

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة العربي التبسي - تبسة



LARBI TEBESSI UNIVERSITY – TEBESSA -

UNIVERSITE LARBI TEBESSI – TEBESSA -

جامعة العربي التبسي - تبسة
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
قسم : علم الإجتماع

الميدان : علم إجتماع
التخصص : تنظيم وعمل

تكنولوجيا المعلومات والقيم التنظيمية في المؤسسة الجزائرية

دراسة ميدانية المفتشية الولائية للعمل - تبسة -

مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر " ل.م.د "
دفعة: 2019

إشراف الأستاذ :

- د. جفال نور الدين

إعداد الطلبة:

- قاسمي لخضر

- صيد محمد نجيب

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
د.مشير أحلام	أستاذ محاضر - ب	رئيساً
د. نور الدين جفال	أستاذ محاضر - أ	مشرفاً ومقرراً
أ.حداد نصر الديم	أستاذ محاضر - أ	عضواً

السنة الجامعية : 2018 - 2019



إذن بالطبع

أنا الموقع أسفله الأستاذ(ة) المشرف(ة): د. جمال نور الدين
الرتبة: أستاذ محاضر أ.

أشهد أن المذكرة المعنونة:

تأليف لي جيبا المعلقة بالمات و القيم التنظيمية في الحق مسير
الجبهة السلمية

والمكاملة لنيل شهادة الماستر في تخصص: تنظيم و عمل

من إعداد:

الطالب(ة): فاديس... الحنفي... الطالب(ة): ص. ص. ج. جيبا

تتوفر على الشروط العلمية والمنهجية، الموضوعية والشكلية والتي تؤهلها للمناقشة العلنية بعد
تحديد لجان المناقشة، وعليه أوقع على هذا الإذن للطلاب بطبع المذكرة وايداعها لدى إدارة القسم
بنسختها الورقية والالكترونية.

تبسة في: 03/06/2019

توقيع الأستاذ المشرف

الدكتور
نور الدين جمال



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة العربي التبسي تبسة



تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لانجاز بحث

(ملحق القرار 933 المؤرخ في 20/07/2016)

أنا الممضي أدناه،

السيدة(ة): فاطمة مسي لخضر
الصفة: طالب

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم 15131245 الصادرة بتاريخ 13-10-2016
المسجل بكلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية. قسم: علم الاجتماع.

والمكلف بانجاز أعمال بحث: مذكرة ماستر. تخصص: علم الاجتماع
تحت عنوان: تأثير الإعلام على القيم والتقاليد في المجتمع الجزائري
إشراف الأستاذ(ة): د. جفان نور الدين

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في انجاز البحث وفق ما ينصه القرار رقم 933 المؤرخ في 2016/07/20 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها.

التاريخ: 03/06/2019

إمضاء المعني بالأمر

فاطمة مسي لخضر



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة العربي التبسي تبسة



تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لانجاز بحث

(ملحق القرار 933 المؤرخ في 2016/07/20)

أنا الممضي أدناه،

السيدة(ة): هدية محمد حبيب
الصفة: طالب.

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم 10447716 الصادرة بتاريخ 09 أكتوبر 2017

المسجل بكلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية. قسم: علم الاجتماع.

والمكلف بانجاز أعمال بحث: مذكرة ماستر. تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

تحت عنوان: تكنولوجيا المعلومات والقيم التنظيمية في المؤسسات

الجزائرية (تدريس في المؤسسة الولائية للعمل والابتعاث).

إشراف الأستاذ(ة): د. جمال بنو الأيون

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في انجاز البحث وفق ما ينصه القرار رقم 933 المؤرخ في 2016/07/20 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها.

التاريخ: 03/06/2019

إمضاء المعني بالأمر

هدية محمد حبيب
هدية محمد حبيب

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وعرفان

الحمد لله الذي وفقنا للإتمام هذا العمل ، بنعمته تتم الصالحات ليس من عادة
الشكر والثناء..

أتوجه بالشكر الجزيل إلى الدكتور نور الدين جفال على رحابة صدره وصبره
وإرشاده لنا طيلة فترة الدراسة كما نتوجه بالشكر الجزيل إلى كل عائلة علم
الإجماع والتي احتضنتنا فكانت دعماً وسنداً لنا طيلة فترة تواجدها بالجامعة .

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

(قل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون)

صدق الله العظيم

إلهي لا يطيب إلا بشرك ولا يطيب النهار إلا بطاعتك .. ولا تطيب اللحظات
إلا بذكرك .. ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك .. ولا تطيب الجنة إلا برويتك

" الله جل جلاله "

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

"سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم "

إلى من كلفه بالهيبه والوقار .. إلى من علمني العطاء بدون إنتظار .. إلى
أجمل اسمه بكل افتخار .. أرجو من الله أن يمد في عمرك لتري ثماراً قد
حان قطافها بعد طور انتظار وستبقى كلماتك نجوم أهتدي بها اليوم وفي الغد
وإلى الأبد

الى والدي العزيز

إلى ملاكي في الحياة .. الى معنى الحب والى معنى الحنان والتفاني ..إلى

بسمة الحياة وسر الوجود

إلى من كان دعائها سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي إلى أعلى الحبايب

أمي الحبيبة

إلى من رافقتني منذ حملنا حقائب صغيرة ومعك سرت الدرب خطوة بخطوة

وماتزال ترافقني حتى الآن ..إلى شمعة متقدمة تنير ظلمة حياتي ...

إلى اخي ورفيق دربي في هذه الحياة ، معك اكون أنا وبدونك اكون مثل اي

شيئ ، إلى من أرى التفاؤل بعينه والسعادة في ضحكته ..في نهاية مشواري

أريد ان أشكرك على مواقفك النبيلة الى من تطلعت لنجاحي بنظرات الأمل

أخي: نور الدين

إلى الإخوة والأخوات ، إلى من تحلو بالإخاء وتميزوا بالوفاء والعطاء إلى

ينابيع الصدق الصافي إلى من معهم سعدت ، وبرفقتهم في دروب الحياة

الحلوة و الحزينة سرت إلى من كانوا معي على طريق النجاح والخير

إلى السيدة المفتشة الولائية للعمل ورؤساء المصالح إلى كل اصدقائي .

لخضر...

الإهداء

إلى مفاتيح الجنة أمي وأبي

إلى زهرة الأوطان الجزائر

إلى كل من ساندني من قريب أو بعيد

إلى كل الأهل والأصدقاء

نجيب ..



فهرس المحتويات



الصفحة	العنوان
	كلمة شكر
	فهرس المحتويات
	فهرس الجداول
أ - ب	مقدمة
26-4	الفصل الأول : الإطار التصوري والمفاهيمي للدراسة
6-4	1- الإشكالية
7	2- دوافع إختيار الموضوع
8	3- الأهمية العلمية والعملية
9	4- أهداف الدراسة
13-10	5- صياغة المفاهيم
19-14	6- القاربة السسيولوجية
26-20	7- الدراسات السابقة
36-27	الفصل الثاني : تكنولوجيا المعلومات .
29-28	1- أهمية تكنولوجيا المعلومات .
30	2- مكونات تكنولوجيا المعلومات.
31-30	3- مراحل تطور تكنولوجيا المعلومات .
33-32	4- متطلبات تطبيق تكنولوجيا المعلومات .
36-34	5- علاقة تكنولوجيا المعلومات بالمنظمات والبيئة الخارجية :
34	أ - علاقة تكنولوجيا المعلومات بالمنظمة
36-35	ب - علاقة تكنولوجيا المعلومات ببعض أنماط السلوك التنظيمي .
48-37	الفصل الثالث :القيم التنظيمية
39-38	1- تعريف القيم التنظيمية
40	2- خصائص القيم التنظيمية .
43-41	3- مراحل القيم التنظيمية
43	4- أهمية القيم التنظيمية .
46-44	5- تصنيف القيم التنظيمية
49-47	6- تكوين القيم التنظيمية
50	الفصل الرابع :الاجراءات المنهجية للبحث

51	أولاً : منهجية الدراسة ومجالاتها
51	1- الفرضيات
52	2- تحديد مجتمع البحث
52	أ- لمحة تاريخية عن ميدان البحث
53	ب- المجال المكاني
53	ت- المجال الزمني
53	ث- المجال البشري
54	3- المنهج والأدوات المستخدمة في البحث
54	أ- المنهج
58-55	ب- الأدوات المنهجية المستخدمة في البحث :
55	- الملاحظة
56	- المقابلة
58-57	- الإستمارة
59	4- كيفية إختيار عينة البحث :
60	أ- خصائص العينة
93-61	5- عرض البيانات العامة
99-94	6- النتائج الجزئية والعامة للبحث
103-100	7- مناقشة النتائج
104	8- النتيجة العامة
	الخاتمة
	قائمة المصادر والمراجع
	الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	الجدول
61	جدول رقم (01): يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب السن
61	جدول رقم (02): يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب الجنس
62	جدول رقم (03): يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب المستوى التعليمي
63	جدول رقم (04): يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب المهنة الحالية
64	جدول رقم (05): يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب مدة الأقدمية
65	جدول رقم (06): يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب بيانات حول القيم التنظيمية داخل المؤسسة
66	جدول رقم (07): يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب المؤهلات العلمية
67	جدول رقم (08): يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب تناسب المهام الموكلة إليك مع ظروف العمل المتاحة
68	جدول رقم (09): يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب الرضا عن وظيفتك داخل المؤسسة
69	جدول رقم (10): يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب طبيعة مجهوداتك في العمل
70	جدول رقم (11): يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب تعتمد طبيعة عملك
71	جدول رقم (12): يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب ضبط طبيعة العمل في المؤسسة بسلوك معين
72	جدول رقم (13): يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب الوقت المخصص للعمل كإداء مهام
73	جدول رقم (14): يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب وجود الآلة ساهم في توفير الوقت لانجاز المهام
74	جدول رقم (15): يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب تأثير التواصل مع الزملاء على أداء العمل
75	جدول رقم (16): يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب احترام العمال للوقت المحدد في أداء وظائفهم
76	جدول رقم (17): يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب العمل الذي تقوم به
77	جدول رقم (18): يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب الاحتياج إلى المعرفة متخصصة في عمل
78	جدول رقم (19): يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب مدى ملائمة التكوين لطبيعة عمل
79	جدول رقم (20): يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب طبيعة العمل الذي تستلزم التكوين المستمر
80	جدول رقم (21): يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب طبيعة العمل الذي تستوجب الابتكار
81	جدول رقم (22): يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب التمكن من الحصول على المعلومة بسهولة
82	جدول رقم (23): يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب الحاجة إلى فترة تكوين جديدة

82	جدول رقم (24): يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب التحصل على المعلومة
83	جدول رقم (25): يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب تقليص عدد العمال في إطار تجديد تكنولوجيا المعلومات داخل المؤسسة
84	جدول رقم (26): يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب تغيير العمال من وظائفهم عند إدخال آلة جديدة إلى قسم من الأقسام
85	جدول رقم (27): يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب التكوين على استعمال تكنولوجيا قبل دخولك إلى هذه المؤسسة
86	جدول رقم (28): يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب الصعوبات أثناء القيام باستعمال تكنولوجيا المعلومات في عمل
87	جدول رقم (29): يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب إدخال آلة جديدة حديثة للمؤسسة
88	جدول رقم (30): يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب متابعة آخر التطورات الفنية والتقنية الحديثة في مجال التفتيش داخل المؤسسة
89	جدول رقم (31): يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب التنافس بين الموظفين في وجود تكنولوجيا داخل المؤسسة
90	جدول رقم (32): يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب تأثير المعرفة بتكنولوجيا المعلومات لبعض الموظفين في مسارهم المهني
91	جدول رقم (33): يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب القيم التنظيمية الحديثة التي تسعى إلى تحقيقها كفرد في وجود تكنولوجيا المعلومات داخل المؤسسة
92	جدول رقم (34): يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب حضور ندوات تدريبية في تنمية القيم التنظيمية
93	جدول رقم (35): يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب الإضافات الهامة التي حدثت داخل المؤسسة في ظل ادخل تكنولوجيا المعلومات



مقدمة



ان الاهتمام بالجانب الانساني داخل مجتمع المصنع من المواضيع التي اثارت اهتمام الباحثين في علم اجتماع وعلم النفس حيث اصبح التغير الاجتماعي بطيئاً داخل المؤسسات العمومية أثر على القيم التنظيمية لمجتمعاتنا في واقع المؤسسات من خلال التقدم السريع في الميدان التكنولوجي والحاجة الملحة الى استعمالها وضعف القيم الانسانية السليمة .

لقد أدى تزايد اهتمام بالدراسات الصناعية والتكنولوجية ذلك النقص الكبير في الدراسات التي تعتنى بالموارد البشري وأثره وتأثره بهذه المستجدات التكنولوجية، هذا النقص بدأ يثير مخاوف المثقفين والباحثين المختصين من أجل ايجاد توازن بينهما وبين الميادين الاجتماعية والثقافية والاقتصادية ، بهدف تقديم مساعدة العامل على إحداث تناسق من حيث المستوى المادي و المعنوي إذا لم يكن مماثل في ميدان الوعي و الفكر الانساني بمحيطه .

فالمورد البشري العصري يتميز عن غيره من الاجيال الماضية ، بأنه لا يتوقف عند النتائج الناجحة التي يصل اليها فهو يعرف انه بحاجة الى آليات جديدة تجعله يتحرك بسرعة من اجل الوصول الى حالة استعداد دائم للتغيير . وهو ما تحتاجه المؤسسة لتبحث في قدرات العمال والاستثمار للإستجابة من اجل التطور المستمر و تتحمل المؤسسة مسؤوليات عديدة وتحديات عالمية في مسارها الانتاجي بهدف الوصول الى توازن بين العناصر المادية والمعنوية في ادوارها الاستشارية والرقابية والتنفيذية حيث تنتقل من النمط البسيط الى النمط المعقد الذي يتماشى مع طموحاتها واهدافها فتشغل كل الفرص المتاحة في تنمية المهارات البشرية

وإستخدام التكنولوجيا الحديثة ليست بهذه البساطة إنما تحمل أبعادا كثيرة من حيث هي بناء متكامل تعكس إطارا ثقافيا حضاريا إجتماعيا والمتمثلة في الثقافة الغربية كمنتوج طبيعي وصور الممارسات التاريخية الخاصة بالفاعلين الاجتماعيين في المجتمعات الغربية فمن خلال التكنولوجيا يمكن معالجة أشكالها وصورا مميزة للسلوك البشري داخل المجتمع حيث تساعدنا على معرفة التحولات التي تطرأ على التقنيات على مدار الزمان من بينها أن الابتكار يأتي إستجابة الى حافز الحاجة الاجتماعية

مقدمة

لكن الاستغلال المنهجي للمنظم للابتكار التكنولوجي انتقل الى المجتمعات العربية ومنها المؤسسة الجزائرية .

ولأن الجزائر تعتبر محيطا خصبا لتجسيد عملية التغيير التدريجي للمنظم، خاصة مع التطورات المحلية التي تبعث روح الاستقرار والمضي قدما في إنشاء المؤسسات الصناعية التي يقوم عليها الاقتصاد الوطني ففي المرحلة الأخيرة، عملت السياسة العامة على تنمية شتى الاساليب الممكنة البشرية والمادية كإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتفعيل دور البنوك ومحاربة السوق الموازية ، وتوطيد علاقات الشراكة الاقليمية والدولية للاستفادة من تجارب الدول الصناعية هادفة الى تضيق بينها وبين الدول المتقدمة ، فتكونت في كثير من مناطق الوطن، مؤسسات انتاجية وخدمية تقدم افضل المخططات في تسيير اعمالها ، وتهتم القوى العاملة بتنمية الكوادر والتطوير الوظيفي على حسب التقنيات الحديثة بناء على عامل مقدرة وسرعة العنصر البشري في استيعابها والتعامل معها في ظل ثقافة مجتمعية خاصة تساهم في تحقيق مكانتها على المستوى الوطني والدولي فهذا المناخ العالمي أفرز نوعا من التفكير المفروض على السياسة الوطنية ، التي لم تعد تهتم بأحقية الملكية العامة ، ولا من هو مالك المؤسسة ، بقدر ما تهتم بالانتاج الوطني ونوعيته والمنافسة الحادة في السوق العالمي، الذي فرضته التجارة العالمية ، ومن ثم أصبحت المؤسسة الخاصة تحتل الريادة في الجزائر .

فيحدد موضوع البحث في النقاط المشار إليها حيث تتضح أكثر في الجانب النظري والجانب الميداني أما الجانب النظري يتكون من ثلاث فصول هي:

- **الفصل الاول:** يتضمن الإطار التصوري والمفاهيمي للدراسة
- **الفصل الثاني:** يتضمن تكنولوجيا المعلومات .
- **الفصل الثالث:** يتضمن القيم التنظيمية
- **الفصل الرابع:** يتضمن الدراسة الميدانية



الفصل الأول:

الإطار التصوري والمفاهيمي



الفصل الأول

الإطار التصوري و المفاهيمي للدراسة

1) الإشكالية

2) دوافع إختيار الموضوع

3) الأهمية العلمية والعملية

4) الأهداف العلمية والعملية

5) صياغة المفاهيم

6) الدراسات السابقة

تمهيد :

يتناول هذا الفصل إطارا تصوريا لإشكالية الدراسة الذي يتمثل في اختيار موضوع تكنولوجيا المعلومات والقيم التنظيمية بالمؤسسة الجزائرية ، مع طرح التساؤل الرئيسي كمنطلق لمسار الدراسة ، مع إبراز الأهمية العلمية للدراسة وتحديد المفاهيم التي لها صلة بالموضوع وتم عرضها من خلال التطرق إلى معانيها الواسعة وتحديد تعريفها إجرائيا ، وكذلك عرض بعض الدراسات السابقة التي تعد من الركائز في البحوث الاجتماعية .

الإشكالية :

تعد الموارد البشرية الثروة الحقيقية للدول ، فهي القوة المحركة للتقدم والازدهار والتطور ، لهذا أصبحت تحتل مركز الصدارة على مستوى العالم بل أصبحت بمثابة استثمار حقيقي مريح للغاية وكذلك تعتبر الموارد المعلوماتية من بين مفاتيح النمو الناجح للمؤسسة مهما كان نوعها وحجمها ونشاطها باعتبار ان للمورد البشري طاقة فكرية وقدرة في أدائه للأعمال في ظل تغيير الظروف و أساليب الحياة من خلال تنوع الخيارات والضغوطات التي افرزتها العولمة التي اقلقت الجميع سواء المؤيدين او المعارضين لها ، فعرضت نفسها كنمط اساسي لنموذج غربي متطور ، يسعى الى تجسيد نفاذة عالمية موحدة تحركها وتحافظ عليها ، وتنميتها ثورة الاتصالات و المعلومات وسلسلة الاكتشافات العلمية والتكنولوجية ، هذه الاخيرة تتنافس حولها الكثير من المؤسسات العمومية خاصة .

هذا الواقع الجديد ادى الى ظهور الانتاج الضخم ، و انفتاح الاسواق عالميا ودفع عجلة التنافس الحاد الى التهميش احيانا والاقصاء احيانا أخرى ، فهذه من القواعد التي عملت الرأسمالية على ارسالها من دون استثناء ، معتمدة في جوهرها على تكنولوجيا المعلومات الحديثة كما ان العصر الراهن يعرف بعصر الثورة العلمية و المعلوماتية والتكنولوجية ، عصر المعلومات و الانفجار المعرفي ، عصر الحواسيب المتطورة وحتى السياسة اعتمدت على قواعد المعلومات وبنوكها لمساعدة السياسيين في اتخاذ القرارات السليمة ، لهذا اهتمت النظم التربوية في مجتمع المعلومات بإعداد الافراد إعداداً يؤهلهم للاستخدام الجيد للحواسيب وتكنولوجيا المعلومات .

لقد احدثت الشبكات تغييرات جذرية في كيفية نقل المعلومات بين الموظفين في المؤسسة مما سهل العملية الادارية حيث شهدت معظم العمليات الادارية تغييرات من الشكل المادي والورقي و التقليدي الى الشكل الالكتروني وتعمل المؤسسة بشكل جدي على دعم عملية الاتصال وتوفير كافة اسباب نجاحها من خلال تكنولوجيا المعلومات ، وتعد المعالجة الالية للمعلومات اليوم في ظل التغييرات التكنولوجية المتطورة اساس الادارة الحديثة ، حيث ان اهم الاتجاهات المعاصرة في تكنولوجيا المعلومات هو نمو الدور الاستراتيجي لنظم المعلومات المبنية على الحاسوب ، فقد اصبحت المعلومات جزءاً لا يتجزأ من نسيج الادارة في المؤسسة و مورداً اساسيا تعتمد عليه في تكوين وتدريب الافراد وتفعيل العملية الادارية وتدعيم القرارات ، وايضا مساعدتها في صناعة استراتيجيات جديدة و منتجات جديدة وتحسين جودة الأداء للمؤسسة

وتغيير القيم التنظيمية من أكثر المفاهيم التي حظيت بالتفكير التنظيمي كما لها من أثر على تنفيذ الاعمال في المؤسسات التي يؤمن بها القادة والاداريين بحيث تلعب دورا كبيرا في تحديد توجهاتهم ، وهي طريقة تعاملهم مع الآخرين وكيفية اتخاذ القرارات وأداء الاعمال الموكلة اليهم من خلال القوانين والاعراف والثقافات السائدة داخل مجال الاعمال .

ونتيجة للتطورات المختلفة التي تشهدها التنظيمات المعاصرة وتحسين وسائل تقديم الخدمات في جميع المجالات سواء الحكومية او الخاصة لكون هذه المنظمات لها شخصية تميزها عن باقي المنظمات وهي مزيج من القيم و الاتجاهات والمعايير التي تربط المنظمات ، ويشترك العاملون بها ، فالقيم تمثل سلوكيات الموظفين داخل المؤسسة وتؤثر في جميع الاعمال التي يتم تنفيذها في المنظمات ولذا فان كل منظمة لديها مجموعة من القيم تختلف ع الاخرى حيث تسعى الى تحقيق اهداف محددة من خلال الافراد العاملين بها ، وإن نجاح المنظمات والمؤسسات في عالمنا اليوم يتوقف على ما تملكه من موارد بشرية ومعلومات و تكنولوجيا متعددة وكذلك كفاءة الموارد البشرية القادرة على التسيير المعلوماتي الحديث الذي تسخره المؤسسة لخدمة استراتيجياتها وما تحويه من رؤية ورسالة واهداف وبرامج وغيرها وللاستفادة من تكنولوجيا المعلومات وحب ايجاد علاقات متداخلة بينها وبين القيم التنظيمية السائدة في مؤسسة الدراسة وهذه العلاقة تتطلب من القائمين على المنظمة تحديد والتعرف الدقيق على كل ما يتعلق

بهذه العلاقات المتداخلة بين القيم التنظيمية وتكنولوجيا المعلومات ومن ما سبق يمكن طرح سؤال الإشكالية على النحو الآتي :

- ما تأثير تكنولوجيا المعلومات على تغيير او تعديل في القيم التنظيمية للعاملين بالمفتشية الولائية للعمل - تبسة ؟

1-يؤدي استخدام تكنولوجيا المعلومات إلى تغيير القيم التنظيمية:

-كلما ازدادت تكنولوجيا المعلومات كلما ارتفعت قيمة العمل لدى العامل.

-تؤثر زيادة تكنولوجيا المعلومات العالية في التغيير الإيجابي في تسيير الوقت لدى العامل.

-يؤدي توفر تكنولوجيا المعلومات إلى زيادة الرغبة في التكوين والتدريب بالنسبة للعامل

2-يؤدي توفير تكنولوجيا المعلومات إلى تغيير القيم الاقتصادية:

* يؤثر توفر تكنولوجيا المعلومات في المؤسسة إلى:

- العمل على التخصص وتحديد الوظائف.

-تغيير نظرة العامل إلى قيمة وبعد الآلة.

- زيادة الوعي التنظيمي ورفع الوتيرة التنافسية.

ولعل محاولة الوقوف على هذه التغييرات ومجملا، هو ما تسعى الدراسة الحالية استقصاءه ميدانيا.

2- دوافع اختيار الموضوع :

تقديم مذكرة تخرج لنيل شهادة أكاديمية هي من أولى الاسباب و الدوافع التي يشترك فيها الطلبة ، وبعدها يأتي التفكير الجاد في انجاز مشروع بحث علمي يتفق مع ميولات الباحث، وبتناسب مع المتطلبات الاجتماعية والعلمية العصرية ، وأظنها من أصعب المراحل التي واجهناها واخذت وقتا طويلا.

فكان اختيارنا لهذا الموضوع نتيجة الشعور الدائم بعدم جدوى دراسة ظاهرة تكنولوجيا المعلومات في مجتمعنا، لانعدام المنتج التكنولوجي وقلة مراكز ومخابر البحث في بلدنا ولكن بعد المناقشات المتكررة للموضوع أثناء المحاضرات الخاصة بالدراسة وغيرها، لاحظنا بروز هذا العنصر الشائك حيث كان يفرض نفسه في معظم الاحيان، وهو ما أدى بنا الى تكوين افكار مناقضة للنظرة السابقة المحدودة الابعاد . وزاد انشغالنا بالموضوع بتصفح الكتابات والدراسات التي اهتمت بنفس المجال والتي حفزتنا على تناول هذا الموضوع.

ومن الدوافع الذاتية هو محاولة المضي قدما في هذا النوع من الدراسة ، والتعمق في إشكالاتها الراهنة والمستقبلية.

أما الدوافع العلمية الموضوعية فهي تضم أسبابا تتعدد كلما تعمقنا اكثر في الموضوع نذكر منها تغيير مسار الزاوية التي تناولها الباحثون في الدراسات السابقة، من الاهتمام بعلاقات العمل، وملائمة التكوين ، اختيار تكنولوجيا المعلومات لفهم ظاهرة التغييرات القيمة الاقتصادية والثقافية، كعاملين بارزين متحكمين في حركة المجتمع.

معرفة واقع وتطلعات المؤسسات العمومية الجزائرية وحراكها في المجتمع، كمؤسسات فاعلة لها القدرة على تغيير الكفاءة المجتمعية، والقيم التنظيمية.

كما حاولنا فهم وتفسير مدى تأثير البدائل التقنية الحديثة على تغيير قيم وسلوك العامل المتعامل مع الآلة الجديدة.

3- الأهمية العلمية والعملية :

تتجلى أهمية الموضوع في عدة معايير اجتماعية وثقافية واقتصادية ، فالنمو السريع المكثف للآليات الالكترونية، والميكانيكية والاتوماتيكية الدقيقة الفاعلة في الحياة اليومية للفرد، تجعل من موضوع البحث أكثر ثراء وتشعبا يتطلب دراسات متخصصة ومعقدة.

ولعل تقدم المجتمعات الغربية بسبب العامل المعرفي والتقني، أفضل دليل يساعد في عملية تحسين العامل، بقيمة اكتساب المعارف وتطبيقها بفاعلية وبما أن الآلة ليست تلك السلعة الاستهلاكية التي تشتري لسد الحاجة، ولكن في كنفها متطلبات معرفية ضرورية، تظهر في عملية التحكم، يتميز في ميكانيزمات ومراحل العمل بها، وصيانتها وتطويرها، وتتحقق بذلك بوادر استمراريتها وتفوقها في حل المشكلات، وتساعد حتى في اتخاذ القرارات المناسبة والصائبة المتعلقة بالمؤسسة ككل.

بيد أن تقرير المنتج التكنولوجي والخدمة التي تقدمها على مستوى العمليات الانتاجية التنفيذية، والنشاطات الانسانية اليومية ، الاعلامية والادارية، تسترعي استغلالها على أحسن ممكن .بتغيير الذهنيات وتفعيل السلوك التنظيمي وزيادة نسبة كفاءتها ووعيها بضرورة اكتساب وتعميق المعرفة المتخصصة الى حد التحكم فيها وتسييرها بما يتفق وقيمتها المجتمعية الصحية .

من ثم يظهر لنا أن عاملي التكنولوجيا والقيم التنظيمية التي تتجسد في سلوكيات العامل أثناء أدائهم لوظائفهم، يتميزان عموما بتغلغلها في كل المستويات الوظيفية للهيكل التنظيمي في المؤسسة . خاصة في المستوى التنفيذي من فئة المنتجين كأهم مرتكزات المؤسسة .وهي الفئة التي يحاول الخبراء والمدرسين الاخصائيين في تنمية قدرات العمال والاعتناء والاهتمام بها أكثر، بدراسة وفهم أبعاد سلوك العامل كاستثماره بزيادة كفاءته وتحسين مهاراته اثناء تعامله مع الآلة خصوصا، وفي العمل مع زملائه ومرؤوسيه بصفة عامة، كما تمكن المؤسسة من التعامل مع الاعمال بطريقة صحيحة ، واتخاذ الاجراءات السلوكية والقرارات المناسبة والناجحة.

4- الاهداف العلمية والعملية :

نحاول فهم ابعاد الظاهرة وتداعياتها الآنية والمستقبلية ، وهي تتطلب دراسة طويلة المدى. وتعتبر المرحلة خطوة اولية في معرفة على الاقل التراث النظري وابعاده العلمية والواقعية في المؤسسات الجزائرية.

كما يهدف البحث الى ابراز الحتمية التكنولوجية وتحدياتها، واستبعاد عنصر الخيار كحل غير وارد في قاموس العلم والمعرفة، لانها اصبحت من المعايير التي تقاس بها نسبة تطور المجتمعات.

ومن ثم نسعى الى ابراز اهمية اكتساب المعارف التكنولوجية الجديدة، التي تضي بدورها قيما جديدة ومرنة للعامل وتساعد في تنمية وعيه الدافع الى انجاز الاعمال بأفضل السبل المتاحة، وفي وقت زمني قياسي وبالشروط المناسبة.

إضافة دراسة علمية الى لهذا الجانب بغرض اثراء ودفع الباحثين الى الخوض فيه، بما أنه يعد من المواضيع التي تحتاجها مؤسساتنا المحلية. هذا فيما يخص الاهداف العلمية أما الاهداف العملية فهي :

استجلاء نمو وعي ، العامل بالقيم التنظيمية، التي حددت في قيمة العمل، الوقت، التكوين والتدريب، ومدى تطبيقها في المؤسسة الجزائرية .

معرفة مدى اكتساب واستعمال المهارات الاقتصادية ، كقيم مستجدة في ميدان العمل، التي حددت في :قيمة تقسيم العمل والتخصص الوظيفي وابعاد الآلة والتنافسية، التي تعتبر من بين المقاييس والمبادئ العصرية لنجاح المؤسسات العمومية .

5- صياغة مفاهيم الدراسة:

إذا كان تحديد المفاهيم أمراً لازماً في المناقشات العلمية العامة، فإنه يصبح الزم وواجب في البحوث العلمية خاصة بالنسبة للبحث الاجتماعي، لان تشعب دلالاتها تتطلب تحديد مضامينها ومن بين اهم المفاهيم الاكثر تداولاً والتي تخص موضوع البحث هي :

5-1- مفهوم التكنولوجيا :

تستخدم التكنولوجيا كمصطلح علمي حديث، في مجالات عديدة وبمعان متباينة، وأحياناً بمصطلحات غير محددة ، وقد أصبح هذا المفهوم من أكثر المفاهيم شيوعاً في المرحلة الراهنة، ونظراً لاتساع المفهوم وشموله أصبح يمتلك دلالة لفظية يصعب تحديد مضمونه بدقة، لارتباطه بالتغيرات الآتية السريعة العامة، فهناك تكنولوجيا الاتصال، تكنولوجيا التعليم، تكنولوجيا الإدارة...والبحث الجاري يخصص مفهوم التكنولوجيا في الآلات والتقنيات المستحدثة في المصنع.

