

الدعامة الأكسيوتنظيمية لإيكولوجيا التجديد التكنولوجي في المؤسسات الصناعية

the Institutional pillar for Technological innovation in Industrial organizations

Chitroub Nour EL Houda, Sisaoui Fadila

شيطروب نور الهدى* ، سيساوي فضيلة

¹ طالب دكتوراه جامعة الصديق بن يحي جيجل chitroubnourelhoda@gmail.com² أستاذ محاضر (أ) جامعة الصديق بن يحي جيجل fasissaoui@yahoo.fr

تاريخ النشر: 2021/12/28

تاريخ القبول: 2021/09/16

تاريخ الاستلام: 2020/12/01

ملخص:

للبعد الإكسيوتنظيمي أهمية بالغة في فهم ديناميكية تحقيق التجديد التكنولوجي، وذلك للاعتبارات الضبطية و التوجيهية التي تحملها القيم التنظيمية للعاملين في جميع المستويات التنظيمية، مما يولد إمكانية استعمالها كاستراتيجية داعمة للتجديد التكنولوجي خاصة في البيئة الداخلية للتنظيم، لكونها النسق الذي يتم فيه تفريع جميع الترسبات القيمية للفرد العامل والناجمة من تفاعلاته السوسيوثقافية على مدار المدى البعيد، ففما تتحول القيم من كينونتها التجريدية الواعية و اللاواعية إلى كينونتها المادية الملموسة والتي يمكن ملاحظتها عيانا في أداء العاملين، وفي هذا المقال سنتطرق إلى كيفيات دعم المنظومة القيمية لبيئة التجديد في المؤسسات، عن طريق تبين أهم الاستراتيجيات السامحة بذلك .

كلمات مفتاحية: التجديد التكنولوجي ، القيم التنظيمية ، المناخ التنظيمي ، الكفاءة التكنولوجية ، الدعامة الأكسيوتنظيمية .

Abstract:

The institutional dimension is critical to understanding the dynamic of the technological innovation because of the prudential and guiding of considerations of organizational values for workers at all organizational levels, this creates the potential to be used as a support strategy for technological innovation, especially in the internal

* المؤلف المرسل: شيطروب نور الهدى، الإيميل: chitroubnourelhoda@gmail.com

environment of regulation because it is the pattern in which all the valuable deposits are emptied the individual workers and the result of his or her cultural interactions over the course of the term remote, in which values are transformed from being abstract, conscious and subconscious to being material that is tangible and that we can observe with an eye in performance workers. In this article we will look at how to support the value system for the enterprise renewal environment by demonstrating the most important strategies that will permit this

Keywords:

regulatory values, regulatory climate, Technological innovation, technological efficiency, the Institutional pillar

Résumé :

La dimension institutionnelle est essentielle à la compréhension de la dynamique de l'innovation technologique en raison de la prudence et de l'orientation des considérations des valeurs organisationnelles pour les travailleurs à tous les niveaux organisationnels, ce qui crée le potentiel d'être utilisé comme une stratégie de soutien à l'innovation technologique, en particulier dans l'environnement interne de la réglementation parce que c'est le modèle dans lequel tous les dépôts précieux sont vidés les travailleurs individuels et le résultat de ses interactions culturelles au cours de la terme à distance, dans lequel les valeurs sont transformées d'abstraction, consciente et subconsciente à être matériel qui est tangible et que nous pouvons observer avec un œil dans les travailleurs de la performance. Dans cet article, nous examinerons comment soutenir le système de valeurs pour l'environnement de renouvellement de l'entreprise en démontrant les stratégies les plus importantes qui le permettront.

Mots clés: climat réglementaire, efficacité technologique, Innovation technologique, pilier institutionnel, valeurs réglementaires

بداية، إن الحديث عن الأكسيولوجيا التنظيمية وأهميتها في التنظيم بصفة عامة والتنظيمات الصناعية بصفة خاصة ومقصودة، إنما هو تجزئة للعوامل التي تسمح بتحقيق الإدارة المثلى للموارد التنظيمية المختلفة، فهي عبارة عن استثمار استراتيجي في الراسمىل البشرية والاجتماعية، يقتضى بدوره إحداث توليفة إنتاجية تتضمن الإدارة الاجتماعية و الإنسانية و التكنولوجية معا، وذلك من أجل الاستفادة من جميع عناصر التنظيم، فدراسة منظومة القيم التنظيمية و الاهتمام بها في الحقيقة البراغمية ليس إلا مدخل استراتيجي؛ يسمح بتطبيق فاعلية الضبطية السلوكية و التوجيهية للفرد العامل، الذي يعتبر محورا أساسيا في المؤسسة لكونه العنصر الرئيس المكون لها و المتحكم في عمالياتها؛ فهو المسير المنفذ الذي يتولى قيادة المؤسسة إداريا و نشاطها تنفيذيا، فنجاح المؤسسة الصناعية وسلامة نشاطها التكنولوجي مرتبط بمدى سلامة الأداء الإداري و التنفيذي فيها، ومدى تميزه عن الأداء العادي الغير مبدع و الذي لا يتضمن استحداثات، فالفرد العامل يحدد بذلك مسارات فاعلية المؤسسة وقدرتها على تحقيق أهدافها، و التي يعد البقاء من ركائزها الثابتة، إلا أن مفهوم البقاء قد تغير في إطار النسقية المفتوحة و الوظيفية ثنائية القطب بين المؤسسة كنظام فرعي خاضع ومتأثر و المجتمع كنظام شمولى مؤثر، فأصبح رهينا للعوامل الخارجية التي تفرضها الخصائص والعناصر المتاحة خارجيا، و تتحكم فيها الخصائص و العناصر الموجودة داخليا.

و تتمحور القيم التنظيمية في مواضع اشتراكية جامعة للبيئتين الداخلية والخارجية للمؤسسة، لأنها واحدة من أهم العناصر الداخلية العاكسة للمكتسبات الخارجية للعامل، فهي تنتهي إلى مصفوفة الثقافة التنظيمية العامة للمؤسسة والمستمدة من الثقافة العامة للمجتمع؛ لكونها وليدة المعطيات التي تفرضها هذه الأخيرة، فالأنا القيمة للمؤسسة التنظيمية بمعنى عام و للفرد بمعنى خاص، ليست سوى انعكاس ل "النحن" القيمة للعاملين فيها، كأعضاء منتسبين إلى مجتمع يحمل ثقافة منمطة تميزه عن غيره كما أشار "إدوارد تايلور" و "مارتن هيدغر" وغيرهما، فالقيم التنظيمية إذن هي كل اجتماعي وثقافي ذو تركيب متجانس نسبيا، يتشكل من تزاوج و اندماج العوامل الظرفية المحيطية الخارجية والعوامل العملية التنظيمية الداخلية، و تتجسد هذه القيم في التصورات و الفلسفات والافتراضات والأفكار التي تتسم بالضبطية و المعيارية، فهي عبارة عن وحدات متأصلة وثابتة ومتماسكة، تعمل بصورة واعية و واضحة أو غير واعية و مهمة على تحديد سلوك العامل فهي عبارة عن مرصوفة محددة لقواعد السلوك التنظيمي؛ تقدم جوازات القبول و الرفض و جوازات التحلي والتخلي والإقدام والتراجع وغيرها؛ لأنها تدخل ضمن التشريعات الغير رسمية ذات الفاعلية الكبيرة، فيعرف العامل في الغالب ما يجب أن يقوم به تبعا لقيم معروفة و واضحة كقيم الأمانة و حب العمل اللتان يستمدهما من الثقافة الدينية أو قيم الولاء و الانتماء اللتان يستمدهما من الثقافة

التنظيمية مثلا، في حين أنه في بعض الأحيان تتحكم في سلوكه قيم غير واضحة فتجده يقوم بسلوكات غالبا ما تكون سلبية كمقاومة التغير التكنولوجي مثلا دون أن يدرك الدوافع الحقيقية لها، لأسباب غير معروفة ظاهريا لكنها مفسرة علميا خاصة من قبل علوم الإدارة الاجتماعية والسيكولوجية على غرار علم الاجتماع الصناعي و علم النفس الاجتماعي للعمل وغيرها من العلوم الإدارية التي تعالج التسيير في التنظيمات اجتماعيا .

