



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة غرداية



مخبر الجنوب الجزائري للبحث
في التاريخ والحضارة الإسلامية

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم علم الاجتماع والديموغرافيا

التكنولوجية الحديثة وأثرها على إعادة صياغة منظومة تقسيم العمل

في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية

دراسة سوسيولوجية بمؤسسة ألفايب ALFAPIPE لصناعة الأنايب بغرداية

أطروحة دكتوراه الطور الثالث في علم الاجتماع تخصص علم اجتماع التنظيم والعمل

تحت اشراف

من إعداد الطالب:

أ.د/ نور الدين بولعراس

أسامة بارود

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الجامعة الأصلية	الصفة
محمد قمانة	أستاذ التعليم العالي	غرداية	رئيساً
نورالدين بولعراس	أستاذ التعليم العالي	غرداية	مشرفاً ومقرراً
آمال حواطي	أستاذ التعليم العالي	غرداية	مقرراً مساعداً
عبد القادر عكوشي	أستاذ محاضر أ	غرداية	ممتحناً
حسين بن سليم	أستاذ التعليم العالي	الأغواط	ممتحناً
العربي بن داود	أستاذ محاضر أ	ورقلة	ممتحناً

السنة الجامعية 2024/2023

شكر وعرفان^٩

بداية وقبل كل شيء، أحمد الله سبحانه وتعالى وأشكره، على توفيقه وامتنانه، لإتمام هذا العمل العلمي، فما توفيقى إلا بالله، أولاً وآخراً، فلك الحمد والشكر يارب كما ينبغي لجلال وجهك وعظيم سلطانك، ثم بعد: فإنه، من لم يشكر الناس لم يشكر الله، فأرقى عبارات الشكر والتقدير والعرفان، أوجهها لأستاذي الفاضل، [البروفيسور نورالدين بولعراس](#)، فقد كان الموجه والناصح، قبل أن يكون المشرف على هذا العمل والمؤطر له، فلربما غابت كل عبارات الشكر والامتنان، نظير مجهوداته المبذولة، وتوجيهاته المنهجية والمعرفية، والتصويبات الامبريقية، التي تفضل بها علي، طوال فترة إعداد هذا العمل وقبله، دون ممل أو كلل، فلك مني جزيل الشكر والتقدير أستاذي الموقر. كما أؤف شكرى وتقديرى الخالص لأستاذتي نائبة الاشراف [البروفيسور آمال حواطي](#)، على كل ما قدمته وبذلته من مجهودات لإتمام هذا العمل، وكذا السعي، والتشجيع منها لإعداد عديد الأعمال العلمية معا، فشكرا لك أستاذتي. كما لا يفوتني أن أقدم جزيل الشكر إلى [جميع أساتذة قسم علم الاجتماع والديموغرافيا بجامعة غرداية](#)، خصوصا الذين أسهموا في عملية تكويننا طوال هذه المرحلة، كل باسمه وكل بمقامه، فشكرا لكم أساتذتي الكرام، والشكر موصول أيضا إلى كل من صديقي [باب الجريد مهدي](#) وكذا صديقي [أوقلمان أبوبكر](#)، على مساعدتهما في تنسيق هذه الرسالة شكلا، فلكما جزيل الشكر صديقاى، كما لا أنسى أن أشكر الأستاذة [موحادة مؤمنة](#) على ما قدمته من يد المساعدة، وكذا [السيدة آمال بن حراش](#)، كما لا يفوتني أن أقدم شكرى أيضا [لجميع عمال مؤسسة ألفاييب بغرداية](#) دون استثناء، على مساعداتهم في جمع المعطيات، وتزويدي بمختلف المعلومات المتعلقة بميدان الدراسة، وعلى مستوى جميع أقسام المؤسسة، خاصة قسم الموارد البشرية، فلكم مني كل التحية والتقدير.

إهداء

الحمد لله والصلاة والسلام على خير خلق الله، سيدنا محمد ابن عبد الله، وعلى آله وصحبه وسلم، أما بعد: يقول الله عز وجل في محكم تنزيله، بعد أن أعوذ بالله من الشيطان الرجيم، بسم الله الرحمن الرحيم { **وَقَضَىٰ رَبُّكَ أَلَّا تَعْبُدُوا إِلَّا إِيَّاهُ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا** } ، فقد شت فكري ما بين الشكر والإهداء، أيهما يكون أحق للوالدين، فلا الشكر وحده يكفي، ولا الإهداء وحده يوفي حقكما، ولا كلاهما يرجحان كفة الاحسان والامتنان لكما كيف ما كان، فشكري وإهدائي أزهه لكما نبض قلبي والداي العزيزين **بارود محمد ابن عبد القادر و رسيوي خضرة ابنة عبد القادر**، فبفضلكما بعد الله عز وجل، احني ثمار النجاح وثماركما، وأكون فيما أنا عليه اليوم، فقد كنتما ولازمتما السند والأساس، فأسأل الله عز وجل أن يجازيكما عني خير الجزاء، وأن يمد في عمركما ويلبسكما لباس الصحة والعافية والهناء يارب. إلى كل من جدي، **المجاهد بارود عبد القادر، وجدي المجاهد رسيوي عبد القادر حفظهما الله، إلى جدي قنزول عائشة، وجدي بن غنية الزهرة رحمهما الله... إلى روح ابن أخي، الملاك بارود محمد قصي** رحمه الله وجعله ذخرا لوالديه وشفيعا لهما، فقد كان الروح في جسدي... إلى من تعجز كل العبارات، أن تبرز مقامهم عندي، **أخوتي: مصطفى، عائشة، أحلام**، فهم نجوم في سماء السند والعطاء تتلأأ، فلکم حي وامتنائي الدائم، ولكم إهدائي وشكري الذي لا ينقطع، إلى زوجة أخي **رزمة صابرين**، إلى زوج أختي **بوشارب رمضان**، إلى كل من أبناء أخي وأبناء أختي: **أشواق، رهام، مصعب، إسرائ**، إلى صديقي وأخي ورفيقي **بارود ياسين (الحاج)**، إلى كل عائلة **بارود** أخص بالذكر أعمامي وعماتي وجميع أبنائهم، وعائلة **رسيوي**، أخوالي وخالاتي وجميع أبنائهم، كل باسمه، إلى جميع أساتذتي من مرحلة الابتدائي إلى الجامعة، وأخص بالذكر، **الأستاذ رسيوي عبد القادر** الذي لن انسى ما قدمه لي من دعم لي في مرحلة ما، إلى **كل أصدقائي** كل باسمه ومقامه، إلى **كل زملائي**، في جميع أطوار التعليم التي مررت بها، خاصة زملائي الذين قضيت معهم مساري الجامعي منذ 2013 إلى غاية اليوم، إلى جميع **الأحبة والصحب**، الذين أعرفهم دون لقياهم، إلى **كل من يقرأ أطروحتي هذه**، إلى كل طالب علم، إلى كل من لم أذكرهم، فإني لم أنساهم.

ملخص الدراسة

تطرح مسألة منظومة تقسيم العمل اليوم، كأحد أهم الظواهر السوسيوتنظيمية ديناميكية، خاصة في ظل تواجد التكنولوجيا الحديثة اليوم، والتي تعرف هذه الأخيرة، شيوعا في الوسط الاجتماعي، وعلى المستوى التنظيمي خصوصا، فتعمد المؤسسات والتنظيمات على اختلافها، لتحسين ومواكبة التغيرات الطارئة وفقا لهذا الأساس، لذلك فإن دراستنا، تهدف إلى: معرفة أثر التكنولوجيا الحديثة على نوعيتها التقنية والمعلوماتية، على إعادة صياغة منظومة تقسيم العمل في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، ووفقا لهذا قمنا بتحديد فروض، انطلاقا من واقع الظاهرة، ممثلة في، أن للتكنولوجية الفنية الحديثة أثر على إجراءات العمل داخل المؤسسة الوطنية لصناعة الأنابيب آلفايب بغرداية، وكذا أنه للتكنولوجيا الحديثة المعلوماتية أثر على الإثراء الوظيفي داخل ذات المؤسسة، معتمدين في هذا على: منهج المسح الاجتماعي بالعينة بناء على خصوصية الدراسة، وأداة الاستمارة والملاحظة بأنواعها المختلفة، من أجل جمع المعطيات وبالاعتماد على نوع العينة الاحتمالية الطبقيّة التناسبية، حيث كان قوامها، قد بلغ 84 مبحوث، من مجتمع بحث يشمل 240 فرد، يضم كل من العمال التقنيين والإداريين وذو المهام المشتركة، وقد أسفرت النتائج عن: أن هناك دلالات إحصائية، تشير إلى أن التكنولوجيا المعلوماتية الحديثة، عبر شبكة الاتصال الداخلي، والبرمجيات والأجهزة المعتمدة ضمن العمل الإداري، لها أثر على الإثراء الوظيفي من خلال مؤشرات أداء المهام، الصلاحيات، المسؤوليات، الثقة التنظيمية، وبناء علاقات سوسيوتنظيمية جديدة وكذا تدارك الأخطاء والسرعة في أداء المهام. في حين أن أهم نتائج الفرضية الثانية: أسفرت على أنه هناك دلالة إحصائية تشير إلى أن للتكنولوجيا الفنية الحديثة، عبر الآلات المستخدمة، والعتاد الحديث، أثر على إجراءات العمل من خلال، نطاق الاشراف، المركزية، تحديد المهام بدقة، تبسيط الإجراءات، التخصص أكثر، وكذا الأثر على إعادة صياغة القيم السوسيوتنظيمية وكذا الثقافة المرتبطة بمنظومة تقسيم العمل داخل المؤسسة.

الكلمات المفتاحية: التكنولوجيا الحديثة، الفنية، المعلوماتية، منظومة تقسيم العمل، المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، الإثراء وظيفي، إجراءات العمل.

ABSTRACT

The issue of the division of labor system is presented as one of the most important socio-organizational dynamic phenomena, especially in light of the presence of modern technology today. The latter is widely prevalent in social and organizational settings, as institutions and organizations, in their various forms, seek to update and adapt to emergent changes based on this foundation. Therefore, our study aims to identify the impact of modern technology, both technical and informational, on the restructuring of the division of labor system in Algerian economic institutions. To achieve this, we formulated assumptions based on the reality of the phenomenon, represented by the fact that modern technical technology has an impact on work procedures within the Algerian National Pipe Industry Corporation (ALFAPIPE) in Ghardaia. Additionally, modern information technology has an impact on functional enrichment within the same institution. Our methodology relied on a social survey approach using various types of data collection tools, such as questionnaires and observations. The sample was selected using a stratified probability sample, with total of 84 respondents from a research community of 240 individuals, including technical and administrative workers with shared responsibilities. The results indicated statistically significant evidence that modern information technology, through internal communication networks, software, and hardware used in administrative work, has an impact on functional enrichment through task performance indicators, authorities, responsibilities, organizational trust, building new socio-organizational relationships, as well as error management and task performance speed. As for the second assumption, it revealed statistically significant evidence that modern technical technology, through machinery and modern equipment used, has an impact on work procedures by improving supervision, centralization, precise task allocation, simplification of procedures, increased specialization, and the redefinition of socio-organizational values and the culture associated with the division of labor system within the institution.

Keywords: Modern Technology, Technical, Informational, Division of labor system, Algerian economic institution, Functional enrichment, Work procedures.



فهرس المحتويات



فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
	❖ الشكر والعرهان
	❖ الإهداء
	❖ ملخص الدراسة
	❖ فهرس المحتويات
	❖ فهرس الجداول
	❖ ملخص الأشكال
أ-د(1-4)	❖ مقدمة
05	المدخل المنهجي للدراسة
06	تمهيد
07	1. أسباب اختيار الموضوع
08	2. أهمية الموضوع
09	3. إشكالية الدراسة
12	4. فرضيات الدراسة
13	5. تحديد وتحليل مفاهيم الدراسة
29	6. المقارنة السوسولوجية
41	7. الدراسات السابقة
59	الجانب النظري للدراسة
60	الفصل الثاني: مدخل نظري حول التكنولوجيا والتحول السوسيوتنظيمي
62	المبحث الأول: التحول السوسيوكنولوجي
62	المطلب الأول: التكنولوجيا في الحضارات القديمة
63	1- العصور القديمة (البدايات الأولى)
64	2- التكنولوجيا في حضارة بلاد الرافدين 6000 ق.م
65	3- التكنولوجيا خلال الحضارة الفرعونية 3200 قبل الميلاد

67	4-العلم والتكنولوجيا في الحضارة الصينية
67	5-التكنولوجيا ضمن الحضارة اليونانية
69	6-الحضارة الرومانية القرن 8 ق.م
69	المطلب الثاني: التكنولوجيا في الحضارة الإسلامية
71	المطلب الثالث: تكنولوجيا عصر النهضة والتنوير في أوروبا
75	المبحث الثاني: التحول التكنو-سوسيوتنظيمي
75	المطلب الأول: مرحلة ما قبل الحداثة السوسيوتنظيمية
77	المطلب الثاني: مرحلة المجتمع الصناعي (الحداثة)
80	المطلب الثالث: مرحلة ما بعد الحداثة وتشكل المؤسسة المعاصرة
82	المبحث الثالث: التكنولوجيا (الأنواع، الخصائص والأهمية)
82	المطلب الأول: أنواع التكنولوجيا
83	1. التكنولوجيا المرنة والثابتة
83	2. تكنولوجيا المواد والتكنولوجيا النظيفة
83	3. التكنولوجيا الصلبة واللينة
84	4. تكنولوجيا المنتج والتشغيل
85	الفرع الأول: تكنولوجيا الطاقة
85	الفرع الثاني: التكنولوجيا الصناعية
86	الفرع الثالث: التكنولوجيا الرقمية
87	الفرع الرابع: تكنولوجيا الاتصالات
87	المطلب الثاني: خصائص التكنولوجيا
88	المطلب الثالث: أهمية التكنولوجيا
88	1- أهمية التكنولوجيا على مستوى المجتمعات
89	2- على مستوى التنظيمات
89	المبحث الرابع: واقع المجال السوسيوتنظيمي من خلال التكنولوجيا المعلوماتية

90	المطلب الأول: مراحل تطور تكنولوجيا المعلوماتية TI
90	- المرحلة الأولى: بداية من 1940م إلى غاية منتصف الستينيات
91	- المرحلة الثانية: 1980م إلى غاية 1995م
91	- المرحلة الثالثة: من 1995م إلى يومنا هذا
92	المطلب الثاني: عناصر ومكونات تكنولوجيا المعلومات
92	1. أجهزة وبرمجيات الحاسبات computer hardware and software
93	2. تكنولوجيا إدارة قواعد البيانات: Data Base Management Technology
93	3. تكنولوجيا الاتصالات والشبكات Communication Network Technology
93	4. الموارد البشرية Human Resources
94	المطلب الثالث: أهمية تكنولوجيا المعلومات ضمن المجال السوسيوتنظيمي
94	المبحث الخامس: التنظيرات السوسيوولوجية للتكنولوجيا
95	المطلب الأول: التنظيرات الكلاسيكية
96	المطلب الثاني: التنظيرات والدراسات الحديثة والمعاصرة:
99	المبحث السادس: التحولات التكنو-سوسيوتنظيمية للمؤسسة الجزائرية
99	المطلب الأول: مرحلة ما قبل الاستعمار الفرنسي 1830
101	المطلب الثاني: الواقع السوسيوتنظيمي خلال المرحلة الاستعمارية 1830-1962م
103	المطلب الثالث: التشكل التنظيمي والتحول التكنولوجي للمؤسسة الجزائرية بعد الاستعمار الفرنسي 1962
103	1- المؤسسة الجزائرية من 1962 إلى غاية 1969: بوادر النشأة والتشكل
104	2- التشكل الفعلي والتحول التكنو-صناعي للمؤسسة الجزائرية فترة السبعينيات
105	3- مرحلة الثمانينيات 1980-1989 وإعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية
106	4- المؤسسة الجزائرية والبناء الاجتماعي فترة التسعينيات
107	5- المؤسسة الجزائرية الاقتصادية خلال الألفية الجديدة
108	خلاصة الفصل

109	الفصل الثالث: سوسيولوجيا العمل وتقسيم العمل ضمن المجال السوسيوتنظيمي
110	المبحث الأول: الانتقال الاستيمولوجي لإشكالية مسألة العمل ضمن السوسيولوجيا وماهيته
111	المطلب الأول: الانتقال الاستيمولوجي لمفاهيم العمل ضمن حقل السوسيولوجيا
111	الفرع الأول: العمل كمفهوم
113	الفرع الثاني: مراحل انتقال العمل كظاهرة
114	الفرع الثالث: العمل كتخصصات ضمن السوسيولوجيا
117	المطلب الثاني: تصنيفات العمل
117	1. العمل العضلي والعمل الفكري
118	2. العمل الفردي والعمل الجماعي
118	3. العمل التطوعي والعمل المأجور
119	المطلب الثالث: خصائص بنية العمل
119	الفرع الأول: خصائص العمل عموما
120	الفرع الثاني: خصائص العمل كوظيفة
122	المبحث الثاني: البنية الاستيمولوجية لتقسيم العمل
122	المطلب الأول: الخلفية المعرفية لظاهرة تقسيم العمل سوسيولوجيا
125	المطلب الثاني: أهم التنظيرات السوسيوتنظيمية لظاهرة تقسيم العمل
126	الفرع الأول: تقسيم العمل من منظور المدرسة الكلاسيكية
135	الفرع الثاني: دراسة Joan Woodward كنموذج نظري لتقسيم العمل
139	المطلب الثالث: أشكال تقسيم العمل
139	الشكل الأول: التقسيم الاجتماعي للعمل
139	الشكل الثاني: تقسيم العمل على مستوى المؤسسة
142	المطلب الرابع: التحليل السوسيوتنظيمي لمزايا ومساوئ تقسيم العمل
145	المبحث الثالث: الإثراء الوظيفي وإجراءات العمل

145	المطلب الأول: الخلفية النظرية السوسيوتنظيمية للإثراء الوظيفي job Enrichment
147	المطلب الثاني: الأبعاد الرئيسية للإثراء الوظيفي
148	المطلب الثالث: المبادئ التنظيمية للإثراء الوظيفي وتقييمها
150	المطلب الرابع: الوظيفة وإجراءات العمل
153	المبحث الرابع: قراءات سوسيوتنظيمية لتقسيم العمل ضمن المؤسسة الجزائرية
153	المطلب الأول: قراءة سوسيوتنظيمية حول هوية تقسيم العمل في الجزائر خلال المرحلة العثمانية
155	المطلب الثاني: قراءة لواقع منظومة تقسيم العمل خلال المرحلة الكولونيالية في الجزائر
157	المطلب الثالث: قراءة لمنظومة تقسيم العمل في ظل إعادة تشكيل البناء السوسيوتنظيمي بعد الاستقلال
168	خلاصة الفصل
170	الجانب الميداني للدراسة
171	الفصل الرابع: خصائص العينة والدراسة الاستطلاعية ومجتمع الدراسة
172	المبحث الأول مجالات الدراسة، الدراسة الاستطلاعية
172	المطلب الأول: المجال المكاني للدراسة
172	أ-التعريف بمؤسسة ALFA PIPE
174	ب-نشاط مؤسسة ALFA PIPE وحدة غرداية
174	1. نشاط دائرة الإنتاج
175	2. نشاط دائرة مراقبة النوعية
176	3. نشاط دائرة التغليف
176	المطلب الثاني: المجال الزمني للدراسة
178	المطلب الثالث: الدراسة الاستطلاعية ونتائجها
182	المبحث الثاني: مجتمع البحث، عينة ومنهج الدراسة
182	المطلب الأول: مجتمع وعينة الدراسة
182	أولا: مجتمع البحث
183	ثانيا: عينة الدراسة وطرق معاينتها
186	المطلب الثاني: منهج الدراسة

188	المبحث الثالث: أدوات وتقنية جمع البيانات، وخصائص عينة الدراسة
188	المطلب الأول: أدوات وتقنيات جمع البيانات
191	المطلب الثاني: خصائص عينة الدراسة
198	الفصل الخامس: تحليل النتائج الفرضيات
199	المبحث الأول: تحليل ومناقشة الفرضية الأولى
232	النتائج الجزئية للفرضية الأولى:
235	المبحث الثاني: تحليل ومناقشة الفرضية الثانية
270	النتائج الجزئية للفرضية الثانية
272	النتائج العامة للدراسة
276	خاتمة وتوصيات الدراسة
281	قائمة المصادر والمراجع
296	الملاحق

فهرس الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	يوضح الانتقال السوسيوثقاري ومجال البحث من سوسولوجيا العمل إلى سوسولوجيا المؤسسة	116
02	يوضح العلاقة بين أنواع التكنولوجيا وخصائص الهيكل التنظيمي وفقا لدراسة Woodward.	137
03	مبادئ فريديريك هيرزبرج للإثراء الوظيفي	149
04	يوضح منظومة التسيير الذاتي وتقسيم العمل في الجزائر	159-158
05	يوضح دليل شبكة الملاحظة ضمن الدراسة الاستطلاعية	179-178
06	يوضح دليل المقابلة الاستطلاعية المعتمد	181-180
07	يوضح توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير المهام التي يشغلونها داخل المؤسسة	191
08	يوضح توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير الجنس داخل المؤسسة	193
09	يوضح توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير سنوات العمل داخل المؤسسة	194
10	يوضح توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير سلم المناصب داخل المؤسسة	195
11	يوضح توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير الشهادة العلمية المتحصل عليها المبحوث	196
12	توفر أجهزة الحاسوب داخل التنظيم وأثره على تعدد المهام الوظيفية	199
13	ارتباط أجهزة الحاسوب داخل التنظيم بالشبكة الداخلية وأثره على عدد المهام الوظيفية	202

204	وجود قاعدة معطيات إلكترونية ضمن العمل وطرق العودة إلى البيانات الوظيفية	14
207	طرق أداء المهام وأثرها على اكتشاف الأخطاء الوظيفية وتداركها	15
210	امتلاك حساب خاص مرتبط بالشبكة الداخلية وأثره على الاستقلالية في أداء المهام	16
212	استخدام برمجيات خاصة بأداء العمل وأثرها على طبيعة مهام الأفراد داخل المؤسسة	17
215	امتلاك الفرد حساب مرتبط بالشبكة الداخلية للمؤسسة وأثره على أهمية الدور الذي يشغله	18
218	آلية العودة إلى المعطيات المتعلقة بالوظيفة وأثرها على تعويض الأفراد بعضهم للوظائف	19
221	طرق أداء المهام الموكلة إلى الموظف وأثرها على تعلم المهارات والتقنيات الجديدة	20
224	حدوث عطل في الشبكة وأثره على عدد المهام الوظيفية التي يشغلها الفرد ضمن وظيفته	21
227	المعاملات الورقية وأثرها على طبيعة مهام الأفراد داخل المؤسسة	22
230	يوضح آلية نقل المعطيات المتعلقة بالمهام الوظيفية داخل المؤسسة وأثرها على الاستقلالية الأفراد في أداء المهام	23
235	يوضح وظيفة الآلة وأثرها على طبيعة المهام التي يؤديها الفرد داخل المؤسسة	24
238	يوضح تاريخ اقتناء الآلة والعمل عليها وأثره على طبيعة الجهود المتطلبة ضمن العمل	25
241	يوضح خصائص الآلات المستخدمة وأثره على عدد الأفراد ضمن فرق العمل	26
243	يوضح التقنيات التي تتضمنها الآلة وأثرها على صلاحيات ومهام العامل	27

246	يوضح طبيعة عمل الآلة التي يشتغل عليها العامل وأثرها على تنقله من مكان لآخر لتأدية مهامه	28
249	يوضح إرتباط عمل الآلة بالحاسوب وأثرها على طرق إنجاز المهام من قبل العامل	29
252	يوضح وظائف الآلة المستخدمة وأثرها على المدة الزمنية المستغرقة في كل مرحلة من العمل	30
255	يوضح آليات ضبط إعدادات عمل الآلة وأثره على طبيعة الجهود المتطلبة ضمن العمل	31
258	يوضح الأعمال التي تقوم بها الآلة وأثره على بساطة وتعقيد مراحل العمل	32
261	يوضح خصائص الآلات المستخدمة وأثره طبيعة العمل داخل الأقسام الفنية	33
264	يوضح آليات نقل المنتج من مرحلة إلى أخرى وأثره على عدد الأفراد ضمن فرق العمل	34
267	يوضح تاريخ اقتناء الآلة والعمل عليها وأثره رسم خطط العمل	35

فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
13	يوضح متغيرات الدراسة	01
28	يمثل التحليل المفهومي لمتغيرات الدراسة	02
41	مخطط توضيحي للمقارنة السوسولوجية وأهم رواد مدرسة الطوارئ	03
82	يوضح مراحل تشكل المؤسسة ضمن الانتقال السوسيو-تكنولوجي	04
113	يوضح المحطات الرئيسية لانتقال اشكالية ظاهرة العمل	05
129	يوضح أهم خصائص النموذج البيروقراطي الفيبري	06
135	يوضح قاعدة مبادئ المدرسة الكلاسيكية للإدارة	07
138	يوضح المرحل التاريخية الكبرى لتقسيم العمل	08
141	يوضح أشكال أخرى لتقسيم العمل	09
148	نموذج ديسلر Dessler لتطبيق برنامج الاثراء	10



مقدمة



مقدمة:

تطرح عديد القضايا العلمية والأكاديمية، ضمن مختلف العلوم بناءً على ظواهر ترتبط بطبيعة البحث ومجالاته، هو ما تتناوله السوسيولوجيا من قضايا تمس النسق الاجتماعي وتركيبته، بما في ذلك الظواهر السوسيوتنظيمية، لذلك فإن هذا، يعود لعديد المتغيرات التي تشكل منظومة متكاملة يفهم من خلالها الواقع الاجتماعي ومؤسسته، حيث أنه وفي خضم ما تشهد المؤسسات المعاصرة والحديثة من تغيرات، فإنها تسعى لأن تكون النموذج التطبيقي والمواكب لهذه التغيرات، كأحد الآليات التي تحتم معاشة ومواكبة هذه التطورات الواقعة، وبناء خطط واستراتيجيات لتسيير وتنظيم وكذا فهم واقع التنظيمات والمؤسسات، ذلك كون أن التعقيدات هي سمة النسق التنظيمي عموماً، وهو ما تعيشه المؤسسة الجزائرية في وقتنا الراهن على وجه التحديد، في ظل التنامي المستمر، على مستويات عدة، مما يلزمها طرح محاولات للتماشي مع هذه التغيرات، سواء من أجل فهم واقعها أو التحكم فيه وتوجيهه عبر تحيين منظومة العمل وتقسيمه، أو تشكيل هوية سوسيوتنظيمية لها القدرة على مواكبة الخصوصية الراهنة وسيرورة المؤسسة الجزائرية، لذلك فإن أحد أهم المتغيرات التي تعرف انتشاراً واسعاً في الوسط السوسيوتنظيمي اليوم، وهو ما يعرف بالتكنولوجيات الحديثة، وهي أحد المتغيرات التي طرأت على المجتمع الجزائري عموماً، وعلى مستوى المؤسسة الاقتصادية الصناعية الجزائرية خصوصاً.

هذه العوامل الطارئة التي تمس المؤسسات المعاصرة اليوم، بما في ذلك المؤسسات الجزائرية المختلفة، من خلال التغيير الحاصل على مستوى وسائل وأدوات العمل وآلياته ضمنها، يدفعنا للغوص والتقصي من أجل استيعاب، وتحليل ظاهرة إعادة صياغة منظومة تقسيم العمل في ظل هذه التكنولوجيات الحديثة المستخدمة، عبر مسار منهجي وابستمولوجي، وصولاً إلى محطات الاختبار الامبريقي، من أجل إجلاء حيثياته وواقع فعله الملموس، تكون فيه المؤسسة الوطنية ذات الطابع الاقتصادي الصناعي، محل اهتمامنا ضمن دراستنا هذه، بحيث نستند على خطى منهجية علمية، ذو طرح منطقي موضوعي تراتبي، جاءت عناصره على النحو التالي:

الفصل الأول: المدخل المنهجي للدراسة، حيث يعتبر المدخل المنهجي للدراسة، أول الفصول

التي تعرفها محطات بحثنا، فقد تناولنا من خلاله، تلك الأسباب التي دفعتنا لاختيار موضوعنا تحديداً دون غيره من المواضيع، سواء كان هذا الاختيار موضوعياً أو مرتبطاً بذاتنا، كما تطرقنا فيه إلى أهمية الموضوع على الصعيدين العلمي المعرفي والعملي، لنحدد بعدها إشكالية دراستنا، عبر تحديد سؤالنا المركزي وما ينبثق

منه من تساؤلات فرعية، لنتقل بعد ذلك لتحديد فرضيات دراستنا، وعرض مفاهيم الدراسة ومحاولة الامام بأهم التعاريف اللغوية والاصطلاحية، وكذا الإجرائية المرتبطة بخصوصية الدراسة وميادها. كما تطرقنا ضمن فصلنا هذا، للمقاربة السوسولوجية الذي اعتمدناها كوعاء مفاهيمي تحليلي نستند إليه، وكذا عرض بعضا من مختلف الدراسات السابقة، من دراسات محلية إلى عربية، إلى دراسات أجنبية تتقاطع مع أحد متغيراتها.