{5-1} - التعريف اللغوي :

تعود كلمة التكنولوجيا في اصولها التاريخية والمجتمعية الى الاغريق

فشقها الاول : **التكنو {TICHNO}** يعني مجموعة الاساليب والفنون الانسانية. وشقها الثاني: **{LOGIE}** يعني النطق والحوار، واللفظان معا يشيران الى معرفة فنية تتطوي على منطق وتبعث جدلاً حولها.¹

" وكانت التسمية الاغريقية للفن تقنية **{techne}** وكانت تعني القوة او المقدرة والعادة او المهارة والفضائل الفكرية للإنسان لإنتاج شيء من صنعه، ونتاج براعته، كما يحقق الإنسان مقدرته الطبيعية باكتساب طبيعة ثانية ، بالعادات التي يسخرها عقلاً الى غايات تتجسد في الاشياء التي يصنعها".²

¹- محمد الصفوح ، "نقل التكنولوجيا" مجلة أثر التقنية على المجتمع العربي ، دار النشر بالمركز العربي للدراسات الامنية والتدريب بالرياض 1984.ص13.

² -كراتز برج مالفين ووليام هـ د منبوث ،ت محمد عبد المجيد نصار : التكنولوجيا والثقافة ،مقالات ومقتطفات مختارة مؤسسة فراكلين للطباعة والنشر ،مصر 1975،ص:150.

{1-5}-2- التعريفات الاصطلاحية :

{1-2}- يرى ابراهيم حلمي : " ان التكنولوجيا ليست سلعة تباع وتشتري ، كما انها لا تستقر في المعدات والآلات الحديثة، ولا في المعاهد والمؤسسات، بل هي في النهاية خبرة يكتسبها افراد عاملون في اطار مؤسسات تتيح لهم تحويل تلك المعارف والخبرات الى نشاط انتاجي¹ يركز ابراهيم حلمي على عامل المعارف والخبرات التقنية التي نستفيد منها في عملية الانتاج، فهو عامل مهم، لكنه لا يؤدي وظيفة وقيمة التكنولوجيا بمفردها بل يتكامل مع عوامل اخرى في العملية الانتاجية في نفس السياق يأتي **kapriles** الذي يعمل على اظهار المعرفة المكتسبة كقوة علمية اقتصادية .

{1-2}-2- **kapriles** : "التكنولوجيا هي مركبا تحويل عوامل الانتاج من أنماط المعرفة ونقل العمليات الضرورية ، من أجل تحويل عوامل الانتاج الى انتاج جاهز، واستخدام تلك المعرفة او توفير الخدمات، كما انها اداة التنمية الاقتصادية ، ولها قيمة فقط عند الذين لهم مقدرة على فهمها والاستفادة منها"²

{1-2}-3- **عبدالكريم الاحول** : "لا تقتصر التكنولوجيا على أدوات واساليب الانتاج، بل تتعدى ذلك الى الابنية الاجتماعية والسياسية التي تعززها نفس تلك التكنولوجيا".
يشير الى ان تقبل التكنولوجيا، معناه القبول الضمني للقيم والمعايير الاجتماعية والسياسية المرافقة لتلك التكنولوجيا لانها في آخر المطاف هي وليدة بيئة معينة".

{1-2}-4- **Alfred hussell Wallace** "تعرف التكنولوجيا بانها : كيف يؤدي العمل؟ و غايتها سيطرة الانسان على البيئة الطبيعية ، وان يسيطر الانسان على طبيعته الخاصة، أو بمعنى آخر يسيطر على قصوره وبهيمته"³

¹ - جابر عوض السيد: التكنولوجيا والعلاقات الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، القاهرة، 1996، ص11.

² - عبد الله محمد عبد الرحمان : علم الاجتماع الصناعي ، النشأة والتطورات الحديثة، الاسكندرية 1997، ص238.

³ - يعقوب فهد العبيد " التكنولوجيا في العالم العربي، مجلة التنمية التكنولوجية، الدار الدولية للنشر و التوزيع ، القاهرة، 1989، ص19.

وهو تعريف عام لم يحدد نوع التكنولوجيا المقصودة، بل ركز على وظيفتها عامة، ولكنه وضع لنا غايتها الحقيقية كقوة يسيطر بها على الطبيعة الانسانية.

{1-2}-5- تعريف فهد العبيد: يمكن ادراج التعريف على اساس انه لأكثر شمولية وتفصيلا ويتمشى واهداف البحث "التكنولوجيا هي مجموعة المعارف والخبرات والمهارات المتاحة والمتراكمة والمستتبطة ، المعنية بالآلات والادوات والسبل والوسائل والنظم المرتبطة بالانتاج والخدمات، وتستفيد التكنولوجيا من العلم في تقدمها وتعتمد على القاعدة الانتاجية المرتبطة بالتنمية الشاملة من اجل نموها وتطورها.¹

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 وافكار مكملة للمعارف والخبرات، التي تساعد على استخدام التكنولوجيا وتطويرها، كالبينة الثقافية، والكفاءة المجتمعية والقاعدة الاقتصادية للبلد عامة والمؤسسة خاصة. ويختلفون في عملية نقل التكنولوجيا الى 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...

التعريف الاجرائي :

تقي المفاهيم الاجرائية معاني محددة ترتبط مباشرة بالواقع الميداني، مجال الدراسة، وهو السبيل الانسب لتوضيح أهم ابعاد واهداف البحث وتعيينها بصورة اكثر دقة ومرونة، وربطها بمتغيرات البحث القابل للقياس الميداني المصاغة في شكل فروض ومفهوم التكنولوجيا من بين المفاهيم التي تتطلب تحديد ابعاده اجرائيا، وخلصنا الى ان :

التكنولوجيا : هي مجموعة من المعارف والخبرات والمهارات المتاحة والمتراكمة تسيرها انظمة متناسقة منهجيا المجسدة عمليا في الآلات والتجهيزات الاتوماتيكية والالكترونية ، يستخدمها

¹ يعقوب فهد العبيد ، نفس المرجع ص 19.

الأفراد في نشاطهم، سعياً لتسهيل مهامهم وتلبية حاجاتهم الضرورية والاجتماعية، استجابة لتطلعاتهم الاقتصادية المستقبلية، في إطار الثوابت والقيم التنظيمية للمجتمع.

2-5- أما تكنولوجيا المعلومات فيتضمن كل الأدوات والتقنيات التي تستخدمها نظم المعلومات لتنفيذ الأنشطة الحاسوبية على اختلاف أنواعها {ابحث عن تعريف لتكنولوجيا المعلومات}

تعريف للقيم التنظيمية :

اصطلاحاً: يقصد به فلسفة المنظمة من ناحية الخطوط العريضة التي حددت السلوك داخل

التنظيم، والتي لا غنى عنها في تحديد اختيارات وتحفيز السلوك وصنع القرارات.¹

اجرائياً: هي جملة الاعتقادات، المبادئ، الأحكام، المعايير والقوانين التي يؤمن بها أعضاء التنظيم في المؤسسة تخص قوانين هذه الأخيرة وطبيعة عملها من أجل تحديد السلوك المقبول والمرفوض من طرف كل عضو ينتمي إليها.

المقاربة السوسيولوجية :

تعدد الاهتمام بالموضوع، فتتوعدت حوله الجهود الفكرية والنظرية فسعيًا منا لتشخيص الواقع وفهمه، بالخصوص م يتعلق منه بمجال العمل والمؤسسات. كان الاهتمام في هذه الدراسة، بالجانب النظري كمصدر خصب لتنمية الإطار الفكري للباحثين وتقويم الفرضيات، من جانب التفسيرات السوسيولوجية الكلاسيكية والحديثة، ليتبين مدى أهمية الموضوع في قالب التحليلات والتفسيرات النظرية، ومختلف الأبعاد المنتقاة منها ومن بين النظريات التي درست الموضوع بعناية هي النظريات التالية :

¹ - عبد الحفيظ مقدم علاقة القيم الفرية و التنظيمية، وتفاعلها مع الاتجاهات : دراسة امبريقية، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد الاول، المجلد 22، الكويت، 1994، ص 149.

1- النظرية الماركسية "

لا يمكننا تحاشي النظرية الماركسية عند حديثنا عن موضوع تكنولوجيا المعلومات والقيم التنظيمية ، لان مجمل النظرية تصب في هذا قالب ، سواء في علاجها لظاهرة التطور أو الطبقة أو الاغتراب، أو تقسيم العمل، فأصحاب هذا الاتجاه يرون أن القيم حقائق واقعية توجد في اطار اجتماعي اقتصادي ، وترتبط بحياتنا العملية ارتباطا وثيقا، الا أن البناء الاقتصادي للمجتمع هو المصدر الرئيسي للقيم، لان هذه الاخيرة نسبية وذات طبيعة ديناميكية ، تتشكل وتتطور بتطور النسق الاقتصادي وذلك لوجود تاثيرات تبادلية بين البناء التحتي والفقوي ، وان العامل الذي يتحكم في تطور العالم لا يعود الى الفكر وانما يعود الى الاحوال الاقتصادية التي تسود اي مجتمع.¹

ويضيف ماركس " ان القيم الانسانية المطلقة لا يمكن ان توجد في مجتمع يتسم بالصراع بين الطبقات ، لكنها سوف توجد قطعا حينما تزول الملكية ويزول معها استغلال الانسان للإنسان وهذا لا يكون الا بتحقيق الشيوعية تحقيقا كاملا" ²

في التحليل السوسيولوجي الماركسي يحاول معالجة قضايا التخلف والصراع والتغيير والتنمية في اطار التحليل الديالكتيكي للعلاقة بين علاقات الانتاج وقوى الانتاج وبين الوجود التاريخي للوعي الاجتماعي وبين التنظيم الاجتماعي والشعور بالاغتراب يختصر كل هذا في مقولته الشهيرة " أنه ليس وعي الناس هو الذي يحدد وجودهم الاجتماعي ولكن وجودهم الاجتماعي هو الذي يحدد وعيهم" ولان العمل الانساني بالنسبة له هو مصدر القيمة ، وفي مرحلة معينة من تطوره تكون القوى الانتاجية المادية في المجتمع في صراع مع العلاقات المتواجدة بالانتاج مع علاقات الملكية ، وعندما تتطور قوى الانتاج تتحول هذه العلاقات الى

¹- أحمد مصطفى خاطر : التنمية الاجتماعية ، المفاهيم الاساسية نماذج ممارسة ، المكتب الجامعي الحديث ، الاسكندرية 200. ص ص 113-115.

² - أحمد مصطفى خاطر : التنمية الاجتماعية ، المفاهيم الاساسية نماذج ممارسة، مرجع سابق، ص200.

قيود، ومن ثم فإن التقدم التقني يحدث ضعفا في العلاقات الموجودة بين رأس المال الثابت (ادوات العمل)، ورأس المال المتحرك (عمل الانسان)

في حين الرابطة الضرورية الكامنة بين علاقات الانتاج وقوى الانتاج، أسست البناء الاقتصادي للمجتمع، الذي يغير بسرعة البناء الفوقي ، خاصة فيما يخص مجال الانتقال من تكوين اجتماعي الى آخر¹.

وبالتالي يتحدد التقدم بالنسبة لماركس بتطور قوى الانتاج، التي تؤدي الى تراكم الاموال، ما ينتج عنه اختلاف توزيع ملكية وسائل الانتاج الذي أدى الى انقسام المجتمع الرأسمالي الطبقتين متعاديتين هما الطبقة البرجوازية القليلة العدد التي تستحوذ على وسائل الانتاج، وطبقة البروليتاريا الكثيرة العدد، التي لا تملك الا قدرتها على العمل فقط ، وعلى هذا الاساس فان علاقة الافراد بوسائل الانتاج يمثل البعد الرئيسي في تشكيل الطبقة ، أما العوامل الاخرى كالدخل ، ودرجة التعليم، والمهنة...فما هي الا علاقات مميزة لتوزيع السلع المادية.²

وضمن هذا السياق يحذر ماركس من الشعور بالاغتراب الذي يكون على مستوى الطبقي ويتعمق هذا الشعور أكثر عندما يرتبط بشكل مباشر بنوع علاقات الانتاج السائدة حيث يرى أن "التخصص وتقسيم العمل ،فصل عمليات الانتاج بكيفية أصبحت فيها مهمة العامل عبارة عن تكرار روتيني ممل ، حيث اصبح العمل يفنقر الى قدرة الخلق والابداع، والتعبير عن الذات ، لأنه يحمل فكرة بسيطة جدا حول المسار الكلي للعمل الذي يقوم به " بالاضافة الى ذلك فان التقدم التقني الذي من اركانه الاساسية تقسيم العمل ، يؤدي الى تحديد عدد العمال الذين يحتاجهم الرأسمالي.³

¹ - Abdelkader Sid ahmed croissance **développement théories et politique** .tome1.2 ,edit

Publications universitair Alger.1981.p97.

² -مريم احمد مصطفى وآخرون : التغير ودراسة المستقبل، دار المعرفة الجامعية الاسكندرية ، 2002 ص 125.

³ - مريم أحمد، نفس المرجع ص125.

في نفس الاطار تتداخل افكار ماركس في طرحه لفكرة المادية التاريخية والمادية الجدلية، حول النمو والتطور الاجتماعي للعمل في تأثره المباشر بقوى الانتاج بظهور مجموعة من التناقضات، تنتج منها في الاخير تكيف وتأقلم مع المستجدات ما يقود الى زوال هذه التناقضات وهو م اسماء بالنمو الديالكتيكي، ويحدد ثلاث اشكال لها يهمنها في موضوعنا النمو الديالكتيكي الاول الذي يوضح فيه ان في مجال المواد الصناعية يواجه الانسان فيها تناقضات بين السلوك الواجب عليه تنفيذه، وبين السلوك الذي اكتسبه في محيطه الاجتماعي ، وهذا التناقض يزول مباشرة بعد تغيير السلوك وتعديله وتكيفه مع قوى الانتاج التي زادت آثار ظهورها مع زيادة ظهور تناقضات جديدة.¹

عموما نلاحظ مما سبق ذكره أن ماركس يحاول نقد النظام الليبرالي. في جميع مراحل تفكيره وإعطاء نموذجا آخر يعتقد أنه الافضل للإنسانية.

وانتقاء من ملاحظات النقاد، أن الماركسية قد فتحت طريقا خصبا لدراسة تطور المجتمعات بربط هذا التقدم بالتطور الذي لحق وسائل الانتاج، ولكن الماركسية ذاتها قد عاقت دون الوصول الى نهاية هذا المنطق، وكانت من اسباب تأخر الاهتمام بخصائص المجتمع التكنولوجي الحديث.

وما يؤخذ على الماركسية من انتقادات وحتى البنائية الوظيفية، أنهم لم يأخذوا بعين الاعتبار خصوصية ثقافة المجتمعات الاخرى ، فالتعميم النظرية في هذا الحالة يبقى نسبي، فمثلا: أعطى ماركس أهمية مطلقة لصراع وان جوهره يعود الى الطبقة السائدة في المجتمعات، يرد عليه Pansione "على أن الصراع داخل المجتمعات النامية ليس في جوهره طبقي بالمفهوم الماركسي ولكنه صراع بين الصواب والخطأ"²، هذا التفسير والتحليل يوضح الاختلاف

¹ -ابراهيم مذكور : معجم العلوم الاجتماعية ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، القاهرة ، 1975ص 589.

² -نبيل توفيق السمالوطي : علم الاجتماع التنموية - دراسة في اجتماعيات العالم الثالث ، دار النهضة العربية للطباعة والنشر ، بيروت 1981،ص35.

بين المجتمعات منها المتقدمة والنامية ، لكن لا يمكن إنكار أن في مجتمعاتنا النامية ليس هناك ذلك النوع من الصراع الذي يراه ماركس خاصة في ظل هذه التغيرات الحديثة، والعولمة التكنولوجية السائدة بشتى أنواعها وعواملها الدافعة لانتشارها.

2- النظرية البنائية الوظيفية "

حظيت هذه النظرية بانتشار واسع وقوي لما تحمله من أفكار وتفسيرات ضمنية مهمة للواقع الاجتماعي، فهذا الاتجاه في عمومها يفهم المجتمع انطلاقاً من الابنية التي يتكون منها، والوظائف التي تؤديها هذه الابنية، وان النسق الاجتماعي يمثل نسقا حقيقيا ، تؤدي فيه أجزاءه وظائف اساسية لتأكيد الكل وتثبيتته وحيانا اتساع نطاقه وتقويته ومن ثم تصبح الاجزاء متساندة متكاملة على نحو ما.

اهتم رواد هذه النظرية بمواضيع عديدة منها مسألة القيم والمعايير، وطبيعة استمراريتها أو تغييرها بتغيير ما حولها من المستحدثات المادية والحضارية ، هذه الاخيرة التي شغلت المجتمع بكل شرائحه، المالك وغير المالك لها والصغير والكبير والمرأة والرجل....ولم تستثني أي فئة من المجتمع فكلهم مهتمين بها لانها تخدمهم أصبح الموضوع شائكا استدعى اهتمام المتخصصين والمنظرين الاجتماعيين من بينهم :

1- عالم الاجتماع **T.Parsons** " الذي ربط بين النظرية السوسيولوجية العامة ونظرية التنظيم، وأشار الى أن هناك مصدرين للتغير الاجتماعي تغير داخلي وتغير خارجي، فالتغير الخارجي يكون خارج التنظيم نتيجة للبيئة المحيطة أما التغير الداخلي فيكون نتيجة لانعدام التوازن بين عامل الفاعلية التنظيمية، ولكنه أثبت أن مصدر التغير التنظيمي خارجيا خاصة التغيرات التي تطرح على نسق القيمة للمجتمع وهنا يجب على التنظيم محاولة التكيف مع هذا التغير للوصول الى وضع توازني جديد وهو ما يطلق عليه التوازن الدينامي، ويعتقد أن مادام نسق التنظيم هو

جزء من البناء الاجتماعي، ويتميز عن غيره من الانساق بأولوية الهدف، فعلى نسق القيمة التركيز على شرعية هذا الهدف وعلى المصالح والاهتمامات الوظيفية داخل التنظيم¹

William.f.Ogburn: عالم الاجتماع الأمريكي صاحب كتاب التكنولوجيا والتغير الاجتماعي الذي لاحظ أثناء بحوثه أن هناك ما لا يقل عن مائة وخمسين تغييرا، اجتماعيا صاحب ظهور المذيع وانتشاره، وهي نتائج اختراع واحد فقط. اثرت بعمق خاصة من حيث سلوك الافراد وعلاقاتهم الاجتماعية هذا ما ربطه بهذا العامل واهتم كثيرا بمعالجة الاختراعات التكنولوجية وتصنيفاتها المختلفة²

ففي بعض المجتمعات التي كان لديها القابلية الكافية للتغيير، واردة واضحة الى قلب الامور لمصالحها، نتج عن هذه التغيرات التكنولوجية اضمحلال عدة معتقدات وتقاليد كان يعتقد يوما ما انها التعبير الاصلح عن الطبيعة الانسانية الاساسية ، بمعنى آخر ان تلك الحصانة التي يتمتع بها المجتمع التقليدي بدأت تزول تدريجيا من خلال التحول نحو المكننة، وصاحب هذا التقدم السريع تنظيم اجتماعي ملائم، وانكماش الاساليب المحلية الشائعة، وما تبعه من بناء الاتحادات القابلة للتغيير سعيا وراء ثروة أو قوة جديدة، والسيطرة المتزايدة للأساليب الحضارية، وتحدي الجماعات الصناعية المنظمة ، وخاصة المنظمات العمالية للأشكال القديمة للسلطة³

أما بالنسبة للمجتمعات النامية أو المتخلفة فقد حدث لها جو من عدم التوازن والتخلخل في بنائها الثقافي، وصل الى درجة ما اسماه Ogburn بالتخلف الثقافي وهي حالة عدم وجود تلازم في التغير بين الجوانب المادية واللامادية للثقافة، وظهر نتيجة لدور التكنولوجيا والغزو العالمي للاختراع والاكتشاف بشكل سريع في المجتمع الحديث، وصفها بان حالة طبيعية يتميز

¹ -سعيد موسى : الايديولوجيا ونظرية التنظيم ،مدخل نقدي ،دار المعرفة الجامعية مصر 200ص226-246.

² - محمد السويدي : مفاهيم علم الاجتماع الثقافي ومصطلحاته ،ط1، الدار التونسية للنشر تونس والمؤسسة الوطنية للكتاب الجزائر ، 1991.ص135.

³ -ماكيفر وشارل بيدج ت سميير نعيم أحمد : المجتمع ، ج3 مكتبة النهضة المصرية ، مصر 1971ص 970.

فيها الجانب المادي بالتغير والتطور السريع وتتصف الجوانب اللامادية بالثبات والاستمرارية، الا انه حذر من اتساع الهوة بينهما حيث يفقد السيطرة على الوضع¹

نظرية العلاقات الانسانية :

اهتمت هذه النظرية منذ العقد الثاني من القرن العشرين، بدراسة التنظيمات الصناعية الانتاجية، حيث تفسر العلاقة بين الصناعة والنظم الاجتماعية، ولا سيما انها ظهرت في ربوع احدى الجامعات الامريكية هارفرد، على مجموع من العلماء على راسهم I.Mayo الذي اشتهرت اعماله في مصنع هاوثورنغ خلال عام 1927، حيث اتبعوا خطوات واضحة تجريبية حددوا فيها اساليب وطرق وظروف العمل، واهدافهم توصلوا الى سبب زيادة الانتاجية بين أفراد العمال في المصانع والشركات، بانها ظهرت نتيجة وجود الروح المعنوية بين العمال وشعورهم بالولاء والانتماء الى جماعة واحدة ليس فقط في الاقسام الانتاجية او المانع التي اهتم بدراستها ولكن يمكن ان تزيد عملية الانتاج في اي وحدة انتاجية او مصنع او ادارة مهما كانت وظائفها ومهامها واهدافها طالما يوجد نوع من الروح المعنوية العالية بين الافراد واكدوا على هذه النتيجة في ظهورها ليس فقط في الولايات المتحدة الامريكية وانما في الكثير من المجتمعات الاخرى.²

اصبح بعد هذه التجارب اهتمامات جادة بموضوع العلاقات الانسانية في مراكز العمل، ولكن يحسب على I.Mayo ومناصريه انهم اظهروا وقدموا لنا الفكرة ولم يعتنوا بميكانيزمات وتقنيات تطبيقها في الواقع، لم تقدم نظرة كاملة ولم تعطي اهمية للصراع الموجود بين الافراد داخل المؤسسة.

اضافت هذه النظرية لموضوع البحث مبدا الروح المعنوية العالية الذي يساعد الموارد البشرية على العمل النشط واعتبار مركز العمل محيطا اجتماعيا ، لا محيط تعب ومشاكل، وهذا

¹ -محمد متولي القدس : التغيير الاجتماعي بين النظرية والتطبيق ، ط1، دار المجد للى ، الاردن ، 1987ص192.

² -علي السلمي ، ادارة الموارد البشرية الاستراتيجية ، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة 2001ص90.

لا يتأتى الا بتدريب العمال على السلوك الحضاري، والتحلي بالقيم الانسانية الاجتماعية العالية كاحترام الذات والغير والوقت والعمل والتسليم بضرورة العمل الجماعي البناء الذي يعود بالمنفعة العامة. وتجنب كل السلوكات المثيرة لسوء التقاهم.

الدراسات السابقة :

تكتسي الدراسات السابقة أهمية بالغة في تدعيم أي بحث جاري لأنها توفر له الكثير من المعلومات ابتداء من الإطارين النظري مروراً بمناهج الدراسة وقوفاً عند أهم ومختلف الصعوبات التي تعترضها والتي تمكن الباحث في جميع مراحل بحثه، كما يمكن لنتائج الدراسات السابقة أن تكون كبدائيات جديدة لدراسات أخرى والهدف من إدراج الدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع هو الاستفادة منها سواء ما تعلق بالمحتويات أو المنهجية المتبعة والاستفادة من الدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع تبدأ من اختيار الموضوع ومروراً بإعداد الفصول وبناء الفرضيات ووصولاً إلى النتائج ، فالدراسات السابقة تساعد على رسم فكرة واضحة عن موضوع البحث .

سنحاول التطرق لبعض الدراسات المماثلة والتي سبقت دراستنا ، وتمثلت الدراسات السابقة

فيما يلي :

الدراسة الأولى :

دراسة محمد غول : تكنولوجيا المعلومات ودوره في تفعيل إدارة الموارد البشرية، دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية لاستغلال الفوسفات بجبل العنق – بئر العائر – somiphos- مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر تخصص تنمية الموارد البشرية .

إشكالية الدراسة :

-ما هو دور تكنولوجيا المعلومات في تفعيل إدارة الموارد البشرية ؟

الأسئلة الفرعية :

-ما الدور الذي يلعبه استخدام تكنولوجيا المعلومات في توظيف الموارد البشرية الأكثر كفاءة في المؤسسة ؟

- كيف يساهم تعميم استخدام تكنولوجيا المعلومات في تحسين إداء الموارد البشرية بالمؤسسة ؟
- كيف يؤدي تخزين بيانات الموارد البشرية عن طريق تكنولوجيا المعلومات الى شعور المورد البشري بالأمان الوظيفي؟

نتائج الدراسة :

- أن هناك جهود تبذل من طرف المسؤولين لاستقطاب التكنولوجيا لكن هذه الجهود غير منهجية في أغلب الأحيان.
- إن هذه الجهود تبقى دون المستوى وهذا لسبب رئيسي وهو عدم كفاءة الموارد البشرية.
- الحاجز أو العائق الكبير في استعمال هذه البرامج المعلوماتية هو عدم توفر الموارد البشرية المؤهلة.

الدراسة الثانية :

- دراسة زينب بكوش : دور تكنولوجيا المعلومات في عملية اتخاذ القرار في المؤسسة الجزائرية ، دراسة ميدانية بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية تبسة، مذكرة ماستر ، تخصص اتصال في التنظيمات.

إشكالية الدراسة :

- ما هو دور تكنولوجيا المعلومات في عملية اتخاذ القرار داخل المؤسسة؟

الأسئلة الفرعية :

- ما المقصود بتكنولوجيا المعلومات؟
- ما هو القرار؟
- كيف تتم عملية اتخاذ القرار؟
- وماهي أهم مراحل عملية اتخاذ القرار؟

- كيف تؤثر تكنولوجيا المعلومات على وضع وتحديد أو اختيار القرار المناسب في الوقت المناسب؟
- ماهي أهم التكنولوجيات الواجب توافرها داخل الادارة في المؤسسة؟

نتائج الدراسة :

- يملك متخذو القرارات في المؤسسة مستوى تعليميا عاليا، وكافي لاستخدام تكنولوجيا المعلومات مبنية على الحاسب الآلي ، والهاتف، وشبكات الاتصال والاعتماد عليها في دعم عملية اتخاذ القرارات .
- القرارات المتخذة في المؤسسة هي قرارات ذات فعالية عالية نسبيا، فأغلبها تحقق الأهداف المتوخاة منها، كما أن أغلبية متخذيها حريصون على توافر المعلومات المتعلقة بالمشكلات قبل اتخاذ قرارات بشأنها، وهذا ما عكس على رضا المسؤولين على نتائج قراراتهم.
- أثرت تكنولوجيا المعلومات بشكل ايجابي في المؤسسة من خلال الربط بين مختلف الاقسام الادارية.
- تكنولوجيا المعلومات المعتمدة في ادارة المؤسسة ساهمت بقدر كبير في زيادة دقة المعلومات في المؤسسة، وتوفر معلومات أغلبها ضروري لاتخاذ القرارات في وقت سريع نسبيا.
- أظهرت الدراسة بأن أكثر وسائل الاتصال استخداما بإدارة المؤسسة (الاجتماعات والمقابلات الهاتف جهاز الحاسوب) أما وسائل الاتصال متوسطة الاستخدام (الانترنت، البريد الالكتروني) بينما كانت شبكات الاتصال غير متوفرة (شبكة إنترنت، إكسترانت، الشبكة الافتراضية).

وتبين النتائج أن أهم المزايا التي تقدمها تكنولوجيا المعلومات في المؤسسة لاتخاذ القرارات يمكن ترتيبها على الشكل التالي:

- توفير الوقت
- تسهيل العمليات الادارية وتبادل المعلومات.
- تسهيل الاتصالات الخاصة باتخاذ القرار بين مختلف المصالح والأقسام.

الدراسة الثالثة :

• **دراسة بن مدخن عزيزة وآخرون :** علاقة القيم التنظيمية السائدة في الثانوية بالتحصيل الدراسي، دراسة ميدانية بثانوية الهواري بومدين تبسة.

إشكالية الدراسة :

- ما دور القيم التنظيمية في التحصيل الدراسي للتلاميذ في المؤسسات الثانوية ؟

الأسئلة الفرعية :

- هل يمكن أن يؤدي وجود القيم التنظيمية في المؤسسات الثانوية الى النجاح الدراسي للتلاميذ؟
- كيف يؤثر غياب القيم التنظيمية في المؤسسات الثانوية على تذبذب التحصيل الدراسي للتلاميذ؟

نتائج الدراسة :

- الاستخدام الأمثل للقوانين التنظيمية من طرف الادارة تؤثر بالإيجاب على التحصيل الدراسي 33.9%
- تملك الادارة السلطة والمركز الوظيفي الذي يمكنها من فرض وتحقيق النظام 53.6%

- تؤثر القيم التنظيمية بالإيجاب على التحصيل الدراسي للتلاميذ في المؤسسات الثانوية
35.7%
- يبذل الاداريون مجهودا كبيرا في المؤسسات الثانوية وبطريقة متقنة للتأثير على التلاميذ
32.1%
- تلتزم إدارات المؤسسة الثانوية بالمسؤولية ويؤثر هذا إيجابا على التحصيل الدراسي
31.3%
- تمنح ادارات المؤسسة الثانوية فرصا عادلة للتلاميذ لسماع شكاويهم عندما تنشأ خلافات
25%
- هناك وضوح وتحديد دقيق للأدوار في المؤسسات الثانوية 25%
- تعمل الهيئات المسؤولة في المؤسسات الثانوية على نشر وترسيخ قيم العمل كالتعاون بين التلاميذ لتحفيزهم على الدراسة 32.1%
- توفر المؤسسة الثانوية مستلزمات (مواد، مكتبات، أجهزة) بسير العملية التعليمية بنجاح
30.4%
- يسود المؤسسة الثانوية جو من الانضباط يساعد على العمل بجدية من طرف الاداريين والتلاميذ 30.4%
- التوجه الصحيح لجهود التلاميذ من طرف الاداريين يعتبر احد مؤشرات التحصيل الدراسي الجيد
37.5%

الدراسة الرابعة :

- دراسة زرفاوي نجود : دور الاتصال في تحسين القيم التنظيمية بمكتبة كلية الآداب واللغات بجامعة العربي التبسي تبسة
- إشكالية الدراسة :

-كيف يحسن الاتصال القيم التنظيمية في مكتبة كلية الآداب واللغات بجامعة تبسة؟

فرضيات الدراسة :

الفرضية العامة : يحدد الاتصال في مكتبة الآداب واللغات بجامعة تبسة الترابط التنظيمي وتماسك العناصر التنظيمية عن طريق ايجاد فهم مشترك بين العاملين لأهداف مكتبتهم

الفرضيات الجزئية

- يتم نقل وتبادل لكميات كبيرة من المعلومات بين العاملين والمستفيدين مما يحسن فعالية المكتبة وصورتها.

- يحترم العاملين بالمكتبة القيم التنظيمية الموجودة فيها مما يعزز احساسهم بالانتماء لها.

- يتشارك العاملون لإنجاز مهامهم ونشاطات المكتبة بكفاءة عالية.

- تعتبر المساواة بين العاملين والاهتمام بإدارة الوقت واحترام الآخرين والانضباط من القيم التنظيمية السائدة لدى العاملين في مكتبة الآداب واللغات.

- القيم التنظيمية لمكتبة الآداب واللغات لها دور مهم في خلق روح الالتزام والولاء بين العاملين بها.

