

**التغير التكنولوجي في المؤسسة ومسألة الهوية الثقافية للعاملين  
- قراءة سوسيوثقافية -**

**Technological change in the institution and the issue of  
the cultural identity of workers- Sociocultural reading-**

ط.د وليد عبد المولى<sup>\*</sup> جامعة الجزائر 02  
walid.Abdelmoula@univ-alger2.dz  
سليم العايب، جامعة البليدة 02  
salim.laib@gmail.com

تاريخ القبول: 2021/04/04

تاريخ الاستلام: 2021 /01/10

**ملخص:**

تهدف هذه الدراسة إلى معالجة مسألة الهوية الثقافية للعاملين في ظل وجود التغير التكنولوجي داخل المؤسسة، اعتمد فيها على المنهج الوصفي الذي تمت الاستعانة به في إبراز هذه الإشكالية وتفسير طبيعة العلاقة بين المتغيرين. وقد خلصت الدراسة إلى أن استخدام التكنولوجيا يؤثر على النسق القيمي والهياتي والثقافي للعاملين، وذلك من خلال المقاربات السوسيوولوجية التي عالجت هذه الإشكالية وتناولت الظاهرة بالتحليل.

وكان من نتائج هذه الدراسة بناءا على المقاربات السوسيوولوجية "اعتبار أن هذا الصراع القيمي الهياتي يؤدي في أغلب الأحيان إلى التكيف بين الثقافة المحلية والثقافة المستوردة وحدث استقرار على مستوى النسق المؤسساتي". وفي نهاية المطاف يشكل ذلك الاندماج ثقافة خاصة بالمؤسسة تسمى ثقافة المؤسسة أو الثقافة التنظيمية وأن هذا الصراع لا يشكل تهديدا على الهوية الثقافية، إنما يعتبر ايجابيا وظاهرة صحية في المؤسسات يتطلب إدارة جيدة لتسيير الصراع فقط عبر مراحل. و بالتالي لا يمكن اعتبار استخدام التكنولوجيا

\* المؤلف المراسل

مثيرا لإشكاليات هوياتية داخل المؤسسات إنما الهدف من استخدام التكنولوجيا هو تحقيق الاستقرار والجودة والميزة التنافسية.  
**الكلمات المفتاحية:** التغير التكنولوجي- المؤسسة- الهوية- الهوية الثقافية- العاملين.

**Abstract:**

This study aims to investigate the issue of the cultural identity of the workers in light of the technological changes within the institution. We have used the descriptive method in order to highlight this problem and explain the nature of the relationship between the workers. The study concluded, on the basis of sociological approaches that dealt with this problem with analysis, that the use of technology affects the system of values, identities and the culture of workers. Among the results of this study, which is based on sociological approaches, the following points: “This identity-value conflict leads most of the time to an adjustment between the local culture and the imported culture and to a stabilization at the level of the institutional system.” This merging constitutes at the end a special culture of the institution called “the culture of the institution” or “the organizational culture”.

Also, this conflict does not pose a threat to the cultural identity, but is considered a positive and a healthy phenomenon in the institutions that requires good management to monitor the conflict only through its stages. Consequently, the use of technology cannot be considered an issue of identity problems within institutions.

**Keywords:** Technology change, institution, Identity, Cultural identity, workers.



**مقدمة:**

تعتبر التكنولوجيا إحدى أهم المدخلات في العمليات الإنتاجية و الخدماتية التي استعملتها المؤسسات للبقاء قيد المنافسة ومواكبة العولمة بمظاهرها والتي يمكن الحصول عليها بطرق مختلفة منها: نقل التكنولوجيا و استيراد التكنولوجيا ومنها أيضا الابتكار التكنولوجي المحلي ... و الجزائر كغيرها من الدول اتجهت نحو الحصول على هذه التقنية واستخدامها في المؤسسات، بل أولتها اهتماما كبيرا و بالغنا باعتبارها إحدى أهم الحلول التي تعالج بها المشكلات سواء الاقتصادية أو الخدماتية، فبدأت في عملية استيراد التكنولوجيا مع بداية سياسة التصنيع من خلال الشراكات والاتفاقيات بين الدول للاستفادة من التكنولوجيا وقامت بإعادة بناء هيكلها التنظيمي وسياساتها الاستراتيجية وفق خارطة الطريق. وهنا قامت بإدخال تجهيزات جديدة تستخدم في عملية الإنتاج تؤدي إلى تطوير الأساليب المستعملة وطرق القيام بالأعمال وهذا ما يسمى بالتغير التكنولوجي.

لقد واجه الانتقال نحو التكنولوجيا في هذه المؤسسات مشاكل عديدة من طرف العاملين بها لأنهم اعتبروها تهديدا لمصالحهم الخاصة وهويتهم في العمل، وقد تمتد آثارها إلى خارج المؤسسة أو التنظيم. فتمثلاتهم حولها هي: أن التكنولوجيا مظهر من مظاهر العولمة والغزو الثقافي التي ستسعى إلى احتواء الثقافات الأصيلة وحتى تغييرها. ومن هنا يبدأ الصراع في المؤسسة والرفض العمالي لهذا المتغير المستقل الجديد وما يحمله من قيم.

و قد وضعنا هذا الواقع أمام مشكلة سوسيو ثقافية تدور حول علاقة التغير التكنولوجي بالهوية الثقافية، إذ تعتبر مسألة الهوية الثقافية إحدى أهم المتغيرات السوسيو ثقافية التي قد تثير إشكالية سوسيو تنظيمية، ومنه كانت تساؤلات الورقة كما يلي: ما علاقة التغير التكنولوجي بمسألة الهوية الثقافية للعاملين داخل التنظيم؟ وهل يمكن أن يحدث هذا المتغير المستقل خلا وظيفيا على التناسق القيمي المؤسساتي؟ وهل يمكن اعتبار مقاومة الأفراد له داخل التنظيم ظاهرة سلبية يجب علاجها أم هل يمكن اعتبار تلك المقاومة ظاهرة صحية لكل مؤسسة تختار التكنولوجيا الحديثة إستراتيجية جديدة لطريق عملها؟

وللإجابة عن هذه الإشكالية استخدمت الدراسة المنهج الوصفي وقد قسمناها إلى المحاور التالية:

1. تحديد مفاهيم الدراسة.
2. تجليات التكنولوجيا على الهوية الثقافية.
3. القيم التقليدية والاتجاه نحو التغيير التكنولوجي.
4. مقاومة التغيير التكنولوجي لتناقض القيم (صراع القيم).
5. إدارة التغيير التكنولوجي وحتمية التكيف لتحقيق الاستقرار.
- 6 - آثار التغيير التكنولوجي على العاملين والنسق المؤسسي.

