

التغير التكنولوجي في المؤسسة وصراع القيم - بين إشكالية المقاومة وحمية التكيف -

ط د. وليد عبد المولى، اد سليم العايب

جامعة الجزائر 02، majiswalid@gmail.com

جامعة البليدة 02، salim.laib@gmail.com

تاريخ الإرسال: 15 / 07 / 2020، تاريخ القبول: 16 / 04 / 2022

Technological change in institution and struggle of values- between the problem the resistance and the imperative of adaptation,

Abstract: This article examines the phenomenon of technological change in institutions, as it is considered a new strategy adopted by the latter to keep pace with scientific and technological development, and to preserve its internal and external position in light of the fierce competition from other institutions, but this technology and what it holds of modern and strange values facing traditional and local values for workers in institution and organization, difference occurs between the original and incoming values, which results in difficulties in running, and here the researcher tries to provide some theoretical sociological approaches that attempt to explain this difference, as there are those who consider it problematic of the problems of organization and a cause of conflict and negative tension, while there are those who see technology and conflict of values A healthy phenomenon for the institution, it is normal to occur in the institution, Also

there are cultural and other conflictive approaches that see the relationship between traditional and modern values as a relationship of conflict and conflict of interests, then the researcher will address, Resisting technological change as a value option and methods of treating it and reducing its severity, in addition to its forms and stages, this can only be in accordance with a question and a problem raised by the researcher about the nature of the value conflict between local values and exotic values with technology.

Keywords: Technological change; institution; Conflict; Value; Resistance; Adaptation.

الملخص:

يدرس هذا المقال ظاهرة التغيير التكنولوجي في المؤسسات، إذ يعتبر إستراتيجية جديدة اعتمدها هذه الأخيرة لمواكبة التطور العلمي والتكنولوجي، والحفاظ على مكانتها الداخلية والخارجية في ظل المنافسة الشرسة من المؤسسات الأخرى، غير ان هذه التكنولوجيا وما تحمله من قيم حديثة ودخيلة تواجهها قيم تقليدية ومحلية للعمال داخل المؤسسة والتنظيم، فيحدث اختلاف بين القيم الواردة والأصلية ينتج عنه صعوبات في التسيير، وهنا يحاول الباحث تقديم بعض المقاربات النظرية السوسولوجية التي تحاول تفسير هذا الاختلاف، إذ هناك من يعتبره إشكالية من مشكلات التنظيم وسببا في حدوث النزاع والتوتر السلبي، في حين هناك من يرى في التكنولوجيا وصراع القيم ظاهرة صحية للمؤسسة، طبعي أن تحدث في المؤسسة، كما ان هناك مقاربات ثقافية

وأخرى صراعية ترى في العلاقة بين القيم التقليدية والقيم الحديثة علاقة صراع وتضارب المصالح، ثم سيتطرق الباحث إلى مقاومة التغير التكنولوجي كخيار قيمي وطرق معالجته والتقليل من حدته، بالإضافة إلى إشكاله، ومراحله، هذا لا يكون إلا وفق تساؤل وإشكالية يطرحها الباحث حول طبيعة الصراع القيمي بين القيم المحلية والقيم الدخيلة مع التكنولوجيا.

الكلمات المفتاحية: التغير التكنولوجي؛ المؤسسة؛ الصراع؛ القيم؛ المقاومة؛ التكيف.

مقدمة:

تسعى المؤسسات إلى الرفع من إنتاجيتها، وتحقيق الجودة في خدماتها والبحث في سبل البقاء قيد المنافسة داخل البلد وخارجه، فاتجهت اغلب هذه المؤسسات إلى استغلال ما وصلت إليه البحوث والاختراعات التكنولوجية المتطورة والعصرية، باعتبارها الأساس الوحيد للتطور والبقاء قيد المنافسة.

فالتكنولوجيا أصبحت تعتبر إحدى أهم المدخلات في العمليات الإنتاجية و الخدماتية، يمكن الحصول عليها بطرق مختلفة منها نقل التكنولوجيا، ومنها استيراد التكنولوجيا، ومنها أيضا الابتكار التكنولوجي المحلي ...

