يساعد تدعيم القيم التنظيمية داخل المنظمات من تخفيف الحاجة للوائح، كما يمكن أن يقلل من استخدام أنماط الإدارة الأكثر تدخلا من خلال اللوائح والتعليمات.<sup>2</sup>

1 محمود سلمان العميان: السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، القاهرة - مصر، ط 3، 2009، ص 103.

2 أحمد بن علي الصميلي، القيم التنظيمية و دورها في إحداث التغيير التنظيمي . دراسة مقارنة بين المؤسسات الأمنية و المدنية ، أطروحة دكتوراه الفلسفة في العلوم الأمنية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية، 2015، ص ص 52- 53.

#### 4. مصادر القيم التنظيمية:

تتعدد مصادر القيم أو القيم التنظيمية بالخصوص، فلا ينكر أحد أن الفرد منذ تواجده في الحياة يكتسب القيم من عالمه الأقرب أو المحيط ألا وهو الأسرة بدءا بالوالدين والاختوة ثم امتدادا إلى العائلة الكبيرة ومن ثم على المجتمع بكل مؤسساته التعليمية الاجتماعية المهنية والدينية، وبالتالي هناك عدة مصادر للقيم التنظيمية نوجزها في الآتي:

##### 1.4. التنشئة الاجتماعية الأسرية:

يكتسب الفرد قيمه بشكل نشوئي وقاعدي ومن ثمة تطوري مبدئي من أفراد أسرته، فقد أشارت نظرية اريكسون لمراحل النمو النفسي والاجتماعي إلى العلاقة الوثيقة بين الفرد وأسرته والتي تكون لبنتها الأولى والجوهرية مع الأم ثم تتسع دائرة النمو لتشمل الأب والإخوة والعائلة الكبيرة، فالأفراد يكتسبون قيمهم خلال تفاعلهم الدائم وتعاملهم وتعايشهم بين أفراد الأسرة، كما أن هذا التقارب الجسدي والتقارب السلالي يجعل الفرد ضمن نسق قيمي أو منظومة قيمية تختلف في تركيبها وترتيبها وتفضيلاتها من أسرة لأخرى، فالفرد عندما ينضج ويصبح مؤهلا للعمل في تنظيم ما، ستظهر وتترجم تلك القيم التي اكتسبها في سلوكياته في العمل.

وقد تطرق "حمادات" إلى أن الإنسان ينقل سلوكه من أسرته إلى التنظيم، وهذا السلوك يعبر عن واقع بيئته المعيشية وظروف حياته المادية، فالأسرة التي تربي أبناءها على المبادئ والمثل الدينية من صدق وأمانة واحترام، فإن هؤلاء الأبناء سينقلون نظرتهم للقيم والمبادئ إلى التنظيم الذي سيعملون فيه.<sup>1</sup>

ويضيف "الفريجات وآخرون" بأن التنشئة الاجتماعية والبيئية التي يعيش بها الفرد تشكل مصدرا مهما للقيم لسلوكه الإنساني، وقد تتفاوت القيم التي تغرس في الفرد من بيئة أسرية أخرى ومجتمع إلى مجتمع آخر،

<sup>1</sup> بكوش ليلي: المرجع السابق، ص 82.

فقيمة رأس المال في مجتمع رأسمالي أكبر من قيمة رأس المال لفرد يعيش في مجتمع ريفي أو قروي وهناك تفاوت في العادات والقيم والمفاهيم والتي تشكل اختلافا جوهريا في النمط السلوكي للأفراد.

#### 2.4. التعاليم الدينية:

تعتبر القيم الدينية أحد المصادر الهامة في تشكيل قيم الأفراد، والجماعات فالكتب السماوية منذ بداية الخلق ساهمت في تشكيل أنماط وقيم ومعاني لها مدلولاتها، حيث ركزت هذه المصادر على منظومة القيم الاجتماعية للوصول إلى بناء نسيج اجتماعي متكامل يقوم على توفير حياة كريمة وشريفة، ما الآيات القرآنية إلا مصدرا ثريا لهذه القيم تظهر جلية في صور القرآن الكريم والكتب السماوية الأخرى، وما قصص الأنبياء الأطهار والمرسلين الأخيار الذين أخصهم الله بالمعجزات والآيات وأقام بهم الدين الذي اصطفاه لهم، فهدى بهم من الضلالة وانقذهم من الجهالة، وجعلهم أو لياء على الهدى لمن استهداهم هذه القصص وهذا النهج الذي شكل منظومة قيم اجتماعية، اقتصادية وسياسية ظهرت في الآيات القرآنية وكذلك الأحاديث النبوية.

والجدير بالذكر أن الدين يمثل المصدر الرئيسي لقيم كثيرة، ومن الأمثلة عن القيم التي تتصل بالعمل في الدين الإسلامي، الحديث الشريف الذي يحث على إتقان العمل، قَوْلِهِ عَلَيْهِ الصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ: {إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمَلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقَنَهُ}.

وكذلك حث الرسول الكريم على عدم الغش بقَوْلِهِ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: {مَنْ غَشَّنَا فَلَيْسَ مِنَّا}. أخرجاه مسلم في صحيحه (146).

وهناك أحاديث كثيرة تهدف إلى زرع القيم الحميدة في الأفراد، وَمِنْ قَوْلِ الرَّسُولِ عَلَيْهِ الصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ: {أَعْطُوا الْأَجِيرَ حَقَّهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ}. فحثنا الرسول الكريم على إعطاء أجر العامل دون تأخير وهذه تعتبر قيمة عظيمة للأفراد.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> بكوش ليلي: مرجع سابق، ص ص 82 - 83.

ويظهر حث الدين الحنيف على التحلي بقيم العدل والأمانة في قوله تعالى: ﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ﴾. سُورَةُ النَّسَاءِ: الآية (58).

#### 4.3. الخبرة السابقة:

تعتبر خبرة الشخص مهمة وتظهر في الأوزان والقيم التي يعطيها للأشياء، فالسجين الذي لم يذوق طعم الحرية يفترض أن يقدر قيمة الحرية لأنه عانى من كبت وإهدار لحرية، والشخص الأمي الذي لم يتعلم يعطي قيمة كبيرة للتعليم بسبب حرمانه منه.

فالخبرات والتجارب التي مر بها الأفراد خلال حياتهم تلعب دورا بارزا في تشكيل مجموعة القيم ويظهر دور الخبرة الشخصية من خلال الاحكام التي يصدرها، وكذلك الأوزان التي يعطيها للأشياء التي واجهته خلال حياته، فالشخص الذي عاش تجارب قاسية يتشكل لديه بموجبها قيم يحتفظ بها الفرد في عقله الباطن ويقوم باستخدامها لإصدار أحكامه واجتهاداته.

#### 4.4. جماعة الانتماء:

تشكل الجماعة مصدرا مهما من مصادر القيم، فجماعة الانتماء التي ينضم لها الفرد تكسبه مجموعة من القيم المشتركة التي تشكل رابط وثيق يعطيه صلاحية الانتماء لتلك المجموعة كما أن هذا الفرد يمكن أن ينشر قيم جديدة ويؤثر على تلك الجماعة، وهذا متوقف على قدراته في التأثير والاقناع والاندماج.

إن انتماء الفرد في جماعة معينة يعتبر مصدر آخر للقيم، فالفرد قد يغير من قيمه بسبب تأثير ضغوط الجماعة عليه، فنجد أحيانا أشخاصا نشأوا نشأة دينية ونتيجة دخولهم في جماعة غير دينية فإن قيمهم الدينية

ستتغير، حيث تصبح قيمهم متناسقة مع قيم الجماعة الجديدة.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>بكوش ليلي : مرجع سابق، ص ص 83 – 84 .

## 5. أهداف القيم التنظيمية:

تعتمد القيم التنظيمية على مجموعة من الأهداف والغايات لتحسين التسيير الإداري للمؤسسة نذكر منها:

- تهدف إلى التسيير الاستراتيجي الأمثل للمؤسسة والتوفيق بين إمكاناتها المختلفة ( المادية . المالية . البشرية ).
- تسعى إلى تنمية الأطر الإدارية وتطويرها.
- تسعى لتحقيق أهداف المؤسسة بأقل جهد وتكلفة ووقت، من خلال الاستفادة من التكنولوجيا بما يتناسب مع نشاط المؤسسة وطبيعتها.
- تهدف على تدريب الموارد البشرية، والاهتمام بهم وإكسابهم خبرات ومهارات تساعدهم على تحسين أداءهم الوظيفي.
- تسعى إلى تعزيز الاتصال بجميع أشكاله بين المستويات الإدارية.
- تهدف إلى وزع قيم العمل الجدي والابداع والكفاءة واحترام السلطة.
- تهدف على انخفاض معدل التغيب، وحوادث العمل وانخفاض الروح المعنوية، وتدني مستوى الرضا الوظيفي.
- تسعى على تدعيم استعدادات العاملين نحو العمل لإعطاء أكبر قدر من الالتزام والولاء للمنظمة.
- تهدف إلى الحد من مقاومات التغيير التي تعرقل نجاح المؤسسة ومحاولة حل المشكلات والقضايا بطرق سليمة.<sup>1</sup>

1مليقة عرعور، مسعودة فلوس: تصورات العاملين للقيم التنظيمية، مجلة علوم الإنسان و المجتمع، جامعة بسكرة ، الجزائر، الجزء الأول، العدد26، 2018، ص 430.

## ثانيا/ أساسيات القيم التنظيمية.

## 1. تكوين القيم التنظيمية:

تعتبر قيم الأفراد متصلة بشكل قوي منسجمة مع الطبيعة البيولوجية والنفسية والاجتماعية والقيم الموجودة

هي مزيج من دافعين الأول غريزي والثاني مكتسب، وقيم الأفراد متصلة بحاجاتهم ويؤكد " مندل وجوردان "

أن قوة القيمة لدى الإنسان ومدى تعرضها للتغيير يتصلان بعلاقة الفرد بعائلته وثقافته الموروثة

فقيم الفرد مرتبطة بخبراته وتجاربه التي يمر بها فالتجارب الجديدة المرغوبة فيها والتي يعتقد الفرد بصحتها

تمثل القاعدة التي تبنى عليها قيمه، ونبوغ القيم من هذه التجارب يتطلب توافر عدة شروط منها:

- عند مرور الشخص بتجربة ما لا بد أن يكون له مطلق الحرية في اختيار الموقف الذي يراه مناسباً فيما يتعلق بهذه التجربة فالشخص إذا ما أكره على هذا الموقف لا يعطيه أي قيمة.
- لا بد أن يكون هناك أكثر من خيار ليختار الشخص من بينهما الموقف الذي يراه مناسباً وبالتالي يعطي الفرد قيمة لهذا الموقف مقارنة بالخيارات الأخرى.
- الراحة النفسية والقناعة بقيم الفرد أحد دعائم بقاءها ورسوخها والعمل بموجبها.
- التأكيد على أهمية هذه القيم، الدفاع عنها والدعوة إلى تبنيها تعتبر من السمات التي لا بد أن يتحلى بها الشخص المعترف بقيمه.
- قيم الشخص لا بد أن تعكس في سلوكه، تصرفاته وتفاعله مع الأفراد والجماعات.
- قيم الفرد لا بد أن تكون ملازمة له في كل مكان وزمان ويكون تعامله مع الغير مبنياً عليها وفي

إطارها. <sup>1</sup>

1 عبد الله عبد الغني الطجم: السلوك التنظيمي: المفاهيم النظرية، التطبيقات، دار حافظ للنشر و التوزيع، السعودية، ط 4، 2003، ص ص 98 - 99.

وبتوفر هذه الشروط السالفة الذكر نستطيع القول:

- تتكون القيم لدى الفرد من خلال التجارب التي يخوضها في حياته.
- تتغير القيم بنفس الطريقة التي تكونت بها أي من جراء تفاعل الفرد مع بيئته الخارجية.
- تتكون القيم نتيجة للتفاعل بين الأفراد الناتج عن إعطاء معاني متباينة للظواهر الاجتماعية.
- تفاعل أفراد المجتمع يؤدي إلى رسوخ القيم الدينية، الاقتصادية، الاجتماعية والسياسية.
- هذه القيم تمثل الاطار العام لسلوك الفرد داخل التنظيم وهذه القيم أيضا تؤثر على إدراك الموظفين لمدى كفاءة الأسلوب الإداري المتبع، الأنماط القيادية للتنظيم وواجبات ومسؤوليات الأفراد والجماعات وبالتالي تحديد نمط السلوك المتبع.<sup>1</sup>

## 2. تصنيف القيم التنظيمية:

لا يوجد تصنيف موحد يعتمد عليه في تحديد أنواع القيم، فهناك عديد من التصنيفات التي وضعها الباحثون في هذا المجال بناء على معايير مختلفة، وفيما يلي بعض هذه التصنيفات:

### 1.2 تصنيف القيم من حيث المحتوى:

وهو تصنيف " ألبورت Allport " و " فيرنون vernon " و " ليد نزي Lidnzey " ويفترض هذا التصنيف أن الناس يهتدون أساسا بوحدة أو أكثر من القيم الست الشهيرة الآتية:

#### 1.1.2 القيم النظرية: هي مجموعة القيم التي يعبر عنها اهتمام الفرد بالعلم والمعرفة، والسعي وراء القوانين

التي تحكم الأشياء بقصد معرفتها، وميل الفرد إلى اكتشاف الحقيقة، ويتميز الأشخاص الذين تسود عندهم هذه القيمة بنظرة موضوعية نقدية، معرفية ويكونون عادة من الفلاسفة والعلماء والمفكرين.

1 عبد الله عبد الغني الطجم: مرجع سابق، ص 99.

**2.1.2. القيم الاقتصادية:** ويقصد بها اهتمام الفرد وميوله على كل ما هو نافع، وفي سبيل هذا الهدف يتخذ

من العالم المحيط به وسيلة للحصول على الثروة وزيادتها عن طريق الإنتاج والتسويق والاستهلاك

واستثمار الأموال ويتميز الأشخاص الذين تسود لديهم هذه القيمة بنظرة عملية نفعية ويكونون عادة من رجال

الاعمال، كما أن القيمة الاقتصادية تتمثل في الاهتمام بالنتائج العملية والفوائد المرتقبة وكثيرا ما تتعارض

القيمة الاقتصادية مع غيرها من القيم.

**3.1.2. القيمة الجمالية الفنية:** ويعبر عنها باهتمام الفرد وسيلة إلى ما هو جميل من ناحية الشكل أو

التوافق أو التنسيق وهو ينظر إلى ذلك العالم المحيط به نظرة تقدير من ناحية التكوين والتنسيق، وليس

بالضرورة أن يكون هؤلاء فنانين مبدعين، وإنما لديهم القدرة على التذوق للجمال والفن.

**4.1.2. القيمة الاجتماعية:** وتظهر لدى الفرد الذي يحب الحياة الاجتماعية الواسعة ويميل إلى الناس فهو

يحبهم ويميل إلى مساعدتهم، ويجد في ذلك راحة نفسية اجتماعية سعيدة وكذلك إشباعا له، ويتميز هذا النوع

من الافراد بروح تعاونية كبيرة سمتها البذل والسخاء والعطف والحنان، ويرى "سبرانجر" أن القيم الاجتماعية

في أنقى صورها تتجرد عن الذات وتقرب جدا من القيم الدينية.

**5.1.2. القيم السياسية:** ويقصد بها اهتمام الفرد بالحصول على القوة والسيطرة، بهدف التحكم في الأشياء

والأشخاص ويعبر عنها الفرد بالنشاط السياسي والعمل السياسي وحل مشكلات الجماهير، ويتمتع أفراد هذه

القيمة بروح قيادية ويستطيعون التأثير على غيرهم، ومن هؤلاء الإداريين والسياسيين.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>بوعطيط سفيان: القيم الشخصية في ظل التغير الاجتماعي وعلاقتها بالتوافق المهني، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في علم النفس والعمل، جامعة منتوري قسنطينة، 2011، ص ص 81 - 82.

6.1.2. القيم الدينية: أرفع وأعلاها القيم لدى الرجل المتدين، تعكس إيمانه بالله وملائكته وكتبه ورسله والقضاء بالقدر خيره وشره، ويرى "سبرانجر" أن الرجل المتدين هو شخص يتجه بناؤه العقلي باستمرار نحو خلق أعلى الخبرات قيمة ذات الإرضاء المطلق.

يتميز الأشخاص الذين تسود لديهم هذه القيمة بإتباع تعاليم الدين في كل النواحي، حتى في طلب الرزق و عدم السعي وراء الحياة الدنيا.

## 2.2. تصنيف القيم على أساس شدتها:

والمقصود من بعد الشدة هو درجة الإلزام التي تفرضها القيم، ويحدد نوع الجزاء الذي يقرره المجتمع ويوقعه على من يخالفها، فهناك القيم الملزمة والآمرة الناهية وهناك القيم التفضيلية وهناك القيم المثالية.

1.2.2. القيم الإلزامية (ما ينبغي أن يكون): وتشمل الفرائض والنواهي، وهي القيم التي تتصف بالقداسة حيث يلزم المجتمع أفرادها بها، ويشرف على تنفيذها بقوة وحزم سواء عن طريق العرف وقوة الرأي للمجتمع والقانون والعرف معاً، ومن ذلك في مجتمعنا القيم التي ترتبط بتنظيم العلاقة بين الجنسين أو بمسؤولية الأب نحو أسرته.....إلخ.

2.2.2. القيم التفضيلية (ما يفضل أن يكون): ويشجع المجتمع أفرادها على الاقتداء بها والسير وفق متطلباتها، ولكنها لا تمثل الالتزام والقداسة التي تتطلب العقاب الصارم الحاسم الصريح لمن يخالفها، أو بمعنى آخر هي التي تكون في المجتمع حسب ما يفضل الفرد كإكرام الضيف.

3.2.2. القيم المثالية (ما يرجى أن يكون): هي القيم التي يشعر المجتمع وأفرادها باستحالة تطبيقها كاملة،<sup>1</sup>

<sup>1</sup> بو عطيظ سفيان: مرجع سابق، ص ص 82-83.

ولها تأثيرها الذي يكون بالغ القوة في بعض الأحيان وفي توجيهه سلوك الأفراد والجماعات، مثل القيم التي تدعو إلى المساواة والقيم التي تدعو إلى مقابلة الإساءة بالإحسان.

إن المستويات السابقة للقيم ليست مستقلة ومنفصلة تماما، وليس لها حدود معينة وتحدد نهايات كل منها بل تتداخل فيما بينها، ولا يتضح الخلاف إلا في المواضيع ذات الأثر القوي على سلوك الفرد ومن ثم المجتمع.<sup>1</sup>

قد تكون القيم الغائية: معين من المستويات الثلاثة في وقت من الأوقات، وقد تتغير في عصر آخر لتصبح القيم المثالية محل التفضيلية أو الإلزامية.

### 3.2. تصنيف القيم على أساس العمومية:

يمكن تقسيم القيم وفقا لهذا المعيار إلى الآتي:

**1.3.2. القيم العامة:** وهي القيم التي يتم انتشارها في المجتمع كله بغض النكر عن ريفه وحضره وطبقاته وفئاته المختلفة وهي القيم المرتبطة بالعقائد والأعراف والتقاليد، فيقدر ما يكون في المجتمع من قيم عامة يكون هذا المجتمع متماسكا ومتعاوننا، وظهور ما يسمى بصراع القيم ما هو إلا نتيجة للانفصال والتباعد بين فئات المجتمع المختلفة بالنسبة لنظرتهم حيال المواقف المهمة في حياتهم المتفاوتة.

**2.3.2. القيم الخاصة:** وهي ما تعرف بقيم الدور، وهي ما يقوم بها فرد معين أو فئات معينة أو التي تحدث في مناسبات محددة، مثل قيم خاصة بطبقة معينة (القبائل . البدو) كالقيم المتعلقة بالزواج والمراسم والاحتفال بالأعياد الدينية والوطنية، وكذلك قيم المراكز الاجتماعية الذي يمثله الفرد، حيث تعمل هذه القيم على تماسك هذه الفئة وترابطها وإمكانية التنبؤ بسلوك صاحبها.

<sup>1</sup> بوعطيط سفيان: مرجع سابق، ص 83 - 84.

4.2. تصنيف القيم على أساس الغرض . المقصد:

وهي تلك القيم التي ينظر إليها الأفراد والجماعات على أنها وسائل لغايات معينة أبعد من ذلك، كقيمة العلم وغايتها اكتشاف الحقائق وتوضح القيم عند " روكيش " أنها ضرب من ضروب السلوك أو غاية من غايات الوجود المفضلة، فعندما نقول أن لدى شخص قيمة معينة، نقصد بذلك أن معتقداته تتركز حول أشكال السلوك المرغوب فيه، أو حول غاية من غايات الوجود، والقيم عند " روكيش " تنتظم في نوعين رئيسيين هما:

1.4.2. القيم الغائية: وهي عبارة عن غايات في ذاتها وتعرف بالقيم النهائية.

2.4.2. القيم الوسيلية: وتعرف بالمنافسة وهي تمثل أشكال السلوك الموصلة لتحقيق هذه الغايات مثل

الصلاة، الصوم، الزكاة، الحج التي توصلنا إلى قيم العبادات.

ويشير " روكيش " إلى أن القيم الغائية (النهائية) في ذاتها تنقسم إلى فئتين هما:

- قيم خاصة بالشخص وتتمركز حول الذات، مثل قيمة تقدير الذات.
- قيم خاصة بالعلاقات بين الأشخاص أو المجتمع كقيمة السلام العالمي، والقيم الوسيلية بدورها:
- القيم الأخلاقية كالأمانة.
- قيم الاقتدار أو الكفاءة أو المنافسة.