وفي هذا السياق العام الذي يحدد طبيعة القيم التنظيمية و يقول بأهمية البيئة، و انعكاسها عليها من الناحية التركيبية و المرجعية و من الناحية الممارسية الفعلية في ظل النسقية المفتوحة التي تتسم بتبادلية التأثير والتأثر بين البيئة الداخلية والخارجية للمؤسسة، و الذي أسس له الكثير من المفكرين في مجال الإدارة على غرار الفيلسوف "كونفيسيوش" الذي قدم فكرة الإدارة بالاعتبارات البيئية، يمكننا إسقاط ضبطية القيم و خصائصها على متغير تنظيمي استراتيجي مهم هو التجديد التكنولوجي، فالصبغة التكنولوجية في الوقت الراهن هي المميز الرئيسي لهذا العصر، حيث تعرف التكنولوجيات تطورات مهولة وسريعة وغير منقطعة بات من الصعب حصرها، مما يفرض على المؤسسات الصناعية ضرورة مواكبة هذا التطور التكنولوجي، فقد أصبح بقاء المؤسسات مرتبط بمدى قدرتها على التوافق التكنولوجي، والذي يمثل التجديد التكنولوجي بما يحمله من مفاهيم الابتكار والإبداع والاستحداث الاستراتيجية المثلى لذلك، لكن تبقى مسألة التوجهات التكنولوجية خاصة في المؤسسات الصناعية النامية تحديا فعليا، خاصة مع تباين استجابة العاملين للتجديد، مما يستوجب عليها تكثيف جهودها لتذليل صعاب الاستفادة من التجديد التكنولوجي، ولأن نجاح التجديد التكنولوجي مبني على استعدادات العاملين المختلفة التي من بينها الاستعدادات القيمة التي تقتضي ارتفاع القيم الإيجابية من إبداع و ولاء و حب العمل و التعاون و المبادرة و المبادرة و القيم التيسيرية المساعدة و انخفاض القيم السلبية الغير مساعدة، و من ضبطية القيم التنظيمية كما أسلفنا الذكر و أهميتها البالغة في التنظيم، يمكن العمل بها كإدارة فعالة تتحكم في السلوك التنظيمي بصفة عامة والسلوك التكنولوجي التوجيهي بصفة خاصة وذلك من أجل تطبيق سياسات تبني التجديد التكنولوجي التي تقتضي في إطار طبيعة القيم الاهتمام بالإيكولوجيا التي سيتم فيها التجديد و ذلك بتوفير البيئة الداخلية السليمة للتجديد التكنولوجي بالاعتماد على القيم التنظيمية الملائمة، وسنجيب في هذا المقال عن سؤال رئيس هو :

كيف يمكن تفعيل الدعامة الأكسيوتنظيمية لإيكولوجيا التجديد التكنولوجي في المؤسسات الصناعية؟

والذي سنجيب عليه بعد مدخل تعريف للمفاهيم الأساسية بالعناصر التالية :

أولا: التوجه - الأنترايكولوجي - لدعم التجديد التكنولوجي.

ثانيا: تشكل المحددات القيمة للتجديد التكنولوجي.

ثالثا: الكفاءة التكنولوجية والمقاربات الاستراتيجية والعملية المتحكمة بالتجديد التكنولوجي.
رابعا: المناخ التنظيمي كمدخل استراتيجي لدعم التجديد التكنولوجي.

1:مدخل تعريفي:

1.1تعريف الدعامة الأكسيوتنظيمية:

تمثل الدعامة الأكسيولوجية استراتيجيات تسخير النسق القيمي الداخلي لعمال المؤسسة في تحقيق أهداف إدارية عامة تهدف إلى زيادة فعالية التنظيم، ويتكون النسق القيمي من مجموعة من القيم التي تنقسم إلى قسمين قسم: قيم متأصلة يتم اكتسابها خلال المدى البعيد لحياة الفرد من النسق السوسيوثقافي ومؤسسات التنشئة الاجتماعية وهي صعبة التغيير والاضمحلال قسم القيم المكتسبة تنظيميا وهي القيم التي يكتسبها الفرد من خلال تفاعلاته التنظيمية ويصعب الفصل بينهما، حيث ينصهران ليشكلا معا منظومة قيمية تتسم بالضبطية والمعيارية فهي التي تحدد سلوك الفرد وتوجهه؛ هي التي تدفع أو تؤدي بالفرد للقيام بالفعل المعين كما تجعله يتقبل ويفرض لأنها تتضمن نوعية أفكاره واتجاهاته تصوراتها ومعتقداته وفلسفاته ومبادئه وهي العنصر الذي تستقصده الدعامة الأكسيولوجية بالدراسة والتخطيط حيث تهدف إلى تعزيز القيم الإيجابية وخلقها والقضاء على القيم السلبية التي تعرقل عملية التجديد التكنولوجي.
وفي هذا الجدول بعض من القيم التنظيمية المستحدثة الداعمة وللتجديد تقابلها القيم التقليدية :

القيم التنظيمية التقليدية	القيم التنظيمية المستحدثة
1960-1900 "التنظيمات الآلية"	1960- إلى الوقت الحالي "التنظيمات العضوية"
- انتشار قيم المادية والاستغلال والتفاعل الميكانيكي - انتشار القيم الإكسية السالبة التي حددها "ماجرجور" في نظرية X - غياب القيم الإنسانية والاجتماعية - انتشار قيم عدم الالتزام وعدم الانتماء والولاء - انتشار قيم النمطية في العمل الناتجة عن المركزية	- العمل بقيم "ماجرجور" التي جاء بها في نظرية Y - التركيز على القيم المعنوية والإنسانية والاجتماعية - انتشار قيم الحرية في العمل وحفظ حقوق العاملين المرونة في التسيير - العمل بالقيم الهدفية والموقفية والتشاركية - تفعيل قيم المسؤولية الذاتية والاجتماعية - انتشار قيم الولاء والانتماء - تعزيز قيم العمل الجماعي والتعاون - تعزيز قيم الإبداع والابتكار والتجديد - تعزيز قيم التحفيز والتدريب

الجدول رقم (01) إعداد الباحث

2.1.تعريف التجديد التكنولوجي:

تشكل التكنولوجيا العنصر الأول من مفهوم التجديد التكنولوجي الشامل وقد عرفها " القريوتي" على أنها (القريوتي، 2015، صفحة 200): الأساليب التي من خلالها يتم تحويل المدخلات في النظام إلى

مخرجات ولا يقتصر مفهومها على الأسلوب الأكثر تداولاً والذي يشير إلى المعرفة الفنية knoz-how كجزء أساسي من التكنولوجيا وهذا ما يخدم توجهات التجديد التكنولوجي في المؤسسات التقنية بل يدخل في هذا النطاق أيضاً :

- الظروف المتبعة في الإنتاج.
- خصائص المادة المستخدمة فيها .
- النظام المعرفي الذي تستند إليه أساليب العمل.
- عملية الأتمتة Automation.
- العلاقات المتبادلة بين الأنظمة الفرعية المكونة للنظام الكلي .

وبخصوص التجديد التكنولوجي فهناك مفارقات تعريفية له، حيث تصب في ضمنها مجموعة من المفاهيم أحيانا تكون متشابهة وأحيانا تكون متطابقة وفي بعض الأحيان تكون مختلفة تماماً، وتتحكم في هذه المفارقات المفاهيمية ثنائيتين مترابطتين أولهما تتعلق بالقارئ الضمني ومستويات فهمه ونقله للتعريف والمؤلف المعرف الفعلي للتجديد وغاياته من ذلك وثانيتها تتعلق بعمليات الترجمة ومصداقيتها واستخدامات المؤلف الناقل للمفهوم.

لذلك نجد أن التجديد يأخذ معنى مماثل للإبداع والابتكار في حالات الترجمة الاصطلاحية الصماء التي يتعدها الفهم الموضوعي إلى تحديد الاختلاف المفاهيمي حسب معطيات المفهوم ومضمونه على النحو التالي :

- الإبداع والتجديد مفهومان اثنان: إذا اقتصر الإبداع على الحد الأدنى من خلق أسلوب تنفيذي غير قابل للتعميم من أسلوب قائم في الأساس، ويمس هذا الفرق الجانب الناعم من التجديد والذي يرتبط بالتجديد الإداري أو التنظيمي .

- التجديد والابتكار مفهومان اثنان : إذ يستدعي الابتكار الإتيان بما هو جديد وغير مماثل للموجود في حين يقتصر التجديد على تغيير ما هو موجود أو تعديله وأحيانا يضيق الاقتصار حد الوصول إلى مراحل متقدمة من التحكم الفني فيما هو موجود، ويمس هذا الاختلاف جوانب التجديد التقني .

- التجديد والإبداع مفهوم واحد: يمكن للتجديد أن يكون إبداعاً والعكس يمكن للإبداع أن يكون تجديداً، ولا يقتصر الأمر على اختلافات الترجمة، بل تتحكم في ذلك معطيات المفهوم .

وبالرجوع إلى مصطلح الابتكار تحديداً بما أنه المصطلح الذي يعكس المفهوم المطابق للتجديد في الغالب فإن راوية حسن ترى أنه "تنمية وتطبيق الأفكار الجديدة في المؤسسة، وهنا كلمة تنمية شاملة فهي تغطي كل شيء من الفكرة الجديدة إلى إدراك الفكرة إلى جلبها إلى المنظمة ثم تطبيقها (الحسن، 2003 ص 393)، وهذا يتوافق مع ما ذكرناه سابقاً حيث أن الابتكار لا يقف عند عتبة الفكرة الجديدة، وإنما يعقبها إلى التطبيق العملي سواء في السوق أو داخل المؤسسة، بالإضافة إلى هذا، هناك تعريف آخر للابتكار يشير إلى خاصية يمكن أن تكتسبها المؤسسة من خلال تقديمها للابتكار، وهو

تعريف قاموس الأعمال longman حيث يعرف الابتكار على أنه " أي اختراع جديد أو طريقة محسنة في إنتاج سلعة وكذلك هو أي تغيير في طرق الإنتاج والتي تعطي المنتج أفضلية عن المنافسين في تحقيق احتكار مؤقت (كافي، 2015 ص 61)

و بعيدا عن المفارقات المفاهيمية التي تقول بالتمايز و المماثلة، تعد التعاريف الإجرائية أكثر تحديدا للمفاهيم ، خاصة إذا تعلق الأمر بإدخال متغير مادي قابل للقياس مثل التكنولوجيا، ليصبح من الممكن التخلص من الهلامية الاصطلاحية لمفهوم التجديد الذي استخدم أول مرة من قبل عالم الاقتصاد "جوزيف شومبتر Schumpeter" و الذي رأى كل من "دانييل" و "يانك" (DANIRLLES, 2008, p. 9) بضرورة اللجوء إليه بتغيير الإنتاج و المنتج عن طريق خلق طريقة أو أسلوب جديد في الإنتاج و تغيير مكونات المنتج وتصميمه وفقا لشكل من الأشكال الخمسة التالية :