النتائج العامة الدراسة :

من خلال نتائج الفرضيات وما جاء في الجانب النظري يمكن أن نلخص هذه نتائج هذه الدراسة فيما يلي :

● بالنسبة لتحسين صورة المكتبة عن طريق الاتصال :

- الالتزام بالأهداف التنظيمية

- زيادة درجة القبول للأدوار التنظيمية

- تبادل كميات ونوعيات ضخمة من البيانات والمعلومات بين العاملين والمستفيدين

- يفيد أيضا نقل البيانات والاحصاءات بما يسهم في اتخاذ القرارات التي تحسن صورة المكتبة

- أن له ضرورة اساسية في توجيه وتغيير سلوك العاملين.
- بالنسبة لممارسة وتناقل القيم التنظيمية :
- حرص المكتبة على تطبيق القيم التنظيمية والعمل على تناقلها بتطبيق الاتصال بين العاملين
- اعتبار القيم التنظيمية بمثابة الوازع الذي يحدد ويضبط السلوك
- توافق قيم العاملين وقيم المكتبة
- تناقل القيم داخل المكتبة لاعتبارها محدد ديناميكي لسلوك العاملين وتأثيرها الايجابي على ظروف العمل
- مساهمة الاتصال في انجاز نشاطات وأعمال المكتبة بفاعلية
- وسيلة لتحفيز العاملين للقيام بالأدوار المطلوبة منهم
- وسيلة رقابية ارشادية لنشاطات المسؤول في مجال توجيه فعاليات العاملين
- وسيلة هادفة لضمان التفاعل والتبادل المشترك لأنشطة المكتبة
- يسهم في نقل المفاهيم والآراء عبر قنوات رسمية لخلق التماسك بين مكونات المكتبة وتوحيد جهودها بما يمكنها من تحقيق أهدافها.
- أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة :
- لقد تم الاستفادة من الدراسات السابقة فيما يخص :
- أكدت عدة دراسات سابقة على أهمية تكنولوجيا المعلومات ودورها في تحسين القيم التنظيمية داخل المؤسسات
- تناولت الدراسات السابقة تكنولوجيا المعلومات والقيم التنظيمية وأهميتها في تنمية المؤسسات والموارد البشرية.
- تم تحديد فصول الدراسة من خلال القراءة الجيدة للدراسات السابقة .

- من خلال المنهجية المعتمدة واختيار أدوات جمع البيانات والأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسات السابقة.



الفصل الثاني:

تكنولوجيا المعلومات



الفصل الثاني

أولاً : تكنولوجيا المعلومات

1. أهمية تكنولوجيا المعلومات:
2. علاقة تكنولوجيا المعلومات ببعض أنماط السلوك التنظيمي :
3. مراحل تطور تكنولوجيا المعلومات :
4. *متطلبات تطبيق تكنولوجيا المعلومات :
5. علاقة تكنولوجيا المعلومات بالمنظمات والبيئة الخارجية :
6. علاقة تكنولوجيا المعلومات بالمنظمة :
7. علاقة تكنولوجيا المعلومات ببعض أنماط السلوك التنظيمي :

تمهيد :

يتناول هذا الفصل الجانب النظري للدراسة حيث يقوم بطرح نظري للمتغيرات الاساسية لموضوع البحث والمتمثلة في تكنولوجيا المعلومات

حيث تعد المعلومات الحجر الاساسي والموارد الهام لاداء الفعاليات والممارسات بمختلف التنظيمات وقد ساعدت تكنولوجيا المعلومات في معالجة الكم الهائل من البيانات لاتخاذ القرارات بدقة وسرعة ، وتشكل تكنولوجيا المعلومات ركنا حيويا في انتاج المعلومة من خلال تطبيقاتها المختلفة وفي هذا الجزء سيتم عرض لاهم عناصرها¹

أهمية تكنولوجيا المعلومات:

تبرز اهمية تطبيق تكنولوجيا المعلومات في مساهمتها الجادة في تعزيز الميزة التنافسية للمنظمات اذ تتوسع الاعمال وتنخفض التكاليف، وتتحقق عوائد وموارد جديدة للمنظمة ، وتحسين سرعة الاستجابة للزبائن والتحسين المستمر للجودة وتكوين قاعدة التقنية لبناء المعرفة في المنظمة.²

ويضيف **Turban** ان تكنولوجيا المعلومات اصبحت المحفز الرئيسي لنشاطات الاعمال في عالم اليوم وذلك بسبب امكانية هذه التكنولوجيا والمتمثلة في :³

القيام بحسابات رقمية كبيرة الحجم وبالغة السرعة .

التزويد باتصالات سريعة ودقيقة ورخيصة ضمن المنظمات وبينها.

السماح بالحصول السريع والرخيص على كميات كبيرة من المعلومات وفي كل انحاء العالم

¹- ياسر الصاوي : ادارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات ، دار السحاب للنشر ، مصر ، 2007ص67.

² -عسان قاسم اللامي :ادارة التكنولوجيا ، دار المناهج للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن ، 2007.ص166.

³ -ياسر الصاوي : ادارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات ، مرجع سابق، ص67.

تشغيل عمليات الاعمال شبه الآلية والمهام اليدوية بطريقة آلية .

رفع مستوى الاداء : يؤثر استخدام تكنولوجيا المعلومات بشكل ايجابي على مستوى الاداء بالمنظمة.

زيادة قيمة المنظمة : تلعب تكنولوجيا المعلومات دورا كبيرا في خلق قيمة المنظمة من خلال تعاونها على تنفيذ استراتيجيتها وزيادة حدة المنافسة بين المنظمات.

فعالية اتخاذ القرارات : تيسر تكنولوجيا المعلومات مهمة المديرين في اتخاذ القرارات التنظيمية ويبدو ذلك واضحا من خلال توفير البيانات والمعلومات الدقيقة والملائمة في التوقيت الملائم بالشروط المطلوبة.¹

مهارات تنمية العمل وفق نظم واضحة وطرق عمل محددة : تعمل تكنولوجيا المعلومات على توفير النظام والانضباط بالوحدات الادارية حيث تهتم بتعريف الافراد بما يدور حولهم وإمدادهم بصورة مستمرة بالتطورات التي تحيط بهم.²

مهارات تنمية السوق الايجابي للأفراد داخل المنظمة : التأثير الايجابي على سلوك الافراد داخل المنظمات من خلال تدعيم عمليات الاتصالات داخل وخارج المنظمة ، الى جانب مساعدتها على ادارة الوقت بكفاءة والتقليل درجة الغموض المحيطة بمناخ العمل ، بالاضافة الى :

التوفير في وقت انجاز العمل والجهد اللازم للإنجاز من خلال وجود نظام خزن واسترجاع المعلومات عند الحاجة.

المساعدة في كشف الانحرافات في وقت مبكر ووضع المعالجات الدقيقة لها.

¹ -محمد محمد الهادي: التطورات الحديثة لنظم المعلومات ، دار الشروق للنشر ، القاهرة ، مصر ، 1993 ، 52

² - سيد سالم عرفة : ادارة التغيير ، دار الراية للنشر ، عمان ، الاردن/2012ص104.

مكونات تكنولوجيا المعلومات :تتكون من اربع تقنيات فرعية وهي :

المكونات المادية Hardware : تمثل الاجزاء أو المكونات الملموسة وهي القطع الرئيسية للحاسوب وتتمثل في :

الحاسوب : عرف الحاسوب بأنه "عبارة عن مجموعة متكاملة من المعدات تعمل معا من خلال سلسلة من البرمجيات تقوم بمعالجة البيانات وتخزينها واخراجها على شكل معلومات.¹
 . تصنيفات الحاسوب : تصنف الحواسيب الى :²

حواسيب الجيل الاول (1951-1958) من انواعها : UNIVAC IBM700

حواسيب الجيل الثاني (1959-1964) من انواعها : UNIVAC 1107 و IBM7090

حواسيب الجيل الثالث (1965-1970) من انواعها : sectra70 و هلاك 360

حواسيب الجيل الرابع (1970-2000) من انواعها : IBM486 و icl 29000

حواسيب الجيل الخامس (2000-.....) من انواعها الحواسي الذكية.³

مراحل تطور تكنولوجيا المعلومات :

المراحل الاولى لتطور تكنولوجيا المعلومات :وتتمثل بثورة المعلومات والاتصالات ابتداء من الكتابة والطباعة الى اختراع الحاسوب والحواسبات المتطورة وتكنولوجيا الاتصالات بمختلف انواعها والتطورات وصولا الى شبكة المعلومات المختلفة وعلى راسها الانترنت⁴

¹ - فوزي هاشم العيادي وجيليل كاظم العارضي ، مرجع سبق ذكره ،ص28.

² - محمد محمد الهادي : تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها ،مرجع سبق ذكره ص 58.

³ - علاء السالمي وآخرون : اساسيات نظم المعلومات الادارية ، دار المناهج للنشر عمان ، الاردن 2012ص180.

⁴ - عامر إبراهيم قندلجي : نظم المعلومات الادارية، دار ميسر للنشر ،عمان الأردن، 2009ص،ص282-283.

* **المراحل المتوسطة:** منذ اوائل محاولات بناء الحاسوب والجيل الاول للحاسبات، وبدايات مرحلة تناقل المعلومات عبر الاقمار الصناعية والجيل الثاني للحاسبات ، ومرحلة مخرجات الحاسوب المصغرة ICOM

* **المراحل الحديثة للتطورات التكنولوجية:** وتبدأ بالجيل الثالث للحاسبات وبناء النظم المحلية والتي اطلقت عليها اسم الدوائر الإلكترونية المتكاملة والجيل الرابع للحاسبات والذي يتميز بالتطورات الكبيرة للمكونات المادية البرمجيات وظهور المعالجات المايكروية ، ونظم البحث بالاتصال المباشر والجيل الخامس للحاسبات الذي يتميز بتطور الحاسبات ونظم الاقراص المكتنزة والانترنت والتطورات الاخرى.²

وتشهد تكنولوجيا المعلومات تطورا واضحا يرتبط بتطور الحاسبات ووسائل الاتصالات والتي تسير باتجاهات عدة اهمها :

التجميع والتقريب: تجميع والتقريب والدمج بين المؤسسات والافراد من خلال لغة الحاسوب

امكانية النقل والحمل : اي الاستخدام في اي مكان يختاره المستفيد ويلائم حركته.

الخصوصية: اي الحرية الفردية التي يحتاجها المستخدم في تعامله مع المعلومات المطلوبة .

أما من حيث الاستخدام فقد تميزت تكنولوجيا المعلومات ب :³

التكنولوجيا الناشئة: هذه التقنية تعتبر في مرحلة النمو ولذلك ستكون نسبة المخاطر فيها عالية في حال استخدامها كونها لم تطبق من قبل ولم تأخذ كفايتها من التجربة وقد تكون سببا في

¹ - خليل محمد حسن الشماخ وآخرون، مرجع سبق ذكره ،ص340.

² - سيد سالم عرفة: مرجع سبق ذكره ،ص105.

³ - غسان قاسم اللامي وأميرة شكرولي البياتي ، مرجع سبق ذكره ،ص24.

تحقيق التنافس مثل خدمة Online Banking حيث كان من الصعب وثوق العملاء البنوك في هذه الخدمة خوفا من وجود اخطاء، وقد اخذت وقتا حتى تم الوثوق بها.¹

التكنولوجيا الرئيسية : تكنولوجيا موثوقة وهي احد اهم ادوات تحقيق الميزة التنافسية بين المؤسسات لكونها تعالج البيانات اليومية للمنشآت وبكفاءة عالية²

التكنولوجيا الاساسية : آخر مراحل تطور التقنية حيث يصبح استعمالها داخل المنظمة ضرورة ودونها تفقد ميزتها التنافسية مثل الانترنت

*متطلبات تطبيق تكنولوجيا المعلومات :

هناك العديد من الامكانيات والمتطلبات الواجب توفرها لتطبيق تكنولوجيا المعلومات وذلك على النحو التالي :

متطلبات ادارية وتنظيمية وبشرية : وتتمثل فيما يلي :³

الحد من بيروقراطية الادارة والعمل المكتبي وتبسيط اجراءات العمل لتقليل المجهود اليدوي فيحل محله وظائف جديدة تتيح فرصة للابتكار والتحديد والاستفادة من مجالات الابداع لدى الافراد.⁴

تطبيق الاساليب الحديثة والمعاصرة في مختلف سياسات موارد البشرية مثل التعيين والاختيار.

إتاحة فرصة للترقية وتنمية الكفاءات وتطوير المسارات الوظيفية امام العاملين في مجال تكنولوجيا المعلومات

¹ - غسان قاسم اللامي :مرجع سبق ذكره ،ص167.

² - ماجد عبد المهدي مساعدة : ادارة المنظمات ، دار ميسرة للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن 2013،ص234.

³ - سيد سالم عرفة ، مرجع سبق ذكره ،ص 106.

⁴ -المرجع نفسه ص106.

تدعيم وتأييد الإدارة العليا لتطبيق تكنولوجيا المعلومات على مستوى المنظمة وإدارتها وأقسامها المختلفة .

تنمية نظام فعال للمزايا والأجور للعاملين في مجال تكنولوجيا المعلومات يساعد على إخراج كل ما لديهم من طاقات وإبداعات.

تدعيم وجود كوادر بشرية ذات اصرار واستعداد والرغبة في تبني تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها في مختلف قطاعات النشاط.

متطلبات فنية : ونجد منها ¹

العمل على سيطرة الحاسب الآلي على كافة العمليات ومعاملات المنظمة مما يستلزم توعية حديثة من المهارات الخاصة بتجميع وتسجيل وتحليل وتفسير وبرمجة البيانات والمعلومات.

ضرورة توافر القدرة الفنية لدى العاملين لاستخدام وتشغيل الحاسوب لمتابعة جميع التطورات.

ان تحقق تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها توقعات وطموحات مستخدميها فيما يتعلق بتضمين النظام وكذا العمليات التطبيقية .

الاعتماد على مصادر متعددة لتوفير المعلومات والكفاءات في مجال تكنولوجيا المعلومات.

المتطلبات الاجتماعية والنفسية : وتتمثل في الآتي ²

تأمين ثقافة تنظيمية تعتمد على دور وأهمية المعلوماتية في اتخاذ القرارات على كافة الأصعدة الاستراتيجية والإدارية.

العمل بروح فريق العمل بدل روح الصراع والمنافسة.

¹ - عبد الحميد عبد الفتاح المغربي ، مرجع سبق ذكره ، ص226.

² - محمد الصيوفي ، مرجع سبق ذكره ، ص31.

تتمية الاتجاهات الايجابية لدى الافراد نحو تطبيق تكنولوجيا المعلومات.

زيادة قدرة التعلم وحثهم على التعرف على كل م اهو جديد في تكنولوجيا المعلومات.

المتطلبات المادية : وتتمثل في ¹

توفير الدعم المالي المطلوب لإدخال تكنولوجيا المعلومات بحسب متطلبات كل جهة ادارية .

القيام بالتحليل المالي اللازم تجاه استخدام تكنولوجيا المعلومات لتحقيق اقتصاديات تشغيلها.

اعتماد دراسات الجدوى المالية والاقتصادية اللازمة قبل ادخال تكنولوجيا المعلومات لتأكيد فوائدها على المدى البعيد.

علاقة تكنولوجيا المعلومات بالمنظمات والبيئة الخارجية :

علاقة تكنولوجيا المعلومات بالمنظمة :

تكنولوجيا المعلومات ذات التعقيد المنخفض : وتمثل استخدام عدد من حاسب الكروني

الصغيرة يتم ربطها بشبكة وتكون الانظمة المرتبطة بهذا النوع لها نظم رقابية قليلة حيث عادة ما تكون هناك نقص في الفصل بين الوجببات بسبب اعتبارات التكلفة، بالإضافة الى ان البيانات والمعلومات تكون محدودة ولا يكون المراجع قادرا على اعتماد نظام الرقابة لأغلب الشركات ذات تكنولوجيا المعلومات المنخفضة ، ومع ذلك يكون قادرا على استخدام برنامج الحاسب الآلي لاسترجاع المعلومات لغرض اداء اختبارات التحقق الاساسية .²

تكنولوجيا المعلومات ذات التعقيد المتوسط : وهي تتضمن استخدام حاسب الكروني رئيس كبير

او خادم وقد تتضمن عدد من الحاسبات الالكترونية صغيرة تعمل بنظام شبكي، وتعتبر برامج الحاسب المستخدمة في النظام تتميز بالتعقيد المتوسط واكثر تقدما لاغراض متعددة في ادخال

¹ - جعفر حسن جاسم الطائي ، مرجع سابق ،ص63.

² - عبد الحميد عبد الفتاح المغربي ، مرجع سابق ،ص229

البيانات وتغييرها وتعديلها لتتماشى مع احتياجات المنشأة ، وفي ظل بيئة تشغيل تكنولوجيا المعلومات ذات تعقيد متوسط قد يكون المراجع قادرا على تخفيض مخاطر الرقابة اذا ما كان هناك نظم رقابية داخلية كافية .¹

علاقة تكنولوجيا المعلومات ببعض انماط السلوك التنظيمي :

التفاعل الاجتماعي: أحدثت الحاسبات الآلية الكثير من التغيرات التنظيمية ، وأثرت على العلاقات الاجتماعية حيث أدت الى جعل العلاقات تتسم بالتجريد والفتور، وقد أدى ذلك الى تواجد هياكل اتصال غير ملائمة ومع التطور المذهل في تكنولوجيا المعلومات اصبح من الملائم تعديل الهياكل التنظيمية الهرمية لانها اصبحت الهياكل التي تميل الى الاتساع والامتداد الافقي هي الاكثر ملائمة، بالإضافة الى فرق العمل لإنجاز مهام محددة فقد تغير مفهومها فلم تعد تقتصر على تواجد اعضاء الفريق في نفس المكان ولكنه امتد ليشمل فريق عمل متواجد في انحاء متفرقة من العالم ، ويعمل عبر الشبكة معلومات الكترونية .²

الاتصالات الشخصية : تعمل تكنولوجيا المعلومات مثل البريد الالكتروني والفاكس وشبكات العمل الصغيرة والاتصال عن بعد على تحقيق الكفاءة في استخدام الوقت، اي انجاز الكثير من المهام في وقت قصير.³

ضغوط العمل : ان التكنولوجيا قد تزيد من الانتاج وفي المقابل تزيد الضغوط على الفرد مما يؤدي في المدى البعيد الى تحطيم صحته من جهة ومن جهة اخرى الى خسارة الشركة بزيادة الاجازات المرضية، كما ان ادخال الكمبيوتر قد يؤدي الى مزيد من القلق والتوتر نظرا للخوف من التغيير وفقد المكانة، وعدم القدرة على التعامل مع الكمبيوتر والخوف من الفشل والاحلال

¹ - امين احمد السيد لطفي : مراجعة وتدقيق نظم المعلومات ، دار الجامعة للنشر ، مصر ، 2005، ص44.

² - امين احمد السيد لطفي : مرجع سبق ذكره ، ص45.

³ - عدنان عواد الشوايكة ، مرجع سبق ذكره ، 185.

الوظيفي، ومن الآثار السلبية للعمل في مجال تكنولوجيا المعلومات نقص الدعم الاجتماعي، حيث ان العمل أمان الحاسوب يتطلب التركيز وانعزال الفرد.¹

تكنولوجيا المعلومات في نهاية القرن العشرين : شهد القرن 20 ظهور اختراعات متعددة وتطورات تكنولوجية هائلة مما ساهم بتطور الاعمال في المنظمات لتحقيق الاهداف ويمكن القول بان التسارع الهائل في تطور الحاسوب منذ بدايات الستينات من القرن الماضي قد أحدثت ثورة حقيقية في تطور وانتشار استخدام في الاعمال المنظمات.²

وفي الوقت الحالي فان عملية اتخاذ القرار تهدف الى تطوير القدرة التنافسية ، فيجب ان تأخذ بعين الاعتبار الحاجات المتنامية من المعلومات والتي تحتاجها المستويات التنظيمية المختلفة ، ويمكن القول بان تكنولوجيا المعلومات واستخدامها في المنظمات الاعمال لتبادل المعلومات يمكنها من احداث تغيير الى رفع الكفاءة الوظائف التشغيلية والادارية ذات الطابع الاستراتيجي التي تهدف الى زيادة القدرة على التنافس للبقاء في السوق.³

¹ - عبد الحميد عبد الفتاح المغربي : مرجع سبق ذكره ،ص241.

² - عبد الحميد عبد الفتاح المغربي : مرجع سبق ذكره ،ص242.

³ - جعفر حسن الجاسم الطائي ، مرجع سبق ذكره ، ص77.



الفصل الثالث:

القيم التنظيمية



الفصل الثالث: القيم التنظيمية

1. تعريف القيم التنظيمية
2. خصائص القيم التنظيمية
3. مراحل القيم التنظيمية
4. أهمية القيم التنظيمية
5. تصنيف القيم التنظيمية
6. تكوين القيم التنظيمية

القيمة التنظيمية :

تعريف القيمة التنظيمية : يعرفها كيرتس (القيم) بأنها اشياء او مثاليات او معتقدات محفوظة واهام مغزى، ويتفق ايميل دوركايم مع كيرتس في ربط القيم بالمثل العليا والافكار المجردة التي تمثل اهداف عليا للمجتمع.¹

فالقيم هي ذلك العدد القليل من المثل العليا الاساسية التي يمكن ان تغنيها عن تفسير السلوك العقلي للإنسان.²

فهي تعبر بوضوح عن مدى التعقد في طبيعتها كما انه يبين ايضا انها جزء من التنظيم الذي يسيطر على سلوكنا ويعكس حاجاتها واهتماماتنا ، بالاضافة الى انه يعكس بصور مختلفة ودرجات متباينة للنظام الاجتماعي الذي نعيش فيه والتراث الثقافي الذي ننشأ في احضانه.³

ويعتبر علماء النفس الاجتماعي اليوم، القيم نتيجة لتفاعلات معقدة بين الفرد ومحيطه الاجتماعي ، والتي تنطلق تحليلا صارما لآليات المجتمع الداخلية وانماط السلوك المحددة لما يظن الافراد انه مقبول، ومن هنا فالقيمة تبدو كأنها واقع معرفي واجتماعي.⁴

القيم التنظيمية :

القيم التنظيمية في الاعتقاد الذي تتبنى عليه الاعمال في المنظمة وتعمل على تحديد الاختيار بين المصالح والسيئ بين المهم وغير المهم وهي تعمل على توجيه السلوك في المنظمة.

¹ -حسن احمد الطراونة وآخرون : **نظرية المنظمة** ، دار الحامد للنشر ، ط1، 2012 صص 106.105.

² - نور هان منير حسن فهمي ، **القيم الدينية للشباب من منظور الخدمة الاجتماعية** ، المكتب الجامعي الحديث ، الاسكندرية ، 1999 ، صص 123-124.

³ - شفيق رضوان : **علم النفس الاجتماعي** ، ط2، مجد ، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر ، 2008 ، بيروت ، لبنان ، ص 152.

⁴ - كامل علوان الزبيدي: **علم النفس الاجتماعي** ، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع ، عمان الاردن ، 2003.ص139.

وبرأي مقدم (1994) انها تعكس الخصائص الداخلية للمنظمة، فهي تعبر عن فلسفة المنظمة، وتوفر الخطوط العريضة لتوجيه السلوك وهي اساسية في تحديد الاختبارات وتحفيز السلوك ووضع القرارات، القيم التنظيمية تتصف بارتباطها المباشر بالسلوك التنظيمي، ومن ثم فهي تتحدد من خلال العلاقات التي تربط العاملين برؤسائهم ومرؤوسيههم وبزملائهم والمتعاملين معهم، ولذلك فان نطاقها ومجال عملها يكون اضيق من نطاق عمل القيم الدينية والاجتماعية والاخلاقية.

تسود بين افراد المنظمة الواحدة على اختلاف وظائفهم ومستويات مهاراتهم ويؤدي المديرون والقادة دورا كبيرا في صناعة وتشكيل القيم التنظيمية وذلك من خلال بث القيم التي يؤمنون بها، ويتم ترجمة بعض جوانب القيم التنظيمية في شكل قوانين وانظمة تحدد الاشياء المطلوبة والمرغوب القيام بها وترتبط القيم التنظيمية وتشجيع الافراد على احترامها.¹

القيم التنظيمية : عبارة عن تصورات من شأنها ان تفضي فهي بمثابة معايير للاختيار بين البدائل السلوكية المتاحة للفرد في الموقف.²

القيم التنظيمية : هي الخصائص الثابتة نسبيا للمحيط الداخلي للمنظمة التي يدركها اعضاء المنظمة وتتبنائها لتوجيه السلوك الافراد يقصد تحقيق اهدافها³

القيم التنظيمية : تعتبر احد العوامل العامة التي تؤثر في عملية التفضيل والاختبار المهني.⁴

لذلك من المهم جدا ان يهتم المديرون بالاتجاهات والقيم التي يأتي بها العاملون معهم لمنظمات الاعمال حتى يمكن تسيرهم وتوجيههم لما يخدم الاهداف التنظيمية.¹

¹ - بوخريسة بوبكر : المفاهيم والعمليات الاساسية في علم النفس الاجتماعي ، منشورات باجي مختار عنابة ، 2006. ص 02.

² - عبد الله عقلة الخزاعة ، مرجع سبق ذكره ، ص ص 45-48.

³ - طريف شوقي : السلوك القيادي وفعالية الادارة ، دار غريب للطباعة والنشر ، القاهرة ، 2006 ، ص ص: 128-129.

⁴ - ماجد بن شجاع البقي ، القيم التنظيمية وعلاقتها بإدراك العاملين للعدالة التنظيمية في المديرية العامة للجوازات بمدينة الرياض ، جامعة نايف للعلوم الامنية ، رسالة ماجستير ، 2010-2012 ، ص 42.

خصائص القيم التنظيمية :

- تساعد في تشكيل مهمة ورسالة المنظمة والتي بدورها تحدد الاستراتيجيات والنظم والهيكل التنظيمية.
- تتميز القيم بالمرونة والقابلية للنظر ومواجهة كل التطورات والتغيرات التي يعيشها الانسان مع الطالبة ومع حاجاته ومع سيطرتها لهذه الامور الا انها تعطي افقا للتجدد والتفسير وفق لاساسها واتجاهاتها فيما يلي ².
- تقف وراء السلوك الاداري لافراد المنظمة.
- مفيدة لاعضاء التنظيم حيث تعمل كموجه اهم في ادائها لوظائفهم.
- هي اساس سلوك العاملين.
- تؤثر على كفاءة الافراد في المنظمة.
- تحدد سلوك المنظمات واتجاهاتها
- تشكل نواة الثقافة التنظيمية .
- القيم مكتسبة يتعلمها الفرد في نطاق الجماعة وعن طريق التنشئة الاجتماعية حيث تتفاعل تلك العوامل مع التكوين النفسي للفرد.
- القيم ذات ثبات واستقرار نفسي اجتماعي لانها تدخل في نطاق العادات الفكرية والاجتماعية والسلوكية، ولكن الثبات نسبي يسمح بالتعبير والتعديل.
- القيم ذات طبيعة ذاتية اجتماعية ولها اثر في السلوك العام والخاص في تحديد غير قليل من العلاقات مع بعض افراد الجماعة الكبرى التي نعيش فيها.
- تختلف القيم باختلاف الدور الاجتماعي والمركز الاجتماعي والاقتصادي والثقافي كما تختلف باختلاف الجنس والعمر والمعطيات الدينية والاخلاقية.

¹ -جودة بني جابر : علم النفس الاجتماعي ، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن ، 2004، ص 288.

² -محمد قاسم القريوتي : السلوك التنظيمي ، دراسة السلوك الانساني ، الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة ، ط4.دذار الشروق للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن ، 2003، ص168

مراحل القيم التنظيمية:

وضع ديف فرانسيس ، مايك وودلوك ، سبعة مراحل رئيسية لتطور القيم التنظيمية من خلال تطور الفكر الاداري كالتالي :

المرحلة الاولى :

وهي المرحلة الاولى من القيم التي سادت التفكير الاداري هي أن الانسان ينبغي ان يعامل على اساس انه شبيه بالآلة ، حيث يتم تحفيزه بالمكاسب المادية ومن اهم روادها (فريدريك تايلور ، ماكافير)

المرحلة الثانية :

بدأت هذه المرحلة على اثر دراسات هاوثورن في الولايات المتحدة، وهي ان العوامل غير العقلانية مثل الاحاسيس والاتجاهات على السلوك والاداء، وافرزت هذه المرحلة قيم جديدة تهتم بالموارد البشري ، وتركز على مبدأ العلاقات الانسانية ، فهي تنظر الى العامل على انه كائن اجتماعي وانساني له حاجات و رغبات وميول واتجاهات تؤثر في ادائه الانساني.

المرحلة الثالثة :

في هذه المرحلة كان تطور القيم التنظيمية استجابة لظهور الاتجاهات المهنية الخمسينات، توصلت الادارة والاعتقاد بان المواجهة كان اسوء خيار موجود وبحث عن الطرق الجديدة لحل مشكلات القوة والهيمنة وكان الجواب هو الحرية في بيت العمل.

المرحلة الرابعة :

اصبحت القيم التنظيمية قائمة على اساس الحرية في العمل حيث قام عام 1960 دوجلاس ماكريجور كتابه ¹ "الجانب الانساني في المنظمة " وهو كتاب الذي قدر له ان يكون ذات تأثير عميق على التفكير الاداري عبر العالم، وفيه وضع ماكريجور اهمية انظمة القيم الادارية، وقسم

¹- لوكيا الهاشمي ، مفاهيم اساسية في علم النفس الاجتماعي ، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع ، عين مليلة الجزائر 200، ص ص 167.168.

القيم الادارية الى نظريتين حول طبيعة الانسان نظرية (X.Y). ويرى ان النظريات التقليدية في الادارة تعتمد على نظرية X السلبية حول الانسان، ومن هناك كانت نظرتها للإنسان وباعتباره آلة ويجب ممارسة رقابة وسيطرة عليه وارغامه على العمل بالعقاب او تقديم الحوافز المادية .

اما الافتراضات النظرية الحديثة حول الناس اثناء العمل تعتمد على النظرية Y التي ترى ان الانسان يحب العمل بالفطرة كما يحب اللعب واللهو ، وفي ظل الظروف الطبيعية وتوفر الحرية والمرونة والاحترام في العمل، فالإنسان الطبيعي لا يتهرب من المسؤولية بل يسعى اليها ويكون لديه طموح ، والعقاب ليس وسيلة ناجحة لخلق الرغبة في العمل بل يجب الاعتماد على الاقناع والترغيب والمعاملة الحسنة والاعتماد على الاسلوب المادي والمعنوي.

المرحلة الخامسة :

هذه المرحلة عبارة عن عصر جديد من القيم الادارية تسعى الادارة بالأهداف وفقا لها يجب املائه بين حاجات المنظمة وحاجات الفرد، ترتبط هذه النظرية باسم : " ادوين لوك 1968' وهي تؤكد على ان الكيفية تعتمد على اهداف محددة تثير روح التحدي لدى الفرد اولاً، وتعتمد على مدى الخلاصة لهذه الاهداف، وتساعد في تحقيقها ، ويتضمن هذا الاسلوب قيام المرؤوسين والرؤساء بتحديد اهداف العمل.

ورغم ان الادارة بالاهداف كان مبدا سليم الا انه لا تصلح الا في البيئات الثابتة وهنا ادى الى ظهور البيروقراطية منها السلبي المتمثل في الاجراءات الطويلة والذي ساهم في بروز مرحلة جديدة من تطور القيم التنظيمية¹

المرحلة السادسة :

ابرز روادها هيرزيرغ، الذي وضع عوامل الدافعية التي تؤدي الى تحسين الانتاج لانها دوافع ذاتية توفر شعورا ايجابيا لدى الافراد وتعطيهم فرص للتطور الشخصي، مما يدفعهم لمزيد من العمل وتحسين الانتاجية.

¹ - عجال مسعود ، القيم التنظيمية وعلاقتها بجودة التعليم العالي ، كلية العلوم الاجتماعية قسم علم النفس وعلوم التربية ، جامعة محمد منتوري قسنطينة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، 2009 ، 2010 ص ص 42.43.

وبدأت هذه المرحلة الاهتمام بنوعية ظروف العمل بتحليل الجوانب غير الانسانية المسببة للضغوط في بنية العمل من خلال النمو السريع لانشطة التطوير الذاتي مثل اسلوب تدريب المديرين على طريقة الجماعة، وصار بإمكان تطبيق تغيير الثقافة التنظيمية من خلال التطوير الذاتي، فكون الثقافة التنظيمية تؤثر في رسم التوزيعات النهائية لصيرورة الهيكل التنظيمي من خلال القيم والاتجاهات والاعراف والتقاليد، وهذا ما يساعد على ظهور هياكل تنظيمية تصلح لتطبيق في ثقافات معينة .