5.2. تصنيف القيم على أساس الوضوح:

1.5.2. قيم ظاهرة (صريحة): التي يصرح بها من قبل الفرد عن طريق الكلام مثل القيم المتعلقة بالخدمة

الاجتماعية والمصلحة العامة.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>بوعطيط سفيان: مرجع سابق، ص ص 84- 85 .

2.5.2. قيم ضمنية: وهي القيم التي يستدل على وجودها من ملاحظة الميول والاتجاهات والسلوك الاجتماعي وذلك من سياق سلوك الفرد أثناء حياته في مواقف متعددة.

إن القيم الضمنية في الغالب هي القيم الحقيقية، لأنها تجسد في سلوك الفرد على الواقع، في حين القيم الصريحة مثلاً أو المعلنة ليست دائماً تكون حقيقية بل كثيراً ما تكون زائفة.

## 6.2. تصنيف القيم على أساس الدوام:

ويقصد بالدوام " الدوام النسبي " وينقسم بدوره إلى:

1.6.2. قيم دائمة (نسبياً): وهي القيم التي يستمر بقاءها لمدة طويلة في حياة المجتمع ويورثها الآباء للأبناء مثل القيم المرتبطة بالعرف والتقاليد.

2.6.2. قيم عابرة: وهي القيم العارضة القصيرة الدوام والسريعة الزوال والتذبذب مثال قيم الموضة عند فئات الشباب.

## 7.2. تصنيف القيم على أساس بعد الشكل:

ويعني به الثوب الذي تظهر فيه القيمة ويمكن تقسيمها على قسمين:

1.2.7. قيم إيجابية: وهي التي تظهر في ثوب مرغوب، ويكون اتجاه الفرد إليها اتجاه إقدام وقبول ورضا، ومن هذا المنطلق فإن الرفح من القدر يكون ذا قيمة إيجابية.

2.7.2. قيم سلبية: والتي تظهر على عكس ما تظهر به القيم الإيجابية، فهي قيم تؤدي على تدني قدر صاحبها.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> بوعطيط سفيان: مرجع سابق، ص 85.

## 8.2. تصنيف " بوكهالز " Buchholz " للقيم التنظيمية:

حيث تم تقسيم القيم التنظيمية إلى خمسة أنظمة قيمية من طرف " بوكهالز " سنة 1978 كالآتي:

**1.8.2. نظام قيم أخلاقيات العمل:** وفقا لهذا النظام فإن العمل شيء مقدس يجب الإخلاص فيه لأنه يمنح الفرد كرامة وشرفا.

**2.8.2. نظام قيم التوجيه الجماعي:** حيث يكتسب العمل معناه ضمن إطار هذه القيم من خلال مدى تأثيره في المجموعة التي يعمل فيها الفرد، فالعمل ليس غاية في حد ذاته وإنما وسيلة لخدمة اهتمامات ومصالح المجموعة وتوظيف قدرات المجموعة لصالح الفرد وبالشكل الذي يعزز نجاحه في المنظمة.

**3.8.2. نظام القيم الإنسانية:** تؤكد هذه القيم ضرورة الاهتمام بالإنسان في موقع العمل، وبنموه وتطوره الإنساني أكثر من الاهتمام الذي يعطى للجوانب المادية للمنظمة.

**4.8.2. نظام قيم المشاركة الجماعية:** وفقا لهذه القيم فإن العمل هو الأساس في إشباع الحاجات المتعددة للأفراد وذلك من خلال إفساح المجال أمام العاملين ليكون لهم دور بارز في إدارة المنظمة من خلال المشاركة في قراراتها الأساسية.

**5.8.2. نظام قيم الراحة والفراغ:** وتؤكد هذه القيم على إفساح المجال لراحة العاملين أثناء العمل ليشعروا بإنسانيتهم ويمارسون هواياتهم المتعددة.<sup>1</sup>

## 9.2. تصنيف " كوين وروباخ " Quine & Rohrbaugh " للقيم التنظيمية:

حيث تم تقسيم القيم إلى أربعة محاور اشتمل كل محور على قيمتين وذلك كما يلي:

**1.9.2. قيم الهدف الرشيد** وتتضمن: التخطيط، الإنتاجية.

<sup>1</sup> بكوش ليلي : مرجع سابق: ص 91.

2.9.2. قيم العلاقات الإنسانية وتتضمن: التماسك، تنمية الموارد البشرية.

3.9.2. قيم النظام المفتوح وتتضمن: المرونة، الحصول على الموارد.

4.9.2. قيم العمليات الداخلية وتتضمن: الضبط، إدارة المعلومات.

2. 10. تصنيف " عبد الحفيظ مقدم " للقيم التنظيمية:

صنفها إلى أربع أبعاد هي:

1.10.2. قيم التشجيع: وتتضمن البنود التي تركز على الاهتمام بالأفراد وحاجاتهم وأهدافهم وكذلك كفاءتهم

واقترحاتهم ومبادئهم.

2.10.2. القيم ذات التوجه نحو الهدف: وتتضمن البنود التي تركز على أهداف المؤسسة في التطور

والسمعة الجيدة.

3.10.2. قيم الانضباط: وتتضمن البنود التي تركز على سلوك الانضباط في الحضور والوجود في حالة

النشاط الدائم.

4.10.2. قيم النمط الحر: وتتضمن البنود التي تركز إعطاء الحرية التامة لأعضاء التنظيم دون وضع قيود

عليهم من ذلك تقبل الاعتذارات بسهولة والسماح بتغيير طرق العمل.<sup>1</sup>

11.2. تصنيف العالمان " ديف فرانسيس وماك وودكوك " للقيم التنظيمية

<sup>1</sup> بكوش ليلي: مرجع سابق، ص 92.

صنف الباحثان " ديف فرانسيس وماك وودكوك " القيم التنظيمية إلى أربعة أبعاد رئيسية، وكل بعد يشمل على قيم تنظيمية فرعية، ويؤكد الباحثان بعد أن قاما بأبحاثهما أنه إذا أرادت منظمة ما أن تكون ناجحة، فإنه يجب عليها أن تتضمن أو تقوم بما يلي:

### 1.11.2. إدارة الإدارة: ويستمددا المسؤولين والإداريون من سلطتهم وتشمل القيم التالية:

أ . قيمة القوة: (المديرون يجب أن يديروا) والتي يمتلكها المديرون من خلال امتلاكهم للمعلومات وسلطة المركز الوظيفي واتخاذ القرارات.

ب . قيمة الصفوة: (النخبة دائما في القوة) وهي التي يكتسبها المديرون بحكم عملهم الإداري المعقد والمهم، فالأعمال الإدارية يجب أن يديرها أفضل الأفراد.

ج . قيمة المكافأة: (الأداء الملك) وتأتي بعد تحديد الأداء الناجح للأفراد الذين يسيرون المنظمة فمكافأتهم تعتبر أمرا مهما.

### 2.11.2. إدارة المهمة: من الاهتمام بتحسين أداء العمل وتحقيق الأهداف تنبثق القيم التالية:

أ . قيمة الفعالية: (أعمل الأشياء الصحيحة) تمكن المنظمة من تركيز مواردها المتاحة على الأنشطة التي تعود عليها بالنتائج الجيدة.

ب . قيمة الكفاية: (أعمل الأشياء بطريقة صحيحة) وتعبر عن قدرة الإدارة على عمل مئات الأشياء بطريقة متقنة.<sup>1</sup>

ج . قيمة الاقتصاد: (لا شيء مجانا) إن فشل الأعمال غالبا ما يكون سببه ارتفاع تكاليف التنظيم وهذه القيمة بمثابة معيار أساسي لنجاح المنظمة.

<sup>1</sup> راجع كعباش، ريمة طباع: القيم التنظيمية ضمن المجال الإداري، قسم علم الاجتماع، جامعة قسنطينة 2، العدد 12، 2017، ص ص 474 - 475.

3.11.2. إدارة العلاقات: الوصول بالموارد البشرية إلى أقصى درجات الالتزام الوظيفي وهي:

أ . قيمة العدل: (من يهتم يكسب) يؤثر بها الرؤساء على نوعية الحياة التي يعيشها رؤوسهم حيث تعزز لديهم الثقة في الإدارة والولاء للمنظمة.

ب . قيمة العمل الجماعي: (العمل معا بانسجام) تنبثق من استمتاع الأفراد بالانضمام إلى بعضهم البعض في العمل الأمر الذي يضمن الإتقان في العمل المنجز، لأن موهبة فرد ما قد تعوض ضعف فرد آخر.

ج . قيمة القانون والنظام: (العمل لا بد أن يسود) تخول للمديرين أن يتصرفوا كقضاة يحكمون على أفعال رؤوسهم بدون إعطاء حق الرد، فالإدارة الناجحة هي التي تبتكر وتدير باحترام نظاما مناسبا من القواعد والإجراءات.

4.11.2. إدارة البيئة: تأتي من معرفة المنظمة بالبيئة التي تعمل فيها وهي:

أ . قيمة الدفاع: (اعرف عدوك) يستجيب من خلالها أفراد المنظمة للتغيرات البيئية وذلك بوضع الخطط الاستراتيجية بعد دراسة التهديدات البيئية.

ب قيمة التنافس: (البقاء للأصلح) ويتم إدراكها في المستويات العليا للتنظيم حيث تعبر عن القدرة التنافسية للمنظمة.

ج . قيمة استغلال الفرص: (من يجرؤ يكسب) تمكن المنظمة من الوصول إلى الفرص الخارجية قبل أن تصل إليها المنظمات المنافسة وانتهازها واستغلالها بسرعة لرغم ما قد يرافقها من مخاطر.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> رايح كعباش، ريمة طباع: مرجع سابق، ص475.

## 3. مقاييس القيم التنظيمية:

## 1.3. اختبار دراسة القيم التنظيمية:

أعدّه الباحثان "جوردن البورت وفيليب فرنون" ويستند إلى إطار نظري وضعه سبرانجر وقيس أنماط من القيم وهي: النمط النظري، النمط الاقتصادي، النمط الجماعي، النمط الاجتماعي، النمط السياسي والنمط الديني.

ويهدف اختبار القيم إلى بيان أي مدى يميل الشخص إلى قيمة أو أكثر من هذه القيم فالأفراد مختلفون في درجة انجذابهم إلى إحدى هذه القيم. ويتخذ الاختبار في قياس تفضيل الشخص لنمط من القيم على الأنماط الأخرى طريقة الاختيار الجبري، فيزود الشخص بعبارتين أو أكثر ليختار العبارة التي يفضلها ويتكون الاختيار من (30) عبارة في القسم الأول و(15) عبارة في القسم الثاني، ويزاوج بين كل قيمة والقيم الخمسة الأخرى عددا متساويا من المرات.

ويتراوح ثبات الاختبار بين 0.39 و0.75 ويميز الاختبار بين أصحاب المهن المختلفة ويعتبر هذا الاختبار أداة لقياس القيم الهامة التي تؤثر في سلوك الإنسان مثل القيم الاقتصادية والسياسية والجمالية ويفيد هذا الاختبار في الإرشاد النفسي وفي التوجيه التربوي والمهني.<sup>1</sup>

## 2.3. مقياس القيم التنظيمية لكل من الباحثين "ديف فرانسيس ومايك وودكوك":

هذا المقياس هو عبارة عن استبانة تتضمن مجموعة من القيم التي تميز المنظمات الناجحة والتي توصل عليها الباحثان من خلال إجرائهما للعديد من الدراسات في عدة دول مثل السويد، المكسيك، إسبانيا، الهند نيوزلندا، و م أ، ولقد اتضح لهما وجود تشابه كبير للقيم التنظيمية عبر مختلف الثقافات ويمكن أن تطبق هذه الاستبانة على شخص واحد كان يمكن استخدامها كمسح لوجهات نظر عدد من الأفراد داخل المنظمة ومما

<sup>1</sup> محمود سلمان العميان: مرجع سابق، ص 114.

تجدر الإشارة إليه هو أن استبانة القيم التنظيمية تستخدم فقط مع الموظفين الإداريين والمشرفين والمسؤولين وتشمل هذه الاستبانة أبعاد القيم التنظيمية الأربع (القضايا الجوهرية ) وكل بعد من هذه الأبعاد يتضمن ثلاثة قيم (القيم الفرعية ) وهذه الأبعاد وهي:

إدارة الإدارة: وتشمل قيم القوة، الصفة والمكافأة.

إدارة المهمة: تشمل قيم الكفاءة، الفعالية والاقتصاد.

إدارة العلاقات: وتشمل قيم العدل، فرق العمل، القانون والنظام.

إدارة البيئة: وتشمل قيم التنافس، الدفاع، استغلال الفرص.

وتضم الاستبانة (60) عبارة تتم الإجابة عنها كالاتي:

. صحيحة كليا.

. صحيحة إلى حد كبير.

. ليست صحيحة وليست خاطئة.<sup>1</sup>

. غير صحيحة إلى حد كبير.

. غير صحيحة كليا

. وبالتالي يتضح أن هذا المقياس يساعد في معرفة القيم التي يؤمن بها المديرون (القيم التنظيمية) والتي

تعمل على توجيه سلوكهم ضمن الظروف التنظيمية المختلفة.

<sup>1</sup> بلقاسم سلاطنية و آخرون: مرجع سابق، ص 84.

#### 4. وظائف القيم التنظيمية: لدينا مجموعة من الوظائف نذكر منها:

##### 1.4. وظائف القيم على مستوى الفرد:

- تمنح للأفراد اختيارات لتحديد وضبط السلوك، وبالتالي تشكل الشخصية الفردية وتمنح لهد القدرة على الرضا النفسي والتوافق مع الآخرين، حيث تعتبر موجه للسلوك مما يجعلها تشكل للفرد حب وميل تجاه العمل.
- تعمل على تصحيح أفكاره ومعارفه تجاه العمل والمؤسسة.
- تسهم في تحقيق الأمان النفسي للفرد وبالتالي الأمان الكلي بالنسبة للمؤسسة.
- تعمل على ضبط رؤيته وتوقعاته لما يطمح له وفهم المحيط الخارجي بالنسبة له.
- وتساهم في إصلاح الفرد نفسيا وخلقيا.<sup>1</sup>

##### 2.4. على المستوى الاجتماعي:

- تعمل على المحافظة على تماسك المجتمع إذ تحدد أهدافه ومبادئه.
- تواجه التغيرات التي في المجتمع حتى يصبح أكثر استقرارا.<sup>2</sup>

##### 3.4. على المستوى التنظيمي:

- تعمل على توجيه سلوكيات العاملين مهما اختلفت ثقافتهم ومؤهلاتهم ومستوياتهم نحو تحقيق أهداف المؤسسة، وفق للخطط المرسومة المبنية على أساس قيمها التنظيمية.

<sup>1</sup> منصورى نايف العتيبي: القيم التنظيمية وأثرها في الممارسات السلوكية لدى طلبة جامعة عين شمس، منشور في المجلة التربوية بجامعة عين شمس، العدد 34، 2019، ص 16.

<sup>2</sup> عاطف جابر، طه عبد الرحيم: أثر القيم التنظيمية للمديرين على التوافق التنظيمي وقيم العمل، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، العدد 33، 2014، ص 312.

- تدريب العاملين على آليات الالتزام بالقيم حتى تصبح جزء من سلوكياتهم لأن المؤسسة تتبع أسلوب التحفيز والمحاسبة فيما يتعلق بتنفيذ القيم التنظيمية.<sup>1</sup>

### 5. العوامل المؤثرة في تعزيز القيم التنظيمية:

تمتاز القيم بالتغير والاكتماب فلها القابلية على التطوير والتحديث بما ينسجم مع التغيرات التنظيمية في الثقافة والاستراتيجية والتركيب التنظيمي بل حتى في نظم عملها وأهدافها وضعت خطوات عدة يمكن أن تعزز بها القيم ومن بين هذه الخطوات ما يلي:

#### 1.5. الهيكل التنظيمي:

عن طريق الهيكل التنظيمي تحدد مسؤوليات ومهام أو وظائف ملائمة لتنفيذ القيم المطلوبة مع وضوح المسؤولية وخطوط السلطة.

#### 2.5. نظم العمل:

تصميم نظام الإنجاز (كيفية أداء الأعمال) ومراقبة الأداء وتعزيز السلوكيات الصحية.

#### 3.5. التعيين:

تعيين الأفراد اللذين يتمتعون بخصائص وسمات الشخصية ضرورية لتنفيذ القيم المراد نشرها داخل المنظمة.

#### 4.5. التدريب:

تعليم العاملين الجدد كي يفهموا أهمية القيم التنظيمية ويعززونها بالمهارات الإضافية.

<sup>1</sup> رافع يوسف الوحيدي: القيم التنظيمية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة الأزهر كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، قسم إدارة الأعمال، غزة، العراق، 2013، ص18.

5.5. التكامل:

تكامل جميع الأنشطة المترابطة في المستويات الإدارية العليا والدنيا عن طريق نظم فعالة في استبعاد الفروق في تخطيط وتنفيذ الأنشطة.

6-5. الاتصالات: يتم عن طريقه تثقيف العمال بان هناك قيم جديدة قد أعدت داخل المنظمة ولا بد من الالتزام والتقيد بها.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> رابح كعباش، ريمة طباع: مرجع سابق، ص 277.

## الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية و مجالات الدراسة

. تمهيد

أولا/ مجالات الدراسة

1. المجال المكاني

2. المجال الزمني

3. المجال البشري

ثانيا/ العينة

1. تعريف العينة

2. خطوات اختيار العينة

ثالثا/ منهج الدراسة

1. تعريف المنهج

2. خطوات إجراء المنهج الوصفي

رابعا/ أدوات جمع البيانات

1. الملاحظة

2- الاستمارة

. تمهيد :

تعتبر مرحلة تحديد الإجراءات المنهجية للدراسة خطوة لا غنى عنها في الدراسة العلمية الصحيحة . و يعتبر هذا الفصل امتدادا للفصول السابقة و تجسيديا لما طرح من أهداف و سنحاول في هذا الفصل التطرق لأهم الإجراءات المنهجية المتبعة في دراسة هذا الموضوع .

بداية أعطينا توضيح مفصل لمجالات الدراسة ثم لجأنا إلى تحديد العينة و كيفية اختيارها ثم المنهج المستخدم في الدراسة و خطوات تطبيقه ثم أدوات جمع البيانات .

أولاً/ مجالات الدراسة :

إن التعرف على مجالات الدراسة نقطة أساسية و ذلك لما تكتسبه من أهمية اثناء الدراسة الميدانية و لكل دراسة ثلاثة مجالات رئيسية هي المجال الجغرافي ( المكاني ) ، المجال الزماني و المجال البشري .

**1- المجال المكاني ( الجغرافي ) :**

يقصد به النطاق لإجراء الدراسة حيث تجرى الدراسة على مستوى تعاونية الحبوب و البقول و الجافة . تبسة .

**1.1- التعريف بالمؤسسة :**

تم تأسيس تعاونية الحبوب والبقول الجافة لولاية تبسة في سنة 1977 طبقا للقرار الصادر عن وزارة الفلاحة

رقم:482 المؤرخ في :11 أفريل 1977

-العنوان: ولاية تبسة - طريق قسنطينة-

الهاتف : 43- 037-59-12 / 037-59-12-44

الفاكس : 037-59-15-97-

البريد الالكتروني : [cclstebessa@gmail.com](mailto:cclstebessa@gmail.com)

تمتلك تعاونية الحبوب والبقول الجافة قدرة تخزين عالية تقدر ب:1978000.00 قنطار موزعة على عدة

مخازن منها ما هي خاصة بالتعاونية وأخرى مستأجرة.

كما يشغل بالتعاونية عددا هاما من العمال دائمين كانوا، متعاقدين أو موسميين حيث بلغ في السداسي الأول

من سنة 2019 ما يقارب 372 عامل .<sup>1</sup>

1 معلومات مقدمة من طرف مسؤولة المستخدمين بالمؤسسة .

2.1. طبيعة عمل المؤسسة :

تعتبر تعاونية الحبوب والبقول الجافة كغيرها من التعاونيات الوطنية مؤسسة تدعم نشاط السوق الجزائرية و ذلك نظرا لطبيعة عمليا والمتمثلة في النقاط التالية:

- تخزين الحبوب والبقول الجافة .
- جمع المحاصيل الزراعية في كل موسم حصاد و درس من الفلاحين .
- انتاج البذور وتوزيعها للفلاحين في كل موسم حرث و بذر .
- توزيع القمح الصلب واللين للمطاحن العمومية و الخاصة .
- توزيع الحصص المبرمجة من الأعلاف لفائدة موالى الولاية.
- تخزين و توزيع الأسمدة و المواد الكيماوية للفلاحين .

1.2.1. تخزين الحبوب و البقول الجافة :

تقوم تعاونية الحبوب والبقول الجافة لولاية تبسة بتخزين الحبوب ( قمح صلب، قمح لين) وكذا تخزين البقول الجافة (عدس، حمص، فاصولياء، أرز) حيث أن هذه الأخيرة (البقول الجافة) منها ما يوجه لفائدة الجيش الشعبي الوطني ومنها ما يوجه للسوق الوطنية، وتتوزع نقاط التخزين سواء كانت حظائر (hangars)،

قبو (voute) أو صوامع silos<sup>1</sup>.