- تصنيع و إنتاج منتج جديد؛
- إدخال طريقة إنتاجية أو تسويقية جديدة؛
- استخدام مصادر أولية جديدة؛
- فتح سوق جديدة؛
- إنشاء تنظيم صناعي جديد؛

فإن التجديد التكنولوجي يعرف اصطلاحيا على أنه: تقديم شيء جديد ليس معروف بعد، وليس من اختصاص الرواد وحدهم ، فحتى الممثلين يعتبرون مجددين عندما يكتشفون طريقة جديدة لم يسبقهم لها أحد من قبل، أما التجديد التكنولوجي بصورة خاصة هو الإتيان بحل دقيق لمشكلة محددة جيدا و إتقان التقدم التكنولوجي، تفضي إلى دعم مستويات الاقتصاد و توازن العلاقات الاجتماعية (BIENYME, 1994, p. 4)

و الحقيقة إن التجديد التكنولوجي قد يأخذ صورة متعددة واهمها : (بطرس جلبة و عبوي ، 2006 ص 20)

- تطوير لشيء موجود حيث يكون الإبداع في شكل السلعة الخدمة أو حجمها أو محتوياتها أو طريقة وموعد تقديمها أو تنوع استخدامها أو إطالة عمرها أو تحسين كفاءتها.
- فكرة لقرار ناجح يحل مشكلة معينة مثل قرار تخفيف تكاليف سلعة أو خدمة تقدمها المنظمة مع الحفاظ على مستوى جودتها.
- إعادة ترتيب او جمع أو تنسيق بين العناصر والأفكار التفرقة بهدف تكوين شيء مفيد ، فمثلا إذا أخذ احد المديرين نظرية معينة من نظريات الإدارة و التوصل إلى طرق جديدة لتطبيقها والحصول من خلالها على النتائج التي يسعى هو إلى تحقيقها فإنه بذلك يكون مبدعا.

كذلك فقد عرف البعض التجديد على أنه : عملية معينة يحاول فيها الفرد عن طريق استخدام تفكيره وقدراته العقلية وما يحيط به من مثيرات ومؤثرات مختلفة وأفراد مختلفين ، أن ينتج إنتاجا جديدا بالنسبة له أو بالنسبة لبيئته شريطة أن يكون هذا الإنتاج نافعا. ويعتبر الإبداع من الأمور الهامة بالنسبة لجميع المنظمات التي تسعى التحقيق الازدهار في ظل بيئات متغيرة وتنافسية ، وقد ازدادت أهمية التجديد عند المنظمات في ظل ازدياد حدة المنافسة فيما بينها وخاصة المنافسة الدولية والتي زادت من حاجة المنظمة إلى الإبداع تجنباً لخطر التقهقر والزوال.

2.التوجه-الأنترإيكولوجي - لدعم التجديد التكنولوجي :

تحمل- الأنترإيكولوجيا- دلالات تأثير البيئة الداخلية، حيث تم استخدام الإيكولوجيا في الأدبيات التنظيمية كثيرا عند طرح المواضيع المختصة في تبيان الأثر الإيكولوجي على التنظيمات على غرار استخدام الباحثان الأكاديميان ألفريد وماركوس للمفهوم في مقالهما الذي عالج مشكلة عرقلة البيئة الخارجية للتجديد التكنولوجي خاصة في مسألة ملائمة سياسات الدولة له وثقة رواد الأعمال بها لذلك فقد أسهبا في شرح إيكولوجيا التجديد وتأثره بها ، غير أن الاهتمام كان و مزال مقتصر في مجمله على آثار البيئة الخارجية التي تقتضي بذل مجهودات مضاعفة للتمكن من مواكبتها واستيعاب مستجداتها، الأمر الذي قد يتجاوز مؤثرات قد تبدو غير مهمة قد تجاوزها التطور النسقي للمؤسسات، خاصة في المؤسسات ذات النشاط التكنولوجي الكبير في البلدان المتطورة تكنولوجيا واقتصاديا، مثل المؤثرات القيمية في البيئة الداخلية كعنصر مستقل بذاته يعيد التنظيم إلى آليات الانغلاق الذاتي التي قد تتطور بشكل استراتيجي لتتحول إلى آليات انغلاق انفتاحي يشمل الثنائية النسقية، ويضمن الاستفادة المثلى من جميع عناصر التنظيم وخاصة العناصر البشرية التي ورغم تطور العلوم الإدارية وتكاثر جهودها وازدهار تخصصاتها وفروعها مازلت تجد صعوبة في التعامل مع الخصائص البشرية الزلقة والغير ثابتة لكونها خصائص اجتماعية وثقافية وسيكولوجية .

وبالحديث عن البيئة الداخلية سنجد أنه و لسنوات تعدت النصف قرن بعشرية وحتى مطلع الستينيات كانت المؤسسات تنشط وفقا للأنظمة التسيير المغلقة التي تعمل في مجمل مساعيها تبعا لمبادئ عقلنة وترشيد التنظيم فكانت حين ذاك تعتمد إلى استخدام القيم المادية الكفيلة بالاستغلال الأمثل للعاملين تحت إجراءات تخفيض تكاليف الإنتاج وزيادته ،للتغير بعدها هذه القيم في سبيل تحقيق نفس الهدف إلى الاهتمام بالقيم الاجتماعية والإنسانية و الاعتراف بالكيان الاجتماعي للمؤسسة، لتنتهي هذه الفترة بعد الستينيات بسبب الضرورات التي فرضتها البيئة الخارجية المستحدثة والتي اقتضت تحويل نشاط التنظيم إلى اتجاهات النسقية المفتوحة التي تعمل وفق القيم الموقفية الحديثة، ورغم هذا الواقع التاريخي فإنه لا يجب منح الصلاحيات التامة للبيئة الخارجية كمؤثر وحيد أو قوي على المؤسسة فلو كان الأمر كذلك لما سادت الأنظمة المغلقة طوال تلك الفترة، وحتى وإن سقطت بفعل التطورات الحداثية ستبقى البيئة الداخلية في مواضع الركيزة الأساسية

لنشاط المؤسسة و فاعليتها باعتبارها البنية التحتية لها لأنها تحتوي على أهم العناصر التنظيمية والتي من بينها المورد البشري، لذلك تجدر الإشارة إلى ضرورة انتهاز مداخل إدارية تقوم على الاهتمام المركز بعناصر البيئة التنظيمية والتي أهمها الإنسان، خاصة في المواضيع التي تعنى بتحديد سلوكه التنظيمي مثل الثقافة التنظيمية التي من بين أهم عناصرها القيم، وهذا التركيز المندرج ضمن اتجاه -الأنثرايكولوجيا- لا يعني الانغلاق بالمعنى المطلق فما هو إلا توجه يدعو إلى تعزيز وتحضير البيئة الداخلية لاعتبارها الأرضية التي سيتجسد فيها تفاعلات المؤسسة مع البيئة الخارجية وخاصة التفاعلات التكنولوجية المرتبطة بتجديد التكنولوجيا ونقلها و التحكم فيها ،لذلك نجد في تعريف القريوتي للبيئة ذو وجهة -أنثرايكولوجية- حيث أكد فيه على أن البيئة الداخلية أكثر تأثيرا على المؤسسة حيث رأى أن للبيئة مفهوم يتسع ويضيق و يتحدد فالبيئة بالمفهوم الواسع هي كل ما هو خارج التنظيم بما في ذلك الظروف الاجتماعية و السياسية و القانونية والثقافية و النفسية والمحلية والدولية التي يعمل فيها التنظيم (القريوتي، 2015، صفحة 199)، أما البيئة الأكثر تأثيرا على التنظيم هي البيئة الداخلية بدءا من المناخ التنظيمي السائد في المؤسسة ،والأطراف ذات العلاقة مع التنظيم من مستفيدين و جهات رقابية حكومية و جهات الضغط، و نقابات العمال و غرف تجارة وصناعة .. ويمكن تلخيص أسباب هذا التوجه في النقاط التالية :

- التركيز على البيئة الداخلية للمؤسسة باعتبارها الأرضية المستقبلية للتكنولوجيا في حالات التجديد؛
- الاهتمام بالعنصر البشري بشكل عامل باعتباره المتعامل الرئيسي مع التكنولوجيا والمؤهل لإنتاجها وتجديدها؛

- التركيز على البيئة الداخلية لكونها نطاق انعكاس مكتسبات الفرد العامل السوسيو ثقافية ؛

- محددات سلوك العنصر البشري المرتبطة بالقيم الموجهة له؛

-تأثيرات الهياكل التنظيمية على التجديد التكنولوجي وتوافقها مع نوع التكنولوجيا؛

- تأثيرات المناخ التنظيمي السائد على فاعلية التجديد التكنولوجي؛

-تأثيرات أنماط الاتصال و الإشراف والقيادة على التجديد التكنولوجي؛

- موافقة السلامة العامة للتنظيم الداخلي لمتطلبات التجديد التكنولوجي ؛

3.تشكل المحددات القيمة للتجديد التكنولوجي :

1.3 القيم التنظيمية و مقاومة التجديد التكنولوجي:

عرف "فرانسيس ديف" و "مايك وودك" القيم التنظيمية على أنها "مجموعة المعتقدات التي تختص بتبيان ما هو مهم و ما هو غير مهم فهي تولد الاتجاهات التي تحدد السلوك وبالتالي فهي قيم الأفراد الذين يتمتعون بالأدوار القيمة داخل المنظمة ". (وودكوك، 1995، صفحة 128)، كما أنها وضمن نفس المستوى من التعريف تعرف على أنها مجموعة التصورات التي تفضي إلى السلوك المرغوب فهي بمثابة معايير للاختيار بين البدائل السلوكية المتاحة للفرد في مختلف المواقف .