الإطار النظري: يتكون الإطار النظري لدراستنا من فصلين، جاء في كل منهما ما يلي:

الفصل الأول من الدراسة: مدخل نظري حول التكنولوجيا والتحول السوسيوتنظيمي، إذ تم تقسيم هذا الفصل إلى **سنة مباحث**، تم التطرق على مستوى **المبحث الأول**، حول الانتقال السوسيوتنولوجي إذ تناولنا فيه عن انتقال التكنولوجيا منذ الحضارات القديمة إلى غاية تكنولوجيا عصر النهضة والتنوير في أوروبا، كل هذا كان مقسم على ثلاث مطالب، في حين كان حديثنا في **المبحث الثاني** عن الانتقال التكنوسوسيوتنظيمي، قسم هذا المبحث إلى ثلاث مطالب، جاء ضمنها كل من التكنولوجيا ضمن مرحلة ما قبل الحداثة السوسيوتنظيمية، وكذا مرحلة المجتمع الصناعي الحداثي وكذا مرحلة ما بعد الحداثة وظهور المؤسسة الحديثة. أما **المبحث الثالث**، فخصص لماهية التكنولوجيا وما تتضمنه هذه الماهية من أنواع وخصائص وأهمية، تم توزيع هذه العناصر على ثلاث مطالب، كما كان لنا في **المبحث الرابع**، تناولات حول واقع المجال السوسيوتنظيمي من خلال التكنولوجيا المعلوماتية، حددت بالنسبة لهذا المبحث ثلاث مطالب، شملت مراحل تطور تكنولوجيا المعلوماتية، عناصر ومكونات تكنولوجيا المعلومات، أهمية تكنولوجيا المعلومات ضمن المجال السوسيوتنظيمي، في حين خصص **المبحث الخامس** للتراث النظري التكنوسوسيوتنظيمي، وزعت كل من التنظيرات الكلاسيكية وكذا التنظيرات والدراسات الحديثة والمعاصرة على مطلبين. لنختتم فصلنا هذا **بالمبحث السادس**، حيث تم تقسيمه إلى ثلاث مطالب، جاء ضمن المطلب الأول: المؤسسة الجزائرية ما قبل الاستعمار الفرنسي 1830، في حين كان المطلب الثاني مخصص للحديث عن الواقع السوسيوتنظيمي خلال المرحلة الاستعمارية من 1930 إلى غاية 1962، ليكون الحديث ضمن آخر مطلب في مبحثنا الأخير لفصلنا الأول عن التشكل السوسيوتنظيمي والانتقال التكنولوجي للمؤسسة الجزائرية بعد الإستعمار الفرنسي ومرحلة الاستقلال.

أما الفصل الثاني. فقد والذي عنون بـ سوسيولوجيا العمل وتقسيم العمل ضمن المجال السوسيوتنظيمي، فقد قمنا بتقسيمه إلى أربع مباحث، تناولنا ضمن المبحث الأول الذي يضم ثلاث مطالب، الانتقال الاستمولوجي لإشكالية مسألة العمل ضمن السوسيولوجيا وماهيته، أما ضمن مبحثنا الثاني فقد تطرقنا فيه إلى البنية الاستمولوجية لتقسيم العمل، شمل هذا المبحث أربع مطالب، جاء ضمنها الخلفية المعرفية لظاهرة تقسيم العمل وأهم التنظيرات السوسيوتنظيمية لظاهرة تقسيم العمل وكذا أشكال تقسيم العمل والتحليل السوسيوتنظيمي لمزايا ومساوئ تقسيم العمل، لنتقل بعدها إلى المبحث الثالث والذي كان حديثنا فيه عن الإثراء الوظيفي وإجراءات العمل، وذلك في أربع مطالب، لنختتم فصلنا بالمبحث الرابع، شمل قراءات استمولوجية لمنظومة تقسيم العمل ضمن المؤسسة الجزائرية، وذلك في ثلاث مطالب، بداية من هوية تقسيم العمل خلال المرحلة العثمانية، مروراً بواقع منظومة تقسيم العمل خلال المرحلة الكولونيالية في الجزائر، وصولاً إلى قراءة لمنظومة العمل في ظل إعادة تشكيل البناء السوسيوتنظيمي بعد الاستقلال.

الإطار الميداني للدراسة: لنتقل ضمن مسار دراستنا، إلى الجانب الميداني، وذلك من أجل اختبار فرضيات بحثنا والاجابة عن التساؤلات المطروحة، قمنا ضمن هذا الإطار، بتقسيمه إلى فصلين، خصصنا الفصل الأول، بالحديث عن الدراسة الاستطلاعية ونتائجها وكذا حددنا المنهج المعتمد للدراسة وأدوات جمع البيانات، بالإضافة إلى عينة البحث وخصائص مجتمع الدراسة، قمنا بتقسيم فصلنا هذا على ثلاث مباحث، خصص ضمن كل مبحث، مطلبين إلى ثلاث، في حين قسم الفصل الثاني من الجانب الميداني إلى مبحثين، حيث يضم المبحث الأول: تحليل الفرضية الأولى، والتي تتعلق بأثر التكنولوجيا المعلوماتية الحديثة على الإثراء الوظيفي داخل المؤسسة الوطنية آففايب لصناعة الأنابيب بغرداية، مع تبيان نتائج الفرضية الجزئية، في حين أن المبحث الثاني: شمل تحليل الفرضية الثاني، المرتبطة بأثر التكنولوجيا الفنية الحديثة على إجراءات العمل داخل المؤسسة الوطنية لصناعة الأنابيب آففايب بغرداية، وكذا نتائج هذه الفرضية، لنتقل ضمن دراستنا إلى عرض أهم النتائج العامة المتوصل إليها من خلال نتائج الفرضية العامة للدراسة. مع خاتمة الدراسة، وبعضاً من التوصيات.



الفصل الأول: المدخل المنهجي للدراسة

✓ أسباب اختيار الموضوع

✓ أهمية الدراسة

✓ إشكالية الدراسة

✓ فرضيات الدراسة

✓ تحديد وتحليل المفاهيم

✓ المقاربة السوسولوجية

✓ الدراسات السابقة



تمهيد الفصل:

يعد وضع الأسس المنهجية، ضمن أي دراسة، من الخطوات الأساسية التي ينطلق منها الباحث حيث نعمل ضمن فصلنا المنهجي هذا، التطرق إلى أهم العناصر الميثودولوجية، انطلاقاً من أهمية الدراسة أسباب اختيارها، إلى وضع الإشكالية بحثنا وفرضياته، كما سنحاول توضيح شبكة المفاهيم وتحديدتها من خلال التطرق إلى أهم التعريفات المختلفة، كما نحاول عرض المقاربة السوسيولوجية التي نعتمدها من أجل وضع منظومة تحليلية، وكذا الإشارة إلى بعض من الدراسات السابقة المختلفة، التي تتقاطع مع متغيرات دراستنا.

1. أسباب اختيار الموضوع

تطرح جل القضايا والظواهر في شتى العلوم، من منطلق المسبب أو السبب الذي أدى إلى البحث ومحاولة المعرفة في ثناياها أكثر، وهو ما ينطبق أكثر على البحوث السوسولوجية خصوصاً كون أن انطلاقة الباحث في أساسها تكون عبر تساؤلات تحفزه من أجل اختيار موضوع معين، هذا الاختيار ينقسم ما بين ذاتية الباحث التي مهما حاول التجرد منها إلا أنها حاضرة بدرجات متفاوتة الشدة، وكذا موضوعية البحث والاختيار التي يطغى عليه ذلك المسعى العلمي، لذلك فإننا نجمل أهم الأسباب فيما يلي:

1.1 الأسباب الذاتية لاختيار الموضوع:

لعل الانغماس والتعمق في افتكك موضوعنا، شكل لنا صعوبة الفصل ما بين الذاتية والموضوعية في اختياره، إلا أن المعرفة الحقة بذاتية الاختيار حركته توجهات من أجل العمل على موضوع التكنولوجيا الحديثة وأثرها على منظومة تقسيم العمل في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، وضمن مؤسسة آلفايب بغرداية دون غيرها، هذه التوجهات وإن كانت على شاكلتها الجزئية والنسبية، إلا أنه قد كان لها الأثر الذاتي في هذه العملية، فالمنطلق الذاتي الذي تم اكتشافه في عملية الاختيار كان من خلال تلك التعديلات ضمن الموضوع، كون ان الاختيار الأولي يندرج ضمن مشروع بحث يضم عديد المواضيع، لذلك فالجانب الميداني ومحك قياس الظاهرة، كان من أهم الأسباب الذاتية في الاختيار، كون أن مؤسسة آلفايب بغرداية تعتبر من المؤسسات الاقتصادية الاستراتيجية في الولاية، سواء من حيث حجم الموارد البشرية الذي تضمها أو من خلال الجانب المادي والتحديات المستمرة من تكنولوجيات وآليات التي تشتغل عليها والتي تمتلكها، ثم أن المعرفة بميدان الدراسة وكذا الاهتمام بالجانب التكنولوجي أكد لنا ذلك الميول العلمي والشغف في الاستزاد والتعمق في عناصر وأبعاد الموضوع.

2.1 الأسباب الموضوعية لاختيار الموضوع:

أما من الناحية الموضوعية، فإن اختيارنا لموضوعنا لم يكن بتلك العشوائية ولا الاعتبارية، وإنما كان على أسس يمكننا أن نجعلها فيما يلي:

- المعرفة النظرية المسبقة ضمن المسار العلمي بموضوع تقسيم العمل كأحد أهم أبنية التخصص.

- مواكبة التغيرات الحاصلة ضمن المؤسسات والتنظيمات عموما، وعلى وجه خاص المؤسسات الاقتصادية.
- البحث في نطاق واحد وضمن مشروع يشكل موضوع التكنولوجيا الحديثة ومنظومة تقسيم العمل أحد أهم محاوره.
- القلق العلمي والمعرفي حول بنية المؤسسات الاقتصادية الجزائرية من حيث التركيبة المادية والبشرية التي تتضمنها، ومحاولة فهم واقعها عبر بناء منهجي وابتسيميولوجي دقيق.

2. أهمية الدراسة

تحمل الأبحاث العلمية عموما العديد من الأهمية سواء تلك الأهمية المتعلقة بالجانب العلمي في حد ذاته أو ما يتعلق بالأهمية العملية في دراسة موضوع أو ظاهرة ما، وهو ما ينطبق على دراستنا هذه ضمن حقل سوسيولوجيا التنظيم والعمل، حيث تشكل دراسة التكنولوجيا الحديثة والأثر الذي تخلفه على منظومة تقسيم العمل ضمن المؤسسات الاقتصادية قيمة بالغة على المستويين العلمي والعملية وحتى ضمن ذاتية الباحث وفكره، فلقد اخذت دراسة تقسيم العمل منذ علمية التسيير والتنظيم وزنا ومحورا هاما من أجل تحسين الفعالية التنظيمية وإرساء قواعد تمكن من التحكم الجيد في المؤسسات والتنظيمات وما تحمله هذه الأخيرة من موارد مختلفة على غرار المورد البشري الذي يمثل القوى المحركة للعمل، لذلك فإننا نحدد أهمية دراستنا ذكرا لا حصرا في النقاط التالية:

- تمثل دراسة منظومة تقسيم العمل داخل المؤسسات والتنظيمات عبر الطرح السوسيولوجي القاعدة التي تبنى عليها جميع التفاعلات، الخطط، والاستراتيجيات، التي من خلالها تحدد قراءات لاستمرارية المؤسسات المختلفة خاصة الاقتصادية منها.
- يعد ربط منظومة تقسيم العمل بالتكنولوجيا الحديثة، مواكبة معرفية للتغيرات الحاصلة على المستويين العلمي والعملية، فأهمية الموضوع تتحدد أكثر في تشكيل الوعي التنظيمي عبر فهم التأثير بين متغيرات الدراسة.
- يعتبر دراسة موضوع منظومة تقسيم العمل، محور التنظيرات عبر المسار العلمي منذ معرفة العمل فعلى الرغم من تكرار طرحه، إلا أن هذا التكرار يبين الأهمية البالغة التي يحملها الموضوع خاصة حين ارتباطه بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية وما تتضمنه اليوم من تكنولوجيات حديثة.

- تتمحور أهمية دراسة التكنولوجيا الحديثة على مستوى التنظيمات من خلال ما تحدته في منظومة تقسيم العمل، الظاهرة السوسيوتنظيمية التي تحتم على الباحث الوقوف عليها، كونها الحدث المتنامي والمستمر.

3. الإشكالية:

لا بد وأن الانتقال البشري منذ بداياته الأولى، لم يكن ليصل إلى المستوى الحضاري والرفاهية الاجتماعية التي عرفها البناء الاجتماعي، لمختلف المجتمعات عبر المسار السوسيوثقافي، إلى غاية اليوم إلا من خلال منظومة العمل، فالجزم في ذلك يكون عبر تلك المسلمات الناتجة عن ذلك الربط، ما بين العمل والانتقال الحضاري، إن العمل في كنهه، هو ارتباط الفعل والسعي بالهدف، وهي الخصوصية البشرية التي تتفرد وتميز بها عن مختلف الكائنات التي تعيش ضمن نسقها، فلم يكن العمل في جميع أشكاله وضمن مختلف الاعتقادات التي ينظر إليه (العمل) عبرها على الصعيد الفكري للمجتمعات والحضارات، إلا ضمن هدف معين، حتى وإن كان له وصف السلب قيميا في عديد هذه الاعتقادات والآراء الفكرية، خاصة الفلسفية منها، فإنه يتشكل بالوعي ويشكل غائية وحتمية الاستمرار، والتي من خلالها تتجسد المعاني السوسيوثقافية، ومعالم التغير والتحيين، عبر القيم الناتجة عنه، لا باعتباره غاية، إنما هو وسيلة لتحقيق الغايات، فيعتبر العمل من أهم المواضيع الجوهرية التي عرفت اهتماما بالغا على صعيد مختلف المداخل السوسولوجية، والفلسفية والتاريخية، وكذا القانونية والاقتصادية، وغيرها من الاتجاهات العلمية، لما يحمله من أبعاد تمثل محور التفاعلات الاجتماعية وظواهرها، بل يمثل الظاهرة في حد ذاتها، والمنتج للعديد الظواهر المرتبطة به، وهو ما نلاحظه من خلال التداخل بين هذه العلوم في دراسة العمل، وأبعاده المكونة له، بما في ذلك ظاهرة تقسيم العمل.

إذ عرفت العديد من الدراسات والأبحاث ضمن المجال السوسولوجي، وكذا السوسيوتنظيمي فيما بعد، التركيز على ظاهرة تقسيم العمل، هذه الظاهرة التي تناولها الرعيل الأول من الرواد في علم الاجتماع كمنطلق لمختلف الأفكار السوسولوجية التي تناولت أبعاد منظومة تقسيم العمل، بناء على العديد من المتغيرات، فمن الناحية السوسولوجية، وكما جاء ضمن مؤلف إيف لاکوست تحت عنوان العلامة ابن خلدون، حيث يوضح أن ابن خلدون يرى أنه "بفضل تطور الإنتاج وتقسيم العمل يتقدم الناس من حالة جد بدائية إلى تنظيم أكثر تطورا، حيث تقنيات الإنتاج أكثر دقة، وحيث تقسيم العمل أكثر تقدما..."، هذا ما يؤكد في ما بعد إيميل دوركايم وفقا لمنظوره التطوري، إذ يرى أن تطور المجتمع

والذي ينتقل من بدائيته وبساطته إلى تعقده، كان لمنظومة تقسيم العمل أثر بالغ في ذلك، على مستوى الماكروسوسيولوجي عموماً.

وهو ما تشهده المؤسسات والتنظيمات على المستوى الميكروسوسيولوجي، أي ضمن المجال السوسيوتنظيمي، فقد كان تنظيم العمل وتخصيصه ضمن المؤسسات، منذ الثورة الصناعية الأسلوب المنتهج ضمن التسيير، خاصة مع ظهور النظريات العلمية، التي أتت من أجل تحسين التنظيمات وترشيدها من جهة، ومن جهة أخرى، محاولة بذلك مواكبة ما أحدثته تلك التغيرات التي طرأت على أساليب الإنتاج وآلياته، فتقسيم العمل، هو من الأساليب الحديثة التي يتم عبرها توزيع المهام والمسؤوليات والصلاحيات، ومختلف الأدوار كما أوضحها **max weber** عبر نموذج البيروقراطي لتسيير التنظيم وعقلنة سلوكه، أو ما كان قبله من نظريات، تخص الصناعة والعملية الإنتاجية ونمائها على وجه التحديد، بما في ذلك نظريات **آدام سميث**، أو حتى ما كان بعد المدرسة الكلاسيكية التي اهتمت بدراسة مختلف المتغيرات المحركة والموجهة لمنظومة تقسيم العمل، والتي تعد أحد أهم محاور البناء التنظيمي فمختلف النظريات والاهتمامات المتزايدة هي بمثابة مبررات وحجج تثبت على أن منظومة تقسيم العمل، تختلف من مرحلة إلى أخرى عبر كرونولوجيا التغير، والمراحل الإصلاحية للمؤسسات والتنظيمات، فلم تعد العشوائية هي ذلك الأسلوب المنتهج، الذي عبره يتم تحقيق الفعالية التنظيمية والأهداف المسطرة، وإنما الاهتمام الواسع في تحسين مستويات الإنتاجية وتحقيق الفعالية التنظيمية يكون عبر علمية منظومة تقسيم العمل.

لهذا تسعى المؤسسات والتنظيمات الحديثة اليوم في ظل التغيرات السريعة الحاصلة ضمن النسق العام، إلى ضبط معالم منظومة تقسيم العمل وفقاً لحداثية المتغيرات، وضمن هيكلية واضحة للتنظيم حيث تختلف التنظيمات والمؤسسات، من خدماتية إلى صناعية واقتصادية، وغيرها من الأنواع في تحديد الأساليب والأدوات التي تشكل منظومة الإجراءات المناسبة لتسيير المؤسسة، إذ أن الخصوصية التنظيمية المتشكلة عبر إجراءات العمل، تمثل حلقة بارزة ضمن هيكلية منظومة تقسيم العمل، فتعد هذه الإجراءات والتي ترتبط بالنشاط التنظيمي، من الأبعاد الرئيسة التي تقوم عليها منظومة تقسيم العمل والتي يتم التركيز عليها اليوم في مختلف التنظيمات، كما تشير إليه المعايير العالمية، التي تتعلق بتحديد إجراءات العمل وفقاً للمواصفات الدولية **iso 9001**، حيث تشمل أهم البنود التي من خلالها يتم تحقيق نظام الجودة في الإنتاجية، كما جاء ضمن تقرير التطبيق العملي للمواصفة **iso** سنة 2008 فإنه يجب "تحديد الإجراءات وتعليمات العمل وتوثيقها... وتحديد المسؤوليات والصلاحيات

والعلاقات وتوثيقها للعاملين الذين يخططون وينفذون ويتحققون من الأعمال المؤثرة في جودة المنتوجات والخدمات المنظمة بطريقة أو بأخرى... " فكل هذه الإجراءات والمهام والمسؤوليات، تندرج ضمن وظيفة تمثل جزء من مجمل الوظائف التي تشكل منظومة العمل وتقسيماته داخل التنظيم، وهو ما يشكله البعد الآخر ضمن تقسيم العمل، والذي يعرف بالإثراء الوظيفي، فإثراء الوظائف والمهام ضمن العملية التنظيمية، من أهم العناصر الحديثة التي تنطوي ضمن أبعاد منظومة تقسيم العمل، والتي تسعى إليها التنظيمات الحديثة بشكل مباشر أو دون ذلك، من خلال محاولة إيجاد آليات وأساليب لتحقيق حركية داخل الوظائف المختلفة، وفقا للهيكلية التي يقوم عليها التنظيم أو المؤسسة، فلم تعد متطلبات الوظائف ضمن المؤسسات المعاصرة تعتمد على الجمود والروتينية في أداء المهام الموكلة للأفراد بل إن إثراء الوظائف، أضحت ضرورة يعمل وفقها المورد البشري اليوم من أجل الفعالية التنظيمية من جهة، ومن جهة أخرى، ما يرتبط بالفاعل داخل التنظيم من تحقيق للرضا والدافعية للعمل، كما جاء في نظريات هنري متزبرغ حول دافعية العمل ورضا المورد البشري فإنه يكون عبر الإثراء الوظيفي. خاصة في ظل التغيرات البارزة والتي تمس التنظيمات المعاصرة في وقتنا الراهن.

إذ أنه ومن مجمل التغيرات، تعد التكنولوجيات الحديثة بمختلف أشكالها وأنواعها، مورد جديد للتنظيمات، والتي تسعى المؤسسات اليوم للحصول على أهمها وأحدثها، من أجل مواكبة هذه التغيرات فالانتقال في استخدامات التكنولوجيا ضمن المجال السوسيوتنظيمي، لم يكن وليد اللحظة، وإنما الحديث عن حداثة هذه التكنولوجيات المختلفة، سواء التكنولوجية الفنية أو التكنولوجية المعلوماتية، تشهد اليوم انتشارا واسعا على مستوى المؤسسات عبر مختلف أنحاء العالم عموما، وعلى الصعيد المحلي ضمن المؤسسة الجزائرية الاقتصادية على وجه التحديد، إذ تعد المؤسسة الجزائرية غير مستثناة من هذه التغيرات النسقية، والأدوات والأساليب الحديثة في العملية التنظيمية الصناعية، وهو ما تشهده المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، باعتبارها أحد مستهلكي هذه التكنولوجيات، سواء على المستوى التنظيمي الإداري أو ضمن المجال الصناعي الفني، كما هو الوضع بالنسبة لمؤسسة آلفايب لصناعة الأنابيب بغرداية، كونها أهم المؤسسات الصناعية في ولاية غرداية بالجزائر وأقدمها، فإنها تعتمد اليوم على عديد الأدوات والآليات التكنولوجية الحديثة، ضمن نشاطها الصناعي الفني والتنظيمي الإداري، والذي يهدف إلى صناعة الانابيب الحلزونية المختصة في ربط قنوات نقل البترول والغاز وكذا الماء، هذه التكنولوجيات المحدث والمعمدة هي ما أثارت فضولنا العلمي، خاصة التكنولوجية المعلوماتية والتكنولوجية الفنية التقنية، سواء كانت ضمن العملية الإدارية التسييرية، أو ضمن المجال الإنتاجي

للمؤسسة، هذه الأدوات التكنولوجية المستخدمة والمستحدثة ، شكلت قاعدة سؤال انطلاقنا والمتمثل في " ما الذي تحدثه التكنولوجيا الحديثة داخل المؤسسات الاقتصادية خاصة على مستوى منظومة عملها" هذا التساؤل الأولي، دفعنا إلى محاولة فهم واقع منظومة تقسيم العمل في ظل التحديات التكنولوجية الفنية والمعلوماتية التي تشهدها المؤسسة، وبالنظر إلى عديد الخصائص التي تشكل منظومتها نظرا للسيرورة التي عرفت عبر مسارها المهني، فمن خلال بلورة هذا التساؤل إلى عناصر تمس الواقع التنظيمي للمؤسسة بشكل دقيق، وبعد استطلاعنا الميداني والمكتبي، أفضى هذا، إلى تساؤلات إشكالية تمثلت فيما يلي:

السؤال المركزي:

- هل للتكنولوجيا الحديثة أثر على إعادة صياغة منظومة تقسيم العمل في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية لصناعة الأنابيب ALFAPIPE بغرداية؟
- ينبثق سؤالين جزئيين لسؤالنا المركزي، وهما على النحو التالي:
- هل للتكنولوجيا المعلوماتية الحديثة أثر على الإثراء الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية لصناعة الأنابيب ALFAPIPE بغرداية؟
- هل للتكنولوجيا الفنية (التقنية) أثر على إجراءات العمل في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية لصناعة الأنابيب ALFAPIPE بغرداية؟

4. فرضيات الدراسة

من أجل الإجابة عن إشكالية دراستنا، تم اقتراح الفرضيات التالية:

1.4 الفرضية الرئيسة:

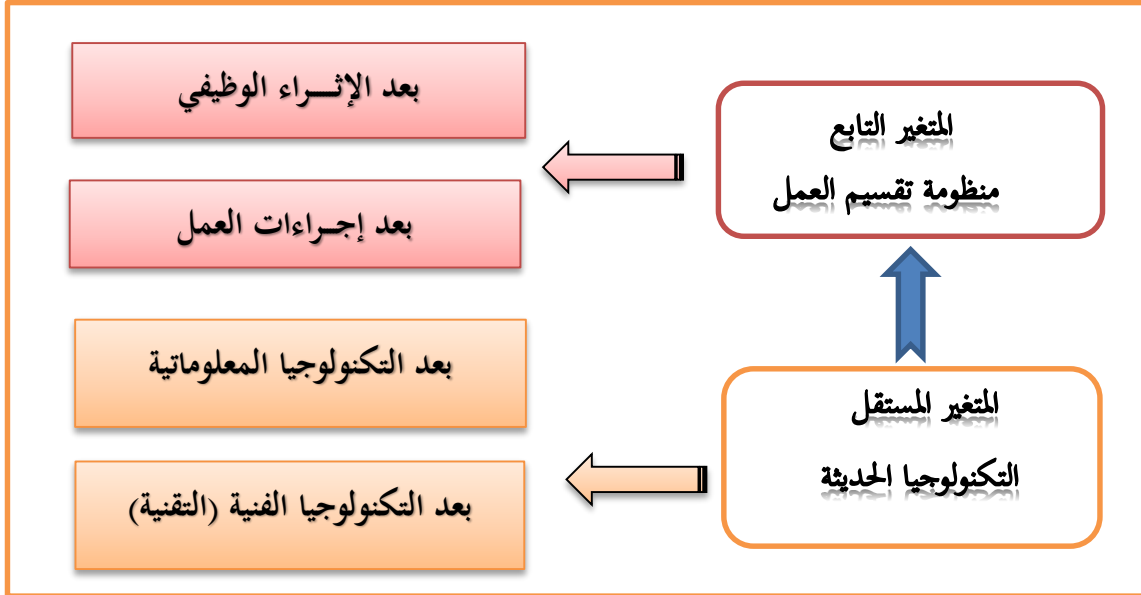
- للتكنولوجيا الحديثة أثر على إعادة صياغة منظومة تقسيم العمل في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية لصناعة الأنابيب ALFAPIPE بغرداية ;

2.4 الفرضيتين الجزئيتين:

- للتكنولوجيا المعلوماتية الحديثة أثر على الإثراء الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية لصناعة الأنابيب ALFAPIPE بغرداية ;

- للتكنولوجيا الفنية (التقنية) الحديثة أثر على إجراءات العمل في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية لصناعة الأنابيب ALFAPIPE بغرداية ;

الشكل رقم (01): يوضح متغيرات الدراسة



المصدر: من إعداد الطالب

5. تحديد وتحليل مفاهيم الدراسة:

تعد المفاهيم المحطة الأولى التي تبنى عليها الدراسات، ذلك لما تحمله من خلفيات نظرية، تحيلنا إلى ضبط معالم الظاهرة عبر فهمنا وتوضيحنا لها، حيث يأتي عنصر تحديد المفاهيم، ضمن الاطار المنهجي، كون أن المفاهيم مرتبطة أكثر بإشكالية الدراسة وتساؤلاتها، لذلك فإنها تعد من العناصر الاقصائية ضمن التسلسل المنهجي والمعرفي في أطروحتنا، ومنه فإن، دراستنا لظاهرة منظومة تقسيم العمل في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية وتأثير التكنولوجيا الحديثة في إعادة صياغتها، تنطوي ضمنها العديد من المفاهيم والمتمثلة في كل من التكنولوجيا الحديثة وما ينطوي تحتها من التكنولوجيا المعلوماتية والفنية، وكذا مفهوم المنظومة وتقسيم العمل وما يتضمنه من أبعاد متمثلة في كل من الإثراء الوظيفي وكذا إجراءات العمل، مع وجوب الوقوف عند مفهوم المؤسسة الاقتصادية، هذه المفاهيم التي نحاول تحديدها عبر التعريفات اللغوية، باعتبار أن الفهم اللغوي للمفهوم، عبر طرح تأصيله اللغوي سواء كان باللغة العربية أو باللغة الأجنبية، يقرب الفهم أكثر للباحث والقارئ ويوضح جوانب القصد منه، وكذا عبر الاصطلاح الذي يبين الخلفية النظرية بدرجة أولى لكل مفهوم واتجاهه، الذي يحاول الباحث العمل

وفقه وعليه، ليرتبط كل مفهوم يتعلق بموضوع دراستنا بالمفهوم الاجرائي، الذي يمثل الخصوصية والطبيعة الزمكانية لظاهرتنا، التي نخضعها لعناصر القياس امبريقيا، بعد التعمق في التراث السوسيولوجي والسوسيوتنظيمي لها نظريا.