1 معلومات مقدمة من طرف مسؤولة المستخدمين بالمؤسسة .

جدول رقم (1) : مخازن المؤسسة:

سعة التخزين (قنطار)	المخازن	
155000.00	- مخزن تبسة	مخازن خاصة بالتعاونية
300000.00	- مخزن العوينات	
140000.00	- مخزن الشريعة	
30000.00	- مخزن مرسط	
80000.00	- مخزن المريج	
8000.00	- مخزن نقرين	
5000.00	- مخزن العقلة	
10000.00	- مخزن الكويف	
1250000.00	- مخزن الرياض العوينات	
<b>1978000.00</b>		<b>المجموع</b>

المصدر : مصلحة المستخدمين .

### 2.2.1- جمع المحاصيل الدراسية في كل موسم حصاد و درس خاص بكل سنة :

تنظم تعاونية الحبوب والبقول الجافة لولاية تبسة حملة سنوية لجمع المحاصيل الزراعية واستلام المردود من الفلاحين حيث تقوم التعاونية بفتح نقاط لجمع المحاصيل والتقرب من الفلاحين .

### 3-2-1- انتاج البذور و توزيعها للفلاحين في كل موسم حرث و بذر من كل سنة :

تعد تعاونية الحبوب والبقول الجافة لولاية تبسة مقرا لتصنيف البذور وتهيئتها وذلك لتتم عملية توزيعها للفلاحين بداية كل موسم حرث و بذر من كل سنة، حيث تحصلت التعاونية على محطة لإنتاج البذور و ذلك في إطار تحقيق الاكتفاء الذاتي .

### 4-2-1- توزيع القمح الصلب و القمح اللين للمطاحن العمومية و الخاصة :

توجه التعاونية كميات منتظمة من القمح الصلب والقمح اللين لفائدة المطاحن العمومية والخاصة، وذلك بحصص يومية منتظمة للحفاظ على مادة الخبز عبر الولاية.

### 5-2-1- توزيع الحصص المبرمجة من الاعلاف لفائدة موالي الولاية :

وفق برنامج تصدره مديرية المصالح الفلاحية تقوم تعاونية الحبوب والبقول الجافة لولاية تبسة بتوزيع الأعلاف لفائدة موالي ولاية تبسة وهذه في إطار المحافظة على الثروة الحيوانية عبر الولاية.

### 6-2-1- تخزين و توزيع الأسمدة و المواد الكيماوية للفلاحين :

تخصص التعاونية مخزن تبسة كمخزن وحيد يعني بتخزين المواد الكيماوية والأسمدة (أسمدة عمق أو سطح، أسمدة فوسفاتية أو أزوتية ) وتتم توزيعها على الفلاحين وفق برنامج مع مديرية المصالح الفلاحية<sup>1</sup>

<sup>1</sup> معلومات مقدمة من طرف مسؤولة المستخدمين بالمؤسسة .

وذلك لتحسين المردود الفلاحي كما تضع التعاونية مصلحة الارشاد الفلاحي لأجل توعية الفلاح والتقرب منه.

جدول رقم 02: بيع الأسمدة لثلاثة مواسم التي تبيعها المؤسسة

نوع الأسمدة	إسم السماد
الأسمدة الفوسفاتية	TSP 46 %
	MAP (phosfert)
	NPK 3*15
الأسمدة الآزوتية	UREE 46 %
	SULFAZOTE 26 %

### حظيرة العتاد الفلاحي :

تعد حظيرة العتاد الفلاحي التابعة لتعاونية الحبوب من أهم الحظائر بالولاية وقد أنشأت سنة 2010 تطبيقا لبرامج الدولة الممنوحة في إطار تدعيم الإنتاج وتحديث الزراعات وقد تحصلت تعاونية الحبوب ككل بالتعاونيات بحصة من العتاد الفلاحي بغلاف مالي يقدر بخمسة وخمسون مليار سنتيم يظم هذا العتاد الآلات ومعدات لخدمة الأرض وتسهل العملية التقنية للفلاح ناهيك أن الدولة وضعت هذا البرنامج في متناول الفلاح وأسعار مدروسة تهدف أولا إلى الإرشاد والتحسيس بالأهمية ثم تحقيق نتائج والأرباح.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>معلومات مقدمة من طرف مسؤولة المستخدمين بالمؤسسة .

جدول رقم(3): تدعيم الإنتاج بالحرثة الآلية :

طبيعة الخدمات
حرثة عميقة محراث ذو سكتين
حرثة عميقة محراث ذو خمسة سكاك
حرثة سطحية متقطعة ذو خمسة صحنون
حرثة سطحية متقطعة ذو ثلاث صحنون
حرثة سطحية محراث 14*28
حرثة سطحية محراث 10*20
تحضير الارض لعملية البذر محراث 13 سن
تحضير الارض لعملية البذر محراث 9 أسنان
تحضير الارض لعملية البذر مع كاسرة الطوب
عملية البذر بزراعة ثلاث أمتار
عملية البذر زراعة الذرة والحمص
تسوية الأرض بعد البذر (Rouleau lisse)
رش المبيدات بمرش سعة 1000 لتر
رش المبيدات بمرش سعة 400 لتر
فرش الأسمدة

عملية الحصاد
عملية الحش
عملية لم العشب
عملية الربط برابطة التين

المصدر: مصلحة المستخدمين

## 2.1. دور التعاونية و أبعادها الاستراتيجية :

### 1.2.1. دور التعاونية :

إن التعاونية تلعب دورا هاما في تنشيط وتنمية الاقتصاد المحلي وتمويل نشاطاته ومن أهم الأدوار التي

التعاونية تتمثل في النقاط التالية:

- شراء المحصول الزراعي المحلي من الفلاحين .
- تهيئة البذور و تسويقها للفلاحين .
- تخزين الحبوب للمطاحن العمومية و الخاصة .
- تسويق المبيدات و الأسمدة للفلاحين .

### 2.2.1. أبعادها الاستراتيجية :

تتمثل فيما يلي :

- بذل كل الجهود لإعادة الاعتبار للإنتاج المحلي وذلك بتوفير كل احتياجات الفلاحين من البذور.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>معلومات مقدمة من طرف مسؤولة المستخدمين بالمؤسسة .

- تعزيز مكانتها في السوق الوطنية من خلال التوزيع مع موازنات التطور التكنولوجي العالمي في ميدان الإنتاج الزراعي.
- توفير احتياجات المطاحن العمومية والخاصة من الحبوب لتجنب النقص في التموين.

### 3.1. أهم علاقات التعاونية التجارية :

تتقسم أهم علاقات التعاونية التجارية إلى عنصرين وهما على التوالي مصادر المخزونات ومشتريات التسويق

#### 1.3.1 مصادر المخزونات :

تقوم التعاونية بشراء الحبوب من الفلاحين وذلك في موسم الحصاد والدرس بكميات متغيرة من موسم لآخر حسب الإنتاج المحلي، وكون التعاونية ينحصر مهامها في التخزين والتسويق تلجأ عند نفاذ المخزون بطلباتها على الديوان الجزائري المهني للحبوب .

#### 2.3.1 مشتريات التسويق :

التعاونية لا تسوق مخزوناتا مباشرة بل حسب مخطط الديوان الجزائري المهني للحبوب الذي يضبطه لتفادي نقص التوزيع أو التموين على المستوى المحلي والوطني ومن زبائنها على المستوى المحلي:

- المطاحن العمومية .
- المطاحن الخاصة .
- الفلاحين في موسم الحرث و البذر .<sup>1</sup>

1 معلومات مقدمة من طرف مسؤولة المستخدمين بالمؤسسة .

## 2- المجال الزمني :

يقصد به الوقت المستغرق لإجراء الدراسة الميدانية بتعاونية الحبوب و البقول الجافة - تبسة - لقد استغرقت

هذه الدراسة زمناً حوالى 5 أشهر و ذلك ابتداء من 2021/12/13 إلى غاية 17/04/2022.

حيث تم الذهاب إلى التعاونية و مقابلة مع مديرة رئيسة مصلحة المستخدمين و كان يوم 2021/12/13 من

أجل الحصول على الموافقة لإجراء الدراسة الميدانية هناك ، و يوم 2021/12/14 تم الموافقة من طرف

التعاونية لإجراء الدراسة الميدانية .

و في الفترة بين 2021/12/19 و 2022/01/02 قمنا بزيارة استطلاعية استكشافية بميدان الدراسة الذي

قمنا بتحديدده و اختياره .

و في الفترة بين 2022/01/09 و 2022/01/27 قمنا بمقابلة مديرية مصلحة المستخدمين من أجل جمع

معلومات تخص المؤسسة ( تعريفها ، الهيكل التنظيمي ، طبيعة عملها ) و عدد العمال الموجودين بها .

و في الفترة بين 2022/02/06 و 2022/03/07 قمنا بالاطلاع على الآلات الموجودة بالمؤسسة و جمع

ملاحظات عن طبيعة العمل و الجو السائد بالمؤسسة .

ثم قمنا ببناء الاستمارة و كان ذلك في الفترة بين 2022/03/13 و 2022/03/29 و عرضه على المشرفة

بغية ضبطه . و في الفترة 2022/04/10 و 2022/04/13 قمنا بتوزيع الاستمارة على العمال داخل

المؤسسة . و يوم 2022/04/17 قمنا بجمع الاستمارة و استرجاعها .

## 3.1. المجال البشري :

تتطلب أي دراسة ميدانية دراسة العنصر البشري و ذلك من أجل الوصول إلى معلومات تخدم الدراسة . إذ

يمثل مجتمع الدراسة عمال تعاونية الحبوب و البقول الجافة - تبسة - إذ يبلغ عددهم 134 عامل على مستوى

إقليم تبسة ، منهم 29 إطار و 61 عون تحكيم و 44 عون تنفيذ .

## ثانيا/ العينة:

يستحيل الدراسة على المجتمع ككل لذلك يتم اختيار العينة بهدف الوصول إلى نتائج يمكن تعميمها على المجتمع لأن العينة في الدراسة تعتبر الإطار المرجعي للبيانات الكمية و الكيفية المجمعة في الميدان .

## 1- تعريف العينة :

هي عبارة عن مجموعة من المفردات أو العناصر التي يتم أخذها من المجتمع الذي نريد بحثه أو بتعبير آخر إنها جزء من كل و يفترض في هذا الجزء أن يكون ممثلا لكل<sup>1</sup>.

## 2- مواصفات العينة :

تعتبر مرحلة اختيار العينة من أصعب و أهم مراحل البحث العلمي من أصعب و أهم مراحل البحث العلمي التي يمكن من خلالها للباحث الحصول على البيانات و المعلومات عن الظاهرة موضوع الدراسة و أهمية العينة تكمن في كونها الوحدة الإحصائية للمجتمع الأصلي .

تجمع أفراد يتشابهون في الخصائص و الظروف المشتركة بينهم و يتم الحصول عليها بطرق تختلف طبعا لطبيعة الموضوع و نوعية الدراسة<sup>2</sup>.

\*و بما أنه يتعين على الباحث في العلوم الاجتماعية القيام بدراسة شاملة لجميع وحدات المجتمع فإنه يضطر للاكتفاء بعدد محدود من الحالات التي تدخل في مجالات البحث لأن موضوع البحث هو الذي يحدد

1 عدنان حسين الجادري ، يعقوب عبد الله أبو حلو : الأسس المنهجية و الاستخدامات الإحصائية في بحوث العلوم التربوية و الإنسانية ، دار إثراء للنشر و التوزيع ، عمان ، ط1 ، 2009 ، ص 93.

2 عبد الله محمد عبد الرحمان : مناهج و طرق البحث العلمي ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، 2002 ، ص 283.

لنا طريقة و كيفية اختيار العينة المناسبة لموضوع الدراسة باعتبارها مجموعة فرعية من عناصر مجتمع بحث معين<sup>1</sup>.

### 3- خطوات اختيار العينة :

هناك عدد من الخطوات الضرورية الواجب اتباعها في اختيار و انتقاء عينات البحث يمكن ان نوضحها كالآتي :

- تحديد مجتمع البحث الأصلي .
- تشخيص أفراد المجتمع .
- اختيار و تحديد نوع العينة .
- تحديد العدد المطلوب من الأفراد أو الوحدات في العينة<sup>2</sup>.

و بناء على ما سبق لقد اخترنا في دراستنا العينة العشوائية الطبقية لأنها تتماشى مع موضوع و طبيعة دراستنا . و يقوم اختيار هذا النوع من العينات عندما يكون مجتمع الدراسة مقسم إلى طبقات حيث يتم اختيار عينات جزئية من طبقات المجتمع بطريقة عشوائية.

و قد تم حساب العينة بأخذ نسبة % 50 من مجتمع البحث الذي ستكون من 134 عاملا و منه تم استخراج

$$\text{حجم العينة كما يلي : } = \frac{134 \times 50}{100} = 67$$

و بالتالي عدد أفراد العينة هو 67 عملا .

و أخذنا من كل طبقة نسبة % 50 من كل طبقة و جاءت النتائج على الشكل الآتي :

<sup>1</sup> موريس أنجرس : منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية ، (ترجمة صحراوي بوزيد و كمال بوشرف) ، دار القصبة ، ط1، الجزائر ، 2004، ص 31.

<sup>2</sup> عامر ابراهيم قنديلجي : البحث العلمي و استخدام مصادر المعلومات التقليدية و الالكترونية ، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة ، ط1 ، الأردن ، 2008 ، ص 147 .

$$\frac{29 \times 50}{100} = 14 \text{ : الإطارات}$$

$$\frac{61 \times 50}{100} = 31 \text{ : أعوان التحكيم}$$

$$\frac{44 \times 50}{100} = 22 \text{ : أعوان التنفيذ}$$

### ثالثا/ منهج الدراسة :

إن طبيعة الموضوع هو الذي يفرض نوع المنهج الذي يستخدمه الباحث فليس أي منهج صالح لدراسة أي موضوع بل أن كل منهج يناسب نوعا معينا من الدراسات و إن معرفة المنهج المتبع في الدراسة له أهمية كبيرة في تسهيل الدراسة على الباحث و الوصول إلى نتائج موضوعية .

#### 1- تعريف المنهج:

و يعرف المنهج على أنه طريقة البحث التي يعتمدها الباحث في جمع المعلومات و البيانات المكتتبية أو الحقلية و تصنيفها و تحليلها و تنظيرها <sup>1</sup>.

و لقد استخدمنا المنهج الوصفي في دراستنا لأن هذا المنهج يقوم على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع و وصفها وصفا دقيقا إما نوعيا أو كميا أو الاثنين معا .

و يعتمد المنهج الوصفي في دراسة الظواهر الإنسانية و الطبيعية على الطريقة العلمية في البحث و الخطوات التي تتضمنها .

#### 2. خطوات إجراء المنهج الوصفي :

- الشعور بالمشكلة و جمع المعلومات و البيانات بغية تحديدها .

<sup>1</sup> إحسان محمد حسن : مناهج البحث الاجتماعي ، دار وائل ، عمان ، 2005 ، ص 11.

- تحديد المشكلة بشكل دقيق و واضح و صياغتها بصورة تقريرية أو بشكل سؤال بحثي أو عدة أسئلة بحثية .
- صياغة الفرضيات البحثية كتفسيرات أولية محتملة لمشكلة البحث و ترتبط هذه الفرضيات على افتراضات أو ادعاءات يحاول الباحث اعتمادها كموجهات للدراسة .
- تحديد مجتمع الدراسة و عينتها و بيان كيفية أخذ العينة و حجمها و درجة تمثيلها لخصائص المجتمع الذي أخذت منه .
- تحديد أدوات الدراسة التي تستخدم في جمع البيانات و المعلومات المطلوبة للإجابة عن أسئلة البحث و تشمل هذه الأدوات الاستمارة و بطاقة الملاحظة و المقابلة و مقاييس التقدير .
- التأكد من خصائص أدوات الدراسة التي تتعلق بصدقها و ثباتها و موضوعيتها و إمكانية تطبيقها .
- جمع المعلومات و البيانات المطلوبة من عينة الدراسة و توفير معايير الدقة و الموضوعية في تدوينها .
- تنظيم البيانات و تصنيفها بغية عرضها في جداول خاصة .
- تحليل النتائج إحصائياً و من ثم تفسيرها لاستخلاص تعميمات منها تقديم التوصيات و المقترحات .

و اخترنا المنهج الوصفي للقيام بوصف كيفية مساهمة التكنولوجيا المستوردة في تطوير القيم التنظيمية

بتعاونية الحبوب و البقول الجافة . تبسة . و ذلك بوصف طبيعة العمل <sup>1</sup> .

#### رابعاً/ أدوات جمع البيانات :

إن طبيعة الموضوع و نوع المنهج المعتمد في الدراسة يفرض على الباحث أداة معينة لجمع البيانات قد

يتطلب الموضوع الاستمارة كأداة أساسية و قد يتطلب الملاحظة و هكذا .

<sup>1</sup> عدنان حسين الجادري ، يعقوب عبد الله أبو حلو: مرجع سابق ، ص 199.

لأنه ليس كل الأدوات صالحة للاستخدام في جميع الدراسات ، و عليه اخترنا نوعين من الأدوات المنهجية لأنها تتماشى مع المنهج الوصفي المستخدم في دراستنا و هي الملاحظة و الاستمارة .

### 1. الملاحظة :

هي المشاهدة الدقيقة لظاهرة ما ، مع الاستعانة بأساليب البحث و الدراسة التي تتلائم مع طبيعة الظاهرة<sup>1</sup>. تعد الملاحظة واحدة من أقدم وسائل جمع المعلومات وهي عبارة عن تفاعل و تبادل المعلومات بين شخصين أو أكثر احدهما الباحث و الآخر المستجيب أو المبحوث لجمع معلومات محددة حول موضوع معين و يلاحظ الباحث أثارها ردود فعل المبحوث .

. كما تعرف الملاحظة بأنها عملية مراقبة أو مشاهدة لسلوك الظواهر و المشكلات و الأحداث و مكوناتها المادية و البيئية ، و متابعة سيرها و اتجاهاتها و علاقاتها بأسلوب علمي منظم و مخطط و هادف بقصد التفسير و تحديد العلاقة بين المتغيرات و التنبؤ بسلوك الظاهرة و توجيهها لخدمة أغراض الإنسان و تلبية احتياجاته<sup>2</sup>.

و تعتبر الملاحظة أهم الوسيلة التي يستعملها الباحثون الاجتماعيون و الطبيعيون في جمع المعلومات والحقائق من الحقل الاجتماعي أو الطبيعي الذي يزود الباحث بالمعلومات<sup>3</sup>.

- لقد استخدمنا الملاحظة من خلال الدراسة الاستطلاعية التي تعتبر أول دراسة في النزول إلى الميدان وملاحظة طبيعة عمل المؤسسة و المخازن الموجودة فيها حيث يتم فيها تخزين الحبوب و البقول الجافة .  
- و لاحظنا وجود 8 انابيب ( 4 للدخول و 4 للخروج ) .

<sup>1</sup> إبراهيم أبراش : المنهج العلمي و تطبيقاته في العلوم الاجتماعية ، دار الشروق للنشر و التوزيع ، ط1 ، عمان، 2009، ص 261.

<sup>2</sup> ربحي مصطفى عليان : طرق جمع البيانات و الملاحظات للأغراض البحث العلمي ، دار صفاء للنشر و التوزيع ، ط1 ، عمان ، 2009 ، ص ص، 67 . 68.

<sup>3</sup> إحسان محمد الحسن : مرجع سابق ، ص 123 .

- و لاحظنا الآلات الموجودة في المؤسسة سواء كانت قديمة أو حديثة حيث لاحظنا وجود لوحة تحكم هي التي تتحكم بكل الآلات عن طريق الأزرار .

. و لاحظنا وجود محطة اسمها محطة معالجة البذور و يتم فيها تخزين القمح و تعمل ببرنامج تشفير خاص و تمر بثلاث مراحل :

1. تنظيف القمح .

2. معالجته للمصداقية .

3. بيعه .

. كما لاحظنا وجود آلة تسمى آلة معالجة البذور و هي خاصة بالحصاد ويستخدمونها في فصل الصيف .

. و لاحظنا أيضا سلوكيات العمال أثناء العملية الإنتاجية و كيفية تعاملهم مع الآلات وماهي الصعوبات التي من الممكن أن يتعرضون إليها .

### 2- الاستمارة :

هناك تعاريف عديدة لمفهوم الاستمارة و من بينها :

- هي أداة تتضمن مجموعة من الأسئلة أو الجمل الخيرية التي يطلب من المفحوص الإجابة عنها بطريقة يحددها الباحث حسب أغراض البحث .

- هي مجموعة من الأسئلة المكتوبة والتي تعد بقصد الحصول على معلومات أو آراء المبحوثين حول ظاهرة أو موقف معين<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> ربحي مصطفى عليان : مرجع نفسه ، ص 91.

- هي وسيلة لجمع المعلومات المتعلقة بموضوع البحث عن طريق إعداد استمارة يتم تعبئتها من قبل عينة ممثلة من الأفراد و يسمى الشخص الذي يقوم بإملاء الاستمارة بالمستجيب .

- أداة لجمع المعلومات المتعلقة بموضوع البحث عن طريق استمارة معينة تحتوي على عدد من الأسئلة مترتبة بأسلوب منطقي مناسب، يجرى توزيعها على أشخاص معينين لتعبئتها <sup>1</sup>.