المرحلة السابعة :

هي عبارة عن مزيج من القيم التنظيمية مؤلفة من مراحل سابقة ، ولكن اهم القيم استجابة فيها هي البقاء للإصلاح.

وأطلق سعيد سليم على هذه المرحلة اسم مدخل معرفي وهو مدخل السادس يلي المدخل الثقافي في تطوير القيم التنظيمية وفيه اخذ المنظمات تهتم بالإنسان كمصدر للفكر والابداع لضمان بقائها، واصبح المورد الاساسي للمنظمات هو المعرفة ، واهم ادوات هذه المعرفة الانتاجية، الابتكار، والابداع، وظهر هذه المرحلة في تطوير الفكر الاداري نموذج ادارة الجودة الكلية.¹

اهمية القيم التنظيمية .

القيم لا يمكن فرضها على الجماعة من الخارج فرض لكنها تتولد في اطار السياق المجتمعي الذي تحبه الجماعة ومن ثم فانها تكون مقبولة ومعترف بها.

الاساس في تشكيل حياة المجتمع وحراسة الانظمة وحماية البناء الاجتماعي من التدهور وتمثل الحلقة الوسطى التي تربط بين العقيدة والنظم الاجتماعية والسياسية

تمثل احد مصادر الدائمة للحركة²

¹ - عجال مسعود، مرجع سبق ذكره ، ص44.

² - عجال مسعود، مرجع سبق ذكره ، ص45.

القيم هي الأساس في أي ثقافة تنظيمية وهي جوهر فلسفة المنظمة لتحقيق النجاح.

نقد القيم التنظيمية الموجه للسلوك المديرين في المنظمات.¹

تعزيز استقرار النظام الاجتماعي في المنظمة.²

تحتل القيم التنظيمية المرتبة الأولى في قائمة العناصر الثقافية المؤثرة على السلوك التنظيمي.³

تحكم إليها المنظمة في تقويم سلوكيات العاملين.

الإدارة بالقيم توجه جديد يعتبر وسيلة وإدارة جديدة من أدوات القيادة الاستراتيجية.

تؤثر القيادة وتتأثر بالعاملين من خلال التنمية المستمرة للقيم الإيجابية التي توجه السلوك ودور

القيادة هو إرساء وتدعيم منظومة القيم.

القيم هي أساس ثقافة تنظيمية ذات اتجاه إيجابي مستقبلي.⁴

تصنيف القيم التنظيمية :

تصنف القيم إلى ستة معايير وهي :

معايير محتوى القيمة : Standard value content

وتضم ستة قيم أساسية وهي :

القيمة النظرية : وتتجلى هذه القيمة لدى الفرد الذي يسعى لكشف الحقيقة ويسعى وراء المبادئ والمثل العليا.

1 - حسين حريم ، مبادئ الإدارة الحديثة ، دار حامد للنشر والتوزيع عمان ، الأردن ، 2006 ص 65.

2 - محمد قاسم القربوجي ، مرجع سابق ص 168.

3 - محمود سلمان العميان ، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال دار وائل للنشر والتوزيع ، القاهرة 2005. ص 107.

4 - فؤاد البهي السيد سعد عبد الرحمان ، علم النفس الاجتماعي رؤية معاصرة ، دار الفكر العربي ، القاهرة 1999، ص 48.

القيم الاقتصادية : وهي سائدة لدى الافراد الذين يسعون الى ما هو نافع.

القيم الجمالية : تكون واضحة لدى فرد يسعى لكل ما هو جميل من ناحية الشكل واللون والتوافق والتنسيق.

القيم الاجتماعية : وتظهر لدى الفرد الذي يحب الحياة الاجتماعية الواسعة ويميل الى الناس فهو يحبهم ويميل الى مساعدتهم.

القيم السياسية والادارية : من مميزاتها العمل السياسي تفكيراً ونقداً وتنظيماً مع اتقان الاتصال بال جماهير.

القيم الروحية والدينية : ويعبر عنها اهتمام الفرد بمعرفة ما وراء العالم الظاهري فهو يرغب في معرفة اصل الانسان ومصيره¹

مقياس المقصد من القيمة: Dimension of intent

وتضم صنفين من القيم وهي :

قيم وسائلية : هي تلك القيم التي ينظر اليها الافراد والجماعات على انها وسائل لغايات ابعاد مثل الترقى.

قيم غائية (هدفية) : وهي الاهداف والفضائل التي تضع الجماعات والافراد لنفسها فالحرب في نظر الرجل العسكري ذات قيمة وسائلية لانها وسيلة تكسبه الترقى في المنصب والشرف والترقى في هذا الموقف قيمة عالية² .

3- مقياس العمومية للقيمة :

قيمة عامة : وهي التي يعم انتشارها وشيوعها في المجتمع كله، بغض النظر عن تقدمه أو تحضره.

¹ - فاروق عبدة فلية ، محمد عبد المجيد ، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان الاردن 2005 ص ص 192-193.

² -لوكيا الهاشمي ، مرجع سابق ص ص 169-170.

قيم خاصة : وهي تتعلق بمواقف أو مناسبة خاصة .

معيار دوام القيم :

قيم عابرة : اي التي تدوم وقت معين ثم تزول اي عارضة قصيرة الدوام سريعة الزوال.

معيار وضوح القيمة :

قيم ظاهرة : صريحة اي المصرح بها ويعبر عنها بالكلام والتي لا يشك في اهميتها بالنسبة للمجتمع.

قيم ضمنية : اي التي يستدل ويستخلص على وجودها من ملاحظة الميول والاتجاهات والسلوك الاجتماعي بصفة عامة.¹

معيار مرونة القيمة :

- **قيم مرنة :** تتميز المنظمات التي تتفاعل مع بيئتها بالمرونة مثل اهتمام المديرين بالعاملين والعملاء والتنظيمات الناجحة هي القادرة على فهم هياكلها وعملياتها وقيمها.²

- **قيم جامدة :** وهي قيم تتميز المنظمات التي تعمل في بيئة مستقرة ومنها اهتمام المديرين بأنفسهم او لا ثم بجماعة العمل التابعة لهم وتجنب المخاطر ورفض المبادرة.³

¹ - مصطفى محمود، ابو بكر ، الموارد البشرية ، الدار الجامعية ، الاسكندرية 2004،ص245.

² - مصطفى محمود ابو بكر : التنظيم الاداري في المنظمات المعاصرة ، الدار الجامعية ، الاسكندرية 2004،ص245.

³ - خليل عبد الرحمان المعاينة ، علم النفس الاجتماعي دار الفكر للنشر والتوزيع ، عمان الأردن 2007.ص73.

تكوين القيم التنظيمية :

هناك عدة عوامل تعمل على تكوين القيم أهمها :

الاسرة :

هي الخلية الاولى التي يبني عليها المجتمع، ويعتبرها علماء الاجتماع وعلماء النفس الجماعة الاولى تقوم بوظيفة استمرار تعاقب الاجيال وتؤكد نتائج اغلب الدراسات النفسية الاجتماعية على اهمية دورها في التنشئة الاجتماعية والنفسية للفرد.¹

الاعلام:

تستطيع وسائل الاتصال المختلفة ان تقوم بدور اساسي في التبشير بالقيم الجديدة مع تحولات الحياة الاجتماعية والقيم الحضارية، فتدعيم القيم التي تخدم التطور، وتحارب القيم التي تعرفه.

اما تلعب دورا هاما في تطوير انماط السلوك الاجتماعي بما يتلائم مع ظروف الحياة الجديدة مع تحولات الحياة الاجتماعية وتستطيع ان تلفت النظر الى هذا كله بالطرق مباشرة او غير مباشرة بعيدة عن الشكل التعليمي كما تستطيع ان تقدم النماذج التي يتحقق بها وتضع النماذج المخالفة في اطار غير المرغوب.²

¹ - احمد عبد الفتاح الزكي، فاروق عبدة فلية ، معجم مصطلحات التربية ، دار الوفاء للطباعة والنشر ، الاسكندرية ،2006، ص:26.

² - زكريا عبد العزيز محمد ، التلفزيون والقيم الاجتماعية للشباب المراهقين دار المعرفة الجامعية ،الاسكندرية 2002ص 25.26.

ج- القيادة :

القيادة هي تلك النشاط الذي يؤدي الى تأثير في جماعة الناس كي يتعاونوا جميعا من اجل تحقيق هدف مرغوب، والقائد الناجح هو من يستطيع ايجاد الدافعية والحماس والرغبة والاستخدام الطوعي لدى الافراد والامتثال لرغبات القائد.¹

د- جماعة العمل :

أغلب التفاعلات اليومية والنشاطات تحدث داخل الجماعات التي تؤثر كثيرا على سلوك الافراد وكما تؤثر الجماعة على العامل يؤثر هو في الجماعة وهكذا فان علاقة التأثير والتأثر هي علاقة متبادلة بين العامل وبقية افراد الجماعة.²

هـ- التعليم :

يعتبر الركيزة الاساسية في احداث تغيير في حياة الافراد وتغيير بعض المفاهيم والمعتقدات الى مفاهيم اخرى وتكوين قيم جديدة لديهم.

ان التعليم عنصر اساسي في تكوين القيم حيث يسهم في تفتح الازهان وتغيير الافكار القديمة وتبني قيم جديدة تتناسب والتغيرات الثقافية المتجددة، فالتعليم احد وسائل تعريف النشء بان لكل جيل قيم ومعتقدات يجب احترامها وتقديرها.

م- المجتمع :

للمجتمع دورا كبيرا في تكوين القيم لدى الافراد فالمجتمع هو ابته التي يعيش فيها الفرد ويتأثر ويؤثر فيها نتيجة علاقات مشتركة مع الآخرين داخل حدود او نطاق معين تميزه عن غيره من المجتمعات .

¹ -طلعت ابراهيم لطفي ، علم اجتماع التنظيم ، دار غريب ، للطباعة والنشر والتوزيع ، الاسكندرية ، 2007، ص:74.

² - طارق كمال ، علم النفس المهني الصناعي ، مؤسسة الشباب الجامعية ، الاسكندرية ، 2007، ص:198.

ك- الملاحظة :

للملاحظة دور في تكوين القيم لدى الافراد، فالملاحظة الفرد للأشخاص في تصرفاتهم وطريقة اراء اعمالهم تأثير عليه في تبني قيمهم او ما يرى انه يناسبه في تلك الاعمال.

ل- الدين :

تأثير قوي في تكوين القيم لدى الافراد على اختلاف مجتمعاتهم ودياناتهم ، وهذا التأثير نسبي من المجتمع الى آخر، حيث يكون التأثير قوي للقيم الدينية في المجتمع الاسلامي، وتأثيرها مباشرة على جميع نواحي الحياة، حيث تعمل على تنشئة الفرد على القيم والمثل العليا والاخلاق الفاضلة، وفقا لمجموعة من القيم الدينية كالصبر والصدق والعدل.¹

¹- خالد عبد الله الحفيظة : القيم التنظيمية وعلاقتها بكفاءة الأداء ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، قسم العلوم الادارية ، رسالة ماجستير ، غير منشورة ، الرياض ، 2003 ، ص ص:31-33.



الفصل الرابع:

تحليل وتفسير المعطيات الميدانية ونتائج الدراسة



الفصل الرابع : تفسير وتحليل المعطيات الميدانية ونتائج الدراسة

٧. منهجية الدراسة و مجالاتها

1. الفرضيات.

2. تحديد مجتمع البحث:

1.2. لمحة تاريخية عن ميدان البحث.

2.2. المجال المكاني.

3.2. المجال الزمني.

4.2. المجال البشري.

3. المنهج و الأدوات المستخدمة في البحث:

1.3. المنهج.

2.3. الأدوات المنهجية المستخدمة في البحث:

1.2.3. الملاحظة.

2.2.3. المقابلة.

3.2.3. الإستمارة.

4. كيفية إختيار عينة البحث.

1.4. خصائص العينة.

2.4. مناقشة النتائج على ضوء :

-الإشكالية

-الدراسات السابقة

-المقاربة السوسولوجية

3.4. النتيجة العامة

V. منهجية الدراسة و مجالاتها:

تمهيد:

يسعى الباحث الاجتماعي في اطار البحوث الميدانية، الى ضرورة الوصول لكل المعلومات الكافية واللازمة عن مجتمع الدراسة ، الذي تم تعيينه ويحدد كافة الإجراءات المتبعة في بحثه ، بالإضافة إلى المنهج والأساليب والتقنيات المنهجية المتبعة في بحثه للوصول الى المعلومات والبيانات التي يسعى للحصول عليها من خلال بحثه . ولا يكون ذلك الا بطرح أسئلة المتنوعة والمتفرقة من مثل : لماذا ، وكيف والى أي مدى، ويتوضح الإجابة عليها، بتحديد منهجية البحث بدقة متناهية واضحة للقارئ.

1- الفرضيات :

وقد كانت الفروض هي مستهل هذا الفصل على اعتبار أن الفروض هي إجابات محتملة لتلك الأسئلة التي تضمنتها الإشكالية ويسعى البحث الراهن الإجابة:

أ- كلما توسعت تكنولوجيا المعلومات داخل المؤسسة كلما أدى إلى تقدم وعي الموارد البشرية بالقيم التنظيمية والاقتصادية.

ب- الفرضيات الفرعية:

1-يؤدي استخدام تكنولوجيا المعلومات إلى تغيير القيم التنظيمية:

-كلما ازدادت تكنولوجيا المعلومات كلما ارتفعت قيمة العمل لدى العامل.

-تؤثر زيادة تكنولوجيا المعلومات العالية في التغيير الإيجابي في تسيير الوقت لدى العامل.

-يؤدي توفر تكنولوجيا المعلومات إلى زيادة الرغبة في التكوين والتدريب بالنسبة للعامل

2-يؤدي توفير تكنولوجيا المعلومات إلى تغيير القيم الاقتصادية:

* يؤثر توفر تكنولوجيا المعلومات في المؤسسة إلى:

- العمل على التخصص وتحديد الوظائف.

-تغيير نظرة العامل إلى قيمة وبعد الآلة.

- زيادة الوعي التنظيمي ورفع الوتيرة التنافسية.

وللحصول على إجابة لابد من تحديد المجالات التي نستقي منها المعلومات والبيانات.

2- تحديد مجتمع البحث:

2-1- تعريف عام للمؤسسة مجال البحث:

تعتبر المؤسسة مجال البحث - مفتشية الولاية للعمل لولاية تبسة - هي مؤسسة عمومية تحت وصاية المفتشية الجهوية للعمل باتتة التابعة بدورها لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي ، تتفاعل بصفتها هيئة رقابة مختصة أساسا بمراقبة أصحاب العمل المشغلين للعمال أو المتمهين ، فقد خول لها القانون مهام وصلاحيات أساسية أهمها مراقبة تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل لاسيما من حيث ظروف العمل والوقاية الصحية وأمن وسلامة العمال ، حيث تختص المفتشية الولاية للعمل بالمهام المخولة لها مقتضى قانون 03/90 المؤرخ في 06 فبراير 1990 والمكلف أساسا بمساعدة العمال ومستخدميهم في اعداد اتفاقيات أو العقود الجماعية في العمل وانشاء المصالحة قصد ابقاء الخلافات الجماعية وتسويتها ويمارس تفتيش العمل في أي مكان عمل يشتغل فيه عمال أجراء أو متمهون من الجنسين باستثناء بعض فئات المستخدمين المشار اليها في قانون العمل حيث يتمتع مفتشي العمل بسلطة القيام بزيارات الى أماكن العمل التابعة لمهامهم ومجال اختصاصهم قصد مراقبة تطبيق الاحكام القانونية ، وقد تجسد ذلك فعليا في المرسوم التنفيذي 209/90 المؤرخ في 14 جويلية 1990 المتعلق بتنظيم وسير مفتشية العمل وكذا المرسوم التنفيذي 44/91 المؤرخ في 16 فيفري 1991 المتعلق بالقانون الخاص لمفتش العمل كما هو مبين في الهيكل التنظيمي أدناه .

بالإضافة الى دور مفتشية العمل عبر كل هذا التطور لم يتغير كثيرا حيث كان ولايزال دورها في الرقابة ، التوجيه ، الاعلام والمساعدة .مفتشو العمل أعوان محلفون يؤهلون في اطار مهمتهم و حسب الأشكال المنصوص عليها في التنظيم ، للقيام بالأعمال الاتية :

- ملاحظات كتابية

- تقديم الأعدار

- محاضر مخالفات

- ومحاضر المصالحة ومحاضر عدم المصالحة فصد الوقاية من الخلافات الجماعية في العمل المسجلة في القطاع الاقتصادي . ، يخضع مفتشو العمل للالتزامات يحددها لهم القانون ، ويستفيدون في اطار ممارسة مهامهم بالحماية القانونية

2-2- المجال المكاني:

حققت مؤسسة المفتشية في مدة زمنية قصيرة نتائج جد مرضية بتحديدها معظم الصعوبات، لتصل إلى المستويات عليا في الإنجاز الأعمال الموكلة إليها وحل أغلب النزعات المعروضة عليها بين العمال وأصحاب العمل . و التي تتواجد في حي الجرف بولاية تبسة تقع بالتحديد في مقدمة أو مدخل الحي ، يحدها من الشمال عمارات الحي والغرب واد، ومن الشرق مديرية الولاية للتسيير العقاري ومن الأمام مدخل .

2-3- المجال الزمني:

تم العمل الميداني على ثلاث مراحل مبرمجة مسبقا وهي كالتالي: في المرحلة الأولية الاستطلاعية، قام بها الباحثان باختيار المؤسسة التي تخدم موضوع البحث بعد مقابلة المديرية التقنية ورئيس المستخدمين، وهي مرحلة استطلاعية تم ملاحظة فيها جميع ما يتطلبه موضوع البحث والفروض المطروحة من معلومات وبيانات، وهي مرحلة دامت مدة 15 عشر يوماً. أما المرحلة الثانية وهي مرحلة تطبيق الاستمارة التجريبية التي دامت مدتها أسبوعا ، وطول المدة يعود إلى عدم القدرة على الحصول على بعض المبحوثين لكون طبيعة العمل تتطلب الخرجات الميدانية .

وفي المرحلة الأخيرة تم تطبيق إستمارة البحث المعدلة، ودامت مدة تطبيقها عشرة أيام، لم يتم جمعها بسهولة. بعدها تمكن الباحثان من إنهاء العمل الميداني في مدة زمنية تقارب الشهر.

2-4- المجال البشري:

تشغل المؤسسة " المديرية " 34 من الموارد البشرية، من بينها 18 ذكور و 16 اناث يتوزعون بين الأقسام ، عموما تتكون المؤسسة على أربعة مديريات فرعية ، وهي المديرية الولاية بتبسة وفرع الشريعة وفرع بئر العائر ومكتب الوزنة ، يديرها مدير مختص يسهر على تسيير أعضاء فريق عمل من المتخصصين في المجال

تطلب موضوع البحث القيام بالمسح الشامل لمجتمع البحث لكون عدد أفرادها صغير. ومن الملاحظات التي سجلناها في هذه المؤسسة عموماً أن كل العاملين تقريباً من ذوي الشهادات عليا، جامعية وما بعد التدرج، ويطغى عنصر الشباب فيه. كما أنها تتوفر على العنصر السنوي تقريباً بالتساوي مع العنصر الذكري، وهو ما يدل أن شروط التوظيف كانت تتوقف أساساً على المؤهلات والخبرات العلمية.

3- المنهج و الأدوات المستخدمة في البحث:

3-1- المنهج:

إذا تمعنا في أسباب التقدم الهائل للدول، ندرك أن هناك علاقة بين هذه النهضة العلمية وبين إستعمال الأساليب العلمية السليمة والملائمة والمساهمة في تحقيق التنظيم الجيد. وتعطي الإنسان القدرة الفائقة على مواجهة الأحداث والتحكم في مجرى الأمور " إنما كثرة المناهج تفرض اتخاذ أسلوب معين لإختيار المنهج الملائم للبحث : الموضوع والهدف، كما يفضل منهج دون آخر على حسب الوظيفة المباشرة في موضوع البحث وليست على حسب المحتوى"¹ كان الباحث في البداية قائماً على منهج دراسة حالة إلا أن هذا المنهج يتطلب تفاصيل دقيقة عن الحالة، من حيث تاريخ المؤسسة، ويتطلب التعمق في دراسة مرحلة معينة من تاريخها، أو دراسة جميع المراحل التي مرت بها. قصد الوصول إلى تعميمات متعلقة بالوحدة المدروسة وبغيرها من الوحدات المشابهة، وبذلك فهو يعتمد اعتماداً كبيراً على عنصر الزمن².

وهو ما لا يتوفر في شروط البحث على حسب التوقيت الرسمي المحصور في سداسي على الأكثر. لذلك أرتأ الباحثان إلى استخدام أسلوب المسح الشامل الذي يعتبر إطاراً مرجعياً ضرورياً للعديد من الأعمال والأبحاث. تماشياً ومتطلبات موضوع البحث، بما أنه يدرس جميع أفراد مجتمع البحث الذي يتكون من 34 فرداً .

¹ عمار بوحوش ومحمد الذنبيات، 1995، ص 89 .

² محمد طلعت عيسى، 1971، ص ص 280-287 .

وعليه فإن موضوع التكنولوجيا وتغيير القيم التنظيمية في المؤسسة الجزائرية. من المواضيع التي تتطلب دراسة إستطلاعية تعتمد أساسا على طريقة التحليل الكيفي أكثر منه الكمي؛ لأن الفرضيات الجزئية المطروحة ساهمت إلى حد بعيد في تحديد وتطبيق منهج دراسة الحالة، الذي فرض نفسه. بما أن الباحثان بصدد دراسة مؤسسة واحدة فقط، ويعتمد على أداة الأكثر شيوعا للحصول على المعلومات. لذلك إعتد الباحثان على تقنية الملاحظة و المقابلة المقننة للمدير و الإستمارة، التي سنوضح تفاصيل تطبيقها وخصائصها لاحقا.

3-2- أدوات جمع البيانات:

تساعد المنهج في تحقيق أهداف البحث وهي:

3-2-1. الملاحظة الحرة :

هي من أهم الأدوات الرئيسة التي تستخدم في البحث العلمي، ومصدرا أساسيا للحصول على البيانات والمعلومات اللازمة لموضوع الدراسة . و تعتبر من أكثر التقنيات صعوبة، لأنها تعتمد على حواس الباحث وقدرته على ترجمة ما لاحظته إلى عبارات ذات معاني ودلالات، وعلى تحليل العلاقات الاجتماعية ، وأنماط السلوك الاجتماعي المراد دراستها، كما تستخدم في كثير من الأحيان في الدراسات الاستطلاعية. وعليه تفرض هذه التقنية اتخاذ بعض الإجراءات المنهجية التي تسمح بتكوين صورة مؤقتة عن الوقائع و المواقف والظروف. خلال إجراء الملاحظة، قد يكتشف الباحث ويلاحظ بعض الوقائع التي لم يضعها في اعتباره ولها أهميتها ومدلولها في تعميق جوانبها الموضوع ومن ثم عليه تسجيلها وتدوين³. من الأهمية بما كان ذكر ضرورة استخدام تقنية الملاحظة، ويبقى الخيار في استخدام الملاحظة البسيطة أو الملاحظة بالمشاركة، تحكمه ظروف العمل داخل المؤسسة مجال البحث التي تساعد في استخدام الملاحظة بالمشاركة، لذلك تم استخدام الملاحظة البسيطة.

-تمت هذه المرحلة خلال كل فترات العمل الميداني، حيث تم تسجيل كل الظواهر التي تحدث تلقائيا في ظروفها العادية دون إخضاعها للضبط العلمي وكان الغرض من هذه التقنية الضرورية، التحقق من المعلومات المصرح بها في الاستمارة حول النظام السائد في المؤسسة

³ فضيل دليو وآخرون (186-190):، 1999

والعمل الجماعي الجاد والواضح من دون مبالغة، وهي من الملاحظات الأولى التي سجلت وتم التحقق منها في إستمارة البحث.

- كما أن هناك بعض الملاحظات المهمة التي توضح تحقق الفروض الفرعية منها تشغيل الكفاءات المهنية أغلبيتها من الشباب تتراوح أعمارهم بين 24 سنة الى 40 سنة ، وبما أن العمل داخل المؤسسة لا يتطلب مجهود عضلي ومهام صعبة فإن العنصر النسوي يتساوى تقريبا مع العنصر الذكري.

- من بين أهم الملاحظات أن المؤسسة مجال البحث لم تهتم بما يكفي لقسم تسيير وتنمية الموارد، على الرغم من أنها تعتني بمواردها البشرية من حيث التكوين والتدريب وتوفير الشروط المناسبة للعمل، والخدمات الإجتماعية... ويعود هذا إلى عدم وجود مختص في هذا المجال، الذي يوضح أهمية المكتب الحقيقية، وعملياته الضرورية للمؤسسة.

3-2-2-المقابلة الحرة:

تعتبر المقابلة هي إحدى أدوات جمع البيانات و التي تستخدم في البحوث الميدانية لجمع البيانات التي يها لا يمكن الحصول عل من خلال الدراسة النظرية أو المكتبية، كما تستخدم في البيانات التي لا يمكن جمعها عن طريق الإستمارة أو الملاحظة أو من الوثائق و السجلات الإدارية أو الإحصاءات الرسمية و التقريبية.

هي وسيلة مهمة تقوم على حوار أو حديث لفظي مباشر بين الباحث و المبحوث ، فاعتمد الباحثان على نوع المقابلة غير المقننة في الفترة الاستطلاعية من العمل الميداني، إذا عادت ما يلجأ الباحث إلى استخدام هذه الأداة بهدف الاطلاع بعمق على جوانب و خبايا الموضوع الذي يكون غامضا بالنسبة له. و من جهة أخرى إستخدمت هذه الأداة لمعرفة جوانب الموضوع و ضبط الاستمارة أكثر حيث احتوت على دليل يتضمن قائمة من الأسئلة المتنوعة ، موجهة خصيصا لمدرء الأقسام ، و تمت بطريقة المقابلة المباشرة أي بالحوار المباشر لإعطاء المبحوثين حرية الحديث. من خلال ذلك تعرف الباحثان على تاريخ المؤسسة القصير ، و تعرفا على موظفي المؤسسة ، و القائمين على إدارتها وتسييرها. و من بينهم أصحاب شهادات عليا " دكتوراه " و هي من أولى الملاحظات التي سجلناها، أما العاملين فكل المعلومات و البيانات وضعت المستوى العالي التكويني الذي يتمتع به العاملين خاصة منهم التنفيذيين، ذوي مستوى جامعي. و يتم حقن خبراتهم النظرية بالتدريبات الميدانية الأولية؛ أي بعد قبوله كموظف في

المؤسسة يستفيد من تدريبات على مستوى المؤسسة أو في مؤسسات أخرى حسب التخصص، و هناك تدريبات ثانوية، و يقصد بها التدريبات السنوية أو الضرورية، في حالة تغيير أو تعديل ما في الوظائف و المعدات.

- ما يخص تكنولوجيا المعلومات المستخدمة، تصفها المديرة التقنية على أنها من النوع الحديث جداً و المعقد، يقوم على تشغيلها عدداً من جزائريين المختصين في المجال، و نفس الشيء لعمليات الصيانة.

- تعالج المؤسسة مشاكلها بالطريقة الكلاسيكية أي يعقد إجتماع طارئ في كل مرة لتفادي بعض الصعوبات و معالجة وحل بعض مشاكل المؤسسة. فالمؤسسة تقدر مكانتها الادارية والتنظيمية في الأخير طرح سؤال حول عدم توفير خبير أو مختص في تنمية الموارد البشرية، فكانت الإجابات كثيرة، فهناك من لا يعرف معناه و لا حقيقة وجود هذا الإختصاص في الميادين الادارية والتنظيمية. يعتبرونها وظيفة من وظائف رئيس المستخدمين الذي يعتني بالأجر و الحقوق الإجتماعية و الثقافية للعمال.

أما المديرة التقنية أجابت بأنها هي نفسها التي تقوم بهذه المهام الخاصة بتنمية الموارد البشرية، رغم أنها تشكو من قلة الوقت لأنها أولا مختصة في في الاقتصاد و ليس في الإدارة، فهي تنشط و تقوم بعدة أعمال إدارية كالتوظيف و التدريب... فرغم أن المؤسسة تتوفر على جميع شروط العمل المناسب، إلا أنها لم تهتم بهذا الجانب الذي يعد من أهم العوامل التنافسية الذي تطمح إليه.

3-3.3. الاستمارة:

3-3-1. الاستمارة التجريبية : لتقديم إستمارة بحث يتوجب على الباحث وضع إستمارة تجريبية يتحقق من خلالها الباحث من صحتها شكلا ومضمونا ويتأكد من أن المبحوثين فهموا المقصود من الأسئلة المطروحة. خلال المرحلة الاستطلاعية الأولى، تمكنت الباحثان من فهم أفضل، وتصور أعمق لموضوع البحث، وأهمية المعلومات التي أرادت الحصول عليها، ومدى ارتباطها وعلاقتها بالموضوع، حاولت الباحثان وضع قائمة من الأسئلة التي على ضوءها يتم تغطية جوانب الموضوع. وطبقت على ثمانية من المبحوثين ، تم من خلالها إكتشاف بعض الأسئلة غير ضرورية التي تم إلغائها، وبعضها غير مفهومة من طرف المبحوث تم تعديلها

من : سؤال يتعلق بقيمة الوقت غير ضروري وينص على:

ما الذي تقوم به في أوقات فراغك وفي عطلتك السنوية؟ كان المقصود منه هو إكتشاف هل هناك من العاملين من يستغل وقته في التكوين الإضافي الخاص، قصد رفع مستواه المهني أو العلمي، إلا أن هذا لم يتضح تماما، ربما أن السؤال غير كامل.

السؤال الذي كان رقمه عشرون الذي يتعلق بمؤشر قيمة التكوين والتدريب وينص على- هل ترى أن المجالات والنشرات ضرورية لإعلامكم على أحدث ما توصلت إليه تكنولوجيا المعلومات؟ و الغيت هذا السؤال لأن الباحثان لاحظت بعد ذلك أن المؤسسة تتوفر على كل الوسائل الإعلامية الكتابية والسمعية البصرية وأنواع الإنترنت العادية الداخلية والخارجية السؤال الذي يبين الإستفادة من تكوين؟ تم إلغائه أيضا لأنه يوجد سؤال توضحي يصب في

نفس المعنى

تم إلغاء سؤال آخر حول بعد قيمة الآلة لدى العاملين وهو: هل تتوقف أي عملية على استعمال الأجهزة و الآلات.

تم تعديل السؤال الثامن عشر الذي ينص على: هل أنت بحاجة إلى معرفة جديدة متخصصة في عملك؟

نعم ، لا، إذا كان لا ما هو السبب؟ ، لدي معرفة كاملة عن عملي الحالي ، أحتاج إلى معرفة جديدة التعديل تم في الإجابات الاختيارية وغيرت إلى: أتابع كل المعلومات الجديدة حول ما يخص مهامي وعملي.

2. إستمارة البحث:

بعد المرحلة التجريبية أصبحت الاستمارة النهائية تحتوي على عنوانين رئيسيين، بالإضافة إلى البيانات العامة على حسب الترتيب المنطقي للفروض الرئيسية والجزئية المطروحة، وتتكون من خمسة وثلاثين سؤالاً مغلقاً .

العنوان الجزئي الأول الذي يحمل بيانات حول البيانات العامة، يتكون من 05 أسئلة
العنوان الجزئي الثاني الذي يحمل البيانات المتعلقة بالقيم التنظيمية داخل المؤسسة وتحتوي على ستة عشر سؤالاً

العنوان الفرعي الأول حول قيمة العمل، ويتكون من سبعة أسئلة مغلقة.
العنوان الفرعي الثاني حول قيمة الوقت داخل ، ويتكون من أربعة أسئلة مغلقة.

العنوان الفرعي الثالث حول قيمة التكوين والتدريب، الذي يحتوي على خمسة أسئلة مغلقة. العنوان الجزئي الثاني يوضح بيانات حول أبعاد تكنولوجيا المعلومات داخل المؤسسة و يتكون من 14 سؤالاً ينقسم إلى ثلاث عناوين فرعية.

العنوان الفرعي الأول حول بعد المعلومة، يتكون من خمسة أسئلة مغلقة.