أ- مفهوم منظومة تقسيم العمل Division Of Labor :

• التعريف اللغوي:

يتشكل مفهوم تقسيم العمل من جزئيتين، كالعديد من المفاهيم التي تعرف بالمفاهيم المركبة، يدفعا هذا إلى محاولة تعريف الجزء الأهم من المفهوم ككل، ونقصد بذلك، العرض اللغوي لمفهوم العمل، كونه الجزء الأساسي ضمن هذا التركيب، فقد جاء تعريف العمل في معجم اللغة العربية المعاصر على أنه "مصدر لعمل، عملا، ويعمل عملا، فهو عامل، وعمل الرجل، أي مارس نشاطا وقام بمجهود للوصول إلى نتيجة ما... عمل شيئا، فعله عن قصد وصنعه..."¹. فالعمل من خلال هذا التعريف هو الجهد والنشاط الذي يرتبط بالوعي من أجل التوصل إلى نتيجة مرغوبة ومرجوة، وبذلك فإن تقسيم العمل، هو تجزئة وتفتيت الجهد والنشاط من أجل هدف معين، وهذا ما يحيلنا إلى تعريف تقسيم العمل ككل، ضمن مفهوم واحد، تعريفا اصطلاحيا.

• التعريف الاصطلاحي:

جاء تعريف تقسيم العمل على عدة أوجه، نظرا لتعدد المداخل النظرية التي تناولته، كظاهرة سوسيولوجية وكذا سوسيوتنظيمية بالإضافة إلى التنظير الاقتصادي له، لذلك يعرف تقسيم العمل على النحو التالي:

- طرح تقسيم العمل ضمن قاموس The Penguin Dictionary Of Sociology بـ "استخدام مفهوم تقسيم العمل على ثلاث أوجه، حيث جاء بمعنى التقسيم الفني للعمل، فهو يصف عملية الإنتاج، وكتقسيم اجتماعي للعمل، فإنه يشير إلى التمايز في المجتمع ككل، وكتقسيم العمل وفقا للجنس، يصف التقسيم الاجتماعي بين الرجال والنساء... إلا أن تقسيم العمل ككل وفقا لآدام سميث، فإنه يشير إلى التخصص الشديد في عملية الإنتاج، الذي ينتج عنه تقسيم العمل بدقة إلى عمليات محدودة يؤديها عمال منفصلون عن بعضهم البعض..."². حيث يشير هذا

¹ أحمد مختار عمر، معجم اللغة العربية المعاصر، عالم الكتب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، ط1، 2008، ص1554.

² Nicholas Abercrombie, Stephen Hill And Bryan S. Turner, The Penguin Dictionary Of Sociology, Penguin Group, New York ,1994, Third Edition, p122.

التعريف إلى أن، تقسيم العمل لم يكن في صورته الأحادية والمتمثلة في الجانب الصناعي الفني فحسب وإن يكن في شموليته يأخذ ذات المعنى عبر العلاقة التي تربطه بالتخصص الدقيق والتجزئة لمراحل العمل الفني، وإنما تقسيم العمل كان له عدة أوجه ورؤى، وفقا للمداخل النظرية السوسيولوجية والسوسيوتنظيمية، المفسرة لمختلف الظواهر الناتجة عن هذا التقسيم أو التي تدعوا إلى وجوب حدوث تقسيم للعمل، تنظيميا كان أو اجتماعيا.

- في حين يعرف تقسيم العمل وفقا لبول سامويلسون وويليام نورد هاوس، بأنه " طريقة لتنظيم الإنتاج تقضي بأن يتخصص كل عامل بجزء من العملية الإنتاجية، والتخصص في العمل يعطي مخرجات أعلى لأن العامل يصبح أكثر مهارة في إنجاز مهمة محددة، وذلك بالإمكان الاستعانة بماكينات متخصصة لإنجاز مهمات فرعية بشكل أدق".¹، حيث يرى أصحاب التعريف، أن تقسيم العمل هو أسلوب ونمط إنتاجي، يهدف من خلاله إلى أن يكون العامل أكثر مهارة وكفاءة، والتخصص بأكثر دقة كون أن عامل المكننة والآليات المتخصصة، هي الموجهة لهذا الأسلوب والنمط في الإنتاج.

- كما عرّف تقسيم العمل أيضا ضمن قاموس مصطلحات العلوم الاجتماعية، على أنه " نسق ذو وظائف متكاملة يتكون من الأدوار والتخصصات المهنية في مجتمع معين، ويوجد تقسيم العمل في جميع المجتمعات باعتبار أن السن والجنس هوما الدعامتان الأساسيتان للتمييز بين الأنشطة المهنية في المجتمعات البسيطة، بينما في المجتمعات الأكثر تعقيدا فإن تقسيم العمل أكثر تطورا وتخصصا".² وبذلك يوضح لنا تقسيم العمل وفقا لهذا التعريف، بأنه يتشكل عبر معايير، تختلف هذه الأخيرة من مجتمع لآخر، خاصة ما بين المجتمعات البسيطة والمجتمعات المعقدة، إلا أن ما يمثل التوافق بينهما، هو ذلك التلاقي في كون أن تقسيم العمل نسق من الوظائف المتكاملة، يتضمن أدوار وتخصصات مختلفة، ضمن المجتمع الواحد، سواء كانت هذه المجتمعات بسيطة أو معقدة.

فمن خلال التعاريف السابقة، يمكننا أن نحمل تعريفا شاملا لتقسيم العمل، باعتباره، تجزئة العمل والنشاط الذي يقوم به الفرد، وذلك بالاعتماد على التخصص الشديد، سواء كان هذا التقسيم اجتماعي أو فني أو جنسدي، كان ماكروسوسيولوجيا أو ميكروسوسيولوجيا، باعتباره أسلوبا ومنهاجا

¹بول سامويلسون وآخرون، الإقتصاد، تر: هشام عبد الله، الدار الاهلية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1959، ص774.

²مصلح الصالح، الشامل: قاموس مصطلحات العلوم الاجتماعية، إنجليزي عربي مع تعريف وشرح المصطلحات، دار عالم الكتب للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، الرياض، 1999، ص170.

لتنظيم العمل، يتم من خلاله تحقيق الغايات والأهداف الرامية إلى تطوير النسق التنظيمي أو البناء الاجتماعي ككل.

ب- مفهوم المنظومة The System:

• التعريف اللغوي:

- يشار في اللغة إلى لفظ المنظومة في المعجم الوجيز على أنها " النظام: الترتيب والاتساق ويقال نظام الأمر، أي قوامه وعماده، يقال: ما زال على نظام واحد جمع نظم، وأنظمة، والنظم: المنظوم، يقال نظم من لؤلؤ والكلام الموزون المقفى، وهو خلاف النشر، نظم القرآن: لفظه وأسلوبه، النظم المنظوم ومن كل شيء: ما تناسقت أجزاؤه على نسق واحد...".¹ فالنسق والنظام كذا المنظومة، تشير إلى ذات المفهوم، أي ذلك الاتساق والترابط بين الأجزاء، التي تشكل عنصرا واحدا مركبا، متداخل الوظائف، ذات الهدف الواحد، وهو ما يشار إليه باللغة الإنجليزية The system أي النسق أو النظام.

• التعريف الاصطلاحي:

ففي المعنى الاصطلاحي تم تعريف مفهوم المنظومة بأنها " الكل، أو الكيان، المتميز بخصائصه المستجدة الذي تشكله مجموعة من المكونات، المادية أو المعنوية، المتألفة سويا لتحقيق غاية بعينها، وذلك بفعالية تفوق فعاليتها المستقلة".² يظهر هذا الطرح، أن المنظومة تمثل الكل المترابط، الذي يعمل كبناء متكامل، من أجل فعالية وظيفية لن تتحقق بالمفردات الجزئية وهي أحد أهم خصائص المنظومة.

- كما تم تعريفها بكونها " مجموعة من الوحدات أو العناصر المتفاعلة فيما بينها لتشكل كلا متكاملا، يقصد منه تحقيق وظيفة ما".³ وبذلك فإن التكامل أحد العناصر الأساسية التي يبني عليها مفهوم المنظومة، هذا التكامل والانسجام والمنتظم والمقصود، هو منهاج وأسلوب يكون من أجل تحقق أهداف معينة.

¹ إبراهيم مذكور، مصطفى حجازي وآخرون، المعجم الوجيز، مجمع اللغة العربية ودار التحرير للطبع والنشر، مصر، 1989 ص223.

² السيد نصر الدين السيد، المنظوماتية: العقلانية الحديثة لحضارة الألف الثالثة، المكتبة الأكاديمية، مصر، 2007، ص33.

³ جاسر عودة، مقاصد الشرعية كفلسفة للتشريع الإسلامي: رؤية منظومية، المعهد العالمي للفكر الإسلامي، فيرجينيا، الولايات المتحدة الأمريكية، ط1، 2012، ص77.

- في حين يعرفها أناتول رابوبورت على أنها " المجموع الذي يعمل ككل، نتيجة الاعتماد المتبادل بين الأجزاء، هو الذي يمكن تسميته بالنظام".¹ حيث يشمل النظام أو المنظومة معنى التبادل ما بين مختلف أجزاء وعناصر الهيكل والبناء ضمن نشاط واحد لتحقيق غاية أو غايات محددة.

● التعريف الاجرائي لمنظومة تقسيم العمل:

نعرف منظومة تقسيم العمل وفقا لخصوصية دراستنا إجرائيا على أنها، الكل المركب من العناصر الوظيفية داخل المؤسسة الوطنية لصناعة الانابيب آلفايب بغرداية بمواردها البشرية والمادية، بما في ذلك العملية التنظيمية التي تقتضي تجزئة مهام ونشاط الأفراد داخل المؤسسة، سواء ضمن العملية الإنتاجية أو التنظيمية الإدارية التسييرية أو الخدمائية بما تقتضيه متطلبات كل وظيفة معرفة ضمن هيكلها التنظيمي، عبر المنظومة المتشكلة من إجراءات العمل وإثراء الوظائف، وما تحمله من مسؤوليات وصلاحيات، والتي تعمل بشكل متكامل ومترابط من اجل تحقيق الفعالية التنظيمية والإنتاجية المطلوبة.

ت- مفهوم المؤسسة الاقتصادية:

● التعريف اللغوي:

إن منطلق تعريف المؤسسة الاقتصادية، لا يمكن إيضاحه اصطلاحا إلا عند الوقوف على ابعاد المفهوم اللغوي، منطلقا من مفهوم المؤسسة عموما، كون أن المؤسسة الاقتصادية هي نوع من أنواع المؤسسات، فلقد أوضح مصطلح المؤسسة في معجم مصطلحات علم الاجتماع لجيل فيريول أنه " اشتقت من الكلمة اللاتينية **institution**: أي التأسيس والمنهجية والتثقيف".² في حين أنه وضمن المعجم العربي الرائد أتى لفظ المؤسسة، على وزن التأسيس وأسس " جمعية أو معهد أو شركة أسست لغاية اجتماعية أو أخلاقية أو خيرية أو علمية أو اقتصادية".³ وبذلك فإن كل من القصد اللغوي العربي واللاتيني للمؤسسة يشترك في فعل التأسيس لأجل غاية معينة.

● التعريف الاصطلاحي:

¹ علي بشار أغوان وآخرون، مطارات النظام الدولي والقوى الكبرى: تأملات في المسرح الجيوسياسي العالمي الجديد، دار الرمال للنشر والتوزيع وشركة دار الأكاديميون للنشر والتوزيع، الأردن، 2021، ص240.

² جيل فيريول، معجم مصطلحات علم الاجتماع، تر: أنسام محمد الأسعد، دار ومكتب الهلال، بيروت، ط1، 2011، ص112.

³ جبران مسعود، الرائد: معجم لغوي عصري رتب مفرداته وفقا لحروفها الأولى، دار العلم للملايين، بيروت، ط7، 1992 ص705.

أما من الناحية الاصطلاحية، فإنه يتحدد أكثر مفهوم المؤسسة الاقتصادية، من خلال ربط التعريف اللغوي بالنوع والغاية التي أنشأت ضمنها هذه المؤسسة، فالمؤسسة الاقتصادية، عرفت العديد من التعريفات المختلفة بحيث:

- يعتبر تعريف المؤسسة عموماً والمؤسسة الاقتصادية خاصة من الناحية السوسولوجية، وفقاً لما جاء في قاموس The Cambridge Dictionary Of Sociology على أنها " أنماط منتظمة للسلوك تنظمها القواعد والعقوبات التي يتم تكوين المجتمع فيها، وبالتالي فإن المؤسسات هي مجموعة من الأدوار الاجتماعية... وتعتبر المؤسسات الاقتصادية أحد المؤسسات الرئيسية في المجتمع وهي لإنتاج وتوزيع واستهلاك السلع والخدمات".¹ حيث يبرز هذا التعريف، واقعية المؤسسات الاقتصادية، من خلال اعتبارها مركزاً للتنشئة الاجتماعية، وتضم مجموعة الأدوار الاجتماعية، وأنماط سلوكيات الأفراد المختلفة، إضافة إلى كونها تحمل وظيفة إنتاجية خدماتية واستهلاكية.

- في حين جاء مفهوم المؤسسة الاقتصادية على أنها " **Economic corporation** ... وهي عبارة عن تجمع من الأشخاص يستخدم مجموعة من الوسائل المالية والفكرية، بهدف نقل وتحويل وتوزيع الخدمات والسلع بناء على أهداف تحددها الإدارة، حتى تحقق الأرباح والمنافع الاجتماعية".² إذ يمثل اجتماع الأفراد داخل المؤسسات بغية الهدف الخدماتي والإنتاجي خصوصية المؤسسة الاقتصادية وفقاً لهذا الطرح، الذي يبرز معالم مفهوم المؤسسة الاقتصادية.

- كما تعرف المؤسسة الاقتصادية أيضاً بأنها " وحدة قانونية، سواء كانت شخص مادي أو شخص معنوي، والتي تتمتع باستقلال مالي في صنع القرار، وتنتج سلع وخدمات تجارية".³ بذلك تكون المؤسسة الاقتصادية قائمة وفقاً لضوابط البناء والمنظومة التي تنطوي ضمنها، تمثل عملية صنع واتخاذ القرار، والسلطة في استقلالها المادي المحرك للعملية الإنتاجية المختصة فيها.

- في حين يعرف Jarniou المؤسسة الاقتصادية بأنها " نظام اجتماعي، وبوجود أهداف وثقافات وآراء تختلف من مجموعة إلى أخرى أو من فرد لآخر، وللعمل على توحيد هدف المؤسسة يتم فيها مفاوضات واشتراك في القرار، في إطار نقاشات داخلية بين المستويات

¹Bryan S.Turner, **The Cambridge Dictionary Of Sociology**, Cambridge university press, new York, 2006, p300.

²سيد عبد النبي محمد، إعادة ابتكار المؤسسات للوصول للتميز، وكالة الصحافة العربية ناشرون، مصر، 2019، ص28.

³رائد محمد عبد ربه، نظرية المنظمة والمؤسسات، الجنادرية للنشر والتوزيع، عمان، 2012، ص91.

والمجموعات أو خارجية بتدخل النقابة مثلا لنفس الغرض¹.¹ حي يعتبر جارنيو المؤسسة، نسق من التفاعلات التي تحمل ثقافات مختلفة، فردية وجماعية، يتم العمل ضمنها وفقا لهدف واحد، يتم توجيه هذا الهدف عبر العديد من الإجراءات والأساليب الإدارية والعلائقية.

- لذلك فإن تعريفنا للمؤسسة الاقتصادية بناء على التعاريف السابقة بأنها:

• التعريف الاجرائي للمؤسسة الاقتصادية:

نعرف المؤسسة الاقتصادية اجرائيا على أنها المؤسسة الوطنية لصناعة أنابيب الغاز والبتروال والأنابيب الهيدروليكية بولاية غرداية -الجزائر، والتي تنطوي تحت وزارة الصناعة والمناجم، تضم موارد بشرية ومادية معتبرة، تعمل من أجل تحقيق فاعليتها ضمن النسق، من تحقيق للاكتفاء الصناعي في مجال الحديد والصلب عبر الصناعة التحويلية، وتوفير مناصب شغل، بما يخدم المنظومة السوسيواقتصادية وتنميتها.

ث- مفهوم الإثراء الوظيفي job enrichment:

• التعريف اللغوي:

جاء التعريف اللغوي لمصطلح الإثراء، والذي يأخذ مصدر الفعل أثرى أي أفعال في شيء وأضفى عليه، ضمن معجم متن اللغة موسوعة لغوية حديثة، بمعنى " ثرا -ثراء: كثر ماله، والقوم كثروا ونموا، والمال زاد ونما، فهو ثرٍ وثرى الله القوم: كثرهم، القوم، كان أكثرهم مالا أو عددا ثري: ثرى به، غني به عن غيره فهو به ثري، والثريا: النجم ذو الكواكب المجتمعة... سميت به لثروتها في عدد النجوم أو لغزارة نوائها: السرج المجتمعة..."². وبهذا فإن المقصود بلفظ الإثراء، هو النماء والزيادة والإغناء أي الزيادة والاضفاء أشياء جديدة على عنصر ما حتى يكون أكثر من غيره ومن سابقه.

• التعريف الاصطلاحي:

أما من الناحية الاصطلاحية، فقد جاء مفهوم الإثراء الوظيفي ضمن معجم مصطلحات الموارد البشرية على أنه " تعميق العمل. عن طريق زيادة مهام الوظيفة ومسئولياتها، وتحسين الوسائل التي يمكن أن يؤدي بها العمل، وترشيدها، ويمثل إثراء العمل توسيع رأسي للعمل أو الوظيفة عن طريق زيادة مهام الوظيفة وتحسين أسلوب أدائها، والإلمام بكافة جوانبها، وأيضا اتجاه أو سياسة

¹ بلقاسم سلاطينة وآخرون، علم الاجتماع الإعلامي، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، 2012، ص70.

² أحمد رضا، معجم متن اللغة: موسوعة لغوية حديثة، دار مكتبة الحياة، بيروت، ج01، 1960، ص432.

يؤثر اتباعها على نظام تنمية القوى العاملة على مستوى المنظمة".¹ فالإثراء الوظيفي وفقا لمعجم مصطلحات الموارد البشرية، يتمحور حول زيادة المهام لدى الافراد ضمن وظائفهم، هذه المهام، التي تتطلب العديد من الوسائل والآليات، والتي تمكنهم من تحقيق نجاعة وفعالية ضمن نشاطهم حيث أن الإثراء الوظيفي، يكون عبر زيادة المهام، بارتباط هذه الأخيرة بالمسؤولية وكذا الصلاحيات، وهو ما يبرز التقارب الذي يميز كل من الاثراء الوظيفي والتوسع الوظيفي وفقا لهذا التعريف، مما يجعل هذا التداخل ما بين المصطلحين يثير وجوب التوضيح أكثر بتحديد معايير كل واحد منها.

- في حين يعرف إثراء الوظائف على أنه " وسيلة لتحفيز الموظفين بمنحهم المزيد من المسؤوليات والتنوع في وظائفهم، تم تطوير الفكرة لأول مرة من قبل العالم الأمريكي فريدريك هيرزبرج في الخمسينيات من القرن الماضي، وتنص على أن الوظيفة الغنية جيدا، يجب أن تحتوي على مجموعة من المهام والتحديات ذات الصعوبات المتنوعة، المهام الهادفة والتغذية الراجعة والتشجيع المتواصل".² ، فالإثراء الوظيفي وفقا لما جاء ضمن هذا التعريف، يعتبر وسيلة لتحقيق غاية تنظيمية تركز هذه الوسيلة على عامل التحفيز الذي يمنح لأفراد التنظيم، إلا أن هذا التحفيز ، لا يكون في شكله المادي بقدر ما يتمحور حول الوظيفة التي يشغلها الفرد، عبر إضفاء مهام وصلاحيات ومسؤوليات تشعر شاغل هذه الوظيفة بأهميته داخل المؤسسة.

- ويعرف Tony Watson في كتابه *Sociology, Work And Industry* الإثراء الوظيفي على أنه " توسيع نطاق الوظائف بوسائل مثل، إعادة دمج مهام الصيانة مع التفتيش أو تمديد دورة العمل أو زيادة درجة تفويض فرص اتخاذ القرار للموظفين".³ حيث تمثل عملية تفويض اتخاذ القرار، أحد أهم وسائل الإثراء الوظيفي، والتي تندرج ضمن توسيع صلاحيات افراد التنظيم، وهي أحد أهم المبادئ الإدارية التي تم طرحها من قبل هنري فايول والمشكلة من 14 مبدأ.

- كما يعرف الإثراء الوظيفي على أنه " إعادة تصميم الوظائف بحيث تتضمن تنوع في أنشطة الوظيفة، بجانب الاستقلالية والحرية للعامل في السيطرة على وظيفته، وتحديد كيفية تنفيذها والقيام بالرقابة الذاتية لأعماله، علاوة على حصوله على معلومات عن نتائج أعماله واتصاله

¹ محمد كمال مصطفى، معجم مصطلحات الموارد البشرية، مركز الخبرات المهنية للإدارة، الجيزة، 2013، ص139.

² High Definition books team, UGC NET/JRF/SLET/ Sociology, Arihant Publications, India, 2015, p134.

³ Tony Watson, Sociology, Work And Industry, Routledge And Kegan Paul LTD, London, Fifth edition, 1995, p370.

المباشر بمن يستخدم نتاج وظيفته"¹. فالإثراء الوظيفي وفقا لمنظورنا وحوصلة لما جاءت ضمن المفاهيم النظرية أعلاه، يمكننا القول أنه: أسلوب تحفيزي، ووسيلة وتدابير تنظيمية، يتم من خلالها تعميق العمل، ومنح صلاحيات لأفراد التنظيم، وتوسيع المهام والمسؤوليات، وكذا تحديد المهام أكثر، والتي تندرج ضمن تقسيمات العمل داخل المؤسسات والتنظيمات بمختلف أنشطتها، سواء كانت اقتصادية إنتاجية أو خدماتية.

● التعريف الاجرائي للإثراء الوظيفي:

هي عملية تعتبر أحد أهم أبعاد منظومة تقسيم العمل التي تعمل وفقها المؤسسة الاقتصادية لصناعة الأنايب بغيرداية، تعمل على إضفاء مهام ومسؤوليات وأنشطة إضافية، على تلك التي يؤديها الفرد عبر مهامه الوظيفية داخل التنظيم، والموكلة اليه، حيث يشمل الإثراء، كل من المساهمات في حل المشكلات ومواجهتها وتحمل المسؤوليات، وتعويض مراكز العمل ودورانه، والمشاركة في اتخاذ القرارات التنظيمية وتقديم آراءه وانطباعاته، وتحسين التعاملات وعلاقات العمل ما بين العامل ومختلف العمال والاستزادة عبر عمليات التعلم والتكوين بجميع أشكاله والتي تخص متطلبات الوظيفة التي يشغلها خاصة التسييرية والإدارية منها، وكذا توسيع معارفه المختلفة وشعوره بالأهمية الوظيفية للنشاط الذي يشغله داخل التنظيم.

ج- مفهوم إجراءات العمل: Work Processes

● التعريف اللغوي:

تأتي لفظ الإجراء في قاموس المورد، القاموس العربي الإنجليزي بمعنى "إجراء: تدبير، عملية أي Measuer, Step, Procédure, Action, Process"². في حين يأتي معنى الإجراءات وفقا لمعجم التعبير الاصطلاحي في اللغة العربية المعاصرة بأنها "تدابير منظمة لعمل ما، اتخذت الحكومة إجراءات للقضاء على البطالة، وأصله القديم من أجريت له كذا، أي أدمت له..."³. وبذلك فإن

1منال أحمد البارودي، الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، 2015 ص141.

²روحي البعلبكي، المورد: قاموس عربي - إنجليزي، دار العلم للملايين مؤسسة ثقافية للتأليف والترجمة والنشر، بيروت، ط7 1995، ص39.

³محمد محمد داود، معجم التعبير الاصطلاحي في العربية المعاصرة، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2003 ص22.

إجراءات العمل لغويا تعني تدابير العمل، أو بما يوازيها باللغة الإنجليزية Work أو Procedures أو Processes.

• التعريف الاصطلاحي:

أما من الناحية الاصطلاحية فتعرف إجراءات العمل على أنها " مجموعة من المهام ذات الصلة والتي تجمع سويا والتي ينتج عنها قيمة للعميل".¹ أي ترابط المهام بصيغة تسلسلية، من اجل الوصول إلى نتائج ذات معنى.

- كما يتم تعريفها بأنها " إجراءات العمل أو روتين العمل، الخطوات التفصيلية أو المراحل التي تمر بها المعاملة من البداية إلى النهاية، والإجراءات هي سلسلة من العمليات الكتابية، يشترك فيها عدد من الناس في إدارة ما، أو في عدة إدارات، وتصمم لأجل التأكيد من أن العمليات المتكررة تعالج بطريقة موحدة".² يجب إعادة التهميش في فصل تقسيم العمل لتكرار المرجع فالخصوصية التي تحملها إجراءات العمل وفقا لما جاء في هذا التعريف، فهي تمثل تتابع أنشطة العمل من نقطة انطلاق إلى غاية نهايتها دون تجاوز أي مرحلة من المراحل الجزئية والمدونة من أجل أداء العمل الإداري بطرق موحدة، تمكن العامل داخل التنظيم من أداء نشاطه بانتظام ويسمح بتحديد المهام وتخصيص العمل دون تداخل.

- وتعرف إجراءات العمل على أنها "مجموعة الخطوات التفصيلية اللازمة لأداء الأعمال أو هي مجموعة مختارة من خطوات العمل التي تطبق على الأعمال المستقبلية وتبين بشكل محدد الطريقة التي يتم بها تنفيذ العمل".³

- وتعد إجراءات العمل وفقا لتعريف حمزة الجبالي بأنها " سلسلة من الخطوات والعمليات، التي تتصل ببعضها البعض، وتؤدي إلى انجاز عمل إداري ما، مهما كان ذلك العمل، فإن الواجب على المحلل، أن يقوم بتسجيل عمليات وخطوات هذه الإجراءات وتحديد طبيعة الدراسة للمحلل يبين مدى التفصيل المطلوب لهذه الإجراءات...".⁴ حيث لا يختلف هذا التعريف عن باقي التعاريف أعلاه، كون

¹ شيراز محمد خضر، محاسبة التكاليف، دار الأكاديمية للطباعة والنشر والتوزيع، لندن، ط1، 2022، ص236.

² عبد الله الشهري، الشفافية الإدارية في المؤسسات التعليمية، دار اليازوري التعليمية للنشر والتوزيع، الأردن، 2020، ص74.

³ محمد الصيرفي، إدارة البنوك، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، ط1، 2007، ص106.

⁴ حمزة الجبالي، مبادئ الإدارة الناجحة والتنمية الإدارية الفعالة، دار عالم الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2016، ص235.

الاشترك الذي يجمع بينهم، مرتبط بتسلسل المهام وتوحيد الأنشطة عبر خطوات دقيقة تسهم في الفعالية التنظيمية وايضاح عناصر العمل وحيثياته.

• التعريف الاجرائي لإجراءات العمل:

يرتبط مفهومنا الاجرائي لإجراءات العمل، بتلك الخطوات والمراحل التي يعمل عليها الفرد داخل المحيط الصناعي لمؤسسة ألقاييب لصناعة الأنايب بغرداية، من أجل إنتاج الأنايب المختلفة والتي تختص بها المؤسسة، أو مراقبة المنتج الصناعي، وتحليل عينات المواد الأولية، وأخذ التدابير التي يعتمدها من أجل صيانة للآلات أو الأدوات التي تشكل محور العملية الإنتاجية داخل المؤسسة.