و لقد استخدمنا الاستمارة في دراستنا كأداة أساسية لجمع البيانات ووجهت على العمال الموجودون داخل المؤسسة و اشتملت الاستمارة ثلاث محاور فيها 37 سؤالاً .

أين كانت هناك أسئلة متنوعة ، كانت أسئلة مغلقة تحتمل الإجابة بنعم أو لا ، و أخرى متعددة الخيارات تترك للمبحوث الحرية في اختيار الإجابة المناسبة ، و أخيراً أسئلة مفتوحة أين يدلي المبحوث بآرائه حول الموضوع .

و لقد قمنا بتوزيع 67 استمارة حيث قمنا بتقسيمهم : 14 استمارة للإطارات ، و 22 استمارة لأعوان التنفيذ ، و 31 استمارة لأعوان التحكم .

و تم استرجاع 60 استمارة من أصل 67 استمارة ، و أغلب الراضين الذين لم يرجعوا الاستمارة هو أعوان التنفيذ لم يرجعوا استمارة واحدة و أعوان التحكم لم يرجعوا 6 استمارات

و عليه كانت العينة النهائية 60 مبحوث .

و تمت عملية إنجاز الاستمارة بشكل مبدئي و قدمناها للأستاذة المشرفة التي قامت بتصحيحها و بناءاً على نصائحها قمنا بإعداد الاستمارة النهائية .و النزول بها إلى الميدان و توزيعها م استرجعها .

<sup>1</sup> ربحي مصطفى عليان : مرجع سابق ص 91.

ثم قمنا بتفريغ هذه الاستمارة عن طريق البرنامج الاحصائي Spss نسخة 20 ثم قمنا باستخراج الجداول البسيطة و المركبة حسب كل فرضية .

## الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة الدراسة الميدانية

### - تمهيد

أو لا- عرض وتحليل وتفسير بيانات الدراسة الميدانية

1. عرض وتحليل نتائج البيانات الشخصية
2. عرض وتحليل نتائج المحور الأول المتعلق بالفرضية الأولى
3. عرض وتحليل نتائج المحور الثاني المتعلق بالفرضية الثانية

ثانيا - مناقشة نتائج الدراسة الميدانية

- 1 - مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات
- 2- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة
- 3- النتائج العامة للدراسة

## تمهيد:

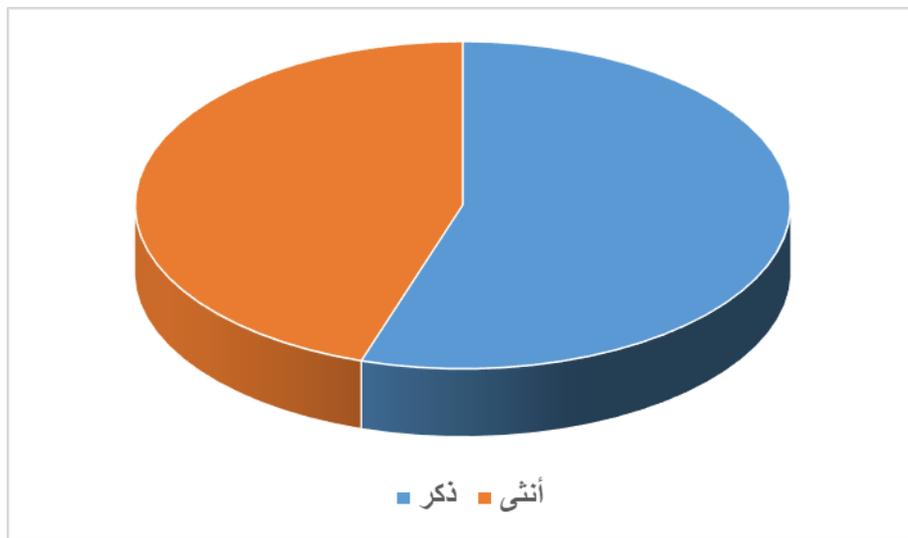
يقوم هذا الفصل بعرض البيانات الميدانية وتحليلها حيث تطرقنا إلى جميع المحاور الموجودة في الاستمارة والمتعلقة بالمتغيرين الذين تتأول لها الدراسة، فقما بتفريغ الإجابات التي تحصلنا عليها بعد توزيع الاستمارات في جدأول، ثم قمنا بعد ذلك بتحليلها وتفسير هذه المعطيات انطلاقا مما توصلنا إليه في الجانب النظري من البحث وكذلك انطلاقا من إجابات أفراد مجتمع البحث.

أولاً/ عرض وتحليل وتفسير بيانات الدراسة الميدانية:

### 1- عرض وتحليل نتائج البيانات الشخصية:

الجدول رقم 1: يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

النسبة	التكرار		
55.0	33	ذكر	الجنس
45.0	27	أنثى	
100.0	60	المجموع	



تمثيل رقم 1: يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

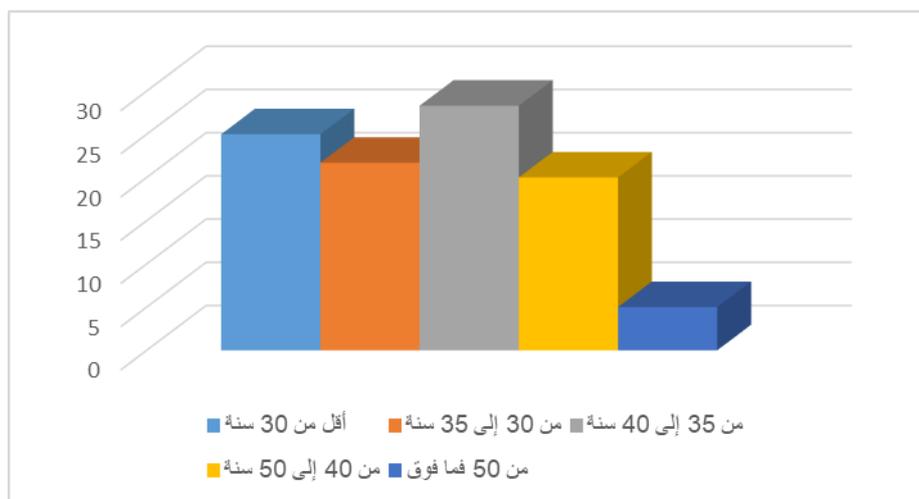
يتبين لنا من خلال الجدول رقم (1) الذي يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس أن معظم الموظفين في مؤسسة تعاونية الحبوب والبقول الجافة هم ذكور حيث تقدر بنسبة 55.0 % أكثر من نسبة الإناث التي تقدر ب 45.0 %.

ومن خلال قراءتنا لنتائج هذا الجدول يمكن تفسير ذلك بطبيعة العمل فالمؤسسة اقتصادية وفيها آلات تحتاج إلى جهد عضلي و بدني و متخصصة في الحبوب والبقول الجافة وتخزينها وتوزيع المنتجات فهو عمل يفيد توظيف الرجال لأكثر من النساء لهذه الأعمال .

إلا أن تواجد هذا العدد من النساء في المؤسسة يفسر بأن مجملهن يعملن في الإدارة وبعضهن عاملات نظافة وهو ما يتلاءم مع طبيعة المرأة.

الجدول رقم 2: يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير السن

النسبة	التكرار		
25.0	15	أقل من 30 سنة	السن
21.7	13	من 30 إلى 35 سنة	
28.3	17	من 35 إلى 40 سنة	
20.0	12	من 40 إلى 50 سنة	
5.0	3	من 50 فما فوق	
100.0	60	المجموع	



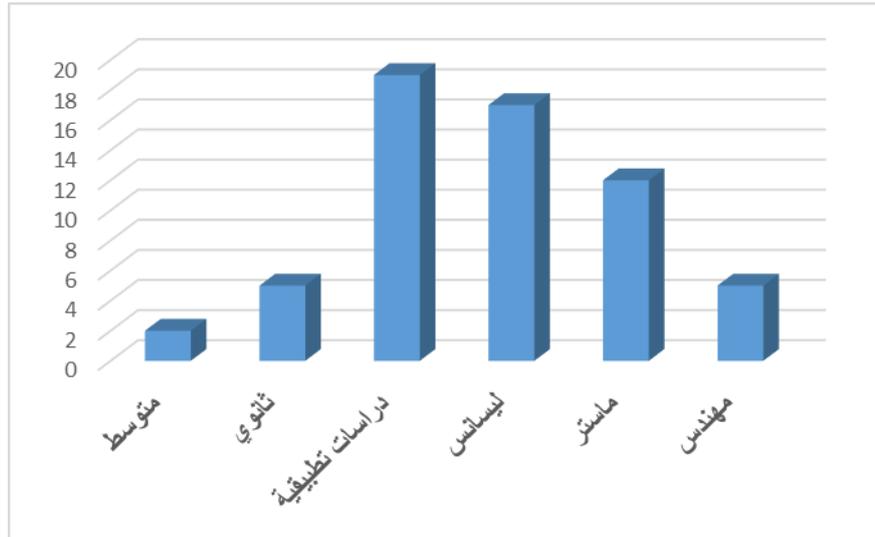
تمثيل رقم 2: يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير السن

يتبين من خلال الجدول أعلاه الموضح لتوزيع أفراد العينة حسب السن أن الفئة التي تتراوح أعمارهم من 35 إلى 40 سنة والمتمثلة بنسبة 28,3 % هي الفئة الغالبة، لتليها نسبة الذين تتراوح أعمارهم أقل من 30 سنة بنسبة 25 % ومن ثم الذين تتراوح أعمارهم من 30 إلى 35 سنة بنسبة 21,7 % فتليها فئة من 40 إلى 50 سنة بنسبة 20 % في حين أن أقل نسبة هم الذين تتراوح أعمارهم من 50 سنة فما فوق بنسبة

5 % ويمكن تفسير ذلك أن أغلب عمال المؤسسة محصور بين الشباب والكهول ويعود هذا إلى أن المؤسسة ليست حديثة النشأة.

الجدول رقم 3: يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي

النسبة	التكرار		
31.7	19	دراسات تطبيقية	المستوى التعليمي
28.3	17	ليسانس	
20.0	12	ماستر	
8.3	5	مهندس	
8.3	5	ثانوي	
3.3	2	متوسط	
100.0	60	المجموع	



تمثيل رقم 3: يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (3) الذي يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي أن أعلى

النسبتين تمثلان المستويين " دراسات تطبيقية وليسانس " حيث يمثلان على التوالي نسبة 31,7 %

و28,3% وثالث نسبة مسجلة ذات مستوى ماستر حيث تقدر بنسبة 20 % لتليها نسبتين تمثلان

المستويين مهندس و ثانوي بنسبتين متتاليتين 8,3% و 8,3% و أخيرا ذو المستوى المتوسط بنسبة 3,3%

ونلاحظ تراجع في النسب لكل من المستوى مهندس و ثانوي و متوسط.

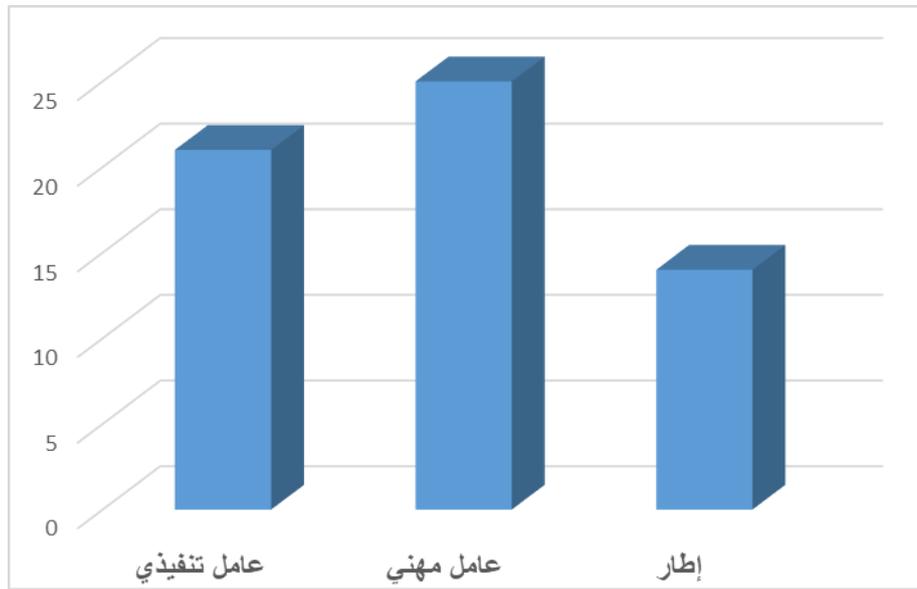
وبالتالي وجدنا بأن معظم الموظفين في المؤسسة ذات مستوى تتراوح بين الدراسات التطبيقية و ليسانس بمعنى

أن المؤسسة تعمل على استقطاب خريجي الجامعات ذات المستوى العالي، وهي تعمل على امتصاص

البطالة، و تعطي فرص عمل لهؤلاء الخريجين.

الجدول رقم 4: يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الفئة المهنية

النسبة	التكرار		
35.0	21	عامل تنفيذي	الفئة المهنية
41.7	25	عامل مهني	
23.3	14	إطار	
100.0	60	المجموع	



تمثيل رقم 4: يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الفئة المهنية

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (4) الذي يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الفئة المهنية أن العاملين في

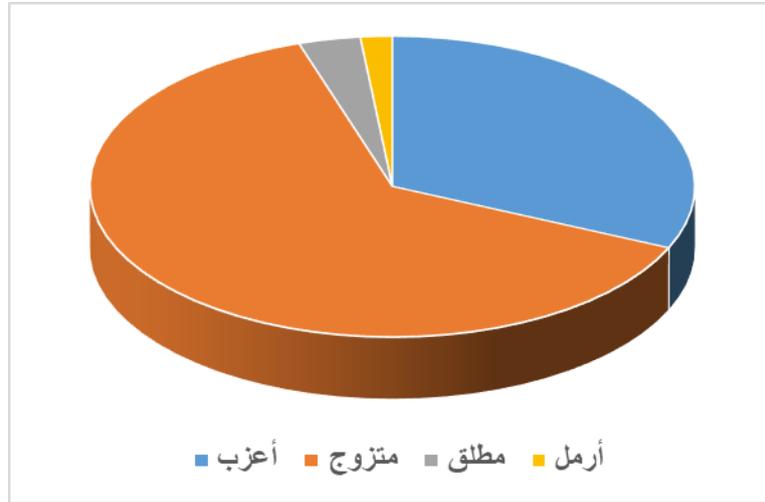
المؤسسة يتوزعون إلى ثلاثة فئات سوسيو مهنية ككثير من المؤسسات الأخرى، تتمثل هذه الفئات في

الإطارات وعمال التحكم وعمال التنفيذ، وحسب معطيات هذا الجدول فإن الفئة السوسيو مهنية الثانية الخاصة بعمال التحكم هي الفئة الغالبة وتقدر بنسبة 41,7 % ثم تليها فئة عمال التنفيذ تقدر نسبتها ب 35 % ثم أخيرا فئة الإطارات بنسبة 23,3 %.

ونستنتج أن هذه المؤسسة هي مؤسسة نوعية لأنها تتمتع بالاختصاصات و هذا ما سيوفر مناصب عمل للكثيرين سواء الذين مستواهم جامعي أو غير ذلك.

الجدول رقم 5: يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية

النسبة	التكرار	الحالة العائلية	
31.7	19	أعزب	
63.3	38	متزوج	
3.3	2	مطلق	
1.7	1	أرمل	
100.0	60	المجموع	



تمثيل رقم 5: يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية

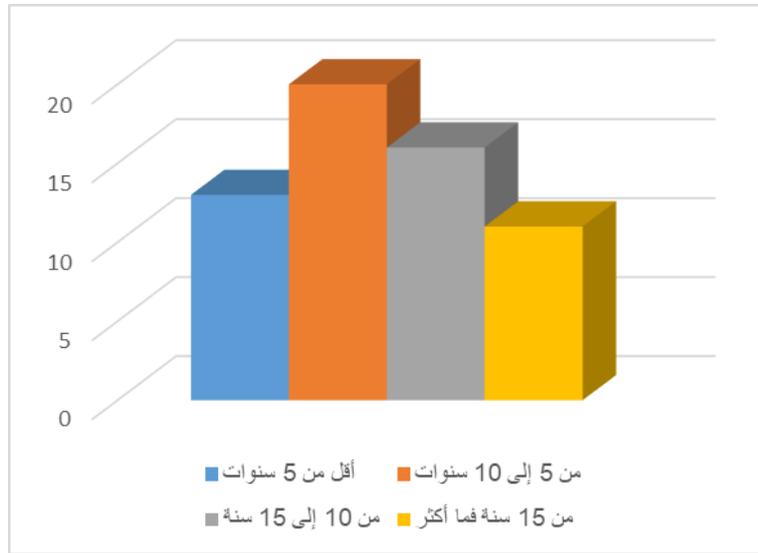
يتضح لنا من خلال الجدول رقم (5) الذي يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية أن نسبة

63,3 % من أفراد العينة المبحوثة هم متزوجون، تليها نسبة العزاب المقدره ب 31,7 % في حين لم تتجاوز نسبة المطلقين سوى 3,3 % أما فئة الأرامل قدرت بنسبة 1,7 % فقط.

من خلال قراءتنا لنتائج هذا الجدول نستخلص أن نسبة المتزوجين المرتفعة يمكن أن يكون لها تأثيرا إيجابيا حيث أن العمال يعملون بأكبر جهد بغية الحفاظ على مناصب عملهم، نظرا لأن لهم أسرا يعولونها وبالتالي يطمحون بالبقاء في مناصبهم وبغية في ترقية أو زيادة الأجر .

الجدول رقم 6: يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية في العمل

النسبة	التكرار		
21.7	13	أقل من 5 سنوات	الأقدمية في العمل
33.3	20	من 5 إلى 10 سنوات	
26.7	16	من 10 إلى 15 سنة	
18.3	11	من 15 سنة فما أكثر	
100.0	60	المجموع	



تمثيل رقم 6: يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية في العمل

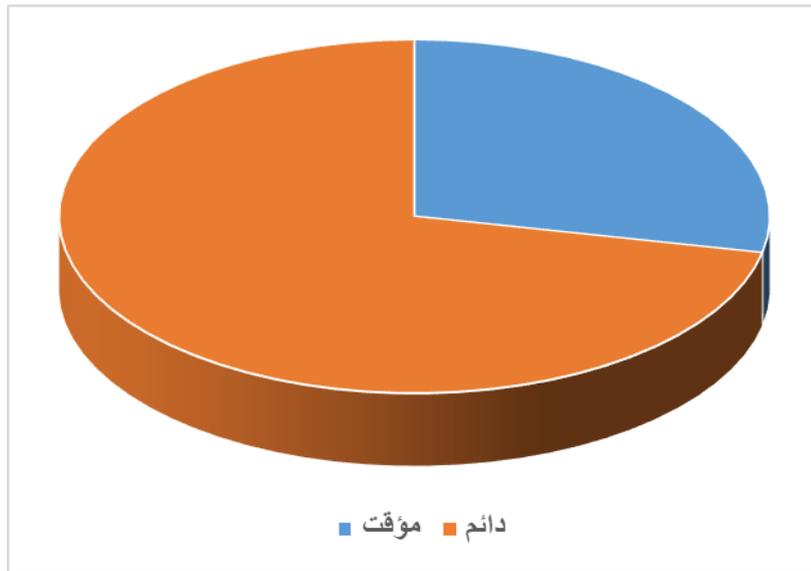
يتبين لنا من خلال الجدول رقم (6) الذي يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية في العمل أن أغلب مفردات العينة المبحوثة تتواجد ضمن الفئة العمالية التي لها خبرة م تتراوح من 5 إلى 10 سنوات بنسبة

33,3% تليها فئة العمال ذات الخبرة من 10 إلى 15 سنة وتقدر بنسبة 26,7% ومن ثم تليها فئة العمال ذات الخبرة الأقل من 5 سنوات التي تقدر بنسبة 21,7% ثم الفئة ذات الخبرة من 5 سنة فما أكثر التي تقدر بنسبة 18,3% فهذه النسبة تؤكد قول أحد الباحثين بأن العامل عندما يصل في مدة عمله من 15 سنة فما أكثر أي أقل من السن القانوني للتقاعد يلجأ إلى التقاعد المبكر نظرا إلى أن طبيعة العمل مرهقة ويمكن تفسير عدد العاملين الذين ليهم خبرة من 5 على 10 سنوات بأن المؤسسة تستقطب في العمال ذات الخبرات والكفاءات المؤهلة وأن خبرة العمل من 10 إلى 15 سنة دليل على أن المؤسسة ليست بجديدة النشأة.

وحيث أن أعمال التكنولوجيا صعبة ومعقدة فإن الفئة الأكثر أقدمية في العمل يوجهون إلى الأعمال الإدارية.

الجدول رقم 7: يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير نوع المنصب

النسبة	التكرار	نوع المنصب	
28.3	17	مؤقت	
71.7	43	دائم	
100.0	60	المجموع	



تمثيل رقم 7: يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير نوع المنصب

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (7) الذي يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير نوع المنصب أن نسبة 71,7% من أفراد العينة أجابوا بأن منصبهم دائم، في حين نجد نسبة 28,3% أجابوا بأن منصبهم مؤقت. نستنتج أن المسسة تعمل على استقطاب صفوة الخريجين إما عن طريق عقود عمل دائمة أو مؤقتة التي تدخل في إطار توظيف خريجي الجامعات وفق عقود الإدماج هذا ما يكسبهم خبرة وتجربة تؤهلهم فيما بعد لشغل مناصب عمل دائمة.