إن الجزائر كغيرها من الدول التي اتجهت نحو الحصول على التقنية واستخدامها في المؤسسة، بل أولتها اهتماما كبيرا وبالغا باعتبارها إحدى أهم الحلول التي تعالج بها المشكلات سواء الاقتصادية أو الخدمائية. فبدأت في عملية استيراد التكنولوجيا مع بداية سياسة التصنيع، من خلال الشراكات والاتفاقيات بين الدول للاستفادة من التكنولوجيا، وقامت بإعادة بناء هيكلها التنظيمي وسياستها الإستراتيجية وفق خارطة الطريق، وهنا قامت بإدخال تجهيزات جديدة تستخدم في عملية الإنتاج تؤدي إلى تطوير الأساليب المستعملة وطرق القيام بالأعمال وهذا ما يسمى بالتغيير التكنولوجي. غير أن الأفراد في المؤسسة قد يقاومون هذا التغيير الذي تزعم الإدارة إدخاله أو إحداثه، وقد تنصب مقاومتهم على نوع التغيير أو حجمه أو كيفية تطبيقه أو توقيت إدخاله، مما يحدث صراعا في منظومة القيم الكلاسيكية والقيم الجديدة الواردة مع التكنولوجيا الحديثة، وهذا يؤثر على استقرار النسق والبناء المؤسساتي، ما يؤدي إلى طرح عديد التساؤلات، هل يمكن اعتبار التغيير التكنولوجي مشكلة تكنولوجية لها تأثير على القيم الأصلية داخل المؤسسة؟ وهل يمكن اعتبار مقاومة الأفراد لها داخل التنظيم ظاهرة مرضية تعرقل التقدم والتطور المؤسساتي نحو الجودة وتحقيق الميزة التنافسية، أم هل يمكن اعتبار مقاومة التغيير التكنولوجي في المؤسسة ظاهرة صحية لكل مؤسسة تختار التكنولوجيا الحديثة إستراتيجية جديدة

لطريق عملها، ويبقى التكيف حتمية واقعة يمكن قبولها لتحقيق الاستقرار
من جديد؟.

أولاً: تحديد مفاهيم الدراسة:

أ- التغيير التكنولوجي: تعددت المفاهيم حول التغيير التكنولوجي
وتنوعت غير أنها اتفقت على أن التغيير التكنولوجي هو التغيير في
المعدات والأساليب المختلفة فهو يشمل إدخال تجهيزات جديدة تستخدم
في عملية الإنتاج وتقديم الخدمات يؤدي إلى تطوير الأساليب وطرق
القيام بالأعمال، ويمكن أن نورد بعض التعريفات للتغيير التكنولوجي
منها: * انه يعني استخدام مخرجات الابتكار أو الإبداع لغرض إحداث
تغيير بسيط أو كلي في العملية الإنتاجية أو المنتج الذي يهدف إلى دعم
القدرة التنافسية وبالتالي التعديل المستمر فيها بما يحقق الاستمرارية
والنمو الاقتصادي الوطني * (رحيم حسين، 2002: 42).

ب- المؤسسة: إن وضع تعريف جامع للمؤسسة حسب الباحثين
يعتبر من الصعوبة بمكان، غير أننا سنورد بعض التعريفات منها:
تعريف * لبروتون * (m.lebreton) حيث يقول: * إن المؤسسة تعني كل
شكل تنظيم اقتصادي مستقل مالياً، ويقترح نفسه لإنتاج سلع أو خدمات
للسوق * (رتيمي الفضيل، 2018: 13)، كما تعرف بأنها جميع أشكال
المنظمات الاقتصادية المستقلة مالياً، هدفها توفير الإنتاج لغرض التسويق
وهي منظمة ومجهزة بكيفية توزع فيها المهام والمسؤوليات ويمكن أن

تعرف بأنها وحدة اقتصادية تتجمع فيها الموارد البشرية والمادية اللازمة للإنتاج الاقتصادي، الصناعي، التجاري أو الخدمات (عرباجي اسماعيل، 2013: 15).