ح- مفهوم التكنولوجيا الحديثة Technology

• التعريف اللغوي:

اشتقت لفظة Technology في أصلها اللغوي إلى " الكلمة اليونانية Techen والتي يقصد بها فنا أو مهارة وكذا من الكلمة اللاتينية Texere وتعني تركيباً أو نسجاً، في حين تشير الكلمة الثانية Logos إلى العلم أو دراسة"¹. وبهذا التعريف اللغوي المركب، فإن كلمة التكنولوجيا تعني علم دراسة المهارات والفنون، أو علم دراسة التقنيات.

• التعريف الاصطلاحي:

- يجمل الفيلسوف MARTIN Heidegger تعريف التكنولوجيا في كتابه The Question Concerning Technology And Other Essays ، وذلك من خلال دمج معنيين يؤديان إلى توضيح مفهوم التكنولوجيا بقوله،"يقول أحدهم: التكنولوجيا وسيلة لتحقيق غاية، والآخر يقول: التكنولوجيا نشاط بشري وأن التعريفان للتكنولوجيا ينتميان إلى بعضهما البعض، لأن وضع الغايات وشراء واستخدام الوسائل هو نشاط بشري، فالتصنيع واستخدام المعدات والأدوات والآلات، والأشياء المصنعة والمستعملة، والاحتياجات والغايات التي تخدمها، كلها تنتمي إلى التكنولوجيا..."². فالتكنولوجيا تعتبر نشاط بشري، حيث أن أفراد المجتمع عمدوا لإيجاد سبل وطرق من أجل تحقيق واشباع حاجياتهم وتسهيل حياتهم الاجتماعية، فالاجتماع البشري والحركية التي شملته،

¹راتب قاسم عاشور، عبد الرحيم عوض أبو الهجاء، المنهاج: بناؤه، تنظيمه، نظرياته، تطبيقاته العلمية، الجنادرية للنشر والتوزيع الأردن، 2009، ص362.

² MARTIN Heidegger, The Question Concerning Technology And Other Essays, Garland Publishing, INC, New York And London, 1977,p4-5.

أظهرت النقائص التي دفعت بالإنسان إلى عمليات الابتكار، وبذلك فإن وفقا لهذا التعريف تعتبر التكنولوجيا نشاط لإيجاد الوسيلة والتي من خلالها تحقق الغاية، والمتمثلة في الآلات والوسائل والمعدات ومختلف المعدات مختلفة الأنشطة والمهام على مستوى الماكروسوسيولوجي.

- كما يعرفها جورج سميث على انها " استعمال الأسلوب العلمي والمعرفة في الصناعة من أجل إيجاد مواد يحتاج إليها حاجة شديدة وهي ضرورية في الحياة".¹ في حين أن من خلال هذا التعريف يظهر علمية الأساليب التي تعتمد عليها المجتمعات في إيجاد ضروريات حياتهم الاجتماعية. سواء كانت تتعلق بالصناعة أو الزراعة أو مختلف الأنشطة.

- ويعرفها أيضا كل من علي غربي وبمينة نزار بأنها " مجموعة من الآلات والأدوات والمعدات والتقنيات والمعارف العلمية والأفكار والوسائل التي يعتمد عليها الإنسان لتحقيق حاجياته في بيئته الاجتماعية".² وبهذا فإن ارتباط التكنولوجيا حسب هذا التعريف، مرتبطة بالتقنية والأداة التي يتم عبرها تحقيق حاجيات البيئة الاجتماعية.

- في حين يرى عصمت عبد الله ان التكنولوجيا هي " المعرفة والمهارات والخبرات الواجب توفرها لأداء عمل معين".³ يجسد عصمت عبد الله التكنولوجيا في الإطار المعرفي والمهاري الذي يتطلبه نشاط معين، وهو الاختلاف الذي يميز هذا التعريف عن التعريفات السابقة، باعتباره أن التكنولوجيا ليست عبارة عن عناصر وأدوات ووسائل وآلات مادية مبتكرة يستخدمها أفراد المجتمع أو المؤسسات فحسب.

فمن خلال مجمل التعاريف التي حاولت أن تطرح مفهوما لتكنولوجيا، فإننا نطرح خلاصة لأهم العناصر التي تناولتها التعريفات أعلاه، حيث أن التكنولوجيا تمثل نشاطا اجتماعيا وآلية لتحقيق الغايات عبر الوسائل التي ابتكرها الإنسان سواء كانت مادية تشمل الآلات والأدوات والوسائل أو المعرفية المتضمنة للمهارات والخبرات سواء كان داخل التنظيمات والمؤسسات أو ضمن المجتمع ككل.

¹ فائق محمد سرحان، إبراهيم عبد الله عيدان، تكنولوجيا المعلومات في إدارة المشاريع الانشائية، دار غيداء للنشر والتوزيع الأردن 2017، ص 25.

² علي غربي، بمينة نزار، التكنولوجيا المستوردة وتنمية الثقافة العمالية بالمؤسسة الصناعية، مخبر علم الاجتماع والاتصال والبحث والترجمة، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2002، ص 3.

³ عصمت عبد الله الشيخ، دور نظم تكنولوجيا المعلومات في تسيير وفعالية العمل الاداري، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع القاهرة، 1998، ص 57.

خ- مفهوم تكنولوجيا المعلوماتية الحديثة:

• التعريف الاصطلاحي:

- يشير تعريف تكنولوجيا المعلومات والذي جاء ضمن مؤلف *Managing Information Technology Resources In Organizations In The Next Millennium* على أنها " ذلك الجانب التكنولوجي لنظام المعلومات، يتضمن الأجهزة وقواعد البيانات وشبكات البرامج والعديد من الأجهزة الأخرى المنطوية تحت هذا المضمون، حيث يمكن اعتباره نظاما فرعيا لنظام المعلومات، وفي بعض الأحيان، يتم استخدام مصطلح تكنولوجيا المعلومات أيضا بالتبادل مع نظام المعلومات، أو حتى يمكن استخدامه كمفهوم أوسع يصف مجموعات عديدة من أنظمة المعلومات والمستخدمين والإدارة لمؤسسة بأكملها".¹ حيث يوضح التعريف، ذلك الارتباط الذي يجمع التكنولوجيا والتي تشمل الأجهزة الالكترونية والأنظمة والشبكات بالقاعدة المعلوماتية التي تستند إلى مختلف المعارف والبيانات المرتبطة بالتنظيم كأفراد أو كوثائق وسجلات تتعلف بالنشاط المؤسسات.

- وكذلك يتم تعريف تكنولوجيا المعلومات على أنها " خليط من أجهزة الحواسيب الالكترونية ووسائل الاتصال المختلفة، مثل الألياف الضوئية والأقمار الصناعية، وكذلك تقنيات المصغرات الفلمية والبطاقية (المايكروفلوم والمايكروفيش) والمجموعات الأخرى من الاختراعات والوسائل التي يستخدمها الانسان في السيطرة على المعلومات واستثمارها، في المجالات الحياتية المختلفة".² وبذلك فإن المزج الذي يبينه هذا التعريف يكون عبر تلك المعدات الرقمية المبتكرة والوسائل الالكترونية المختلفة التي تسمح لأفراد التنظيم بالتحكم في المعلومات داخل المؤسسات.

- كما جاء مفهوم تكنولوجيا المعلومات ضمن مؤلف *The Blackwell Encyclopedia Of Sociology* لمؤلفه George Ritzer، بأنها " نظاما تقنيا لتخزين المعلومات أو نقلها أو معالجتها... وتشير تقنية المعلومات عادة إلى الأنظمة القائمة على أساس

¹MEHDI Khosrowpour, Managing Information Technology Resources In Organizations In The Next Millennium, idea group publishing, London UK, 1999, p905.

²عامر إبراهيم قنديلجي، إيمان فاضل السامرائي، تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها، الوراق للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 2009، ص38.

الكثروني والتي تعتمد على مزيج من قوة الحوسبة والاتصالات عن بعد".¹ وهي بذلك وفقا للتعريف، تمثل منظومة متكاملة من التقنيات الالكترونية التي تعمل على مجموعة من الإجراءات المرتبطة بالمعلومات داخل النسق التنظيمي. بحيث تعتبر تكنولوجيا المعلومات، أساليب وأنظمة ووسائل وكذا آليات تمثل وحدة مترابطة من أجل تحقيق الغايات السوسيوتنظيمية، وذلك عبر السيطرة والتحكم في تدفق المعلومات المختلفة باعتبار هذه الأخيرة، القاعدة التي تقوم عليها المؤسسات.

• التعريف الاجرائي للتكنولوجيا المعلوماتية الحديثة:

نحدد التكنولوجيا المعلوماتية إجرائيا على أنها مجمل الوسائل والأدوات المتمثلة في أجهزة الكمبيوتر والشبكات الداخلية (الانترانت) والانترنت وما تحتويه من مواقع خدمتية واتصالية، وكذا أجهزة المراقبة من كاميرات وأجهزة تسجيل الدخول وخروج الموظفين، بالإضافة إلى أنظمة حفظ المعلومات واسترجاعها، داخل مؤسسة آلفاييب لصناعة الأنابيب بغرداية والمستخدمة في العملية الإدارية والتسييرية ضمن كل من قسم الموارد البشرية بجميع مكاتبه، بالإضافة إلى قسم المالية والمحاسبة وكذا قسم التموين.

د- مفهوم التكنولوجيا الفنية (التقنية) الحديثة:

تعد التكنولوجيا الفنية أو الصناعية، أحد الأبعاد الفرعية للمفهوم التكنولوجي عموما، بحيث يرتبط هذا البعد من التكنولوجيا وظيفيا بالفعل الصناعي الانتاجي في شقه المادي، لذلك، فإن تعريف التكنولوجيا الفنية أو الصناعية، يكون عبر تلك الخصائص النظرية والتطبيقية والمميزات التي تميز هذه الأخيرة عن البعد المعلوماتي للتكنولوجيا، فقد عُرِفَت التكنولوجيا عموما في بدايتها عبر تلك التقنيات والأدوات والآلات التي استخدمت في العملية الإنتاجية، خاصة مع الثورة الصناعية، لذلك فإن مفهوم التكنولوجيا الصناعية أو الفنية، أو التقنية، بتعدد مسمياتها، تكون ضمنا في التعريف الأولي للتكنولوجيا، وما يوضح ذلك أكثر من مقصدنا حول التكنولوجيا الفنية، هو ما نعرضه لاحقا عبر مفهومنا الاجرائي، إلا أنه، نحاول اجمال التعاريف الاصطلاحية المتوصل إليها، سواء كانت تلك التي تتضمن التكنولوجيا الصناعية أو الفنية بشكل دقيق، أو ما يكون ضمن حقلها الدلالي، وهي على النحو التالي:

¹George Ritzer, The Blackwell Encyclopedia Of Sociology, Blackwell Publishing, USA, 2007, P2331.

- عرف Muelleur التكنولوجيا الفنية والتي ترتبط أكثر الإنتاج المادي على أنها " الطرق والأساليب التي يؤدي استخدامها مع الاستفادة من قوانين الطبيعة، وبمساعدة مواد صناعية أخرى إلى تحويل مواضيع العمل من مواد خام إلى قيم استعمالية".¹ فيرتبط هذا التعريف بالجانب الصناعي المادي، بحيث أنه وضمن هذا التعريف يشمل القيمة الوظيفية للتكنولوجيا ضمن المجال الصناعي كونها تعمل على تحويل المدخلات الخام إلى مخرجات استهلاكية. هذه العملية التحويلية، مرتبط بالأدوات والآلات التي تخدم العملية الصناعية.

- أما من الناحية السوسيوأنثروبولوجية، فقد حدد Marcel Mauss التقنيات أو التكنولوجيا التقنية على أنها " مجموعة كاملة من الممارسات المادية والأشياء والمهارات التي ابتكرها واستخدمها البشر في تفاعلهم مع محيطهم ومع بعضهم البعض".² يطرح مارسيل موس في تعريفه للتقنية، على أنها ممارسة مادية للأشياء، يوضح من خلال ذلك على أنها تلك العناصر والأدوات التي كانت مصدر تفاعلات أفراد المجتمع على المستوى الماكروسيوسولوجي، على الرغم من ان مفهوم كل من التكنولوجيا في حد ذاتها والتقنية يميلان في مضمونهما جدلية اصطلاحية كبيرة جدا، إلا أن ما طرحه مارسيل موس عبر تحديده للتقنية على أنها مادية التكنولوجيا أي باعتبارها شيئا مادي، كآليات وأساليب من صنع البشر ضمن مفهومه الأنثروبولوجي، تطرح اليوم بالتكنولوجيا الحديثة الفنية أو الصناعية ضمن التحديد الضيق أي في المجال الصناعي ميكروسوسولوجي.

• التعريف الإجرائي للتكنولوجيا الفنية الحديثة

يمثل مفهوم التكنولوجيا الفنية إجرائيا داخل مؤسسة آلفايب لصناعة الانابيب بغرداية، على أنها كل الأدوات والآلات والوسائل الحديثة المتعمدة في عملية تصنيع الأنابيب، المتوفرة في جميع ورشات القسم الفني، انطلاقا من خط الإنتاج وما يشمله من عتاد التلحيم والرفع والقطع إلى منطقة رقابة المنتج عبر وسائلها الإلكترونية، وكذا التقنيات المستخدمة في مخابر المصنع لتحليل المواد الأولية والنتائج النهائية للمنتج، من أجل تحقيق جودة الانابيب المنتجة للاستهلاك الطاقوي.

¹ كاسر نصر المنصور، إدارة العمليات الإنتاجية: الأسس النظرية والطرائق الكمية، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، ط1 2010، ص95.

² Wendy James and N.J. Allen, MARCEL MAUSS: A Centenary Tribure, Berghabn Books Oxford, New York, 1998, p193 .

• لتحليل المفهوم للدراسة

الشكل رقم (02): يمثل التحليل المفهومي لمتغيرات الدراسة



المصدر: من إعداد الطالب

6. المقاربة السوسولوجية للدراسة:

يعد الاقتراب النظري سوسولوجيا، المرجعية النظرية التي يستند إليها الباحث في اقتحام معالم دراسته لظاهرة ما، انطلاقاً من تشكل العناصر الأولى للبحث، إلى غاية استخلاص نتائجه، فحتمية الاعتماد على مقارنة نظرية سوسولوجية، توجه وتوضح العديد من جزئيات الدراسة، فهي بذلك حتمية منهجية قبل أن تطرح كعنصر معرفي، يتم عبره ذلك الاستدعاء مفاهيمي، استدعاءً براغماتي لتلك التقاطعات التي تربط مفاهيم دراسة الباحث، بالنظرية التأسيسية لموضوع البحث، حيث يشير الأستاذ الباحث نورالدين بولعراس ضمن مقاله المعنون ب: المقاربة السوسولوجية في البحث الاجتماعي: محاولة ميثودولوجية امبريقية من أجل تجاوز إشكالية الاختيار، العرض والتوظيف، على أن المقاربة السوسولوجية، هي " جملة المفاهيم التي زكته تجربة البحث الاستكشافي وتبنتها الدراسة، أي أن للمقاربة السوسولوجية هوية، وهويتها هي نسبها العلمي، أو حقلها النظري الذي تنتمي إليه، ما يتعين على الباحث مسؤولية تدقيق المستند المعرفي لدرسته...¹، فتعد عملية اختيار المقاربة السوسولوجية عملية وخطوة دقيقة، تتعد كل البعد عن عشوائية الاختيار، كونها وفقاً للتعريف أعلاه، أن لها هوية يمنحها لها النسب العلمي الذي تتواجد ضمنه، وبذلك فإنها تمنح الدراسة والبحث أيضاً، هوية علمية تشكل منظومته.

لعل التوطئة التي قمنا بها، تزكي لعنصرنا هذا، أحقية ومنطقية التواجد ضمن عناصر دراستنا وخطواتها، فالاختيار المناسب للإطار النظري والوعاء المعرفي الذي تنتمي إليه الدراسة عبر تلك المفاهيم هو حجة تعكس مدى الإحاطة بجوانب دراسة ظاهرة ما من قبل الباحث، وما تسفر عنه المرحلة الاستكشافية في مستهل البحث السوسولوجي، بغض النظر عن كونها عنصر اقصائي، يمثل إليها الباحث، كونها المحرك الداعم لاستمرارية البحث عبر مراحل ومحطاته الكبرى، سواء المنهجية أو النظرية وكذا في جانبه الميداني بشكل أكبر، لذلك فإننا نحاول ضمن عنصرنا هذا، توضيح المقاربة المعتمدة في دراستنا لظاهرة: التكنولوجيا الحديثة وأثرها على إعادة صياغة منظومة تقسيم العمل في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية. فالإلمام بالمفاهيم المشكلة لسؤالنا المركزي، ويتعلق الأمر بكل من التكنولوجيا وكذا منظومة تقسيم العمل، من الأولويات التي فرضتها علينا المرحلة الميثودولوجية، والاطلاع على ماهية

¹ نورالدين بولعراس، المقاربة السوسولوجية في البحث الاجتماعي: محاولة ميثودولوجية امبريقية من أجل تجاوز إشكالية الاختيار، العرض والتوظيف، مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة غرداية، العدد 35، الجزائر، 2018، ص30.

الوعاء النظري، الذي يسهم في تشكيل آليات وسبل معالجة هذه الظاهرة السوسيوتنظيمية، فقد تعددت المداخل النظرية على المستويين، الماكروسيولوجي وكذا الميكروسيولوجي، التي تناولت ظاهرة تقسيم العمل من جهة، وظاهرة التكنولوجيا ضمن المؤسسات من جهة أخرى، سواء كان ذلك بالربط الصريح بين المتغيرين، أو كمتغيرات مستقلة أو تابعة على حدى، إلا أننا ضمن رسالتنا هذه، كان لمدرسة الطوارئ أو النظامية: **L'école De La Contingence Ou Systémique** الاهتمام البالغ منا بأن تكون السند النظري، من خلال ما تحمله من وعاء مفاهيمي وتحليلي، يمكن أن نعتمده كمقاربة سوسيوولوجية لدراستنا، إذ تشكل هذه المدرسة، من ثلة الرواد والباحثين السوسيوولوجيين الذين أضفوا العديد من المفاهيم والتحليلات والإجراءات على التنظيمات المعاصرة، بالرغم من أن التراث السوسيوتنظيمي، يزخر بتنظيرات تناولت مفاهيم التكنولوجيا وتقسيم العمل، على غرار المدرسة الكلاسيكية، والمدرسة السوسيوتقنية، أو حتى علماء الاجتماع الأوائل ككارل ماركس أو إميل دوركايم أو جورج فريدمان، وعلى سبيل الذكر ما قدمته التنظيرات السوسيواقتصادية من خلال أعمال أدام سميث أو هنري فورد، إلا أن ما تفردت به مدرسة الطوارئ وهو ما أثبت اختيارنا، أنها درست التنظيمات عبر هيكلتها وتشكل منظومتها، في ظل التأثيرات النسقية الداخلية والخارجية الفاعلة، بما في ذلك التكنولوجيا، التي تعتبر من المتغيرات الرئيسة التي تناولتها، فحين الحديث عن هيكلية أو هيكلية التنظيم فإن الأمر يشمل، المنظومة المتكاملة للمؤسسة، من أدوار وتقسيم المهام وكذا تنسيقها، نطاق إشراف وانماط السلطة وإجراءات العمل، وغيرها من العناصر التي تقوم عليها التنظيمات، لذلك فإن اعتمادنا الأكبر ضمن هذه المدرسة، سيكون حصراً على أهم ما جاء به هنري منتزبرغ، والذي يعد أبرز رواد هذه المدرسة، كما لا يمكن تجاوز أهم روادها، ونقصد بذلك كل من أعمال **جوون وودورد** و **تشارلز بيروو**. وهو ما نوضحه من خلال ما يلي:

1) هنري منتزبرغ Henry Mintzberg

أجمل هنري منتزبرغ في كتابه هيكلية وديناميكية التنظيمات Structure Et Dynamique Des Organisations، والذي نشر سنة 1986، جملة من أهم النقاط التي تهتم بهيكلية وتسيير التنظيمات إلا أنه قبل التطرق إلى أهم النقاط الرئيسة، والتي شكلت بمجملها نظرية هنري منتزبرغ علينا التوقف عند مدخل تفصيلي، طرحه منتزبرغ في مقدمة كتابه، يشرح عبره خلفية ومضمون ما يصبوا إلى توضيحه من خلال أعماله ضمن ذات المؤلف، حيث نحاول تلخيصه، من اجل استيعاب وإدراك جوهر مقاربتنا هذه.

يطرح منتزبرغ مثاله والذي عنوه بـ جوهر البنية أو الهيكل L'essence De La Structure ، حول السيدة raku، والتي تمتهن حرفة صناعة الفخار داخل قبو بمنزلها، بحيث يتكون نشاط صناعة الفخار من مجموعة من المهام المنفصلة، كتحضير الصلصال وتشكيله والتشطيب وإدخاله الفرن... الخ، فلم تكن مسألة تنسيق المهام مطروحة لديها، كونها تقوم بجميع المهام بمفردها، إلا أن النجاح الذي حققته صناعتها، تسبب في تزايد حجم الطلبات على منتوجها، والتي كانت تفوق (الطلبات) قدرتها الإنتاجية، مما استدعى ذلك منها، لتوظيف السيدة Bisque، نظرا لرغبة ورش الحرف اليدوية منتجات السيدة راكو، فتقرر على السيدة راكو تقسيم العمل بينها وبين السيدة بيسكو، حيث منحتهما مهمتي إعداد الصلصال والطلاء، في حين احتفظت بباقي المهام الأخرى، ويتطلب هذا تنسيقا للعمل بينهما، إلا أن هذا لم يطرح إشكالية كبيرة، كون أن السيدتان كان عليهما التواصل بشكل غير رسمي مع بعضهن البعض، حيث أعطت هذه الطريقة للقيام بالمهام من قبل السيدتين نتائج جيدة، مما تم تزايد الطلب بشكل أكبر على منتجات السيدة راكو، وهذا استدعى مرة أخرى، الحاجة إلى مساعدين، فقررت السيدة راكو توظيف أشخاص حديثي التخرج من مدرسة صناعة الفخار، على أن يتم تشكيل الفخار مستقبلا بأنفسهم كنظرة استشرافية منها، إلا أن الأمر استغرق مدة زمنية لتدريب السيدة بيسكو، في حين عرف المساعدون الجدد والذين بلغ عدد ثلاثة أشخاص، على الفور ما يجب عليهم فعله، وتمت عملية الاندماج بسرعة، إذ أنه حتى ببلوغ العدد خمسة أشخاص، لم يمثل التنسيق بينهم مشكل، إلا أنه مع ارتفاع عدد الأفراد، بدأت تظهر مشاكل التنسيق، مما لوحظ من قبل السيدة راكو أن هناك العديد من الأخطاء بدأت بالظهور داخل الورشة، سواء منها أو من باقي المساعدين، فأدرت أنه لم يعد يمكن التنسيق بين الأفراد داخل الورشة، الذي بلغ عددهم سبعة، بشكل غير رسمي فقط، إذ أنه وضمن المجموعة المكونة من سبعة أشخاص، إذا أخذنا الأعضاء الإثنين في الإثنين، فهناك 21 زوجا مختلفا، أي سيكون هناك 21 قناة للاتصال داخل الورشة الصغيرة، إضافة إلى ذلك فإن السيدة راكو أطلقت على نفسها اسم "رئيسة جمعية الخزف" مما أدى إلى زيادة العبء والاهتمام أكثر بالعملاء، ولو على حساب حياتها الشخصية، فتوجب عليها تعيين السيدة بيسك مسؤولة للورشة، حيث تعمل مسؤولة بدوام كامل على الاشراف والتنسيق بين الأفراد الخمسة. استمر نمو الورشة، مما طرأت تغيرات مهمة للغاية بعد توظيف مستشار تنظيمي، وبناء على اقتراحاته، تم إعادة تنظيم الورشة إلى أربع خطوط إنتاج، متمثلة في: صناعة الأواني الفخارية، منافض السجائر، أدوات لتعليق الأشياء، أشكال حيوانات من الخزف، فكان تقسيم العمل، بحث كل واحد من افراد الورشة

متخصص في نوع معين من الخطوط الأربعة، فكان العمل وفقا لمعنيين وإجراءات محددة وبوتيرة سمحت بالتنسيق بين الكل، لم تعد السيدة راكو تتعامل مع المحلات الحرفية اليدوية بل كانت تتعامل مع طلبات أكبر من قبل المتاجر وأصبحت الورشة تسمى بـ: *société des céramiques*، ازدادت عبرها طموحات السدة راكو عبر تنويع المنتجات، كخزف الحمامات والبلاط، والطوب الطيني للبناء وغيرها، حيث تم تنظيم المؤسسة إلى ثلاث أقسام، المنتجات الاستهلاكية، منتجات البناء والمنتجات الصناعية، فكانت عملية تنسيق أنشطة الأقسام وتحليل أدائها كل أربعة أشهر خلال السنة، كما أخذت على عاتقها الملاحظات التي لاحظتها، بان معدلات النمو أقل من الأهداف المرجوة، فمن الطابق الخامس والخمسين نظرت السيدة راكو إلى المناظر التي حولها من ناطحات السحاب التي تحيط بها، فقررت إعادة تسمية شركتها إلى "Ceramico"¹.

فالتطرق إلى هذا التقديم، الذي يتضمن العديد من المفاهيم التي تقوم عليها نظرية هيكلية التنظيمات لهنري منتزبرغ، هو لا يمثل بالنسبة لنا حشو معرفي، كون أن كل محطة من المحطات التي انتقلت عبرها مؤسسة السيدة راكو، هي محطة تفسر العديد من العناصر المؤسسة للنظرية والتي تكون الوعاء المفاهيمي لدراستنا، حيث يتوصل هنري منتزبرغ إلى نقطة انطلاق عبر هذا التقديم يوضح عبرها أن: "كل نشاط إنساني منظم، من صناعة الفخار إلى غاية وصول الإنسان إلى القمر، يجب أن يستوفي مطلبين أساسيين متناقضين: تقسيم العمل بين المهام المختلفة التي يتعين إنجازها، والتنسيق بين هذه المهام لإنجاز العمل، ومنه يمكن تعريف هيكل المنظمة (البنية) على أنه: مجموعة الوسائل المستخدمة لتقسيم العمل بين المهام المختلفة ومن ثم ضمان التنسيق الضروري بين هذه المهام"².

يبرز تعريف منتزبرغ للبنية أو هيكلية التنظيم بأنه، مجموعة وسائل التي تؤدي إلى تقسيم العمل والمهام داخل التنظيم، ومن ثم وجوب التنسيق بين هذه المهام المقسمة، وهو ما يشكل البنية الكاملة للتنظيمات، حيث أن تقسيم العمل والذي يمثل الظاهرة لدراستنا، يعد مفهوما قاعديا وأساس تنظيمي وفقا لمنتزبرغ، كما انه لا يكتمل البناء التنظيمي دون ضرورة التنسيق بين المهام والأعمال المختلفة حيث أوضح منتزبرغ أن هناك آليات وأساليب يتم الاعتماد عليها، من أجل عملية التنسيق، والتي أطلق

¹ Henry Mintzberg, **Structure & Dynamique Des Organisations**, les éditions d'organisations Paris et les éditions agence d'ARC Inc. Montréal Canada, 1986, p17à18.

² **Ibid.**, p18.

