

تغيير القيم الإدارية والتنظيمية في الجزائر في عهد العولمة

الأستاذ عادل غزالي

مقدمة : ظلت المنظمة سواء الصناعية أو الإدارية على مدار عقود طويلة من الزمن تدرس باعتبارها نسقا مغلقا، يتفاعل فيها الأفراد مع وسائل العمل، إما الآلات أو المكاتب، ولقد إفتقدت هذه الدراسة إلى أدنى ربط بين هؤلاء الأفراد و بين بيئتهم الخارجية . خصوصا البيئة الاجتماعية. ثم ما إفتقرت له هذه الدراسات مرّة أخرى. هو تركيزها على الجانب البشري، أو على الجانب المادي الذي يعني بمحاولة زيادة الإنتاج.

أما العوامل الثقافية فقد ظلت دراستها شبه مغيبة فلم تكن تحضى بأهمية كبيرة بدليل أن الإتجاهات النظرية الأولى في دراسة التنظيمات كانت تسعى إلى البحث عن أفضل السبل لتعظيم أرباح التنظيم وركزت كثيرا على العلاقة الموجودة بين الأفراد و وسائل الإنتاج فقط. ومع ظهور المؤسسات العابرة للقارات تغيرت النظرة إتجاه المنظمة لينصب الإهتمام بدراستها باعتبارها نسقا مفتوحا، يتفاعل بمكوناته البشرية و المادية مع المحيط الخارجي. فإستراتيجية المنظمة اليوم تقوم على تحليل البيئة الداخلية لمعرفة نقاط القوة و الضعف، وكذا تحليل البيئة الخارجية لمعرفة الفرص التي تجنيها المنظمة من ومحيطها الخارجي، وكذا التهديدات التي تترصد بالمؤسسة. كما أن دراسة المنظمة اليوم لم يعد تستبعد العوامل الاجتماعية والثقافية من الدراسة. بإعتبار التفاعل الموجود بينها وبين البيئة الخارجية خصوصا في ظل التغيرات الدولية الحاصلة و التي لم تعد تترك شيئا أمام إرتكاب الأخطاء.

هذه التغيرات الحاصلة في العالم اليوم أفضت إلى الإنتقال من المجتمع التقليدي إلى المجتمع الحديث الذي سمته هي النظرة الرشيدة للحياة، والتي تتسم بالمنطقية التي يقبلها العقل ويستطيع فهمها و معرفة مبرراتها. وهذا الانتقال حتما قد مس المنظمات الموجودة في المجتمع وبالتالي أفرادها و بالتالي غير من القيم التي يحملونها فهناك قيم جديدة طفت على السطح و أخرى تلاشت و أصبحت جزءا من الماضي وقيم أخرى لا تزال محل تجاذب وذلك لطبيعة المجتمع بدرجة أولى ودرجة التأثير والتغيرات بدرجة ثانية. فالتنظيمات الجزائرية لم تكن بمعزل عن هذه التغيرات فلقد عرفت أنماط عدّة من التسيير حاول فيها كل نمط أن يسير

المؤسسة وفق التوجه الذي يراه مناسباً لها . و الذي كانت فيه البداية من تجربة التسيير الذاتي عام 1963 ثم التسيير الإشتراكي للمؤسسات سنة 1971، لتأتي بعدها إعادة الهيكلة للمؤسسات التي جاءت سنة 1980. ثم إستقلالية المؤسسات العمومية سنة 1988، لتتوجه الجزائر نحو نمط جديد و هو الخوصصة في عام 1995 .

لا شك وأن هذه التغيرات المتسارعة كان لها أيضا ما يقابلها من تغيرات على مستوى القيم التي كانت موجودة. سواءا بصورة ايجابية أو بصورة أخرى عكسية كما أن منظومة القيم الموجودة في التنظيمات الجزائرية مرشحة هي الأخرى للتغيير مرة أخرى. خصوصا في ظل ظاهرة العولمة ، التي تقتضي منها ترشيد القيم التنظيمية و الإدارية بما يتلاءم مع التماشي وفق معطيات الظاهرة، فلقد بات الأمر أكثر جدية من ذي قبل. حيث أصبحت المنظمة مطالبة بفعل تنامي أبعاد هذه الظاهرة بالعمل على إزالة و طمس بعض القيم السلبية التي تعيق عملية التنمية ومواكبة التطور وتحفيز بعض القيم الايجابية والتي تعد فرصة حقيقية لتحقيق بقاء التنظيمات الجزائرية.

ومنه فهذه الورقة تسعى إلى تسليط الضوء على أهم القيم الإدارية و التنظيمية في التنظيمات الجزائرية . وتحاول رسم أبعاد جديدة ومسارات لقيم أخرى يجب أن تكون محل اهتمام في المرحلة المقبلة.

1- تحديدي المفاهيم :

تكثسي عملية تحديد المفاهيم أهمية قصوى في أي بحث مهما كان مجال تخصصه لأنها توضح النطاق الذي إستخدمت فيه هذه التطورات الذهنية ولذلك فهي تعتبر خطوة أولى في أي مشروع بحث و الدراسة الراهنة قد إعتمدت على المفاهيم المحورية التالية :

أ — القيم التنظيمية و الادارية :

يعد موضوع القيم بصفة عامة من المواضيع المتشعبة و ذات العلاقة بالكثير من التخصصات على غرار علم النفس والفلسفة وعلم الاجتماع ذلك أن محاولة تحديد مفهومها يقتضي المرور عبر هذه المجموعة من الموجهات. كما أن محاولة تحديدها أيضا لا يخلو من ضرورة التفريق بينها وبين بعض المفاهيم الأخرى ذات الصلة بها على غرار الاتجاهات والمعايير والتي كثيرا ما يحاول البعض إستعمال هذه المصطلحات في مقام واحد. أما القيم التنظيمية فيمكن التعرض لهذا المفهوم من زاويتين : تتعلق الأولى بتحديد مفهوم قيم العمل بصفة عامة إذ لا

يتم حصره في منصب أو وظيفة. في حين أن الثانية تتعلق بالقيم التنظيمية و التي يبرز فيها التفاوت الهرمي بين الأفراد داخل التنظيم هذا و يمكن النظر إلى مفهوم قيم العمل كإستخدام خاص للمفهوم العام للقيم.

وفي هذا الصدد يعرف (كالبيرج) قيم العمل بأنها : " الإتجاهات العامة المرتبطة بالمعاني التي ينسبها الفرد لدور العمل و تمييزها عن الرضا بهذا الدور " (المجلة العربية للعلوم الإدارية : 28). فالفرد هو الذي بإمكانه أن يضيف مجموعة المعاني على الدور الذي أسند له بإعتباره محورا في العملية الإدارية. فإما أن يكون هذا الفرد على درجة عالية من الرضا عن الأعمال التي يقوم بها وعن تواجده في المنظمة، و قد يكون على العكس من ذلك .

أما القيم في محتواها الإداري (التسييري) فتعرف بأنها : " المعتقدات التي يحملها الأفراد و الجماعات المتعلقة بالأدوات و الغايات التي تسعى إليها المنظمة ، و تحديد ما يصب في تسيير المنظمة، و إنجاز الأعمال و الإختيار بين البدائل و تحقيق الأهداف و القيم التنظيمية كما يراها " (عبد الحفيظ مقدم : 1994) .