## 2- عرض وتحليل نتائج المحور الأول المتعلق بالفرضية الأولى

الجدول رقم 8: يمثل توزيع أفراد العينة حسب مصدر الآلات

النسبة المئوية	التكرار				
21.1%	16	محلية			
78.9%	60	النسبة	التكرار		مستوردة
		56.7%	34	تركيا	
		23.3%	14	الصين	
		20%	12	و.م.أ.	
		100%	60	المجموع	
100.0%	76	المجموع			

يتضح لنا من خلا الجدول رقم (8) والذي يمثل توزيع أفراد العينة حسب مصدر الآلات التي تستخدمها أن

نسبة 78,9 % من أفراد العينة يعملون بآلات مستوردة من تركيا والصين والولايات المتحدة الأمريكية مثل

آلة التشفير الموجودة في محطة معالجة البذور وذلك لأن التصنيع في الجزائر يشهد مستويات متدنية وهذا ما

جعل المؤسسة تعتمد على الآلات والتقنيات المستوردة والمتطورة تكنولوجيا لأن عمل التكنولوجيا في

المؤسسات هو عمل صعب ويحتاج إلى تكنولوجيا متطورة جدا.

في حين نجد نسبة 21,1 % يعملون بالآلات المحلية الصنع وهي آلات عادية وبسيطة ولا يحتاجون إلى

الآلات المستوردة وهذا راجع إلى طبيعة أعمالهم.

الجدول رقم 9: يمثل توزيع أفراد العينة حسب المؤسسات الأجنبية التي تتعاون معكم في مجال

التكنولوجيا

النسبة	التكرار		
51.7	31	نعم	هل هناك مؤسسات أجنبية التي تتعاون معكم في مجال التكنولوجيا؟
48.3	29	لا	
100.0	60	المجموع	

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (9) الذي يمثل توزيع أفراد العينة حسب المؤسسات التي تتعاون معكم في

مجال التكنولوجيا أن نسبة 51,7 % من أفراد العينة أجابوا بأن هناك مؤسسات أجنبية تتعاون معهم، وهذا

راجع إلى علاقة المؤسسة بالمؤسسات الأجنبية التي يتم استيراد الآلات منها مثل الصين وتركيا وأن

المؤسسة مرتبطة بعقود محلية وعقود شركات أجنبية، فهي تسعى إلى تطوير قدراتها وزيادة مداخيلها من

خلال توفير أحدث الوسائل والتقنيات المستوردة الهدف منها تسهيل الأعمال التقنية لأنها تتطلب إلى

تكنولوجيا متقدمة وهي غير متوفرة محليا، في حين نجد نسبة 48,3 % أجابوا بأنه لا توجد مؤسسات أجنبية

تتعاون معهم لأنهم يعملون بآلات محلية فقط أو فئة العمال الجدد الذين التحقوا حديثا بالمؤسسة وما زالوا

متربصون ذو خبرة ميدانية بسيطة.

الجدول رقم 10: يمثل توزيع أفراد العينة حسب احتياج الآلات التي تستعملها

النسبة المئوية	التكرار		
53.8%	43	مهارة وتركيز	هل الآلات التي تستعملها تحتاج إلى ؟
21.3%	17	جهد عضلي	
25.0%	20	جهد فكري	
100.0%	80	المجموع	

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (10) الذي يمثل توزيع أفراد العينة حسب احتياج افراد التي تستعملها أن

نسبة 53,8 % يحتاجون إلى مهارة وتركيز عند استعمالهم للآلات وذلك راجع إلى خبرتهم وكفاءتهم العالية

ومهاراتهم لأن الآلات التي يستعملونها معقدة، في حين نجد نسبة 25 % أجابوا أن الآلة التي يستعملونها تحتاج إلى جهد فكري مثل الآلات التي تشتغل بالتشفير، أما بالنسبة للجهد العضلي فنسبتهم قدرت ب 21,3 % راجع إلى طبيعة الآلات التي يعملونها فهم يستعملون آلات محلية بسيطة تحتاج إلى جهد عضلي.

الجدول رقم 11: يمثل توزيع أفراد العينة حسب الشعور بالرضا في حالة إدخال آلة جديدة حديثة للمؤسسة

النسبة	التكرار		
95.0	57	نعم	هل إدخال آلة جديدة حديثة للمؤسسة يشعرك بالرضا ؟
5.0	3	لا	
100.0	60	المجموع	

يتبين لنا من خلال الجدول رقم(11) الذي يمثل توزيع أفراد العينة حسب الشعور بالرضا في حالة إدخال آلة جديدة حديثة للمؤسسة، أن نسبة 95 % أجابوا بأن إدخال آلة جديدة حديثة للمؤسسة تشعرهم بالرضا لأنها تساعد على تطوير عملهم وتحسن من أدائهم و تغنيهم عن الجهد الشاق وكما أن الآلة الحديثة تطور من قيم ربح الوقت وقيم العمل، أما نسبة 5 % فأجابوا أن إدخال آلة جديدة حديثة للمؤسسة لا يشعرهم بالرضا و هذا يعود إلى طبيعة عملهم و كثرة الأشغال و الآلات الموكلة اليهم .

الجدول رقم 12: يمثل توزيع أفراد العينة حسب تلقيك تكوين على الآلة التي تشتغل بها

النسبة	التكرار				نعم	هل تلقيت تكويناً على الآلة التي تشتغل بها؟
		ن	ت			
48.3	29	34.5	10	نظري	نعم	
		24.1	7	تطبيقي		
		41.4	12	الاثنتين معا		
		100	29	المجموع		
51.7	31	لا				
100.0	60	المجموع				

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (12) الذي يمثل توزيع أفراد العينة حسب تلقيهم تكويناً على الآلة التي يشتغلون بها، نجد أن نسبة 51,7% أجابوا بأنهم لم يتلقوا تكويناً على الآلات فهم فئة الإطارات والعمال المهنيين التي لا تكون أعمالهم بالآلات، في حين نجد نسبة 48,3% أجابوا بنعم وذلك راجع إلى أنهم تلقوا تكويناً نظرياً وتطبيقياً في مجال أعمالهم ووظائفهم، وهذا ما تؤكد سياسة المؤسسة فهي تسعى إلى الاهتمام بالعنصر البشري وذلك من خلال التكوين المستمر للعمال وذلك من أجل تسيير أمثل للتقنيات والآلات والتجهيزات.

الجدول رقم 13: يمثل توزيع أفراد العينة حسب الشعور بالراحة في عملك خلال تعاملك مع الآلة

النسبة	التكرار			هل تشعر بالراحة في عملك خلال تعاملك مع الآلة التي تعمل بها؟
70.0	42	نعم		
30.0	18	لا		
100.0	60	المجموع		

يتضح من خلال الجدول رقم (13) الذي يمثل توزيع أفراد العينة حسب الشعور في عملك خلال تعاملك مع الآلة، نجد أن نسبة 70% أجابوا بنعم وهذا راجع إلى أن لديهم خبرة ودراية وتدريب في استعمال واستخدام الآلات لأنها التدريب والخبرة في الآلات تخفف الضغط أثناء القيام بعملهم.

في حين نجد نسبة 30 % أجابوا بأنهم لا يشعرون بالراحة في عملهم خلال تعاملهم مع الآلة وذلك يرجع على عدم قيامهم بتدريبات وتكوينات على الآلات قبل الإلتحاق بمنصبهم.

الجدول رقم 14: يمثل توزيع أفراد العينة حسب اتخاذ قرارات متعلقة بالمؤسسة

النسبة	التكرار		
45.0	27	نعم	عند اتخاذ قرارات متعلقة بالمؤسسة حول التكنولوجيا المستوردة يؤخذ بعين الاعتبار آراء العمال
55.0	33	لا	
100.0	60	المجموع	

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (14) الذي يمثل توزيع أفراد العينة حسب اتخاذ قرارات متعلقة بالمؤسسة، أن نسبة 55 % أجابوا بأن المؤسسة لا تشاركهم في اتخاذ قرارات متعلقة بالمؤسسة لأنهم يعملون في أقسام مختلفة. في حين نجد نسبة 45 % أجابوا بنعم لأن لديهم القدرة على المشاركة في اتخاذ القرارات منهم فئة الإطارات لديهم أعمال داخلية وخارجية كثيرة فيلجأون على التشاور بينهم وبين عمال المؤسسة. ونستنتج أن المؤسسة تضيف المجال في فتح التشاور بين أعضاء إدارة المؤسسة وذلك لحساسية السلطة الممنوحة مما يجعل عملية اتخاذ القرار مخرولة إلى مدير المؤسسة ومصحة المستخدمين.

الجدول رقم 15: يمثل توزيع أفراد العينة حسب احترامك لقيم المؤسسة واحداث التغيير في السلوك

النسبة	التكرار		
60.0	36	نعم	هل احترامك لقيم المؤسسة أحدثت تغييرا في سلوكك ؟
40.0	24	لا	
100.0	60	المجموع	

يتضح لنا ممن خلال الجدول رقم (15) الذي يمثل توزيع أفراد العينة حسب احترامك لقيم المؤسسة واحداث التغيير في السلوك، نجد أن نسبة 60 % أجابوا بأن احترامهم لقيم المؤسسة أحدثت لهم تغييرا في سلوكهم وهذا راجع إلى تطبيق واحترام قوانين المؤسسة، التي تضبط سلوكهم داخل المؤسسة مثل قيم الأمانة وقيم إدارة الوقت كما تقيدهم المؤسسة بالالتزام أثناء تأدية مهامهم وهذا ما أثر إلى تغيير سلوكياتهم ويرجع هذا إلى

أقدميتهم في العمل وأن الاحترام المتبادل في العمل هو أساس تحقيق الأهداف الموضوعية، وفي حين نجد نسبة 40 % أجابوا ب لا وذلك راجع إلى طبيعة مناصبهم.

الجدول رقم 16: يمثل توزيع أفراد العينة حسب عمل المؤسسة على ترسيخ قيم العمل الجماعي

النسبة	التكرار		
71.7	43	نعم	هل تعمل المؤسسة على ترسيخ قيم العمل الجماعي عند استخدام الآلات الحديثة ؟
28.3	17	لا	
100.0	60	المجموع	

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (16) الذي يمثل توزيع أفراد العينة حسب عمل المؤسسة على ترسيخ قيم

العمل الجماعي، أن نسبة 71,7 % من أفراد العينة أجابوا أن المؤسسة تعمل على ترسيخ قيم العمل

الجماعي وهذا راجع إلى أن المؤسسة تحتفظ على راحة عمالها وتزيد من الإنتاج وتعمل على تفعيل جو

تنافسي بالعمل، وذلك لتحقيق الأهداف المنشودة وخلق روح التعاون بين العمال.

بينما نجد نسبة 28,3 % أجابوا أن المؤسسة لا تعمل على ترسيخ قيم العمل الجماعي عند استخدام الآلات

الحديثة فهذه الفئة هي التي تعاني من قلة التفاعل الاجتماعي.

الجدول رقم 17: يمثل توزيع أفراد العينة حسب إدخال آلة جديدة حديثة للمؤسسة

النسبة المئوية	التكرار		
%22.1	19	الراحة	هل إدخال آلة جديدة حديثة للمؤسسة يعني لك ؟
%24.4	21	المسؤولية	
%25.6	22	تغيير استراتيجية العمل	
%27.9	24	تنمية المهارات	
%100.0	86	المجموع	

يتبين لنا من خلال الجدول رقم (17) الذي يمثل توزيع أفراد العينة حسب إدخال آلة جديدة حديثة للمؤسسة

أن نسبة 27,9% يعتبرون أن ادخال آلة جديدة حديثة للمؤسسة تنمي مهاراتهم.

بينما اعتبرت نسبة 25,6 % أن ادخال آلة جديدة حديثة للمؤسسة يغير استراتيجية العمل من حيث تغير المهام والوظائف وتحديدها وتنظيم أوقات العمل. فيما عبرت نسبة 24,4 % أن ادخال آلة جديدة حديثة للمؤسسة يزيد من مسؤوليتهم، أما نسبة 19% فهي تقر أن الراحة ما يعنيه إدخال آلة جديدة حديثة للمؤسسة.

ومنه نستنتج أن التكنولوجيا المستوردة غيرت نظرة العامل للعامل وزادت من قيم مرغوب فيها داخل التنظيم، مثل قيمة تنمية المهارات كما أن قيمة المؤسسة وقيمة راحة العمل وتغيير استراتيجية العمل داخل المؤسسة يجعلهم يساهمون في الحفاظ على الآلات وتحمل مسؤولية عملها.

الجدول رقم 18: يمثل توزيع أفراد العينة حسب الآلات المستوردة أكسبتك معارف ومهارات عالية

النسبة	التكرار		
66.7	40	نعم	هل الآلات المستوردة أكسبتك معارف ومهارات عالية ؟
33.3	20	لا	
100.0	60	المجموع	

يتضح لنا من خلال الجدول المبين أعلاه أن نسبة 66,7 % من أفراد العينة يعتبرون أن العمل بواسطة الآلات المستوردة تكسبهم مهارات عالية لأنهم اكتسبوا خبرة واسعة في مجال العمل التكنولوجي، ونجد نسبة 33,3 % من أفراد العينة يعتبرون أن العمل بواسطة الآلات المستوردة لا تكسبهم معارف ومهارات عالية لأنهم يشتغلون بالآلات البسيطة وتمثل في عملها في المساعدات التقنية والميكانيكية في الورشات. ونستنتج أن معظم عمال مؤسسة تعاونية الحبوب والبقول الجافة استفادوا كثيرا في عملهم بالتقنيات المتطورة والمستوردة وهذا ما ساهم بشكل كبير في زيادة مهاراتهم العالية وخبراتهم التقنية ومعارفهم.

الجدول رقم 19: يمثل توزيع أفراد العينة حسب عمر الآلة التي تشتغل بها

النسبة	التكرار		
41.7	25	نعم	هل تعلم كم عمر الآلة التي تشتغل بها ؟
58.3	35	لا	
100.0	60	المجموع	

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (18) الذي يمثل توزيع أفراد العينة حسب عمر الآلة التي تشتغل بها، أن نسبة 58,3% أجابوا بأنهم لا يعلمون كم عمر الآلة التي يشتغلون بها وهم الفئة الذين لا يمتلكون خبرة كافية حول الآلات، إما التحقوا حديثا بالمؤسسة أو أن لا يحتاجون في عملهم إلى آلات مثل فئة الإطارات ويكون عملهم في الإدارة. في حين نجد نسبة 41,7% يعلمون كم عمر الآلة لأن عمر الآلة من المعلومات المهمة التي يجب على العامل معرفتها قبل تشغيل الآلة، وأن العاملين يأخذون دروسا نظرية وتطبيقية أثناء العملية التدريبية حيث تعمل الجهة المختصة بإيصال كل المعلومات الخاصة بالمؤسسة.

الجدول رقم 20: يمثل توزيع أفراد العينة حسب إدخال المؤسسة آلات حديثة التقنيات

النسبة	التكرار		
60.0	36	نعم	هل أدخلت المؤسسة آلات حديثة التقنيات ؟
40.0	24	لا	
100.0	60	المجموع	

يتضح لنا من خلال الجدول (20) الذي يمثل توزيع أفراد العينة حسب إدخال المؤسسة آلات حديثة التقنيات أن نسبة 60% أجابوا أن المؤسسة أدخلت آلات حديثة التقنيات وهذا راجع إلى أن المؤسسة مرتبطة بعقود محلية وعقود مع مؤسسات أجنبية فهي تسعى إلى تطوير قدراتها وزيادة مداخيلها ويتوجب عليها توفير أحدث الوسائل التقنية والآلات العلمية الحديثة والهدف منها تسهيل الأعمال التقنية في الورشات وريح الوقت، لأن الآلات حديثة التقنيات تحدث تغييرات إيجابية في أساليب العمل حيث أنها توفر الربح الاقتصادي وتقلل من

الجهد. في حين نجد نسبة 40 % أجابوا بأن المؤسسة لم تدخل آلات حديثة التقنيات وهذا راجع إلى أنهم ليس لهم دراية بالآلات التي تدخلها المؤسسات وهم العمال الذين لا يعملون في ورشات الآلات.

2. عرض وتحليل نتائج المحور الثاني المتعلق بالفرضية الثانية  
الجدول رقم 21: يمثل توزيع أفراد العينة حسب عدم اكتساب اللغة الأجنبية

النسبة	التكرار		
68.3	41	نعم	من خلال التقنيات العلمية الحديثة والتقنيات المستوردة هل عدم اكتساب اللغة الأجنبية يعقد العمل؟
31.7	19	لا	
100.0	60	المجموع	

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (21) الذي يمثل توزيع أفراد العينة حسب عدم اكتساب اللغة الأجنبية أن نسبة 68,3 % من أفراد العينة يعتبرون أن عدم اكتساب اللغات الأجنبية يعقد العمل، وهذا راجع على ثقافة المؤسسة بالإضافة وإن دليل الآلات المستوردة مكتوب بلغات أجنبية وهذا يؤثر حتما على أداء العمال، وكما هو معروف أن لغة التكنولوجيا العالمية هي اللغة الإنجليزية وبدرجة أقل اللغة الفرنسية وهذا ما يشكل عائق بين العامل والآلات المستعملة عند عدم اكتسابه اللغات الأجنبية فهي شرط أساسي في أي مؤسسة اقتصادية أو صناعية تتعامل مع دول أجنبية . أما نسبة 31,7 % أجابوا بأن عدم اكتساب اللغات الأجنبية لا يعقد العمل وهم الفئة الذين لا يستوعبون اللغات الأجنبية ولا يحتاجون لها في عملهم مثل فئة العمال التنفيذيين.

الجدول رقم 22: يمثل توزيع أفراد العينة حسب اللغة الأكثر سيطرة في المؤسسة

النسبة المئوية	التكرار		
58.6%	41	عربية	ما هي اللغة الأكثر سيطرة في المؤسسة ؟
41.4%	29	فرنسية	
00.0%	00	أخرى	
100.0%	70		المجموع

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (22) الذي يمثل توزيع أفراد العينة حسب اللغة الأكثر سيطرة في المؤسسة أن نسبة 58,6 % من أفراد العينة صرحوا أن اللغة العربية هي اللغة الأكثر استعمالا في المؤسسة لأنها

اللغة الأم ومعظم العمال الذين يستعملونها هم العمال التنفيذيين وبعض من العمال المهنيين الذين لم يتلقوا تكويناً في اللغات الأجنبية، في نجد نسبة 41,4 % من أفراد العينة يستعملون اللغة الفرنسية لأن المؤسسة متعاقدت مع خبرات ومكونين يشترطون اللغة الفرنسية، ونجد فئة الإطارات هم الأكثر استعمالاً للغة الفرنسية لأنها يتقنونها ومتكونين فيها لأنها شرط أساسي في المؤسسات.

الجدول رقم 23: يمثل توزيع أفراد العينة حسب إدارة الوقت بشكل جيد ينظم العمل داخل المؤسسة

النسبة	التكرار		
85.0	51	نعم	هل إدارة الوقت بشكل جيد ينظم العمل داخل المؤسسة؟
15.0	9	لا	
100.0	60	المجموع	

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (23) والذي يمثل توزيع أفراد العينة حسب إدارة الوقت بشكل جيد ينظم العمل داخل المؤسسة، أن نسبة 85% من أفراد العينة يعتقدون أن إدارة الوقت بشكل جيد ينظم العمل داخل المؤسسة وهذا راجع إلى أهمية قيمة الوقت لديهم واحترام الأوقات المحددة للعمل والاستغلال الكامل للمدة الزمنية المخصصة لتنفيذ المهام والتزامهم بالعمل وانضباطهم وروح مسؤوليتهم، لأنه يساعد على زيادة الإنتاجية اللافردية والجماعية للعاملين وللمشروع ككل ومن ثم تحسين قدرته على المنافسة ويساعد على رفع معدلات الإنتاج على أعلى درجاتها. في حين نجد نسبة 15 % يعتقدون أن إدارة الوقت بشكل جيد لا ينظم العمل وهو الفئة الذين يتغيبون في عملهم.

الجدول رقم 24: يمثل توزيع أفراد العينة حسب تلقي العمال التدريب الملائم للآلات

النسبة	التكرار		
66.7	40	نعم	هل يتلقى العمال التدريب الملائم للآلات لطبيعة مهامهم؟
33.3	20	لا	
100.0	60	المجموع	

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (24) الذي يمثل توزيع أفراد العينة حسب تلقي العمال التدريب الملائم

للآلات، أن نسبة 66,7 % أجابوا [أنهم تلقوا تدريباً ملائماً للآلات وهذا راجع إلى أنهم اكتسبوا مهارات

وتقنيات عالية وذلك من خلال الصيانة المستمرة للتقنيات الآلية التكنولوجية والدورات التكوينية التي شاركوا

فيها ولديهم خبرات عالية وشهادات في مجال عملهم ليتعاملوا مع الآلة بطريقة سهلة، في حين نجد نسبة

33.3 أجابوا بأنهم لم يتلقوا التدريب الملائم للآلات وهو فئة الإطارات وبعض من العمال المهنيين الذين

يكون عملهم في الإدارات.