العنوان الفرعي الثاني حول بعد قيمة الآلة، ويتكون من ثلاثة أسئلة مغلقة.

العنوان الفرعي الثالث حول بعد التنافسية، وتتكون من ستة أسئلة مغلقة. يلاحظ من يقرأ هذه الاستمارة أن هناك بعض الأسئلة المكررة بطريقة مختلفة، وهذا كان مقصود من طرف الباحثان، من أجل ضمان التحقق من بعض الاتجاهات الشخصية الخاصة بالمبحوثين ، ولتسهيل عملية تحويل المعطيات الكيفية المتحصل عليها عن طريق هذه الأسئلة إلى بيانات كمية، وعملية القياس والتحليل الإحصائي.

4-كيفية دراسة موضوع البحث (المسح الشامل):

تم الاعتماد في دراستنا عن طريق القيام بأسلوب المسح الاجتماعي أو الحصر الشامل وذلك لصغر عدد أفراد المجتمع ،و لأن مجال الدراسة موضوع البحث صغير الحجم، وتتوفر فيه شروط استعمال أسلوب الحصر الشامل، لا يوجد مبررا لاستخدام المعاينة. تم حصر جميع أفراد مجتمع البحث التي تتماشى مع متطلبات موضوع البحث وفروضة. التي لها علاقة مباشر بالمتغير المستقل - تكنولوجيا المعلومات والقيم التنظيمية - أي الموظفين المتعاملين مع الآلات والتكنولوجيا المتوفرة في المؤسسة، وهي الوحدات التي تخدم وتلائم أغراض البحث.

*** خصائص مجتمع البحث :**

يفترض عرض خصائص مجتمع البحث، إلا أنه مادام لم يؤخذ بجميع أفراد مجتمع البحث بحيث تم تعيين المبحوثين، على حسب متطلبات وفروض موضوع البحث، يمكن القول أنها أصبحت دراسة شاملة . واستنادا إلى الملاحظات والبيانات الشخصية المأخوذة من الإستمارة تبين أن من خصائص مجتمع مجال البحث ما يلي.

أن معظم أفراد مجتمع البحث من الشباب يتراوح أعمارهم بين 24 سنة الى 45 سنة ينقسم مجتمع البحث بالتساوي تقريبا بين العنصر الذكري و النسوي . و بالنسبة للمستوى التعليمي فإن أغلب أفراد مجتمع البحث المطلوبة أو المعنية بالدراسة يحملون مؤهلات علمية جامعية عليا.

أما الخبرات المهنية فهي كبير وعددها 28 ، حيث تكفلت المؤسسة بتكوين وتأهيل أي عامل جديد يدخل المؤسسة من دون خبرة أولية في الميدان

1/ عرض البيانات العامة :

1-جدول رقم (01): يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب السن

البدائل	التكرارات	النسب
من 18 إلى 25	5	% 14.7
من 26 إلى 35	12	%35.29
ن 36 إلى 45	12	%35.29
أكبر من 46 سنة	5	%14.70
المجموع	34	% 100

واستنادا إلى الملاحظات والبيانات الشخصية المأخوذة من الإستمارة تبين أن من خصائص مجتمع مجال البحث ما يلي.

أن معظم أفراد مجتمع البحث من الشباب يتراوح أعمارهم بين 24 سنة الى 45 سنة .وهو الأمر الذي يدل على اتجاه الإدارات الجزائرية نحو تشييب موظفيها من خلال التعيين والتوظيف للفئات التي يتراوح أعمارها بين 20 الى 35 سنة وهو معدل أعمار أغلب الموظفين والأمر الذي يؤكد بأن المؤسسة على قدر واسع من الفطنة في تسيير العمل من خلال التشبع الفكري هؤلاء الموظفين بتكنولوجيا المعلومات لكونهم عاصروا وجودها وانتشارها في المجتمع وهو ما يؤثر بالإيجاب على عملية الاستيعاب السهل لهذه الأخيرة داخل المؤسسة .

2-جدول رقم (02): يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب الجنس :

البدائل	التكرارات	النسب
ذكر	18	% 52.9
أنثى	16	%47.1
المجموع	34	%100

أما بالنسبة لعامل الجنس فواضح تماما أنه ليس هناك فرق كبير بين العنصر النسوي والذكوري. فحسب بيانات عامل المهنة و التخصص فإن المرأة تتواجد في المؤسسة ، وفي الإدارة على السواء، لأن طبيعة العمل لا يتطلب مجهودات عضلية. أو ما يتتافى مع خصائص شروط توظيف المرأة.

وبالنسبة لهذا العامل فاننا نلاحظ بأن التقارب الموجود بين الجنسين داخل المؤسسة يرجع الى عدة أسباب تتمثل أساسا في النسبة المرتفعة للنساء على الرجال في المجتمع وهو السبب الأكثر شيوعا ، ثم أن أغلب المتحصلين على الشهادات سواء الجامعية أو الصادر على المعاهد هم من فئة النساء ثم أن هناك عائق آخر للفئة الرجالية في التوظيف خاصة بالنسبة للشباب حديثي التخرج والمتمثلة في بطاقة الاعفاء من الخدمة الوطنية وهي التي تدفع بأغليبتهم الى التوجه لأدائها أو البحث عن العمل في مجالات أخرى لا تتطلب وجودها ، إضافة الى أسباب أخرى لا يسع المجال لذكرها والتي كان لها الأثر البالغ في وجود هذا التقارب والذي يعتقد بأنه سيكون أكثر ميلانا الى الجانب النسوي في السنوات القليلة القادمة وذلك لنفس الاسباب السابقة ، وهو المؤشر الذي يدل على أن أغلب المؤسسات سواء العمومية أو الخاصة في الجزائر أو غير من الدول سيكون سبق فيها في مجال التوظيف للجانب النسوي على الجانب الذكوري

3- جدول رقم (03): يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب المستوى التعليمي

البدائل	التكرارات	النسب
ابتدائي	00	% 00
متوسط	01	%0.34
ثانوي	19	%55.88
جامعي	15	%44.11
المجموع	34	% 100

بالنسبة للمستوى التعليمي فإن أغلب أفراد مجتمع البحث المطلوبة أو المعنية بالدراسة يحملون مؤهلات علمية جامعية عليا.

نلاحظ من خلال الجدول المبين أعلاه بأن الوظائف التي يشغلها اغلب الموظفين تتطلب الحصول على مستوى تعليمي عالي ، فبالنسبة على مفتشي العمل فان المستوى المطلوب على الأقل أن يكون الموظف في هذا العمل متحصل على شهادة ليسانس على الأقل في احدى التخصصات المقترحة من الوزارة المعنية اثناء عملية التوظيف وهو ما يدل على وجود غالب لأصحاب الشهادات الجامعية .

ويتضح من ذلك أن المؤسسة تسعى جاهدة الى الرقي بالمؤسسة الى مصاف المؤسسات التي تعتمد بشكل شبه كلي على نظام تكنولوجيا المعلومات في تحديد القيم التنظيمية داخلها . من خلال الاعتماد على ذوي الشهادات الجامعية أي من درسوا تكنولوجيا المعلومات سواء ك تخصص مستقل أو كمقياس من المقاييس على اعتبار أن أغلب التخصصات تدرسها أثناء المسار التعليمي ، وهو ما يضمن على الاقل المعرفة السطحية لغير ذوي الاختصاص في هذا الميدان اضافة الى وجود أصحاب الاختصاص .

4 - جدول رقم (04): يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب المهنة الحالية

النسب	التكرارات	البدائل
11.76 %	04	عون امن
29.41 %	10	عون حجز
35.29 %	12	مفتشي عمل
23.52 %	08	رؤساء المصالح
100 %	34	المجموع

أما الخبرات المهنية فهي كبيرة وعددها 30 ، حيث تكفلت المؤسسة بتكوين وتأهيل أي عامل جديد يدخل المؤسسة من دون خبرة أولية في الميدان. وهو الأمر الذي يعتبر احدى الضروريات في المؤسسة لاعتمادها على نظام المرحلة الاولى للموظف قبل الترسيم وهو مروره

على فترة ليثبت فيها الموظف كفاءته في الميدان الذي تم اختياره فيه وذلك تحت اشراف احد المسؤولين في الميدان أو أحد ذوي الخبرات والذي كان يشغل المنصب وإما تم ترقيته أو شغله لمنصب آخر انطلاقاً من فكرة دوران العمل .

ومن خلال تقصي الجدول المبين نحد بأن وجود 12 مفتش للعمل أي من حاملي شهادة ليسانس على أقل و 8 رؤساء مصالح نفس المستوى مع خبرة تفوق 10 سنوات في الميدان على الأقل دليل واضح على اشتغال كل موظف في التخصص الدقيق له مع وجود استقرار عالي في علاقة الموظف بمنصبه .

5 - جدول رقم (05): يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب مدة الأقدمية

النسب	التكرارات	البدائل
17.64 %	06	أقل من 5 سنوات
41.17 %	14	من 5 إلى 10 سنوات
41.17 %	14	أكثر من 10 سنوات
100 %	34	المجموع

أما الأقدمية فإن معظم أفراد مجتمع البحث وظفوا قبل 5 سنوات، أي منذ إفتتاح المؤسسة، والبعض منهم لهم أقدمية 3 سنوات أي تم فتح مناصب جديدة بعد عامين من افتتاح المشروع. فكانت الدلالة الإحصائية لهذه الفئة بنسبة 85,41 % . ما يعني أن معظم أفراد مجتمع البحث ذوي خبرة كافية في الميدان هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإن المؤسسة لا تعاني من ظاهرة دوران العمل. فحسب المعلومات المستقتات من المقابلات الحرة، لم يستقيل أي عامل من وظيفته منذ بداية تشغيلها. أما بالنسبة للمبحوثين اللذين تم توظيفهم قبل سنة فقط فهم بنسبة ضعيفة جداً، تقدر بـ 14,58 % . ما يعني أنه تم زيادة عدد المهام الجديدة، ما استدعى توظيف عمال جدد وتم إعادة شغل المناصب التي تم تسريح أصحابها من قبل المؤسسة.

تحليل البيانات حول القيم التنظيمية داخل المؤسسة :1- قيمة العمل:

6 - جدول رقم (06): يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب بيانات حول كيفية الالتحاق بالمؤسسة

النسب	التكرارات	البدائل
64.70%	22	المسابقة
35.29%	12	التعيين المباشر
100%	34	المجموع

يتبين من الجدول أعلاه أن كيفية التحاق أفراد مجتمع البحث بالمؤسسة والذي يختلف بين التعيين المباشر أو عن طريق المسابقة يشتمل على أن نسبة 64.70 % كانوا قد التحقوا بالمؤسسة عن طريق المسابقة أما نسبة 35.29 % قد تم تعيينه مباشرة في مناصب عملهم وهو الأمر الذي يؤكد وجود بعض المصادقية داخل المؤسسة في الالتحاق بمناصب العمل .

من خلال البيانات نلاحظ أن نسبة الموظفين الذي تم توظيفهم داخل المؤسسة يغلب عليه جابت التعيين عن طريق المسابقة للمنصب المطلوب وهو الامر الذي يفتح المجال لذوي الكفاءات و الخبرات من تولي هذه المناصب وهو ما يتأكد من أن أغلب المناصب المشغولة هي من ذوي التخصص في نفس المجال وهو الامر الذي يعكس النتيجة التي تم الوصول اليها من خلال النسبة البين أعلاه ، أما في ما يخص المناصب التي تم توظيفها عن طريق التعيين والتي بلغة نسبتها 35 % تتمثل في المناصب التي يتم تعيينها بموجب قرارات داخلية أو عليا نظرا لطبيعتها كمنصب المدير مثلا .

7- جدول رقم (07): يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب المؤهلات العلمية

النسب	التكرارات	البدائل
64.70%	22	نعم
35.29%	12	لا
100%	34	المجموع

يتبين من الجدول أعلاه أن أغلب المبحوثين يشغلون مناصب تتناسب مع مؤهلاتهم العلمية وهو ما تؤكد نسبة 64.70% من النتائج المتحصل عليها ، أما نسبة 35.29% من المبحوثين فلا يشتغلون في مناصب حسب مؤهلاتهم العلمية وذلك راجع لكون المسابقات المفتوحة قد كانت في المستوى القل من مؤهلاتهم و لسوء الظروف بالنسبة لأغلبهم تحتم عليهم المشاركة في المسابقة للحصول على الوظيفة مبدئياً قبل البحث على الوظائف المناسبة لمؤهلاتهم.

من خلال ما سبق نجد بأن المؤسسة قد قامت بتوظيف أغلب موظفيها في المناصب التي تتناسب مع مؤهلاتهم العلمية وتخصصهم في المجال المقترح من قبلها أولاً خدمة لمصالحها ثم سعياً منها لتحقيق نتائج جيدة بالاعتماد على أصحاب الاختصاص وأخيراً تطبيقها لمبدأ السعي في خلق والتساوي في فرص العمل داخلها .

بالرغم من أنه وحتى نسبة 35% تعتبر نسبة لا يستهان بها بالنسبة للموظفين العاملين في المؤسسة بمؤهلات أعلى من المنصب فإن أغلبهم قد تحصلوا على المؤهلات بعد حصولهم على الوظيفة أي أثناء مزاولتهم للوظيفة داخل المؤسسة تم تحسين المستوى التعليمي تزامناً مع الوظيفة وهو الأمر الذي لم يكن للمؤسسة دور فيه أو كان لها الدور في اقضاءهم من مناصب هم أحق بها .

8- جدول رقم (08): يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب تناسب المهام الموكلة إياك مع ظروف العمل المتاحة

النسب	التكرارات	البدائل
64.70%	22	نعم
35.29%	12	لا
100%	34	المجموع

يتبين لنا من الجدول أعلاه أن معظم أفراد مجتمع البحث، لا يبدون ارتياحا واضحا لظروف العمل وهو ما لوحظ ميدانيا، من حيث الظروف الفنية أي توفر الموارد البشرية المتخصصة التي لا تساعد في السير الحسن للمهام. والظروف التقنية غير المتوفرة وبنوعية غير جيدة ، وهو ما صرحت به أغلب المبحوثين بنسبة 64.70 % . وتأكدنا من ذلك بالأسئلة المطروحة في الإستمارة الموضحة في الجداول أما سبة 35.29 % فقد أبدوا بعض الارتياح في العمل خاصة بالنسبة للمسؤولين وذلك لتمتعهم ببعض المزايا التي لا يتمتع بها باقي الموظفين. يتعلق هذا الجانب المتعلق بالارتياح الموظف داخل منصب عمله من عدمه عموما بالمرودود المالي الذي يتلقاه العامل مقارنة بالمؤهل العملي المتحصل عليه من جهة مقارنة بنفس المنصب في مؤسسة أخرى إضافة الى العوائق الأبيستمولوجيا التي يعاني منها خاصة الموظفين القاطنين خارج المدينة من خلال وجوب الحضور في الوقت المحدد للعمل وصعوبة تحقيق ذلك في ضل عدم وجود وسائل نقل خاصة لهم أو توفيرها من قبل المؤسسة إضافة الى المرودود الذهني أو العضلي خاصة بالنسبة للموظفين القائمين بالعمل الميداني وهو ما يؤكد عدم وجود ارتياح بالنسبة للأغلبية.

9 - جدول رقم (09): يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب الرضا عن وظيفتك داخل المؤسسة

النسب	التكرارات	البدائل
35.29%	12	نعم
64.70%	22	لا
100%	34	المجموع

الجدول أعلا بأن أغلب المبحوثين والذين تصل نسبتهم الى 64.70 % غير راضين عن وظائفهم داخل المؤسسة وذلك لعدة أسباب منها مستوى الدخل و التسيير و المخاطر التي يتعرض لها الموظفين خاصة أصحاب الخرجات الميدانية و غيرها ... ، أما نسبة 35.29 % والذين يشعرون بالرضا الوظيفي وهم الموظفين ذوي القدرات المحدودة والمستوى الضعيف والذين يرون في الوظيفة هي هدف بالنسبة لهم ومنه فهم في رضا عن ما حققوه في حياتهم .

يرتبط الرضا الوظيفي عموما في المؤسسات الجزائرية بما يتحصل عليه الموظف مقابل ما يقدمه من عمل أو أكثر من ذلك يحاول الحصول على أكبر قدر من الفوائد مقابل أدنى جهد مبذول وهو ما يلاحظ خاصة لمن يشغل منصب حارس مثلا كونه لا يقوم بأي جهد يذكر لعدم وجود عمل محدد لهم داخل المؤسسة سوى الجلوس عدم المدخل وسؤال كل من يتقدم الى المؤسسة وتوجيهه في أقصى الاحتمالات أي أنه لا يقوم بأي جهد يذكر لا فكري ولا عضلي وبالرغم من ذلك نجده غير راض عن الوظيفة بالرغم من أن حتى مستوى التعليمي أو مؤهلاته جد محدودة وهو ما يعكس الطبيعة البشرية أو ذهنية الموظف الجزائري عموما داخل المؤسسات .

أما من قاموا بالتصريح بوجود نوع من الرضا الوظيفي داخل المؤسسة فأغلبهم أصحاب الوظائف العليا أو من يمارسون أعمال أخرى بالموازاة مع الوظيفة وهو ما يوفر لهم الاحتياجات الضرورية في الحياة ويجعل من الوظيفة موضع للحصول على التقاعد لا غير .

10 - جدول رقم (10): يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب طبيعة مجهوداتك في العمل

النسب	التكرارات	البدائل
23.52%	08	متعبة
29.41%	10	عادية
41.17%	14	سهلة
100%	34	المجموع

يتبين من الجدول أعلاه أن نسب المتعلقة بطبيعة المجهودات المبذولة في العمل تتقارب فيما بينها وذلك لكون أن نسبة 23.52 % من المبحوثين يجدون بأن طبيعة العمل الموكلة اليهم تتطلب مجدودات متعبة وذلك نظر لطبيعة عملهم " بالنسبة للوظائف التي يقوم فيها المبحوثين بالأعمال الميدانية " ، أما نسبة 29.41 % فيجدون بأن أعمالهم تبدو عادية وذلك بالنسبة للموظفين الذين يشتغلون في المكاتب والتي تعتمد أعمالهم على الطبيعة الروتينية ، أما نسبة 41.17 % يجدون بأن أعمالهم سهلة خاصة بالنسبة للمسؤولين والذين يعتبرون طبيعة عملهم والمتمثلة في اصدار الامور هي طبيعة سهلة لا تحتاج الى مجهود يذكر .

ان دراسة مدى صعوبة العمل داخل المؤسسة من عدمه بالرجوع الى النسب المتحصل عليها من الجدول يرجع بالأساس الى طبيعة الأعمال الموكلة الى الموظفين داخلها ، وعليه فلا يمكن مقارنة العمل الذي يقوم به مفتش العمل الميداني من خلال الدوران على المؤسسات العامة والخاصة بعمل الحارس او السكرتارية المتواجد على الدوام بالمؤسسة ، كما لا يمكن مقارنة عمل أو المجهود الذهني للمدير بالمجهود الذهني لعون الحجز وهكذا .

ومنه فأننا نصل الى أن المجهودات المبذولة داخل المؤسسة هي من تقرر مدى سهولة أو صعوبة المهام الموكلة للموظف

11 - جدول رقم (11): يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب تعتمد طبيعة عملك

النسب	التكرارات	البدائل
35.29%	12	إنجاز فوري
64.70%	22	تعاون جماعي
100%	34	المجموع

يتبين من الجدول أعلاه بأن نسبة 64.70 % من الموظفين يعتمدون على طبيعة عمل تعاونية أي يتم التعاون فيما بينهم في تحقيق أهداف العمل وهو الامر الذي يجعل من طبيعة العمل تبدو عادية أو سهلة بالنسبة إليهم ، أما نسبة 35.29 % فهم يعتمدون على الانجاز الفردي في العمل وذلك راجع ايضا لطبيعة العمل الموكل اليهم والذي يفرض تواجدهم في منطقة العمل ولا يمكن لغيرهم من تعويضهم ، وهم المبحوثين الذين يشرون بأن طبيعة عملهم متعبة .

ان التحليل السوسولوجي لهذا الجدول يدفعنا الى القول بأن الفكر السائد داخل المؤسسة بالرغم من وجود نسبة ليست بالقليلة يعتمدون على الانجاز الفردي الا أن عملهم لا يخلو من الجانب التعاوني في بعض الاحيان و جانب اتكالي في احيان أخرى وهو الأمر الذي تم ملامسته من خلال اجابات الأغلبية التي صرحت بأنه يتم انجاز العمل عن طريق التعاون ، وهو ما يصطلح عليه بالاتكالية في العمل أو سياسة التأجيل كسياسة أخرى لتسيير العمل داخل المؤسسة بالرغم من وجود تكنولوجيا معلوماتية تسهل القيام بالعمل في وقت قصير الا اننا نلاحظ تأجيلها واعطاء مواعيد للأشخاص المتقدمين للحصول على خدمات المؤسسة خاصة على اعتبار وجود العمل التناوبي في المؤسسة .

ومن خلال ذلك نجد بأن أغلب الموظفين المصرحين بالعمل التعاوني هم في حقيقة الأمر إما أنهم يعتمدون على زملاءهم في اتمام الاعمال الموكلة اليهم او تأجيلها قدر الامكان ، وبالنسبة للموظفين المصرحين بأن أعمالهم تتطلب الانجاز الفردي فهم المسؤولون خلال عملية اصدارهم للقرارات والتي تكون في الغالب عن طريق تفويض السلطة .

12- جدول رقم (12): يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب ضبط طبيعة العمل في المؤسسة بسلوك معين

النسب	التكرارات	البدائل
64.70%	22	نعم
00%	00	لا
35.29%	12	نوعا ما
100%	34	المجموع

يتبين من الجدول أعلا أن أغلب المبحوثين تربهم بالمؤسسة أو بطبيعة العمل سلوك معين يفرض عليهم ويكون منصوصا عليه في النظام الداخلي وهو الأمر الذي يجعل منهم عرضة للمسائلة التأديبية في حالة مخالفة السلوكيات المنصوص عليها داخل المؤسسة ،أما نسبة 35.29 % والذي صرحوا بأنه لا يلزمهم سلوك معين داخل المؤسسة فيتعلق الأمر بالحراس أو الموظفين في إطار عقود الادماج وهم لا يرتبطون بالمؤسسة بعقود دائمة وهو الأمر الذي يجعل السلوكيات المنصوص عليها في المؤسسة قابلة للخرق من قبلهم.

ومن خلال تحليل ذلك نجد أنه لا توجد رقابة على السلوكيات داخل المؤسسة من خلال أن العلاقة بين الموظفين وحتى مع المسؤولين هي فقط مجرد علاقة عمل وخارجها فكل موظف يتعامل وفق أخلاقه الخاصة أو القيم التي تربي عليها خارج المؤسسة وكون المجتمع الجزائري عموما والمجتمع التبسي خصوصا لا يلتزم بسلوكيات معينة الا اذا كان هناك عقاب في حالة عدم الالتزام بها فانه في أغلب الاحيان يسعى لمخالفة من أجل المخالفة لا غير ليس لأنه مقتنع بخلاف التعليمات وهي ترجع الى نفسية الموظف من جهة والى أخلاقه كما قلنا من جهة أخرى .

2- . قيمة الوقت داخل المؤسسة:

13 - جدول رقم (13): يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب الوقت المخصص للعمل كاف لأداء مهام

النسب	التكرارات	البدائل
64.70%	22	نعم
23.52%	08	لا
11.46%	04	أحيانا
100%	34	المجموع

يتبين من الجدول أعلا أن الوقت المخصص للعمل بالنسبة لمجتمع البحث كاف لأداء المهام وهو ما حققته نسبة 64.70 % أما باقي أفراد مجتمع البحث والذين يمثلون نسبة 35.29 % بين الفئتين الثانية والثالثة واللذان تتمثل طبيعة عملهم دائما في الاعمال الميدانية والتي تتطلب العمل في أوقات العمل وحتى خارج أوقات العمل لتغطية المهام الموكلة اليهم . إن علاقة العمل المكلف بع الموظف مع الوقت المخصص للعمل في المؤسسات العمومية والخاصة في الجزائر هي علاقة غير سوية عموما خاصة اذا كنا على علم بعدم وجود تخطيط مسبق لذلك من قبل الهيئات المركزية التي تتبعها هذه المؤسسات وما يؤكد أنه نفس العمل ونفس التوقيت الذي يتم منحه لموظف برتبة مفتش عمل في تبسة هو نفسه للمفتش المتواجد في العاصمة بالرغم من الاختلاف الموجود في عدد الاشخاص طالب الخدمة و أيضا طبيعة الذهنية لهؤلاء الأشخاص ، و أيضا قرب أو بعدم أماكن تواجد المؤسسات المطالب بمراقبتها بين المنطقتين بالرغم م ذلك يطالب من الموظفين بنفس النتائج ، وعليه فانه في غياب تام لاستراتيجية محددة تضبط علاقة العمل الموكل للموظف والمقت المحدد لذلك فأننا نلاحظ عدم جدية الموظفين في الاجابة عل مثل هذا التساؤل .

14 - جدول رقم (14): يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب وجود الآلة ساهم في توفير الوقت لانجاز المهام

النسب	التكرارات	البدائل
64.70%	22	نعم
23.52%	04	لا
11.76%	04	نوعا ما
100%	34	المجموع

تبين من الجدول أعلاه أن وجود تكنولوجيا المعلومات وما صاحبها من آلات ساهمة بشكل كبير في تسهيل المهام والظروف الموكلة إليهم في العمل حيث أن نسبة 64.70 % من مجتمع البحث صرحوا بأن الآلة قد وفرت الكثير من الوقت بالنسبة إليهم في انجاز المهام ، أما باقي النسبة الموزعة بين الفئتين الثانية والثالثة والتي تبلغ نسبة 35.29 % وهي نسبة تمثل الاعمال التي لا تتطلب العمل بالآلة كالحراس والإعمال المتعلقة بالأرشفة وغيرها .

ان الدراسة السوسيلوجية لهذا الجدول تؤكد الاعتماد الشبه الكلي على التكنولوجيا في تسيير أغلب الاقسام الخاصة بالمؤسسة والتي تعتمد في أغلبها على تحرير المحاضر أو نقل التعليمات أو تحرير الشكاوى وغيرها وهو الامر الذي يتطلب اعتماد واسعا لتكنولوجيا المعلومات وما صاحبها من الات لتسهيل عملها ، كما نلاحظ بأن حتى الموظفين الذين صرحوا بأن الآلة لا توفر لهم الوقت أو توفره بشكل بسيط لا يمكنهم انكار اعتمادهم عليها في حصولهم على القرارات أو الشهادات المتعلقة بهم والتي لولاها لما تحصلوا عليها بتلك السهولة وعليه فان الآلة قد ساهمت بشكل كبير في توفير الجهد والوقت للموظفين داخل المؤسسة .

15 - جدول رقم (15): يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب تأثير التواصل مع الزملاء على أداء العمل

النسب	التكرارات	البدائل
00%	00	إيجابيا
64.70%	22	سلبيا
35.29%	12	لا يؤثر
100%	34	المجموع

يتبين من الجدول أعلاه والذي يمثل كيفية التواصل بين أفراد مجتمع داخل المؤسسة وتأثير التواصل بينهم في عملية أداء العمل ، حيث تبين من خلال الدراية الميدانية أن نسبة 64.70 % كان جوابها هو أن التواصل بين الزملاء أثناء أداء العمل يؤثر سلبيا في الاداء داخل المؤسسة ، أما نسبة 35.29 % فقد كان جوابهم هو أن التواصل داخل المؤسسة لا يؤثر أصلا في الاداء ، أما كون هناك تأثير ايجابي للتواصل بين الموظفين داخل المؤسسة فلم نجد ما يؤكد ايجابيته.

إن الاسقاط الاجتماعي للبيانات الموجودة في الجدول أعلاه يجعلنا نلاحظ وجود نوع من الاحتقان داخل المؤسسة سواء من جانب وجود تنافس في الحصول على التنقيط الجيد للحصول على الترقية أو من خلال وجود خلافات داخلية " عشائرية " والتي يصطلح عليها بالنزعة القبلية فكل فريق لا يتعامل الا مع من هم من قبيلته مما أدى الى وجود نوع من الاحتقان ظهر في اجابتهم حول ايجابية التواصل في ما بينهم كعنصر لتحسين الاداء وهو ما يناقض الجواب السابق والذي صرح به أغلبهم من كون طبيعة العمل تتم بالإنجاز الجماعي وهو ما يجعلنا نقف في مفترق الطرق حول بعض الاجابات .

16 - جدول رقم (16): يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب احترام العمال للوقت المحدد في أداء وظائفهم

النسب	التكرارات	البدائل
64.70%	22	نعم
23.52%	04	لا
11.46%	04	نوعا ما
100%	34	المجموع

يتبين من الجدول أعلاه أن أغلب أفراد مجتمع البحث يحترمون أوقات العمل المحدد لوظائفهم بنسبة 64.70 % وهي النسبة التي تؤكد وجود نوع من الرقابة الداخلية للمؤسسة على الموظفين ، أما نسبة 23.52 % فهم الأفراد الغير محترمين لأوقات العمل أو غير المبالين وهم غالبا الأفراد الذين يتعرضون للمسائلات التأديبية أو العقوبات المنصوص عليها في القانون الاساسي للمؤسسة ، أما النسبة الاقل والتي تبلغ 11.46 % فهم يمزجون بين الاحترام لأوقات العمل وعدم الاحترام بحسب الظروف المتعلقة بالمجال المعيشي الذي يخضعون اليه .

إن دراسة هذا الجدول وتحديد المعايير الخاصة به من خلال النسب المتحصل عليها من الاجابات يجعلنا نصل الى نتيجة مفادها بأن العمل داخل المؤسسة محل الدراسة يخضع الى القيم الفردية للموظفين لا للقيم التنظيمية وهو الشيء الذي يؤكد وجود خرق من البعض و التجاوز من البعض الاخر للوقت ما يؤكد انعدام الرقابة الداخلية للموظفين وهو الشيء الذي يسمح بوجود مثل هذا الخرق للقيم التنظيمية وحتى بالنسبة لباقي الاجابات وحتى لا نقول بأنها وضعت تكلفا من أصحابها الا اننا نجد بأنها غير ثابتة حتى بالنسبة لأصحابها كونهم حتى هم في حالات معينة يتم خرقهم لمعيار الوقت لقضاء حاجياتهم الخاصة في الوقت الذي كان عليهم قضائه في مكان العمل .

3- قيمة التكوين والتدريب:

17 - جدول رقم (17): يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب العمل الذي تقوم به

النسب	التكرارات	البدائل
29.41%	10	مهارات عالية
35.29%	12	سرعة الإنجاز
35.29%	12	الدقة في العمل
100%	34	المجموع

يبين الجدول أعلاه طبيعة المهارة التي تتطلبها طبيعة عملهم والتي كانت النسب فيها كالاتي : بالنسبة للوظائف التي تتطلب المهارات العالية نجد نسبة 29.41 % وهي الوظائف المتعلقة بالمحاسبة والتسيير للمؤسسة ككل ، أما نسبة 35.29 % والتي كانت في كل من الفئتين الثانية والثالثة والمتعلقة بسرعة العمل والدقة في العمل كون أن طبيعة العمل داخل المؤسسة والتي تسعى لوضع محاضر قد تضع أعباء مالية على الأشخاص والتي لا يطعن فيها الا بالتزوير فوجب الدقة في تحريرها والتحلي بكافة المسؤولية أثناء القيام بها ، إضافة الى العدد الهائل للمؤسسات العمومية والخاصة الواجب مراقبتها إضافة الى العدد الهائل من المشاكل المتعلقة بمنازعات العمل والتي تستوجب السرعة في الانجاز لتغطيتها بالرغم من العدد الضئيل للموظفين داخل المؤسسة .

ان دراسة طبيعة العمل داخل مؤسسة البحث بالنسبة لأغلب تتطلب الدقة في الانجاز نظر لطبيعة الوظيفة التي تقدمها المؤسسة للجمهور كنها مؤسسة عامة تسعى للمحافظة على حقوق العامل في مواجهة أرباب العمل و أيضا تسعى للتوفيق وحل المشكلات في حالة وقوعها إضافة الى السعي لعدم التعسف من أصحاب أو مسيري الشركات اتجاه العمال ، وعليه فان هذا العمل يتطلب إضافة الى المهارة في التعامل مع الأشخاص وحسن التصرف في المواقف الدقة في تحرير خاصة المحاضر كون هذه الخيرة ذات قوة قانونية لا يطعن فيها الا بالتزوير و يترتب عليها التزامات على عاتق الأشخاص قد تصل الى السجن في بعض المخالفات المحررة وعليه فانه وجب التحلي بالدقة والتريث قبل اصدار القرارات وتحرير المحاضر .