ج-الصراع: عرفه كوسر (coser) بأنه كفاح حول القيم والسعي من أجل المكانة والقوة، والموارد النادرة أو المحدودة، حيث يهدف المتصارعون إلى تجميد خصومهم أو القضاء عليهم (عياصرة معن محمود، 2008: 18). كما يعرفه القريوتي بأنه عمل مقصود من طرف ما للتأثير سلبا على طرف آخر، بشكل يؤثر سلبا على قدرة ذلك الطرف، مما يعيق أهدافه وخدمة مصالحه وعندما ينشأ بين الجماعات داخل المنظمة التفاعل من خلال الأعمال اليومية يكون هناك احتمال لنشوء صراع وتناقض بينهما (القريوتي محمد قاسم، 2000: 241).

د-القيم: لقد تعدد تعريفات القيم واختلفت بين الباحثين حولها إلا أن من بين التعريفات يمكن ذكر قول نوبس (nobbs) فيها على أنها: مجموعة مبادئ وضوابط سلوكية أخلاقية، تحدد تصرفات الأفراد والمجتمعات ضمن مسارات معينة، إذ تصبها في قالب ينسجم مع عادات وتقاليده وأعراف المجتمع (غيات بوفلجة، 2015: 19).

ويقصد بالقيم في دراستنا :

- القيم القديمة: وهي تلك القيم التي يمكن حصرها في القيم التاريخية،
القيم الدينية، القيم الثقافية

- القيم الحديثة: وهي تلك القيم التي تكون إلى جانب القيم الموروثة
وهي القيم السياسية، القيم الاقتصادية، القيم الاجتماعية...

- القيم المحلية: وهي تلك القيم التي تنشأ محليا وتتماشى وفق
خصائص المجتمع المعاش.

- القيم الدخيلة: وهي قيم أجنبية تم استيرادها مع التكنولوجيا كطرق
التسيير ونماذج التسيير...

ه-مقاومة التغيير: يعرفها الأستاذ ناصر قاسمي بأنها: ﴿ حالة مقابلة
القرارات التنظيمية الإستراتيجية بمجالات من الكبح أو عن طريق
الاحتجاجات المختلفة من اجل تعطيل التغيير، وذلك بسبب الخوف من
ضياح المصالح وفقدان المركز الوظيفي ومعايير سلوك الجماعة ونمط
العلاقات التي تعودت عليه، فإدخال تكنولوجيا جديدة أو هيكل تنظيمي
جديد يعيد النظر في توزيع الوظائف والمراكز ويقابل بالمقاومة نظرا لحالة
الشك أو الخوف، وتكون المقاومة إما علنية أو سرية من خلال تعطيل
المهام وتعمد ارتكاب الأخطاء مع العلم بإمكانية تداركها ﴾ (قاسمي
ناصر، 2011: 118)،

و-التكيف مع بيئة العمل: حالة الاستجابة التي يقوم بها العاملين مع خصائص بيئة العمل الداخلية من مختلف جوانبها الاجتماعية والمادية والإشرافية والتنظيمية بما فيها (التغيير التكنولوجي) دون ان يكون هناك أي تعبير عن عدم الرضا من طرفهم (قاسمي ناصر، 2011: 45)،

ثانيا: القيم التقليدية والاتجاه نحو التغيير التكنولوجي: الفرد الذي ينتقل إلى المؤسسة للعمل فيها لا يمكن اعتباره مجرد عامل أو موظف فقط، إنما يجب النظر إليه على انه مجموعة تراكمات ثقافية اكتسبها عبر حياته الاجتماعية، تتدخل فيها مجموعة عوامل منها الثقافية والسياسية والدينية والاقتصادية...، فالفرد يكون متأثرا بالعادات والتقاليد، وبوسائل الإنتاج والتنظيم القديمة، تتحكم فيها روابط الأسرة والقبيلة والانتماء للعشيرة، فتكون تصرفاته داخل التنظيم والمؤسسة انعكاسا لذلك الموروث الثقافي والاجتماعي الذي اكتسبه، وهذا ويصادف أثناء عمله بالمؤسسة نسقا قيميا جديدا يسمى بثقافة المؤسسة التي تعتبر نمط التفكير والفعل المعتاد والتقليدي يتقاسمه كل أفراد المؤسسة، ويجب على الأعضاء الجدد تعلمه وتقبله ولو جزئيا حتى تتقبلهم المؤسسة (رتيمي الفضيل، 2018: 83). وهذا ما يسمى في المنظمات أيضا بالثقافة التنظيمية وهي إحدى أهم مستويات تحليل العلاقات بين الثقافة الداخلية للمنظمة والثقافات الخارجية أو العمالية التقليدية الموروثة اجتماعيا، وقد برزت العديد من المقاربات التي قدمت تحليلات للقيم التقليدية في مقابل القيم