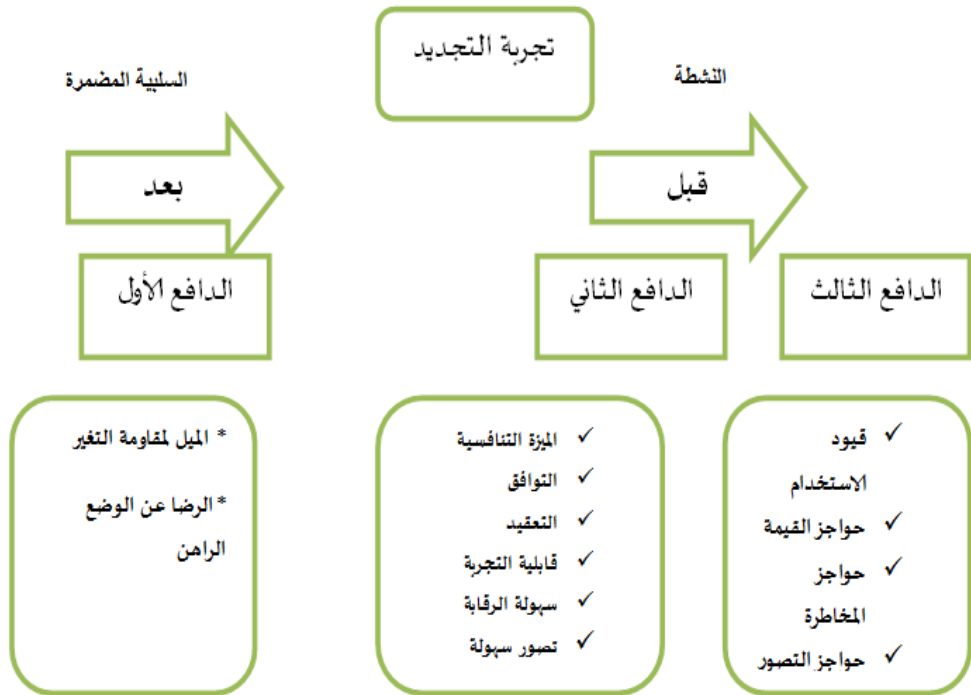
وقد قدمت وفاء حميدي وزملائها مقالا تحدثت فيه عن مقاومة التجديد التكنولوجي ، حيث قامت بمراجعة منهجية 45 دراسة في التجديد التكنولوجي ابتداء من سنة 1989 وصولا إلى سنة 2011 . ومن بين الدراسات التي طرحتها، دراسة قامت بمعالجة التجديد التكنولوجي من الناحية الاستهلاكية لا من الناحية الاستخدامية أي ركزت على دور البيئة الخارجية في تحقيق فاعلية التجديد التكنولوجي من حيث تقبله ورفضه وكانت طبيعة المؤسسة التي درست مقاومة التجديد فيها السبب في هذا التوجه الإشكالي حيث أجرت الدراسة على مؤسسات الرعاية الصحية .

وانطلقت من تعارض ما تقول به الأدبيات الدراسية عن هذا الموضوع والواقع الذي يؤكد العكس فقد وجدت أن هناك مقاومة شديدة للتجديد وقدمت الإحصائيات التي تؤكد ذلك ومن بينها تراجع الإقدام على العلاج في الخارج بالتقنيات المتطورة بين سنتي 2007 و 2010 حيث بلغ عدد المستهلكين المعالجين في الخارج في 2007: 750.000 معالج في حين بلغ نسبة أقل بكثير في 2010 وهي 150.000 معالج ، وقد كان من المفترض أن تزيد نسبة المتوجهين للعلاج في الخارج تناسبا مع التجديد التكنولوجي المستمر في مجال المعالجة والرعاية الصحية، لذلك بحثت عن دوافع انخفاض فاعلية التجديد التكنولوجي التي أرجعته إلى سبب رئيسي هو المقاومة السلبية للتجديد والتي تحمل في مضامينها عناصر القيم الأساسية من معتقدات وتصورات وتوقعات؛ أي أن للبعد القيمي دور أساسي في خلق مقاومة التجديد، و بما أن هذا الدور ثابت و مؤكد في جميع الدراسات التي تطرقت إلى عوائق التجديد التكنولوجي فإن ترجيح نشاطه في البيئة الداخلية للمؤسسة ثابت أيضا ومنطقي.

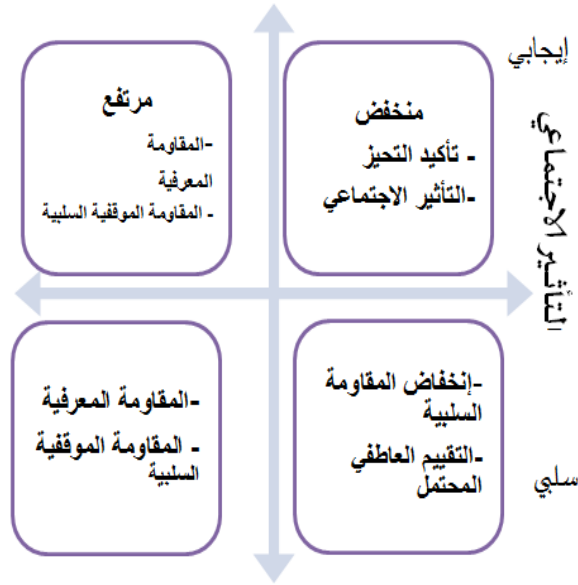
وقد عرفت وفاء حميدي مقاومة التجديد التكنولوجي على النحو التالي: (WAFA , KAZEEM , annick , 2019.P21)

حالة ذهنية تعكس عدم الرغبة أو عدم تقبل التغيير والتجديد من قبل الفرد في الطرق التي يتصرف بها أو يفكر بها فالمقاومة هي ميل ذاتي يعبر عن الرضا عن الوضع الراهن و عن الاستجابة اللاواعية للمستجدات وهنا نجدها قد فصلت في كينونة المقاومة التي هي في الحقيقة مزيج وجداني و عقلي تجمع بين التصورات العقلية والمكونات الوجدانية التي تتعدى الشعور والوعي إلى ما بعدهما، فقد يرفض الفرد العامل أو حتى المستهلك التجديد التكنولوجي دون أن تكون له أسباب معلنة، لأن هذه الأسباب لم تصل إلى مراحل الإدراك الواعي ، فتجد الفرد يرفض التجديد ولا يتقبله لا وبل يتوجس منه خوفا لأسباب هلامية لكنها ضابطة ومن أهمها الأسباب القيمة في صورتها المضمرة التي تندرج ضمن الثقافة العامة للفرد ومن بين هذه القيم قيم تقديس التقليد قيم عدم المجازفة قيم عدم الثقة في الجديد وقيم تكييف الذات وغيرها وتجدر الإشارة أن هذه القيم المانعة للتجديد التكنولوجي مدعومة من مجموعة عناصر مؤثرة تعمل في تكامل، وتتفاوت في تأثيرها على الفرد، ولا تقتصر على العوامل الثقافية والاجتماعية فقط، ومن بينها : العوامل النفسية والعوامل الاقتصادية ..

ويمثل الشكلان التاليان دوافع مقاومة التجديد التكنولوجي كما عبرت عنها الباحثة و مقاومته
المزدوجة بصورة مقارنة لرؤيتها :



الشكل رقم (01) يمثل دوافع مقاومة التجديد التكنولوجي وفاء حمدي وآخرون . 2019



الشكل رقم (02) يمثل مقاومة التجديد المزدوجة (broustailfrédéricfréry & Frédéric, 1944, p. 22)

2.3 تشكل المحددات القيمة للتجديد التكنولوجي:

هناك العديد من المحددات القيمة التي تحول دون تحقيق مساعي التجديد وتحد من نشاطه ،تتراوح مستوياتها بين المستويات التطبيقية المباشرة والمستويات الدافعة والمتسببة الغير مباشرة، وقد نشأت هذه الأسباب عن طريق مجموعة من العوامل التي تشمل التركيبة السوسيوثقافية ككل .

2.3.1 مستويات المحددات القيمة للتجديد التكنولوجي:

2.3.1.1 المستوى الدافعي الغير مباشر:

و يتمثل في مجموعة القيم التي تأثر على نشاطات التحول التجديدي بصورة غير مباشرة ،على المستوى التنظيمي الذي يشمل المدراء وأصحاب اتخاذ القرار بالدرجة الأولى، و التي غالبا ما تتشكل من مجموعة القيم الخارجية الناتجة عن التوجهات السياسية والفلسفية الموجودة خارج المؤسسة والعوامل التاريخية، حيث لا تخرج اتجاهات المؤسسة حول تبني التجديد التكنولوجي أو الاستخدامات التكنولوجية بصفة عامة على الواقع ومكانة التكنولوجيا فيه .

2.3.2.1 المستوى التطبيقي المباشر:

يمثل مجموعة القيم المسببة لإعاقة التجديد التكنولوجي على المستوى الفردي بشكل مباشر، كنقص القيم الإبداعية وانتشار قيم الصراعات المهنية و انخفاض مستويات الانتماء الوظيفي

والالتزام وغيرها، حيث تؤثر هذه القيم على كفاءة وفاعلية العامل الذي قد يعجز حتى على التحكم التكنولوجي قبل أن يحاول أن يحاول التفكير في التجديد .