" تعكس الخصائص الداخلية للمنظمة و تعبر عن ثقافة المنظمة و توفر الخطوط العريضة لتوجيه السلوك و هي أساسية في تحديد الاختيارات و تحفيز السلوك و صنع القرارات " (عمار بوخدير : 2005 ، 146)

فالقيم التنظيمية بهذا المعنى تعبر عن ثقافة المؤسسة برمتها وكذا سياستها إتجاه الأفراد سواءا ما تعلق بالتحفيز أو حتى في عملية صنع القرار داخل المنظمة والذي يعد خطوة في غاية الأهمية . وهناك تعريف آخر مختصر للقيم التنظيمية و هو التعريف الذي جاء به (كوين) حيث يعرف هو الآخر قيم العمل في المنظمة بأنها : " الأحكام أو الموجهات نحو العمل . " (المجلة العربية للعلوم الإدارية : 208) هذا و يؤكد كثير من الباحثون بأن فعالية المؤسسة و تطورها يتوقف إلى حد كبير على القيم التي يحملها أعضاؤها خاصة أولئك الذين يتواجدون في قمة الهرم التنظيمي حيث أن طبيعة القرارات و نمط التسيير المتبع من قبل كل مدير يتأثر بدرجة كبيرة بما يحمله من إتجاهات ، فهذا التأثير لا يتجلى في سلوك المديرين فقط بل يتعدى ذلك ليؤثر على القيم و إتجاهات المرؤوسين في مكان العمل ، هذا و يمكن رصد المجالات و التي تؤثر فيها قيم المديرين في بيئة عملهم من خلال :

1- التأثير على العلاقات بين الأفراد

- 2- التأثير على طريقة إدراك المشاكل التي تواجه المديرين .
- 3- التأثير على عملية إتخاذ القرارات حول المشاكل.
- 4- التأثير على وضع الخطوط الفاصلة بين السلوكات الأخلاقية و غيرها من أنماط السلوك الأخرى .
- 5- التأثير على المدى الذي يقبل أو يرفض فيه الفرد أهداف و ضغوط التنظيم .
- 6- التأثير على إدراك النجاح الفردي والتنظيمي.
- 7- التأثير على اختيار الأهداف و وسائل تحقيقها وكذا وسائل مراقبة الموظفين (عبد الحفيظ مقدم : 1994، 51)

من خلال هذا نصل إلى تحديد القيم التنظيمية على أنها القيم الخاصة من مجموع القيم العامة للفرد و التي تحدد سلوكاته داخل مختلف الإدارات والتنظيمات، أو أثناء تأديته لنشاطه داخل موقع عمله.

ب- التغيير القيمي :

قبل التطرق إلى التغيير القيمي وحب الإشارة إلى مفهوم التغيير أولا حيث أن التغيير يشير إلى الانتقال من حالة لأخرى ، وهو يعني الانتقال من نظام إجتماعي إلى آخر ، كالإنتقال من مجتمع تقليدي إلى مجتمع حديث.

و هو أيضا ذلك التحول الحاصل في النظم و الإنساق و الأجهزة سواءا كان ذلك في البناء أو الوظائف خلال فترة محددة من الزمن .

و قد حدد (محمد عاطف غيث) التغيير الاجتماعي يكونه التغيرات التي تحدث في التنظيم الاجتماعي أي في بناء المجتمع و وظائف البناء المتعددة ، و صفات التغيير عنده تكمن في :

أ- التغيير في القيم الإجتماعية.

ب- التغيير في النظام الإجتماعي

ج- التغيير في مراكز الأشخاص

كما هو الحال بالنسبة للقيم كونها متشعبة و ذات مدلولات عديدة ، فالأمر لا يختلف مع التغيير القيمي حيث يعد من أكثر الظواهر الإجتماعية شيوعا كما يعد مفهومه من المفاهيم الاجتماعية التي يكتنفها الغموض و التعقيد ، فقد يضيق هذا المفهوم فيدل على تغيرات طفيفة في بعض العادات والتقاليد وقد يتسع ليحتوي كل التحولات الرسمية في القيم الثقافية

للمجتمع. ويحدد محمد أحمد بيوني التغيير القيمي في ظل ثنائيي القبول أو الرفض للقيم التقليدية والحديثة حيث يرى بوجود قدرة الأفراد على التكيف على أساس موضوعي لا على أساس تقليدي أو عاطفي و عملية تحديث القيم ليست بالأمر السهل فهي عملية بطيئة و لا تحدث تأثير إلا في القليل بين الأفراد (محمد أحمد بيومي : 2006 ، 81)
هذا التعريف يؤكد مرة أخرى شساعة هذا المفهوم و لكنه يقود إلى فكرة الرشد في مواجهة هذا التغيير الذي يحصل ليس على مستوى القيم وحدها و لكن على كل الظواهر .
وعليه فالتغيير القيمي هو ذلك الانتقال من منظومة قيم إلى منظومة أخرى على أن تحدد درجة هذا التغيير من قبل الأفراد.

جـ — العولمة :

لا يختلف إثنان حول أن العولمة هي ظاهرة العصر ولكونها كذلك فقد نالت قصطا كبيرا من الدراسة فقد تناولها الكثير من العلماء و المفكرين على إختلاف تخصصاتهم و توجهاتهم الفكرية سواء في الجانب السياسي، الإقتصادي، الإجتماعي والثقافي وكذا إنقسم فيها العلماء بين رافض و بين مؤيد لهذه الظاهرة إذا ما توافرت الشروط لذلك فحين تحديد هذا المفهوم تتنوع التعاريف و تختلف وبالتالي و جب إنتقاء ما يتقاطع منها مع موضوع الدراسة.
فقد يعتقد البعض أن العولمة هي ظاهرة حديثة جدا كونها دخلت قاموس أكسفورد في العام 1991 إلا أن جذورها التاريخية أبعد من هذا التاريخ بكثير. و يمكن التطرق للعولمة عبر التعاريف التالية :

يعرفها (ووترز M: WATERS) : أن العولمة هي : " العمليات الاجتماعية التي تترتب عليها تراجع القيود الجغرافية على الترتيبات الثقافية و الاجتماعية . " (ثامر كامل الخزرجي : 2004 ، 22) فالعولمة إذ اقائمة على فكرة إلغاء كافة الحدود الجغرافية و فتح الباب أمام حركة تدفق ثقافية، سياسية و مالية . و بالتالي إلغاء فكرة الدولة القومية .

كما تعرف العولمة أيضا بأنها : " مرحلة من مراحل تطور النظام الرأسمالي العالمي و فيها تذوب الشؤون السياسية و الاقتصادية و الثقافية و السلوكية للدولة القومية في الاطار العالمي من خلال الثورة الاتصالية و التكنولوجية و المعلوماتية الهائلة التي خلفت اتجاها عاما بانفتاح الدول بعضها على بعض ليتكون ما يسمى بـ (عالم بلا حدود) يسيطر فيه الطرف الأقوى على الطرف الأضعف " (مجدي عزيز إبراهيم : 2008 ، 23)

وبالتالي فالعولمة هي نتاج ما تقدمه الثورة التكنولوجية و الاتصالية والتي تجعل من العالم قرية صغيرة في ظل التدفق الهائل للمعلومات الأمر الذي يولد معطيات جديدة على شتى الأصعدة.

ويعرفها برهان غليون بقوله : " أن العولمة يمكن تلخيصها في كلمتين، كثافة انتقال المعلومات و سرعتها الى درجة أصبحنا نشعر أننا نعيش في عالم واحد وموحد أو كما قال (أمكلوهان) صاحب أول محاولة مهمة عن العولمة : في قرية كونية، بما توحى به كلمة القرية من علاقات قرابة و جوار و محدودية في المكان و الزمان وكما هو الحال في القرية الصغيرة ، فإن كل ما يحصل في بقعة ينشر خبره في البقعة المجاورة . وكل ما يحدث في جزء يظهر أثره في الجزء الآخر " (برهان غليون : 2002 ، 21)

و بالتالي فالعولمة هي سرعة انتقال المعلومات مما ينتج إلغاء كافة الحدود الجغرافية للدولة، وانصهار هذه الأخيرة في منظومة ثقافية اقتصادية و سياسية جديدة.