المؤسسية والتي منها نموذجي التحليل الثقافي والاجتماعي
 للمؤسسات l'analyse culturaliste et l'analyse societae
 فهما يقدمان إجابة للتساؤل الذي يطرحه
 sainsaulieu حول معرفة ما إذا كان هذا التطور مسير اليوم
 باستقلالية عميقة حقيقية للمؤسسة في وجه التقليدية لتعديلات
 الاجتماعية المستوردة داخل المؤسسة، وهنا نجد ماركس مريس أحد
 أقطاب التحليل الاجتماعي يذكر: « إذا كان اتجاه كامل من علم
 الاجتماع التنظيمات المطور لنظرية إمكانية الحدوث بهدف تنظير
 علاقات التنظيم مع محيطه، لم يهتم علماء الاجتماع إلا مؤخرا لمختلف
 أشكال إمكانية الحدوث الثقافي والبنوي لتحليل علاقات المؤسسات
 الصناعية مع مؤسسات أو ثقافة مجتمع ما » (بشير محمد، 2007: 124).
 أما نموذج التحليل الثقافي يرجع العلاقات والتفاعلات بين القيم
 داخل المؤسسة إلى الثقافة الوطنية المطبوعة بتاريخ هذا المجتمع أو ذلك
 والتي تفسر التداخل بين المؤسسة والمجتمع الذي تنتمي إليه. ففكرة
 الرفض والإدماج (المقاومة أو التكيف) بين الثقافات داخل المؤسسة
 يمكن تفسيرها بناء على منطلقات اجتماعية وحتى ثقافية، وإيماننا من
 المؤسسات بان التكنولوجيا أصبحت شرطا ضروريا لتحقيق عملية
 التطور ومواكبة الصيرورة الاجتماعية والاقتصادية لأجل تحقيق عملية
 التنظيم والتنمية الاجتماعية المعاصرة، فقد وضعت التحول وامتلاك هذه
 التكنولوجيا ضمن إستراتيجيتها، وفي هذا الصدد برزت عديد المقاربات

والأطر النظرية التي حاولت التنظير وتفسير العلاقة بين الثقافة التقليدية والثقافة الحديثة في المؤسسة، فاكساب التكنولوجيا والتغير التكنولوجي يبقى ضمن القيم الحديثة المعاصرة التي تتبناها المؤسسات، فالمقاربة البنائية الوظيفية من خلال ﴿بارسونز﴾ الذي يرى في العقلانية صفة أصبحت تميز السلوك الإنساني بفضل اعتماده على المعرفة العلمية (التكنولوجية)، وهو يرى بان التوتر بين القيم التقليدية والقيم الحديثة للأفراد في المؤسسة إنما هو توتر بناء يؤدي إلى التغير الاجتماعي تغيرا ايجابيا، حيث يقول: ﴿افترض أن مسار التغير الاجتماعي ناتج بطريقة لا يمكن تجنبها عن توترات بهذا المعنى، أو عن توترات موجودة مسبقا، وما أسميته... بعد فبر بالمسار العقلاني هو بالأساس منبع التغير الاجتماعي المستمر، ولأذكر فبر مرة أخرى فان مركب العقلانية في مجمله والتكنولوجيا بشكل خاص هو بطبيعته يتناقض مع ما هو تقليدي ويدخل ضمن السلسلة المستمرة للتغير﴾ (حليس سمير، 2016: 84). فحسب رؤية بارسونز إلى العلاقة بين القيم التقليدية والقيم الحديثة وان كان يسودها التوتر في بدايتها إلا أن هذا التوتر سيتلاشى تدريجيا بمجرد اكتساب الأفراد للقيم الجديدة (التحول نحو امتلاك التكنولوجيا واستخدامها)، وذلك للتأقلم مع التغير التكنولوجي على مستوى النسق الجزئي (المؤسسة) والتغير الاجتماعي ككل على مستوى النسق الكلي (المجتمع)، وان التكنولوجيا أصبحت حتمية ولم تعد إشكالية حسب ما يراها بعض المفكرين أمثال ﴿اوغبرن﴾ الذي يرى أن هناك هوة ثقافية