#### . تحديد مفاهيم الدراسة:

**أ. التغيير التكنولوجي:** تعددت المفاهيم حول التغيير التكنولوجي وتباعدت غير أنها اتفقت على أن التغيير التكنولوجي هو التغيير في المعدات والأساليب المختلفة؛ فهو يشمل إدخال تجهيزات جديدة تستخدم في عملية الإنتاج وتقديم الخدمات بما يؤدي إلى تطوير الأساليب وطرق القيام بالأعمال، ويمكن أن نورد بعض التعريفات للتغيير التكنولوجي منها: " أنه 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 " (حسين 2002، ص.42).

**ب. المؤسسة:** إن وضع تعريف جامع للمؤسسة حسب الباحثين يعتبر من الصعوبة بمكان، غير أننا سنورد بعض التعريفات منها:

تعريف "لبروتون" (M. Lebreton) إذ يقول: "إن المؤسسة تعني كل شكل تنظيم اقتصادي مستقل ماليا، ويقترح نفسه لإنتاج سلع أو خدمات للسوق" (رتيمي، 2018، ص.13) كما تعرف بأنها جميع أشكال المنظمات الاقتصادية المستقلة ماليا التي 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 و التجاري أو الخدمات" (عرباجي 2013، ص.15).

**ج- الهوية:** تمثل الهوية الخصوصية التي تميز جماعة بشرية عن غيرها كالعيش المشترك والعقيدة واللغة والتاريخ والمصير المشترك. يعرفها أحمد بن نعمان بقوله: "[هي] مجموع الصفات أو السمات الثقافية العامة التي تمثل الحد الأدنى المشترك بين جميع الأفراد الذين ينتمون إليها والتي تجعلهم يُعرفون و يتميزون بصفاتهم تلك عن سواهم من أفراد الأمم الأخرى" (حامد، 2014، ص.40) أما هوية الفرد داخل المنظمة فهي تلك الخصائص الثقافية والدينية والاجتماعية والمهنية للجماعة التي ينتمي إليها والخصائص التي اكتسبها من خلال تفاعله مع التنظيم الرسمي والتنظيم غير الرسمي داخل المنظمة. (قاسيمي، 2011، ص.136)

**د- الهوية الثقافية:** هي ذلك المنتج الثقافي والفني المتشكل من قيم وعادات وتقاليد، وهي السمات والخصائص التي يتميز بها شعب ما عن غيره من الشعوب. وترتبط هذه السمات بالسلوكيات العامة لمجموع الأفراد والعلاقات. بمعنى آخر، تمثل الهوية الثقافية الخصوصية التي تميز جماعة بشرية عن غيرها كالعيش المشترك والعقيدة واللغة والتاريخ والمصير المشترك ... وهي كما عبر عنها مونتسكيو "بروح الأمة" تعتبر المحددات الأساسية لثقافة الأمة، فهي تمثل رمز وحدتها و استمراريتها بحيث تتفاعل عناصر هذه الهوية. (براهمية، 2018، ص.195).

**هـ- العاملون:** تلك الجماعة التي تنتمي إلى المؤسسة تقوم بأعمال يدوية أو كتابية يكونون مهرة و يتمتعون بالتكوين المتخصص في العمل اليدوي أو أكثر وينجزونه بطريقة محترفة. (قاسيمي، ص.153)

**2. تجليات التكنولوجيا على الهوية الثقافية:** يعتبر أنتوني غيدنز عالم الاجتماع البريطاني أن التحولات الاجتماعية الراهنة تضيف على العصر الحالي سمات تميزه عما سبقه من عصور. وهو يشدد على أن هذه السمات ليست تغيراً مفاجئاً في الفترة الحديثة التي ينظر إليها على أنها فترة ما بعد الإقطاع في أوروبا، بل هي على الأصح تكثيف بعض أنماط التفكير والسلوك واتساع دور المؤسسات ذات العلاقة في العصر الحديث. (عماد، 2017، ص.191) وهنا برزت الثقافة كسلعة (العولمة الثقافية) تشكل

تهديدا على الأمن الثقافي للأفراد وعلى هويتهم الثقافية، فالعولمة الثقافية في حاجة إلى التكنولوجيا للترويج والنقل وغيرها من الأدوات التي تستخدمها وتعتمد عليها في تحقيق أهدافها. إن اعتبار التكنولوجيا إحدى وسائل العولمة الثقافية لها بطبيعة الحال تجليات وتداعيات كثيرة على الهوية الثقافية والأمن الثقافي للأفراد داخل المجتمع وحتى داخل المؤسسات التابعة له، تتمثل في ما يلي:

**أ.عولمة الهويات:** تمثل الهوية الخصوصية التي تميز جماعة بشرية عن غيرها: كالعيش المشترك و العقيدة و اللغة و التاريخ والمصير المشترك... و تحاول العولمة ربط الناس بعالم الأمة واللادولة لتسهل عليها عملية الاستلاب التي تقوم بها. ولعل ابرز تهديد للهوية الثقافية يشمل التأثير على اللغة بعد زيادة الاعتماد على اللغة الانجليزية وتهميش باقي اللغات (بوسعدية، حمود، 2017، ص.382) ويرى في هذا الصدد ريتشارد بريد R.Bread أن أحد أهم أوجه الصراع في المؤسسات والمنظمات هو ما يحدث للجماعة داخلها حين تشعر أن هويتها مهددة أو غير معترف بها، وهذا ما يؤثر في الجوانب المعنوية ذات العلاقة الوثيقة بالعامل الثقافي (براهمية، ص. 06) ويساند كاستلز ذلك في تحديده لأنماط الهوية إلى وجود ثلاثة أنواع من الهويات (وهو في ذلك قد تأثر بنظريات عالم الاجتماع الفرنسي ألان ثوران) منها الهويات المقاومة، وهي تتشكل على أساس معارضة الخضوع للهويات المشرعنة في مجتمع ما ومؤسساته ومقاومة الإقصاء الذي تتعرض له لأن عمليات الإقصاء والتهميش والإخضاع التي تفرضها القوى المهيمنة في مجتمع ما تولد هويات جماعتيه مقاومة لشرعية النظام السائد ومؤسسات المجتمع المدني. (عماد، ص.191)

ويرى الأستاذ ناصر قاسيمي أن الكثير من الصراعات الاجتماعية مردها إلى عنف الهوية مثل إضراب العمال عام 1982 في مصانع "سيتروان" للسيارات بفرنسا للمطالبة بالاعتراف بهويتهم وبوجودهم رغم أنهم لم يكونوا مؤطرين في نقابة رسمية ولم تكن لهم أية مطالب فالمهم هو حصولهم على الاعتراف وحصولهم على الشرعية الاجتماعية (قاسيمي، 2016، ص.172).

**بد تسليع الثقافة:** تسعى العولمة الثقافية إلى نشر ثقافة الاستهلاك وترسيخها في ظل آليات الهيمنة لأنها تقدم مادتها الإعلامية للمتلقي في قالب مشوق، ومعها تبلى خطابها الأيديولوجي وأهدافها الاستهلاكية وتستخدم التكنولوجيا والانترنت في ذلك مما يسهم في وأد حاسة النقد لدى المتلقي الذي يجد نفسه في نهاية المطاف مستهلكا لسلع ليست من إنتاج ثقافته وإنما هي سلع موافقة لثقافات أجنبية مع قبول جميع القيم والمواقف السلوكية دون اعتراض. وهنا تكمن إحدى أهم المخاطر التي تستخدمها العولمة الثقافية لتهديد الهوية الثقافية لأي جماعة مستقلة؛ فإذا أصبحت الثقافة الأجنبية سلعة مستهلكة فقدت الجماعة تميزها الثقافي وهويتها الخاصة التي تميزها واندمجت مع غيرها من خلال المحاكاة أو التمثل أو الخضوع. (عماد، ص.167) فالملاحظ إذن أن الثقافة الاستهلاكية تحولت إلى إحدى أدوات تعميم النظام الرأسمالي وزيادة الأرباح.

**ج-التنميط الثقافي:** لقد ارتبطت العولمة الثقافية في أذهان الكثيرين بمقولة التنميط الغربي وخصوصا الأمريكي للحياة اليومية (عادات الغذاء و اللباس و العمارة..) وبمنجزاته الثقافية. ويبرز ذلك في المؤسسات لدى العاملين في وجبات الأكل السريع ونمط اللباس و الاختلاط بين الجنسين في العمل.... وحتى في استخدام التكنولوجيا وشبكات التواصل الاجتماعي (بوسعدية، حمود، ص.385).

ويرى ستيوارت هول أن للعولمة بمختلف مظاهرها وأدواتها أثر في الهويات الثقافية فيتبع ثلاث مضاعفات ممكنة هي: (عماد، ص.193)

- تآكل الهويات القومية نتيجة لنمو المجانسة الثقافية والحدثة والانتشار العالمي الواسع لليبرالية الجديدة المتبناة في كل صور مختلفة.
- تقوية الهويات القومية وغيرها من الهويات المحلية نتيجة مقاومة العولمة.
- ذبول الهويات القومية واستبدالها بهويات جديدة هجينة.

**3.القيم التقليدية والاتجاه نحو التغير التكنولوجي:** الفرد الذي ينتقل إلى المؤسسة للعمل فيها لا يمكن اعتباره مجرد عامل أو موظف فقط، إنما يجب النظر إليه على أنه مجموعة تراكمات ثقافية اكتسبها خلال حياته

الاجتماعية التي تتدخل فيها مجموعة عوامل منها الثقافية والسياسية والدينية والاقتصادية. فهو يكون متأثراً بالعادات والتقاليد وبوسائل الإنتاج والتنظيم القديمة التي تتحكم فيها روابط الأسرة والقبيلة والانتماء للعشيرة، فتكون تصرفاته داخل التنظيم والمؤسسة انعكاساً لذلك الموروث الثقافي والاجتماعي الذي اكتسبه.

يصادف الفرد داخل المؤسسة نسقاً قيمياً جديداً يسمى بثقافة المؤسسة التي تعتبر "نمط التفكير والفعل المعتاد والتقليدي يتقاسمه كل أفراد المؤسسة ويجب على الأعضاء الجدد تعلمه وتقبله ولو جزئياً" (رتيمي، ص.83). وهذا ما يسمى في المنظمات أيضاً بالثقافة التنظيمية وهي إحدى أهم مستويات تحليل العلاقات بين الثقافة الداخلية للمنظمة والثقافات الخارجية أو العمالية التقليدية الموروثة اجتماعياً وهناك من يرى أن الاختلاف يحدث بين القيم المحلية والقيم الدخيلة (انظر التعليق رقم 01).

وقد برزت العديد من المقاربات التي قدمت تحليلات للقيم التقليدية في مقابل القيم المؤسساتية والتي منها نموذجي التحليل الثقافي والاجتماعي للمؤسسات *analyse culturaliste et l'analyse sociétale* 'أفهما يقدمان إجابة للتساؤل الذي يطرحه "Sainsaulieu" عن معرفة ما إذا كان هذا التطور مساهم اليوم باستقلالية عميقة حقيقية للمؤسسة في وجه التقليدية لتعدلات الاجتماعية المستوردة داخل المؤسسة، وهنا نجد "ماركس مريس"، أحد أقطاب التحليل الاجتماعي، يذكر: "إذا كان اتجاه كامل من علم اجتماع التنظيمات المطور لنظرية إمكانية الحدوث بهدف تنظير علاقات التنظيم مع محيطه، لم يهتم علماء الاجتماع إلا مؤخراً لمختلف أشكال إمكانية الحدوث الثقافي والبنوي لتحليل علاقات المؤسسات الصناعية مع مؤسسات أو ثقافة مجتمع ما" (بشير، 2007، ص.124).