3.3 المحددات القيمة المؤثرة على التجديد التكنولوجي :

1.3.3 محددات تاريخية:

للتاريخ تأثيرات بالغة على الأفراد بصورة خاصة و المجتمعات و الدول بصورة عامة، حيث تدخل أحداثه و المتناقلات عنه في تركيبة الكيان الاجتماعي و الأنساق القيمة ، فيخضع الفرد إلى ما تتناقله الممارسات الاجتماعية في سياق العادات و التقاليد و المورثات اللفظية و الكتابية ، لتتشكل عنده أنماط قيمة في مصنفات اجتماعية، قد لا تكون مؤسسة منطقيا أو مبررة أخلاقيا أو مفيدة تطبيقيا ، ولكنها سارية المفعول وصعبة التغيير، خاصة عندما تنتقل إلى مستويات الممارسة البديهية والغيرية ، وبلغ تحكم هذه التأثيرات في الفارقة التقدمية، التي فصلت بين العوالم لتجعلها مقسمة في عوالم متخلفة و عوالم متقدمة، الفرق الوحيد بينهما هو التقدم التكنولوجي ومدى استخدام التكنولوجية .

والذي مكان ليحدث دون إتباع الدول المتقدمة لقيم تدعم التكنولوجيا والتجديد فيها ، و تخليها عن القيم التقليدية التي تنسم بالسلبية والمحدودية، و في مقابل هذا التخلي والتحلي من قبل الدول المتقدمة أو دول التجديد التكنولوجي ظلت الدول المتخلفة تكنولوجيا متمسكة بالقيم التاريخية التقليدية التي لا تخدم التكنولوجيا من جهة ولا تخدم التجديد التكنولوجي من جهة أخرى، فتجد مؤسساتها تعمل وفق أنماط الإدارة التقليدية و تتبنى أهداف هشة بالية لا تسعى للتنافس أو التميز ولا تتعدى غاية الوصول إليها المحافظة على البقاء و تحديد الحد الأدنى أو المتوسط من الربحية ، كما تتوافق طبيعة هذا النشاط مع الحالة التقدمية للدولة حيث تكون نشاطاتها بسيطة ولا تعتمد على الصناعات التكنولوجية الكبرى، مما يؤكد أن مقاومة التجديد التكنولوجي هي حصالة التجمد التاريخي للقيم المتبناة من قبل الفرد والمؤسسة والمجتمع بصفة عامة، فالرضوخ التخلفي و الانغلاق التاريخي على القيم التنظيمية التقليدية الموروثة يجعل من عملية التجديد في بعض المؤسسات التي تقع في حيز الدول المستهلكة التكنولوجية عملية مستحيلة ويحول دون التفكير في التجديد التكنولوجي و كأن المؤسسة تعيش في الحقب الأولى لظهور التكنولوجية ، و تفصل الأسباب القيمة التاريخية التي لا تدعم التجديد التكنولوجي فيما يلي:

- المحافظة على المورث القيمي التقليدي والعمل بمبادئه.
- فارقية التكنولوجيا بين الصناعة و الاستهلاك في الدول و الإنتاج وإعادة الإنتاج في المؤسسات.
- الأسبقية التاريخية لتطور الصناعة و التطور التكنولوجي .
- سلبية الموروث القيمي و تخلفه على المدار التاريخي.

- المخلفات الاستعمارية التدميرية (هشاشة البناء الصناعي والقاعدة الاقتصادية بسبب المخلفات القيمة السلبية من جهل و غيرها).
 - التوريث التنظيمي الفاشل لأساليب وطرق غير براغماتية ولا تدعم التكنولوجيا.
 - واقع تبني المؤسسات للتكنولوجيا ومدى استعمالها لها ودعمها لقيم .
- 2.3.3. محددات سياسية:

للسياسة دور في توجهات المؤسسات نحو التكنولوجيا وخلق قيم التعامل معها ، فالمؤسسات ومدى تطورها وسعيها للتطور ما هي إلا انعكاس لمدى دعم الدولة وسياساتها للتجديد التكنولوجي أو للتكنولوجيا بشكل عام، حيث يشكل دعمها المولد الرئيسي للقيم الإبداعية والتجديدية للمؤسسات لأن التجديد التكنولوجي في أغلب أشكاله قد يكون مشروع مكلف يحتاج إلى الدعم، خاصة في المؤسسات الكبيرة أو المتوسطة، و بالتالي فإن تبني الدولة لقيم التحفيز والتشجيع و التعاون والتسهيل سيمنع مقاومة المؤسسات للتجديد التكنولوجي وسيجعلها أكثر إقبالا عليها هذا من منظور عام أما من المنظور الخاص، فإنه إذا كانت الدولة تدعم التجديد التكنولوجي سيدعم الجهاز الإداري للمؤسسة أفكار العاملين واقتراحاتهم وسيسعى بدوره إلى تشجيعهم لتقديمها .

وأمام هذه الوظيفة التحفيزية والدعامة للتجديد التكنولوجي قد تكون السياسة عائقا فعليا للتجديد التكنولوجي وذلك عن طريق:

- التشريعات المثبطة للتجديد التكنولوجي.
 - الإجراءات التنظيمية المنظمة للممارسة التجديد التكنولوجي من قبيل الارتفاع الضريبي وغيرها
 - الأنظمة السياسية والاقتصادية المتبعة في الدولة وملائمتها لخصوصية فاعلية التجديد التكنولوجي.
 - فاعلية المخططات الاقتصادية للنهوض بالصناعة الوطنية في القطاعات العامة والخاصة.
 - الفجوة الكبيرة بين مؤسسات الدولة السياسية والاقتصادية والاجتماعية.
 - عدم دعم الاستثمارات التكنولوجية والصناعية الداخلية والخارجية.
 - الاستقرار الوطني والوفاق السياسي بين الفئات المختلفة في الدولة.
- كل هذه الأسباب تخلق قيم لا تدعم التجديد التكنولوجي من قبيل عدم الثقة وانخفاض مستويات الوطنية والانتماء اللتان تقتلان الحافز على العمل والتجديد؛ أي أن مقاومة التجديد قد تكون بحد ذاتها قيمة سلبية تعبر عن تصور استشرافي للواقع السياسي السائد، وهنا تحدث المقاومة حتى قبل العمل بالتجديد التكنولوجي، وتتجسد هذه المقاومة في عدم الاستجابة لضرورة مواكبة التطورات التكنولوجية، مثلما يحدث في مؤسسات بعض الدول الإفريقية و المشرقية فهي تقاوم التجديد التكنولوجي حتى قبل العمل به وفق ما تمليه أساسياته وخصائصه التي من أهمها الضرورة والقصدية.

وقد أكدت دراسة "ألفرد وماركوس" دور السياسة في التجديد التكنولوجي والأبعاد القيمة التي تتحكم في استخداماته حيث أرجعاً أزمة الطاقة في الثمانينيات إلى أسباب سياسية تتمثل في عدم دعم السياسة للتجديد التكنولوجي وعدم ثقة رجال الأعمال في السياسة، فقد فشلت مشاريع توليد الطاقة الكهربائية باستخدام حرارة النفايات الصناعية والتي لها فوائد تكنولوجية و اقتصادية كبيرة و سرعان ما تمت العودة إلى استخدام الوقود المركب المصنوع من الفحم بسبب الشك في معدل عمولة المنافع للمرافق العامة والتراخيص و تأخر تحويل المراحل الصناعية من النفط لنفس السبب

(A. ALFRED, 1981, p. 443) ورغم تقديمهما لمجموعة من الدراسات التي تفكك إعاقه السياسة للتجديد التكنولوجي مثل دراسات معهد "كارنيغي ميلون" في 1977 التي أجريت على مجموعة من الشركات في مقاطعة "أليغني" و وجدت أن نسب التجديد لم تتجاوز التغيرات في الحفاظ على التدابير الموفرة للطاقة بسبب سياسة الحكومة، قدموا أيضاً دراسات وجدت أن هناك حالات استثنائية يكون فيها الأداء هو سبب انخفاض التجديد التكنولوجي كدراسات "بروكينجز" التي استدلّت بصعوبة الوصول إلى اللوائح الحكومية المانعة للتجديد التكنولوجي وقامت بتبيان دور التنظيم في فاعلية التجديد التكنولوجي، ومن هذه المفارقة يمكننا معرفة كيفية معرفة إذا كان للسياسة دور في حد فاعلية التجديد التكنولوجي وذلك بتتبع اللوائح والمضامين السياسية التي تتحكم وتأثر في التجديد التكنولوجي على غرار التشريعات التي تحمل شروط النشاط التكنولوجي وهوامش الأرباح وغيرها .