بين التكنولوجيا والقيم والعادات التي يحملها الآخريين، فتصبح قيم الأفراد بمثابة عائق للتغير نحو التكنولوجيا واكتسابها داخل التنظيم، ويمكن تفسير ذلك بتشبههم بالعادات والتقاليد وخوفهم من التحديات التي تطرحها باستمرار التكنولوجيات الحديثة لهذا يلجؤون إلى مقاومتها وتصبح بذلك إشكالية قيمة داخل المؤسسة، كما أن هناك مقاربات أخرى منها المقاربة الثقافية التي ترى في التكنولوجيا مجالاً للتفاعل بين الفاعلين الاجتماعيين والشراكة بينهم وهي ضرورة اجتماعية للتعرف على الآخر والاندماج معه ونقل التقنية، وإن أي معرفة مسبقة بنسق القيم والثقافة المحلية فستساعد وتسهل على الفاعلين الاجتماعيين تسيير الفوارق، كونهم يفهمون الحقائق الإنسانية المختلفة، والشعور واللا شعور، والرسمي واللا رسمي، ومدى تأثير الروابط الاجتماعية بين الفاعلين، وحتى الفوارق المنطقية للجماعات (بليدي علي، 2011: 58). وجدير بالذكر أن الفرد داخل أي تنظيم أو مؤسسة لا يترك قيمه الثقافية خارج المؤسسة، ويعود في المساء ليحملها، معنى هذا أن النسق الخارجي له أثره في النسق الداخلي الذي هو المؤسسة وهو يسهم إلى حد بعيد في نجاح المؤسسة أو فشلها في تحقيق أهدافها، وتتنوع الثقافة الواحدة لتضم عدة ثقافات فرعية تصل أحياناً لحد الصراع داخل المؤسسة والمنظمة لأن كل ثقافة فرعية تعبر عن مصالحها ومواقفها ومعتقداتها الخاصة (قاسيمي ناصر، 2014: 99).

ثالثاً: مقاومة التغيير التكنولوجي لتناقض القيم (صراع القيم):

تؤدي تناقضات القيم داخل المؤسسات إلى مجموعة من المشاكل التنظيمية، والتي من بين أسبابها إدخال متغير مستقل جديد على هذه المؤسسة، فيؤثر في بناءها الاجتماعي وهيكلها التنظيمي يؤدي إلى صعوبة تكيف العمال مع الوضع الثقافي والفني الجديد، فيحاولون المحافظة على النسق القديم ومواجهة النسق الجديد، قد يبرز ذلك في مقاومة وصراع يتخذ أشكالاً متعددة وصورا عديدة من ردود الفعل يكون أخطرها التخريب، وتعرف مقاومة التغيير داخل المؤسسة بأنها امتناع الأفراد على التغيير وعدم الامتثال له والركون إلى المحافظة على الوضع القائم، كما أن المقاومة قد تأخذ شكلاً إيجابياً وليس بالضرورة أن يكون الموقف سلبياً، والمتفق عليه أن عدم الرضا قد يكون معلناً ظاهراً كالمواجهة والإضراب والاحتجاج كما قد يكون ضمناً في عدم الرضا والتخريب والتغيب عن العمل مما يؤثر على السير الحسن للنسق، ولا يحافظ على استقرار المؤسسة. وهذا ما يتطلب إدارة ناجحة لتسيير هذه المرحلة، وذلك لاستعادة الاستقرار والحفاظ على مكانة هذه الأنساق التي تكون في خدمة نسق أكبر، وان اختلاف القيم في المؤسسة قد يؤدي إلى صعوبة التسيير من طرف الفاعلين، كما يذكر الأستاذ ناصر قاسمي (انظر التعليق رقم 1)، ليؤكد أن بعض الدراسات تشير إلى وجود تضارب بين نوعين من الثقافة الأولى مهنية عالمية، والثانية نظامية محلية، فأصحاب الثقافة المهنية لهم القدرة على التحرك ويضعون ثقافتهم فوق قيم الثقافة النظامية وهذا ما يعطينا تضارباً بين ثقافتين إحداهما تقوم على الولاء

والثقة في المؤسسة وأخرى تقوم على الالتزام بقيم المهن (قاسمي ناصر،
2014: 101).