الجدول رقم 25: يمثل توزيع أفراد العينة حسب سعي المؤسسة لاستقطاب صفوة الخريجين

النسبة	التكرار		
68.3	41	نعم	هل تسعى المؤسسة لاستقطاب صفوة الخريجين والكفاءات للعمل لاستخدام التكنولوجيا المستوردة؟
31.7	19	لا	
100.0	60	المجموع	

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (25) الذي يمثل توزيع أفراد العينة حسب سعي المؤسسة لاستقطاب صفوة

الخريجين، أن نسبة 68,3% أجابوا أن المؤسسة تسعى لاستقطاب صفوة الخريجين أي البحث عن

المختصين في مجال العمل وذوي شهادات تكوينية واختيار الأفضل منهم وتحديد وظيفة كل عامل بما

يتناسب ومؤهلاته وخبراته لنجاح المؤسسة، في حين نجد نسبة 31,7 % أجابوا ب " لا " وهم العمال الذين

ليس لهم شهادات في مجال عمل المؤسسة مثل عمال النظافة.

الجدول رقم 26: يمثل توزيع أفراد العينة حسب رؤية بأن التكنولوجيا المستخدمة في المؤسسة أتت بقيم جديدة

النسبة	التكرار		
78.3	47	نعم	هل ترى بأن التكنولوجيا المستخدمة في المؤسسة أتت بقيم جديدة في بيئة العمل؟
21.7	13	لا	
100.0	60	المجموع	

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (26) الذي يمثل توزيع أفراد العينة حسب رؤية بأن التكنولوجيا المستخدمة في المؤسسة أتت بقيم جديدة، نجد أن نسبة 78,3 % من أفراد العينة يرون أن التكنولوجيا المستخدمة في المؤسسة أتت بقيم جديدة، في حين نجد نسبة 21,7 % أجابوا العكس.

فيمكننا القول أن القيم موجه للسلوك داخل المنظمة ولها تأثيرا مباشرا على الأعمال والعلاقات فالقيم الجديدة التي يتعلمها الأفراد داخل المنظمة مثل قيم الولاء والانتماء وحب العمل وقيم المسؤولية وغيرها تقوم بدور المراقب الداخلي الذي يراقب أفعال العمال وتصرفاتهم فيسعى دائما على ان يكون سلوكه متسقا ومتوافقا مع القيم التي تتعلق بالتنظيم.

الجدول رقم 27: يمثل توزيع أفراد العينة حسب إذا ما كانت الإجابة بنعم

النسبة المئوية	التكرار		
24.4%	20	احترام الوقت	إذا كان الجواب بنعم فيما تتمثل ؟
12.2%	10	عدم التغيب	
26.8%	22	المسؤولية	
30.5%	25	الانضباط	
6.1%	5	أخرى	
100.0%	82	المجموع	

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (27) الذي يمثل توزيع أفراد العينة حسب ما إذا ما كانت الإجابة بنعم أن معظم أفراد العينة أدلوا بأن التكنولوجيا المستخدمة في المؤسسة أتت بقيم جديدة في بيئة العمل وأن نسبة

30.5% أجابوا بالانضباط الذي يساعد في التسيير الحسن للمهام أما نسبة 26,8% أجابوا بالمسؤولية بنسبة 26,8% والتي تعمل على تحقيق مناخ عمل جيد وفعال ومنها يؤدي إلى إنتاجية عالية، أما نسبة 24,4% أجابوا باحترام الوقت مما يؤدي إلى تنظيم أو قات العمل أكثر وذلك يزيد من الفاعلية، أما أقل نسبة قدرا ب 12,2% الذين أجابوا بعد التغيب، أما من كان لهم المجال المفتوح في الإجابة فقدرت نسبتهم ب 6,1%. فمن خلال الجدول أعلاه نجد أن اكتساب التكنولوجيا في المؤسسة أتت بقيم جديدة في بيئة العمل والانتقال من مستوى على مستوى أعلى وذلك عن طريق تفعيل النشاطات.

الجدول رقم 28: يمثل توزيع أفراد العينة حسب تميز إدارة المؤسسة بالقوة في فرض الاحترام

النسبة	التكرار		
68.3	41	نعم	هل تتميز إدارة المؤسسة بالقوة في فرض الاحترام بورشات الآلات على الجميع؟
31.7	19	لا	
100.0	60	المجموع	

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (28) الذي يمثل توزيع أفراد العينة حسب تميز إدارة المؤسسة بالقوة في فرض الاحترام، أن نسبة 68,3% من أفراد العينة أقرروا أن إدارة المؤسسة تتميز بالقوة في فرض الاحترام بورشات الآلات على الجميع. في حين نجد نسبة 31,7% أجابوا ب "لا".  
ومنه نستنتج أن العمل مع الآلة يفسح لهم المجال للتفاعل مع الزملاء و بروز قيم المسؤولية والاحترام من خلال الآلة الحديثة بالمؤسسة التي مكنت العمال للتفاعل مع بعضهم البعض وكذلك تحسن سير النشاطات وذلك راجع إلى قوة فرض الاحترام بالورشات، أي أن الاحترام يرفع من مستوى الجودة والإنتاج إلى جانب إتقان العمل. وتسعى أي مؤسسة اقتصادية إلى الالتزام بمثل هذه القيم التي تستند إليها أي مؤسسة في تحقيق مجموعة من الأهداف فتعكس لنا درجة التماسك والتكامل بين أعضاء المنظمة وتؤدي إلى تحقيق الفعالية والتميز والوصول على الزيادة في السواق المحلية والعالمية.

الجدول رقم 29: يمثل توزيع أفراد العينة حسب حساب كل عامل على التأخير وعدم الانضباط

النسبة	التكرار		
73.3	44	نعم	هل يحاسب كل عامل على التأخير وعدم الانضباط بالوقت داخل المؤسسة؟
26.7	16	لا	
100.0	60	المجموع	

يتضح لنا من خلا الجدول رقم (19) الذي يمثل توزيع أفراد العينة حسب حساب كل عامل على التأخير

والانضباط لأن نسبة 73,3 % من أفراد العينة أجابوا انه يحاسب كل عامل على التأخير وعدم الانضباط

بالوقت داخل المؤسسة. ومنه يمكننا استنتاج أن المؤسسة تضع العامل المناسب في المكان المناسب وأن

العامل عندما يحاسب على التأخير وعدم الانضباط يساعده هذا في الاستقرار في عمله وتقديم أفضل ما

لديه. بالمقابل نجد نسبة 26,7 أجابوا ب "لا" وهذا راجع إلى طبيعة المنصب.

ونستنتج أن الانضباط في العمل يسمح للعامل بزيادة الفعالية داخل التنظيم ويرفع من مستوى الإلتقان في

العمل وجودته وتحقيق الكفاءة والأداء.

الجدول رقم 30: يمثل توزيع أفراد العينة حسب عمل المؤسسة إلى تنويع الأنشطة ومجالات العمل

والتقنيات العلمية

النسبة	التكرار		
68.3	41	نعم	هل تعمل المؤسسة إلى تنويع الأنشطة ومجالات العمل والتقنيات؟
31.7	19	لا	
100.0	60	المجموع	

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (30) الذي يمثل توزيع أفراد العينة حسب عمل المؤسسة إلى تنويع

الأنشطة ومجالات العمل التقنية، نجد ان نسبة 68,3 % أجابوا بأن المؤسسة تعمل على تنويع الأنشطة

ومجالات العمل التقنية وذلك لأنها غيرت من استراتيجية العمل من حيث تنويع الأنشطة وتحديدها وتغيير

المهام.

في حين نجد نسبة 31,7 % أجابوا ب "لا".

أي أن المؤسسة تسعى لزيادة أرباحها لأنها مؤسسة اقتصادية تسعى دائما لتتنوع نشاطاتها وزيادة مشاريعها محليا وأجنبيا. وهذا يعكس بالإيجاب على تطوير المنظومة القيمة وتحسين أداء المؤسسة من خلال التحكم العلمي بالعمل ومهارات الكوادر البشرية.

الجدول رقم 31: يمثل توزيع أفراد العينة حسب شعورك بالرضا نحو التكنولوجيا في المؤسسة

النسبة	التكرار		
65.0	39	نعم	هل التكنولوجيا في المؤسسة تشعرك بالرضا؟
35.0	21	لا	
100.0	60	المجموع	

يتضح من خلال الجدول (31) الذي يمثل توزيع أفراد العينة حسب شعورك بالرضا نحو التكنولوجيا المستوردة، أن نسبة 65% من أفراد العينة يشعرون بالرضا اتجاه التكنولوجيا حيث أنها مكنت العامل من التحرر منها فهي توفر الوقت والجهد، أما نسبة 35% لا تظن ذلك بل تفضل أن تباشر أعمالهم بحضورهم الشخصي خوفا من تعطيلهم بفضل وفرة الآلات. ونستنتج أن الفئة الغالبة تقر على أن التطور المستمر يدل ذلك على ارتفاع الوعي الاجتماعي والثقافي، وتدرك أن الابتكارات والتقنيات عنصر فعال وقادر على مشاركة الإيجابية. أما الفئة الأخرى تنتظر إلى أن التكنولوجيا تهدد مناصب عملهم.

الجدول رقم 32: يمثل توزيع أفراد العينة حسب سعي التكنولوجيا العلمية الحديثة إلى توفير المستلزمات اللازمة لإنجاز المهام

النسبة	التكرار		
76.7	46	نعم	هل تسعى التكنولوجيا العلمية الحديثة إلى توفير المستلزمات اللازمة لإنجاز المهام؟
23.3	14	لا	
100.0	60	المجموع	

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (32) الذي يمثل توزيع أفراد العينة حسب سعي التكنولوجيا العلمية الحديثة إلى توفير المستلزمات اللازمة لإنجاز المهام، أن نسبة 76,7% صرحوا بأن التكنولوجيا العلمية الحديثة تسعى إلى توفير المستلزمات اللازمة لإنجاز المهام، وذلك من خلال توفير المساعدات التقنية والتجهيزات

الحديثة وذلك من خلال التكوين على الآلات المحلية والمستوردة، وذلك بتخصيص خبراء لتقديم خدمات راقية ومعارف ومهارات تكنولوجية متطورة وذلك بسعي المؤسسة لتنمية مهارات عمالها. في حين نجد نسبة 23,3% من أفراد العينة صرحوا بأن التكنولوجيا العلمية الحديثة لا تسعى على توفير المستلزمات اللازمة لإنجاز المهام أي أنها لا تملك الإمكانيات اللازمة للتطبيق وأن هذه الفئة من العمال بسطاء لا يحتاجون إلى أساليب متطورة.

الجدول رقم 33: يمثل توزيع أفراد العينة حسب التقنيات العلمية الحديثة تتطلب مستوى عالي من المهارات العلمية

النسبة	التكرار		
76.7	46	نعم	هل التقنيات العلمية الحديثة تتطلب مستوى عالي من المهارات العلمية؟
23.3	14	لا	
100.0	60	المجموع	

يتضح لنا من خلال الجدول (33) الذي يمثل توزيع أفراد العينة حسب التقنيات العلمية الحديثة تتطلب

مستوى عالي من المهارات العلمية، أن نسبة 76,7% من أفراد العينة أجابوا بأن التقنيات العلمية الحديثة تتطلب مستوى عالي من المهارات العلمية لأن هذه الفئة تمتلك خبرة مهنية والتي تمتاز بقدرتها السريعة على التأقلم مع التقنية والتكنولوجيا الحديثة، فهي تحبذ العمل على التكنولوجيا والتقنيات العلمية الحديثة. في حين نجد نسبة 23,3% أجابوا ب "لا" وهم العمال الذين يبتعدون عن أعمال التكنولوجيا وأغلبهم عمال مهنيين يكتفون بتكنولوجيا محلية فقط.

ونستنتج أن التقنيات العلمية الحديثة تتطلب استشارة كوادر بشرية مهمة حول المعدات والآلات المتطورة والتي تتناسب مع خصائص التقنية والوظيفة من أجل معرفة العتاد التكنولوجي وتقديم خدمات راقية ومعارف ومهارات تكنولوجية متطورة للعمال ويساعد هذا على التأقلم مع المتطلبات المهنية الحديثة وزيادة الإنتاجية.

الجدول رقم 34: الذي يمثل توزيع أفراد العينة حسب الآلات المستوردة تساعد في تحسين العمليات

التقنية والأداء في ورشتك

النسبة	التكرار		
80.0	48	نعم	هل الآلات المستوردة تساعد في تحسين العمليات التقنية والأداء في ورشتك ؟
20.0	12	لا	
100.0	60	المجموع	

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (34) الذي يمثل توزيع أفراد العينة حسب الآلات المستوردة تساعد في

تحسين العمليات التقنية والأداء في ورشتك. أن نسبة 80% من أفراد العينة أجابوا أن الآلات المستوردة

تساعد في تحسين العمليات التقنية والأداء في الورشة، أما نسبة 20% أجابوا ب "لا".

يمكننا أن نستنتج أن الآلة الحديثة مكنت العامل من التحرر وتوفير الوقت والجهد وخلق جو التفاعل مع بقية

العمال، أي أن كل جديد يعمل على تحسين الخدمات بصفة أفضل فالاستخدام الأمثل للتكنولوجيا يزيد من

الفعالية. والآلات المستوردة تجعلهم يغيرون من استراتيجيات العمل وتغيير المهام وتنظيم لأوقات العمل وتغيير

أهداف المؤسسة على حسب قدرة الآلة الإنتاجية وتحديد مستويات الإنجاز أما بالنسبة للفئة الأخرى فقد

تفضل الأعمال المباشرة أي بالحضور الشخصي، وذلك راجع إلى تخوفهم من التعطيل أو عدم القدرة على

استخدام الآلات والتقنيات الحديثة.

الجدول رقم 35: يمثل توزيع أفراد العينة حسب الآلات والتقنيات المستوردة الموجودة في ورشتك

النسبة	التكرار		
48.3	29	بسيطة	هل الآلات والتقنيات المستوردة الموجودة في ورشتك؟
50.0	30	متطورة	
1.7	1	متطورة جدا	
100.0	60	المجموع	

يتضح من خلال الجدول رقم (35) الذي يمثل توزيع أفراد العينة حسب الآلات والتقنيات المستوردة الموجودة

في ورشتك، أن نسبة 50% من أفراد العينة ترى أن الآلات والتقنيات المستوردة متطورة وذلك لأنهم يعملون

بآلات متطورة ومستوردة من تركيا والصين والولايات المتحدة الأمريكية وذلك لعجز الصناعات المحلية الجزائرية وإن نجاح أي مؤسسة إنتاجية هو مدى قدرتها في جلب واستيراد التكنولوجيا الملائمة لنشاطاتها والتغييرات المستمرة في مجال أعمالها وخصوصا الآلات والتقنيات الحديثة التي تتضمن الطرق الحديثة في عمليات الإنتاج من أجل زيادة الإنتاجية عن طريق تحسين وتطوير أداء العمل من خلال المعدات التكنولوجية الأجنبية الحديثة فهذا يؤدي إلى تحسين ظروف العمل والقضاء على الروتين من خلال التحكم العلمي بالعمل. أما نسبة 48,3 % أجابوا بأنها بسيطة وهذا راجع إلى عجز الصناعات المحلية عن صنع وتوفير الآلات وتوفير القدرات الفنية والتقنية المتمثلة في المهارات الميكانيكية والإلكترونية والهندسية والمعلوماتية. أما نسبة 1,7 % أجابوا بأنها متطورة جدا.

ونرى أن المؤسسة عملت على استيراد آلات متطورة لكنها لم تصل إلى ذروة انها متطورة جدا. وأن التقنيات المستورد سهلة الاستعمال وقليلة الاعطاب وأكثر أمانا وحماية في الورشات.

### ثانيا/ مناقشة نتائج الدراسة الميدانية:

#### 1. مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات

##### 1.1 مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الأولى

الفرضية الأولى: للتكنولوجيا الحديثة دور كبير في تعزيز القيم الفردية وقيم العلاقات الإنسانية.

- من خلال الجدول رقم (8) نلاحظ أن نسبة 78,9% من أفراد العينة صرحوا بأن الآلات المستخدمة هي

آلات مستوردة حيث أصبح المؤسسة أكثر قدرة على الإنتاج والتنافس وأقدر على تحقيق الربح.

- من خلال الجدول رقم (9) نلاحظ أن نسبة 51,7% صرحوا بأن هناك مؤسسات أجنبية تتعاون معهم في

مجال عملهم وهذا ما يبين استراتيجية المؤسسة تجاه استثمار ما يتأقلم مع التقنية والتكنولوجيا الحديثة.

- من خلال الجدول رقم (10) نلاحظ أن نسبة 53,8% صرحوا بأن الآلات التي تستعمل تحتاج إلى المهارة

والتركيز لأن المؤسسة يسودها روح الجدية وإيمان العمال بمدى أهمية الآلات والتقنيات ودورها في تنمية

المهارات العالية وتنمية الجوانب الاقتصادية.

- ومن خلال الجدول رقم (11) نلاحظ أن نسبة 95% من أفراد العينة صرحوا أن إدخال آلة جديدة حديثة للمؤسسة يشعرهم بالراحة لأنها تزيد من مستوى الوعي الاجتماعي ووتيرة التنمية الإنتاجية وبذلك تحقق لهم الرضا.
- من خلال الجدول رقم (12) نلاحظ أن نسبة 48,3% من أفراد العينة قد صرحوا من انهم تلقوا تكويناً على الآلة التي يشتغلون بها من الناحية النظرية والتطبيقية لأن التكوين يزيد من عملية التمررة على الآلة والتقنيات الجديدة لاكتساب الخبرة ولتحقيق الفعالية والتأقلم.
- ومن خلال الجدول رقم (13) نلاحظ 70% صرحوا بأنهم يشعرون بالراحة خلال تعاملهم مع الآلة.
- ومن خلال الجدول رقم (14) أنه عند اتخاذ قرارات متعلقة بالمؤسسة حول التكنولوجيا المستوردة لا يؤخذ بعين الاعتبار آراء العمال وصرحوا بنسبة 55% وذلك لحساسية القرارات وأنه أمر طبيعي باعتبار أن القوانين المرسومة مخولة لفئات معينة مثل فئة الإطارات ومصصلحة المستخدمين ومدير المؤسسة.
- ومن خلال الجدول رقم (15) نلاحظ أن نسبة 60% من أفراد العينة صرحوا بأن احترام قيم المؤسسة قد أحدثت تغييراً في سلوكهم. وهذا راجع للتفاعل وطبيعة العلاقات الإنسانية والاجتماعية في المؤسسة.
- ومن خلال الجدول رقم (16) نلاحظ أن نسبة 71,7% أن المؤسسة تعمل على ترسيخ قيم العمل الجماعي عند استخدام الآلات الحديثة لأنها تلعب في توجيه السلوك المرغوب فيه داخل المؤسسة فتعمل قيم العمل الجماعي على تحقيق الكفاءة الإنتاجية بجودة عالية مما يكسي المؤسسة مكانة مرموقة وضمان الاستمرارية وخلق روح الجماعة في المؤسسة.
- ومن خلال الجدول رقم (17) أن نسبة 27,9% من أفراد العينة صرحوا بأن إدخال آلة جديدة حديثة للمؤسسة يعني لهم تغيير استراتيجيات العمل.
- ومن خلال الجدول رقم (18) نلاحظ أن نسبة 66,7% من أفراد العينة أجابوا بأن الآلات المستوردة تكسبهم معارف ومهارات عالية، لأن المؤسسة يسودها روح الجدية وإيمان العمال بمدى أهمية الآلات

المستوردة ودورها في تنمية المهارات العالية والمعارف وتنمية الجوانب الاقتصادية وهذا راجع على زيادة الإنتاج.

- ومن خلال الجدول رقم (19) نلاحظ ان نسبة 58,3% من أفراد العينة لم يكن لهم علم حول عمر الآلة التي يشتغلون بها وهم العمال الذين التحقوا حديثا بالمؤسسة أو العمال الذين يكون عملهم في الإدارات فقط.

- من خلال الجدول رقم (20) نلاحظ ان نسبة 60% من أفراد العينة صرحوا بأن المؤسسة أدخلت آلات حديثة التقنيات وذلك لارتباط المؤسسة بعقود محلية ويتطلب عليها توفير أحدث للتقنيات لزيادة مشاريعها المحلية والدولية ومن أجل زيادة إنتاجيتها كما ونوعا.

- نستنتج مما سبق أن الفرضية الأولى محققة: للتكنولوجيا الحديثة دور في تعزيز القيم الفردية وقيم العلاقات الإنسانية.

### 2-1- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الثانية

الفرضية الثانية: تساهم التقنيات العلمية الحديثة في تحسين قيم المهمة والقيم الإدارية.

- من خلال الجدول رقم (21) نلاحظ أن نسبة 68,3% من أفراد عينة البحث صرحوا أن عدم اكتساب اللغة

الجنبية يعقد العمل داخل وهذا راجع إلى ثقافة المؤسسة وتطورها، وأن المؤسسات الكبرى لتتواصل مع

بعضها البعض أعطت أولوية لاستخدام اللغة الأجنبية لأنها توهل التواصل مع المؤسسات الأجنبية بسهولة.

- ومن خلال الجدول رقم (22) نلاحظ أن نسبة 68,3% صرحوا بأن اللغة الأجنبية هي اللغة الأكثر

استعمالا في المؤسسة هي اللغة العربية لأن اللغة العربية هي اللغة الأم ولأن معظم العمال لم يتلقوا تكويننا

في اللغة الفرنسية.