3.3.3 محددات فلسفية:

تعد الفلسفة من المكونات الأساسية للقيم المحددة لسلوك الإنسان بشكل عام، فالقيم في أشمل تعريف لها هي كل مركب من مجموعة عناصر أهمها الفلسفات والاتجاهات ولذلك نجد أن الأكسيولوجيا من أهم فروع الفلسفة، مما يؤكد على أهمية القيم، والعلائقية المتينة بينها وبين الفلسفة، ولكل فرد فلسفة ذاتية تبنى وفق استراتيجيات التبنى والتوليد، كما أن لكل تنظيم مادي ذو كيان اجتماعي بشري فلسفة خاصة تعبر عنه كذات، وتمنح خصوصية الفلسفة أيضاً للتنميط العام للنشاطات الإنسانية فنقول فلسفة تجارية أو تسويقية أو تكنولوجية، والفلسفة الذاتية سواء كان للفرد عينه أو للنمط العام للنشاط أو التنظيم المنتسب إليه نابعة في الأصل من الفلسفات العامة الموجودة في النسق المجتمعي العام، وهي أيضاً متدرجة ومقسمة إلى فلسفات العوام وفلسفات المفكرين المختصين جهابذة الفلسفة، كما تندرج ضمن هاتين الفلسفتين ابستمولوجيات العلوم المتخصصة، وكلاهما مؤثرو مهم، ومن هذا التأثير ومن شمولية مواضيع الفلسفة وعموميتها وأهميتها وتفاها في تأطير المستجدات البيئية، وأهمية المؤسسات باختلاف أنواعها، كانت التكنولوجيا من أهم المواضيع التي تطرق إليها الفلاسفة فانقسمت الآراء بين مؤيد ومعارض لها، هذا ما يفسر السلوكات

المرتدة عن التفاعل معها فالمؤيدون للتكنولوجيا لمزاياها سيدعمون تطورها و التجديد فيها، والرافضون لها أو المتحفظون على استعمالها سيعرقلون انتشارها كذلك الحال مع موضوع التجديد التكنولوجي الذي تتحكم فيه فلسفات المقبلين عليه تحكم القيم فيه ، حيث تعد الفلسفة القناة الناقلة لحصيلة القيم المسيرة للتنظيم خاصة في مسألة التكنولوجيا وتجديدها ويكون ذلك عائقا يحول دون تبني التجديد التكنولوجي ورفع مستويات التكنولوجيا في المؤسسة والتحكم فيه وتشجيع تطورها وتجديدها وذلك على النحو التالي:

-تتحكم فلسفات المسؤولين في عملية تبني التكنولوجيا واستحدثاتها والتشجيع على الاعتماد عليها .
-تتحكم فلسفات العاملين في المستويات التنفيذية في عمليات التحكم التكنولوجي التي تدعم التجديد التكنولوجي وتمهد له، فبتحكم يكون التمكن والتجديد والمعرفة التامة بما يمكن استحداثها وتجديده.
- تتحكم فلسفات علوم الإدارة والتسيير في بناء توجهات وفلسفات المدراء حول التجديد التكنولوجي.
- تتحكم الفلسفات العامة المورثة اجتماعية في عمليات التفاعل مع التكنولوجيا و في الرغبة في خلق تكنولوجيا جديدة.

- تتحكم نوعية الفلسفات التي تتبناها الدولة في عمليات دعم التجديد التكنولوجي من خلال تبني ودعم المشاريع الصناعية وتسهيل الإجراءات لذلك وتذليل الصعوبات.
-تتحكم فلسفات السوق ومعطياته و فلسفات المؤسسات المشتركة النشاط في تفعيل التجديد التكنولوجي من حيث جعله ضرورة بقاء وتميز وتنافس أو من حيث عدم الاعتماد عليها.
و بالنسبة لأراء الفلاسفة و الفلسفات بصورة عامة في التجديد التكنولوجي يمكن تصنيفها كما صنف المتفاعلين مع التكنولوجيا (LACHMANN, 1993, p. 22)

3.3.3.1 هواة التقنية technophiles:

و هم الأفراد الذين يدعمون التقدم التكنولوجي ويرون أن الإنسان كائن مكرس للتجديد التقني ويرون أيضا أن التكنولوجيا إيجابية و وتحقق جميع الجوانب التي تجعل الحياة جيدة وتزيد من الإنتاج والصناعات الآلية و مستويات الاتصالات و حجمها و تسهل التنقلات بتسريع السفر فالتكنولوجيا هي الثروة الناتجة عن العمل ، كما أنها جزء لا يتجزأ من البيئة الاجتماعية والاقتصادية للمجتمعات الحديثة فهي مجموعة أنظمة موجهة نحو غايات اجتماعية معينة ، يتم اختيارها وتوجيهها وتنفيذها ضمن السياسة العامة ، فلا يمكن لتكنولوجيا الهروب من الأحكام القيمية والسياسية للمجتمع.

3.3.3.2 التكنوفوبيون technophobes :

هم الأفراد الذي لا يدعمون التكنولوجيا ويرون أنها سلبية ، وذات كينونة غريبة تجعل العامل وضيعا وبسيطا وتحد من قيمته و تصبغ العمل بالصبغة الآلية .ومن أنصارهم المدافعين على البيئة من التلوث التكنولوجي، فقد رفضت التكنولوجيا في بداية السبعينات لاعتبارات اجتماعية وذلك أول مرة

في " Usa " وثاني مرة في بريطانيا، حيث أصدر الكونجرس الأمريكي قرارا ضد مشروع تطوير النقل الفائق السرعة صوت لصالح أنصار البيئة النظيفة .

ومن بين الفلاسفة التابعين لهذا الاتجاه الفيلسوف "روسو" الذي يرى أن الإنسان جيد في الأساس لكنه أفسد بسبب معارفه وتقنياته .

وغير بعيد عليه كان للفيلسوف "فردريك نيتشه" تخوفا أيضا من التكنولوجيا حيث حذر من التقدم التكنولوجي الذي لا غاية له إلا ذاته و حذر من حركته الجهنمية التي لا تتوقف عند حد ،ورأى أنه سيولد أفراد طيعين و خانعين و مستعبدين، يعيشون كالألات، كما حذر من الدورة الطاحنة للمال ورأس المال والإنتاج، الذي يستهلك نفسه بنفسه .

3.3.4 محددات حضارية وعملية:

تؤثر مستويات حضارية المؤسسات في بناء قيمها الداعمة للتجديد التكنولوجي و تتجسد حضارية المؤسسات في شكلين أساسيين هما .

- التحضر المادي : ويشمل مدى امتلاك المؤسسة للتكنولوجيا والمعدات والطرائق التكنولوجية التي تتوافق مع التطورات التكنولوجية المتقدمة، فكلما زادت رؤوس أموال المؤسسة وثروتها التكنولوجية كلما زادت فرص تصنيفها ضمن المؤسسات المتحضرة تكنولوجيا .

- التحضر القيمي:

وهو امتلاك العاملين والمؤسسة بشكل عام مجموعة من القيم النوعية التي تندرج ضمن الثقافة التنظيمية الإيجابية، وقد أكد عليه عبد الحميد أحمد رشوان في كتابه الإدارة والمجتمع و ربطه ارتباطا مباشرا بالتجديد التكنولوجي الذي عبر عليه في هدفية المؤسسات التي حددها على النحو التالي:

- التقدم التكنولوجي من أجل المواكبة والتنمية؛
- تطوير التكنولوجيا وأساليب الإنتاج؛
- استيعاب التكنولوجيا المنقولة ومحاولة مواكبتها مع الظروف العامة للمؤسسة والبيئة التي تنشط فيها؛
- اختيار الأنماط و الأساليب التكنولوجية الملائمة لاحتياجات المؤسسة؛ (رشوان، 2010، صفحة. 164)

وترتبط هذه الأسباب بالأسباب العملية على النحو التالي:

- يعبر تحضر المؤسسة على مدى استعداداتها القيمة للتجديد التكنولوجي فهو يعتبر بمثابة البيئة المثالية للتجديد التكنولوجي؛

- يؤدي غياب التحضر إلى انتشار القيم السلبية المنافية لمقومات التجديد التكنولوجي؛

و تندرج ضمن الأسباب الخالقة لمحددات التجديد التكنولوجي جميع الأسباب الاجتماعية والثقافية أيضا كما أن هناك أسباب مرتبطة كالقدرة على التجديد والقيم العمالية فمستويات كفاءة العاملين

في جميع المستويات تلعب دورا مهما في خلق المحددات القيم فالقيم العملية لها دور بالغ بعيدا عن التحضر، خاصة في مسائل توفير الجو الملائم للتجديد.

4. المناخ التنظيمي كمدخل استراتيجي لدعم التجديد التكنولوجي:

يعكس المناخ التنظيمي ثقافة المؤسسة وخصائصها وطبيعة المنظومة القيمية التي يتبناها العاملين فيها كما يعكس مدى قابليتها للخوض في تجارب التطوير والتغير التكنولوجي، حيث يتطارد معها سلبيا وإيجابيا، فكلما زادت نسب سلامته وإيجابيته زادت نسب ملائمته للتجديد التكنولوجي والعكس، فهو انعكاس شامل متداخل لصورة البيئة الداخلية للمؤسسة، لذلك ذهب بعض الباحثين المهتمين بالسلوك التنظيمي إلى تجزئته تجزئة دقيقة ومفصلة توضح صورة ما يعكسه توضيحا شمل حتى الأجزاء التي تمثل العناصر الغير مرئية كالقيم والحاجات، الأمر الذي يجعل من براغميته موضوعا للعيان، وتتقاطع مع سؤالنا الرئيس الذي يبحث في موضوع أكسيولوجيا القيم التنظيمية كدعامة أساسية للتجديد التكنولوجي في البيئة الداخلية باعتبارها مرآة للبيئة الداخلية للمؤسسة ولعلاقتها بقيم العاملين فيها، فمتى يكون المناخ التنظيمي مدخلا استراتيجيا داعم للتجديد التكنولوجي؟

1.4 المناخ التنظيمي الصحي وتأثيره على عملية التجديد التكنولوجي:

1.1.4 مرونة الهيكل التنظيمي:

يساعد الهيكل التنظيمي المرن والغير معقد والواضح على عملية التجديد التكنولوجي لأنه يعكس عن إمكانية وجود منظومة فعالة وعن طبيعة السلطة وأنواعها، فيمكن للعامل أن يقدم اقتراحاته إن وجدت بصورة مباشرة وبدون عرقلة، أما بالنسبة للشق القيمي للهيكل التنظيمي فهو بطاقة معرفة لمدى وجود القيم الداعمة للتجديد التكنولوجي فإذا كان معقد وغير مرن ذو طابع بيروقراطي جاف فمعناها ارتفاع نسبة غياب القيم المحفزة على الإبداع وارتفاع احتمالية وجود القيم السلبية التي تنشأ في التنظيمات ذات الهيكل التنظيمي الجامد والمتشعب..