2- خلفية تاريخية للإدارة الجزائرية :

لقد سعت فرنسا و بمجرد دخولها إلى الجزائر طمس معالم الإدارة العثمانية التي كانت موجودة قبل دخولها الجزائر حيث عمدت إلى تنصيب الحاكم العام أو المفوض العام لإدارة شؤون الجزائر العامة مأنحة إياه صلاحيات واسعة بمراسيم متعددة بالإعتماد على ترسانة من القوانين الفرنسية، و التي كانت تهدف إلى طمس ملامح الهوية العربية و الإسلامية.

كما سعت و للوهلة الأولى من محاولة خلق طبقة موالية لها. تستعين بهم وقت الضرورة في بعض المهام الثانوية. مانعة شريحة واسعة من الجزائريين من مزاولة أي عمل أو نشاط إداري بل الكل مجرد خاضع لأوامر الحاكم العام و الموالين له.

وأمام تصاعد العمل العسكري ضد العدو الفرنسي إرتأت فرنسا التغيير من سياستها وإستراتيجيتها الإدارية. فاتحة الباب أمام بعض الجزائريين للإدماج في مناصب إدارية معينة، وسعت لتكوينهم بما ينتج لهم العمل وفق السياسة الفرنسية و ذلك في إطار ما عرف بدفعة لاكوست (عبد الرحمن رميلي: 1973، 185)

أما عن المرحلة التي تلت الاستعمار و التي جاءت مباشرة بعد الاستقلال فلقد كانت على غاية في الصعوبة، إذ كانت بمثابة الفترة الإنتقالية، فمن إدارة كولونيلية أرادت من خلالها

فرنسا تجسيد سيطرتها على الجزائريين، إلى إدارة وطنية عملية تعتمد على أبناء الشعب الجزائري، وقائمة بكل مسؤولياتها.

واللافت للإنتباه في هذه المرحلة أن الباب قد فتح على مصرعيه لمن يعرف القراءة و الكتابة من الجزائريين دون إنتقاء (علي سعيدان : 1981 ، 52) حيث كانت الجزائر من خلال هذا الإجراء تهدف إلى تعزيز مكسب الإستقلال الذي إنتزعته، و كذا محاولة بسط سيطرتها ونفوذها على مكاسبها و ذلك عن طريق فتح الباب أمام كل شرائح الشعب الجزائري، وهو الشيء الذي كان يتماشى مع إيديولوجية النظام السياسي و فلسفة في تلك المرحلة.

كما سعت الجزائر أيضا إلى إعتتماد سياسة الجزارة، عن طريق إسناد المناصب الإدارية للجزائريين للتخلص من التركة الثقيلة التي تركها الإستعمار الفرنسي. وسعت بعد ذلك لمحاولة تكوين فئة من الإداريين قادرة على تحمل مسؤوليتها. وتحقيق آمال الشعب الجزائري في التنمية والحفاظ على الإستقرار للدولة الجزائرية. لم تكن الإدارة العمومية وحدها في الجزائر ممن تعرف التغيير في سياساتها و لا أطوار تسييرها. بل حتى التنظيمات الصناعية هي الأخرى مرت بأشواط من التغيير تعددت فيها المراحل والنماذج قصد إيجاد أفضل السبل والميكانيزمات للرفع من وتيرة الإقتصاد الوطني، وكذا تسهيل العملية التسييرية لهذه التنظيمات. فلقد إمتاز نمط التسيير و الإدارة في المؤسسات الصناعية خلال الفترة الممتدة بين 1965 إلى 1971 بسيطرة أعوان الدولة المعينين من قبلها على جميع مصادر القرار داخل المؤسسة الصناعية. مع تهميش كبير لمشاركة العمال في الإدارة والتسيير مما نتج عنه حالة من الإستياء لدى العمال عمقت في عدم الثقة بينهم وبين الإداريين خاصة مع بروز بعض السلوكات البيروقراطية نتيجة لتفاوت المستوى التعليمي وحتى القيم التي تتساير مع كل فئة. وكتيجة للزاعات السابقة الذكر والتي كانت السمة البارزة للعلاقات الإنتاجية داخل التنظيم الصناعي الجزائري، طفى على السطح إجراء تنظيمي آخر للمؤسسات ويتعلق بميثاق التسيير الإشتراكي للمؤسسات سنة 1971. والذي كان يهدف إلى تحقيق تغيير نوعي على مستوى العلاقات الإنتاجية. وهذا الهدف في حد ذاته يعد من أهداف الإشتراكية.

وانطلاقا مما ميز المؤسسة الصناعية في الفترة السابقة خصوصا فيما تعلق بالمبيعات والمشاكل المرتبطة بالتمويل و المردودية. وكذا إنتشار وسيطرة الجهاز البيروقراطي والعمل الإداري على بقية وظائف المؤسسة. قررت الجهات المسؤولة إعادة النظر في تنظيم المؤسسة متجهة

نحو إعادة هيكلة المؤسسات في أكتوبر 1980 و التي نجد من بين تعاريفها : " أنها عملية تفكيك المؤسسات التي تمتاز بالتمركز العالي من أجل تحقيق اللامركزية و الانتشار الجهوي العادل " (Mourad Goumiri 1985 P 362)

تضمنت استقلالية المؤسسات مبدأ أساسي هو إقرار ضرورة انتهاج اللامركزية في التسيير و منح المؤسسة حرية إدارة شؤونها. حيث أن القانون 08 — 01 المؤرخ في : 12 جانفي 1988 المتعلق بتوجيه المؤسسات العمومية الاقتصادية يؤكد على أن المؤسسة قد أصبحت شخصية معنوية متميزة عن الدولة، وهذه الأخيرة تعتبر مالكة مساهمة في رأسمالها لكن لا تتدخل في تسييرها. كما أن المؤسسة مسؤولة عن ذمتها المالية و مردوديتها و تتحمل المؤسسة المسؤولية التامة في حالة عجزها.

بعد استقلالية المؤسسات جاء نمط آخر من التسيير و نعي به الخوصصة التي ارتبطت بتبني النظام الاقتصادي الجديد المتمثل في اقتصاد السوق بداية التسعينات و قد عرفت الجريدة الرسمية الخوصصة بما يلي : " أن مفهوم الخوصصة في القانون الاقتصادي الجزائري يعني التحويل من الملكية العامة للدولة لصالح أشخاص معنويين أو طبيعيين تابعين للقطاع الخاص، و هذا التحويل في الملكية يعني كل الأصول المادية أو المعنوية في مؤسسة عمومية أو جزء منها أو في تحويل تسيير المؤسسات العمومية إلى أشخاص طبيعيين أو معنويين تابعين للقطاع الخاص . بواسطة صيغ تعاقدية تحدد فيها كيفية تحويل التسيير و ممارسته و شروطه " (الجريدة الرسمية : عدد 48، 1995)

ما يمكن قوله حول هذه الأنماط المتعددة من التسيير التي تعاقبت على المؤسسة الجزائرية خاصة المرحلة الأولى من الإصلاحات التي كانت قبل العام 1989 أنها كانت إصلاحات هيكلية فقط مست مواقع بعض المهام والوحدات التنظيمية و كانت في مراحل أخرى تتسم بإعادة التسميات فقط لهذه المواقع التنظيمية.

أما عن المرحلة الفعلية للإصلاحات والتي يمكن تسميتها بمرحلة الإصلاحات الفعلية فقد كانت بعد سنة 1989. وحتى هذه الإصلاحات وحين الغوص فيها نجدها قد أهملت عاملا مهما وهو العامل الثقافي والفكري لكون أن هذه النماذج المختلفة هي نماذج مستوردة من بيئة اجتماعية، ثقافية و فكرية وحتى السياسية مغايرة تماما لخصوصيات المجتمع الجزائري.