أما نموذج التحليل الثقافي فيرجع 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 بأن التكنولوجيا أصبحت شرطا ضروريا لتحقيق عملية التطور ومواكبة الصيرورة الاجتماعية والاقتصادية لأجل تحقيق عملية التنظيم والتنمية الاجتماعية المعاصرة، وضعت التحولَ وامتلاك هذه التكنولوجيا ضمن استراتيجيتها. وفي هذا الصدد برزت عديد المقاربات والأطر النظرية التي حاولت التظهير 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 (التكنولوجيا)، وهو يرى بأن التوتر بين القيم التقليدية والقيم الحديثة للأفراد في المؤسسة إنما هو توتر بناء يؤدي إلى التغير الاجتماعي تغيرا ايجابيا إذ يقول: "أفترض 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 فإن مركب العقلانية في مجمله والتكنولوجيا بشكل خاص هو بطبيعته يتناقض مع ما هو تقليدي ويدخل ضمن السلسلة المستمرة للتغير" (حليس 2016، ص.84).

فبارسونز يرى أن العلاقة بين القيم التقليدية والقيم الحديثة وإن 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)، و بالتالي لن يهدد ذلك هوية العاملين و إنما ينعكس ايجابيا على تلك الهوية باكتسابهم قيما جديدة، وأن التكنولوجيا أصبحت حتمية ولم تعد إشكالية حسب ما يراها بعض المفكرين أمثال "أوغبرن" 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 بتشبهتهم

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، وأن أي معرفة مسبقة بنسق القيم والثقافة المحلية فستساعد وتسهل على الفاعلين تسهيل الاندماج كونهم يتفهمون الحقائق الإنسانية المختلفة، فيتفاعلون مع بعضهم البعض وسيدركون مدى تأثير الروابط الاجتماعية بينهم، وحتى الفوارق المنطقية للجماعات" (بلعدي، 2011، ص.58). وجدير بالذكر أن الفرد داخل أي تنظيم أو مؤسسة لا يترك قيمه الثقافية خارج المؤسسة ويعود في المساء ليحملها، و 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 أحيانا لحد الصراع داخل المؤسسة والمنظمة لأن كل ثقافة فرعية تعبر عن مصالحها ومواقفها ومعتقداتها الخاصة. (قاسيمي، 2014، ص.99).

**4. مقاومة التغير التكنولوجي لتناقض القيم (صراع القيم):** تؤدي تناقضات القيم داخل المؤسسات إلى مجموعة من المشاكل التنظيمية التي من بين أسبابها إدخال متغير مستقل جديد على هذه المؤسسة فيؤثر في بناءها الاجتماعي وهيكلها التنظيمي و يؤدي إلى صعوبة تكيف العمال مع الوضع الثقافي والفني الجديد إذ يعتبرونه تهديدا لقيمهم وأمنهم الثقافي، فيحاولون المحافظة على النسق القديم و مواجهة النسق الجديد. و قد يبرز ذلك في مقاومة وصراع يتخذ أشكالا متعددة وصورا مختلفة من ردود الفعل يكون أخطرها التخريب. وتعرف مقاومة التغير داخل المؤسسة بأنها امتناع الأفراد من التغيير وعدم الامتثال له والركون إلى المحافظة على الوضع القائم. كما أن المقاومة قد تأخذ شكلا إيجابيا وليس بالضرورة أن يكون الموقف سلبيا. والمتفق عليه أن عدم الرضا قد يكون معلنا ظاهرا كالمواجهة والإضراب والاحتجاج كما قد

يكون ضمناً متمثلاً في عدم الرضا والتخريب والتغيب عن العمل مما يؤثر على السير الحسن للنسق و على استقرار المؤسسة. وهذا ما يتطلب إدارة ناجحة لتسيير هذه المرحلة لأجل لاستعادة الاستقرار والحفاظ على مكانة هذه الأنساق التي تكون في خدمة نسق أكبر. و قد يؤدي اختلاف القيم في المؤسسة إلى صعوبة التسيير من طرف الفاعلين كما يذكر الأستاذ ناصر قاسمي (انظر التعليق رقم2)، 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 في المؤسسة وأخرى تقوم على الالتزام بقيم المهن (قاسمي 2014، ص.101) ويرى "أرجيرس" أن الإنسان نتيجة المواقف الجديدة التي يعيشها وتتعارض مع حاجاته وقيمه سيعمل على :

- ترك التنظيم أو المؤسسة التي يعمل فيها نهائياً.
- استخدام الوسائل الدفاعية التي في حوزته كالعداونية و الإسقاط.
- أن يصبح مستهترا وغير عابئ بشيء، فيتكاسل ويتراخى ولا يهتم بالتنظيم وأهدافه.
- الانضمام إلى الجماعات غير الرسمية لحمايته من التنظيم الرسمي (الجيلاني، 2015، ص.96)

أ - أسباب مقاومة التغير التكنولوجي في المؤسسة: تتدخل مجموعة من العوامل والأسباب التي تدفع بالأفراد داخل التنظيمات إلى مقاومة التغير التكنولوجي يمكن ذكر منها:

- ✓ انعدام الأمن النفسي: فالتغير التكنولوجي معناه وجود ظروف غير معروفة النتائج وفي ذلك تهديد للأمن النفسي للعمال، حيث يسود التوتر والقلق من آثار التكنولوجيا على الفرد والجماعة ككل.
- ✓ توقع الخسارة: فغالبا 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 الخاطئ للتغيير: يعتقد الأفراد أن الاتجاه نحو التغيير التكنولوجي في المؤسسة موجه ضد مصالحهم، وذلك يعود لقلة المعلومات حول التغيير وأهدافه. (لعويسات 2003، ص.172).
  - ✓ تضارب المصالح: فالانطباع العام لدى الأفراد داخل المؤسسة هو أن التغيير يؤدي إلى تدهور الوضع الحالي أو السلطة أو متعة العمل و قد يؤدي إلى ضغط العمل.
  - ✓ عدم الرغبة في تحمل المسؤولية والالتزام تجاه استخدام التكنولوجيا. كما نجد الدكتور معن محمود عياصرة يبرز أسباب مقاومة التغيير في النقاط التالية: (عياصرة، بني أحمد، 2008، ص.80).
  - ✓ الخوف من المجهول والارتياح للمألوف.
  - ✓ العادات وارتياح الفرد لها.
  - ✓ سوء الإدراك وعدم القدرة على إدراك نواحي الضعف والقصور في الوضع الموجود.
  - ✓ المصالح المكتسبة المرتبطة بمصالح الفرد ورفضه للتغيير.
  - ✓ الانتماءات الخارجية وشعور الفرد أن تقاليد ومعايير جماعة مهددة
  - 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.
- إذن فالمتابع للتناقض القيمي داخل المؤسسات يلاحظ أن هناك انعكاسات تتجلى في بروز مشكلات تنظيمية تؤدي إلى سوء تكيف العمال مع الواقع الثقافي والقيمي الجديد، فيؤدي ذلك إلى قيامهم بمجموعة من

العمليات تتدرج حسب درجة التناقض وقوة الضغوط من سوء التكيف البسيط إلى سوء العلاقات البشرية ثم الصراع أو الانسحاب. وأقوى رد وأخطره هو التخريب. (غيات، 2015، ص.41).

و تؤدي صعوبة العمل في التنظيم وعدم القدرة على مسايرة التغير والاستجابة للتطورات المهنية إلى ظهور آليات دفاعية هي الانسحاب والصراع والتخريب وهي كلها أشكال لمقاومة التغيير داخل المؤسسة بما فيها مقاومة التغيير التكنولوجي؛ فالانسحاب هو ترك العمل نهائياً وخاصة في حالات الرخاء الاقتصادي الذي يسمح للعامل بإيجاد شغل في مؤسسة أخرى، وقد يعتمد التأخر عن العمل أو الغياب وعدم المشاركة في اتخاذ القرار كشكل من أشكال الانسحاب. أما الصراع فيكون بمواجهة التناقض القيمي بالمواجهة المباشرة. أما التخريب فهو آخر شكل من أشكال المقاومة و يكون بتخريب العامل للآلات والوسائل التقنية وأمالك المؤسسة حتى يتخلص منها. و كل هذا له تأثيراته وانعكاساته على النسق المؤسساتي واستقراره و يتطلب اتخاذ الإجراءات اللازمة لمعالجة هذه المقاومة .

إن هذه أهم صور مقاومة التغير 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 التغير التكنولوجي في المؤسسة: تعتبر مقاومة التغير أهم مشكلة تنظيمية تواجه القائمين على التغيير في المؤسسة لذلك هم مطالبون 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 بما لا يؤثر على الهوية الثقافية للعاملين، وحتى صبح الصراع في المؤسسة ظاهرة صحية تمر عليها المؤسسات لمواكبة التطور ومواجهة تحديات البيئة الخارجية ويمكن ذلك من خلال ما يلي: (لعويسات، ص.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 التغير منها أيضا:
- ✚ الدعم والموازة: وذلك لتدريب العاملين على مهارات جديدة وتقديم الدعم اللازم لهم وإعطاءهم فترة راحة بعد التغيير.
  - ✚ التفاوض والقبول: إذ 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 أثر ايجابي على العاملين، وربما استخدام بعض العبارات الرنانة.
5. إدارة التغير التكنولوجي وحتمية التكيف: يمكن اعتبار التغير التكنولوجي حتمية تكنولوجية، فالمؤسسات المعاصرة تتكيف معها الموارد البشرية وتدمج مع القيم الحديثة الواردة إليها مع التكنولوجيا، ولا يتطلب ذلك سوى إدارة إستراتيجية ناجحة لعملية التغير، يتصورها "لوين" في ثلاث مراحل هي: (عياصرة، بني احمد، 157).
- الحاجة للتغير: تتمثل في إنشاء الرغبة والدافع للتغير التكنولوجي .
  - التحرك نحو التغير: يبدأ الفرد في تعلم التغير الجديد عن طريق الممارسة، فيطبق المبادئ والأساليب الجديدة لعلاج المشكلات الموجودة كالتكوين على استخدام التكنولوجيا إذا كان عدم تحكمه فيها يشكل عائقا.

- الاستقرار والتأصيل: يتم إحلال الأساليب الجديدة محل القديمة فترسخ هذه الأساليب في أذهان الأفراد.
- وحسب (Kurt Lewin) يتغير الأفراد على مراحل هي "عدم التجمد" و "التغير" و "إعادة التجمد":
- ✚ المرحلة الأولى "عدم التجمد": في هذه المرحلة كافة الأمور غير المريحة وغير المرضية وذات الضغط تشكل الحادة الماسة للتغير.
- ✚ المرحلة الثانية "التغير": تبدأ الإدارة والأفراد بتطبيق وإرساء علاقات وطرق وسلوكيات جديدة.
- ✚ المرحلة الأخيرة "إعادة التجمد": يتحقق الأفراد من التغير عبر خبراتهم ويتوافق ذلك عادة مع تعزيز الثقة الذاتية كنتيجة لتحقيق الأهداف المرجوة.