1.2.4 القيادة الديمقراطية:

يؤدي تبني المؤسسة للأنماط القيادة الغير ديكتاتورية إلى تنمية القيم التي تساعد على التجديد التكنولوجي وخلق مناخ تنظيمي صحي خالي من تداعيات القيادة التقليدية والديكتاتورية التي تحد من نسب التجديد، التي تزيد في ظل القيادة الديمقراطية التي تعاكس القيادة الديكتاتورية في اللامركزية وفي تفويض السلطة وفي مرونة أساليب العقاب والمكافأة فهي تقوم بتكوين ما يعرف بالمناخ التنظيمي الذاتي والعائلي حيث يتميز المناخ التنظيمي العائلي بارتفاع مستوى إشباع الحاجات الاجتماعية، ارتفاع مستوى العلاقات الإنسانية، ارتفاع مستوى التماسك وتجانس الجماعة، و انخفاض في مستوى أداء العمل، إضافة إلى العمل الإداري الضئيل، ومستوى متوسط للرضا الوظيفي والروح المعنوية، وينجم الرضا عن إشباع الحاجات الاجتماعية، في حين يتميز المناخ التنظيمي الذاتي بكونه مناخ شبه مفتوح يأتي في المرتبة الثانية بعد إشباع الحاجات الاجتماعية ولا

يمارس المدير فيه إلا قدرا بسيطا من السيطرة على العاملين ، و ترتفع فيه درجات: الانتماء، الألفة، الشكلية في العمل، القدوة وتنخفض فيه درجات: التباعد، التركيز على الإنتاج.

1.3.4 أنسنة التكنولوجيا ومحاربة الروتين:

يجب تعميم القيم الإنسانية في المؤسسات وذلك بتعزيز المعاملات الاجتماعية التي تهدف إلى التخفيف من حدة الروتين خاصة في المؤسسات التي تستخدم التكنولوجيا بشكل كبير على غرار المؤسسات الصناعية الكبرى، و التي غالبا ما يكون مناخها التنظيمي مناخا مغلقا سلبي، يعتمد فيه المدير إلى تنفيذ الأعمال الروتينية والتركيز على الإنتاج.

دون أن يعطي القدوة الحسنة والمثل الأعلى في العمل، لترتفع فيه درجات التباعد، الإعاقة الشكلية في العمل، مما يخلق مناخا تنظيمي عقيم لا يدعم التجديد فالروتين الناتج عن التكنولوجيا يقلل من القدرات العقلية التفكيرية و يسبب الملل، لذلك يجب أن تتحول الطبيعة العامة للعمل من الطابع التقليدي الروتيني الملل إلى الطبيعة اللاتقليدية الداعمة للتطور التكنولوجي والمشجعة عليه، خاصة مع توفر أنماط القيادة السليمة و مناسبة الهيكل التنظيمي لها كما يجب عدم التركيز على الإنتاج ورفع درجات القدوة، النزعة الإنسانية، الانتماء.

1.4.4الاتصالات:

يشمل المناخ التنظيمي الصحي المناسب للتجديد التكنولوجي وغير من العمليات أنماط الاتصال ثنائية الاتجاه حيث أن أنماط الاتصال أحادية الاتجاه تنافي تماما مقومات التجديد التكنولوجي، فالالاتصال هو شريان العمليات التفاعلية في المؤسسة و أي قصور في فاعليته يؤدي حتما إلى انخفاض مستويات الأداء و تدني الكفاءة المؤسسية بشكل عام، وقد أشار حمود خضير كاظم إلى هذه النقطة معتبرا أن لأنماط الاتصال تأثيرا بالغا في خلق المناخ التنظيمي الداعم للابتكار فالالاتصال وسيلة مهمة لتحقيق ديناميكية الجماعة (كاظم، 2005، صفحة. 170)

2.4 إستراتيجية إدارة المناخ التنظيمي:

يمكن استخدام المناخ التنظيمي كاستراتيجية فعالة لخلق التجديد التكنولوجي تنقله انطولوجيا

من الوجود الانعكاسي إلى الوجود القصدي الممنهج والواعي ويكون ذلك من خلال :

- التعامل وفق ما تمليه برتوكولات المناخ التنظيمي الصحي التي تتطلب الإدارة اللاتقليدية:

- التعامل مع العاملين على أنهم رساميل إبداعية ؛

- مشاركة الأفراد في صنع القرار ؛

- تهيئة الظروف الفيزيكية المناسبة للعمل؛

- استخدام جميع أنواع الحوافز؛

- الاعتماد على التمكين وأسس الإدارة بالأهداف؛

- مراعاة التنوع الثقافي داخل المؤسسة ومحاولة توحيد وتنميط الثقافة التنظيمية.

5. الكفاءة التكنوقيمية و المقاربات الإستراتيجية والعملية المتحكمة بالتجديد التكنولوجي :

تأخذ الكفاءة تعريفا قيميا يجعلها تنفرد عن كونها جزء أساسي من الأداء، فهي متغير مادي ذو توجيه قيمي مستقل، قابل للقياس سلوكيا له من التأثير على الفاعلية العامة للمؤسسة الكثير، وغالبا ما يرتبط مفهومها بالتكنولوجيا خاصة في المؤسسات الصناعية الكبيرة التي تعمل وفق التكنولوجيات الاستثنائية الكثيرة والحديثة لذلك نجدها قد عرفت على أنها :

"اتحاد أو تفاعل أي اندماج أو انصهار منفرد بين مجموعة من المعارف، التكنولوجيات،

الاستعدادات، الهياكل، والسيرورات التنظيمية " (DANIRLLES, 2008, p.3)

و تتحدد الكفاءة التكنوقيمية بشكل جلي في توضيح أبعادها وعناصرها :

1.5: أبعاد الكفاءة التكنوقيمية:

للکفاءة التكنوقيمية ثلاث أبعاد أساسية هي:

1.1.5 البعد البشري: يشمل العناصر البشرية الموجودة في التنظيم في جميع المستويات الإدارية، و التي تحمل مجموعة القيم المتماشية مع طبيعة الدور التنظيمي و الأهداف الخاصة للفرد، كما تحمل هذه العناصر مجموعة من الاستعدادات الأساسية الخاصة بالعمل بشكل عام و بالكفاءة بشكل خاص وأهمها الاستعدادات النفسية و المعرفية و الاجتماعية التي تعكس طبيعة القيم التي يمتلكها الفرد العامل و التي ستساهم في تحديد مسار قيمه التنظيمية لاحقا .

2.1.5 البعد التقني: يضم هذا البعد القيم التكنولوجية التطبيقية المحددة لقواعد السلوك التكنولوجي بصفة خاصة، و التي يمتلكها الفرد للتعامل مع العناصر المادية و الفنية و التنظيمية و التكنولوجية في المؤسسة حيث تتحكم قيم معرفة العمال للتكنولوجية تبعا لمعتقداتهم و أفكارهم المتعلقة بجميع الوسائل و الأدوات و الآلات الموجودة في التنظيم أي أن الكفاءة التكنولوجية مرهونة بطبيعة قيم العمال و اتجاه تصوراتهم حول التكنولوجيا .

3.1.5 البعد التفاعلي: يجمع هذا البعد بين تفاعل البعد البشري و التقني و جميع العناصر الموجودة في التنظيم فهو قائم على تحقيق النشاط التنظيمي الهادف وفق ما تملبه الاستراتيجيات التخطيطية وقوانين العمل و طبيعة النشاط العام للتنظيم، و تتحكم في هذا التفاعل قيم العاملين في جميع المستويات التنظيمية ابتداء بالمستويات الإدارية و هيراركيها وصولا إلى المستويات التنفيذية العمالية، فعلى الإدارة تفعيل أنظمة التحكم في القيم لخلق ثقافة تنظيمية إيجابية قوية و مناخ تنظيمي محفز ، و ذلك عن طريق تبني القيم التي تخدم الاستخدامات التكنولوجية الفعالة و تتعداها من التحكم و الاستيعاب للتجديد و الإبداع، كقيم التحفيز و الإدارة المرنة القائمة على الشق الإيجابي من نظرية "ماكريجور" و تعزيز تقديم المكافآت و التدريب ...، لذلك نجد أن المنظرين و الباحثين في هذا المجال ذهبوا إلى أن الكفاءة ما هي إلا "معارف جماعية للعاملين ناتجة عن التنسيق بين القدرات المتنوعة للإنتاج و التكامل بين المستويات المختلفة للتكنولوجيا (D.gilles, 2013، صفحة 28)؛ أي أنقيم

الإدراك التكنولوجي ضرورة لآبد منها، فغياها عند العاملين سيعرقل حتما المراحل الأولى للوصول إلى التجديد التكنولوجي وهي مرحلة التحكم.

2.5 عناصر الكفاءة التكنولوجية:

تتضمن الكفاءة التكنولوجية مجموعة القيم التي تساعد العامل على تحقيق الكفاءة التكنولوجية عن طريق :

- الاستيعاب التكنولوجي وعدم مقاومة التجديد؛

- التحكم التكنولوجي و الوصول إلى التجديد التكنولوجي ؛

و من بين أهم هذه القيم نذكر:

- قيم الكفاءات التيسيرية : تتضمن قيم التحفيز و التدريب و تشجيع الابتكارات و المرونة في التعامل والإشراك في اتخاذ القرارات ..حيث يجب أن تعنى الإدارة بوضع استراتيجيات خلق قيم تتماشى مع توجهاتها التكنولوجية و كما ينبغي عليها تفعيل أنظمة الضبط القيمي بتثبيط القيم السلبية وتحفيز وخلق القيم الإيجابية.