إن المؤسسات الجزائرية في مراحل التغيير المتعاقبة لم تقم بغرس قيم إيجابية تساعد في عملية البناء لأنها بطبيعة الحال اكتفت بعملية التنظيم الداخلي للمؤسسات وكذا الاهتمام بإعادة تحريكها من الناحية المالية. مهمة بذلك محور هام من محاور التنمية وهو القيم وكان ذلك ملاذا لتفشي الكثير من القيم السلبية كالإهمال، الأنانية، الاهتمام بالشكليات وطغيان الكسب الغير مشروع وغيرها من القيم السلبية التي أثرت على السير الحسن للمؤسسة الجزائرية.

3- القيم التنظيمية و المجتمع الجزائري :

عموما يميز كل من كاتر وكاهن 1973 بين نوعين من القيم في المنظمات فهناك : القيم الأخلاقية و القيم النفعية البرغماتية.

حيث لا يمكن الفصل بين هذين النوعين، إذ قد نجدهما متلازمين في منظمة واحدة لكن الشيء الغالب هو سيطرة نسق من هذه القيم حسب نوع المنظمة و نوعية العلاقات السائدة بين مختلف الأفراد و جماعات العمل الشيء الذي يؤثر في الجو العام الذي يسود المنظمة وبناء عليه تحدد أنماط السلوك بصفة شبه مقننة و متعاون عليها.

وبعض النظر عن نمط القيم السائدة بمنظمة ما فإنها مجال حيوي لنشوء عدة أنماط من القيم والاتجاهات التي قد تصل إلى حد التصارع و ذلك إنما ينشأ عن تعدد جماعات العمل حيث يشكل بعضها قوة ضاغطة و بعضها الآخر قوة دافعة و الآخر يشكل قوة معارضة وذلك بحسب موقع هذه الجماعات في هرم السلطة (مصطفى عشوي : 1992، 129)

كما يمكن تلخيص القيم داخل التنظيم في أربعة انساق من القيم و ذلك في شكل زوجين متناقضين: القيم الموروثة مقابل القيم الحديثة، و القيم المحلية مقابل القيم المستوردة . (الثقافة والتسيير : 1992، 215)

و التي يمكن رصدتها أيضا في التنظيمات الجزائرية :

1- القيم الموروثة و الحديثة

تتلخص النوع الأول من القيم أي التقليدية في مجموعة عوامل أهمها :

أ-القيم التاريخية : فالتطور التاريخي للمجتمع يؤدي إلى رسوخ بعض الأفكار نتيجة وقوع الأفراد تحت ضغوط مختلفة لأزمنة طويلة . الأمر الذي أفرز أفكارا أو اتجاهات معينة . حيث بالرغم من مرور عقود عدة عن تخلي الجزائر عن النهج الاشتراكي ، إلا أن الذهنية الجزائرية

لا زالت تكرر الكثير من القيم السلبية التي ذكرها الميثاق الوطني المعدل سنة 1986 كقيم التطفل و الكسل و الإهمال ، روح الإتكالية و الاعتماد على الدولة ، وعدم احترام الوقت و قلة المثابرة و انخفاض مستوى الإنتاجية .

يضاف إلى ذلك أن الكثير من القيم انتقلت مع العامل من واقعه الاجتماعي . لعل أبرزها قيم البداوة و التي تنعكس في صورة قيم معنوية كالشجاعة و الإقدام و الجرأة في المعاملة . أو على شكل مظاهر مادية كالحشونة و الصلابة في السلوك . أو على شكل قيم عصبية أو عشائرية كنصرة الأقارب و الافتخار بهم (حليم بركات : 1985 ، 255)

ب — القيم الدينية :

حيث تعتبر ذات أثر قوي في نفوس الأفراد و تطبع آراءهم و سلوكياتهم بقيم أخلاقية متميزة . إذ كان العامل في الجزائر ينطلق من الوازع الديني لأداء المهام الموكلة له منطلقا من قاعدة أن العمل عبادة . مما أفرز الكثير من القيم الأخلاقية أهمها العمل مع الجماعة و العزوف عن العمل الفردي و بالتالي الحفاظ على الأهداف و المصالح الجماعية .

ج — القيم الثقافية :

تعتبر القيم الثقافية نتيجة تفاعل مجموعة عناصر من تاريخ و دين و سياسة نتيجة استقرارها و تفاعلها مع مختلف العناصر المحيطة . و من بين أهم القيم التي تحتاج إلى إعادة المراجعة . هي الاتجاهات السلبية نحو العمل إذ يجب بناء اتجاهات موجبة في الفرد نحو العمل الفني و اليدوي الذي ينظر إليه نظرة إزدراء و تفضيل الفرد للعمل المكتبي . كما أن الدافعية الضعيفة إلى العمل تبقى هي الأخرى من بين القيم السلبية حيث لا تتوفر الرغبة في العمل و تحقيق التفوق ، بل العمل كغاية فقط و هناك قيمة ثقافية أخرى جديدة بالتطرق إليها وهي قيمة احترام الوقت و التي لا تكتسي أي أهمية لدى العامل .

فقد بين حسن عايش أن العربي لا يحترم الوقت عموما و لا يقدر الزمن و لا يحترم المواعيد (محمد مقداد : 2005 ، 57)

ومصيغة الوقت تتجسد في عدة صور كالتأخر عن مواعيد الحضور إلى المؤسسة ، والتغيب و العطل المرضية القصيرة و الطويلة المدى ، وكذا قضاء فترة العمل في قراءة الصحف و غير ذلك من الصور و المظاهر السلوكية السلبية .

إلى جانب القيم التقليدية الموروثة هناك قيم معاصرة تظهر باستمرار نتيجة التفاعل و التحديد الحضاريين. كما أنها معاصرة لواقع الفرد و انشغالاته. و يمكن حصرها فيما يلي :

— القيم السياسية : وهي القيم التي يهدف السياسة إلى تشجيعها و ترسيخها في المجتمع حيث يرتبط هذا النوع من القيم بالأحزاب السياسية المسيطرة على الحكم و ذلك على اختلاف اتجاهاتها و التي تترك بصماتها على اتجاهات الأفراد و تصوراتهم .

و ما يلاحظ أن القيم و الأهداف التي سادت الجزائر منذ إندلاع الثورة إلى غاية ما عرف بحريف الغضب أكتوبر 1988 كانت تتغنى بشعار الوطن قبل المواطن و تمجيداً للجماعة و قيمها. حيث وجد المواطن نفسه مجبراً على التضحية بنفسه و ممتلكاته في سبيل الاستقلال أولاً، ثم تسخير نفسه و مجهوده لإخراج الوطن من التخلف و التبعية و كان الدافع في تحفيز المواطن هو اعتقادي ديني أو إيديولوجي سياسي ينطلق من تصور الحزب الواحد في الجزائر. و لكن الدوافع بدأت تتلاشى بمر السنين و بظهور تناقضات في المجتمع الجزائري و كشف للمواطن بأن شعار " الوطن فوق المجتمع" و غيرها من الشعارات الأخرى هي عبارة عن تزييف للوعي الجماهيري، حيث تكشف للمواطن أن بعض القيادات الحاكمة المتغنية بمثل هذه الشعارات هي نفسها التي تستعمل الوطن لتحقيق مكاسب شخصية. الأمر الذي ولد تحوفا لدى المواطن من مصيره خصوصا في ظل مؤشرات الاستقلالية (عبد الحفيظ مقدم : 46) و مع تبني الجزائر لإقتصاد السوق كنهج و خيار جديد بدأت قيم أخرى في الظهور والتي ترتبط في الغالب بالقيم الفردية التي أصبح الفرد يوليها الأهمية البالغة والتي ترتبط بالأسماوية " إذا كانت هناك سرعة حدوث هذه التحولات أو تضارب بينها و بين الواقع فإنها سرعان ما تحدث صراعات قيمة إما أن تتمخض عن تذبذب قيمي لدى الأفراد أو حدوث تحولات و تغيرات قيمته أن كل هذه التحولات الاجتماعية السريعة ، أدت إلى الصراعات قيمته خطيرة مازالت تتفاعل حتى اليوم . و لقد كان من المستحيل لتحولات كهذه أن تشارك في صنع قيم ثابتة ، فأى قيم يكونها الفرد هي قيم رأسمالية " (حيدر حميد الدهوي : 2004 ، 29)

ب — القيم الاقتصادية : و هي التي تحدد بالسياسة الاقتصادية من تجارة و صناعة و طبيعة الخدمات السائدة ، و هو ما يؤثر على قيم الفرد و سلوكاته المهنية و الاقتصادية.