عليها Mécanismes De Coordination حيث يقول منتزبرغ " يبدوا أن خمس آليات التنسيق كافية لشرح الوسائل الأساسية التي تنسق بها المنظمات أعمالها: التعديل المتبادل أو المشترك والإشراف المباشر، وتوحيد العمليات، وتوحيد النتائج وكذا توحيد المؤهلات...".¹ والتي نعرضها في النقاط التالية:

- **التعديل المتبادل (المشترك): L'ajustement mutuel** حيث يحقق التعديل المتبادل تنسيق العمل عن طريق الاتصال غير الرسمي، ويكون التحكم في العمل من طرف المستخدم، شبه هنري منتزبرغ هذا بالمجدافين في الزورق، ويعتمد نجاح هذه الآلية على قدرة الأفراد في التكيف مع بعضهم البعض كلما تقدموا في العمل واكتشاف مساهمهم.
- **الإشراف المباشر: La supervision directe** يعتبر الإشراف المباشر، آلية تنسيق ثانية يكون الفرد داخل التنظيم مسؤولاً عن عمل الآخرين، وذلك بتقديم التوجيهات والنصائح والتحكم في طرق العمل. كما تم توضيحه ضمن مثال ورشة الفخار أعلاه.
- **توحيد العمليات La standardisation des procédés**: يكون توحيد عمليات أو إجراءات العمل عبر تحديد محتوى العمل أو جدولته، وطريق العمل الموحدة، من بدايته إلى نهايته.
- **توحيد النتائج La Standardisation Des Résultats**: تتم عملية التنسيق عبر توحيد نتائج العمل، حيث يكون التوحيد المسبق لأبعاد المنتج، أو الأداء المطلوب لتحقيقه، حيث يطرح هنري منتزبرغ مثال عملي من أجل توضيح ذلك أكثر، فيقول " لا يوجد لدى سائقي الأجرة تعليمات لاتباعها فيما يتعلق بالطريق الذي يجب أن يتبعه أو كيفية القيادة، لديه شيء واحد فقط مفروض عليهم، هو الوجهة التي أشار إليها العميل...".² أي ما يهم أكثر في عملية التنسيق هو النتائج المطلوبة.

- **توحيد المؤهلات La Standardisation Des Qualifications**: في بعض الأحيان لا يمكن توحيد العمل أو النتائج، ومع ذلك فإن بعض التنسيق ضروري، أظهر لنا أنتوني جاي كيف طرح المشكل وكيف تم حله ضمن الامبراطوريات الاستعمارية، أي كيف يمكن للملوك أن يسيطروا وينسقوا أنشطة حكام مستعمراتهم البعيدة، في وقت أصبح فيه الإشراف المباشر مستحيلاً بسبب بطء العمل ولا نتائج العمل ولا توحيد الإجراءات تفي بالغرض، حيث كان الحل، بتوحيد المؤهلات والمعرفة عند

¹ Henry Mintzberg., op. cit. p19.

² Ibid., p21.

تحديد تدريب الأفراد الذين يؤدون العمل، تماما مثل ما قامت به السيدة راكو في ورشتها لصناعة الفخار حين استعانت بمساعدين، حيث يؤدي توحيد المؤهلات بشكل غير مباشر إلى توحيد النتائج وتوحيد العمليات.¹

العناصر الخمسة القاعدية للمنظمة:

أو ما تسمى بالأجزاء الخمسة التي تكون منها التنظيمات، حيث حددها هنري منتزبرغ فيما يلي²:

1) **مركز العمليات:** حيث يتكون المركز العملياتي من أعضاء المنظمة الذين يرتبط عملهم مباشرة

بالجانب الإنتاجي، ويؤدي العمال في هذا القسم أربعة مهام رئيسية وهي:

- يستلمون المواد الولية للإنتاج أو المواد الخام
- يقومون بالتصنيع الفعلي
- توزيع المنتجات والخدمات
- توفير وظائف الدعم المباشر عبر مختلف مراحل الإنتاج، كأعمال الصيانة وحفظ المخزون والمواد الخام.

2) **القمة الاستراتيجية:** تتكون من أفراد لديهم مسؤوليات أوسع، وكبار المسؤولين التنفيذيين وقد تكون القمة الاستراتيجية في بعض التنظيمات تشمل اللجنة التوجيهية، "حيث تتمثل مهمة القمة الاستراتيجية في التأكد من أن المنظمة تقوم بمهمتها بشكل فعال، وكذا تخدم احتياجات أولئك الذين يتحكمون في المنظمة ولديهم سلطة عليها كأصحاب الإدارة، النقابات مجموعات الضغط".³

3) **الخط الهرمي:** حيث يتم ربط القمة الاستراتيجية بمركز العمليات عبر الخط الهرمي، بحيث ينتقل هذا الخط من المديرين التنفيذيين إلى إدارة المستوى الأول، بحيث يقوم بالتنسيق ما بين الإدارة العليا وبين الوحدات التنفيذية. كما تكون هناك العديد من الاستثناء في هذا الخط بتعدد المسؤولين أو نطاق الاشراف.

4) **البنية التقنية:** بحيث يتواجد في هذه البنية ما يسمى بالحللين معنيون بالرقابة ومن يهتمون بالتكيف ومساعدتهم، والذين يكونون في خدمة المنظمة من خلال التأثير على عمل الآخرين بطرق

¹ Henry Mintzberg., op. cit. p22.

² Ibid., p41.

³ Ibid., p41.

غير مباشرة، عبر تصميم هذه الأعمال أو التخطيط لها أو التدريب، لكنهم لا يقومون بأداء العمل بأنفسهم، بحيث تكون البنية التقنية فعالة عندما تستخدم التقنيات التحليلية لجعل عمل الآخرين أكثر كفاءة.

(5) وظائف الدعم اللوجستي: يقول هنري منتزبرغ " يكفي إلقاء نظرة على الهيكل التنظيمي لمنظمة معاصرة كبيرة لرؤية وجود عدد كبير من الوحدات المتخصصة التي بغض النظر عن كونها تعمل في منظومة سير العمل، بل وظيفتها هي الدعم، على سبيل المثال: في إحدى الجامعات هناك مؤسسة، أقسام العقارات والصيانة، متحف، منشورات جامعية، مطبعة...¹ " **إعداد وتصميم مناصب العمل: تقسيم والتخصص في العمل:**

يشير هنري منتزبرغ إلى أن هناك 3 معايير تتدخل في تصميم مناصب العمل الفردي للتنظيمات " التخصص في العمل، إضفاء الطابع الرسمي على السلوك الضروري لإنجاز المهام، والتدريب والتنشئة الاجتماعية المطلوبة".² ومن أجل توضيح هذه المعايير والإعدادات، يتعين علينا إجمالها في النقاط التالية:

- أ. **التخصص في العمل:** بحيث يأخذ التخصص في العمل وفقاً لمنتزبرغ بعدين مختلفين وهما:
 - **البعد الأول: حجم العمل أو ما يسمى بالتخصص الأفقي،** بحيث يتضمن هذا البعد كل من حجم المنصب، عدد المهام التي يتضمنه مع توضيح أبعاد هذه المهام، لكون أن هناك مناصب تتطلب التغيير المستمر من مهمة إلى أخرى ضمن مجموعة متنوعة، في حين أن هناك مناصب تحتاج إلى التخصص العالي الذي لا يقبل الانتقال من منصب إلى آخر ويرتبط بمهمة واحدة فيه. وهنا يكن التوسيع الوظيفي.
 - **البعد الثاني: عمق العمل أو ما يسمى بالتخصص العمودي،** وتشمل الرقابة التي تمارس على العمل، بحيث يكون العامل راضياً عن أداء العمل دون التفكير في كيف ولماذا، ومن ناحية أخرى فإن الفرد الذي يقوم بالمهمة، تكون لديه السيطرة الكاملة على عمله، وهو ما يمثل الإثراء الوظيفي والذي يناقض البعد الأول كما يقول هنري منتزبرغ.

¹ Henry Mintzberg, op. Cit, p48.

² Ibid., p87

ب. تنميط السلوك أو إضفاء الطابع الرسمي على السلوك:

يطرح هنري منتزبرغ 3 طرق مختلفة من أجل تنميط السلوكات وإضفاء طابع الرسمية عليه، وذلك من أجل الحد من درجة المناورة، وترشيد عقلنة هذه السلوكات بما يخدم الأهداف التنظيمية، وهي كالتالي:

– إضفاء صبغة رسمية بما يتعلق بالوظيفة: ويكون ذلك أقرب إلى الوصف الوظيفي، بحيث يتم وصف مراحل العمل، وكذا ترتيب هذه المراحل، والمدة اللازمة من أجل إنجاز المهام التي تتضمنها، وما إلى ذلك،

– إضفاء صبغة رسمية بما يتعلق بسير العمل: ففي عوض أن يكون هناك فصل ما بين المنصب ومواصفاته وأن تكون كمرفقات، يمكن للتنظيم أن يجعل هذه التوصيفات ضمن العمل ذاته ومرتبطة به على سبيل المثال، الموسيقيين ضمن مجموعة موسيقية، حيث يتحدد دور كل شخص ضمن سمفونية معينة.

– إضفاء صبغة رسمية عن طريق التنظيم: بدلا من الاعتماد على إضفاء صبغة رسمية على كل من الوظيفة وسير العمل، فإنه يمكن للتنظيمات، أن تنشئ قواعد صالحة لجميع المواقف، وجميع مهام سير العمل، وجميع الموظفين، حيث تحدد ما يمكن فعله، وما لا يمكن فعله، ماذا، ومتى وأين، ومع من وبإشراف من.

ويستطرد هنري منتزبرغ في ذلك بقوله: " مهما كانت الوسائل المستخدمة من أجل إضفاء الطابع الرسمي على السلوك، سواء عبر الوظيفة أو سير العمل أو التنظيم، فإن التأثير على الفرد الذي يقوم بالعمل هو في حد ذاته، سلوكه سوي".¹

ت. تنميط السلوك والتنشئة الاجتماعية:

يعتبر هذا العنصر، المعيار الثالث الذي يتم عبره تصميم الوظيفة، فالذي يتمحور حوله، هو تحديد متطلبات الوظيفة أو المنصب، يمكن للمؤسسة تحديد المعرفة والمهارات المطلوبة في كل منصب والتي يجب على شاغل هذه الوظيفة أن تتوفر فيه هذه المعايير، بعد هذه المرحلة المهمة، تعمل المؤسسة على توظيف الأفراد بالطرق المتعارف عليها، عن طريق إجراء اختبارات من أجل اختيار الأفضل الأفراد للوظيفة، شريطة أن يكون لدى شاغل الوظيفة قدرة استيعاب السلوكات المطلوبة، وأن يجعلها سلوكا خاصا به ونمطه الثاني، فيمكن للمؤسسة أو التنظيمات تعزيز السلوكات من خلال العديد من التقنيات:

¹ Henry Mintzberg., op. cit., p98.

كالتناوب والانتقال ما بين الوظائف، المشاركة في المؤتمرات والندوات، وضع برامج التطوير والتدريب التنظيمي، بحيث يعرف منتزيرغ التدريب على أنه " العمليات التي يتم من خلالها تعليم المعرفة والمهارات المتعلقة بالعمل، والتنشئة الاجتماعية هي العملية التي يتم من خلالها اكتساب المعايير التنظيمية".¹ وفي كلا الحالتين أي التدريب والتنشئة يجب استيعاب الافراد للسلوكيات المعيارية. فالتنشئة الاجتماعية هي التي يتعلم من خلالها الوافد الجديد نظام القيم والمعايير والسلوكيات مجتمع أو المجموعة التي انضم إليها للتو، بحيث تتم التنشئة داخل المؤسسة في الغالب بشكل غير رسمي، وبعضها يتم تنفيذه من قبل جماعات غير رسمية بما يتعارض مع معايير السلطة داخل التنظيم، إذ انه عبر التنشئة الاجتماعية تقوم المؤسسة بإضفاء الطابع الاجتماعي على أعضائها من أجل مصلحتها الخاصة. كما يتم جزء من التنشئة خارج التنظيم أثناء التدريب المهني، يطرح هنري منتزيرغ مثال طلبة القانون بأنهم لا يتعلمون فقط القوانين والسوابق القضائية فحسب وإنما يتعلمون أيضا مهارات ما يجب أن يكون عليه سلوك المحامي، إلا ان أغلب التنشئة الاجتماعية مرتبطة بالثقافة التنظيمية، وبالتالي فإن التنشئة الاجتماعية هي في الأساس حقيقة المنظمة ذاتها.²

■ العوامل المؤثرة في تصميم البنية التنظيمية

طرح منتزيرغ مجموعة من العوامل التي من شأنها أن تكون ذو أهمية وتأثير في تصميم البنية التنظيمية للمؤسسات والتي تسمى بـ: *L'efficacité Dans La Conception Des Organisations*

ينطلق من فرض انه، "من أجل أن تكون بنية التنظيم فعالة يجب أن تكون متناسقة مع جميع اعدادات التصميم وعوامل الطوارئ".³ بحيث انه لا يوجد هيكله صالحة لجميع المؤسسات لما في ذلك خصائص ومعايير تتحكم في هذه العملية. لذلك فإننا سنتعرض هذه العوامل بشكل موجز إلا أن ما يهمنا أكثر ضمن مقاربتنا هذه، عامل النظام التقني⁴. وهي على النحو التالي:

■ **عمر وحجم التنظيم:** طرح منتزيرغ تساؤلات حول ما إذا كان هناك اختلاف ضمن هياكل بين المؤسسات أو التنظيمات القديمة والحديثة؟، وهل هناك فرق ما بين المنظمات الكبيرة وهياكل

¹ Henry Mintzberg., **op. cit.**, p109-110.

² **Ibid.** p111-112.

³ **Ibid.** p209.

⁴ **Ibid.** 229.

المنظمات الصغيرة، وهل معدل نمو المؤسسات يؤثر على الهيكل؟ يجيب على ذلك من خلال الفرضيات التالية:

- كلما تقدمت في السن، زاد إضفاء الطابع الرسمي على سلوكها.
- يعكس هيكل المنظمات عمر تأسيس نشاطاتها.
- كلما كانت المنظمة أكبر كلما كان هيكلها أكثر تفصيلا وكانت المهام أكثر تخصصا.
- كلما كبرت المنظمة، زاد متوسط حجم الوحدة.
- كلما كانت المنظمة أكبر، أصبحت أكثر رسمية.

■ النظام التقني (التكنولوجيا):

لم يكن دراسة التكنولوجيا بالأمر الجديد في حياة التنظيمات، كما أنه من الصعب تجاهل هذا العامل المهم في تصميم المنظمات حتى الآن، إلا أن ما يقدمه منتزبرغ من جديد حول التكنولوجيا في التنظيمات أنها تؤثر في أماكن أخرى غير الجانب التشغيلي أو التنفيذي في المؤسسات، فمن أجل تحديد النظام التقني في التنظيمات يعتمد منتزبرغ بعدين، ويتعلق الأمر بكل من بعد التنظيم وكذا بعد التعقيد أو التطور.

■ **التنظيم:** يمثل بعد التنظيم التأثير على نظام عمل المندمين، وكذا درجة الرقابة والتنظيم التي تمارسها الأدوات المستخدمة على مستخدميها، على سبيل المثال، مشروط الجراح أو قلم الكتابة يحدد وثيرة وإجراءات العمل لمشغله، ويتحكم بشكل عام في عمله، فإذا كانت التكنولوجيا متقدمة فلن تمنح لشاغلها أي مجال في العمل تقريبا.

■ **التعقيد أو التطور:** تطور النظام التقني هو البعد الذي يمثله تعقيد هذا النظام، أي تكون هناك صعوبات تواجه فهمها، ويرتبط بعد التعقيد بوضوح العمل.

لذلك طرح منتزبرغ ثلاث فرضيات حول النظام التقني من خلال دمج الاستنتاجات التي توصلت إليها جون وودورد واستنتاجات بعض الباحثين الآخرين، بحيث كانت هذه الفرضيات على النحو التالي:

- كلما زاد تنظيم النظام التقني، زاد إضفاء الطابع الرسمي على العمل التنفيذي، وكان مركز العمليات بيروقراطيا.

- كلما كان النظام التقني أكثر تطوراً، كلما كان الهيكل الإداري أكثر تفصيلاً، على وجه التحديد، كلما زاد عدد موظفي الخدمات اللوجستية وتأهيلهم، وكلما عملت اللامركزية الانتقائية لصالحهم، زاد استخدام المنظمة لآليات الاتصال من أجل تنسيق أعمالها.
- يؤدي التشغيل الآلي لمركز العمليات إلى تحويل الهيكل الإداري من البيروقراطي إلى هيكل عضوي.¹

- **البيئة:** أي كل ما يرتبط بالتنظيم خارجياً، بما في ذلك، الثقافة الاجتماعية المتواجدة ضمنه، الظروف الاقتصادية، الأسواق والمنافسين، الجغرافية، المنظومة القانونية، اليد العاملة... الخ، كل ما كانت البيئة متغيرة كلما كان التنظيمي عضوي أي مرنة والعكس من ذلك، كل ما كانت البيئة الخارجية للتنظيم مستقرة، كلما كانت اتجاهها نحو النمط البيروقراطي.
- **السلطة:** كلما كانت المراقبة الخارجية للمساهمين في التنظيم كلما كان التنظيم مركزي موحد ورسمي أكثر.

لعل أهم ما يجب أن نتوقف عنده، من خلال عرضنا لأهم العناصر التي تطرق إليها هنري منتزبرغ، هو أننا بهذا نكون قد حاولنا الإلمام بأهم أفكار النظرية، ضمن عنصر المقاربة السوسيولوجية، تفادياً للتكرار على مستوى الفصول النظرية.

(2) جوان وود وارد JOAN Woodward

تعد دراسة جوان وودوارد، من أهم الدراسات التي عنيت بدراسة متغير التكنولوجيا والهيكلية التنظيمية للمؤسسات، لذلك كان لزاماً علينا التطرق إليها، ولو بشكل موجز ضمن اقترابنا السوسيولوجي من أجل توضيح أهم الأفكار والمفاهيم التي جاءت بها النظرية حول تأثير التكنولوجيا على هيكلية التنظيمات، فكما أشرنا إليه ضمن توطئة المقاربة النظرية، إن دراسة جوان وودوارد، تندرج ضمن شبكة المفاهيم المرتبطة بدراستنا بالرغم من أننا قمنا بالتطرق إليها ضمن فصلنا النظري، إلا أنه من المهم أن نشير إليها ضمن عنصر المقاربة السوسيولوجية، للفهم وتوضيح المفاهيم المعتمدة ضمن دراستنا.

إذ جاء ضمن مؤلف plan jean Michel والمعنون ب: Theorie des Organisations نظريات المنظمات، أن الباحثة، أجرا بحث، على عينة تضم مائة مؤسسة، تمكنت من خلال هذه

¹ Henry Mintzberg, op. cit., p232-240.

الدراسة من التوصل إلى أن: التشابه ما بين التنظيمات، هو بالأساس، يحتكم إلى التشابه بين الأنظمة التكنولوجية المستخدمة فيها.¹ وأنه لا يوجد تنظيمات مثالية أو هياكل تنظيمية، يمكنها أن تكون نموذج صالحا لكل التنظيمات والمؤسسات، وإنما تصميم منظومة العمل وهيكله التنظيمات، يعتمد على نوعية الأدوات التكنولوجية المستخدمة فيها، حيث أظهرت الباحثة أن التنظيمات تتميز " ثلاث أنماط من الإنتاج بناءً على التكنولوجيا المستخدمة" تتمثل هذه الأنماط في " وحدة الإنتاج أو السلسلة الصغيرة... الإنتاج الضخم وبكميات كبيرة... تقنيات الإنتاج المستمر² هذه الأنماط الثلاث تكون طبيعة الهيكله ضمنها كما يلي:

- **وحدة الإنتاج الصغيرة:** تتميز هيكلتها التنظيمية بالتسلسل الهرمي القصير، كما يكون نظام الرقابة فيها بشكل ضعيف.
- **تقنيات الإنتاج المستمر:** تتميز بطول التسلسل الهرمي التنظيمي، تكون اللجنة الاستشارية فيها المهمة بالتنفيذ الإداري.
- **الإنتاج الضخم والكبير:** تكون الهيكله فيها أقصر، مع وجود روابط ما بين أقسام التنظيم.

● توظيف المقاربة السوسولوجية ضمن دراستنا:

يزخر التراث السوسيوتنظيمي بعدد النظريات والدراسات، والتي لها علاقة بمتغيرات دراستنا سواء كان بالنسبة للمتغير المستقل الممثل في التكنولوجيا الحديثة، أو المتغير التابع، الذي يمثل ظاهرة دراستنا والمحدد بمنظومة تقسيم العمل، فبعد محاولة اطلاعنا أولاً على مختلف هذه الدراسات والنظريات، ومن ثم انتقاء ما يسهم في إثراء موضوعنا وفهم واقع دراستنا وتحليله عبرها، كما تم عرضه أعلاه، فإننا بهذا نعتمد على ما جاء به هنري منتزبرغ من خلال شبكة المفاهيم التي شكلت نظريته، والتي تشمل كيفية تنظيم المؤسسات وعملها عبر عوامل الطوارئ المحددة لهيكلها وتقسيم العمل وتنسيقه فيها فالبحث ضمن عمق نظرية منتزبرغ، مكنا من اجلاء قاعدة مفاهيمية، لدراسة واقع المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، في ظل هذه العوامل، ومدى التأثير الذي تحدثه ضمنها، لذلك فإن أهم المفاهيم المنتقاة ضمن عناصر التحليل لدينا، تكمن في مفاهيم التكنولوجيا، التي يحددها هنري منتزبرغ بالبنية التقنية، وكذا تقسيم العمل وتنسيقه من أجل الوصول إلى نتائج موحدة وإجراءات عمل تتوافق مع هذه التغيرات

¹Jean Michel plan, **Theorie Des Organisation**, Dunod, 3eme éducation, paris, 2008, p52.

² **Ibid.**, p53.

الطارئة، ثم أنه في ظل هذه العوامل، كيف تكون منظومة تقسيم العمل وتنسيقه داخل مؤسسة آفابيب؟، إذا ما كان هنالك تأثير للتكنولوجيا على منظومة العمل، وعلى النسق السوسيوتنظيمي داخل المؤسسة.

الشكل رقم (03): مخطط توضيحي للمقاربة السوسولوجية وأهم رواد مدرسة الطوارئ

المدرسة الاحتمالية النسقية أو ما تسمى بمدرسة الطوارئ L'Ecole de la contingence			
Henri Mintzberg 1939- هنري مينتزرغ	Charles B. Perrow 1925-2019 شارلي بيروو	Joan Woodward 1916-1971 جوان وودورد	الرائد
الهيكل والتنظيم	الأهداف الرسمية والاهداف العملية	التكنولوجيا والبنية " الهيكل "	المفهوم

أهم مفاهيم المقاربة المعتمدة بناءً على نظرية هنري مينتزرغ

- تعتبر البنية التقنية (التكنولوجية) أهم عناصر تحديد هيكل التنظيم وتصميم العمل
- تقسيم العمل وتنسيقه أهم عناصر البناء التنظيمي
- نميظ السلوك التنظيمي والتنشئة التنظيمية وثقافة المؤسسة معياراً لتصميم الوظائف
- تحديد متطلبات الوظائف
- توحيد النتائج وإجراءات العمل

المصدر: من إعداد الطالب، بناءً على مقترح الأستاذ المشرف (أ.د. بولعاس نورالدين)

7. الدراسات السابقة:

لعلنا أمام عنصر، يعد منهجياً من العناصر التي تتشكل عبر نهاياتها مرحلة انطلاق العديد من الأبحاث والدراسات، والتي يحاول الباحثين العمل والاستناد إليها، لما تحمله من أسبقية معرفية وتجربة امبريقية لظاهرة ما، فالاعتماد على تلك الدراسات والتي تتقاطع متغيراتها، كلها، أو جزءاً منها، المرتبطة بموضوع دراسة ما، هو المشكل لتلك التراكمية العلمية التي تعرفها مختلف العلوم، بما في ذلك المعرفة السوسولوجية وكذا السوسيوتنظيمية، عبر تمحيصها ومناقشتها بمبدأ الشك العلمي المطبق عليها، لذلك

فإن الاستناد لمختلف الدراسات، سواء كانت هذه الدراسات أجنبية أو عربية أو محلية (الجزائرية) وفقا لدراستنا هذه، والتي تناولت موضوع التكنولوجيا الحديثة ومنظومة تقسيم العمل، أو ما تتضمنه هذه المفاهيم من أبعاد المتمثلة في التكنولوجيا الفنية أو المعلوماتية، أو ما يتعلق بإجراءات العمل والإثراء الوظيفي، هي بمثابة الأرضية الموجهة لمسار بحثنا عبر الاستفادة منها ميثودولوجيا وأبستمولوجيا وكذا امبريقيا، دون عشوائية في اختيار هذه الدراسات، أو الوقوع في مؤشرات الحشو المعرفي، حيث أن التعدد والتنوع في اختيار الدراسات السابقة، يفسر عبره الاطلاع الواسع من قبل الباحث لأهم الأبحاث التي تناولت الظاهرة محل الاهتمام، وذلك لاجتناب العديد من السقطات المعرفية، والهفوات المنهجية، أو تلك الصعوبات التي واجهت الباحثين ميدانيا، أو توجيهنا نحو المعارف والمداخل النظرية ضمن التراث السوسيولوجي والسوسيوتنظيمي، من أجل التحكم أكثر في مراحل البحث، منذ بداية تشكله وافتكاه إلى غاية التوصل إلى نتائجه واستنتاجاته الأخيرة، لذلك تم الاستناد إلى مختلف الدراسات والتي كانت على النحو التالي:

■ دراسات الأجنبية:

1) **La fonction ressources humaines face aux transformations organisationnelles des entreprises impact des nouvelles technologies d'information et de communication** Nadège Gunia معنونة بـ: **La fonction ressources humaines face aux transformations organisationnelles des entreprises impact des nouvelles technologies d'information et de communication** الموارد البشرية في مواجهة التحولات التنظيمية في المؤسسات، آثار تكنولوجيا المعلومات والاتصال الحديثة، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير بكلية العلوم الاجتماعية، جامعة تولوز الفرنسية. سنة 2022.

■ تساؤلات الدراسة:

انطلق الباحث في دراسته من عديد التساؤلات التي تتمحور حول تكنولوجيا الاعلام والاتصال الحديثة، بالرغم من أن هذه التساؤلات لم تطرح بشكل مباشر، وإنما كانت ضمن ما يحاول الباحث الوصول إليه عبر موضوع دراسته.

- ماهي الآثار التي يمكن أن تحدثها تقنيات المعلومات والاتصال الحديثة NTIC على التطورات التنظيمية والتحولت في وظيفة معينة، وهي وظيفة الموارد البشرية؟

- ما مدى تطور تقنيات المعلومات والاتصال الحديثة على في المجال التنظيمي؟

- ما هو تأثير التقنيات الحديثة على الطريقة التي تنظم بها المؤسسات أعمالها، من حيث توزيع الوظائف والتصميم التنظيمي وما إلى ذلك؟

- هل يمكن لإدارة الموارد البشرية موائمة نفسها مع استراتيجية المؤسسة أو ما إذا كان ينبغي لها الاحتفاظ بالاستقلالية الداخلية، مما يمنحها مكانا للاستقلالية في مواجهة الاستراتيجية العامة للمؤسسة، مع الأخذ بعين الاعتبار، بأن الوظيفة هي مجموعة فرعية تحددتها المنظمة؟

■ فرضيات الدراسة:

- الاستقرار الهيكلي ناتج عن ملائمة الأهداف والسياق التنظيمي للمنظمات المدروسة، ولكن أيضا يكون ذلك من جراء بعض الجمود الوظيفي والمؤسسي.

- يمكن تفسير التغييرات الهيكلية على أنها عمليات إعادة التعديل لأسباب، بالرغم من الجمود التنظيمي أو الضغوط البيئية أو تفاعلات الجهات الفاعلة في التنظيم.

- يتم تفسير كل حالة تنظيمية من خلال أسباب جزئية، تؤدي آثارها أحيانا إلى حدوث تعديلات، وأحيانا انسحاب، أو عوائق، وتظهر استمرارية تطويرية إلى حد ما مع فترات محتملة من الازمات تليها عمليات استقرار أو تحولات عنيفة.

■ منهج الدراسة

وفقا لما جاء في الدراسة، فإن الباحث قد ارتكز في دراسته على:

- المنهج التحريبي

- المنهج الاستقرائي

■ الأدوات جمع البيانات:

اعتمد الباحث على العديد من الأدوات المنهجية لجمع البيانات، كانت من بين ما تم ذكرها الاستبيان، وكذا المقابلات، الملاحظات ذات مدة زمنية طويلة وأخرى قصيرة، وكذا العمل على تحليل محتوى الوثائق المتعلقة بالمضمون الدراسة.

■ العينة:

شملت عينة هذه الدراسة 200 مؤسسة بحيث تم اختيار المؤسسات التي تعتبر مؤسسات ذات حجم وهيكل واسعة، مع وجود توظيفها لأكثر من 100 فرد.