أ- أسباب مقاومة التغيير التكنولوجي في المؤسسة:

تتدخل مجموعة من العوامل والأسباب التي تدفع بالأفراد داخل المنظمات إلى مقاومة التغيير التكنولوجي يمكن ذكر منها:

- انعدام الأمن النفسي: فالتغيير التكنولوجي، معناه ظروفًا غير معروفة النتائج وفي ذلك تهديد للأمن النفسي للعمال، حيث يسود التوتر والقلق من آثار التكنولوجية على الفرد والجماعة ككل.

- توقع الخسارة: فغالبًا ما يتوقع المعنيون بالتغيير أن هدف الإدارة من التغيير هو توفير النفقات مما يعني أن ذلك قد يحتم وضع حلول وأساليب من شأنها التأثير على مصالحهم

- الإدراك الخاطيء للتغيير: يعتقد الأفراد أن الاتجاه نحو التغيير التكنولوجي في المؤسسة موجه ضد مصالحهم، وذلك يعود لقلّة المعلومات حول التغيير وأهدافه وما يترتب عنه. (لعويسات جمال الدين،
2003: 172).

- المصالح: فالانطباع العام لدى الأفراد داخل المؤسسة هو أن التغيير يؤدي إلى تدهور الوضع الحالي، أو السلطة أو متعة العمل، أو قد يؤدي إلى ضغط العمل.

- عدم الرغبة في تحمل المسؤولية والالتزام تجاه استخدام التكنولوجيا.

ب- أشكال مقاومة التغيير التكنولوجي في المؤسسة: تتخذ مقاومة التغيير التكنولوجي في المؤسسة عدة صور وأشكال منها:

✓ تخفيض متواصل لإنتاجية المؤسسة.

✓ عدم استقرار الإطارات والكوادر الإدارية في المؤسسة.

- البطء في العمل الإداري.

- الصراعات المكشوفة داخل المؤسسة.

- زيادة العداء نحو المبادرين باقتراح التغيير في المؤسسة.

- زيادة معدلات الغياب والتأخير أو حتى تخريب نظم الإنتاج.

- ضعف الولاء والالتزام تجاه المؤسسة.

إن هذه أهم صور مقاومة التغيير التكنولوجي، والذي يعتبر في هذه الحالة ظاهرة مرضية يجب التعامل معها كإحدى أهم المشكلات التنظيمية التي تؤثر على تماسك النسق الجزئي الذي هو المؤسسة.

ج- علاج مقاومة التغيير التكنولوجي في المؤسسة: إن مقاومة التغيير باعتبارها أهم مشكلة تنظيمية تواجه القائمين على التغيير في المؤسسة، لذلك فهم مطالبين بإيجاد طرق وقائية أو حتى علاجية لهذه

الظاهرة المرضية التي تؤثر على النسق المؤسساتي، ولو بالتقليل من حدة الصراع بين القيم التقليدية والحديثة، حتى يحدث القبول والتكيف تدريجياً، ويصبح الصراع في المؤسسة ظاهرة صحية تمر عليها المؤسسات لمواكبة التطور ومواجهة تحديات البيئة الخارجية ويمكن ذلك من خلال: (لعويسات جمال الدين، 2003: 173)،

- العمل على إفهام العاملين لمضامين التغيير ومحاربة الإشاعة (misunderstandings)

- ضرورة إشعار المعنيين بالتغيير بالمكاسب التي يمكن أن تتحقق لهم من جراء التغيير (trust)

- الاستعانة بالقادة ورؤساء التنظيمات غير الرسمية في شرح التغيير (informal structure)

- اشتراك العاملين بكافة مراحل التغيير (empowerment)

كما نجد بعض الباحثين يقدمون أساليب أخرى للتقليل من عملية التغيير منها أيضاً:

- الدعم والمؤازرة، وذلك لتدريب العاملين على مهارات جديدة وتقديم الدعم اللازم لهم وإعطاءهم فترة راحة بعد التغيير.