فمع دخول الجزائر لاقتصاد السوق أصبحت القيم من صنع رب العمل أو المالك للمؤسسة فله حرية اختيار النمط التسيير الذي يسعى من خلاله إلى تجسيد قيم زيادة و تعظيم الأرباح. وقد ساعد على بروز هذه القيمة قيم و عوامل أخرى كالفردية خصوصا في ملكية وسائل الإنتاج و غياب مراقبة الدولة للنظام الاقتصادي (عبد الحفيظ مقدم : 44)

وحتما فإن السعي نحو تحقيق هذا النوع من القيم يكون له أثر على سلوكيات المسيرين وذلك من خلال إتباعهم نمط التسيير التسلسلي المنطلق من الملكية الخاصة لوسائل الإنتاج، وعدم السماح للعامل بالمشاركة في تسيير المؤسسة فالعامل مجرد بائع لقوة عمله لأجل مواجهة حاجاته اليومية و منه تظهر قيم الاستهلاك.

ج — القيم الاجتماعية : وهي القيم السائدة في المجتمع و هي خلاصة القيم المتواجدة و التي تصبح عامة و شائعة في المجتمع.

إن واقع وجود صراعات بين الأجيال هو تعبير عن وجود صراعات بين الأفكار و القيم التي يحملها الشيوخ و الشباب وهو ما يوضح وجود تناقص بين المجموعتين من القيم

2 — القيم المحلية و القيم المستوردة :

هناك إختلاف و صراعات بين مختلف الحضارات التي يتحتم عليها العيش جنبا لجنب في تنظيم واحد و تتمثل في القيم المحلية و القيم المستوردة فالقيم المحلية هي محصلة التفاعل الداخلي الذي يحدث بين أفراد التنظيم و مميزة هذا النوع من القيم أنه يتطور و يظهر محليا لتماشيه مع واقع المجتمع و مشاكله و اهتماماته.

ففي الجزائر وخلال المرحلة التي تلت الاستقلال إلى غاية أواخر الثمانينات ومع ظهور مرحلة جديدة بدأ فيها التدهور يسود المستوى المعيشي للفرد. حيث كانت القيادة السياسية آنذاك تركز كثيرا على جوانب التسلية و نتيجة لهذا الواقع أصبح الفرد الجزائري العامل يشترك داخل التنظيمات أو خارجها في منظومة موحدة من القيم و يكفي الاستدلال في هذا المقام بدراسة ميدانية حول القيم الاجتماعية السائدة في المجتمع آنذاك و التي أجريت على عينة من المديرين و العمال حيث طلب منهم ترتيب مجموعة من القيم حسب الأولوية فكانت النتيجة التي لم يختلف فيها العمال عن المديرين و لا الذكور عن الإناث هي : ترتب قيمة تأمين المستقبل في المرتبة الأولى و ترتب قيمة التسلية في المرتبة الأخيرة ، فقيمة تأمين المستقبل دلالة

عن خوف هؤلاء الأفراد من عدم إمكانية ضمان مستقبلهم المهني و بالتالي مستقبل عائلاتهم . (عبد الحفيظ مقدم: 47)

أما القيم المستوردة فهي تلك التي تظهر و تتطور في أوساط حضارية أجنبية ، شرقية كانت أو غربية بقيمتها و إنشغالها و أهدافها حيث تم نقلها إلى مجتمعات رغم اختلاف الحضارتين و المجتمعين. فهذه القيم تتمثل في طرق الإدارة و التنظيم و التسيير المستوردة مع التكنولوجيا فالسيرورة التاريخية للتنظيمات الصناعية الجزائرية تؤكد هذا المشهد. حيث عرفت هذه التنظيمات وتيرة متسارعة من تغيير الأنماط الإدارية و التسييرية المستوردة من بيئات اجتماعية مختلفة عن بيئة المجتمع الجزائري و ذلك دون مراعاة العوامل الثقافية. حيث طبقت هذه القوالب الجاهزة بجزائرها و حتى مع فشل هذه السياسات إستعانت بعدها الجزائر بالمؤسسات الدولية خصوصا المؤسسات المالية و التي أصبحت تفرض معايير و شروط محددة على التنظيمات مما كرس قيما جديدة على رأسها قيم الخوف من عدم التقدم و من هذا المنطلق فإن الإختلاف و الصراع بين الحضارتين ينتقل إلى داخل التنظيمات نتيجة الاختلافات و التناقض بين القيم و هكذا يصبح التنظيم ميدانا للاحتكاك و التناقض و الصراع بين القيم المتضادة.

4- بعض القيم التنظيمية و الإدارية السلبية في الجزائر :

إن واقع حال الإدارة الجزائرية سواء العمومية منها أو داخل التنظيمات الصناعية يجد الدارس نفسه يواجه بعض بل و في أحيان أخرى الكثير من المظاهر و السلوكات السلبية التي لا تبعث على الارتياح حتى أصبحت تؤرق المواطن و حتى المستثمر الأجنبي الذي جاء للجزائر بغية إقامة بعض المشاريع التنموية حيث لم يجد التسهيلات التي عبر عنها الراسميون في مناسبات عديدة مما جعل وتيرة المشاريع التنموية خصوصا الأجنبية تكون شحيحة للغاية، وهذا راجع لتفشي عدة قيم تحاول هذه الدراسة رصد بعضها كما يلي :

— قيم الروتين السليبي : حيث تكتفي الإدارة الجزائرية بإنجاز المهام الموكلة لها بطريقة بسيطة و تقليدية دون أدنى محاولة للتجديد و لا الإبداع خالية من كل محاولات المبادرة التي تقوم عليها الإدارة اليوم.

وهذه الظاهرة قد لازمت الإدارة الجزائرية لعشريات طويلة من الزمن و التي حاولت بعض القيادات السياسية في البلاد محاربتها دون جدوى فقد جاء في خطاب الرئيس الراحل

هواري بومدين مايلي: " و إذا كان قانون الوظيفة العمومي قد ضمن للموظف حقوقه. فإنه قد ضبط له أيضا واجباته و الموظف لم يقلد وظيفته كمورد له يستغله بدون مقابل، بل أن الوظيفة عبء و مسؤولية قبل كل شيء و أن الموظف في خدمة الشعب، في خدمة الأمة و ليس العكس " (خطاب الرئيس بومدين في ذكرى 01 نوفمبر 1967)

هذا الخطاب يفسر رغبة المسؤولين الجزائريين في تطوير الجهاز الإداري بما يتماشى مع استراتيجيات التنمية لتلك الفترة و بما يضمن للمواطن الجزائري سهولة في معاملاته مع هذا الجهاز الحساس في الدولة الجزائرية.

و خلال سنة 1977 بادرت الرئاسة بشن حرب ضد الإجراءات الروتينية المعقدة و التي تقتضي المرور عبر سلسلة كبيرة من الإجراءات حيث أصدرت تعليمة تطلب إلغاء بعض الأوراق المكونة للملف الإداري و تخفيف الإجراءات حيث كان المواطن مطالبا بقضاء وقت طويل بين الإدارات في عملية جمع كم كبير من الأوراق لأجل ملف إداري واحد.