■ أهم نتائج الدراسة

استعرض الباحث العديد من النتائج التي توصل إليها ضمن دراسته، بحيث حاولنا اختيار بعضا من أهم النتائج وهي كالتالي:

- تخضع المؤسسات لحركات عميقة لإعادة التنظيم والتكيف تحت تأثير عوامل متعددة، من بين هذه العوامل، نلاحظ أهمية تكنولوجيا المعلومات والاتصال الحديثة في إعادة التشكيل التنظيمي من حيث التغيرات في الأدوار والمهن والهياكل والعلاقات مع البيئة.
- ظهور أشكال جديدة من التنظيم لم تكن حتى الآن محسوسة أو حتى هامشية، تكاد هذه الظاهرة (أشكال التنظيمات الجديدة) اليوم إلى أن تصبح معمرة، بمساعدة التقنيات الجديدة، التي تعمل على إعادة اتجاه الترتيبات التنظيمية، وكذا تشجع على إعادة التفكير في عمليات الإدارة، وفقا للنماذج الموجهة نحو العملاء، أو إدارة الخدمات، بحيث يسمح هذا التقاطع بمزيد من المرونة والاستقلالية، وبالتالي يمكن المزيد من المبادرات والمسؤوليات للجهات الفاعلة.
- من خلال المرونة المهنية، يكون أيضا التركيز على العمل الجماعي وتطوير المهارات التي تصبح عاملا محددًا في عملية صنع القرار بفضل تكنولوجيا المعلومات والاتصال الحديثة.
- تسمح التقنيات الجديدة، بتخطيطات جديدة داخليا وخارجيا، وتسمح للأشخاص الذين يعملون في مشاريع مشتركة بالتبادل، بينما يجرون أنفسهم من جميع قيود الوقت والمساحة التي كانت تؤثر على عدم وضوح التنظيم إلى أكثر وضوح في شكلها الحالي.

■ مناقشة الدراسة والتعقيب عليها:

اعتمد الباحث ضمن دراسته التي حاول عبرها معرفة التغيرات التي تحصل ضمن وظيفة إدارة الموارد البشرية جراء ادراج تكنولوجيا المعلومات والاتصال الحديثة داخل المؤسسات، على العديد من التساؤلات التي شكلت منظومة هذه الدراسة، على غرار تلك المفاهيم المعتمدة، كتطور التقنيات التكنولوجية، وتوزيع الأدوار والوظائف وتصميمها، وكذا الموائمة والاستقلالية في الأداء، كلها مفاهيم شملها موضوع وظيفة الموارد البشرية وتأثير التكنولوجيا المعلومات والاتصال الحديثة عليها، فاطلعنا أولا على الدراسة وهيكلتها شكل لنا ذلك الوعي باختيارها كمرجع وسند معرفي لدراستنا، فعلى الرغم من أوجه التشابه التي تميز هذه الدراسة بدراستنا، فإنه أيضا برزت لنا العديد من نقاط الاختلاف التي تعتبر موضوعية، وكذا الاستفادة العلمية منها، فإذا تحدثنا عن نقاط التشابه، فإن أول ما يمكننا طرحه

هو ذلك الاشتراك ضمن المفاهيم المتغيرات المطروحة، سواء على مستوى العنوان الرئيسي أو ضمن التساؤلات الفرعية للدراسة، كتكنولوجيا المعلوماتية الحديثة، والتقنيات الحديثة، وتصميم الوظائف، التي ترتبط بالحقل الدلالي لمفهوم الإثراء الوظيفي ضمن دراستنا، إلا أن الاختلاف وعدم التوافق ما بين دراستنا ودراسة الباحث، كان على مستوى العينة ومجتمع البحث، بحيث كان اعتماد الباحث على عديد المؤسسات والتنظيمات في دراسته، عكس ما تم خلال دراستنا، باعتمادنا على مؤسسة اقتصادية كبرى واحدة تضم أكثر من 100 مبحوث، كما أن طبيعة مجتمع البحث تختلف تركيبته الثقافية والتسييرية كل الاختلاف، إذا ما تم مقارنته بميدان دراستنا، هذا التكامل والاختلاف ما بين دراسة الباحث ودراستنا منحنا نظرة موسعة واستفادة معرفية ومنهجية حول موضوع الدراسة، خصوصا على مستوى أحد متغيراته المتمثل في تكنولوجيا المعلومات والاتصال الحديثة وكذا أجزاء من المتغير الثاني المتضمن منظومة تقسيم العمل بما تتخلله من وظيفة الموارد البشرية، كما كانت الاستفادة أيضا عبر المراجع المعتمدة والأفكار المطروحة في توجيه المعارف واستغلالها بطرق أفضل خدمت موضوع البحث بطرق مباشرة وغير مباشرة.

(2) الدراسة الثانية: دراسة للباحث **BERNARD BURNES**، تحت عنوان **The Impact Of New Technology On Job Design And Work Organisation**، تأثير التكنولوجيا الجديدة في تصميم الوظيفة وتنظيم العمل، وهي أطروحة دكتوراه في الفلسفة، كلية علم النفس الاجتماعي والتطبيقي، قسم علم النفس، بجامعة Sheffield شيفيلد، إنجلترا، سنة 1985.

■ تساؤلات الدراسة:

بنت الدراسة على مجموعة من التساؤلات الإشكالية، إضافة إلى ذلك السؤال المركزي الذي حدده الباحث على النحو التالي:

- ما هو تأثير التكنولوجيا الجديدة على تنظيم العمل وتصميم الوظائف؟

أما تساؤلات الدراسة الجزئية كانت كما يلي:

- لماذا تعتمد المنظمات التكنولوجية الجديدة؟

- كيف يتم تقرير استخدام التكنولوجيا الجديدة؟

- ماهي النتائج من حيث الأهداف الفنية والمالية للمنظمة ومن حيث تنظيم العمل وتصميم الوظيفة؟

- ماهي أشكال الاستخدام البديلة التي تم النظر فيها والمتاحة؟

■ المنهج:

وفقا لما جاء في مضمون الاطروحة، وللعديد من المبررات التي تم تقديمها من قبل الباحث، فإنه تم الاعتماد في دراسته هذه على، المنهج الكيفي، أو كما سماها بالتقنيات النوعية.

■ أدوات وأساليب الدراسة:

تم الاعتماد في هذه الرسالة على، المقابلة كأسلوب للبحث، حيث أجرى الباحث مقابلات مع مختلف المديرين والعمال والنقائين، وكذا الاعتماد على الملاحظة، وعملية فحص الوثائق والسندات التي لها صلة بالمؤسسة التي تتمحور حولها الدراسة.

■ عينة الدراسة:

أجرت هذه الدراسة على مجموعة من المؤسسات المتواجدة بمدينة شيفيلد الانجليزية، بالضبط تلك المؤسسات التي تعمل على صناعة الفولاذ والصناعة الهندسية، حيث تم الوقوف على مبدأين ضمن عملية الاختيار، الأول هو حجم المؤسسات أما المبدأ الثاني هو حجم الإنتاج، كون أن الحجم والإنتاج وفقا لما جاء به الباحث، يعتبر مهما من أجل اجراء الدراسة، بحيث تكون المؤسسات كبيرة الحجم أو التي لها إنتاج واسع، له علاقة بحجم الهيكل التنظيمي الذي يكون واسع وتجزئة العمل ضمنه تكون كبيرة لا تتوفر ضمن المؤسسات الصغيرة، وقد اعتمد الباحث على ما يلي:

- 2 من المؤسسات الكبيرة تصنع دفعات كبيرة
- 2 من المؤسسات الكبيرة تصنع دفعات صغيرة
- 2 من المؤسسات المتوسطة تصنع دفعات متوسطة
- 2 من المؤسسات الصغيرة تصنع دفعات كبيرة
- 2 من المؤسسات الصغيرة تصنع دفعات صغيرة

■ أهم نتائج الدراسة

- تأكيد أن إدخال واستخدام التكنولوجيا الجديدة سيتأثران بمجموعة واسعة من العوامل الداخلية والخارجية للمنظمات على وجه الخصوص. فمن بين هذه العوامل المؤثرة التي توصلت إليها الدراسة:
- دور ومعتقدات والممارسات العلمية للإدارة
- الوضع المالي الذي تشهده هذه المنظمات
- جمود وصلابة هياكل المؤسسات وممارساتها
- القيود التي تفرضها نوعية المنتجات التي تنتجها هذه التنظيمات
- وبشكل حاسم: ظهور القيم والمواقف والمصالح الذاتية وسلطة المشاركين كعوامل رئيسية في الدراسة.

- كما أن هناك انبهار من طرف المسؤولين بحقيقة التكنولوجيا الجديدة بحيث أنها حظيت بتغطية إعلامية كبيرة، هذا ما أثر عليهم في اعتقادهم على أن التقنيات الجديدة كانت مناسبة لهم وأنها ضرورية لاستمراريتهم في المستقبل، في حين ربما لم تكن هي الخيار الأنسب، وربما لم تحقق توقعاتهم التي لا أساس لها.

- وضع المديرين والمهندسين والمشرفين، مصالهم الخاصة فوق مصالح التنظيمات، مما أدى إلى عدم الكفاءة أو عدم الرغبة في تحليل المشاكل التي تواجهها التنظيمات بشكل صحيح، وطرح الحلول المناسبة.

■ مناقشة الدراسة والتعقيب عليها:

تعتبر دراسة الباحث BERNARD BURNES، تحت عنوان **The Impact Of New Technology On Job Design And Work Organisation**، تأثير التكنولوجيا الجديدة في تصميم الوظيفة وتنظيم العمل، وهي أطروحة دكتوراه في الفلسفة، كلية علم النفس الاجتماعي والتطبيقي، قسم علم النفس، بجامعة Sheffield شيفيلد، إنجلترا، سنة 1985، ثاني الدراسات الأجنبية التي اعتمدت ضمن رسالتنا كدراسة سابقة، كونها تتقاطع مع دراستنا في أحد المتغيرات الرئيسية، والمتمثل في التكنولوجيا الحديثة داخل التنظيمات، هذا المتغير الذي يعد في كلا الدراستين متغيراً مستقلاً، يشكل تأثيرات على منظومة العمل داخل المؤسسات، على الرغم من ان الباحث في دراسته اعتمد على تساؤله الرئيسي حول تأثير التكنولوجيا على تصميم الوظائف وتنظيم العمل، وهو الاختلاف الذي عرفته الدراستين على مستوى المتغير التابع والذي يعد الظاهرة المدروسة، كما أن الباحث اعتمد المنهج الكيفي وأدواته المتمثلة في المقابلات على مختلف المؤسسات، وهو يعتبر اختلاف

آخر، بحيث تم اعتمادنا على أحد عناصر المنهج الكمي وأدواته المتمثلة في الاستبيان، هذا الاختلاف منحنا نظرة منهجية ومعرفية حول سير دراستنا وتنبؤاتها العلمية، بل منحنا العديد من المؤشرات التي نخدمنا في فهمنا للموضوع وكذا جوانب نظرية ومعرفية وكذا منهجية سمحت لنا بفهم واقع التكنولوجيا ضمن مؤسسات أخرى، بالرغم من الاختلاف الجزئي لانتماء الدراسة ميدانيا وكذا على مستوى التخصص ذاته، حيث تندرج دراسة الباحث ضمن تخصص علم النفس الاجتماعي، وإن كان ضمن ميدان موسع واحد إلا أن عناصره التحليلية تختلف لما يكون عليه الوضع ضمن تخصص علم اجتماع التنظيم والعمل.

دراسات العربية:

2- الدراسة الأولى: دراسة للباحثة: عائدة بنت عماني بن زايد النبهانية، والتي كانت بعنوان، "دور الإثراء الوظيفي في تطوير أداء مديري مدارس التعليم الأساسي بمحافظة ظفار" وهي رسالة ماجستير في التربية، بكلية العلوم والآداب، قسم التربية والدراسات الإنسانية، تخصص إدارة تعليمية، جامعة نزوى سلطنة عمان، سنة 2014.

■ تساؤلات الدراسة:

طرحت الباحثة مجموعة من التساؤلات الإشكالية للدراسة، ساعية بذلك للإجابة عنها، حيث كانت هذه التساؤلات على النحو التالي:

- ما واقع الإثراء الوظيفي لدى مديري مدارس التعليم الأساسي بمحافظة ظفار من وجهة نظر المديرين أنفسهم؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(a \geq 0,05)$ في درجة تقدير

الإثراء الوظيفي لدى المديرين بمدارس التعليم الأساسي بمحافظة ظفار تعزى لمتغيرات (النوع المدرسة، العمر، المؤهل الدراسي، سنوات الخبرة)؟

- ما مقترحات مديري مدارس التعليم الأساسي بمحافظة ظفار لتطوير أدائهم ضمن مدخل الإثراء الوظيفي؟

■ منهج الدراسة:

اعتمدت الباحثة في دراستها على: المنهج الوصفي

■ أدوات جمع البيانات:

- الاستبيان أو كما تم طرحه من قبل الباحثة بمصطلح " الاستبانة "

■ عينة الدراسة:

- العينة: مديري المدارس الحكومية والخاصة للتعليم الأساسي بمحافظة ظفار

- الحجم: 157 مفردة من مجتمع بحث يضم 169 فرد.

■ أهم نتائج الدراسة:

توصلت الباحثة من خلال دراستها فيما يتعلق بدور الإثراء الوظيفي في تطوير أداء مديري مدارس التعليم الأساسي بمحافظة ظفار، إلى ما يلي:

- أن درجة تقدير الإثراء الوظيفي مرتفع لدى المديرين بمدارس التعليم الأساسي بمحافظة ظفار بسلطنة عمان، بحيث تصدر محور تنوع المهام، يليه محور أهمية المهام ويقاربه في المتوسط محور تحديد وتمييز المهام، ومحور التغذية الراجعة، في حين احتل محور الاستقلالية المرتبة الأخيرة.

- لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى $(a \geq 0,05)$ في مستوى الإثراء الوظيفي لدى المدراء بالنسبة لمتغير النوع على البعد الكلي (الدرجة الكلية) للاستبانة وأيضاً على جميع المحاور.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(a \geq 0,05)$ في مستوى الإثراء الوظيفي بين مديري المدارس بالنسبة لمتغير المدرسة على البعد الكلي للاستبانة، وأيضاً على جميع المحاور ماعداً محور أهمية المهام والذي أظهرت نتيجته أن المدارس الخاصة أعلى في الإثراء من المؤسسات الحكومية.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(a \geq 0,05)$ في مستوى الإثراء الوظيفي على البعد الكلي للاستبانة بين أفراد العينة تعزى لمتغير المؤهل، كما أن متوسط الإثراء الوظيفي للمديرين ذو مؤهل البكالوريوس أعلى من المديرين ذوي المؤهل الماجستير على البعد الكلي للاستبانة وأيضاً على محور تحدي أو تمييز المهام، وأهمية المهام.

■ من بين الاقتراحات التي قدمتها الدراسة أنه يجب العمل على زيادة وسائل الاتصال والتواصل بين المديرين والمسؤولين في وزارة التربية والتعليم.

■ التعقيب على الدراسة:

تعد هذه الدراسة للباحثة عائدة بنت عماني، ضمن مجال الدراسات الإنسانية التربوية، دراسة عربية اهتمت من خلالها على دور الإثراء الوظيفي كمتغير مستقل على تطوير أداء مديري التعليم

فالتقاطع الذي تشهده هذه الدراسة بدراستنا، يكمن في أحد المتغيرات الفرعية بالنسبة لدراستنا والمتمثل في المتغير الفرعي التابع المنبثق من المتغير الأساسي والمتمثل في منظومة تقسيم العمل، لعل أهم ما حاولت البحث عنه الباحثة ضمن رسالتها، هو واقع الإثراء الوظيفي لدى مديري المؤسسات التعليمية في محافظة ظفار بسلطنة عمان، وهذا يشكل أول اختلاف بالنسبة للدراستين، حيث أن مجتمع البحث المعني بالدراسة كان يشمل المؤسسات التربوية التعليمية، فالخصوصية التي تحملها المؤسسات التربوية تختلف بشكل كبير عن ما تكون عليه المؤسسات الاقتصادية الصناعية، والتي كانت نقطة الاهتمام وممثلة لمجتمع بحثنا في رسالتنا هذه، إلا أن هذا لا ينفي البحث ضمن نطاق واحد كون أن مفهوم الإثراء الوظيفي يجمع ما بين الدراستين، بحيث أن الباحثة اعتمدت على المنهج الوصفي والاستبانة كأداة لجمع البيانات، وهو ما اعتمدنا عليه أيضا ضمن دراستنا، على الرغم من الاختلاف ما بين المتغير المستقل والتابع للدراستين، كما كان الفضل لهذه الدراسة في فهمنا لمفهوم الإثراء الوظيفي وأهم مؤشرات، والتي شكلت لنا هذه الأخيرة صورة لتصميم استمارة البحث من أجل التوصل إلى نتائج تمكننا من قياس الإثراء الوظيفي داخل مؤسسة آلفايب بغرداية، ناهيك عن جملة المعارف والمسار المعرفي المعتمد، الذي كان له دور معتبر في الإحاطة بجوانب الموضوع ككل.

■ دراسات محلية (جزائرية):

1) الدراسة الأولى: دراسة للباحثة: سهى حمزاوي، بعنوان: "انعكاسات نقل التكنولوجيا على المؤسسات الصناعية العامة في الدول النامية في ظل العولمة" المؤسسة الصناعية الجزائرية نموذجاً أطروحة دكتوراه علوم في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الاجتماعية والإسلامية قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، السنة الجامعية 2009-2010.

■ إشكالية وتساؤلات الدراسة:

بنيت إشكالية دراسة الباحثة على التساؤل الرئيسي التالي:

- ماهي انعكاسات نقل التكنولوجيا المختلفة على البناء الاجتماعي للمؤسسة الصناعية الجزائرية العامة؟ وما مدى أهمية إرساء معايير ملائمة متطلبات التكنولوجيا المستوردة في تحقيق التطور التكنولوجي في ظل التحولات المختلفة التي فرضتها العولمة؟

- كما ينبثق عن التساؤل الرئيسي مجموعة من الأسئلة الفرعية التالية:
- ماهي انعكاسات نقل التكنولوجيا المختلفة على البناء الاجتماعي والثقافي للمؤسسة الصناعية الجزائرية العامة؟
 - هل ينعكس نقل التكنولوجيا سلبا أو إيجابا على البناء الاقتصادي للمؤسسة الصناعية الجزائرية العامة؟
 - ما مدى مساهمة التكوين في اعداد الإطارات القادرة على التحكم في التكنولوجيا المستوردة داخل المؤسسة الصناعية العامة؟
 - ماهي أهمية اكتساب ثقافة صناعية داخل المؤسسة الصناعية العامة؟، وما الدور الذي تؤديه في التحكم في التكنولوجيا المستوردة؟
 - إلى أي حد يمكن أن تسهم البيئة المناسبة واختيار التكنولوجيا الملائمة في استيعاب التكنولوجيا المتقدمة داخل المؤسسة الصناعية العامة وتحقيق التطور التكنولوجي بما يتلاءم مع التحولات الراهنة؟

■ فرضيات الدراسة:

- يؤدي نقل التكنولوجيا إلى المؤسسة الصناعية الجزائرية العامة- في ظل التحولات الراهنة- إلى انعكاسات مختلفة على بنائها الاجتماعي.
- يؤدي إرساء جملة من المعايير الملائمة لمتطلبات التكنولوجيا المستوردة إلى المؤسسة الصناعية الجزائرية العامة إلى تحقيق التطور التكنولوجي بما يلاءم مع التحولات الاجتماعية والاقتصادية التي فرضتها العولمة.

■ منهج الدراسة:

- المنهج الوصفي

- المنهج التاريخي

■ أدوات جمع البيانات:

- الملاحظة - الاستمارة - المقابلة - السجلات والوثائق

■ عينة الدراسة:

- العينة: مؤسسة الكهرباء المنزلية بمدينة خنشلة، مركب المحارف والرافعات عين السمارة، شملت كل من الإطارات وأعاون التحكم وأعاون التنفيذ.

- الحجم: 253 مفردة من مجموع مجتمع البحث الكلي للمؤسستين 1107 موظف.
- النوع: العينة العشوائية الطبقية.
- أهم نتائج الدراسة:
- الفرضية الأولى: المتعلقة بانعكاسات نقل التكنولوجيا على البناء الاجتماعي للمؤسسات الصناعية تحققت، بدليل أن الفرضي الفرعية الأولى والثانية كانتا موجبتين بينما كانت الفرضية الفرعية الثالثة سلبية.
- فيما يخص الفرضية الفرعية الأولى: فإن التكنولوجيا المستوردة إلى المؤسسات الصناعية الجزائرية فرضت مجموعة من الانعكاسات على البناء الاجتماعي لهذه المؤسسات، ويتضح ذلك من خلال التقبل الإيجابي على العموم من طرف أفراد العينة للتقنيات الحديثة من جهة، وتفضيل تطوير الآلات من جهة أخرى
- اجماع المبحوثين على حسن العلاقات بين جميع الأطراف المشاركة في العملية الإنتاجية.
- سيادة روح التعاون بينهم، بالإضافة إلى ظهور تغيير واضح في المكانة الاجتماعية للعمال خاصة ما يتعلق الأمر بالترقية
- الفرضية الفرعية الثانية: قد أوضحت أن هناك التزام المواظبة وجدية كبيرة من طرف العمال، ناهيك عن وحوج استيعاب كبير لكيفية تشغيل الآلات وصيانتها وتوظيف نسبي لبعض الأفكار الخاصة بميدان العمل.
- الفرضية الفرعية الثالثة: التكنولوجيا عملت على زيادة الإنتاجية، لكنها قامت من جانب آخر بتقليل اليد العاملة وعدم توفير مناصب جديدة مع زيادة احتكار المعارف نتيجة ازدياد الاستعانة بالخبرة الأجنبية، سواء فيما يخص الغيار أو عمليات الصيانة
- الفرضية الثانية: المتعلقة بمدى أهمية إرساء معايير ملائمة لمتطلبات التكنولوجيا المستوردة داخل المؤسسة الصناعية بهدف تحقق التطور التكنولوجي لم تتحقق، بدليل كون نتائج الفرضيتين الفرعيتين الثانية والثالثة سالبة كقابل الفرضية الفرعية الأولى والتي كانت موجبة.
- التعقيب على الدراسة:

تعد دراسة الباحثة سهى حمزاوي تحت عنوان انعكاسات نقل التكنولوجيا على المؤسسات الصناعية عامة في الدول النامية في ظل العولمة، وبتخاذ الجزائر نموذجا، من أهم الدراسات التي اعتمدها كدراسة سابقة، كانت بمثابة البوصلة للكثير من المعارف المختلفة التي تُخدم بحثنا، خاصة وأن الدراسة

تعتبر دراسة جزائرية وضمن تخصص واحد مشترك، وعلى مستوى مجتمع بحث متشابه ممثل في المؤسسة الاقتصادية، حيث حاولت الباحثة معرفة انعكاسات التكنولوجيا المختلفة على البناء الاجتماعي للمؤسسة الصناعية عامة، فالوقوف على مفهوم التكنولوجيا المختلفة، يشكل لنا التكامل ما بين التكنولوجيا التقنية وتكنولوجيا المعلومات باعتبارهما مكونات دراستنا، هذا التقارب ما بين الدراستين منح لنا معرفة بتاريخ المؤسسة الصناعية الجزائرية وخصوصيتها وبنائها الاجتماعي، كون أن الباحثة اعتمدت على المنهج التاريخي وكذا المنهج الوصفي، هذه الخصوصية والطرح ضمن الاطروحة، منحنا بعضا من المؤشرات المرتبطة بالتكنولوجيا وكذا البناء الاجتماعي داخل المؤسسة، ومحاولة اقتراجه بمفهوم منظومة تقسيم العمل المشكلة لظاهرة التي تتمحور حولها دراستنا، كما أن عملية جمع المعطيات تمت عن طريق الاستمارة من قبل الباحثة وكذا من قبلنا ضمن رسالتنا، على الرغم من أن لكل دراسة خصوصية يحددها الميدان والتغيرات الحاصلة ضمنه، وكذا آليات البحث المعتمدة، والعناصر الدقيقة التي تتحكم فيها المتغيرات والمفاهيم المعتمدة.

(2) الدراسة الثانية: دراسة للباحثة: الزهراء سيفور، بعنوان: " التخصص الوظيفي والأداء " المؤسسة المينائية لسكيدة نموذجا، رسالة ماجستير في تنمية وتسيير الموارد البشرية، كلية الحقوق والعلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع والديمقراطية، جامعة 20 أوت 1955 سكيدة، الجزائر، السنة الجامعية 2007-2008.

■ إشكالية وتساؤلات الدراسة:

- ما طبيعة العلاقة التي تربط تقسيم العمل بمستوى الأداء المنجز؟
- إلى أي مدى يؤثر تنميط العمل على الدقة والاتقان في إنجاز العمل؟
- هي يؤثر الأسلوب المتبع في المؤسسة للقيام بالأعمال على التحكم في إنجاز العمل في مواعيده؟
- هي يؤدي التخصص إلى الانضباط والمواظبة على العمل؟
- إلى أي مدى يرتبط التخصص بزيادة قدرات العامل ومهاراته في العمل لتحقيق الأهداف المسطرة؟
- هل يؤثر التخصص على تقليص التكاليف الإنسانية والاقتصادية؟

■ فرضيات الدراسة:

- الفرضية العامة: هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين زيادة التخصص الوظيفي وزيادة الأداء.

- الفرضية الجزئية الأولى: هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التخصص وزيادة كفاءة العمل.
- الفرضية الجزئية الثانية: يرتبط تقسيم العمل بتحديد التوقعات التنظيمية.
 - منهج الدراسة:
 - أدوات جمع البيانات:
- الملاحظة - المقابلة - الاستمارة - السجلات والوثائق
- عينة الدراسة:
- العينة: المؤسسة المينائية لسكيكدة، العمال الذين ينشطون ضمن عشر مديريات داخل المؤسسة.
- الحجم: 103 مفردة من المجتمع الكلي 1034 أي 10%
- النوع: العينة الحصصية القصدية
 - أهم نتائج الدراسة:
- توصلت الباحثة إلى أهم النتائج التالية:
- الفرضية الجزئية الأولى: تحققت بصورة إيجابية، حيث هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التخصص وزيادة كفاءة العمل، فإن المعطيات الكمية تؤكد أن 92,33% من نسبة العينة المختارة يؤكدون أن التخصص يؤدي إلى تحكم العامل في إنجاز عمله في مواعيده. كما أنه في ظل التخصص وتقسيم العمل يستطيع العامل استخدام مهاراته بكفاءة، كما أن الفرد إذا تخصص في جزء من العمل يكسبه مهارة في أدائه وزيادة إنتاجه.
- الفرضية الجزئية الثانية: التي مفادها ” يرتبط تقسيم العمل بتحديد التوقعات التنظيمية ” فإن الشواهد الإحصائية تؤكد أن 81,55% من أفراد العينة يرون أن تحديد محتوى الأعمال أو الوظائف الفردية يؤدي إلى زيادة الإنتاج، وأيضاً تقسيم العمل وتجزئته يؤدي إلى زيادة الأداء، لأنه يحدد الطريقة المثلى لأدائه، كما يحدد مسؤولية كل فرد في أدائه مما يزيد من السرعة في العمل وانخفاض التكاليف. ومنه تحقق الفرضية الجزئية الثانية.
- الفرضية العامة: تأكدت الفرضية العامة على ان هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التخصص الوظيفي وزيادة الأداء، بمعنى كلما زاد التخصص زاد الأداء.

■ التعقيب على الدراسة:

تحمل هذه الدراسة في طياتها مفاهيم ترتبط ارتباطا غير مباشر وتتقاطع مع مفهوم منظومة تقسيم العمل، والذي يعد هذا الأخير المتغير التابع لدراستنا، هذه الرسالة على مستوى رسائل الماجستير حاولت من خلالها الباحثة الزهراء سيفور ضمن تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، الخوض في العلاقة ما بين التخصص الوظيفي والأداء، وذلك بالبحث ضمن مؤشرات حددتها في تنميط العمل التخصص وتقسيم العمل، هذه المؤشرات كانت محور اهتمامنا بأن تكون هذه الدراسة أحد الدراسات السابقة ضمن رسالتنا، عبر الاستفادة من العديد من التوجهات المعرفية النظرية المتعلقة بالتخصص الوظيفي الذي يعتبر أهم المفاهيم ضمن الحقل الدلالي لمنظومة تقسيم العمل، خاصة بارتباط هذه الدراسة بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية، لما تحمله من خصوصية تحمل سمات مشتركة لثقافة تنظيمية تتعلق بمفهوم التخصص وتقسيم الأعمال والمهام، على الرغم من الاختلاف الذي تشهد الدراسة مقارنة بدراستنا على مستوى المتغيرات والتأثير وكذا العلاقة بينهما، إلا أن دراسة الباحثة أوضحت لنا جوانب امبريقية مكنتنا من الاستناد عليها، فعلى سبيل الذكر، اعتمدت الباحثة الاستمارة وكذا الملاحظة والمقابلة والسجلات والوثائق كأدوات لجمع البيانات، وهو ما كان على مستوى دراستنا، باعتمادنا أيضا على الملاحظة والاستمارة وبعض المقابلات ضمن الدراسة الاستطلاعية ومختلف الوثائق التي عمقت لنا فهم واقع تقسيم العمل داخل التنظيم.