- التفاوض والقبول، حيث يتم تقديم حوافز للأفراد والعاملين داخل المؤسسة المحتمل قيامهم بمقاومة التغيير وإجراء بعض المساومات... الخ، وتقديم مزايا خاصة مقابل الحصول على تعهد بعدم إعاقة التغيير.

- المناورة، وهي عبارة عن استخدام فن الحيل السياسية، وتعني فن التأثير على العاملين من خلال اقتناء معلومات معينة ذات اثر ايجابي على العاملين، وربما استخدام بعض العبارات الرنانة.

رابعا: إدارة التغيير التكنولوجي وحتمية التكيف: يمكن اعتبار التغيير التكنولوجي قد أصبح حتمية تكنولوجية، في المؤسسات المعاصرة تتكيف معها الموارد البشرية وتندمج مع القيم الحديثة الواردة إليها مع التكنولوجيا، ولا يتطلب ذلك سوى إدارة إستراتيجية ناجحة لعملية التغيير، يتصورها *كولين* في ثلاث مراحل: (عياصرة معن محمود، 2007: 157)،

- الحاجة للتغيير: تتمثل في إنشاء الرغبة والدافع للتغيير التكنولوجي.

- التحرك نحو التغيير: يبدأ الفرد في تعلم التغيير الجديد عن طريق الممارسة، فيطبق المبادئ والأساليب الجديدة لعلاج المشكلات الموجودة كالتيكون على استخدام التكنولوجيا إذا كان عدم تحكمه فيها يشكل عائقا.

- الاستقرار والتأصيل: يتم إحلال الأساليب الجديدة محل القديمة، وترسخ هذه الأساليب في أذهان الأفراد.

وحسب (kurt lewin) الأفراد يتغيرون على مراحل: عدم التجمد، التغيير، إعادة التجمد.

- المرحلة الأولى عدم التجمد: وفي هذه المرحلة كافة الأمور غير المريحة وغير المرضية وذات الضغط تشكل الحادة الماسة للتغيير.

- المرحلة الثانية التغيير: فتبدأ الإدارة والأفراد بتطبيق وإرساء علاقات وطرق وسلوكيات جديدة

- المرحلة الأخيرة إعادة التجمد: يتحقق الأفراد من التغيير عبر خبراتهم ويتوافق ذلك عادة مع تعزيز الثقة الذاتية كنتيجة لتحقيق الأهداف المرجوة.

ويبقى التغيير ومقاومة التغيير إلى التكيف، تعبيرا واضحا عن الصراع بين القيم والثقافات السائدة والواردة، المحلية والدولية، وهذا ما جعل احد ابرز علماء الاجتماع والتنظيم يؤكد على أهمية الصراع باعتباره ضرورة تاريخية وجدلية قائمة في العلاقات الإنتاجية وعلاقتها بالفاعلين إذ قال: ﴿اظهر علما الاجتماع كيف أن التغيير التاريخي لعلاقات الإنتاج لا يمكنه تفادي تأسيس سلطات مضادة...﴾ (بشير محمد ، 2007: 115)، وفي

هذا إشارة صريحة إلى وجود الصراع كظاهرة صحية في التنظيمات والمؤسسات.

إن قبول التغيير التكنولوجي والتكنولوجيا كحتمية تناولته عديد المقاربات، والآراء بل أصبح هذا المتغير المستقل يدرس كعنصر مؤثر في عملية التطور والإنتاجية، لا يستغنى عنه في دراسة المؤسسات والتنظيمات الناجحة والمعاصرة، التي تحاول تحقيق الميزة التنافسية والبحث عن المكانة في السوق المحلية والدولية، فمكانة المؤسسة المستخدمة للتكنولوجيا في علاقتها مع البيئة الخارجية، والتي ميزت النسق الجزئي (المؤسسة) على باقي الأنساق الجزئية الأخرى انعكست على البيئة الداخلية لها (المؤسسة) وهنا نقصد قيم المؤسسة أو الثقافة التنظيمية كما تسمى أيضا أو ثقافة المؤسسة المكونة من قيم العمال وقيم الإدارة .