18 - جدول رقم (18): يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب الاحتياج إلى المعرفة متخصصة في عمل

النسب	التكرارات	البدائل
88.23%	30	نعم
11.76%	04	لا
100%	34	المجموع

يتبين من الجدول أعلاه أن أغلب المبحوثين وهو بنسبة 88.23 % قد صرحوا بأن طبيعة عملهم تحتاج الى معرفة متخصصة في العمل الواجب القيام به ، أما نسبة 11.76 % وهي النسبة الضئيلة جدا وتتمثل في عمل الحارس أو السكريتارية والتي لا تحتاج الى تخصص نظرا لطبيعة العمل المنجز.

يتبين من النتائج المتحصل عليها من هذه الدراسة هو الاعتماد على أصحاب الاختصاص في المجال وهو ما يؤكد الاجابات السابقة في عملية التعيين داخل المؤسسة و المهام الموكلة الى الموظفين وغيرها من الاجابات وعليه نجد بأن أغلب الموظفين هم أصحاب اختصاص في مجال عملهم وهو ما يسهل التسيير الحسن للمؤسسة ، كما نلاحظ انه حتى بالنسبة للأشخاص الذين ليسوا من أصحاب الإختصاص فانهم يكتسبون الخبرة بعد مدة قصيرة انطلاقا من الممارسة من جهة و احتكاكهم المباشر لأصحاب الاختصاص من جهة ثانية والتي تدفعهم الى كسب الخبرة والثقة في المهام الموكلة اليه في المؤسسة .

19 - جدول رقم (19): يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب مدى ملائمة التكوين لطبيعة عمل

النسب	التكرارات	البدائل
73.52%	25	ملائم
00%	00	غير ملائم
26.47%	09	نوعا ما
100%	34	المجموع

من الجدول أعلاه يتبين بأن التكون الذي تقوم به المؤسسة بالنسبة للموظفين ملائم جدا لطبيعة العمل كون أن نسبة 73.52% صرحوا بملائمته أما ، نسبة 26.47% فقد صرحوا بأن التكوين الذي تلقوه من قبل المؤسسة نوعا ما ملائم لطبيعة العمل وأيضا هذا الامر يشمل كل من الوظائف التي لا تحتاج الى مهارة عالية في الاداء - كما سبق وأشرنا ان هذه الاجابات التي تم التصريح بها من قبل المبحوثين هي اجابات تخص مرحلة سابقة في المؤسسة و تضمنت اجابات اصحاب الخبرة الذين استفادوا من التكوين الخاص قبل لجوء الدولة الى سياسية التقشف التي اثرت سلبا في المنح والتكوين الذي كان يستفيد منه موظفو المؤسسة في ظل السياسية السابقة للمؤسسة وعليه نصل الى أن دراسة طبيعة التكوين داخل المؤسسة نجده يقتصر على التكوين الداخلي في الاطار الضيق للمؤسسة أو ما يصطلح عليه اداريا بنقل الخبرة الداخلية بين الموظفين ، ولا يشمل التكوين الخارجي الى لشخصين فقط هما المفتش الرئيسي للعمل (ع م س) والذي يحمل شهادة دكتوراه في القانون والذي استفادة من حضور الملتقى التكويني العالمي في ايطاليا كمثل للجزائر في المنظمة الدولية للعمل ، و أيضا المديرية الولائية باعتبارها عضوة في الوزارة ، أما باقي الموظفين فكان آخر تكوين منذ أكثر من 4 سنوات .

20 - جدول رقم (20): يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب طبيعة العمل الذي تستلزم التكوين المستمر

النسب	التكرارات	البدائل
64.70%	22	نعم
35.29%	12	لا
100%	34	المجموع

يتبين من الجدول أعلاه والذي يبين طبيعة العمل الذي يحتاج الى التكوين المستمر فكانت نسبة 64.70% من المبحوثين يجدون بأن طبيعة عملهم تحتاج الى تكوين مستمر لمواكبة التطورات التكنولوجية والمعلوماتية التي وصل اليها المجتمعات الغربية وتشمل هذه الفئة فئة الاطارات والاطارات السامية ، أما نسبة 35.29% والتي صرحت بأن طبيعة عملهم لا تتطلب تكوين مستمر فهم الافراد الذين يشغلون وظائف لا تتطلب تكون بطبيعتها كالحارس وغيره من الوظائف. كما سبق وأشرنا بأن التكوين الذي يقصده الموظفون في اجاباتهم بعد التأكد من قصدهم هم التكوين الداخلي لعجز المؤسسة على توفير تكوين خارجي وهو الأمر الذي يحتاجه اغلب الموظفين داخل المؤسسة وخاصة أصحاب الشهادات العليا والذين هم بصدد الترقيات الى مناصب أعلى والتي تفرض عليهم بالضرورة تكوين خاص لتمكينهم من مسايرة المنصب من جهة ، وتحملهم تبعات العمل الموكل اليهم بحسب طبيعة العمل الجديد ، كما نلاحظ بأن اغلب الموظفين المعنيين بالترقية أو بالتكوين هم من ناحية في سن متقاربة وفي مستوى تعليمي متقارب وأيضا في كفاءات قريبة وهو ما يجعل المعيار في حصولهم على التكوين هو معيار ذاتي راجع الى قرار المديرية في حد ذاتها وليس من معيار الكفاءة .

21 - جدول رقم (21): يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب طبيعة العمل الذي تستوجب الابتكار

النسب	التكرارات	البدائل
26.47%	09	نعم
73.52%	25	لا
100%	34	المجموع

يتبين من الجدول أعلاه والذي يمثل طبيعة العمل الذي يحتاج الى الابتكار نجد بأن أغلب أفراد مجتمع البحث يصرحون بأن طبيعة العمل داخل المؤسسة لا يحتاج الى ابتكار وذلك بنسبة 73.52 % وهي التي تمثل الاغلبية وذلك نظرا لطبيعة العمل داخل المؤسسة والتي تهتم بمعالجة مشاكل العمل بتحرير المحاضر الخاصة بالمخالفات وأيضا محاضر الصلح أو عدم في حالة وجود نزاع بين عامل وصاحب العمل . ، أما نسبة 26.47 % والذين صرحوا بوجود ابتكار في ممارسة وظائفهم ويتعلق الأمر بالمدير التنفيذي وأيضا بالإطارات السامية للمؤسسة والتي تتطلب عملية اصدار القرارات وحل المنازعات عملية ابتكار واستحداث للوسائل الجديدة بحسب المسألة المعروضة

ان الدراسة السوسولوجية لهذه البيانات من خلال معرفة مدى خضوع عمل ما بضرورة الابتكار من ناحية والقدرة عليه من ناحية أخرى يجعلنا نصل الى نتيجة حتمية من خلال النسب المتحصل عليها أن المناصب التي تحتاج الى الابتكار جد محدودة في المؤسسة لا تعدو أن تكون 3 أو 4 مناصب والتي يكون فيها الموظف مطالب بالابتكار أو حتميته ، أما بالنسبة لباقي العينة من الموظفين الذين تتطلب مناصبهم الابتكار بالرغم من عدم قدرتهم على ذلك تعتمد وظائفهم في الغالب على التقليد والتقليق في العمل أو ما يسمى بالنسخ واللصق في أغلب الأعمال وفي حالة الاشكال توجيه المعنيين الى رؤسائهم في العمل للهروب من المسؤولية و تجنب الاجتهاد أو الابتكار ، وهو ما يجعل النسبة المتحصل عليها في ضرورة الابتكار في العمل نسبة مبالغ فيها نوعا ما .

تحليل البيانات حول أبعاد تكنولوجيا المعلومات داخل المؤسسة :

1- بعد المعلومة :

22 - جدول رقم (22): يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب التمكن من الحصول على المعلومة بسهولة

النسب	التكرارات	البدائل
23.52%	08	الدقة في العمل
35.29%	12	ريح الوقت
41.17%	14	نقص الجهد
100%	34	المجموع

يتبين من الجدول أعلاه والمتعلق بسهولة الحصول على المعلومة كون أن نسبة 41.17 % قد صرحوا بأن الحصول على المعلومة يؤدي الى نقص في الجهد بالنسبة للموظف أي أن وجود المعلومة يؤدي بالضرورة الى تقليص الجهد المبذول في العمل ، أما نسبة 35.29 % من المبحوثين فقد صرحوا بأن توفر المعلومة يوفر ربح الوقت داخل المؤسسة والتي تجعل عملهم الذي كان من الصعب القيام به في وقت وجيز القيام به بأقل و أسرع و جت ، أما نسبة 23.52 % فقد صرحوا بأن الحصول على المعلومة يزيد في دقة العمل خاصة بالنسبة للاعمال الادارية.

يتبين من دراسة نتائج هذا التساؤل بأن توفر المعلومة عن طريق التكنولوجيا قد وفر لهم الجهد في البحث والتحري خاصة بالنسبة للوثائق والملفات القديمة منها والحديثة وذلك لكون أن المؤسسة باعتمادها على الرقمة فيستطيعون بالضغط على الزر الاطلاع على أي ملف أو الحصول على أية معلومة ، وهو ما يساعد في ربح الوقت الأمر الذي صرح به البعض الاخر من المبحوثين لان الاجابة التي كانت واجبة للإجابة على هذا التساؤل هي الاشارة الى كافة الاجابات لكونها جميعا تصب في نفس الخانة ونفس النتيجة .

23 - جدول رقم (23): يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب الحاجة إلى فترة تكوين جديدة

النسب	التكرارات	البدائل
88.23%	30	نعم
11.76%	04	لا
100%	34	المجموع

يتبين من الجدول أعلاه والذي يمثل الحاجة إلى فترة تكوين جديدة أن أغلب المبحوثين وهو بنسبة 88.23 % قد صرحوا بأن طبيعة عملهم تحتاج فترة تكوين جديدة نظرا للتطورات الحالية في ميدان عملهم ، أما نسبة 11.76 % وهي النسبة الضئيلة جدا وتمثل في عمل الحارس أو السكرتارية والتي لا تحتاج إلى تخصص نظرا لطبيعة العمل المنجز .

ان وضع هذا التساؤل هو مجرد تأكيد لسؤال سابق في الاستمارة للتحقق من مدى صدق مجتمع البحث من عدمه وقد تم الوصول إلى نفس النتائج مع بعض من التحفظ على باقي الاجابات كون أن الاغلب العام للمبحوثين يبحثون على فترة تكوين بالرغم من علمهم بالسياسة المتبعة في هذا الموضوع اضافة الى تأكدهم من عدم امكانيتها في الوضع الراهن للمؤسسة الا أن هذا لا يعني عدم وجود رغبة حول الموضوع .

24 - جدول رقم (24): يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب التحصل على المعلومة

النسب	التكرارات	البدائل
11.76%	04	بمفردي
23.52%	08	بمشاركة
64.70%	22	بمشاركة فريق عمل
100%	34	المجموع

يمثل الجدول المذكور أعلاه كيفية التحصل على المعلومة بين أفراد مجتمع البحث ، حيث أن نسبة 11.76 % من المبحوثين قد صرحوا بأنه يتم الحصول على المعلومة بالمجهود الفردي للموظف نظرا لطبيعة العمل وطبيعة المعلومة ، أما نسبة 23.52 % فقد صرحوا [أنهم يحصلون على المعلومة بالمشاركة مع باقي الموظفين داخل المؤسسة خاصة الاسبق منهم في المجال أو الأكثر أقدمية وخبرة ، أما النسبة الاخيرة وهي نسبة 64.70 % وهي النسبة التي تمثل أغلب أفراد مجتمع البحث فهي تعتمد في الحصول على المشاركة في فريق العمل أو العمل في مجموعات وهو الأمر الذي يخضع الى الندوات والملتقيات والمحاضرات وغيرها من الوسائل التي يتمكن من خلالها الموظف داخل المؤسسة من الحصول على المعلومة .

وهذه النتائج ايضا عي تقييم لتساولين سابقين رغبة منا للتحقق من صدق مجتمع البحث الذي أكد على أن أغلبية الاعمال المنجزة داخل المؤسسة تتم بصفة جماعية أو كما سبق و أشرنا بصفة اتكالية أي بالاعتماد على باقي الموظفين في اتمام ما بقي من العمل أو البداية فيه

25 - جدول رقم (25): يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب تقليص عدد العمال في إطار تجديد تكنولوجيا المعلومات داخل المؤسسة

النسب	التكرارات	البدائل
00%	00	نعم
100%	34	لا
100%	34	المجموع

يمثل الجدول التالي حالة وجود التقليص في عدد العمال في اطار تجديد تكنولوجيا المعلومات داخل المؤسسة فكانت النتيجة أن كل مجتمع البحث أي بنسبة 100 % من الأفراد قد صرحوا بعدم وجود أي تقليص في عدد العمال بعد ادخال تكنولوجيا المعلومات داخل المؤسسة .

ان دراسة مثل هذا التساؤل يدفعنا ال القول هذا يمكن لهذه المؤسسة خصوصا و لباقي المؤسسات الجزائرية عموما التخلي على الموظفين في مقابل دخول الالة التي يكون دائما من

شأنها التقليل من اليد العاملة خاصة في الدول الغربية و كل ذلك بهدف واحد هو الحصول على أفضل النتائج بأقل التكاليف ، لكن بالنسبة لمؤسسة الحال وهو ما يعمم على باقي المؤسسات الجزائرية هو بالرغم من ادخال الالة التي تساعد في خلق الوقت والجهد الا انه يتم الاحتفاظ بالأشخاص الذين أصبحت الالة تعمل عملهم وبشكل أفضل و أسرع ويتم ادماجهم في أقسام أخرى بدل احوالهم على مؤسسات أخرى يكون لهم النفع فيها ، وهو الامر الذي جعل المؤسسة لا تحقق الفائدة المرجوة من خلال المدخلات والمخرجات .

26 - جدول رقم (26): يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب تغيير العمال من وظائفهم عند إدخال آلة جديدة إلى قسم من الأقسام

النسب	التكرارات	البدائل
35.29%	12	نعم
64.70%	22	لا
100%	34	المجموع

يتبين من الجدول أعلاه والذي يمثل حالة وجود تغيير داخل المؤسسة بعد ادخال تكنولوجيا المعلومات فكانت أغلب الآراء هو عدم وجود تغيير في وظائف الموظفين داخل المؤسسة وذلك بنسبة 64.70 % وذلك لكون أن ادخال تكنولوجيا المعلومات لم يؤثر في سير المؤسسة بل في تطوير القدرات الداخلية للعمال ، أما نسبة 35.29 % والذين صرحوا بوجود تغيير داخل المؤسسة كون أن الوظائف التي تحتاج الى احتياج اكثر لتكنولوجيا المعلومات تم تحويل الموظفين الذين يتمتعون بقدرات افضل فيها والذين لهم تكون خاص في ذلك مع احتفاظهم بطبيعة عملهم السابقة .

ان تحليل هذا التساؤل من خلال النسب المتحصل عليها يؤكد أن السياسة المنتهجة في مؤسسة الدراسة سياسة " البييك " وهي نفسها المنتهجة في معظم المؤسسات الجزائرية أي الإبقاء على العمال حتى ولو لم يبقى لوجودهم أي داعي في وجود الالة التي فرضت وجودها وبالرغم من

ذلك يتم النظر الى الجانب الانساني أو الاجتماعي للموظف دون النظر الى مصلحة المؤسسة ومصلحة الدولة خاصة في المؤسسات العمومية كما هو ملاحظ في مؤسسة الحال .
ومن خلال ما سبق نجد بأنه بالرغم من توفر تكنولوجيا المعلومات وكثرتها وتوفيرها للوقت والجهد والتي تقوم بعمل 10 موظفين الا أنه لا يتم الاستغناء عن هؤلاء في وجودها مما يجعل وجودها وعدمه بالنسب للمؤسسة سواء لان الغرض من ادخالها واضح .

. - بعد قيمة الآلة:

27 - جدول رقم (27): يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب التكوين على استعمال تكنولوجيا قبل دخولك إلى هذه المؤسسة

النسب	التكرارات	البدائل
23.52%	08	نعم
76.47%	25	لا
100%	34	المجموع

يتبين من الجدول أعلاه والذي تمثل حالة وجود تكوين سابق على استعمال التكنولوجيا قبل الدخول الى المؤسسة الحالية فكانت النتيجة أن نسبة 76.47 % صرحوا بعدم وجود تكوين سابق على تكنولوجيا المعلومات قبل الالتحاق بالوظيفة داخل المؤسسة وهو ما يمثل الاغلبية في مجتمع البحث ، أما نسبة 23.52 % فقد كان لهم تكوين سابق على التكنولوجيا قبل الالتحاق بالمؤسسة وخاصة الافراد ذوي الخبرات السابقة أي من كانوا يشغلون وظائف أخرى قبل الالتحاق بالمؤسسة والتي وفرت لهم التكوين حول التكنولوجيا قبل مغادرتها والالتحاق بالمؤسسة الحالية .
يتبين من تحليل بيانات الجدول أنه بالرغم من وجود مستوى عالي بالنسبة لمجتمع البحث الا أننا لاحظنا عدم فهم هذا التساؤل والذي كان الهدف منه هو معرفة ما اذا كان للموظفين معرفة سابقة لاستعمال طرق الحصول على المعلومة من خلال التكنولوجيا من عدمه وهو الامر الذي نؤكد وجوده خاصة لان أغلب المبحوثين هم من الشباب من جهة و أيضا أغلبهم خريجي الجامعة وكما هو معلوم فان مقياس الاعلام الالي مبرمج على كافة التخصصات مما يؤكد أنه

تم دراسة الاثر في الجامعة أغلبهم يتم استعمال هذه التكنولوجيا يوميا للحصول على البحوث وحتى أثناء معرفتهم للمسابقة والتسجيل فيها التي هم بصدد مزاولتها ، وهو ما يعكس النسبة التي تم الحصول عليها من خلال الجدول السابق .

28- جدول رقم (28): يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب الصعوبات أثناء القيام باستعمال تكنولوجيا المعلومات في عمل

النسب	التكرارات	البدائل
11.76%	04	نعم
88.23%	30	لا
100%	34	المجموع

يتبين من الجدول أعلاه والذي يمثل الصعوبات التي تواجه الموظف أثناء القيام باستعمال تكنولوجيا المعلومات في اطار ممارسة الوظيفة ، فكانت النتيجة أن أغلبية المحبوثين أي بنسبة 88.23 % قد صرحوا بأنه لا توجد أي صعوبة أثناء القيام باستخدام تكنولوجيا المعلومات وهو الامر الراجع لكون أن أغلب أفراد مجتمع البحث هم من أصحاب الشهادات الجامعية والمؤهلات العليا والذين لا يتطلب تعلمهم لتكنولوجيا المعلومات المقت الطويل وسهولة تحصيلهم لها ، أما بالنسبة لنسبة 11.76 % من أفراد مجتمع البحث و الذين صرحوا بوجود صعوبة أثناء القيام باستعمال تكنولوجيا المعلومات وهم الافراد الاقل مستوى والاقبل استعمال للتكنولوجيا أصلا بسبب طبيعة وظيفتهم .

29- جدول رقم (29): يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب إدخال آلة جديدة حديثة للمؤسسة

النسب	التكرارات	البدائل
14.70%	5	الراحة النفسية
14.70%	5	مسؤولية إضافية
14.70%	5	تغيير استراتيجية العمل
55.88%	19	ضرورة تنمية المهارات لتتناسب و القدرات التقنية
100%	34	المجموع

يمثل الجدول أعلاه حالة إدخال الآلة الجديدة للمؤسسة سواء تعلق الأمر بالحاسوب أو باقي الآلات التي تمثل تكنولوجيا المعلومات كالانترنت وغيرها ، فكانت النتائج بأن أغلب أفراد مجتمع الدراسة قد صرحوا بأن ادخال الآلة الجديدة يؤدي الى ضرورة تنمية المهارات لتتناسب والقدرات التقنية داخل المؤسسة وذلك بنسبة 55.88 % ، أما باقي النسب والتي جاءت متساوية تماما واشتملت الراحة النفسية ، وجود مسؤولية اضافية بالنسبة لمن كانت لهم خبرات سابقة حول التكنولوجيا ، تغيير استراتيجية العمل بالنسبة لطبيعة وشكل المحاضر المحررة من قبل المؤسسة والتي تشمل أيضا باقي الوثائق الصادر من قبلها . والتي بلغت نسبتهم بالتساوي 14.70 % لكل عنصر من هذه العناصر .

من خلال ما سبق نجد بأن الاساس الذي وجدت من أجله الآلة عموما والآلات المتعلقة بالمعلومة خصوصا هو تنمية المهارات والقدرات بالنسبة للأشخاص العاملين على هذه الآلات بغض النظر عن الاسلوب أو الغاية من ذلك ، إضافة الى أنه تم بوجود تكنولوجيا المعلومات داخل مؤسسة الدراسة تغيير الاستراتيجية في العمل من خلال الاعتماد الشبه كلي على الآلة في القيام بالمهام بغض النظر على طبيعتها أو السرعة في الحصول عليها من عدمه .

3- بعد التنافسية:

30- جدول رقم (30): يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب متابعة آخر التطورات الفنية والتقنية الحديثة في مجال التفتيش داخل المؤسسة

النسب	التكرارات	البدائل
64.70%	22	نعم
35.29%	12	لا
100%	34	المجموع

يمثل الجدول أعلاه حالة المتبعين لأخر التطورات التقنية والفنية الحديثة في مجال التفتيش داخل المؤسسة ، وقد كانت نتائج هذه الحالة أن نسبة 64.70 % قد أجابو بـ " نعم " على متابعة اخر التطورات وهو الأمر الذي يصب في مصلحة المؤسسة وأيضاً لكون أغلب الموظفين هو من أصحاب الشهادات وأيضاً أغلبهم من الشباب الذين لهم طموح في تحقيق الاهداف المرجوة من العمل و البحث عن الجديد في اطار الوظائف الممارسة لتسهيل عملهم داخل المؤسسة ، أما نسبة 35.29 % من البحوثين والذين لا يواكبون التطور بمختلف أنواعه حول تكنولوجيا المعلومات في مجال التفتيش وهم الافراد الذي لا يعملون في مجال التفتيش فنقتصر وظائفهم سواء في الادارة أو السكريتاريا أو الحراسة ... ، وهو الأمر الذي لا يدفعهم الى التطرق الى آخر التطورات في هذا المجال .

إن مناقشة هذا التساؤل من خلال النتائج المتحصل عليها من النسب نجد بأن نفس البحوثين الذين يزاولون أعمالهم بالموازاة مع التكنولوجيا وهم أنفسهم أصحاب الشهادات هم من صرحوا باطلاعهم المستمر على اخر التطورات الفنية والتقنية في مجال عملهم داخل المؤسسة ، وهو الأمر الذي يؤكد ما توصلنا اليه سابق من كون أن النسبة المبالغ فيها من عدم حصول أغلب البحوثين على دراسة سابقة حول التكنولوجيا المعلوماتية هي نتيجة لعدم الفهم السليم للسؤال ، كما أننا نلاحظ أن باقي البحوثين الذين صرحوا بعكس ذلك لعدة أسباب منها اجتماعية أو اقتصادية أو لطبية المهام الموكلة اليهم في المؤسسة .

31- جدول رقم (31): يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب التنافس بين الموظفين في وجود تكنولوجيا داخل المؤسسة

النسب	التكرارات	البدائل
64.70%	22	نعم
35.29%	12	لا
100%	34	المجموع

يمثل الجدول أعلاه حالة وجود تنافس بين الموظفين داخل المؤسسة بعد ادخال تكنولوجيا المعلومات فكانت الاجابات كالاتي : نسبة 64.70 % صرحوا بوجود تنافس حاد بين الموظفين بعد ادخال التكنولوجيا وهم أغلب أفراد مجتمع الدراسة وهو الأمر الراجع الى أن اتقان هذه التكنولوجيا يعتبر مزية للموظف وأيضا تمنحه نقاط اضافية للحصول على الترقيات داخل المؤسسة ، أما نسبة 35.29 % والذين لم يصرحوا بوجود تنافس بين الموظفين بعد ادخال تكنولوجيا المعلومات وهم نفسهم المجموعة التي ليس لها علاقة بالتكنولوجيا من جهة وأيضا ليس لها طموح في الترقية و أيضا طبيعة عملهم تفرض الاستقرار في الوظيفة .

يتبين من خلال الجدول أعلاه والنسب المتحصل عليها بأن دخول التكنولوجيا المعلوماتية داخل المؤسسة جعل من الغالب الاعم للموظفين يسعون من جهة لإتقانها لأنها أصبحت العماد الذي تقوم عليه وظيفتهم من جهة وعلى اعتبار أن الافضلية في التقييم تكون على أساس اتقانها من عدمه خاصة في حالة وجود مسابقة داخلية بالإضافة الى باقي المؤهلات وهو ما جعل أغلبية المبحوثين والنسبة الغالبة تقر بوجود هذا التنافس بعدن الاعتماد عليها كنظام تسييري للمؤسسة .

32- جدول رقم (32): يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب تأثير المعرفة بتكنولوجيا المعلومات لبعض الموظفين في مسارهم المهني

النسب	التكرارات	البدائل
41.17%	14	قيمة الوقت
29.41%	10	قيمة العمل
29.41%	10	قيمة التكوين والتدريب
100%	34	المجموع

يمثل الجدول أعلاه حالة تأثير المعرفة بتكنولوجيا المعلومات على المسار الوظيفي للأفراد فكانت الاجابات ، نسبة 41.17 % تهدف الى قيمة الوقت كقيمة تنظيمية داخل المؤسسة ، أما بالنسبة لقيمة العمل كقيمة تنظيمية أخرى فقد كانت نسبتها لدى أفراد مجتمع البحث 29.41 % بالتساوي مع قيمة التدريب والتكوين أي بنفس القيمة وهو الامر الذي يدل على أن الفائدة الأكبر بالنسبة لوجود تكنولوجيا المعلومات داخل المؤسسة يتمثل في تحقيق قيمة الوقت

إن دراسة تأثير تكنولوجيا المعلومات على المسار الوظيفي للمبحوثين هو سؤال كان من المفروض على كل المبحوثين بأن تكون الاجابة بجميع الاحتمالات الموجودة لا التفضيل بينها كونها جميعا تصب في خانة واحدة وهي الضرورة الملحة والاهمية البالغة لتكنولوجيا المعلومات في تحسين المسار الوظيفي و تحقيق قيمة واضحة في العمل و قيمة أكبر للوقت وقيمة أشمل في جانب التكوين والتدريب ، كما يمكن الوصول الى وجود علاقة طردية بين الاحتمالات الموجودة مع توفر تكنولوجيا المعلومات الامر الذي دفع اغلب المبحوثين الى صعوبة اختيار احداها على الاخرى ولذلك جاءت النسب متقاربة فيما بينها .

33- جدول رقم (33): يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب القيم التنظيمية الحديثة التي تسعى إلى تحقيقها كفرد في وجود تكنولوجيا المعلومات داخل المؤسسة

النسب	التكرارات	البدائل
64.70%	22	نعم
35.29%	12	لا
100%	34	المجموع

يمثل الجدول أعلاه القيمة التنظيمية الحديثة التي تسعى إلى تحقيقها الموظف في وجود تكنولوجيا المعلومات داخل المؤسسة فكانت النتائج كالاتي : بأن نسبة 64.70 % وهي أغلب أفراد مجتمع البحث صرحوا بأن المعرفة بتكنولوجيا المعلومات تؤثر في المسار الوظيفي داخل المؤسسة ، أما نسبة 35.29 % والذين لم يصرحوا بوجود تنافس بين الموظفين بعد ادخال تكنولوجيا المعلومات وهم أنفسهم المجموعة التي ليس لها علاقة بالتكنولوجيا من جهة وأيضا ليس لها طموح في الترقية و أيضا طبيعة عملهم تفرض الاستقرار في الوظيفة .

الملاحظ من خلال الدراسة بأن أغلب المبحوثين وبالرغم من تصريحهم بوجود سعي منهم لزرع قيم تنظيمية جديدة داخل المؤسسة الا أننا كما سبق وأشرنا بأننا هذه القيم لاتزرع عالا اذا كانت واحدة بين كافة الأشخاص من خلال نفس الفكر ونفس التوجه والمستوى المعيشي والتي يمكن الوصول من خلالها الى وضع هذه القيم في شكل تعليمات أو تنظيمات تفرض على كافة الموظفين وتعتبر كقانون داخلي يلزم جميع الموظفين حتى ولو كان البعض غير راض عنها فهنا يتم الاحتكام الى قرار الاغلبية في فرض القيم التنظيمية داخل المؤسسة ولما لا تعميمها على باقي المؤسسة حتى تكون كقانون عام يحكم كافة المؤسسات .

34- جدول رقم (34): يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب حضور ندوات تدريبية في تنمية القيم التنظيمية

النسب	التكرارات	البدائل
23.52%	08	نعم
76.47%	26	لا
100%	34	المجموع

يتمثل الجدول أعلاه في حالة حضور أفراد مجتمع البحث الى ندوات تدريبية في تنمية القيم التنظيمية ، فكانت أغلبية الإجابات بنسبة 76.47 % " لا " حول حضور الندوات التدريبية المتعلقة بالقيم التنظيمية لكون المؤسسة لا تنظم مثل هذه الندوات أو الدورات بالرغم من ضرورتها في تنمية الموارد البشرية داخل المؤسسة والتحسيس بضرورة هذه القيم داخلها ، أما نسبة 23.52 % من أفراد مجتمع البحث الذين صرحوا بحضورهم الى ندوات ودورات فكانوا هم الاطارات العليا للمؤسسة وذلك في اطار الاتفاقيات المبرمة للمؤسسة في هذا المجال والذي لا يستفيد منه أغلب الموظفين نظرا لقلّة هذه الأخيرة والعدد المحدود للمشاركين فيها .

اضافة الى السياسة المالية التي تعاني منها أغلب المؤسسات العمومية في الجزائر حتى الاقتصادية منها ، وهو الأمر الذي لا يسمح بالقيام بهذه الندوات والدورات دوريا لكونها تتطلب ميزانية كبير تسعى الوزارة المعنية لاستثمارها في مجالات أخرى أكثر أهمية بدلا وضعها في ندوات أو دورات ، وعليها تعتمد الهيئة الوصية بنشر ذلك عن طريق المناشير والقصاصات التي تبين ذلك بعيدا عن تفسير ذلك عن طريق الندوات والدورات وهو ما يؤثر سلبا على الفهم الصحيح لمحتوى هذه المنشورات بحسب كل شخص ومستواه التعليم والفكري وتضع مجال واسع لتفسير المراد بها وتحديد معانيها ، وهو الامر الذي يؤثر سلبا على ايصال الافكار أو الاتصال الافقي والعمودي داخل المؤسسة أو مع الادارة المركزية لها .

35- جدول رقم (35): يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب الإضافات الهامة التي حدثت داخل المؤسسة في ظل ادخل تكنولوجيا المعلومات

النسب	التكرارات	البدائل
23.52%	08	هل تم ترقية بعض الموظفين الى رتب أعلى
29.41%	10	هل تم تعديل بعض الاقسام
08.82%	03	هل تم استبدال الموظفين بأخرين في نفس المنصب
38.23%	13	هل تم استحداث مناصب جديدة
100%	34	المجموع

يمثل هذا الجدول أعلاه الإضافات الهامة التي حدثت داخل المؤسسة في ظل ادخال تكنولوجيا المعلومات فكانت الاجابات كالاتي : معظم افراد مجتمع البحث بنسبة 38.23 % انهم اجابوا بأنه تم استحداث مناصب جديدة داخل المؤسسة لتتماشى و التكنولوجيا المدخلة للمؤسسة والتي شملة أفراد ذوي تخصص في هذا المجال ، أما بنسبة 23.52 % فقد صرحوا بأنه تم ترقية بعض الموظفين الى رتب أعلى كونهم يتمتعون بالكفاءة في مجال تكنولوجيا المعلومات ، أما نسبة 29.41 % فصرحوا بأنه تم تعديل في بعض الاقسام بما يتماشى و التكنولوجيا المدخل للمؤسسة وهو الامر الذي تطلب هذه التعديلات ، أما النسبة الأضعف في هذه الحالة وهي نسبة 08.82 % والتي صرح أصحابها بأنه تم استبدال الموظفين بأخرين في نفس المنصب أي تدوير العمل لتشغل أصحاب الكفاءة والخبرة في مجال تكنولوجيا المعلومات في الوظائف التي تحتاج الى تلك الخبرة بينما تم تحويل الموظفين الشاغلين للمنصب السابق الى مصالح أخرى تتناسب وكفاءتهم ومؤهلاتهم .