(3) الدراسة الثالثة: للباحثة: أعراب سعيدة، بعنوان: " التكنولوجيا وتغيير القيم الثقافية والاقتصادية للموارد البشرية في المؤسسة الخاصة الجزائرية "، دراسة حالة مؤسسة صناعة المواد والأدوية الحيوانية، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنمية الموارد البشرية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، السنة الجامعية 2005-2006.

■ إشكالية وتساؤلات الدراسة:

طرحت الباحثة تساؤل الدراسة المركزي على النحو التالي:

إلى أي مدى تؤثر التكنولوجيا على التغيير أو تعديل في الممارسات والسلوكات التي تعتبر نتاجا للقيم الثقافية والاقتصادية الراسخة لدى العامل داخل المؤسسة الجزائرية؟

في حين اشتقت تساؤلات جزئية من التساؤل المركزي وهي:

- هل تؤدي المستحدثات التكنولوجية إلى تغيير نظرة الموارد البشرية إلى قيمة العمل؟
- هل تؤدي المستحدثات التكنولوجية إلى تغيير نظرة الموارد البشرية إلى قيمة الوقت؟
- هل تؤدي المستحدثات التكنولوجية إلى تغيير نظرة الموارد البشرية إلى التكوين والتدريب؟
- هل تؤدي المستحدثات التكنولوجية إلى تغيير نظرة الموارد البشرية إلى أهمية زيادة تقسيم العمل والتخصص والوظائف؟
- هل تؤدي المستحدثات التكنولوجية إلى تغيير نظرة الموارد البشرية إلى أهمية بعد الآلة؟
- **فرضيات الدراسة:**
- **الفرضية الرئيسية:** كلما زادت وتيرة التقدم التكنولوجي كلما أدى إلى تقدم وعي الموارد البشرية بالقيم الثقافية والاقتصادية.
- **الفرضية الجزئية الأولى:** يؤدي استخدام التكنولوجيا إلى تغيير القيم الثقافية.
- **الفرضية الجزئية الثانية:** يؤدي استخدام التكنولوجيا إلى تغيير القيم الاقتصادية.
- **منهج الدراسة:**
- المنهج الكيفي
- **أدوات جمع البيانات:**
- الملاحظة - المقابلة - الاستمارة
- **عينة الدراسة:**
- **العينة:** مؤسسة صناعة المواد والأدوية الحيوانية، موظفي قسم الإنتاج بجميع أفرادها
- **الحجم:** 48 مفردة من مجتمع البحث الذي يضمن 73 موظف
- **النوع:** عينة غرضية قصدية.
- **أهم نتائج الدراسة:**
- توصلت الباحثة إلى نتائج عديدة، فمن أهم هذه النتائج مايلي:
- ساهمت التكنولوجيا بقدر كبير على تنمية وعي الموارد البشرية بأهمية العمل وإدارة الوقت والتكوين والتدريب

- استطاعت المؤسسة إرساء ثقافة صناعية متينة تقوم على عنصر رأس المال البشري، وتقوية التكنولوجيا الحديثة بجميع خدماتها والتي أصبحت من العناصر التنافسية الضرورية.
- توفير الشروط المناسبة للموارد البشرية المحلية، سواء المالية أو الاجتماعية والثقافية والتكنولوجية تؤدي إلى وعي تام بالقيم الثقافية والاقتصادية الصناعية الحديثة الواجب تنفيذها داخل المؤسسة. ومنه فإن:
- الفرضية الرئيسية تحققت وبنسبة عالية.

■ التعقيب على الدراسة:

لعل دراسة الباحثة أعراب سعيدة، والتي تعد رسالة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنمية الموارد البشرية، من أهم الدراسات التي لقيت اهتمامنا، كونها تتمحور حول التكنولوجيا وتغيير القيم الثقافية والاقتصادية للموارد البشرية في المؤسسة الخاصة الجزائرية، حيث حاولت الباحثة الإجابة عن تساؤلات عديدة أهمها، إلى أي مدى تؤثر التكنولوجيا على التغيير أو تعديل في الممارسات والسلوكيات التي تعتبر نتاجا للقيم الثقافية والاقتصادية الراسخة لدى العامل داخل المؤسسة الجزائرية، هذا التساؤل الذي يضم عديد المفاهيم التي تتقاطع مع دراستنا، سواء بشكل صريح أو ما تطرقنا له ضمن تحليلنا لواقع منظومة تقسيم العمل داخل المؤسسة الجزائرية، بغض النظر عن المتغير المستقل الصريح الذي يشهد التقاطع المباشر ما بين الدراستين والمتمثل في مفهوم التكنولوجيا، فالحديث عن الثقافة التسييرية والتغيير والتعديل والقيم، كلها أجزاء تشترك فيها المؤسسة الجزائرية سواء كانت عمومية أو خاصة، حيث أن الاشتراك في التخصص، كان كفيلا في أن يمنحنا صورة معمقة حول واقع المؤسسة الجزائرية والتحديات الحاصلة ضمنها، كون أن المؤسسات الجزائرية الاقتصادية بوجه خاص، شهدت ذات الانطلاقة، وبثقافة تسيير راسخة، على الرغم من أن الباحثة لم توفق ضمن المنهج الكيفي باعتمادها على الاستمارة لجمع المعطيات إضافة إلى المقابلة، هذا الاختلاف الذي كان حاضرا ما بين الدراستين، إلا أن هذا لم يمنع من الاستفادة من التجربة الميدانية التي توصلت من خلالها الباحثة إلى نتائج، أهمها أن التكنولوجيا ساهمت بقدر كبير على تنمية ووعي المورد البشري بأهمية العمل وإدارة الوقت والتكوين والتدريب، وهذه المفاهيم كانت ضمن حقيية المفاهيم المعتمدة ضمن التحليل لواقع التكنولوجيا وإعادة صياغة منظومة تقسيم العمل داخل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية.

خلاصة الفصل:

نكون من خلال ما عرضناه ضمن الإطار المنهجي لدراستنا، قد وضعنا أسس لدراستنا وذلك بتحديد أهم العناصر المنهجية التي الدعامة لمواصلة بحثنا، عبر تحديد إشكالية البحث وفرضياته واستيعابنا لجملة المفاهيم المكونة لمتغيرتنا المعتمدة، وانتقاء أهم الدراسات السابقة، التي تعد بمثابة الموجه لحيثيات موضوعنا، وعرض الغطاء النظري ضمن المقاربة السوسيولوجية، كبناء نظري تحليلي، واستدعاء منفعي لأهم المفاهيم التي نرى بأنها تسهم في تقديم الإضافة لبحثنا، نكون بهذا قد رسمنا معالم وهيكل الدراسة ضمن خطواتها القادمة، نظريا وامبريقيا، من أجل التوصل إلى النتائج العلمية الموضوعية.



الجانب النظري

للدراصة





الفصل الثاني: مدخل نظري حول التكنولوجيا والتحول السوسيوتنظيمي

المبحث الأول: التحول السوسيوتكنولوجي

المبحث الثاني: التحول التكنو-سوسيوتنظيمي

المبحث الثالث: التكنولوجيا (الأنواع، الخصائص والأهمية)

المبحث الرابع: واقع المجال السوسيوتنظيمي من خلال التكنولوجيا المعلوماتية

المبحث الخامس: التنظيرات السوسيوولوجية للتكنولوجيا

المبحث السادس: التحولات التكنو-سوسيوتنظيمية للمؤسسة الجزائرية



الفصل الثاني: مدخل نظري حول التكنولوجيا والتحول السوسيوتنظيمي

تمهيد:

إن محاولة التعمق في الإطار النظري للتكنولوجيا والانتقال السوسيوتنظيمي، ما هو إلا محاولة لتوسيع الفهم والتحكم في الجانب المعرفي للمفاهيم، والمعارف التي هي القاعدة الرئيسة في اطروحتنا، حيث سنحاول التطرق إلى العديد من العناصر التي تنطوي ضمن مفهوم التكنولوجيا وأبعادها في اطارها العام والخاص، وذلك للإجابة عن العديد من الأسئلة المعرفية، حيث تم تقسيم فصلنا هذا إلى مباحث ومطالب، تتضمن كل من المدخل السوسيوثقافي والسوسيوتنظيمي للتكنولوجيا، وكذا ماهيتها ومختلف الأطر النظرية المرتبطة بها سواء على مستوى الماكروسوسيوولوجي أو الميكروسوسيوولوجي والذي نعني به التنظيمات وكذا المؤسسة الجزائرية على وجه التحديد.

المبحث الأول: التحول السوسيوتنولوجي

تعتبر التكنولوجيا اليوم المحرك الرئيسي للمجتمعات والدول والمؤسسات، كونها الأداة الفاعلة والأكثر انتشار على مستويات عدة، لما لها من أدوار وظيفية بالغة الأهمية، وما تلبه من مختلف الحاجيات البشرية، بغض النظر عن حكمنا القيمي لبعض جوانبها، سواء كان بالإيجاب أو السلب، إلا أن الوقوف على أهم التطورات التي مرت بها التكنولوجيا بصفة عامة في مختلف المجالات، وعلى مستوى العديد من المجتمعات، هو المبتغى لفهم واقعها اليوم، وما أضفته لصالح الدول والمؤسسات وكذا التنظيمات، لذلك خلال مبحثنا هذا سوف نقف على أهم المحطات التي انتقلت عبرها التكنولوجيا وفقا لمفهومها الموسع عبر المطالب التالية:

المطلب الأول: التكنولوجيا في الحضارات القديمة

لعل التطرق إلى معنى التكنولوجيا في مفهومه اللغوي وإن تكرر، فهو يبرز الأهمية البالغة التي يقدمها لوضع الأسس المعرفية والقاعدية التي يتم الانطلاق منها، فالتكنولوجيا هي كلمة مركبة تمزج بين جزئيتين في معناهما اليوناني "تيكنو" «techno» ويقصد به الحرفة والصناعة أو التطبيق، أما الجزء الثاني وهو «لوجي» logie وهو بمعناه العلم كما هو متعارف عليه في الأوساط العلمية، ومن هذا المنطلق فإن هذا الربط ينتج من خلاله مصطلح التكنولوجيا Technologie "وهو التطبيق المنظم لحقائق ومفاهيم ومبادئ وقواعد ونظريات العلم، أي هو ذلك الجانب العملي التقني الفعلي والتطبيقي

للعلم " ¹ فهناك تكنولوجيات مختلفة، كالتكنولوجية المعلوماتية والتقنية والتي هي محور ومضمون دراستنا، كما أن هناك تكنولوجيات ضمن مجالات متعددة كالتطب والفيزياء والحروب والتصنيع وغيرها، فالوقوف عند مفهوم مصطلح التكنولوجيا والذي أوضحنا من خلاله أن التكنولوجيا هي الجانب التطبيقي للعلم أو المعرفة، فإن تاريخ التكنولوجيا وفق هذا المجال المعرفي يمكن اعتباره منذ القدم ومنذ تواجد الانسان وسعيه على هذه الأرض إلا أن التفرقة بين التكنولوجيات يكون كما يفرضه العلم في تراكمه وانتقاله من البسيط إلى المعقد، أو الأكثر تعقيد وصولاً إلى التخصص الدقيق، ومن الأساس إلى الجانب التكميلي والمستمر والحديث وفقاً للزمن التي اوجدت فيه والمستحدث والمستجد وكذا المعاصر، فاستخدامات الانسان للتكنولوجيا هو استخدام ما توصل اليه من أدوات تساعده على تلبية حاجاته ووفقاً لمتطلباته، ومن هذا المنطلق قد قسمنا تطور التكنولوجيا ودورها في المجتمعات وفقاً لما يلي:

1- العصور القديمة (البدايات الأولى) :

تعتبر الحاجيات البشرية في أول انطلاقتها بمثابة الضروريات التي سعى إليها الانسان الأول من أجل العيش والاستمرارية في محيطه، فالمعرفة التي نبرزها في عنصرنا هذا هي القاعدة الأساسية التي انطلقت منها الأفكار البشرية من أجل تطوير ذاته، وانتقاله من هذه الضروريات إلى ما يسمى بالكماليات، فيعتبر الانسان الأول ولأسبقيته الوجودية أول من استخدم العديد من الأدوات التي قام بإنشائها، حيث يصف مورجان لويس MORGANE LEWIS صاحب كتاب المجتمع القديم ANCIEN SOCIETY "أن الإنسانية قد اجتازت على التوالي عصر التوحش وعصر البربرية، حتى وصل إلى عصر الحضارة بفعل التغيير الذي حصل ويحصل في المجتمعات، وهذا ما هو إلا نتيجة لارتباط ذلك بالجوانب التقنية، التي أدت إلى هذا التغيير والانتقال من مرحلة إلى أخرى، وأن كل مرحلة تتناسب مع التقنيات التي اوجدت في حيزها الزمني". ² فالمرحلة الأولى والتي يصفها مورجان بعصر التوحش والتي يعني بها مرحلة العصر الحجري القديم امتازت بتقنيات عدة قام باختراعها الانسان، أو اكتشافها بفضل معارفه واطلاعه، والتي يمكننا إطلاق مفهوم التكنولوجيا الموسع عليها، كما أن "الانسان البدائي قد توصل إلى استخدام تتابعا النار انتقالاً إلى الرمح وأخيراً القوس، ثم عصر البربرية وفقاً للويس مورجان والذي أطلق عليه العصر

¹عوض حسين التودري، تكنولوجيا التعليم مستحدثاتها وتطبيقاتها، د.ن، د.ب، ص16.

²فرانسوا بون، عصور ما قبل التاريخ بوتقة الانسان، تر: سونيا محمود نجح، ط1، المركز القومي للترجمة، القاهرة، 2013، ص29.

الحجري الحديث ثم عصر المعادن وأنه قد سادت صناعة الأواني والزراعة واستخدام المعادن المختلفة والتي أطلق عليه مرحلة البربرية العليا لينتقل التطور إلى عصر الحضارة والمتمثل في الكتابة واستخدام البارود وهي المرحلة السامية".¹ فالناظر إلى وصف حياة الإنسان الأول أو بالأحرى المجتمعات الأولى، فإنه على الرغم من شيوع مفهوم البدائية إلا أن ما تم وصفه من قبل لويس مروجان، يوضح لنا أن الاسهامات القاعدية في العيش والتعايش، كانت من خلال الاكتشافات والابتكارات التي تم التوصل إليها آنذاك حيث تشكل انطلاقة لصناعة الحضارة، وهذا لا يرتبط فقط بالمجال التقني فحسب، وإنما يبرز الجانب السوسيوثقافي في علاقة تبادلية بين التفكير البشري داخل محيطه المتواجد فيه ومتطلباته وكذا حاجياته التي تحتم عليه التخطيط المستمر والتهيئة والتخطيط للوصول إلى مراحل متقدمة من العيش والرفاهية حيث جاء ضمن دليل بالغراف لأنثروبولوجيا التكنولوجيا *The Palgrave Handbook of the Anthropology of Technology* أن "كيف تجتمع المهارات الحرفية بين التقنيات والأدوات الجسدية لتكون بمثابة أشكال من التكنولوجيا... وتشمل التكنولوجيا أيضا استخدام الأدوات في جميع أنماط المجتمعات، جنبا إلى جنب مع الممارسات البشرية الماهرة المتمثلة في استخدام هذه الأدوات... وبالتالي فإن اكتشاف تطوير المهارات الحرفية واستخدام الأدوات، هو اكتشاف التكنولوجيا".² هذا الاعتقاد الذي انطلق من حرفة صناعة السلة كأداة من منطلق مهارات، واستخدام الأدوات وتطويرها، لم يرتبط بالتكنولوجيا في مفهومها المعاصر وإنما هي ممارسات اجتماعية انتقالية من مرحلة إلى أخرى منذ بدايات التجمعات البشرية والحاجات الإنسانية واستخدام الأدوات المختلفة واتقانها يعد بداية التكنولوجيا ضمن مفهومها الواسع.

2- التكنولوجيا في حضارة بلاد الرافدين 6000 ق.م

تعتبر حضارة بلاد الرافدين من أقدم الحضارات الإنسانية على الإطلاق، إلا أنه يجب علينا الوقوف عند مفهوم الحضارة في حد ذاته، وذلك من أجل استيعابنا للتطور السوسيوثقافي للتكنولوجيا ومعرفة عواملها في الحضارات المختلفة، حيث يُعرف ابن خلدون الحضارة اصطلاحاً على أنها "تفنن في الترف

¹عدنان أحمد مسلم، محاضرات في الأنثروبولوجيا: علم الإنسان، ط1، مكتبة العبيكان، الرياض، 2001، ص42-43.

² Rachel Douglas and others, **The Palgrave Handbook of the Anthropology of Technology**, This Palgrave Macmillan imprint is published, Singapore, 2022, p62

واستجادة أحواله والكلف بالصناعات المختلفة التي تنقل الناس من حالة البداوة إلى حالة التحضر".¹ ويبين لنا ابن خلدون من خلال تعريفه للحضارة أن الانتقال يعتمد بشكل كبير على الصناعات المختلفة، والتي يمكن ربطها بالمجال التقني من خلال نقل المعرفة والعلوم إلى المجال العملي والتطبيقي من خلالها، وهو ما يبرز ان عناصر الحضارة هو ذلك الانتقال الاجتماعي والثقافي، وكذا العمراني من خلال انتقال العناصر العملية والتقنية، عبر بعدها المعرفي النظري في مجتمع ما، وهو ما يشكل حضارة تتخللها عناصر تكنولوجية تساهم في تشكيل بناء اجتماعي بخصوصياته وسلوكياته الاستهلاكية وعناصره الثقافية كعملية متبادلة وعلى هذا النحو اتصفت حضارة بلاد الرافدين أو كما يطلق عليها أيضا حضارة الشرق القديم، بتلك الأدوات التكنولوجية ومعالمها، حيث جاء في كتاب تاريخ الشرق القديم بأن "التطور الواضح للحضارة في بلاد الرافدين فإنها تبدأ حوالي منتصف الألف السادس قبل الميلاد، حيث عثر على أدوات مصنوعة من المرمر «الرخام» والأدوات الزراعية الصغيرة والكبيرة كالمناجل المصنوعة من حجر الصوان، والمدقات الحجرية لطحن الحبوب والمقاشط لمعالجة الجلود، وصناعة الابر والمخارز... وتنوع الحرف، حيث وجد الانسان في حضارة بلاد الرافدين الوقت للتفكير في تأمين وسائل أكثر لرفاهيته، كما تم تطوير قنوات للري من اجل ازدهار الزراعة آنذاك".² يبرز هذا الوصف لما وجدته علماء الآثار ذلك التطور والانتقال الحضاري، ومحاولة ترجمة ما توصلت إليه الأفكار ومعارف الأفراد في مجتمع حضارة بلاد الرافدين إلى تقنيات عملية تسهل وتساهم في توفير حاجياتهم، وحتى كمالياتهم في تلك المرحلة من الزمن، كما يوضح أن هناك واقع اجتماعي يتميز بتنوع الحرف والصناعات المختلفة التي يمتنونها أفراد حضارة بلاد الرافدين وفقا لمعارفهم ووفقا لقدراتهم ومتطلباتهم، سواء الضرورية أو الترفيهية التي تستدعي التفكير للانتقال والتطوير أكثر.

3- التكنولوجيا خلال الحضارة الفرعونية 3200 ق.م

لعل الكثير من الاعتقادات الخاطئة التي تشاع في الأوساط المعرفية، حول انتشار التكنولوجيا وبداياتها كانت فقط بداية من العصور الحديثة، وبهذا تعتبر الحضارات القديمة المختلفة الجزء المقصى وفقا

¹عبد الرحمن ابن خلدون، ديوان المبتدأ والخبر في تاريخ العرب والبربر ومن عاصرهم من ذوي السلطان الأكبر، ط2، ج1، دار الفكر، بيروت، 1988، ص216.

²أحمد أرحيم هبو، تاريخ الشرق القديم، دار الحكمة اليمنية للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، صنعاء، الجمهورية اليمنية، 1996 ص13.

لهذا التصنيف، إذ تعد الحضارة الفرعونية (مصر القديمة) من الحضارات التي ينظر إليها ويعتقد فيها هذا الاعتقاد فانتقال التكنولوجيا من البساطة إلى التعقيد هو انتقال الفكر في حد ذاته والصورة التي تميز الحضارات والمجتمعات «زمكانيا» باختلافاتها من البساطة إلى التعقيد، فاهتمام الفراعنة بالعلوم وتطبيقها هو الاهتمام بالابتكار والاختراع واعداد مختلف الوسائل التقنية والمعرفية، والتي كانت مستخدمة ضمن الحياة الاجتماعية للفراعنة، ذلك مما يوضحه التنظيم الاجتماعي الذي ساد نسق الحضارة الفرعونية من خلال صورة البناء والهيكلة آنذاك وهو ما يميز أيضا الفكر الاجتماعي وتشكله، حيث تواجد ضمن السلم الطبقي السائد طبقة العلماء والكهنة وكذا أصحاب الحرف، ناهيك عن طبقات مختلفة كالطبقة الحاكمة وطبقة الجيش والعبيد وغيرها، كنوع من تقسيم المهام وفقا للقدرات الأفراد ومكانتهم، سواء كانت قدرات علمية أو جسدية، إلا أن ما يهمنا في طرحنا هذا هو ذلك الربط الذي كان من أعلى طبقة في السلم إلى قاعدته خاصة ما كان بين طبقة الكهنة والعلماء والذي كان يطلق عليهم بالسحرة، وكذا الحرفيين الذين يجيدون تطبيق ما توصل اليه العلماء آنذاك، من أدوات وتقنيات ملموسة، أسهمت في امتداد الحضارة الفرعونية وتنظيماتها، فقد أوضح سيد كريم عالم مصريات في وصفه لما توصلت اليه الحضارة الفرعونية من مراحل متقدمة في العلم، وذلك ضمن كتابه المعنون بلغز الهرم الأكبر أن "السحر عند الفراعنة هو العلم، وأنهم سيطروا بسحرهم هذا على القوى الكونية، واستغلوا طاقتها الإشعاعية والذنبية، وأجروا عمليات جراحية بالمشخ دقيقة جدا لا يمكن إجراؤها بدون الاستعانة بأجهزة إلكترونية... واعتمدوا في رصد النجوم والكواكب على وسائل علمية تكنولوجية تزيد فعالية عما توصلنا اليه اليوم من وسائل، كانوا يرفعون احجار الاهرام والمعابد بالتحكم في قوى الجاذبية الأرضية وعرفوا الطاقة الذرية واليورانيوم المشع وكانوا يسمونه بياخو".¹ كل هذا من شأنه أن يوضح لنا المحاولات والاجتهادات المؤسسة للتراكم المعرفي، وما سبقه من خطوات أولى في المجال التكنولوجي، كما ورد ذكره في المفهوم الموسع، والذي يتم تضييقه كلما تم التوجه نحو معارف أكثر تخصص وعمق في الفترة زمانية متقدمة.

¹ هشام كمال عبد الحميد، تكنولوجيا الفراعنة والحضارات القديمة، ط1، مكتبة النافذة، جمهورية مصر، الجيزة، 2008،

4- العلم والتكنولوجيا في الحضارة الصينية 4000 سنة:

تعتبر الحضارة الصينية من الحضارات الشرقية، التي عُرفت بامتدادها السوسيوثقافي لما تحمله من بناء اجتماعي قائم على الفلسفة والأخلاق والتنوع العقائدي والفكري، فلم يكن اطلاق عليها وصف حضارة إلا لتواجد عناصر حضارية تميزها، وذلك باعتبار الحضارة نظام اجتماعي متكامل بين ما هو اجتماعي، اقتصادي، سياسي وكذا معرفي، هذا ما يسهم في النماء الثقافي وانتقاله، فقد عرفت الحضارة الصينية بتوسع المجال الزراعي التي قامت عليه، وهو ما يعكس فكرها الاقتصادي والتسييري، حيث اعتمد أفراد الحضارة الصينية أكثر على الزراعة، سواء كانت جماعية في بداياتها، أو فردية أسرية في تقدمها وتخصصها، وهو ما سمح لهم بتوسيع معارفهم وتلبية حاجياتهم، عبر نقل خبراتهم ومتطلباتهم إلى تقنيات تطبيقية، تساهم في تحقيق الاشباع الاقتصادي والاجتماعي، وتحسين منتجاتهم الزراعية، فقد تم وضع "تقويم زراعي يتطلب مراقبة الافلاك... حيث وضع علماء الصين آنذاك مبادرة الاعتدالين أي تبدل نقطة اعتدال الربيع حسب دائرة البروج... ويعود إليهم ابتكار الفرجار أي ما يسمى اليوم بالمدور".¹

كما جاء في كتاب الحضارات القديمة في جزئه الأول لدياكوف وكوفاليف، وأنه قد تم التوصل إلى أبحاث عديدة في مجال هندسة الزراعة، تمثل بيانا واضحا في معارف التقنية الزراعية، حيث تعطي طرقا في الحراثة والتعديل وتسميد التربة، كما تألق الحرفيون الصناعيون بنسج منسوجات فنية من البرونز والحديد وكذا العاج، هذه الطرق والاساليب المعتمدة، شكلت مفهوم الحضارة، وعناصر التكنولوجيا التي اضيفت إلى مجتمع الحضارة الصينية أشكالات مختلفة من الممارسات، وأنماط العيش، ومختلف السمات الثقافية، التي تسمح بالانتقال بشكل مستمر نحو الاكتشاف والتطوير على مستوى المنظومة الاجتماعية ككل.

5- التكنولوجيا ضمن الحضارة اليونانية

لعل التطرق إلى الحضارة اليونانية والتي هي إحدى حضارات الغرب، هو التطرق إلى زخم من المعارف بامتداد للفكر المختلف كما يعرف عنها، خاصة ذلك الارتباط الوثيق بين الدال الذي يُمثل بالحضارة الاغريقية، والمدلول بالفلسفة الاغريقية، من مدارس واتجاهات، التي كان لها الأثر البالغ في

¹ ف.دياكوف و س. كوفاليف، الحضارات القديمة، تر: نسيم واكيم اليازجي، ط1، ج1، دار علاء الدين، دمشق، 2000 ص242.

تكوين المعرفة والانتقال العلمي، وهذا ما جاء في وصف أبرز ما امتازت به الحضارة اليونانية، حيث يعبر على أنها "محنة المعرفة أو الحق أو هي الإيمان بالعقل، وليس معنى ذلك أن الحضارة اليونانية كانت وقفا على الفلسفة، بل كانت أبرز صفة لها".¹ حيث يوضح هذا الوصف أن الحضارة اليونانية لم تقتصر على الفلسفة فقط، وهو ما يحيلنا إلى التطرق إلى ما انتجته من تقنيات وتكنولوجيات في زمانها، وما أحدثته من تأثير في تكوين الحضارة من خلال ترجمة تلك العلوم والمعارف التي تم التوصل إليها والاستفادة منها في تحقيق الرفاهية الاجتماعية وتلبية حاجياتها، على الرغم من أن الفكر اليوناني والفلسفة النظرية كانت قد طغت على الجانب الملموس والتقني، ذلك كون أن هذا له علاقة وطيدة لما كان عليه الوضع الاجتماعي آنذاك، من خلال انتشار العديد من مظاهر الصراع والاستبداد، وفقدان للكثير من القيم والأخلاق وهو ما تم التركيز عليه من قبل الفلاسفة، كما أن الاهتمام بالفضيلة والأخلاق ووضع أسس قيمة حسنة قد تكون مخالفة للعادات والتقاليد الاجتماعية السيئة، وهو ما أدى إلى "تعرض كثير من الفلاسفة لحن تهدد حياتهم بالنفي أو الإعدام، مثل محاكمة سقراط.. لأنه أنكر آلهة اليونان وسعى إلى إفساد الشباب بزعمهم... بل العلة الحقيقية أنه فيلسوف وقف في سبيل تقاليد حكم عليها بالفساد، وأشعل نار الثورة في العقول لهدم تلك التقاليد والأخذ بأسلوب جديد لم يألفه الآثينيون في الحياة".² فسقراط وأفلاطون وغيرهم، من بين العديد من الفلاسفة، الذين أكسبوا الحضارة اليونانية الطابع العلمي الذي أثر بشكل أو بآخر على ما تم ابتكاره من تقنيات، كان لها ارتباط مباشر بعلوم الرياضيات والهندسة على الصعيد الأول، ينعكس ذلك من خلال مظاهر العمران الذي خلفته، والزخارف وكذا الصور واتقان فنون النحت ناهيك عن الطرق والجسور واستخدامات الرخام المختلفة على سبيل الذكر، ومن بين ما ينسب إلى الابتكارات الإغريقية القديمة، هو ابتكار برغي أرشميدس أو "طنبور أرشميدس أو شادوف أرشميدس".³ سمي بهذا الاسم نسبة إلى مبتكره، وهو جهاز مضخ لولي يدوي، يتم من خلاله ضخ الماء إلى المزارع من المجاري المائية، ويعد فكرة أولية لتواجد أفكار مماثلة في عصرنا الحالي، الذي قد تكون مصادر الطاقة المحركة له الجزء المختلف فيه. كما أن الفكر اليوناني قد شرع في الاهتمام من خلال

¹ أحمد فؤاد الأهواني، فجر الفلسفة اليونانية قبل سقراط، ط1، دار إحياء الكتب العربية، القاهرة، 1954، ص ص 04-05.