الخاتمة: إن القراءة السوسيو تنظيمية للتغيير التكنولوجي والقيم في المؤسسة والعلاقة بينهما، توحي أن التكنولوجيا صارت جزءا من ثقافة المؤسسات المعاصرة ومن أساسياتها، وهي بذلك جزء من الأنساق الاجتماعية المعاصرة الكبرى، اندمجت في الحياة العملية والاجتماعية، ودخلت كمتغير مستقل جديد يجب القبول به ومعايشته وما يحمله من قيم حديثة، هنا يكون حتمي على القيم التقليدية السابقة أن تتكيف معها، ويبقى الصراع بين القيم إحدى الجدليات الاجتماعية التي تتم على مستوى النسق الجزئي (المؤسسة) تحتاج فقط إلى إدارة إستراتيجية لمسيرة

هذا التغيير والوصول بالمؤسسة إلى بر الأمان في ظل المنافسة الخارجية الشرسة.

التعليقات:

(1)- يرى الأستاذ بوفلجة غيات أن احد الأسباب التي يمكن أن تفسر فشل التسيير الاشتراكي والثورة الزراعية في الجزائر *عدم مطابقة القيم الثقافية السائدة في المجتمع الجزائري مع التصور التنظيمي المستورد من دول مختلفة عنه ثقافيا، ذات قيم مغايرة، هذا ما أدى إلى صعوبة تطبيق طرق التسيير المستوردة، وقد كانت نتيجة ذلك هجرة الفلاحين عن أراضيهم والنزوح المكثف إلى المدن، كما تم ترك كثير من المشرفين والعمال لمؤسساتهم، مفضلين عن ذلك الأعمال الخاصة المستقلة كالتجارة أو امتهان حرفة حرة، أما الذين استمروا في مهامهم السابقة فهم ينفذونها دون حماس ولا رغبة فأنخفضت الروح المعنوية، وارتفعت معدلات التغيب وكثرت حوادث العمل وانخفضت وتيرة الإنتاج. (غيات بوفلجة، 2015: 75).

قائمة المراجع:

- بوفلجة غيات، (2015). القيم الثقافية وفعالية التنظيمات.. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.

- بلعدي علي، (2011). «الشراكة الأجنبية والاستثمار الأجنبي وصراع القيم». مجلة دراسات اجتماعية، مركز البصيرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية، العدد 08، ص.ص. (51-70).

- بشير محمد، (2007). الثقافة والتسيير في الجزائر. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.

- حليس سمير، (2016). التغيير التكنولوجي وتأثيره على الثقافة التنظيمية في المؤسسة الصناعية الجزائرية. رسالة دكتوراه غير منشورة لنيل شهادة الدكتوراه في (علم الاجتماع)، جامعة سطيف 2، الجزائر.

- لعويسات جمال الدين، (2003). إدارة الجودة الشاملة. الجزائر: دارهومة للطباعة والنشر.

- عياصرة، بني احمد مروان محمد (2008). ادارة الصراع والازمات وضغوط العمل، ط1. الأردن: دار الحامد للنشر والتوزيع.

- عرباجي إسماعيل، (2013). اقتصاد وتسيير المؤسسة، ط3. الجزائر: موفم للنشر.

- قاسيمي ناصر، (2011). دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.

- قاسيمي ناصر، (2014). سوسيولوجيا المنظمات. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية

- القريوتي محمد قاسم، (2000). السلوك التنظيمي. الأردن: دار الشروق للدعاية والإعلان والتسويق.

- رحيم حسين، (2002). «التجديد كمدخل استراتيجي لدعم القدرة التنافسية للمؤسسة الجزائرية». ورقة عمل مقدمة إلى ملتقى دولي حول تنافسية المؤسسات الاقتصادية وتحولات المحيط، جامعة خيضر بسكرة، أكتوبر 2002.

- رتيمي فضيل وآخرون، (2018). سوسيولوجية المؤسسة، ط1. البليدة، الجزائر: دار التل للطباعة والنشر.

الناصرية

الناصرية