- قيم الكفاءات التقنية: تتضمن هذه الكفاءات القيم الإدراكية والمعرفية حيث يفترض على العامل أن يدرك تماما حقيقة ذاته المهنية أو الشخصية ليتمكن من تكوين رؤية بعيدة المدى لوجوده في المؤسسة ، فيعرف ما يجب عليه فعله في مساره المهني أو الوظيفي ليطور من ذاته و ينتقل إلى مستويات أعلى من الكفاءة التفاضلية أو الفارقية التي تستدعي معرفة الذات وتقديرها وقيمتها وتعزيز الدافعية و تقتضي حتما الإلمام بالكفاءات الأساسية التي لا مناص منها من معارف ومؤهلّات.

- قيم الكفاءات الاجتماعية: تتضمن هذه الكفاءات قيم التعاون و قابلية العمل في فريق والتواصل و الانتماء و المسؤولية الاجتماعية والوظيفية وقيم الولاء و تدخل ضمن محددات الضبط السوسيوتنظيمي الكبرى، والذي يشكل وجوده في منحنى سلبي عائق فعلي للتجديد التكنولوجي .

- قيم الكفاءات العملية :تتضمن هذه الكفاءات القيم المرتبطة بالعمل من : التزام، حب العمل، والمسؤولية المهنية أو الوظيفية، تفضيل الصالح العام على الخاص، و العدالة التنظيمية بالنسبة للمسيرين ،حب التعلم التكوين الذاتي والموجه، تعزيز الاستعدادات المختلفة .

3.5 دور المقاربات الإستراتيجية والعملية في تحقيق التجديد التكنولوجي:

1.3.5 المقاربة العملية للكفاءات والتجديد التكنولوجي:

يفترض منظور المقاربة العملية أن التجديد التكنولوجي يتحقق عن طريق رفع الكفاءات التكنولوجية التي تتضمن القيم التنظيمية الملائمة للتجديد وذلك من خلال :

- التفاعل المستمر بين التدريب الجماعي والسيرورة التنظيمية والتكنولوجية؛

- قدرة المنظمة على التحكم على التفاعل بين مستويات العمال التحكمية والسيرورة التنظيمية والتكنولوجية؛

- العمل وفق مبادئ العمل الجماعية لا الفردية؛

- تفعيل أنظمة المكافآت وتعزيز عملية التحفيز بنوعها المادية والمعنوية؛

- مساهمة تغيرات البيئة الداخلية والخارجية بغية الضبط والتأقلم والتكيف والمواكبة؛

- تطبيق أسس الإدارة بالعلاقات الإنسانية وتعزيز الاتصالات غير الرسمية؛

- تطبيق مبادئ الإدارات الموقفية و الحديثة التي تتلاءم مع متطلبات التجديد التكنولوجي في التسيير الداخلي للمؤسسة؛

- محاولة التحكم في الصراعات التنظيمية الداخلية لخلق مناخ تنظيمي داعم للتجديد التكنولوجي؛

- الاهتمام بالأنساق السوسيوثقافية في المؤسسة؛

- محاولة تخفيف حلقات الروتين الجهنمية؛

- محاربة القيم السلبية في المؤسسة ومحاولة الحد منها؛

- تعزيز القيم الإيجابية الدعامة للتجديد التكنولوجي الموجودة في المؤسسة؛

2.3.5 المقاربة الإستراتيجية للكفاءات والتجديد التكنولوجي؛

وفق المقاربة الإستراتيجية يتحقق التجديد التكنولوجي من خلال:

- مزايا التخطيط الجيد الذي لا يكون إلا بتوفر القيم الإبداعية ذات الرؤية التطلعية و الدقيقة، المؤسسة من مجموعة قيم متكاملة تنقل صاحب الكفاءة من الكفاءات العادية القائمة على التقليد و التغير البسيط إلى كفاءات التجديد و الابتكار الشيء الذي يمنح منتجات المؤسسة ميزة تنافسية، تتسم بصعوبة تقليدها من طرف المنافسين أو تعويضها بنمط تكنولوجي جديد أو بابتكار طرق و أساليب تنظيمية حديثة؛

- الاعتماد على الأهداف الإستراتيجية بعيدة المدى من قبيل : برامج التدريب طويلة المدى؛

- النقل التدريجي الواعي للتكنولوجيا؛

- الدراسة الإستراتيجية للبيئة الخارجية ومحاولة حصر الواقع التكنولوجي للتمكن من تقديم الجديد

على غرار القيام بدراسات جدوى لمعرفة الفرص الموجودة للتجديد التكنولوجي؛

- وضع خطط متوسطة المدى واضحة ومحددة لخلق وترسيخ قيمة التجديد التكنولوجي؛

خاتمة:

ختاما مما لا شك فيه تحتاج المؤسسات المتبينة للتجديد التكنولوجي استراتيجيات محكمة لإنجاحه ويمكن اعتبار الدعامة الأكسويوتنظيمية من بين الاستراتيجيات الفعالة التي تساعد المؤسسات على تحقق أعلى قدر من الاستفادة من مشاريع التجديد، ذلك أن المؤسسة مبنية على مجموعة من التفاعلات النشطة قيما حيث تحرك القيم المختلفة الفرد العامل و تحدد مسارات

سلوكه، وذلك حسب القيم التي يمتلكها قبلها و يتبناها عمليا، إضافة إلى مستوى تباينها وتأرجحها بين الإيجابية والسلبية فنوعية القيم هي التي تحدد استشرافات نجاح عملية التجديد التكنولوجي، الذي يحتاج إلى توفير بيئة تنظيمية سليمة ملائمة لمتطلباته التي من يعد من أهمها توفر القيم الايجابية الداعمة له من قبيل القيم المكونة لشبكات الالتزام والولاء و القيم التنظيمية العملية التي تعبر عن تولي الإدارة عمليات تحضير الأرضية المناسبة للتجديد التكنولوجي والمتمثلة في محاولة خلق قيم تقنية تحقق الكفاءة التقنية لصورة عامة والتي قد تكون بالعمل على تفعيل عمليات التدريب والتحفيز المكثف، وتندرج ضمن القيم العمل حتى التحضيرات الفيزيكية التي تساعد على تسهيل استخدامات التكنولوجيا، فالقيم التنظيمية لا تدعم التجديد التكنولوجي إيكولوجيا إلى بعمليات التهيئة الهادفة، التي يجب أن تكون متوافقة أيما توافق مع ما يحتاجه التجديد التكنولوجي ويمكن تلخيص ذلك في ما يلي:

- دراسة منظومة القيم التي تتبناها المؤسسة دراسة دقيقة؛
- محاربة القيم السلبية ودعم القيم الإيجابية؛
- تسخير الجهود الإدارية في محاولة خلق كفاءة تكنوقيمية تساعد على التجديد التكنولوجي؛
- تفعيل أنظمة التحفيز بجميع أنواعها وأنظمة التدريب طويلة المدى؛
- توفير المناخ التنظيمي الملائم للتجديد التكنولوجي؛
- إحصاء مجموعة القيم الموجودة في التنظيم و معرفة مسبباتها في جميع تصنيفاتها النوعية؛
- وضع خطط إستراتيجية طويلة المدى لإضفاء الصبغة الحضارية الداعمة للتجديد التكنولوجي؛
- دراسة مقاومة التغيير دراسة معمقة وتشخيص أسبابها و دوافعها ومحاربتها؛

قائمة المراجع

- 1) WAFA, H., KAZEEM, J., & annick, c. (2019). what about passive innovation resistance? exploring user's resistance to technology in the healthcare sector supérieur. *journal of innovation economics & management* ., 3(30), 17-37.
- 2) ALFRED, M. S. (1981). policy uncertainty and technological innovation. 6, pp. 443-448.
- 3) BIENYME, A. (1994). que sais je? (l. d. universitaires, Éd.)
- 4) broustailfrédéricfréry, J., & Frédéric, F. (1944). le management stratégique de l'innovation. éditions dalloz.
- 5) D.gilles. (2013). capacités dynamiques : le cas de hyundai-kia. 23, p. 28.
- 6) DANIRLLES, R. Y. (2008). quebec: bibliothèque et archive nationale du quebec.
- 7) LACHMANN, J. (1993). le financement des stratégies de l'innovation economica. Paris.
- 8) الحسن, ر. (2003). *السلوك التنظيمي المعاصر*. الاسكندرية: الدار الجامعية.
- 9) القريوتي, م. ق. (2015). *نظرية المنظمة والتنظيم*. الأردن: دار وائل.
- 10) بطرس جلية, س. & «عبوي, ز. م. (2006). *إدارة الابداع والابتكار*. عمان: دار كنوز المعرفة.
- 11) ديف فرانسيس, مايك وودكوك, و عبد الرحمان هجان . (1995). *القيم التنظيمية*. السعودية: معهد الإدارة العامة.
- 12) رشوان, ح. ع. (2010). *الادارة والمجتمع-دراسة في علم الاجتماع الإدارة*. مؤسسة شباب الجامعة.
- 13) كاظم, خ. ح. (2005). *نظرية المنظمة*. عمان: دار الميسرة.
- 14) كافي, ي. (2015). *الابتكار التسويقي وفلسفة التوجيه نحو التسويق الأخضر*. الأردن: مركز الخبرات المهنية للإدارة.