ويبقى التغير ومقاومة التغير إلى التكيف تعبيرا واضحا عن الصراع بين القيم والثقافات السائدة والواردة، المحلية والدولية، وهذا ما جعل أحد أبرز علماء الاجتماع والتنظيم يؤكد على أهمية الصراع باعتباره ضرورة تاريخية وجدلية قائمة في العلاقات الإنتاجية وعلاقتها بالفاعلين إذ قال: "أظهر علم الاجتماع كيف أن التغير التاريخي لعلاقات الإنتاج لا يمكنه تفادي تأسيس سلطات مضادة..." (بشير، ص.115) وفي هذا إشارة صريحة إلى وجود الصراع كظاهرة صحية في التنظيمات والمؤسسات.

إن قبول التغير 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 تميز 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. وتبقى الهوية الثقافية إحدى أهم المجالات الواجب

مراعاتها حين استيراد التكنولوجيا وقيمها المستوردة معها، باعتبار الهوية الثقافية إذا تم المساس بها فقد تم المساس بالأمن الثقافي للمجتمع.

**6. آثار التغير التكنولوجي:** يرى "G. Hrebiniak" أن أسباب التغيير في المؤسسات هي في حد ذاتها مصدر يطرح تساؤلات عدة حول تأويل عوامل التسيير وفهمها إذ يرى أن التغيير ينجم عن فعل واع فهو بذلك مرغوب فيه ومن جهة أخرى هو محدد بعوامل داخلية وخارجية وقد يكون مفروضا أيضا، (مسلم، 2010، ص12). ومعنى هذا أن التغيير مهما كان نوعه وإن كان تغييرا تكنولوجيا فإنه يخضع لأسباب داخلية وأخرى خارجية لكنه يكون في إطار واعٍ من الإرادة الإدارية والسياسة الاستراتيجية المتبعة والمنتهجة وفقا للظروف الداخلية والخارجية. غير أن التغير التكنولوجي واستخدام التكنولوجيا الحديثة في المؤسسات خلف آثارا تنظيمية واجتماعية مست الجوانب التقنية والقيمية وحتى الاجتماعية للعاملين وثقافة المؤسسة ككل منها:

**أولاً- الآثار الايجابية:** يمكن ذكر بعض الآثار الايجابية للتغير التكنولوجي والاستخدام التكنولوجي داخل المؤسسة إذ نجد:

✚ التطور التكنولوجي: يؤدي التغير التكنولوجي إلى التطور التكنولوجي الذي يمس تقريبا كل نشاطات و التنظيم وظائفه، وهو بالتالي يحدث تغييرات في هيكله الوظائف والمصالح حيث تختفي بعض المهن وتظهر إلى الوجود مهن أخرى جديدة تتطلب قدرات ومعارف جديدة بما في ذلك إعادة تنظيم العمل وتوزيع الوظائف، ومن ثم يتحقق التكيف مع المعطيات الجديدة لسوق اليد العاملة والمحيط الاقتصادي ككل من جهة، والتخفيف من آثار التطور التكنولوجي من جهة ثانية وبالأخص في مجالات:

✚ التقليل من مقاومة التغيير.

✚ تعلم كيفية التعامل مع الضغط المهني والإنهاك المهني.



✚ التقليل من المشاكل والصراعات الناجمة عن التنظيم الجديد وإعادة توزيع الأدوار نتيجة إدخال تكنولوجيا جديدة. (بوحفص، 2018، ص24)

✚ تقسيم العمل والتخصص: تعتبر ظاهرة تقسيم العمل وتفتيت العملية الإنتاجية من الظواهر التي ظهرت بعد التطور التكنولوجي الحديث الناتج عن التغير التكنولوجي والذي صاحبه تزايد هائل للعمال داخل المؤسسات خصوصا بعد ظهور الصناعات الضخمة التي شهدت تغيرات في كل المستويات التنظيمية فظهرت المصالح الجديدة التي تتطلب أدوارا جديدة تساعد على السرعة في الانجاز والأداء كما تجزأت العمليات الإنتاجية من الناحية الفنية إلى درجة كبيرة (بوعزة، 2015، ص102).

✚ ظهور الإدارة الصناعية: إن من بين آثار التكنولوجيا على المؤسسات بروز نمط معين من الإدارة خاص بالمنظمات و المؤسسات الصناعية دون غيرها من المنظمات الأخرى وهي الإدارة الصناعية التي تعنى بالتنظيم الإداري للمنظمات الصناعية التي تضم العديد من المصالح والأقسام. (بوعزة، ص102)

✚ ظهور ثقافة تكنولوجية لدى العامل: إن التغير التكنولوجي الحاصل في المؤسسات والتفاعل الكبير معها من طرف العاملين أدى إلى بروز ثقافة تكنولوجية ميزت العمال الصناعيين عن غيرهم من القطاعات الأخرى.

**ثانياً الآثار السلبية:** لقد برزت عن التغير التكنولوجي آثارٌ سلبية على مستوى النسق المؤسساتي كانت تجلياتها واضحة على مستوى الهيكل التنظيمي والموارد البشري منها:

✚ صعوبة التحكم في التكنولوجيا: أدت عملية نقل التكنولوجيا إلى المؤسسات بمختلف صيغها كالاستعمال الواسع للتجهيزات القادمة من الخارج (مشاريع جاهزة التسليم) و استخدام العمال الأجانب في

تركيبها وتشغيلها في صعوبة استيعاب التكنولوجيا المنقولة و بالتالي صعوبة التحكم فيها.

✚ ضعف الممارسة التقنية للتكنولوجيا وكذلك نقص الإطارات المشرفة على التكنولوجيا الجديدة مما أدى عدم تكيف العاملين مع التكنولوجيا فساعد ذلك في تفاقم ظاهرة إصابات العمل والأخطاء المهنية

✚ التبعية التكنولوجية للخارج: نتيجة استيراد التكنولوجيا الجاهزة وعدم إنتاجها محليا، عجزت المؤسسات على استعمال أو صيانة هذه التكنولوجيات لغياب الموظفين الأكفاء والتقنيين المختصين.