VIII- النتائج الجزئية و العامة للبحث:

1- نتائج الفرضيات الجزئية الأولى: " تكنولوجيا المعلومات و تغيير القيم التنظيمية

نتيجة لعدة عوامل متراكمة، اقتصادية و اجتماعية و فنية و تكنولوجية... تغيرت إتجاهات الموارد البشرية إلى الشعور بالمسؤولية في تنمية مهاراتهم، وأساليبهم في تنفيذ المهام المهنية. إثر التحولات العالمية والاكتشافات التكنولوجية، ساعدت بقوة المؤسسة الحالية على دراسة العامل أثناء أداءه لعمله و توفر له كل الإمكانيات اللازمة، وتعاين كل تقدم أو تباطؤ في العمل بتحليل واستقراء شخصية العامل و قدراته الإدراكية، ومعرفة درجة الرضى الوظيفي لديه. و قياس دافعيته نحو عمله. هذه الأخيرة فسرها Parsons على أنها تتأثر بمؤثرات جماعية التي تحدد اتجاهات القيمة. ومنه يتعين أيضا دراسة السلوك الجماعي في المؤسسة، في ذلك تفسيرات Henri Savall حول دراسة النسق المزدوج للبنى و السلوكيات التي تدخل في تفاعل عميق فيما بينها ، ما يستدعي توضيح إستراتيجيات وأهداف المؤسسة للعامل، من أجل تحضير و تكيف العامل مع المستجدات و التغييرات المستمرة التي تحصل أو ستحصل للمؤسسة و هي عملية معقدة و دقيقة جدا تتطلب متخصصا يتحلى بالمرونة العالية والجهود المتواصلة، في دراسة وقياس العمل بكل جوانبه خاصة منها الجانب البشري .

ما يثير الغرابة أن المؤسسة مجال البحث تطبق على أرض الواقع معظم بنود ومبادئ إدارة وتسيير أو تنمية الموارد البشرية، رغم أنها لا تملك خبير أو متخصصا في المجال. فالمؤسسة مجال البحث هي المؤسسة الوحيدة المكلفة بالحفاظ على حقوق العامل في الجزائر كغيرها من المؤسسات الأخرى التي تعنى بنفس الوظيفة على مستوى كافة ربوع الوطن ، فحاولت استقطاب معظم الكفاءات الجزائرية على المستوى الوطني، ذوي التكوين الجيد الجدول رقم (04) وسهرت على تدريبها في المؤسسات المحلية وعملت على توفير كل شروط العمل المناسبة الفيزيائية والاجتماعية و التقنية، واتبعت النظام العضوي، القائم على إستراتيجية فرق العمل المتخصصة، الجدول رقم (14) .

فالجو الإجتماعي المبني على العلاقات التي يسوده التفاهم و التعاون الظاهر، على حسب الملاحظات المسجلة، ما زاد من نسبة الإحساس بالمسؤولية، و الثقة المتبادلة بين العمال والمسؤولين ، و قلل من نسبة المراقبة والإضطرابات النفسية.

فتجربة المؤسسة مجال البحث توحى بأهمية العملية التدريبية التي إستفادت منها الموارد البشرية،

بالإضافة إلى توفير شروط العمل العصرية بما فيها أنواع التقنيات وأحدث الآلات التي سهلت بقدر كبير في عمليات التجديد في طرق إصدار القرارات الإدارية والمحاضر ، وإضافة عناصر جديدة في الوثائق الإدارية الصادرة عنها في مجال العمل من جهة أخرى. ما دل على أن توفير تكنولوجيا المعلومات يؤدي إلى زيادة قيمة العمل لدى الموارد البشرية ، ولقد تحقق ذلك بنسبة عالية في ظل ظروف عمل جيدة. بالتالي فإن الفرضية الجزئية الأولى للموضوع تحققت وبنسب عالية؛ على حسب المقاييس الوطنية التي سنتها الوزارة .

من المعروف أن السبب الذي أدى معظم المؤسسات الناجحة فعلا في الوصول إلى أهدافها الآنية أو الأهداف المستقبلية ، يتمثل في كونها تلتزم ببرنامج زمني يخدم جميع العمليات و الأهداف المسطرة، وهذا يتم بالبحث عن الميكانيزمات و السبل الكفيلة لضبطه واستغلاله باكتساب عادة إدارة الوقت ليس فقط في أوقات العمل بل وحتى في أوقات الفراغ وهذا العنصر الرئيسي الخفي - لا يظهر في قياس القيمة التنظيمية - إلا انه يظهر جليا في العملية التدريبية و خاصة مع المبتكرات التكنولوجية التي زادت في عملية ضبط الوقت، و اكتساب ميزة المرونة في إستغلالها بنسبة مئوية تعادل 85% على حسب الجدول رقم (08) الذي يتضح فيه أن العمال استطاعوا اكتساب عادة إدارة الوقت باحترامهم لأوقات العمل. كما يوضح الجدول رقم (10) بنسبة مئوية تقارب 100%.

ما يدل على أن وعي الموارد البشرية بقيمة التكوين والتدريب يزيد كلمات وفرت تكنولوجيا المعلومات ، على عكس ما توصل إليها الباحثان مختارين بشتلة في دراستهما للموضوع حيث بين أن المؤسسة الوطنية العامة، لا تقوم بتكوين و تدريب مواردها البشرية. من ثم فإن المؤسسة الخاصة العصرية ربما تكون أوفر حظا، لأنها تتمتع بالعديد من الشروط القاعدية التي يمكن بها الإنطلاق بقوة وبسرعة هادفة، فهي تضع بعين الاعتبار جميع التجارب المحلية السابقة، وتأخذ بالمستجدات العصرية خاصة منها الفنية والتكنولوجية، لذلك يمكنها رسم مخطط واضح ومسار سليم، كم تقدمه لنا المؤسسة مجال البحث في محاولتها للامتثال إلى ثقافة التنظيمية تقوم على أفضل البدائل، وتعتني بتفاصيل الأوضاع الداخلية والخارجية كتطبيقها لمعظم المبادئ العالمية الناجحة. واتخاذها لنفسها ميكانيزمات ومرتكزات ثقافية خاصة تحمي صحة قواعدها واستمراريتها انطلاقا من الكفاءة المجتمعية للموارد البشرية في كيانها ومحيطها الإداري التنظيمي .

2- نتائج الفرضيات الجزئية الثانية: " تكنولوجيا المعلومات و تغيير القيم التنظيمية

أ- قيمة تقسيم العمل و التخصص:

من أهم وظائف التكنولوجيا الإحتياجية ، والأغراض الرئيسية التي اخترعت من أجله التكنولوجيا هي تسهيل المهام للعامل وهذا لا يتم إلا بتقسيم دقيق للعمليات والمهام بين العمال. حيث يكون كل فرد على دراية كاملة بالمهام الموكلة إليها ويتطلب تكيف العاملين والمؤسسات على السواء في ترقية الوظائف والمهارات بالتالي إعادة تدريب أعداد كبيرة من العاملين، ما يتطلب تكاليف باهظة.

غير أن واقع العمل في المؤسسات، لا يتقيد بهذه الجوانب الدقيقة إلا لدى الدول الرأس مالية المتقدمة، ولدى الشركات العالمية الكبرى. حيث سيؤدي الاتجاه المتزايد نحو تغيير جوهري في كثير من واقع العمل مما قد يتطلب تكيف المؤسسات والعاملين على سواء.. بينما يحدث العكس تماما في المؤسسة الجزائرية العامة أو الخاصة رغم وعيها الكامل بالمنافع والأضرار الكامنة الظاهرة، الناجمة عن عدم تقسيم العمل الدقيق على حسب المخطط التكنولوجي الجديد المستخدم.

فالدراسات العلمية الحديثة حول الموضوع، وفي تسيير وتنمية الموارد البشرية ومع إستعمال التكنولوجيات الحديثة المتعددة إلا أنها تبقى ولا تزال تحت وطأة الإمكانيات المالية، التي تحد من تشغيل العدد المناسب من العمال على حسب التقسيم الوظيفي المستجد. هذا ما أقر به مدير المالية، أثناء المقابلة، وفسرت ذلك أكثر المديرية التقنية القائمة على عملية التوظيف، وبررت ذلك بأن المؤسسة أخذت الموضوع بعين الإعتبار في المخطط الطويل المدى، بعد أن تحقق بعض الأهداف الضرورية. و يوضح الجدول رقم 17 أن هناك تغيير للوظائف و للمناصب إلى ما يتوافق ومتطلبات الآلات الجديدة ليس هناك توفير لمناصب جديد، إلا في حالات قليلة لما تكون الحاجة ملحة.

يظهر هذا مثلا في إتخاذ المديرية التقنية عدة مهام مختلفة الإدارة، الرقابة، البحث العلمي، وحتى في بعض الأحيان تأخذ مكان أحد الموظفين في حالة التغيب.

نستنتج أن المؤسسة رغم إتخاذها كل لإجراءات العلمية الحديثة في التوظيف إلا أنها لم تتوصل بعد إلي رسم مخطط الهيكل التنظيمي السليم الخاص بالمؤسسة. شكل رقم: (01) وذلك من خلال ما صرح به المديرية التنفيذية ، بالنسبة لها المعرفة والتكنولوجية للمعلومات قاصرتان على

تحقيق الأهداف حيث يصنف المخطط العام الشكلي الافتراضي الذي يجب إتباعه. بينما يقوم رأس المال على تنفيذ ذلك المخطط واقعياً. ما يعني أن الفرضية الأولى التي مفادها أن توفر تكنولوجيا المعلومات يؤدي إلي زيادة التخصص الدقيق في الوظائف، لم تتحقق واقعياً في المؤسسة مجال البحث.

ب - بعد الآلة:

التكنولوجيا مهمة جداً بالنسبة للمؤسسات، ليس لأنها المرتكز الأساسي لتحويل المدخلات إلى منتجات فحسب، بل على أساس أنها تؤثر على العناصر التنظيمية الأخرى مثل البنية التنظيمية والسلوكيات والممارسات الخاصة بالموارد البشرية، لذلك تتطلب معرفة طبيع ومتطلبات نظام الآلات المستخدمة وجوانبها المعقدة من حيث درجة الأتوماتية الخاصة. فدراسة الإتجاه السلبى للتكنولوجيا، نحو الوظائف الخطرة والمملة. أدى إلى الإستغناء عن بعض العاملين، أو تصبح مسؤولية بعض العمال الأساسية هي الملازمة و المراقبة عن بعد، حيث تضع العامل في مهام محصورة ومحددة. وتتسبب الآلة أيضاً بمشكلات صحية كالجلوس أمام الشاشة الطويلة لساعات طويلة، أو إرهاقاً في النظر والعنق والظهر، أو تتسبب الآلة في تزايد ضغوط العمل... مع ذلك فإن التكنولوجيا تتميز بصفة الإبهار والانجذاب السريع نحو استعمالها. وبصورة لاعقلانية في الوقت الذي أصبحت فى كل العمليات البسيطة أو المعقدة اليومية، لا يمكن تنفيذها إلا باستعمال الآلة. التي قدمت لهم جدول زمني محدد يتطلب الانضباط والالتزام به، حيث حددت لهم أوقات تنفيذ مهامهم. من ثم فإن التكنولوجيا تحدث تغييراً إيجابياً في تسيير الوقت لدى العامل قد تحققت وبنسبة عالية تقارب المئة بالمئة. تبين حرص المسؤولين والعاملين المنفذين على إستغلال الوقت، والفهم الدقيق لمعنى إدارة الوقت التنافسية. تتميز الأعمال العصرية بنسبة عالية من التعقد، حيث نلاحظ تداخل غريب فيما بينها وتطلب شروط كثيرة وضرورية، أهمها التكوين الجيد والمتخصص وتليها عملية تدريب مستمرة تزيد .

من نسبة التمكن لتنفيذ المهام من دون صعوبات أو مش اكل أو تماطل، كما يساهم في إكتساب سلوكيات مهنية تسهل تسيير عمليات الإنتاج و تجدد المعارف العامة الفنية والتقنية للعمال وتعمل على تطويرها بإتاحة فرصة المشاركة و الإبتكار. أخذت المؤسسة مجال البحث هذا الموضوع مأخذ الجد بإنتقائها الكفاءات العمالية المطلوبة وهو ما سجلناه في المقابلات

الحررة. التي تمت مع المديرية التقنية المسؤولة على عملية استقطاب الكفاءات. وبعدها تأتي مرحلة التدريب الأولية وبعد ذلك التدريبات التكميلية النصف سنوية والسنوية. وأقيمت في أفضل المؤسسات الأجنبية الأوروبية المنتجة لنفس السلعة. فكانت العملية ناجحة على حسب الجدول رقم: (13 بنسبة 90 %) حيث كان التدريب يتناسب مع المهام الموكلة إليهم في المؤسسة. وسجلت نسبة 77% من العمال الذين يرغبون في أخذ فترة تدريبية جديدة، ما يعني أن العمال في حالة تبني لمبادئ و أهداف المؤسسة. لما فيها من تعدد أن واع الإتصال و التواصل بين عناصر أفراد المؤسسة. فهم شغوفين باكتساب المعارف الجديدة ما يساعدهم على التقدم التدريجي المنظم، والتوصل إلى مرحلة التحكم و الإبتكار على ضوء ما هو متوفر من ظروف جديدة و منشطة ودافعة للعمل والعطاء أكثر.

يوضح الجدول رقم: (21) معاني ودلالات دخول آلة جديدة إلى المؤسسة. حيث يتضح أن نسبة 64.70 % من العمال الذين أفادوا بأن وظائف العاملين أكثر متعة، تتميز بالإستقلالية والتنوع ولأن مثل هذه الوظائف قد تؤدي إلى رفع الروح المعنوية للعاملين. ولكثرة القراءات الإيجابية والسلبية لبعد الآلة، اقتضت تدخل الرشاد في إقتناعها و أيضا تعاملها بمعرفة طبيعة الآلة ومتطلبات أنظمتها ، ودراسة في المقابل قدرات ومهارات المشغلين عليها لتفادي المشاكل والصعوبات التي تتجر عنها أثناء عملية الإنتاج. فالمؤسسة مجال البحث أخذت كل هذه الإجراءات بعين الإعتبار بحيث نجد أن إنعدام نسبة ، مواجهة الصعوبات والمشاكل لدى العاملين تقدر بـ 35.29% الجدول رقم: 19 وهذا يدل على فعالية المرحلة التدريبية الجادة والواعية بكل الأمور الثانوية الهامة، التي لا يمكن الاستهانة بها و هناك بيانات أخرى تدل و بصفة واضحة على وعي الموارد البشرية داخل المؤسسة بدقائق الأمور الخاصة ببعد الآلة، سواء من حيث تشغيلها أو صيانتها أو مراقبة دوران عملها....حيث نجد كل عضو من فريق العمل يعلم بكل العمليات التي تتم داخل المؤسسة، ما ينفي تماما نظرة Mar للتكنولوجية التي تحدث تقسيم دقيق في المهام و العمليات ما يؤدي إلى إغتراب العامل عن كيفية سير العملية التنظيمية، ومعرفة فقط لمهمته الروتينية اليومية. لذلك فإن بعد الآلة كقيمة تنظيمية توضع بعين الإعتبار، بجدية متناهية في الحفاظ عليها وصيانتها . ما يؤكد صحة الفرضية الثانية التي مفادها أن توفر تكنولوجيا المعلومات يؤدي إلى وعي الموارد البشرية في المؤسسة بأبعاد الآلة

ج - بعد التنافسية:

أصبحت إقتصاديات الدول المتقدمة والنامية على السواء، تهتم بهذا الجانب إهتماماً شديداً، للإستفادة من الفرص المتاحة، أو لتحقيق النمو الدائم و الرفاهية . فالتنافسية تخضع لقوانين دولية مفتوحة على المؤسسات وحتى على الأفراد. تمثل حالياً من أبرز التحديات التي تطرحها البيئة العالمية الجديدة. في تعزيز القدرة على توليد الدخل و استمرار النمو، ما استدعى إلى تحديد الهياكل التنظيمية. بالإضافة إلى التحديات الإجتماعية التي تواجهها الدول النامية من تزايد معدلات البطالة والفقر والتهميش.

ففي إقتصادنا المعاصر أصبحت التنافسية من جهة أمراً لا مئاض منه، ومن جهة أخرى هي تدخل الدول النامية في جو مليء بالتحديات الكبرى، الذي يتطلب الكثير من الشروط المتوفرة و أخرى التي يجب توفيرها في المستقبل القريب.

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

علي هذا الأساس تمكنا من معرفة أن المؤسسة مجال البحث تحتوي على عوامل ومؤشرات التنافسية العالمية على حسب المعطيات الميدانية.

فهي تملك البنية التكنولوجية ومؤشر رأس المال البشري الكفاء، وأيضاً مؤشر الطاقة الإبتكارية المتمثل في إنشاء مخابر علمية بمشاركة أعضاء الفريق في العمليات البحثية المتواصلة ما أدى إلى تجسيد العديد من الإنجازات الكبرى في ظرف زمني قصير كاستحواذ المؤسسة طرق حديثة في مراقبة المؤسسات الخاصة في عملية التطبيق السليم للمعايير الوطنية للأجر خاصة و أيضاً للحوافز و غيرها من الأجور التابعة للأجر القاعدي ، ما يعني أن الفرضية قد تحققت.

مناقشة نتائج الدراسة الميدانية :

بعد عرض البيانات وتحليلها وتفسيرها في العناصر السابقة ، و سيتم في هذا العنصر استعراض ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية في ضوء الاشكالية ومناقشة النتائج في ضوء نتائج الدراسات السابقة وأخيرا مناقشة النتائج في ضوء المقاربات النظرية لموضوع البحث .

مناقشة نتائج الدراسة في ضوء اشكالية الموضوع :

إن معظم أفراد العينة صرحوا بأن الوظائف التي يمارسها تتناسب الى حدود معينة مع المؤهلات العلمية وكذلك تتناسب المهام الموكلة اليهم مع روف العمل المتاحة .

- إن نسبة 64.70% من أفراد العينة صرحوا بعدم رضاهم عن ممارستهم للوظائف داخل المؤسسة

- ان نسبة 41.17% من أفراد العينة صرحوا بأن طبيعة المجهودات سهلة في أماكن العمل .

- إن نسبة 64.70% صرحوا بأنهم تضبطهم طبيعة العمل بسلوكات معينة .

- إن معظم أفراد عينة البحث صرحوا بأن :

الوقت المخصص للعمل كاف لأداء المهام .

وجود الآلة ساهم في توفير الوقت لإنجاز المهام

إحترام العمال للوقت المحدد في أداء وظائفهم

- ان نسبة 88.23% من افراد العينة صرحوا لاحتياجاتهم الى معارف متخصصة في اماكن العمل

- ان نسبة 64.70% من أفراد صرحوا لحصولهم على المعلومات من خلال المشاركة في فرق العمل الجماعية .

- إن جميع أفراد العينة صرحوا بأنه لم يتم تقليص العمال في إطار تجديد تكنولوجيا المعلومات داخل المؤسسة .

- إن نسبة 64.70% من أفراد العينة صرحوا بأن وظائفهم لم تتغير عند إدخال آلات جديدة إلى أقسام العمل .

- إن نسبة 88.23% من افراد العينة صرحوا بأنهم لم يتلقوا صعوبات أثناء القيام باستعمال تكنولوجيا المعلومات في أعمالهم .
- إن معظم أفراد العينة صرحوا بأنهم يتابعون آخر التطورات الفنية والتقنية الحديثة في مجال
- ان معظم أفراد العينة صرحوا بأن المعرفة بتكنولوجيا المعلومات أثرت في المسار المهني لديهم .
- جميع مفردات عينة البحث صرحوا بالقيم التنظيمية التي يرغبون في تحقيقها وهي قيمة الوقت والعمل و التكوين والتدريب من خلال وجود تكنولوجيا المعلومات من خلال ما سبق نستنتج أن :
- يؤدي استخدام تكنولوجيا المعلومات إلى تغيير القيم التنظيمية
- يؤثر توفر تكنولوجيا المعلومات في المؤسسة الى :
- العمل على التخصص وتحديد الوظائف
- تغيير نظرة العامل الى قيمة وبعد الآلة
- كلما توفرت تكنولوجيا المعلومات، كلما ارتفعت قيمة العمل لدى العمال .
- ومن خلال ما سبق نستنتج أن تكنولوجيا المعلومات تؤثر على تغيير أو تعديل في الممارسات والسلوكيات التي تعتبر نتاجاً للقيم التنظيمية الراسخة لدى الامل داخل المؤسسة .

3- مناقشة نتائج الدراسة في ظل الدراسات السابقة :

إن الاعتماد على الدراسات السابقة أمر ضروري من أجل الاستفادة من نتائجها في البحث الدراسة الحالية وعليه قمنا بالبحث عن جوانب و الاستفادة من الدراسات السابقة وربطها بمراحل بحثنا المختلفة وعلى رأسها النتائج المتوصل إليها بهدف الكشف عن نقاط الإلتقاء بينهما وهو ما سنوضحه فيما يلي:

- **الدراسة الاولى:** دراسة محمد غول : تكنولوجيا المعلومات ودورها في تفعيل ادارة الموارد البشرية وتوصلت هذه الدراسة الى ان هناك جهود تبذل من طرف المسؤولين والموظفين لاستقطاب التكنولوجيا وهذا في ظل توفر الموارد البشرية المتكونة على قيمة العمل وهذا ما

توصلت اليه دراستنا من خلال ان تكنولوجيا المعلومات تؤثر على السلوكيات و الممارسات داخل مجال العمل .

- **الدراسة الثانية:** دراسة زينب بكوش : دور تكنولوجيا المعلومات في عملية إتخاذ القرار في المؤسسة الجزائرية وتوصلت هذه الدراسة إلى امتلاك متخذو القرار مستوى تعليميا عاليا وكافي لاستخدام تكنولوجيا المعلومات .

- وتوصلت إلى التأثير الكبير لتكنولوجيا المعلومات على تعديل وتغيير القيم التنظيمية داخل المؤسسة .

- **الدراسة الثالثة :** دراسة في بن مدخن عزيزة وآخرون :

علاقة القيم التنظيمية السائدة في الثانوية لتحصيل الدراسي وتوصلت هذه الدراسة إلى امتلاك الادارة السلطة والمركز الوظيفي وتأثير القيم التنظيمية بالايجاب على التحصيل الدراسي وهذا ما توصلت إليه دراستنا من خلال تأثير القيم التنظيمية المتمثلة في قيمة الوقت و العمل والجهد على الأداء الوظيفي للعمال وتأثيرها على المهام الموكلة وإيهم من خلال الإلتزام التنظيمي .

- **الدراسة الرابعة :** دراسة زرفاوي نجود : دور الاتصال في تحسين القيم التنظيمية بمكتبة كلية الآداب واللغات بجامعة العربي التبسي - تبسة وتوصلت هذه الدراسة الى الإلتزام بالأهداف التنظيمية وتبادل كمليات و توعيات المعلومات بين العاملين والمستفيدين وضرورة توجيه وتغيير سلوك العاملين من خلال تكنولوجيا المعلومات والاتصال المعلوماتي ، وتوصلت الى الحرص على تطبيق القيم التنظيمية والعمل على تناقلها بتطبيق الاتصال بين العاملين لهذا ما توصلت اليه نتائج دراستنا من خلال التأثير المباشر لتكنولوجيا المعلومات على تعديل وتغيير القيم التنظيمية السائدة داخل المؤسسة من خلال استعمال وسائل الاتصال والحصول على المعلومات و البيانات الوظيفية في جميع الأقسام .

3. مناقشة نتائج الدراسة في ضوء المقاربات النظرية للدراسة :

ان اختبار موضوع تكنولوجيا المعلومات والقيم التنظيمية لم يأت من فراغ وإنما بعد التفكير الطويل وكذلك من خلال الكم الهائل من النظريات التنظيمية ذات العلاقة المباشرة او التغيير المباشر التي سلطت الضوء على موضوع دراستنا و سنحاول مناقشة النتائج العامة

التي توصلت إليها دراستنا و اسقاطها على النظريات التي تفسر ما تم التوصل اليه والتي تمثل لنا دعما نظريا للدراسة .

- **النظريات الكلاسيكية :** التي اعتبرت من خلال اراء ماركس وبارسوتز أن القيم حقائق واقعية توجد في إطار اجتماعي واقتصادي وترتبط بحياتنا ارتباطا وثيقا و كذلك تطور قوى الانتاج والتقدم التقني.

- التغيير الداخلي يكون نتيجة لانعدام التوازن بين عامل الفاعلية التنظيمية .
- أهمية التكنولوجيا داخل المؤسسات والتي تؤدي الى تغيير القيم السائدة وهذا ما توصلت اليه دراستنا من خلال التأثير المباشر لتكنولوجيا المعلومات على القيم والحقائق الواقعية داخل مؤسسة العمل .

نظرية العلاقات الانسانية : توصلت دراسات "إلتون مايو "وزملائه وتجاربهم الميدانية الى ان العامل هو اهم عناصر العملية الانتاجية وهو الذي يجب ان يلقى الرعاية و الاهتمام من قبل أصحاب المنظمة و الجنب الماي والفني فالفرد هو الأساس فمهما وفرت المنظمة من امكانيات دون عنصر بشري لديه دافعية ايجابية للعمل من خلال التكوين العلمي، لن تنجح المنظمة في تحقيق ما تصبو اليه و اشارت هذه النظرية الى التحلي بالقيم الانسانية و الاجتماعية العالية كاحترام الذات والغير والوقت والعمل و التسليم بضرورة العمل الجماعي البناء الذي يعود بالمنفعة العامة وتجنب السلوكات المثيرة لسوء التفاهم وهذا ما توصلت اليه دراستنا من خلال ابعاد الوقت و الآلة لأداء الوظائف والمهام وكذلك احتياج الوظائف لنوع معين من القيم التنظيمية السائدة داخل مؤسسة العمل وكذلك الاحتجاج للمعارف المتخصصة والعالية والتي تستلزم التكوين المستمر في ظل توفر تكنولوجيا المعلومات الناجحة والتي يتساعد على تحقيق الاهداف التنظيمية .

-النتيجة العامة:

هذا الصرح الهائل من التراكم والتقدم المعرفي والتقني أثار العديد من الظواهر الجديدة والإشكالات في عدة مستويات من المجتمع. وعاد التقدم التكنولوجي بالفائدة الكبيرة علي المؤسسات العمومية والادارية التي يقوم عليها التنظيم الإداري الوطني. حيث تسمح للوطن من مد خطوة سليمة لتترك ورائها خط التبعية. فالتغييرات والتجديدات التي تساهم بقوة في تنمية أنواع المستويات التي تعنى بالتطبيق الواسع لها في مجال التطوير لتكنولوجيا المعلومات وعلاقتها بالقيم التنظيمية داخل المؤسسات الادارية في الجزائر. وتمنع بذلك دخول الشوائب والعناصر اللاوظيفية إلى مجتمع القيمي، وتسهل عمليات الإكتساب والتكيف مع المستجدات الادارية التي تنمي البني التنظيمية. وهو ما دعي إليه ماركس في تحليله الديالكتيكي الذي يفترض تنفيذ السلوك، الذي أكتسب من قبل. والذي يزول مباشرة بعد تغيير السلوك وتعديله وتكييفه مع قوى الإنتاج التي تنشأ بدورها تناقضات جديدة. وفي نفس السياق يرى Parsons أن القيم التنظيمية رغم ثباتها إلا أن عملية التغير التدريجي المنظم عملية تتم بفعل عوامل علمية وتكنولوجية أساسا، والتي تمثل مستوى التنظيمي وقيمي المحدد. يتفق كلا من Parsons و Marx على أن هناك بعض القيم التي تتغير عند الانتقال من المجتمع إلي المؤسسة. بطريقة منتظمة و تدريجية، فالنظام الداخلي للمؤسسة يصفق و يعدل بعض العادات و السلوكيات و يرفض كل ما يعيق حسن سير العمل. لتسهيل عملية التغيير فإن Soroking يرى ضرورة التوعية والدعوة إليها أولا، ثم يبدأ تأثيرها على أعضاء المؤسسة وعلى السلوك الجماعي لتأتي المرحلة التدريجية الفاعلة التي تسمح بنقل تكنولوجيا المعلومات وتطبيقها داخل المؤسسة . ما يعني وجوب انتشار الثقافة التنظيمية الجديدة وبعدها يأتي تطبيقها ميدانيا، ما يسهل عملية الإنتقاء التي وضعها في دراسته قصد التحكم في عملية النقل أولا وتهيئة الأرضية والجو المناسب لإستقبال تكنولوجيا المعلومات كمرحلة أولية تمهيدا لمرحلة التخطيط والتطبيق والتسيير لتفادي الوقوع في التناقضات الناتجة عن تلك التغييرات المادية المتلاحقة التي تطرق إليها في تناوله لقضية النمو الديالكتيكي. ويبقى إختلاف المجتمعات والثقافات العامل الذي تحول دون عموم النظريات، فالدول المتقدمة مثلا تتمتع بقوة تنظيمية ذات تاريخ طويل في مختلف الميادين. حيث استفادت من التجارب الماضية

التي مرت بها . على العكس تماما ما واقع في المجتمعات النامية، التي كان محور إهتمام أصحاب نظرية التحديث .التي خلصت إلى نتيجة أن إرادة الالتحاق بالركب التطوري في مجال القيم التنظيمية ، تفرض على الدول النامية التخلي عن ثقافتها التنظيمية الخاصة التي تعيق في نظرهم عملية التغيير والتقدم القيمي داخل المجتمع ، وإستيراد الثقافة المادية واللامادية الغربية والتقيد بعناصرها وعواملها الفكرية والتنفيذية لإقامة مؤسسات إدارية تحتوي على المقاييس الدولية التنافسية المعاصرة.

وفي المقابل يرى R.Bastide الذي يوضح أن القضية هنا تتمثل في قضية تلاقي الثقافات التنظيمية المختلفة ومن المفروض أن تحدث بينها واعتبارها كظاهرة الإنتقاء لان العناصر التنظيمية ليست في مستوى واحد، فمنها ما هو مقبول ومنها ما هو مرفوض. وهو الرأي المعمول به في المؤسسة في مجال البحث على حس بالمعطيات والإحصاءات و التفسيرات التي استنتجتها. فالتخطيط في المؤسسة إعتد أساسا على عملية استقطاب الكفاءات في التوظيف و عملية التكوين و التدريب في المستويين الإداري و تنفيذي . فقامت من خلالها بفتح المجال للموارد البشرية في المؤسسة بعد إدراك قيمة عملهم لا حقيقة في حياتهم الشخصية و الحياة الوطنية.

تبين من خلال البحث أن إهتمام المسؤولين في المؤسسة بدراسة العمل و تطويره واضح جدا في شتى العمليات التي يقومون بها. فعملية التوظيف تقوم على أسس علمية سليمة واضحة. بين (الجدول رقم: 02) أن التوظيف يتم على حسب المؤهلات العملية والخبرة، رغم ما لاحظناه من نقائص في الهيكل التنظيمي الذي يبين أن هناك كثرة المسؤوليات في وظيفة واحدة، ما يدل على أن عملية توصيف الوظائف غير معمول بها في بعض الوظائف الإدارية، ومعمول بها ، إلا في العملية التنظيمية .