- ومن خلال الجدول رقم (23) نلاحظ أن نسبة 85% يصرحون بأن إدارة الوقت بشكل جيد ينظم العمل داخل المؤسسة لأن إدارة الوقت عملية قائمة على التخطيط والتنظيم والتنسيق والتحفيز لأنه إذا لم يتم إحسان إدارة الوقت لا يتم إحسان إدارة أي شيء آخر، فهو يساعد على تحقيق مناخ جيد وفعال ويسمح بتفاعل إيجابي للقوى العاملة وللكوادر البشرية فإدارة الوقت تساعد على قدرة أكبر على التواصل والاستمرارية وزيادة الإنتاجية الالفردية والجماعية للعاملين.

- من خلال الجدول رقم (24) نلاحظ ان نسبة 66,7% من أفراد العينة يصرحون بأنهم يتلقون التدريب الملائم للآلات لطبيعة مهامهم وهذا راجع إلى اهتمام العمال بعملهم وتزويد المؤسسة العمال بالمستجدات التقنية والفنية حول الآلات.

- ومن خلال الجدول رقم (25) نلاحظ أن نسبة 68,3% من أفراد العينة صرحوا بأن المؤسسة تسعى لاستقطاب صفوة الخريجين والكفاءات للعمل لاستخدام التكنولوجيا لأن التكنولوجيا تحتاج إلى مختصين ذو كفاءات وشهادات وخبرة في مجال عملهم.

- ومن خلال الجدول رقم (26) نلاحظ أن نسبة 78,3% صرحوا بأن التكنولوجيا المستخدمة في المؤسسة أتت بقيم جديدة في بيئة العمل وهذا راجع إلى أن المؤسسة تعمل على ترسيخ القيم مثل قيم إدارة الوقت وقيم القوة وقيم الصفوة للعاملين والمؤسسة تكون منظمة في عملها.

- ومن خلال الجدول رقم (27) نلاحظ أن نسبة 30,5% صرحوا بالانضباط في العمل لان الانضباط لا ينطبق على العمل فقط ولكن في جميع نواحي الحياة كونه يجلب لنا احترام وتقدير للجميع ومن أهمية الانضباط في العمل احترام الآخرين وزيادة الإنتاجية، وبدء العمل في الوقت المحدد.

- يتضح لنا من خلال الجدول رقم (28) أن نسبة 68,3 صرحوا بأن إدارة المؤسسة تتميز بالقوة في فرض الاحترام بورشات الآلات على الجميع لأن الاحترام واجب على كل شخص كون ورشات الآلات فيها ضغط العمل.

- يتضح لنا من خلال الجدول (29) أن نسبة 73,3% صرحوا بأنه يحاسب كل عامل على التأخير وعدم الانضباط بالوقت وهذا لكي يستقر العامل وينضبط في عمله.

- يتضح لنا من خلال الجدول رقم (30) أن نسبة 68,3% من أفراد العينة صرحوا بأن المؤسسة تعمل على تنويع الأنشطة ومجالات العمل والتقنيات العلمية، لأنها مؤسسة اقتصادية تسعى لزيادة الأرباح والمشاريع.

- يتضح لنا من خلال الجدول رقم (31) أن نسبة 65% من أفراد العينة يشعرون بالرضا نحو التكنولوجيا وهذا راجع إلى ان المؤسسة تعمل على توفير آلات وتقنيات جديدة وتغير من استراتيجية العمل وذلك بارتفاع الوعي الاجتماعي والثقافي للمؤسسة.

- يتضح لنا من خلال الجدول رقم (32) أن نسبة 76,7% من أفراد العينة صرحوا بأن التكنولوجيا العلمية الحديثة تسعى إلى توفير المستلزمات اللازمة لإنجاز المهام وذلك من خلال توفير آلات حديثة ومساعدات تقنية.

- يتضح لنا من خلال الجدول رقم (33) أن نسبة 76,7% من أفراد العينة صرحوا أن التقنيات العلمية الحديثة تتطلب مستوى عالي من المهارات العلمية لأن طبيعة التكنولوجيا وبالأخص الآلات والتقنيات المستوردة تفرض ذلك وتشترط توفر مستوى عالي من المهارات العلمية والفكرية لدى العمال والإطارات.

- من خلال الجدول رقم (34) نلاحظ أن نسبة 80% من أفراد العينة صرحوا بأن الآلات المستوردة تساعد في تحسين العمليات التقنية والأداء في الورشة لأن الآلات الحديثة المستوردة تمكن من توفير الوقت وتحسين خدمات العمل بصفة أفضل وتجعلهم يغيرون استراتيجية العمل.

- من خلال الجدول رقم (35) نلاحظ ان نسبة 50% أجابوا بان الآلات الموجودة في المؤسسة متطورة لأن هذه الآلات مستوردة من دول متقدمة تكنولوجيا وصناعيا.

نستنتج مما سبق ان الفرضية الثانية محققة: تساهم التقنيات العلمية الحديثة في تحسين قيم المهمة والقيم الإدارية.

## 2. مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة

### 2-1- بالنسبة للدراسات العربية:

#### 2.1-2. دراسة محمد علي محمدم: التكنولوجيا ودورها في المجتمع

توصلنا من هذه الدراسة إلى الدور الفعال والإيجابي للتكنولوجيا، وكذلك التكيف مع الآلات المستعملة وأهمية التكنولوجيا في تشكيل أدوار العمال. ومن أهم النتائج التي أحدثتها التنظيم الفني والتقني لمستوى الدور وفعالية عملية الإنتاج وفعالية التكنولوجيا في إبراز ظاهرة تقسيم العمل (الخصوصة).  
و نستنتج أن هذه الدراسة تتوافق مع دراستنا حيث أن فعالية التكنولوجيا المستوردة و الحديثة في المؤسسة تزيد فعالية الانتاج و الأداء.

### 2.2. بالنسبة للدراسات المحلية

#### الدراسة الأولى : دراسة يمينة نزار التكنولوجيا المستوردة وتنمية الثقافة العمالية للعمال

توصلت هذه الدراسة إلى أن التكنولوجيا مهمة و ذو دور فعال في المؤسسات الاقتصادية. و مدى أهمية التحكم التكنولوجي في زيادة المعرفة التقنية و الخبرات والمؤهلات حيث توصلت إلى ان التكنولوجيا المستوردة تؤدي إلى تنمية مهارات عالية الاعمال و معارفهم و مواكبة التقنيات الحديثة المستوردة يؤدي إلى

التسيير الجيد للتقنيات و الآلات المستوردة ، ونلاحظ ان هناك تقارب في النتائج من خلال زيادة التنمية و المهارات العلمية كشرط أساسي للتكنولوجيا المستوردة من أجل تطوير انتاج المؤسسة وتميبتها.

الدراسة الثانية : دراسة اعراب سعيدة : التكنولوجيا و تغيير القيم الثقافية والاقتصادية للموارد البشرية في المؤسسة الخاصة الجزائرية

توصلت هذه الدراسة إلى أن الأغراض الرئيسية التي اخترعت من أجلها التكنولوجيا هي تسهيل المهام للعامل وهذا لا يتم إلا بتقسيم دقيق للعمليات و المهام بين العمال حيث يكون كل عامل على دراية بالأعمال الموكلة إليه وأن التكنولوجيا مهمة جدا بالنسبة للمؤسسات ليس لأنها المرتكز الأساسي لتحويل المدخلات إلى منتجات فحسب بل على أساس انها تؤثر على العناصر التنظيمية الخرى مثل البنية التنظيمية والسلوكات والممارسات الخاصة بالموارد البشرية ، ومن ثم فإن التكنولوجيا تتميز بالابهار والانجذاب السريع نحو استعمالها ، و بصورة لاعقلانية في الوقت الذب أصبحت فيه كل لبعمليات البسيطة أو المعقدة لا يمكن تنفيذها غلا باستعمال الالة فالتكنولوجيا تحدث تغييرا ايجابيا في اسير الوقت لدى العامل . و تتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية باعتبار أن العمال يشعرون بالراحة خلال تعاملهم مع الالة و أن ادخال آلة جديدة حديثة للمؤسسة يعني لهم تغيير استراتيجية العمل و ان إدارة الوقت بشكل جيد ينظم العمل.

### 3. النتائج العامة للدراسة:

- توصلت دراستنا إلى نتائج يمكن إيجازها فيما يلي:
- أن الآلات والتقنيات المستوردة تساهم في تطوير القيم التنظيمية والأداء والإنتاج لأنها تساعد على أداء العامل وبالتالي زيادة الأرباح المؤسسة.
  - أن المؤسسة تتطلب آلات وتقنيات متطورة تكنولوجيا.
  - أن التكنولوجيا المستوردة أحدثت تغييرات إيجابية في أساليب العمل إذ أنها توفر خيارات واسعة من حيث العلاقات والخدمات والرياح الاقتصادي مما يؤدي إلى تحسين نوعية الإنتاج.

- أن الآلات المستوردة والتقنيات العلمية الحديثة المستخدمة في المؤسسة تتطلب مستوى عالي من المعارف والمهارات العلمية.
- أن اللغات الأجنبية المهمة وخاصة الفرنسية التي هي أساس في مؤسسة تعاونية الحبوب والبقول الجافة لأن التعامل مع التكنولوجيا المستوردة تتطلب اللغات الأجنبية فهي تكسب العامل مهارات فكرية وعلمية.
- أن بعض القيم تطورت بفضل التكنولوجيا مثل قيم الإنتاج والمسؤولية والولاء . وإن القيم المكتسبة داخل التنظيم جيدة حيث تعلمها للعامل ويكتسبها وتؤثر على العناصر التنظيمية مثل البيئة التنظيمية وذلك ما يساعد العامل على تبني قيم جديدة تواكب قيم المنظمة لتحقيق أهدافها بشكل أفضل ومساعد العامل على الاستقرار وتعزيز العلاقات داخل التنظيم ليحقق المرونة.
- المؤسسة تعمل بصفة مستمرة من خلال توفير الإمكانيات الحديثة والضرورية لتطور المنظومة القيمية لتتوافق مع التقنيات المستوردة نسبة للمؤسسة.
- أن المؤسسة تهتم بالقيم التنظيمية وتنمية القدرات التقنية والفنية والفكرية من خلال التكنولوجيا والتقنيات المستعملة في المؤسسة.
- ومن خلال ما سبق نستنتج أن التكنولوجيا المستوردة تساهم في تطوير القيم التنظيمية بمؤسسة تعاونية الحبوب والبقول الجافة تنبسة.

الخاتمة

من خلال هذه الدراسة نجد أن التكنولوجيا المستوردة ذو أهمية وقيمة كبيرة في المؤسسات الاقتصادية وذلك بفعاليتها وزيادة الإنتاج وهذا بفضل التقنيات المتاحة أي أن التكنولوجيا المستوردة المتمثلة في الآلات والتقنيات العلمية العالية والمهارات لها دور في تحقيق التفاعل وتعكس هذه لقيم درجة التماسك والتكامل بين أعضاء المنظمة والتكنولوجيا المستوردة تسعى إلى اكتساب المهارات التقنية والفنية.

ومن خلال ما سبق نجد أن التكنولوجيا المستوردة من المفاهيم المعقدة وهي مجموعة من التقنيات والمهارات والمعارف العلمية المبتكرة والآلات والوسائل المستوردة من خرج البلاد وذلك لتلبية الحاجات الضرورية والاجتماعية للمؤسسة بسبب عجز التصنيع المحلي. وعلى اعتبار أن القيم التنظيمية تعتبر من أبرز ما يحقق العمل والالتقان والانضباط فهي كأساس استراتيجي ومحرك إيجابي لسلوك الموارد البشرية، المتمثلة في تحسين أداء العمال وتطوير مهاراتهم وذلك من خلال تنمية المعارف التقنية والفنية. والعمل بالآلات والتقنيات المستوردة يساعد على تحقيق كوادر بشرية قادرة على التحكم الأمثل في الآلات والتقنيات المستوردة سعياً في تحسين جودة الإنتاج وزيادة الرباح والاستقرار المهني، وكذلك وجب على المؤسسة الاعتماد على المنظومة القيمية لضمان الملائمة بين التقنيات والقدرات التقنية للعمال وهذا ما أكدته نتائج الدراسة الميدانية، والتي توصلت إلى أن التكنولوجيا المستوردة المتمثلة في الآلات والتقنيات الحديثة تساهم في تطوير القيم التنظيمية وهذا الأخير دليل على ضرورة استعمال التقنية الحديثة في مجال الأعمال الإنتاجية.

قائمة المصادر و

المراجع

المراجع:

1- الكتب:

1/ أحمد حسن القواسمة، عايد بن علي اللوي: منظومة القيم الجامعية، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، ط 1، 2015.

2/ إبراهيم أبراش : المنهج العلمي و تطبيقاته في العلوم الاجتماعية ، دار الشروق للنشر و التوزيع ، ط1، عمان، 2009.

3/ إحسان محمد حسن: مناهج البحث الاجتماعي ، دار وائل ، عمان ، 2005.

4/ بلقاسم سلاطنية و آخرون: الفعالية التنظيمية في المؤسسة، مدخل سوسولوجي، الدار الجزائرية للنشر والتوزيع، الجزائر، ط1، 2013.

5/ ديف فرانسيس، مايك وودكوك: القيم التنظيمية، ترجمة: عبد الرحمان أحمد الهيجان، مراجعة وحيد أحمد الهندي وعامر عبد الله الصعيدي، معهد الإدارة العامة ن السعودية، ط1، 1995

6/ ربحي مصطفى عليان: طرق جمع البيانات والملاحظات للأغراض البحث العلمي، دار صفاء للنشر والتوزيع، ط1، عمان ، 2009.

7/ صونية حداد : الأطر النظرية لدور التكنولوجيات في التنظيمات ، شركة باتتيت للمعلوماتية و الخدمات المكتبية ، باتنة ، الجزائر ، ط1، 2005.

8/ عامر ابراهيم قنديلجي : البحث العلمي و استخدام مصادر المعلومات التقليدية و الالكترونية ، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة ، ط1 ، الأردن ، 2008.

9/ عبد الله عبد الغني الطجم: السلوك التنظيمي: المفاهيم النظرية، التطبيقات، دار حافظ للنشر و التوزيع، السعودية، ط 4، 2003.

10/ عبد الله عقلة مجلي الخزاولة: الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية في الإدارة التربوية، دار حامد للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2009.

- 11/ عبد الله محمد عبد الرحمان: **مناهج و طرق البحث العلمي**، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية ، 2002.
- 12/ عدنان حسين الجادري ، يعقوب عبد الله أبو حلو : **الأسس المنهجية و الاستخدامات الإحصائية في بحوث العلوم التربوية و الإنسانية** ، دار إثراء للنشر و التوزيع ، عمان ، ط1 ، 2009.
- 13/ علي غربي، يمينة نزار: **التكنولوجيا المستوردة و تنمية الثقافة العمالية بالمؤسسة الاقتصادية**، مخبر علم اجتماع الاتصال للبحث و الترجمة، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2002.
- 14/ غياث بوفلجة: **القيم الثقافية والتسيير**: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، بيروت، ط1، 1999.
- 15/ ماجد زكي الجلاذ: **تعلم القيم و تعليمها**، دار المسيرة للنشر و التوزيع الإمارات، ط2، 2007.
- 16/ محمد قاسم القريوني: **السلوك التنظيمي**، دار الشروق، عمان، ط4، 2009.
- 17/ محمود سلمان العميان: **السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال**، دار وائل للنشر والتوزيع، القاهرة - مصر، ط 3، 2009.
- 18/ موريس أنجرس : **منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية** ، (ترجمة صحراوي بوزيد و كمال بوشرف)، دار القصة ، ط1، الجزائر ، 2004.
- 19/ ناصر دادي عدون: **إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي**: دار المحمدية العامة، الجزائر، 2004.
- 20/ ناصر دادي عدون: **اقتصاد المؤسسة**، دار المحمدية العامة، الجزائر، ط1، 1988.
- 21/ نصيرة سعدي بوجمعة: **عقود نقل التكنولوجيا في مجال التبادل الدولي**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992 .
- 22/ نور الدين حاروش: **إدارة الموارد البشرية**، دار الأمة، الجزائر، ط1، 2011.

### 2الرسائل العلمية:

23/أحمد بن علي الصميلي، القيم التنظيمية و دورها في إحداث التغير التنظيمي . دراسة مقارنة بين المؤسسات الأمنية و المدنية . أطروحة دكتوراه الفلسفة في العلوم الأمنية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية، 2015.

24/أعراب سعيدة: التكنولوجيا وتغيير القيم الثقافية للموارد البشرية في المؤسسة الخاصة الجزائرية، دراسة حالة مؤسسة صناعة المواد والأدوية الحيوانية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، تخصص تنمية الموارد البشرية، 2005. 2006.

25/بكوش ليلي: البنية العاملة للقيم التنظيمية، دراسة ميدانية في بعض المؤسسات الاستشفائية لولاية قالمة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث في علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية، الجزائر، 2018.

26/بوعطيط سفيان: القيم الشخصية في ظل التغير الاجتماعي وعلاقتها بالتوافق المهني، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في علم النفس والعمل، جامعة منتوري قسنطينة، 2011.

27/رافع يوسف الوحيدي: القيم التنظيمية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي، دراسة ميدانية على موظفي البنوك الإسلامية، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة الأزهر كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، فلسطين، 2014 .

28/رافع يوسف الوحيدي: القيم التنظيمية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة الأزهر كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، قسم إدارة الأعمال، غزة، العراق، 2013.

29/عثمان قدور: القيم التنظيمية و علاقتها بالصراع التنظيمي، دراسة ميدانية على العمال المنفذين بمركب الحجار بمركب المجارف و الرافعات CPG بقسنطينة، مذكرة ماجستير، جامعة منتوري قسنطينة،2009.

30/عجال مسعودة: القيم التنظيمية و علاقتها بالصراع التنظيمي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، قسم علم النفس، جامعة قسنطينة، 2008.2009.

31/ليلي شيخة : اتفاقية حقوق الملكية الفردية ذات العلاقة بالتجارة الدولية و إشكالية نقل التكنولوجيا إلى الدول النامية ، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية ، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير ، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2007.

32/نجاه قريشي: القيم التنظيمية وعلاقتها بفعالية التنظيم، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، قسم علم الاجتماع، جامعة محمد بسكرة، 2006.2007

### 3- المجالات:

33/رايح كعباش، ريمة طباع: القيم التنظيمية ضمن المجال الإداري، قسم علم الاجتماع، جامعة قسنطينة 2، العدد 12، 2017.

34/عاطف جابر، طه عبد الرحيم: أثر القيم التنظيمية للمديرين على التوافق التنظيمي وقيم العمل، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، العدد 33،

35/مليكة عرعور، مسعودة فلوس: تصورات العاملين للقيم التنظيمية، مجلة علم الإنسان و المجتمع، جامعة بسكرة ، الجزائر، الجزء الأول، العدد26، 2018.

36/منصوري نايف العتبي: القيم التنظيمية وأثرها في الممارسات السلوكية لدى طلبة جامعة عين شمس، منشور في المجلة التربوية بجامعة عين شمس، العدد 34، 2019، ص 16.

### 4- الملتقيات:

37/ أونيس عبد المجيد، زيدان كريمة، الشراكة الأجنبية كآلية هامة لنقل التكنولوجيا في المؤسسات الجزائرية، الملتقى الوطني حول المؤسسات الاقتصادية الجزائرية واستراتيجية التنويع الاقتصادي في ظل إنهيار أسعار المحروقات، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، الجزائر، يومي 25 و 26 أفريل 2017، ص 5.

### 5- المواقع:

38/ مفهوم التكنولوجيا و خصائصها: تم التصفح يوم الخميس 20 جانفي 2022، على الساعة، 11:45 صباحا.

<https://mawdoo.com/>



الملاحق

جدول الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	الرقم
156	يمثل الاستثمار	(1)
161	يمثل شبكة الملاحظة	(2)
164	يمثل الهيكل التنظيمي للمؤسسة	(3)
166	يمثل المخازن الثمانية العملاقة	(4)
167	يمثل محطة معالجة البذور	(5)
168	يمثل آلة التحكم	(6)
169	يمثل آلة التشفير المستوردة من تركيا	(7)
170	يمثل الآلات الموجودة في محطة معالجة البذور	(8)
171	إذن بالدخول للمؤسسة	(9)
172	إذن بالطبع	(10)
173	تعهد	(11)

وزارة التعليم العالي

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم الاجتماع

التكنولوجيا المستوردة وتطوير القيم التنظيمية

في المؤسسة الاقتصادية

دراسة ميدانية بتعاونية الحبوب والبقول الجافة " تبسة "

رسالة مكملة ضمن متطلبات شهادة الماجستير

علم الاجتماع: تخصص: تنظيم وعمل

إشراف:

د. مكلاطي فاطمة الزهراء

إعداد الطلبة:

ميراب نهاد

بشاشية رباب

أرجو من سيادتكم المحترمة أن تتفضلوا بملأ هذه الاستمارة التي تدخل في أغراض علمية،  
بوضع علامة ✘ أمام الإجابة الصحيحة مع العلم أن المعلومات المتحصل عليها تدخل  
ضمن أغراض البحث العلمي لا غير

شكرا

## المحور الأول: البيانات الشخصية

- 1- الجنس:  ذكر  أنثى
- 2- السن:  أقل من 30 سنة  من 30 الى 35   
 من 35 الى 40 سنة  من 40 الى 50 سنة   
 من 50 فما فوق
- 3- المستوى التعليمي:  دراسات تطبيقية  ليسانس   
 ماستر  مهندس

المستوى التعليمي: .....