✚ بروز الصراعات الرسمية وغير الرسمية: إن التوجه نحو التغيير التكنولوجي واستخدام التكنولوجيا الحديثة أدى إلى بروز فئات متصارعة كالتقنيين والتنفيذيين وكذلك العمال والمشرفين فيحدث الاغتراب بالمفهوم الماركسي وكذلك الإضرابات العمالية والتخريب

✚ تقلص فرص العمل وارتفاع البطالة: يؤدي التغيير التكنولوجي في المؤسسة إلى التقليل من العاملين والاستغناء عنهم مما يحيلهم على البطالة بالإضافة إلى صعوبة التوظيف.

وقد كثرت الدراسات الأكاديمية والبحوث العلمية التي تناولت هذه الآثار سواء الايجابية منها أم السلبية بنوع من التحليل والاهتمام باعتبار أن استخدام التكنولوجيا ونقلها وحتى استيرادها قد يحدث مشكلات تنظيمية تكون لها علاقة بمسألة الهوية الثقافية والقيم التنظيمية داخل المؤسسة، مما يؤثر في استقرار النسق الثقافي للموارد البشرية داخلها، فتتوعدت بين أجنبية وعربية دولية ومحلية، سوسيولوجية واقتصادية ومنها:

❖ دراسة بشتلة مختار تحت عنوان "أثر نقل التكنولوجيا وانعكاساتها على التشغيل في ظل التحولات إلى اقتصاد السوق" دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة أجهزة القياس والمراقبة - العلة، سطيف" وهي أطروحة مكملة لنيل شهادة الدكتوراه علم اجتماع التنمية نوقشت بجامعة قسنطينة 2، سنة 2006/2005، و خلصت نتائج الدراسة إلى ما يلي:

- ✓ أسهم نقل التكنولوجيا الحديثة في اختصار العمليات التقنية من تكوين وتدريب للموارد البشرية.
- ✓ أسهم نقل التكنولوجيا الحديثة في تعميم العمل بعقود العمل المؤقتة بالتالي خسارة عديد من مناصب العمل الدائمة.
- ✓ كثرة حوادث العمل وانعدام الأمن الصناعي الذي يؤثر سلبا على المؤسسة (بشئلة 2005، ص، 295).
- ❖ دراسة حليس سمير تحت عنوان "التغير التكنولوجي والاستقرار المهني في المؤسسة الصناعية" دراسة ميدانية بالشركة الإفريقية للزجاج الطاهير - جيجل"، وهي مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير علم الاجتماع جامعة قسنطينة 2، سنة 2009/2008، و خلصت الدراسة إلى ما يلي :
- ✓ عدم حدوث استقرار مهني لدى العمال بسبب الاستراتيجية المتبعة من طرف إدارة المؤسسة أثناء التغير التكنولوجي مما يحدث مشاكل وظيفية، مثل المقاومة العمالية.
- ✓ مقاومة العمال لا تكون لعملية التغير التكنولوجي إنما لكيفية التغير بذاتها.
- ✓ تؤدي مشاركة العمال في تخطيط التغير التكنولوجي واتخاذ القرارات داخل المؤسسة إلى إضعاف مقاومة التغير داخلها (حليس 2008، ص، 216).
- ❖ دراسة أعراب سعيدة تحت عنوان "التكنولوجيا وتغيير القيم الثقافية والاقتصادية للموارد البشرية في المؤسسة الخاصة" دراسة حالة مؤسسة صناعة المواد والأدوية الحيوانية، وهي مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع بجامعة قسنطينة 2007/2006، و خلصت إلى ما يلي:
- ✓ أسهم التقدم والتغير التكنولوجي بتقديم الإضافة وتطوير المؤسسات الصناعية الخاصة.
- ✓ تساعد التكنولوجيا على تحقيق التكيف مع الأنماط الثقافية والاقتصادية والتغيرات التقنية والفنية الجديدة والمستحدثة.

✓ هناك بعض القيم التي تتغير بمجرد الانتقال من المجتمع إلى المؤسسة وطبيعي أن لكل مؤسسة ثقافة بها تسمى ثقافة المؤسسة أو الثقافة التنظيمية.

✓ لتسهيل عملية التغيير في المؤسسة لابد من التوعية بها قبل ذلك حتى يتم تقبلها ولا تحدث مشكلات تنظيمية أو تأثيرات على استقرار النسق و المقاومة العمالية (اعراب 2006، ص، 180)

**خاتمة:** إن القراءة السوسيو تنظيمية للتغير التكنولوجي والهوية الثقافية للعاملين في المؤسسة والعلاقة بينهما توحى بأن التكنولوجيا صارت جزءا من ثقافة المؤسسات المعاصرة ومن أساسياتها، وهي بذلك جزء من الأنساق الاجتماعية المعاصرة الكبرى. و اندمجت في الحياة العملية والاجتماعية، ودخلت كمتغير مستقل جديد يجب القبول به ومعايشته وما يحمله من قيم حديثة، و هنا يكون حتمي على القيم التقليدية السابقة أن تتكيف معها، و إن كان البعض يعتبر التكنولوجيا مجالا من مجالات الغزو الثقافي في ظل العولمة الثقافية، ويبقى الصراع بين القيم إحدى الجدليات الاجتماعية التي تتم على مستوى النسق الجزئي (المؤسسة) تحتاج فقط إلى إدارة إستراتيجية لمسيرة هذا التغير والوصول بالمؤسسة إلى بر الأمان في ظل المنافسة الخارجية الشرسة.

إن ما يجب القيام به هو التقريب بين القيم التقليدية والقيم الحديثة، فلا يمكن اعتبار كل ما هو تقليدي سيئا وسلبيا، كما لا يمكن اعتبار كل ما هو حديث جيدا وإيجابيا، بل يجب اعتبار القيم السائدة الأصلح، وأخذ المناسب منها وتطويره من أجل مسايرة الواقع الصناعي الحديث، وهكذا يذوب الفرق بين ما هو تقليدي وما هو حديث، فيحدث الانسجام والتكامل وهو ما يؤدي إلى وحدة قيم المؤسسة ووحدة الأهداف وتعزيز قوة انتماء العمال إلى مؤسساتهم وشعورهم بالأمن الثقافي حول هويتهم .