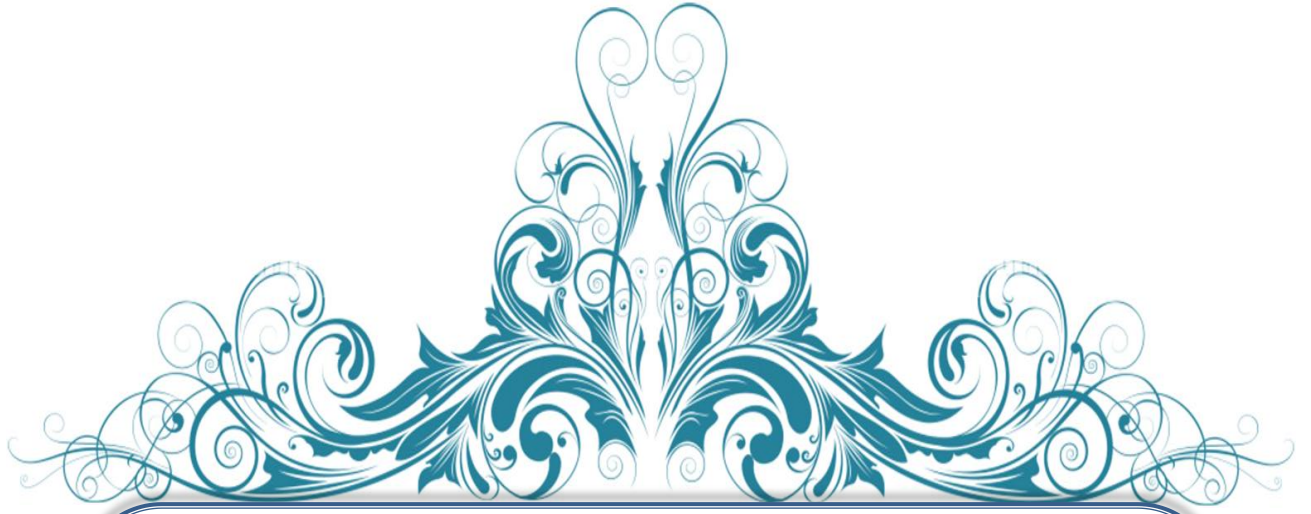
بالإضافة إلى العناية الكاملة بتوفير شروط وظروف العمل المناسبة بأحدث الوسائل التكنولوجية للمعلومات واليدوية التي تضمن سير العمل المحسوب، مثل: الكمرات، الأجراس ضد الحوادث، الألبسة الخاصة بالمهام الخطرة أحدث الأجهزة الخاصة بالكمبيوتر والانترنت. كما يوضح الجدول رقم: (03) بنسبة عالية جدا تقارب المئة بالمئة. ما أدى إلى ارتفاع الروح المعنوية والارتياح والرضي الوظيفي و إنعدام نسبة دوران العمل. التي تعتبر من النتائج الإيجابية على المستوى الداخلي للمؤسسة، كما يوضح (الجدول رقم) (06) .(05) وكما

سبق وأن تطرقنا إلى أن المؤسسة ركزت على الجانب التكويني والتدريبي للعاملين الذين إستفادوا منها بفاعلية. حيث إكتسبوا أثناء ذلك ميزة الدافعية، و طرق ضبط الوقت في العمل و خارجها. و استنادا على المقابلات التي أجريت مع بعض العاملين، وفي الجدول رقم (09) (10)، الملاحظات المسجلة، فذلك واضح للعيان، فالتحرك داخل المؤسسة سمح الباحثان باستقصاء واقع الظروف المهيأة لإمكانية تحديد الأوقات وضبطها والإلزام بها. وإمكانية تغيير بعض المهام و تعديل بعض الأوقات في الحالات الطارئة من دون أن يتأثر سير العمل. و يعود ذلك إلى المكتسبات المهارة التنظيمية والمادية أي التكنولوجيا المعلوماتية المستخدمة من حيث العمليات الضرورية الإدارية وحتى الآلات و المعدات المستخدمة في الرقابة والصيانة والأمن الصناعي .

هذه المعطيات تسلم بأن أثر تكنولوجيا المعلومات في المؤسسة مجال البحث ساهم بقدر كبير على تنمية ووعي الموارد البشرية بأهمية العمل وإدارة الوقت والتكوين والتدريب. بما انهم يسيرون بمنهج النظام العضوي الذي يعتمد على فرق العمل، وهم أعضاء دائمين يسمح لهم بإنشاء علاقات اجتماعية يحس فيها العامل بالانتماء والمسؤولية الكاملة. من ثم فإن المؤسسة استطاعت إرساء ثقافة التنظيمية النابعة من القيم الثقافية المترسخة في المجتمع ز التي تقوم أساسا على عنصر رأس المال البشري. وتقوية تكنولوجيا المعلومات الحديثة بجميع خدماتها ، التي أصبحت من العناصر التنافسية الضرورية، التي تستلزم دراسة وتحليل عميق قبل اقتنائها وبعد امتلاكها وأثناء تشغيلها. من خلال توعية وتدريب المشتغلين على هذه الآلات. والعمل على إمكانية تنمية قدراتهم لاستقبال التغيرات الحاصلة والتكيف معها . بمعنى تهيئة العامل ليصبح متميزا مرنا باستغلال طاقته الخاصة و تنمية روحه الإبداعية الكامنة فيه . فرغم الجهود المبذولة من طرف المؤسسة، إلا أنها لم تصل بعد إلى تقسيم المهام والعمليات على حسب التخصصات الجديدة بعد استخدامها للآلات الحديثة في المعلومات. ما يعني أن توفر الكفاءات البشرية المتخصصة وذوي الخبرات وتوفر تكنولوجيا المعلومات العصرية، إلا أنها وحدها لا تكفي إذا كان هناك نقص في عنصر رأس المال المادي، الذي يسيّر العملية التنظيمية للمؤسسة، الذي يفتح المجال لتوظيف عمال جدد يشغلون الوظائف التي صاحبت ظهور تكنولوجيا المعلومات . مادام العالم الآن يسر على نظام القرية الواحدة ، التي تقوم أساسا على المنافسة والابتكار، التي تحمل في ثناياها شروط متعددة لبقاء المؤسسة. ومنه

تحاول المؤسسة مجال البحث من أجل الاندماج في المنافسة و تطبيقها لتحقيق و جودها مع باقي مؤسسات الدولة العمومية . على أساس أنها المؤسسة التي تعنى بالمحافظة على التطبيق لقانون العمل وحماية العمال من تعسف أرباب العمل سواء بالنسبة للمؤسسات العمومية أو المؤسسات الخاصة . والملاحظ أن هذه المؤسسة استطاعت توفير معظم الشروط التي تمكنها من الدخول في مجال المنافسة في ميدان التنظيم الإداري وتحقيق القيم التنظيمية المعمول بها عالميا . والتي جعلت النتائج التي توصلت إليها تحدثنا عن مواصفاتها و قدراتها المتميزة. على عكس ما توصلت إليه الدراسات السابقة الجزائرية . من نتائج سلبية غير مرضية إطلاق في مجال استخدام تكنولوجيا المعلومات داخل المؤسسات العمومية في الجزائر . فإن النتائج الميدانية التي توصلنا إليها إيجابية وهذا يعود من جهة إلى تطبيقها لمقاييس المعمول بها على مستوى باقي المؤسسات الإدارية في الجزائر إضافة الى تكنولوجيا المعلومات التي تم توفيرها للمؤسسة في هذا الميدان .

إذن فإن توفير الشروط المناسبة للموارد البشرية المحلية، سواء منها المالية أو الاجتماعية والثقافية والتكنولوجية تؤدي إلى وعي تام بالقيم التنظيمية و الثقافية والاقتصادية الحديثة الواجب تنفيذها داخل المؤسسة. ومنه فإن الفرضية الرئيسية تحققت وبنسبة عالية.



خاتمة



إن التطرق الى موضوع تكنولوجيا المعلومات من خلال المعطيات التي تم الوصل إليها في مجتمعنا المعاصر أو ما وصل إليه الغرب باعتبار أن العالم في هذا الزمن جزء لا يتجزأ إلا أن ربط هذه الأخيرة بالقيم بمختلف أنواعها أو بالقيم التنظيمية على الخصوص يختلف من مجتمع لآخر ومن زمن لآخر وذلك لعدة اعتبارات منها يرتبط بالفرد كجزء من الكل ومنها ما يرتبط بالمجتمع كوحدة متكاملة ، ومن خلال هذه الدراسة نجد بأنه على الأفراد داخل المجتمع أو المؤسسات بمختلف أنواعها أولاً وقبل التقيد بالقيم التنظيمية داخل المؤسسة أو المجتمع الارتقاء بفكره لاحترام القواعد والنصوص التي تم إنشاء هذه التكنولوجيا من أجلها والسعي في الالتزام بالمبادئ التي وضعت لخدمتها ، ثم احترام القيم والأعراف والعادات المتفق عليها داخل المجمع ككل متكامل و قيم المؤسسة المقتنة من خلال التنظيم الذي يحكمها ، فمن الصعوبة بما كان تغييرها أو التخلي عنها لعدة اعتبارات قد تمس بمصداقية هذه القيم أو بالأوضاع التي تم ابتكار هذه التكنولوجيا من أجلها . بالرغم من أننا نلاحظ أن بعض الأفراد أصبحوا يعتبرونها قيوداً لا بد التحرر منها، فيستغلون أي فرصة أو أي وسيلة تساعد على ذلك. في المقابل هناك آخرون يعملون على تثبيتها وتطبيقها بطرق جديدة بمزيد من المنهجية العلمية تساعد في خلق روح إنسانية نموذجية مثالية. بالتكيف والتأقلم مع المنتج الفكري والمادي الذي يوحى بعملية التغيير التدريجي الإبداعي والإبتكاري.

إن الدارس للتنظيم القيمي أو القيم التنظيمية وربطها بتكنولوجيا المعلومات يجعلنا نرتبط ارتباطاً حتمياً بالعوامل المساعدة في الوصل أو الارتقاء بهذه القيم الى مصاف القيم المثالية التي تسعى أغلب المجتمعات أو المؤسسات الى الوصل اليها من خلال سن القوانين والنصوص الهادفة لتحقيقها بهدف التغيير بأساليب الحياة فتفتح بذلك مجالاً آخر للنقاش والجدال في الكثير من الأحيان. حاولنا من خلالها الى فهم هذه العلاقة بين ما هو مادي

خاتمة

متطور وما هو معنوي ثابت، فقامنا بهذا البحث المتواضع الذي أظهر المبدأ في الأساس الوظيفي الإداري المفروض لتكنولوجيا المعلومات ، كمسار طبيعي في إنجاز الأعمال في المقابل القيم التنظيمية المنصوص عليها والقيم التنظيمية المتعارف عليها في الأوساط الادارية داخل المؤسسة موضوع البحث من جهة وباقي المؤسسات المشابهة من جهة أخرى ، كما تم القيام بتوضيح بعض الضغوطات والتحديات التي تفرضها هذه الأخيرة على الموارد البشرية، في المؤسسة العامة الجزائرية، فتم تحديد الموضوع في فرضيتين فرعيتين وهما

- يؤدي إلى استخدام تكنولوجيا المعلومات إلى تغيير القيم التنظيمية.
- يؤدي استخدام تكنولوجيا المعلومات إلى تغيير القيم الثقافية.

وتم تجزئت كلا من الفرضيتين إلى مؤشرات بعض التدقيق والتحليل المنهجي. يعالج فيها بعض القيم والأبعاد التنظيمية و الثقافية لارتباط الأخيرة بالاولى ارتباطا طرديا لكوننا لا يمكن بحال من الاحوال دراسة القيم التنظيمية بمعزل عن القيم الثقافية للأفراد لوجود تأثير وتأثير بين القيمتين، تتحد في العناصر التالية: أولا الخاصة بالقيم والأبعاد التنظيمية: وهي قيم العمل والتخصص وبعد الآلة وبعد التنافسية. ثانيا الخاصة بالقيم الثقافية وهي قيم العمل الوقت، التكون والتدريب. يتبادر إلى ذهن القارئ هذا التفريق بين مصطلح القيمة ومصطلح البعد، فمصطلح القيمة كما تم تعريفه في عنصر تحديد المفاهيم هو كل ما اتفق عليه، حيث يمكن أن يصل هذا الاتفاق إلى حد العامية في التعبير. أما مصطلح البعد فتعني به أن هذا المؤشر متعدد الأبعاد ذا مسارات متشعبة ويمكن اكتشاف تناقضات نحاول فهمها بعدد من الدراسات المتكاملة. فالمعينة الميدانية تعطي الفرصة للباحث في التقرب إلى الحقائق على حسب السبل والمناهج العلمية المتبعة. لذلك ارتأينا النزول إلى ميدان البحث لاستقصاء مدى تطابق النظري مع الميداني، مستعملين في منهج دراسة مبدا دراسة حالة ، فإختارنا المؤسسة عامة " مفتشية العمل " لأنها تستخدم أحدث التكنولوجيات في مجال المعلومات .

فتم الاهتمام بتحديد بعض المستجدات النظري في ميدان القيم التنظيمية المدرجة في

خاتمة

موضوع البحث. و حاولنا معرفة إذا ما كان إستخدام تكنولوجيا المعلومات هو من الأسباب الرئيسية في إدراك ووعي الموارد البشرية بهذه القيم والأبعاد ومعرفة مدى وضعها حيز التنفيذ، أم أن هناك عوامل أخرى تساعد في تجسيد هذا التراكم المعرفي القيمي. فكانت النتائج في معظمها إيجابية فتحققت الفروض بنسب عالية، وكان مجتمع الدراسة على وعي بأهمية هذه القيم والأبعاد. حيث يتم تنفيذها ميدانيا في شكل قوانين وسلوكات يومية واضحة للملاحظ عن قرب.

إلا فيما يخص قيمة تقسيم العمل والتخصص الإدارية، فخلصنا إلى أن الموارد البشرية على دراية بأهمية هذا الجانب ولكن يبقى التنفيذ مجسدا في قسم التفتيش فقط؛ أما المستويات الأخرى خاصة الإدارية البحتة فهي لم تطبق التعليمات النظرية المخطط لها لظروفها مالية تشكو منها المؤسسة. فاعتبروها من المخططات المستقبلية اللاحقة. ومن خلال ذلك تم الوصول الى استنتاجات محددة بعد كل ما سبق وأشرنا اليه على حسب المعطيات والبيانات، أن عامل تكنولوجيا المعلومات هو من العوامل الرئيسية التي أدت إلى تجسيد الأفكار واقعيًا، وسرعت عملية الانتقال من النظري إلى فيد التجريبي ومن المهام والعمليات بدقة وفاعلية. أين يبقى المورد البشري المتخصص المحرك الرئيسي لكل هذه العمليات النظرية "الفكرية"، والميدانية "التنفيذية"، على حسب الإستراتيجيات المسطرة. في الأخير يرى الباحثان أن هذه المؤسسة العامة الجزائرية "مفتشية العمل الولائية لولاية تبسة" تعتبر من النماذج الحية الناجحة التي تستحق الإقتداء بها والتعلم من تجربتها التي أظهرت نتائج مرضية؛ رغم الصعوبات والمعوقات التنظيمية والثقافية و الاجتماعية التي تحيط بها، كما أثبتت أن المؤسسات العمومية المحلية تسهم بقدر كبير في تنمية الوعي التنظيمي داخل المؤسسات في الجزائر .



قائمة المصادر والمراجع



قائمة المصادر والمراجع

- محمد الصفوح ، "نقل التكنولوجيا" مجلة أثر التقنية على المجتمع العربي ، دار النشر بالمركز العربي للدراسات الامنية والتدريب بالرياض 1984.
- كراتز برج مالفين ووليام هـ د منبوث ، ت محمد عبد المجيد نصار : التكنولوجيا والثقافة ، مقالات ومقتطفات مختارة مؤسسة فراكلين للطباعة والنشر ، مصر 1975.
- جابر عوض السيد: التكنولوجيا والعلاقات الاجتماعية دار المعرفة الجامعية ، القاهرة ، 1996.
- عبد الله محمد عبد الرحمان : علم الاجتماع الصناعي ، النشأة والتطورات الحديثة ، الاسكندرية 1997، ص 238.
- يعقوب فهد العبيد " التكنولوجيا في العالم العربي ، مجلة التنمية التكنولوجية ، الدار الدولية للنشر و التوزيع ، القاهرة ، 1989.
- عبد الحفيظ مقدم علاقة القيم الفرية و التنظيمية ، وتفاعلها مع الاتجاهات : دراسة امبريقية ، مجلة العلوم الاجتماعية ، العدد الاول ، المجلد 22 ، الكويت ، 1994.
- أحمد مصطفى خاطر : التنمية الاجتماعية ، المفاهيم الاساسية نماذج ممارسة ، المكتب الجامعي الحديث ، الاسكندرية 200. ص ص 113-115.
- Abdelkader Sid ahmed croissance développement théories et politique - tome1.2 ,edit Publications universitair Alger.1981.p97.
- مريم احمد مصطفى وآخرون : التغير ودراسة المستقبل دار المعرفة الجامعية الاسكندرية ، 2002.
- ابراهيم مذكور : معجم العلوم الاجتماعية ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، القاهرة ، 1975.
- نبيل توفيق السمالوطي : علم الاجتماع والتنمية - دراسة في اجتماعيات العالم الثالث ، دار النهضة العربية للطباعة والنشر ، بيروت 1981.
- سعيد موسى : الايديولوجيا ونظرية التنظيم ، مدخل نقدي ، دار المعرفة الجامعية مصر 200 ص 226-246.
- محمد السويدي : مفاهيم علم الاجتماع الثقافي ومصطلحاته ، ط1 ، الدار التونسية للنشر تونس والمؤسسة الوطنية للكتاب الجزائر ، 1991.
- ماكيفر وشارل بيدج ت سمير نعيم أحمد : المجتمع ، ج3 مكتبة النهضة المصرية ، مصر 1971 ص 970.
- محمد متولي القدس : التغيير الاجتماعي بين النظرية والتطبيق ، ط1 ، دار المجد اللبي ، الاردن ، 1987.
- علي السلمي ، ادارة الموارد البشرية الاستراتيجية ، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة 2001.
- غسان قاسم اللامي : ادارة التكنولوجيا ، دار المناهج للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن ، 2007. ص 166.
- ياسر الصاوي : ادارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات ، دار السحاب للنشر ، مصر ، 2007.

- محمد محمد الهادي: التطورات الحديثة لنظم المعلومات ، دار الشروق للنشر ، القاهرة ، مصر ، 1993 ، 52
- سيد سالم عرفة : ادارة التغيير ، دار الراية للنشر ، عمان ، الاردن/2012.
- فوزي هاشم العيادي وجليل كاظم العارضي ، مرجع سبق ذكره .
- محمد محمد الهادي : تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها ، مرجع سبق ذكره .
- علاء السالمي وآخرون : اساسيات نظم المعلومات الادارية ، دار المناهج للنشر عمان ، الاردن 2012.
- عامر إبراهيم قندلجي : نظم المعلومات الادارية دار ميسر للنشر ، عمان الأردن ، 2009 ص، 282-283.
- خليل محمد حسن الشماع وآخرون ، مرجع سبق ذكره .
- سيد سالم عرفة : مرجع سبق ذكره .
- غسان قاسم اللا مي وأميرة شكروني البياتي ، مرجع سبق ذكره .
- غسان قاسم اللا مي : مرجع سبق ذكره.
- ماجد عبد المهدي مساعدة : ادارة المنظمات ، دار ميسرة للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن 2013.
- امين احمد السيد لطفي : مراجعة وتدقيق نظم المعلومات ، دار الجامعة للنشر ، مصر ، 2005.
- حسن احمد الطراونة وآخرون : نظرية المنظمة ، دار الحامد للنشر ، ط 1 ، 2012.
- نور هان منير حسن فهمي ، القيم الدينية للشباب من منظور الخدمة الاجتماعية ، المكتب الجامعي الحديث ، الاسكندرية ، 1999.
- شفيق رضوان : علم النفس الاجتماعي ، ط 2 ، مجد ، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر ، 2008 ، بيروت ، لبنان .
- كامل علوان الزبيدي: علم النفس الاجتماعي ، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع ، عمان الاردن ، 2003.
- ¹ - بوخريسة بوبكر : المفاهيم والعمليات الاساسية في علم النفس الاجتماعي ، منشورات باجي مختار عنابة ، 2006..
- ¹ - طريف شوقي : السلوك القيادي وفعالية الادارة ، دار غريب للطباعة والنشر ، القاهرة ، 2006.
- ¹ - ماجدذ بن شجاع البقمي ، القيم التنظيمية وعلاقتها بإدراك العاملين للعدالة التنظيمية في المديرية العامة للجوازات بمدينة الرياض ، جامعة نايف للعلوم الامنية ، رسالة ماجستير ، 2010-2012 .
- ¹ - جودة بني جابر : علم النفس الاجتماعي ، مكتبة دثار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن .
- ¹ - محمد قاسم القريوتي : السلوك التنظيمي ، دذراسة السلوك الانساني ، الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة ، ط 4. دذار الشروق للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن ، 2003
- ¹ - ماجد الجملي الجلا ، تعلم القيم وتطبيقها ، ط 2 دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان الاردن ، 2007.
- ¹ - لوكيا الهاشمي ، مفاهيم اساسية في علم النفس الاجتماعي ، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع ، عين مليلة الجزائر 200.

- ¹ - عجال مسعود ، القيم التنظيمية وعلاقتها بجودة التعليم العالي ، كلية العلوم الاجتماعية قسم علم النفس وعلوم التربية ، جامعة محمد منتوري قسنطينة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، 2009 ، 2010 .
- ¹ - حسين حريم ، مبادئ الادارة الحديثة ، دار حامد للنشر والتوزيع عمان ، الاردن .
- ¹ - محمود سلمان العميان ، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال دار وائل للنشر والتوزيع ، القاهرة 2005.
- ¹ - فؤاد البهي السيد سعد عبد الرحمان ، علم النفس الاجتماعي رؤية معاصرة ، دار الفكر العربي ، القاهرة 1999.
- ¹ - فاروق عبدة فلية ، محمد عبد المجيد السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان الاردن 2005.
- مصطفى محمود، ابو بكر ، الموارد البشرية ، الدار الجامعية ، الاسكندرية 2004.
- ¹ - مصطفى محمود ابو بكر : التنظيم الاداري في المنظمات المعاصرة ، الدار الجامعية ، الاسكندرية 2004.
- ¹ - خليل عبد الرحمان المعاينة ، علم النفس الاجتماعي دار الفكر للنشر والتوزيع ، عمان الأردن 2007.
- ¹ - احمد عبد الفتاح الزكي، فاروق عبدة فلية ، معجم مصطلحات التربية ، دار الوفاء للطباعة والنشر ، الاسكندرية ، 2006.
- ¹ - زكريا عبد العزيز محمد ، التلفزيون والقيم الاجتماعية للشباب المراهقين دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية 2002.
- ¹ - طلعت ابراهيم لطفي ، علم اجتماع التنظيم ، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع ، الاسكندرية ، 2007.
- ¹ - طارق كمال ، علم النفس المهني الصناعي ، مؤسسة الشباب الجامعية ، الاسكندرية ، 2007، ص:198.
- ¹ - خالد عبد الله الحفيظة : القيم التنظيمية وعلاقتها بكفاءة الأداء ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، قسم العلوم الادارية ، رسالة ماجستير ، غير منشورة ، الرياض ، 2003.



الملاحق





وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة تبسة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

السنة الثانية ماستر

تخصص تنظيم وعمل



استمارة استبيان حول

تكنولوجيا المعلومات والقيم التنظيمية في المؤسسة الجزائرية

دراسة ميدانية المفتشية الولائية للعمل - تبسة .

إشراف الأستاذ:

د. جفال نور الدين

إعداد الطالب:

قاسمي لخضر
صيد محمد نجيب

ملاحظة: معلومات هذه الاستمارة لا تستخدم إلا لأغراض عملية ويتم التعامل معها بسرية، لذا نرجو منكم الإجابة على أسئلتها بكل صدق

السنة الجامعية

2019/2018

I - بيانات عامة :

1. السن: من 18 إلى 25 من 26 إلى 35 من 36 إلى 45 أكبر من 46
2. الجنس: ذكر أنثى
3. المستوى التعليمي ابتدائي متوسط ثانوي جامعي
4. المهنة الحالية: عون إدارة تقني مساعد إداري إطار سامي
5. مدة الأقدمية: أقل من 5 سنوات من 5 إلى 10 سنوات أكثر من 10 سنوات

II. بيانات حول القيم التنظيمية داخل المؤسسة :

1- قيمة العمل:

6. كيف تم التحاقك بالمؤسسة؟ عن طريق التعيين المباشر عن طريق المسابقة
7. هل تتناسب وظيفتك مع مؤهلاتك العلمية؟ نعم لا
8. هل تتناسب المهام الموكلة إليك مع ظروف العمل المتاحة؟ نعم لا
9. هل أنت راض عن وظيفتك داخل المؤسسة؟ نعم لا
10. ما طبيعة مجهوداتك في العمل؟ متعبة عادية سهلة
11. على ماذا تعتمد طبيعة عملك؟ إنجاز فردي تعاون جماعي
12. هل تضبطك طبيعة العمل في المؤسسة بسلوك معين؟ لا نعم

2- قيمة الوقت داخل المؤسسة:

13. هل الوقت المخصص للعمل كاف لأداء مهامك؟ نعم أحيانا لا
14. هل وجود الآلة ساهم في توفير الوقت لإنجاز المهام؟ نعم لا نوعا ما
15. كيف يؤثر تواصلك مع زملائك على أدائك لعملك؟ ايجابيا سلبيا لا يؤثر
16. هل العمال يحترمون الوقت المحدد لأداء وظائفهم؟ نعم لا أحيانا

3- قيمة التكوين والتدريب:

17. هل العمل الذي تقوم به يحتاج إلى: مهارات عالية - سرعة الانجاز - الدقة في العمل
18. هل تحتاج إلى معرفة متخصصة في عملك؟ نعم لا
19. ما مدى ملائمة التكوين لطبيعة عملك؟ ملائم غير ملائم نوعا ما
20. هل طبيعة عملك تستلزم التكوين المستمر؟ نعم لا
21. هل طبيعة عملك تستوجب الابتكار؟ نعم لا

III. بيانات حول أبعاد تكنولوجيا المعلومات داخل المؤسسة :

1- بعد المعلومة :

22. فيما تكمن سهولة الحصول على المعلومة؟ الدقة في العمل ربح الوقت نقص الجهد

23. ترى أنك بحاجة إلى فترة تكوين جديدة؟ نعم لا
24. هل يتم التحصل على المعلومة بمفردك أم هناك من يشارك في الحصول عليها؟
-مفرد -مشاركة عامل -مشاركة فريق عمل
25. هل تم تقليص عدد العمال في إطار تجديد تكنولوجيا المعلومات داخل المؤسسة؟
نعم لا
26. عند إدخال آلة جديدة إلى قسم من الأقسام هل يتم تغيير العمال من وظائفهم؟ نعم لا

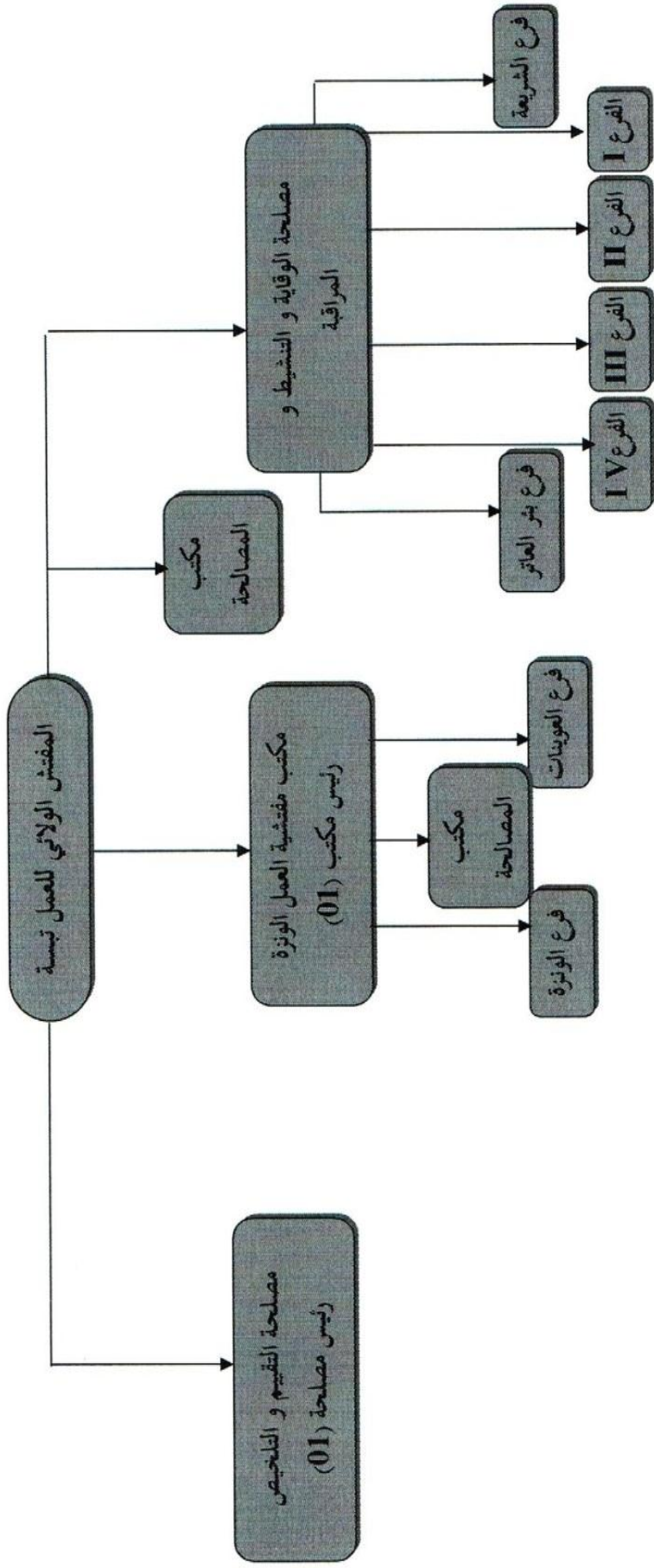
2 - بعد قيمة الآلة:

27. هل سبق لك أن تكونت على استعمال تكنولوجيا قبل دخولك إلى هذه المؤسسة؟ نعم لا
28. هل تواجهك صعوبات أثناء قيامك باستعمال تكنولوجيا المعلومات في عملك؟ نعم لا
29. ماذا تعني لك إدخال آلة جديدة حديثة للمؤسسة؟ الراحة النفسية المسؤولية إضافية
تغيير إستراتيجية العمل ضرورة تنمية المهارات لتناسب والقدرات التقنية

3- بعد التنافسية:

30. هل تتابعون آخر التطورات الفنية والتقنية الحديثة في مجال التفتيش داخل المؤسسة؟ نعم لا
31. هل لوجود تكنولوجيا داخل المؤسسة دور في التنافس بين الموظفين؟ نعم لا
32. هل أثرت المعرفة بتكنولوجيا المعلومات لبعض الموظفين في مساهمهم المهني؟ نعم لا
33. ما هي القيم التنظيمية الحديثة التي تسعى إلى تحقيقها كفرد في وجود تكنولوجيا المعلومات داخل المؤسسة؟
قيمة الوقت قيمة العمل قيمة التكوين والتدريب
34. هل حضرت ندوات تدريبية في تنمية القيم التنظيمية؟ نعم لا
35. ما هي الإضافات الهامة التي حدثت داخل المؤسسة في ظل ادخل تكنولوجيا المعلومات؟
هل تم ترقية بعض الموظفين إلى رتب أعلى هل تم تعديل في بعض الأقسام
هل تم استبدال موظفين بآخرين في نفس المنصب هل تم استحداث مناصب جديدة

الهيكل التنظيمي للمفتشية الولائية للعمل تبسة



الفرع : هو جزء جغرافي من ولاية تبسة يكلف به مفتش عمل من أجل السهر على مراقبة القانون بالمؤسسات المتواجدة بهذا الفرع

مكتب المصالححة : هي هيئة منتخبة تحت وصاية مصالحنا تجتمع مرة في الأسبوع للنظر في النزاعات الفردية قصد إجراء محاولة صلح قبل الإجراءات القضائية

التنظيم البشري للمفتشية الولائية للعمل تبسة