— قيم الإهمال و سوء المعاملة : حيث تجذرت هذه القيم هي الأخرى على مدار محطات تاريخية بعيدة تمتد جذورها إلى فترة الاستعمار أين كان يعامل فيها المواطن الجزائري بإحتقار شديد . لأنها كانت أداة لتنفيذ المخططات الاستعمارية ، و حتى الاستقلال إلى اليوم أخذت هذه الظواهر مظاهر جديدة تجسدت في قيم الاتكال على الغير في أداء المهام حيث ارتبطت هذه القيم بالمرحلة التي كان فيها النظام الاشتراكي (البطالة المقنعة) ، و التي لم تستطع الإدارة الجزائرية التخلص منها ، إضافة إلى ذلك عقدة التفوق التي لازمت الإداريين حيث يحس فيها بأنه مختلف عن بقية أفراد المجتمع مما ولد انعدام الثقة بين الإدارة و المواطن.

— قيم الوساطة و المحسوبية : فالحقيقة التي لا مفر منها في هذا المقام أن هذه القيمة يشترك فيها العالم العربي بصورة عامة فقد تزيد حدتها و تنخفض حسب طبيعة المجتمع . " و لا يكاد يستثني أي مجتمع عربي فيما يخص الحضور القوي و النافذ لعناصر العائلة و القبيلة و العشيرة في كل مناحي الحياة مع بعض الخصوصيات المرتبطة بكل مجتمع " (عبد الرزاق أمقران : 2009 ، 187)

فهذه القيم جعلت التعيين في المناصب الإدارية يعتمد بصورة كبيرة على الولاءات و على حسابات عائلية ضيقة. على حساب الكفاءات التي تم تهميشها مما قلل من فرض تحسين العملية الإدارية في الجزائر.

— قيم التبذير والكسب غير المشروع : و تتجسد هذه القيم في الكثير من الظواهر التي أصبحت جلية ولا تحتاج لإجتهاد كبير في ملاحظتها بصورة مباشرة حيث أصبح الموظف يستخدم التجهيزات الحكومية في تسيير أموره الشخصية و تحقيق مكاسب مادية و معنوية عن طريق المنصب الذي يشغله، إضافة إلى سوء التقدير لدى بعض القيادات التي تنفق الكثير من المال العام في إقتناء بعض الكماليات التي لا تستدعي أي حاجة لشرائها. وقد يحدث أن تكون الفاتورة أكبر من المعدات الموجودة في المؤسسة.

— قيم تعاطي الرشوة : فالرشوة ظاهرة تخرج عن نطاق القيم الاجتماعية و الأخلاقية (علي سعيدان : 1981 ، 52)

ظاهرة الرشوة في الجزائر ليست وليدة الفترة الراهنة ، بل لها إمتداد تاريخي طويل يمتد حتى الدولة العثمانية (على غرار ظاهرة الخماسة) حيث كان الباب العالي آنذاك يبيع إستلام الهدايا وما شابه ذلك. وقد تفتت هذه الظاهرة كنتيجة لضعف الرواتب الممنوحة لمستخدمي الإدارة حيث لم تعد تلي حاجات هذه الشريحة من الناحية الاجتماعية والاقتصادية خصوصا في ظل رفع الدولة للدعم عن أسعار الكثير من السلع الاستهلاكية وارتفاع الأسعار كما أن هذه الظاهرة قد وجدت سبيلها بفعل إنعدام الرقابة والتي تعد أحدا أهم العمليات في الإدارة. ففي ظل عدم وجود جهاز فعال يكشف ويجارب هذه الظاهرة فلا يمكن التحكم فيها. فكل التقارير سواءا على الصعيد المحلي أو العالمي تصنف الجزائر في مراتب متقدمة فيما يخص الرشوة والفساد الإداري.

— قيم إهدار الوقت و إفشاء السر المهني : لا تقيم الإدارة الجزائرية كما هو الحال أيضا في بعض إدارات الدول العربية بثمين وقت العمل الفعلي، إذ أن الموظف لا يقضي عدد ساعات عمله كاملة في منصبه سواءا عن طريق التأخير أو التغيب أو حتى ممارسة بعض الأساليب كقراءة الصحف و المجلات، كثرة التكلّم و الخروج من المكتب لأمر هامشية، الإستعمال المفرط للهاتف النقال، و غيرها،

كما أن التقيد بالسر المهني أصبح من الأمور النادرة، إذ لم يعد يخفى على أحد أسرار بعض الإدارات وآليات عملها و حتى المعايير التي تتعامل بها إذ أصبح بإمكان الكثير معرفة هذه المعطيات، وحتى في أدق تفاصيلها أحيانا.

يضاف إلى ذلك أيضا عامل آخر وهو بطئ الإدارة في إنجاز الأعمال المنوطة بها حيث تستغرق بعض العمليات أيام و أسابيع وحتى شهور خصوصا إذا كان الأمر يقتضي المرور عبر مجموعة من الوحدات أو الإدارات.

5- منظومة القيم التنظيمية و الادارية في عهد المعلومة :

يعتقد الكثير بالرغم من المنطلقات التبريرية التي يحاولون تقديمها بأن العولمة ليست ظاهرة عادية لدرجة أنها أصبحت بمثابة الشبح الذي وجب الابتعاد عنه قدر الامكان فهذه الظاهرة لا يمكن لها أن تكون سلبية على طول الخط إذ أنه يمكن التعايش معها بصورة عادية إذا ما توافرت ميكانيزمات : " و في مقدمة ذلك التخلي عن المواقف الدفاعية التقليدية لصالح مواقف تقوم على الثقة بالنفس و بالمستقبل " وتبني مبادرة ايجابية و بناءة ، تهدف الى تعديل النظام العام الذي تعيش فيه ، و تطوير التعاون الجماعي الذي يمكننا من تحقيق هذا التعديل، و هذا يستدعي أن نعترف بقصور أنظمتنا الاجتماعية والثقافية، والإنطلاق من هذا القصور نفسه من أجل إحلال مواقع العالمية، و إختراق الهامشية و كسر آليات التبعية " (برهان غليون : 2002، 55)

لقد أصبحت المعرفة قيمة ذات أهمية قصوى يجب تعزيزها في المجتمع بصفة عامة و الادارات العمومية و الاقتصادية بصفة خاصة ، إذ الذي يمتلك المعرفة اليوم و المعلومة بإمكانه التعايش إيجابيا مع التغيرات الحاصلة ، و له أيضا فرصة التقدم و السيطرة .

و المعرفة كما يعرفها (Nonaka , 2000) نقلا عن (Hayek) " بأنها عملية ديناميكية و ذلك منذ خلقها في التفاعلات الاجتماعية بين الأفراد و المنظمات ، حيث تعتمد المعرفة على محيط مشاركة محدد و من ثم تعتمد على وقت و مكان محددين ، كما أن المعرفة هي عملية بشرية حيث ترتبط أساسا بالتفاعل البشري " (ممدوح عبد العزيز رفاعي : 2007 ، 16)

فالامكانيات البشرية اليوم لا تنقص الجزائر لأجل رفع التحدي، باعتبار أن العامل البشري طرف مهم في المعادلة اليوم حيث أصبح لزاما عليه خلق قيم معرفية جديدة تمكنه من المضي قدما نحو تحقيق التقدم و التنمية و هذه القيم المعرفية يمكن لها أن تتجسد في :

- ضرورة التعامل مع البيئة الرقمية التي أصبحت سمة العصر الحديث، فلم تعد الادارة اليوم تعتمد على الوسائل التقليدية و الروتينية في إنجاز المهام المنوطة بها . إذ يجب عليها مواكبة

هذا الانفجار المعرفي و التكنولوجي الهائل والعمل قدر الامكان على التضييق من الفجوة المعرفية فالبيئة الرقمية تتيح لنا فرصة النفاذ الى مصادر المعرفة بأقل وقت ممكن و تقاسمها مع الآخرين قصد الاستفادة منهم. على أن لا يبقى شغلنا الشاغل هو الدفاع عن قيمنا ضد ما هو جديد. فبينما يبحث الغرب عن قيم جديدة يواجه بها عصر المعلومات نجد أن شغلنا الأساسي هو كيفية الدفاع عن قيمنا ضد الخطر الوافد إليها من الغرب (نبيل علي : 2001، 410)