فثقافة العامل تتشكل من ذلك الموروث الخارجي المكتسب من المجتمع والعشيرة، كما تتشكل من ثقافة المؤسسة والثقافات الأجنبية التي تأتي مع التكنولوجيا. ولمواجهة العولمة لابد للفرد التكيف مع هذه القيم. وتبقى جدلية

الأصالة والمعاصرة والصراع الفكري الثقافى إحدى المشكلات الفكرية المعاصرة وان اختلفت أماكن الصراع.

إذن لا يجب المبالغة فيه اعتبار التغير التكنولوجي مشكلة تنظيمية تؤثر على استقرار النسق المؤسساتي وتهدد الهوية الثقافية للعمال، على اعتبار أن الاختلاف والصراع في المؤسسات أمر طبيعي وظاهرة صحية، وإن كانت لها آثارها الجانبية إلا أن العمال يكونون أمام حتمية التكيف مع التحولات السوسيو اقتصادية، والتطورات العلمية التكنولوجية التي يمر بها العالم الحديث، وإن تناقض القيم في المؤسسة يمكن علاجه بسيطرة قيم المؤسسة وتشكيل نمط قيمي مؤسساتي يضمن الولاء والانتماء للمؤسسة فقط.

التعليقات:

(1) - القيم المحلية هي نتيجة تفاعل العناصر الداخلية في بيئة معينة وتطورها محليا تماشيا مع واقع المجتمع ومشاكله واهتماماته وطموحاته، أما القيم الدخيلة فتكون قد ظهرت وتطورت في أوساط حضارية أجنبية، شرقية أو غربية، بقيمها وانشغالاتها وأهدافها. و تنتقل إلى مجتمع آخر رغم اختلاف البيئتين والحضارتين وخصائص المجتمعين من القيم الدخيلة ما تجده في أساليب وطرق الإدارة والتسيير والتنظيم المستوردة مع التكنولوجيا (غيات، ص.41).

(2) - يرى الأستاذ بوفلجة غيات أن أحد 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، وهذا ما أدى إلى صعوبة تطبيق طرق التسيير المستوردة. وقد كانت نتيجة ذلك هجرة الفلاحين عن أراضيهم والنزوح المكثف إلى المدن، كما ترك كثير من المشرفين والعمال مؤسساتهم مفضلين على ذلك الأعمال الخاصة المستقلة كالتجارة أو امتهان حرفة حرة. أما الذين استمروا في مهامهم السابقة فهم يمارسونها دون حماس ولا رغبة فانخفضت الروح المعنوية وارتفعت معدلات التغيب وكثرت حوادث العمل وانخفضت وتيرة الإنتاج (غيات، ص.75).

## قائمة المراجع:

## أولاً-الكتب:

- بشير، محمد. (2007). الثقافة والتسيير في الجزائر، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- بوحفص، عبدالكريم. (2008). التكوين الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية، ط2، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- بوفلجة، غيات. (2015). القيم الثقافية وفعالية التنظيمات، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- الجيلاني، حسان. (2015). الجماعات في التنظيم، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- حامد، خالد. (2014). التنمية المستدامة، الجزائر: دار قرطبة للنشر والتوزيع.
- رتيمي، فضيل وآخرون. (2018). سوسيولوجية المؤسسة، ط1. البليدة. الجزائر: دار النل للطباعة والنشر.
- عرباجي، إسماعيل. (2013). اقتصاد وتسيير المؤسسة، ط3. الجزائر: موفم للنشر.
- عماد، عبد الغني. (2017). سوسيولوجيا الهوية-جدليات الوعي والتفكك وإعادة البناء- لبنان: مركز دراسات الوحدة العربية.
- عياصرة، معن، محمود، بني احمد. (2008). إدارة الصراع والأزمات وضغوط العمل، ط1. الأردن: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- قاسيمي، ناصر. (2011). دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- قاسيمي، ناصر. (2014). سوسيولوجيا المنظمات. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- قاسيمي، ناصر (2016). الاتصال في المؤسسة الجزائرية: ديوان المطبوعات الجامعية.
- لعويسات، جمال الدين. (2003). إدارة الجودة الشاملة. الجزائر: دار هومة للطباعة والنشر.
- مسلم، محمد. (2010). تنمية الموارد البشرية دعائم وأدوات، الجزائر: دار طليطلة. ثانيا-الدوريات والملتقيات:
- أعراب، سعيدة (2006). التكنولوجيا وتغيير القيم الثقافية والاقتصادية للموارد البشرية في المؤسسة الخاصة، رسالة مكملة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قسنطينة2.
- براهيمية، صونية. (2018). الهوية التنظيمية واليات تفعيلها في المؤسسة. مجلة العلوم الاجتماعية. المجلد 15، العدد 27، صص. 193-207.
- بشتلة، مختار (2005). اثر نقل التكنولوجيا وانعكاساتها على التشغيل في ظل التحولات إلى اقتصاد السوق، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قسنطينة2
- بلعدي، علي. (2011). «الشراكة الأجنبية والاستثمار الأجنبي وصراع القيم». مجلة دراسات اجتماعية، مركز البصيرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية، العدد 08، صص. 51-70.
- بوسعدية، وهيب، حمود، صبرينة. (2017). الأمن الثقافي دراسة في المفهوم والمحددات. مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية. العدد 11، صص. 376-390.

- بوعزة، عبد الرؤوف (2015)، ثقافة المؤسسة وإشكالية التحكم التكنولوجي بالمؤسسة الصناعية الجزائرية، رسالة مكملة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر2.
- حليس، سمير(2008)، التغير التكنولوجي والاستقرار المهني في المؤسسة الصناعية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قسنطينة2.
- حليس، سمير.(2016). التغير التكنولوجي وتأثيره على الثقافة التنظيمية في المؤسسة الصناعية الجزائرية. رسالة دكتوراه غير منشورة لنيل شهادة الدكتوراه في ( علم الاجتماع). جامعة سطيف2. الجزائر.
- 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. اكتوبر2002.