- 4- الفئة المهنية:  عامل تنفيذي  عامل مهني  إطار
- 5- الحالة العائلية:  أعزب  متزوج  مطلق  أرمل
- 6- الأقدمية في العمل: أقل من 5 سنوات  من 05 الى 10 سنوات   
من 10 الى 15 سنة  من 15 سنة فما أكثر
- 7- نوع المنصب:  مؤقت  دائم

## المحور الثاني: للتكنولوجيا الحديثة دور في تعزيز القيم الفردية

### وقيم العلاقات الإنسانية

8- ما هو مصدر الآلات التي تستخدمها؟

- محلية  مستوردة

9- في حالة الآلات التي يعملون بها مستوردة

ما إسم دولة المنشأ .....

10- هل هناك مؤسسات أجنبية تتعاون معكم في مجال التكنولوجيا؟

نعم  لا

11 . هل الآلات التي تستعملها تحتاج الى؟

مهارة وتركيز  جهد عضلي  جهد فكري

12- هل إدخال آلة جديدة حديثة للمؤسسة يشعرك بالرضا؟

نعم  لا

13- هل تلقيت تكويناً على الآلة التي تشتغل بها؟

نعم  لا

14- إذا كان بنعم ما نوع التكوين

نظري  تطبيقي  الإثني معاً

15- هل تشعر بالراحة في عملك خلال تعاملك مع الآلة التي تعمل بها؟

نعم  لا

16- عند اتخاذ قرارات متعلقة بالمؤسسة حول التكنولوجيا المستوردة يؤخذ بعين الاعتبار

آراء العمال  نعم  لا

17- هل احترامك لقيم المؤسسة أحدثت لك تغييراً في سلوكك؟

نعم  لا

18- هل تعمل المؤسسة على ترسيخ قيم العمل الجماعي عند استخدام الآلات الحديثة؟

نعم  لا

19- هل إدخال آلة جديدة حديثة للمؤسسة يعني لك:

- الراحة

- المسؤولية

- تغيير استراتيجية العمل

- تنمية المهارات

20- هل الآلات المستوردة أكسبتك معارف ومهارات عالية؟

نعم  لا

21- هل تعلم كم عمر الآلة التي تستغل بها؟

نعم  لا

22- هل أدخلت المؤسسة آلات حديثة التقنيات؟

نعم  لا

المحور الثالث: تساهم التقنيات العلمية الحديثة في تحسين قيم المهمة والقيم الإدارية

23- من خلال التقنيات العلمية الحديثة والتقنيات المستوردة هل عدم إكتساب اللغة الأجنبية

يعقد العمل  نعم  لا

24- ماهي اللغة الأكثر سيطرة في المؤسسة؟

عربية  فرنسية  أخرى

25- هل إدارة الوقت بشكل جيد ينظم العمل داخل المؤسسة؟

نعم  لا

26- هل يتلقى العمال التدريب الملائم للآلات لطبيعة مهامهم؟

نعم  لا

27- هل تسعى المؤسسة لاستقطاب صفوة الخريجين والكفاءات للعمل لاستخدام التكنولوجيا

المستوردة؟  نعم  لا

28- هل ترى بأن التكنولوجيا المستخدمة في المؤسسة أتت بقيم جديدة في بيئة العمل

نعم  لا

29- إذا كان الجواب نعم فيما تتمثل

- احترام الوقت

- عدم التغيب
- المسؤولية
- الانضباط
- أخرى

30- هل تتميز إدارة المؤسسة بالمؤسسة بالقوة في فرض الاحترام بورشات الآلات على الجميع

نعم  لا

31- هل يحاسب كل عامل على التأخير وعدم الانضباط بالوقت داخل المؤسسة؟

نعم  لا

32- هل تعمل المؤسسة الى تنويع الأنشطة ومجالات العمل والتقنيات العلمية؟

نعم  لا

33- هل التكنولوجيا في المؤسسة تشعرك بالرضا؟

نعم  لا

34- هل تسعى التكنولوجيا العلمية الحديثة الى توفير المستلزمات اللازمة لإنجاز المهام؟

نعم  لا

35- هلالتقنيات العلمية الحديثة تتطلب مستوى عالي من المهارات العلمية؟

نعم  لا

36- هل الآلات المستوردة تساعد في تحسين العمليات التقنية والأداء في ورشتك؟

نعم  لا

37- هل الآلات والتقنيات المستوردة الموجودة في ورشتك؟

بسيطة  متطورة  متطورة جدا

التاريخ	الوقت	الملاحظة	التحليل
2021/12/13	11:00/10:00	تم الذهاب إلى المؤسسة للحصول على إذن بالدخول	عند دخولنا طلبوا منا وضع بطاقة التعريف الوطنية في مكتب عون الإستقبال وعندما دخلنا لاحظنا وجود مخازن عملاقة، ثم قمنا بالذهاب إلى مقابلة مديرة مصلحة المستخدمين ووضع طلب التبرص في المؤسسة وشرحت لنا الهيكل التنظيمي للمؤسسة والآلات الموجودة فيها ولاحظنا أن المؤسسة اقتصادية و صناعية تتناسب مع موضوع دراستنا.
2021/12/14	9:30/9:00	تم قبول و موافقة التبرص من طرف المؤسسة	تم الإذن بالدخول إلى المؤسسة للقيام بالتبرص و الدراسة الميدانية و أخذنا موافقة التبرص.
2021/12/19	10.30/9:00	تم القيام بدراسة استكشافية للمؤسسة	تم ملاحظة الهيكل الإداري للمؤسسة المتكون من 19 مكتب منهم مكتب واحد لعون الاستقبال وتم التعرف على بعض من فئة الاطارات و معرفة كيفية تعاملهم و تفاعلهم الاجتماعي في المؤسسة.
24/12/2021	11:00/9:00	تم مواصلة دراسة استطلاعية و استكشافية للمؤسسة	تم ملاحظة المخازن الثمانية العملاقة و شرح لنا من طرف الآلاتي عن كيفية التحكم بها من خلال لوحة التحكم ومنها 4 لتدخيل الحبوب و 4 لتخريج الحبوب

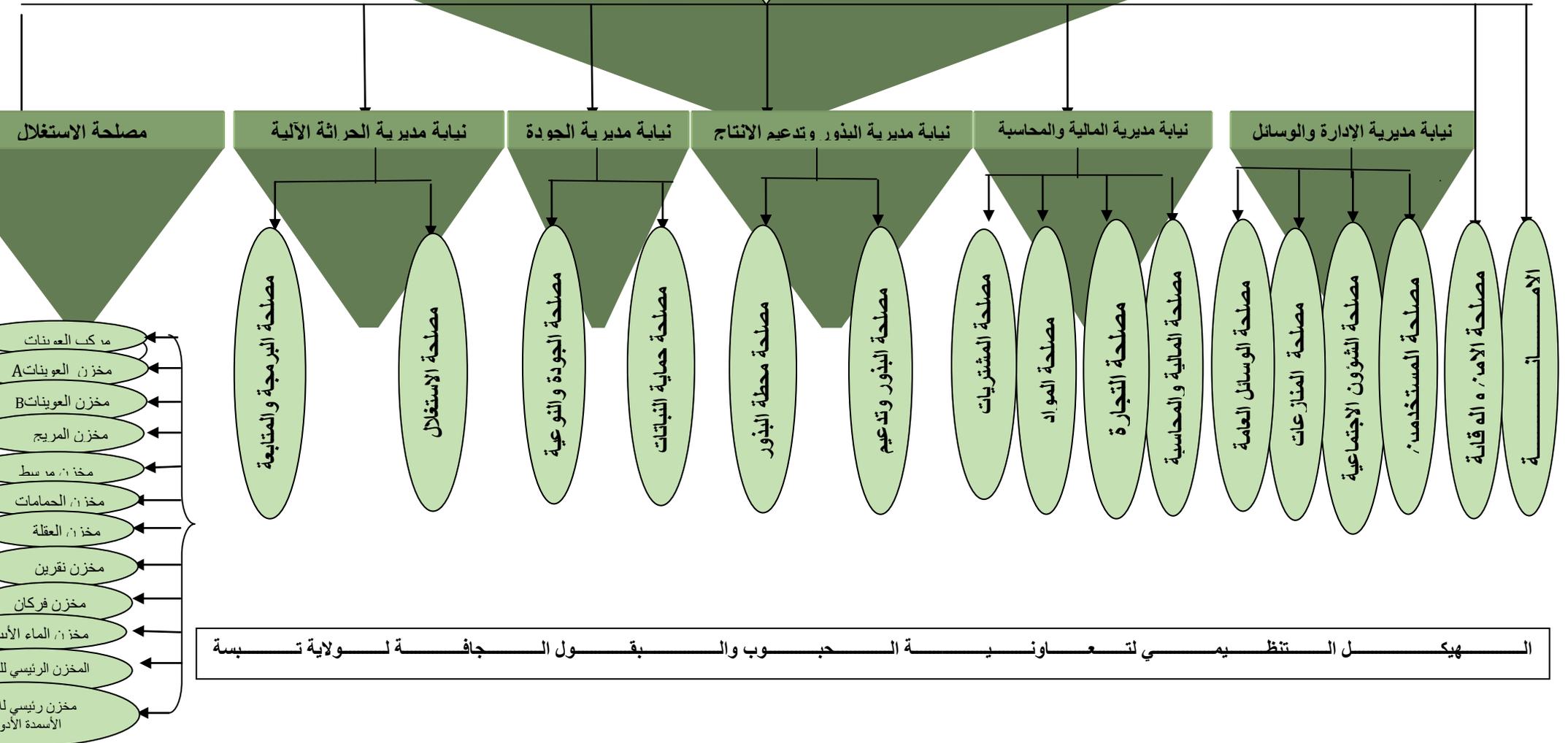
<p>تم القيام بزيارة للمؤسسة وتم مرافقتنا من العمال للتعرف على الآلات المحلية و المستوردة الموجودة في المؤسسة، فمنها المستوردة من الصين و منها من تركيا وهي آلة تشفير و منها من الولايات المتحدة الامريكية .</p>	<p>تم القيام بزيارة المؤسسة</p>	<p>11:45/10:00</p>	<p>2022/1/02</p>
<p>تم القيام بمقابلة مع مديرة مصلحة المستخدمين من أجل جمع معلومات تخص المؤسسة كتعريفها و هيكلها التنظيمي و عدد عمالها، وتم إعطائنا زيارة أخرى من أجل اخذ المعلومات.</p>	<p>قمنا بزيارة المؤسسة من أجل جمع معلومات تخص المؤسسة</p>	<p>11:00/10:30</p>	<p>2022/01/09</p>
<p>تم القيام بمديرة مصلحة المستخدمين و أخذنا المعلومات المطلوبة ورقيا و شرحت لنا كيفية طريقة العمل بالمؤسسة و أن للمؤسسة عدة فروع في العديد من البلديات لولاية تبسة .</p>	<p>قمنا بالذهاب للمؤسسة من أجل أخذ المعلومات المطلوبة</p>	<p>11:00/10:00</p>	<p>2022/01/27</p>
<p>تم مرافقتنا من طرف مشرف و شرح لنا ان هناك 3 غرف خاصة بتخزين الحبوب و الآلات الموجودة في محطة معالجة البذور منها المحلية و منها المستوردة من تركيا و الصين و الولايات المتحدة الأمريكية حيث يتم في هذه المحطة تنظيف الحبوب ثم معالجته للمصداقية ثم بيعه و شرحوا لنا أن هناك آلة معالجة البذور وخاصة بالحصاد يستخدمونها في فصل الصيف.</p>	<p>تم القيام بملاحظة دقيقة حول طريقة عمل الآلات</p>	<p>كل أيام الفترة من 10:30/9:00</p>	<p>في فترة ما بين 2022/02/06 و 2022/03/07</p>

تم توزيع الاستثمارات على كافة العينة حيث وزعنا 67 استثماراً منهم 14 استثماراً للاطارات و 31 استثماراً للعمال المهنيين و 22 استثماراً للعمال التنفيذيين.	قمنا بتوزيع الإستثمار على عمال المؤسسة.	12:00/09:00	2022/04/10
تم جمع الاستثمارات من العمال حيث تم استرجاع 60 استثماراً فقط	تم جمع الاستثمارات	11:00/9:00	2022/04/17

ملحق رقم (2): شبكة الملاحظة

# مجلس الإدارة المؤقت

## الرئيس



العدد الإجمالي لعمال تعاونية الحبوب والبقول الجافة لولاية تبسة هو 353 عامل منهم 134 عامل على مستوى إقليم تبسة يتوزعون كمايلي :

**04 إطارات سامية CADRES SUPERIEURES**

**25 إطار CADRES MOYENS**

**61 عون مهارة AGENTS MAITRISES**

**44 عون تنفيذ AGENTS EXECUTIO**

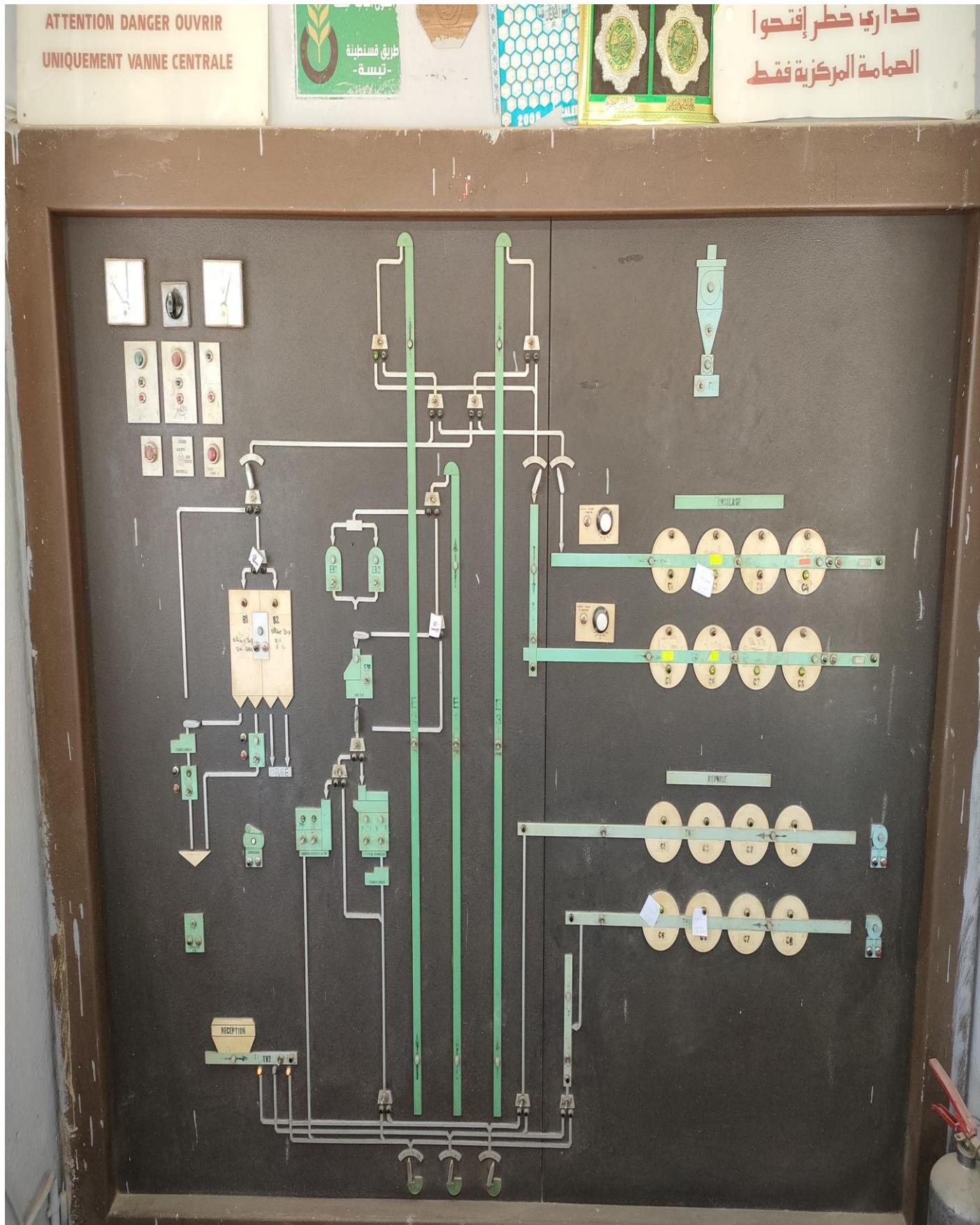
ملحق رقم (4): يمثل المخازن الثمانية  
العملاقة



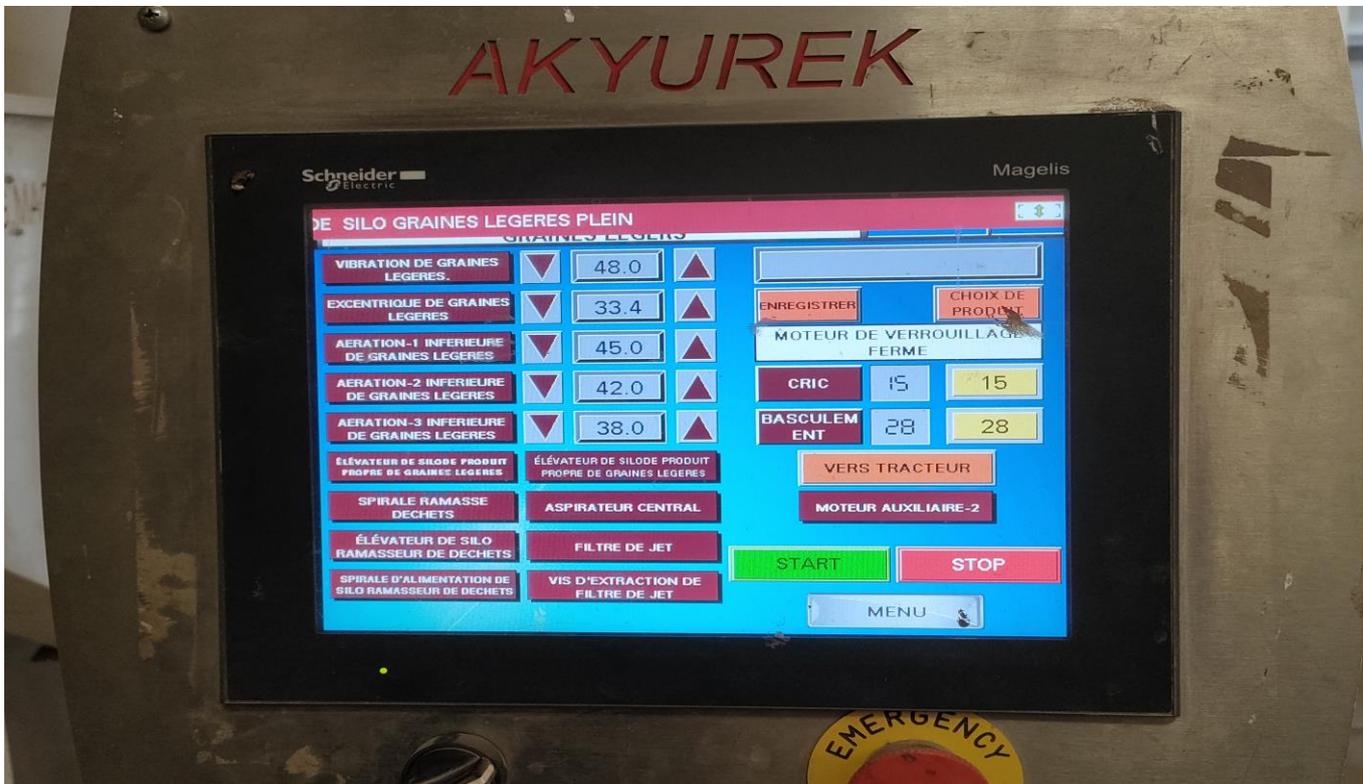
ملحق رقم(5): يمثل محطة معالجة  
البذور



ملحق رقم(6): يمثل لوحة التحكم



ملحق رقم (7) : يمثل آلة التشغيل المستوردة من تركيا



ملحق رقم (8) : الآلات الموجودة في محطة معالجة البذور



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة العربي بن بلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم علم الاجتماع

المرجع رقم: 003/ق ع ا ج / 2021

الاسم السيد (م) : مدين بعاونين الجيوب  
واليتول المانة - س

إذن بالدخول

بعد التحية والاحترام،

لغرض استكمال البحوث الميدانية لطلبة قسم علم الاجتماع يرجى منكم السماح للطلبة الآتية أسماؤهم

بإجراء زيارات ميدانية بمؤسستكم : بعاونين الجيوب والبقر المانعة - س

الطالبة آميونين نهاد

الطالبة آبيشاشين ربابا

التخصص : تخصص علم وعمل

موضوع البحث : التكنولوجيا المبردة وتطوير القسم الشفيع

وفي الأخير تقبلوا منا فائق التحية والاحترام

في : 02/03/2021

المؤسسة المستقبلة

عائشة كوفي  
مديرة بالإنابة

رئيس القسم  
رئيس قسم علم الاجتماع بكلية  
العلوم الإنسانية والاجتماعية  
د. مطلاوي الزبيدي

الأستاذ المشرف

مدلاني فاضحة الزعراء

ملحق (10): اذن بالطبع

ملحق (11): تعهد