- كما تتجلى قيم المعرفة أيضا في ضرورة التعامل مع وسائل الاتصال الحديثة التي جاءت بفعل تنامي التكنولوجيا أيضا . فلم تعد وسائل الاتصال القديمة ذي فعالية قصوى لكونها تساهم في عملية بطئ القرارات والمعلومات وبالتالي إستغراق المهام لوقت طويل لأجل إنجازها . حيث أصبح الأمر ملحا لضرورة ربط المؤسسة لنفسها بأحدث الشبكات لكي لا تبقى منعزلة و مغلقة على ذاتها ومن ذلك شبكات الاتصال الحديثة (الانترنت، الاكسترنيت، الانترانت) فالانترنت هي الشبكة العالمية التي تتيح للمؤسسة تواجدها ضمن البيئة العالمية و الاحتكاك بها، بينما الاكسترنيت وهي المؤسسة المربوطة بفروعها الخارجية تحرص على يقاء الفاعلية الاتصالية بينها وبين مختلف نقاطها الموزعة على أطراف عدة من المعمورة في حين الانترانت تعنى بربط المؤسسة بوحداتها المختلفة و بكل يسر و فعالية.

كما يلعب تكوين الأفراد لأجل تحصيل المعرفة و تزويدهم بالتقنيات المناسبة للوصول إليها دور في غاية الأهمية و هو دور لا يستهان به بإعتبار أن المعرفة خاصة انسانية يضطلع بها الفرد وبالتالي وجب تأهيله للإستفادة من هذا الكثر المعرفي الذي يدخره . " فكلما كان هناك عدد كاف من الأفراد المؤهلين علميا و عمليا القادرين على اجراء التجارب و القيام بالأبحاث العلمية كانت هناك عملية إنتاج و توليد المعارف بشكل أكبر و تشير هذه أيضا الى قيام الدولة بإجراءات معينة من شأنها أن تعمل على جذب الكفاءات المهاجرة . " (إبراهيم الخلوف الملكاوي : 2007 ، 53) فأبسط المعارف التي وجب على التنظيمات اليوم مراعاتها هي المعارف اللغوية التي تتيح فرصة التعامل مع التكنولوجيا بإعتبار أننا لا نساهم في صنعها و مفروض علينا أن نعرف طريقة عملها حتى لا تقع في الأخطاء فالشواهد التاريخية تؤكد أن مثل هذه الأخطاء قد أزهقت الكثير من الارواح على غرار ما حدث في العراق في نوفمبر 1971 و ما عرف بكارثة القمح المسمم و، كارثة بوبال بالهند في ديسمبر

1948. بمصنع المبيدات الحشرية بمدينة بوبال الهندية* . وكلا الخطأين جاء نتيجة عدم الاهتمام بالمعارف اللغوية .

- ما تتطلبه أيضا القيم المعرفية في الادارة اليوم هو العمل على تشجيع قيم الابداع ومحاولة الاعتماد على النفس خصوصا في ظل المنافسة الشديدة التي أصبحت مفروضة علينا من الآخر . فالإدارة الحديثة أصبحت تعتمد اليوم على ما يسمى بالابداع و المبادرة بدلا من قيم الاستهلاك ونشر ثقافة الخوف من الغد فالمنظمة اليوم يجب أن تكون لها ثقافة وفلسفة خاصة بها يجب أن يكون الحيز الأكبر فيها هو تغيير العقلية التقليدية و ضرورة إشراك الافراد بصورة فعلية . " أما الثقافة المؤسسية التي تتكون من القيم و المعتقدات المجتمعية تؤثر تأثيرا بالغا على عملية إتخاذ القرارات بشكل عام ، و لتوليد ثقافة مؤسسية تجاه المعرفة ' ثقافة المعرفة ' لابد من وجود مناخ تنظيمي مناسب قائم على الثقة و تقدير جهود أفراد المعرفة و يشجع على تشارك المعرفة و هذا يتطلب تغيير العقلية التقليدية و نقلها من مفهوم إختزان المعرفة إلى مفهوم تقاسم المعرفة " (ابراهيم الخلوف الملكاوي : 2007 ، 86)

فلا يجب البقاء مكتوفي الايدي في مواجهة الروتين الاداري الذي يجرمنا من عملية الابداع واكتشاف ما هو جديد.

— كما يجب الاهتمام بالاعداد الأمثل للمديرين و الإداريين بصفة خاصة و لفت نظرهم وعنايتهم حول ضرورة البحث عن مكانم المعرفة في المؤسسات التي يديرونها سواء كانت هذه المعرفة في صورتها الصريحة أو الضمنية، وإعتمادها كأحد المكونات الرئيسية التي تقوم عليها المؤسسة اليوم كغيرها من الأصول الأخرى المعروفة التي تقوم عليها المؤسسة على غرار الاصول المادية و البشرية فالأمر يستلزم اليوم ضرورة إضافة الأصل الفكري كأحد الأصول المكونة للمؤسسة. " كما أن هدف المنظمة هو مجرد تسهيل عملية الخلق و التوزيع و استخدام المعرفة بواسطة الآخرين . بالإضافة إلى أن مديروا المعرفة يجب ألا تحمل كلماتهم أو أفعالهم معان ضمنية أكثر من أي شخص آخر . و ذلك أن أكثر المؤهلات أهمية لمدير المعرفة و هو أن دوره يكون إنكار الذات . " (ممدوح عبد العزيز رفاعي : 2007 ، 28)

*لمزيد من الاطلاع أنظر مجلة الآداب و العلوم الاجتماعية . جامعة سطيف ، العدد الثاني، ماي

— وما يستوجب الاهتمام به أيضا للوصول إلى تعزيز هذا النوع من القيم هو الاهتمام بالبحث العلمي وما تم التوصل إليه من نتائج في هذا الإطار بإعتباره من الموجهات التي تساعد أي منظمة من الحفاظ على كيانها و وجودها في ظل البيئة التنافسية. و بما يضمن لها تعزيز تواجدها و تعظيم إنتاجيتها. " أن السمة المميزة للأزمة الحديثة هي أن البحث العلمي مؤتلف مع التكنولوجيا التجريبية قد أديا بلا شك إلى تنوع هائل في المنتجات، و إلى تغيرات هامة في كل أساليب الانتاج، و عادات الاستهلاك . على حين أن فهم الانسان للكون ، ولذاته ، و لعلاقاته برفاقه من بني البشر قد شهد دفعات من التقدم لم يسبق لالها مثل. " (جون ب. ديكسون: 1987، 23) و مما يعزز الاهتمام بالبحث العلمي ما قامت به الحكومة البريطانية بالرغم من أنها من بين أكبر القوى الصناعية العالمية فسخيا منها لتحسين نظم الدعم فيها إستجابة للتغيرات في الثقافة نشرت في فيفري 2001 تقريرا عن التنافسية و إقتصاد المعرفة حيث حددت الاجراءات التي تنوي اتباعها. حيث تقترح بإختصار مايلي :

تحسين التعليمات الحالية والعمل على تبسيطها بنحو كبير وزيادة الوصول إلى أموال الاستثمار وتطوير التفاعل بين المؤسسات التعليمية المختلفة والمشاريع ومهارات القوة العالمية عبر التعليم المستمر وتسهيل تغيير العمل، و مساعدة العاطلين على التكيف لعمل جديد، وتقديم الأموال لتسهيل إطلاق مشروعات التطورات الواسعة النطاق بين الجامعات والشركات الكبيرة والمجموعات المحلية من الشركات و بعبارة أخرى فما تنوي الحكومة البريطانية القيام به هو الاستثمار في تحسين البنية التحتية العلمية والثقافية. فقيم المعرفة هذه لا بد لها من أن تنتهي في الأخير بضرورة تطبيق الادارات العمومية والاقتصادية الجزائرية ما يعرف اليوم بإدارة المعرفة كتوجه جديد للإدارة الحديثة، خصوصا ونحن اليوم نعيش مرحلة الجيل الثالث من إدارة المعرفة " الجيل الثالث لإدارة المعرفة فإنه يتطور الآن و يركز على المستقبل و الى اين تتجه ادارة المعرفة واين ستكون. وفي هذا الجيل ستكون المعرفة الجيدة هي التي تسمح بالتفكير المرن والخلاق وبناء الصناعات القائمة على المعرفة و لعل الاهم في هذا الجيل سيكون يربط المعرفة بالابعاد الاجتماعية والثقافية بما يجعل كل معرفة الشركة متلازمة اجتماعيا وثقافيا. " (نجم عبود نجم : 2005، 134) و لعل من أبرز الأهداف التي يمكن الوقوف عليها في ظل إدارة المعرفة نورد ما جاء به (الملكاوي : 2007) فقد إختصرها في :

1- تساعد في تحقيق الكفاءة الانتاجية حيث أنها تمكن أعضاء المنظمة من التعامل مع العديد من القضايا خاصة الجديدة إذ تزودهم بالقدرة اللازمة على اتخاذ القرارات بكفاءة وفاعلية و تشكيل لدى الموظفين رؤية مستقبلية.

2- تساعد إدارة المعرفة في تحقيق المنظمة الاقتصادية حيث أنها موجهة بشكل رئيسي إلى قدرة المنظمة أي القدرة المؤسسية لإستخدام المعرفة الضمنية والظاهرية (ابراهيم الخلوف المكاوي : 2007 ، 80)

الخاتمة : لقد أصبح من الضروري العناية بالقيم داخل الادارات العمومية و الاقتصادية ليس في الجزائر فحسب بل لدى كل من يريد تحقيق التنمية و جعل الادارة كطرف هام ومهم في هذا المطلب باعتبارها الجهاز التنفيذي لإستراتيجيات القيادة السياسية، و تناقض القيم وتصادمها بل وحتى عدم الاكتراث بها سيؤدي في نهاية المطاف إلى الكثير من المشاكل التنظيمية التي تعيق السير الحسن للمنظمة والتي يصعب في الكثير من الأحيان فهم أسبابها حيث يمكن أن تظهر داخل المنظمة وبسبب هذا التصادم ظواهر سلبية على غرار صعوبة تكيف الافراد خصوصا في ظل وجود جيلين لكل واحد منهما قيم معينة يحاول تكريسها. كما قد يؤدي إلى فشل في التكيف يظهر في بداية الأمر بتوتر العلاقات الانسانية داخل التنظيم أو في شكل انخفاض في الرضا المهني وكذا إلى الاجهاد الذهني والبدني. وقد يؤخذ منحى آخر تصاعديا يظهر في المواجهة وعدم القدرة على مجابهة التغيير، لينتهي بالصراع بين العمال متطورا إلى أوج نقطة وهي التخريب حيث يسعى العامل لإتلاف الآلات العمل كرد فعل على هذا التغيير و الذي لا يكون طرفا في معادلتة في الكثير من الأحيان.

وذلك أصبحت الحاجة ملحة اليوم إلى ضرورة الاعتماد على المعرفة في العملية الإدارية. وذلك أن طريقة المحاولة والخطأ أصبحت غير ذي جدوى وبالتالي فالعقلنة والرشد أصبحت من المتطلبات الهامة في العمل الإداري و غيره.

قائمة المراجع

- 1— المجلة العربية للعلوم الادارية العدد الأول نوفمبر 1993 ، مجلس النشر العلمي جامعة الكويت .
- 2— عبد الحفيظ مقدم : المديرون دراسات فنية إجتماعية في المؤسسة الاقتصادية مركز البحث في الاعلام العلمي و التقني ، بن عكنون ، الجزائر ، دون سنة نشر .
- 3— عمار بوخدير : القيم التنظيمية ، دراسة إستطلاعية بمؤسسة إسباك - عنابة - مجلة الآداب و العلوم الاجتماعية ، جامعة سطيف العدد الثاني ، ماي .2005
- 4— محمد عاطف غيث : قاموس علم الاجتماع ، دار المعرفة الجامعية ، دون طبعة مصر 1997.
- 5— محمد أحمد بيومي : القيم و موجهاات السلوك الاجتماعي ، دار المعرفة الجامعية ، مصر دون طبعة ، مصر .2006
- 6— تامر كامل الخزرجي : العولمة و فجوة الأمن في الوطن العربي : الطبعة الأولى دار مجدلاوي للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن .2004
- 7— عبد الرحمن روميلي : حالة الادارة في الجزائر ، الشركة الوطنية للنشر و الطباعة ، الجزائر .1973.
- 8— علي سعدان : بيروقراطية الادارة الجزائرية ، الشركة الوطنية للنشر و التوزيع ، الجزائر 1981.
- 9— الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 48 ، سنة .1995
- 10— مصطفى عشوي : أسس علم النفس الصناعي التنظيمي ، المؤسسة الوطنية للكتاب الجزائر 1992 .
- 11— أعمال الملتقى الدولي للثقافة و التسيير ، معهد علم النفس ، الجزائر 28-30 نوفمبر 1992 .
- 12— حليم بركات : الاجتمع العربي المعاصر مركز دراسات الوحدة العربية ، بحث إستطلاعي إجتماعي ، الطبعة الثانية .1985
- 13— محمد مقداد : القيم الثقافية و دورها في نقل التكنولوجيا ، مجلة الآداب و العلوم الاجتماعية ، جامعة سطيف ، العدد الثاني ، ماي .2005 .

- 14— حيدر حميد الدهوي : العولمة و القيم رسالة في الطريق إلى ما بعد العولمة و قيمها ، دار علاء الدين للنشر و التوزيع و الترجمة ، دمشق ، سوريا ، الطبعة الأولى ، 2004 .
- 15— خطاب الرئيس الراحل هواري بومدين في ذكرى 01 نوفمبر . 1967
- 16— عبد الرزاق أمقران في سوسيولوجيا المجتمع، دراسات في علم الاجتماع، الطبعة الأولى ، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، مصر، 2009 .
- 17— برهان غليون وسمير أمين : ثقافة العولمة وعولمة الثقافة، دار الفكر المعاصر، الطبعة الثانية، دمشق، سوريا، 2002 .
- 18— ممدوح عبد العزيز رفاعي : الإدارة الاستراتيجية للمعرفة دار الكتاب و الوثائق القومية ، الطبعة الأولى، مصر، 2007 .
- 19— نبيل علي : الثقافة العربية وعصر المعلومات، عالم المعرفة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت 2001 .
- 20— إبراهيم الخلوف الملكاوي : إدارة المعرفة الممارسات والمفاهيم، الطبعة الأولى، مؤسسة الوراق للنشر و التوزيع، عمان، الأردن 2007 .
- 21— جون ب. ديكسون: العلم و المشتغلون بالبحث العلي في المجتمع الحديث، ترجمة شعبة الترجمة باليونسكو، عالم المعرفة المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، 1987.
- 22— نجم عبود نجم : إدارة المعرفة المفاهيم الإستراتيجيات والعمليات، الطبعة الأولى مؤسسة الوراق للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2005 .
- 23— مجدي عزيز إبراهيم : التربية والعولمة، دون طبعة، عالم الكتب، القاهرة، 2008 .
- 24- Mourad Goumiri : MONNAIE ET FINANCEMENT EN ALGERIE, Thèse de Doctorat en science économique, Univ D'Alger 1985