² أحمد فؤاد الأهواني، مرجع سبق ذكره، ص ص 04-05.

³ حسن أحمد جغام، أرشميدس، دار المعارف للطباعة والنشر، سوسة، تونس، 1995، ص 10.

فلاسفته ومدارسه بمواضيع مختلفة ذات بعد علمي، خاصة في مجال الطب، والتي أسهمت في تطوير وإرساء معالم فهم وتشخيص وابتكار أجهزة وتقنيات للعلاج.

6- الحضارة الرومانية القرن 8 ق.م

تبعاً للحضارة الغربية، تُعرف الحضارة الرومانية بروزاً واضحاً في التاريخ باعتبارها من أكبر الإمبراطوريات التي شهدتها التاريخ القديم بامتدادها الواسع عبر توسعها العسكري، وهو الملاحظ اليوم من خلال الانتشار الكبير للآثار المتبقية من العمران الروماني عبر الكثير من الدول من المشرق والمغرب إذ يجعلنا هذا إلى أن التطور العمراني ما هو إلا انعكاس للتكنولوجية والتقنية المستخدمة في البناء والتشييد من جهة، ومن جهة أخرى لتلك التقنيات والمعدات والأدوات المستخدمة في الغزو والسيطرة على أرجاء واسعة، وكذا العبقرية الهندسية التي تمتع بها العلماء الرومانيين آنذاك، حيث "ميزت الحضارة الرومانية الفضاءات المعمارية المهمة في المدينة والمعابد والحمامات العامة... المسارح ومدرجات السرك وهي لسباق الخيول والبازيليك، وهي محكمة وبنية القضاء والأضرحة... وأعمد النصر والقصور والأبنية... والجسور والنافورات العامة".¹ كما أن الجانب التكنولوجي يظهر من خلال ربط الطرق وشبكاتها ومختلف القنوات والتي كان لها دور كبير في تطور الحياة الاجتماعية للحضارة الرومانية وذلك من خلال ربطها بالعديد من الثقافات المختلفة.

المطلب الثاني: التكنولوجيا في الحضارة الإسلامية

لا تختلف الحضارة الإسلامية عن الحضارات السالفة من حيث الأهمية في السلم التاريخي، بل وتفوقها أهمية من الناحية العلمية والعملية، وإرساء قواعد الدولة خارج التفاوت الطبقي الذي كان يميز جل الحضارات، يعتبرها العديد بل ويجزم أنها الحضارة الرابطة بين البساطة التكنولوجية والتعقد التكنولوجي وبين الفكر والعلم، خاصة التجريبي منه، وإن كان في الموضوع جدلاً واسعاً من قبل البعض الآخر عبر إقصائته للحضارة الإسلامية في المجال العلمي، الذي تم التوصل إليه اليوم ونسبة العديد من هذه الابتكارات والأبحاث لحضارات أخرى، وحين الحديث عن الحضارة الإسلامية هو الحديث عن الحضارة العربية كونها أساس الحضارة الإسلامية ومهدتها على جميع الأصعدة خاصة ضمن بعدها السوسيوثقافي حيث نشأت الحضارة الإسلامية مع ميلاد الرسول محمد صلى الله عليه وسلم وبعثه، فكان قيام الدين

¹هاشم عبودي الموسوي، موسوعة الحضارات القديمة، ط01، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2013، ص187.

الإسلامي هو قيام دين العلم وإرساء معالم الأخلاق والقيم وعلم السياسة الحقة والقانون وكذا الاقتصاد كلها ابنية رسخت في الحضارة الإسلامية وجمعت بتوافق بتفرد وهو ما يميزها عن غيرها من الحضارات فالذي يهمننا أكثر في عصرنا هذا، هي تلك الابتكارات والاكتشافات التكنولوجية التي توصلت إليها الحضارة الإسلامية، ومختلف التقنيات التي استخدمت ضمن حيزها الزمني، والاثر الذي أحدثته في البناء الاجتماعي، والدور الذي لعبته في بروز التكنولوجيات الحديثة والمعاصرة اليوم، حيث يعتمد الإسلام بدرجة أولى على العلم والذي يعتبر عقيدة لا يمكن قيام أي حضارة أو مجتمع دونه، وهذا ما جاء في القرآن الكريم في الكثير من الآيات والمواضع، إذ أنه التوافق الذي افتقدته الحضارات بين تكامل الدين والعلم، فقد اتجه العلماء المسلمين نحو نقل العلم والمعرفة والاعتماد على الترجمة، فكان بيت الحكمة أحد المعامل الفعلية للترجمة، بمحاولات إسحاق ابن حنين الجادة في تحويل المعارف المختلفة التي كانت بلغات عديدة ومحاولة فهمها وتفسيرها، مما أدى إلى الابتكار والإنتاج المعرفي في مختلف الميادين، كما جاء في كتاب عبقرية العرب في العلم والفلسفة أن "نقل العرب للعلوم، لم يكن بدون اختيار أو بدون تفكير وتفهم وانعام النظر واعمال روية، بل كان حيويًا عن طريق الاختيار والفكر، ودليلاً على قوة الابتكار والابتداع وروح الاستقلال الفكري، ناهيك بما زادوا عليه من أوضاعهم ومبتكراتهم، فقد أخذوا من كل أمة أحسن ما عندها، واستخرجوا منها جميعها وحدة تامة لا تتجزأ"¹. هذا ما نوهنا له من خلال التكاملية المعرفية بين الحضارات والتراكمية العلمية التي احدثت التغير اليوم، وأن المعرفة لم تشهد قطيعة أو بثور، بل التواصل والربط هو السمة الأساسية للتطور والتغير، فقد شهدت الحضارة الإسلامية من خلال هذا عدة ابتكارات وتكنولوجيات مختلفة في مجالات علمية متفرقة، كانت على مراحل منفصلة من الحضارة الإسلامية بامتدادها دون إهمال مرحلة أو وجود قطيعة ما بين كل مرحلة، حتى وإن كانت ضمنها أزمات، كون أن هذا الامتداد الفكري قائم على عقيدة ثابتة افضت إلى الاستمرارية العلمية، والتي انتجت لنا خاصة في القرون الوسطى زخم من المعارف والعلوم وإرساء قواعد، والأدبيات الأساسية لتكنولوجيات الاعلام والبرمجة والتقنيات المختلفة بجميع أنواعها ووظائفها التي نشهدها اليوم، فالملاحظ اليوم وفي أغلب القواميس ومختلف المؤلفات العلمية خاصة في مجال الرياضيات منها، لا يكاد إلا ويأتي ذكر الخوارزمي الذي يعد أحد أهم العلماء المؤسسين للتكنولوجيات الرقمية الحديثة، بطريقة غير مباشرة لما أسسه في علم الجبر والحساب، لذي نجد مصطلح الخوارزميات مرتبط بعلم البرمجة، إذ لن يفهم هذا

¹عمر فروخ، عبقرية العرب في العلم والفلسفة، المكتبة العلمية ومطبعها، ط2، بيروت، 1952، ص22.

الأخير دون فهم هذه الخوارزميات وعلمها، وهو ما تضمنه كتابه المسمى بالجبر والمقابلة " حيث نظم فيه المعارف الرياضية ورتبها وابتكر أساليب جديد في الجبر والحساب وتحليل المعادلات على النحو الذي لا يزال مستخدماً إلى يومنا هذا في حياتنا العلمية والعملية "1 فتعد هذه الأساليب العلمية، أسس تنتظم عليها عديد التقنيات الحديثة ضمن مجالات التكنولوجيا المعاصرة.

كما شهد مجال الطب تقدماً بارزاً من خلال ما توصل إليه العلماء المسلمون كإبن سينا والرازي والقرطبي وابن النفيس وكذا الزهراوي وغيرهم، ممن كان لهم الدور والفضل في اختراعات وابتكارات مترجمة من خلال تجاربهم ومعارفهم والآليات والتقنيات التي ساعدتهم في اكتشاف العديد من الأمراض وتشخيصها وعلاجها، وكذا وصفهم للوظائف الفيزيولوجية للجسم والتشريح والجراحة وفهمها فهما معمقاً، حيث يقول العالم الفيزيولوجي «هالر» أنه " كانت كتب أبي القاسم الزهراوي المصدر العام الذي استسقى منه جميع من ظهر من الجراحين بعد القرن الرابع عشر وترانا مدينين لأبي القاسم بكثير من الآلات الجراحية التي تظهر صورها في كتبه "2 وهي بذلك تعد مرجعاً ذو أهمية بالغة في تطوير التقنيات التكنولوجية الحديثة، والأدوات المختلفة المتعلقة بالمجال الطبي، دون إهمال المجال الهندسي والميكانيكي والعمري وغيرها من الابتكارات التي لا يسعنا ذكرها وحصرها، إلا أن ما نخلص إليه هو أن إنتاج المعرفة وترجمتها إلى تقنيات وتكنولوجيات يحتاج إلى تعمق أكبر واهتمام أعلى بالمجال المعرفي، هو مطلب فرضته المعرفة الواسعة التي يتم تنظيمها وترتيبها، وهي الميزة التي امتاز بها أكثر العلماء المسلمين، والتي عرفها الفكر الاجتماعي والتنظيمي في الحضارة الإسلامية، حيث أن هذا التخصص في العلوم من قبل العلماء والمفكرين، أفضى إلى تعقد نتائج العلم، مما استدعى التخصص في استخدامات منتجات هذا العلم من تكنولوجيات وتقنيات سواء كانت في الصناعة أو الزراعة أو غيرها من المجالات، سواء على مستوى التسيير أو الإنتاج.

المطلب الثالث: تكنولوجيا عصر النهضة والتنوير في أوروبا

يعتبر التسلسل الزمني للأحداث معيار مهم للمعرفة العلمية وللدراسات عموماً، إذ أننا نرى أنه كلما تقدم بنا السلم نحو تواريخ حديثة، يظهر لنا جلياً ذلك التعقيد في مختلف المجالات وزيادة في التطور

¹عاطف محمد، عقري علم الرياضيات الخوارزمي، دار اللطائف، القاهرة، 2003، ص18.

²أحمد علي الملا، أثر العلماء المسلمين في الحضارة الأوروبية، ط2، دار الفكر للطباعة والتوزيع، دمشق، 1981، ص-136

والتخصص المعرفي والعلمي وتغير في الأبنية الاجتماعية ككل، هذا ما سنحاول فهمه ومعرفة خلال عصر النهضة، التي كانت انطلاقها من أوروبا دون القطيعة الحضارية القديمة ومنتجاتها المعرفية التي كان لها الفضل في استمرارية تطوير التقنيات والمعارف، ومختلف التكنولوجيات انتقالاتها من القديمة إلى حديثة ثم المعاصرة، وعلى الرغم من أن ما عرفته أوروبا ودول الغرب بصفة عامة من أحداث تاريخية مهمة سميت بالسقوط الحضاري، أو تلك العصور التي يطلق عليها بالعصور المظلمة وما خلفته من أفكار واعتقادات كَبَحَت العلم ومنتجاته، كون أن أنظمة الحكم سلطة التسيير السائدة والمهيمنة آنذاك لم تكن تولي أهمية للعلماء ولا لمنتجاتهم، بل على العكس من ذلك كانت تحارب العلم كونه يرتبط بالوعي الاجتماعي، كما أن للحكم الكنسي كما هو معروف له الشق الأكبر في اعتبار أن العلم بمثابة الكفر وأن أفراد المجتمع لا يمكنهم التعمق في المعارف والعلوم، حيث يقول جورج غوسدورف في هذا الصدد: "لقد ظلت الجامعات الفرنسية طيلة القرن الثامن عشر متجاهلة لتقدم علم الفيزياء وذلك بسبب هيمنة الكهنوت الديني عليها... يحصل ذلك كما لو أن اكتشاف القوانين الطبيعية يعتبر تطاولاً على القدرة الإلهية".¹ ويأتي هذا الطرح بعد التطرق إلى اعتبار كل من الكابرينيكوس وأفكار غليلي غاليليو بالهرطقة، مما شاع التخلف والانحطاط في أسوأ حالاته، إلا أن كل هذا كان بمثابة الازدحامات التي دفعت إلى هذا التغير، حيث يعتبر العديد من المفكرين أن للثورة الفرنسية الفضل الكبير في الانتقال الاجتماعي والسياسي، الذي أدى بدوره إلى النهوض بالجانب العلمي والمعرفي، وتطوير مناهج البحث والمعارف وترجمتها إلى تقنيات وآليات تساهم في تحسين الوضع الاجتماعي وكذا النمو الحضاري بصفة مستمرة، كما يشير مفهوم النهضة إلى "الإحياء باللغة الإيطالية أو الصحوة الرينيسانس Al Renaissance".² أي الصحوة من يرث التخلف والجهل، والكثير من المؤرخين يعتبرون أن عصر النهضة هو النقطة الفاصلة بين عصور التخلف التي عاشتها أوروبا وبداية النهوض بالفكر والعلم، إلا أن الاختلاف الواقع حول متى كانت بدايات النهضة وأين تمت هذه الصحوة في دول أوروبا، فلكل له انتماء الذي يحيله إلى تبني هذا، الذي نحاول توضيحه من خلال عنصرنا هو ما أحدثته هذه النهضة من تغيرات تقنية وتكنولوجية في البناء الاجتماعي، بعيداً عن الاطناب التاريخي، فقد عمد علماء وفلاسفة عصر التنوير إلى ترجمة

¹ هاشم صالح، مدخل إلى التنوير الأوروبي، ط1، دار الطليعة للطباعة والنشر، بيروت، 2005، ص177.

² رعد مطر الطائي، أثر الفنون الأوروبية على التصوير الإسلامي: دراسة تاريخية تحليلية، دار النشر للجامعات، مصر، 2015، ص83.

التراث المعرفي اليوناني والعربي الإسلامي، مما أتاح لهم التوسع في المعارف والمدارك خاصة ترجمة الكتب الفلسفية والرياضية لمختلف الفلاسفة وطباعتها ونشرها، حيث يعتبر "اختراع الآلة الطابعة من أبرز الإنجازات التكنولوجية سنة 1439م من قبل الألماني يوهان جوتنبرج Johannes Gutenberg ذات نظام الحرف المتحرك"¹. إذ تعتبر العامل الذي أحدث التغيير والثورة العلمية في المجتمع الأوروبي، من جهة أخرى "فقد قدم ببيكون رؤية جديدة للمعرفة قائمة على التجميع الدقيق للبيانات الطبيعية استنادا على الملاحظة والتجربة والاستقراء، وبشرت هذه الأفكار بقدم منهج علمي تجريبي تبنته الجمعية الملكية في العقود الأخيرة من القرن السابع عشر"². وقد قدم نقلة نوعية في أبحاث البحث العلمي والاختراعات والابتكارات الجديدة، حيث ترأس العالم إسحاق نيوتن هذه الجمعية فيما بعد، وله العديد من الاسهامات المهمة في علم الرياضيات والفيزياء خاصة حساب التفاضل والتكامل، والذي له ارتباط وثيق بالثورة التكنولوجية اليوم، إلا أن نقطة التحول الجوهرية هي ما يعرف بالثورة الصناعية التي قامت في إنجلترا لما لها من وقع على التطور الصناعي والانتاجي وكذا المعلوماتي والتكنولوجي في العالم أجمع، فالثورة الصناعية ليس وليدة لحظة ضمن قطيعة ابتسيميولوجية أو انفراد على عدة أصعدة، وإنما حين الحديث عن الثورة الصناعية لا يمكن إهمال أي حقبة تاريخية في أي حضارة كانت، فالعديد يعيد الفضل لبروز الثورة الصناعية في إنجلترا للثورة الفرنسية التي أرست الأرضية السياسية والاجتماعية الممهدة له، من خلال ما منحت هذه الأخيرة (الثورة الفرنسية) للبناء الاجتماعي والسياسي حرية أكبر، وإرساء قواعد المعرفة المختلفة خاصة مع فلاسفة الانوار كما سبق ذكره، دون أن تحدث انتقال صناعي أو تطور تقني، كما قامت به الثورة الصناعية، فلعل لكل ناتج وسبب، مسبب لقيام شيء ودافع لحدوثه، فحاجة إنجلترا الملحة إلى زيادة الإنتاجية دون الحاجة إلى الكم البشري الكبير، اقتداء بالحضارة الهندية والصينية اللتان كانتا تعرفان بالزراعة والنسيج ذو الجودة والكمية المطلوبة، بالإضافة إلى ذلك فإن للعوامل الطبيعية دور هام من خلال الاستثمار في أول طاقة طبيعية والمتمثلة في الفحم، والتي منحت نقلة نوعية في العملية الانتاجية حيث اعتبرت إنجلترا احد أهم المناطق في العالم وفرة على هذه المادة، وهو ما أدى إلى اختراع الآلة البخارية كأول اختراع ميكانيكي يعمل بطاقة الفحم، وكان ذلك على يد المخترع توماس نيوكمان، وتوالت هذه الاختراعات والتطورات والتحسينات على المبدأ التي قامت عليه، وهو الانتقال إلى المجتمع

¹ حريسات عبد الله، التطبيق العملي للمكتبة والبحث العلمي، دار عالم الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2009، ص22.

² جيري بروتون، عصر النهضة: مقدمة قصيرة جدا، تر: إبراهيم البيلي محروس، ط1، مؤسسة هنداوي للتعليم والثقافة، القاهرة 2014، ص109.

الصناعي كما أوضحه المؤلف كالترون . ج . هـ . هيز في كتابه: A Political and cultural History of Modern Europe ما يقصد بالثورة الصناعية ومجموعة من مظاهرها حيث يرى أنه : " الثورة الصناعية هي التغير الأساسي أو سلسلة من التغيرات نقلت الجماهير من الحرف الزراعية الموروثة إلى أساليب جديدة في العمل والسفر والمعيشة، حيث شملت التصنيع في جميع النواحي وأن لها مجموعة من المظاهر متمثلة في أنه قد اخترعت المكائن لتساعد المجهود الإنساني أو لتحل محله في صنع المنسوجات والزراعة وغيرها من البضائع الرئيسية، كما نمت قوة الحركة الماء ، البخار ، الكهرباء، والنفط، وقد ازدادت سرعة انتاج الفحم والحديد والفولاذ، توسع النقل وسرعته بفضل القاطرة البخارية والسفن".¹ فيظهر جليا من خلال ما تم طرحه، ذلك التغير الذي أحدثته هذا الانتقال التكنولوجي والصناعي في الحياة التجارية والصناعية، وهو الانتقال إلى مرحلة من التعقيد والتخصص أكثر، إلا أننا يمكننا الاطّباع نوعا ما عن التغير الذي أحدثته في البنية الاجتماعية للمجتمع الإنجليزي خصوصا، والغربي الأوروبي والعالم أجمع عموما، فقد عرفت المرحلة بتوسع التجارة والانتقال من الإنتاج اليدوي إلى الإنتاج الآلي، مما أدى إلى بروز ظواهر اجتماعية كانت محل اهتمام السوسولوجية، وكذا القاعدة الأساسية في ظهور علم الاجتماع باختصاصاته المختلفة، خاصة الصناعي على وجه التحديد، وذلك من اجل التعمق والتفسير والبحث في أبعاد التغيرات التي طرأت على المجتمعات الأوروبية، فمن بين هذه الظواهر، تشكل تقسيم العمل الاجتماعي من خلال تطور المهن والحرف وتعدد الوظائف، وقد خلفت هذه الثورة ظهور تقسيمات اجتماعية كانت تميز كل الحضارات بشكل من الاشكال، إلا أنه قد ظهرت طبقة تعرف بالرأسمالية والتي تحمل النظام الجديد، إذ أن هذه الطبقة تمتلك وتتحكم في وسائل الإنتاج، كما أنه في المقابل توجد طبقة بروليتارية، أو ما تعرف بالطبقة الكادحة، التي تعمل من أجل زيادة الإنتاج ووفرته، بحيث أنها لا تملك وسائل الإنتاج، بل لها قوة العمل والجهد المبذول، كما أثر هذا على العلاقات الاجتماعية من ناحية اخرى، فقد تميزت بالنعمية المفرطة والتبادل المنفعي بعد ظهور المجتمع الصناعي، ناهيك عن التخلي عن المناطق الزراعية أو ما يسمى بالنزوح إلى المناطق الصناعية، كما أنها العامل الذي أدى لظهور فيما بعد نظريات العمل والتنظيمات والدراسات المختلفة للتسيير، وكذا القوانين والاتفاقيات التي تنظم سير التنظيمات بعد توسعها وانتشارها بأكثر علمية ومنهجية.

¹كارلتون جوزيف هنتلي هيز، الثورة الصناعية، تر: عبد الباقي أحمد، مطبعة العاني، بغداد، 1950، ص14-13.

فالحركية التي شهدتها العالم في النصف الثاني من القرن العشرين إلى غاية يومنا هذا، تعتبر بمثابة الانتقال السريع نحو التقدم التكنولوجي على جميع الاصعدة، فازدادت تطبيقات العلم أكثر والانتقال إلى الرقمية بفضل اختراع أجهزة الحاسوب والشرائح الالكترونية، وعناصر التخزين والعرض وظهور شبكات الاتصال المختلفة، كالأنترنت والهاتف وكذا الاقمار الصناعية، ونظم المعلوماتية المختلفة، ساعد على ظهور تكنولوجيات أخرى في ميادين عديدة، أسهمت في تطوير وسائل النقل ووسائل الاتصال وآليات الإنتاج الرقمية وأنظمة تشغيل التطبيقات والبرامج والأجهزة الالكترونية سواء كانت وظيفية أو ترفيهية مما أدى إلى تغيرات عديدة على المستوى العالمي بما في ذلك ظهور مفاهيم جديدة كالعالمية والعولمة والنظام العالمي، والمؤسسات الذكية والتجارة الالكترونية وخطوط الإنتاج الآلية، وكذا الإدارة الالكترونية والرقمية والمجتمع المعلوماتي وغيرها من المفاهيم التي أحدثتها التكنولوجيا والتي شكلت نسيجاً اجتماعياً وثقافياً جديد والتي سنحاول تفصيلها وبرجعها العلمية في عناصر لاحقة.

المبحث الثاني: التحول التكنو-سوسيوتنظيمي

إتماماً لما تم التطرق إليه في مبحثنا الأول، حول المسار السوسيوتاريخي للتكنولوجيا عموماً ضمن مفهوماتها الموسعة والاثر الذي خلفته في المجتمعات، مما أدى بهذه الأخيرة إلى الانتقال من طبيعة إلى أخرى وصولاً إلى عصرنا الحالي، أين تم التوصل اليوم إلى العديد من التكنولوجيات الحديثة الرقمية والتقنيات الجديدة، التي أفضت إلى العديد من التغييرات والتغيرات على مستويات عدة، وهو ما نحاول التطرق إليه ضمن المجال الميكروسوسيوولوجي، الذي نقصد به التنظيمات والمؤسسات على وجه خاص، والانتقال الذي افضى إلى تغير العديد من المفاهيم والعناصر والجزئيات التي تكون محور مبحثنا هذا.

المطلب الأول: المرحلة السوسيوتنظيمية ما قبل الحداثة

لعل الوقوف على أهم المفاهيم التي تشكل مسار التنظيمات والمؤسسات وكذا الصناعة، هو الأساس الذي يبنى عليه فهم الانتقال السوسيوتنظيمي، كون أن الاطلاع على حقيقة المفاهيم جزء مهم لتشكيل صورة واضحة لواقع المؤسسات والتنظيمات الحالية، في ضوء التكنولوجيات التي شغلت وتشغل الحيز الأكبر في التنظيمات باختلاف مجالاتها، خاصة المؤسسات الانتاجية الصناعية الاقتصادية منها، إذ يعد مفهوم مجتمع المصنع من المفاهيم الأولى التي ارتبطت ارتباطاً وثيقاً بالثورة الصناعية، حيث أن ما يعرف بمجتمع المصنع لم يكن مطروحاً قبل الثورة الصناعية، "فقد كان نظام العمل المنزلي المهيمن أو ما

يطلق عليه بـ putting-out معروفًا في العصور الوسطى حتى أوائل القرن التاسع عشر، فقد احتل النظام الرئيسي للعملية الإنتاجية والصناعية آنذاك¹. ويعرف هذا النظام بالعلاقة التي تربط بين التجار والحرفيين أو بمعنى آخر بين ملاك رؤوس الأموال والمهنيين الذي يمتلكون حرف يدوية، فالتاجر يعمل على توفير رأسمال والمواد الأولية، ووسائل الإنتاج اليدوية التي لا يملكها الحرفي من أجل إنتاج هذا الأخير سلعة أو منتج، كما يعتبر الحيز المكاني للعملية الإنتاجية مرتبطًا بالمنزل أو الورشات الصغيرة، سواء كان ضمن تجمعات أو أفراد على حدى، وهذا ما يفسره مصطلح المانيفاكتوراه في بدايته أو ضمن معناه الكلاسيكي، حيث يتجزأ إلى مفردتين وذلك في أصله اللاتيني، كما جاء في الموسوعة الدلالية للغة الإنجليزية أن " MANUS تعني اليد والتي يشار إليها بـ HAND وكذا FACTUS والتي تعني صنع أي MAKE وهو ما يشكل المصطلح Manufacture ويعني صنع باليد أو Made By Hand هذا ما يحيلنا إلى تحديد المصطلح بأكثر دقة والذي يعني الصانع"². إذ تعتبر الصناعة اليدوية السمة الأساسية في العملية الإنتاجية آنذاك، كون أن التكنولوجيا الحديثة لم تكن متوفرة وهو ما جعل أصحاب الحرف ضمن الورشات أو الصناعات المنزلية، يهيمنون على الطابع الصناعي الإنتاجي، كما أن هذا النمط لم يكن ظهوره مباشر وإنما كان عبر تراكمات افضت إلى ظهور المانيفاكتور أو كما يسمى أيضا بالمانيفاكتوراه، أي بصورة أخرى المانيفاكتور تعتبر مرحلة متقدمة يمكن تسميتها مرحلة تشكل البناء الصناعي عبر الورشات الصغيرة أو الصناعة المنزلية، وذلك باستخدام أدوات بسيطة وبأساليب تقليدية، خاصة في إنتاج السلع القطنية أو ما يعبر عنه بالنسيج والصناعة القطنية، فالذي يمكننا الإشارة إليه في مرحلتنا هذه، أن مفهوم المصنع لم يتشكل بعد بجميع عناصره الأساسية، وإنما انتشر مفهوم الصانع والمرتبطة وظيفيا بالحرفة وإتقان عملية الإنتاج، بالأساليب اليدوية ضمن الورشة هي أحد أشكال الصناعة في بداياتها، والممهدة لمراحل أخرى تتداخل ضمنها العديد من العناصر لتشكيل نظام اجتماعي واقتصادي جديد، حيث يعتبر مجتمع ما قبل المصنع مجتمع لا يمكن حصره ضمن الورشة أو الصناعة المنزلية فحسب، أو حتى ضمن مجال جغرافي معين متمثل في المجتمع الغربي، وإن كان لهذا الأخير الأثر البارز والمباشر على الهيكلة الصناعية، وإنما الامتداد لمرحلة ما قبل المصنع اتصفت بالعديد من المراحل الإنتاجية، والمرتبطة بالوضع الاجتماعي الذي لا يمكن ان تتجزأ عنه التأثيرات المتبادلة، ما بين الفعل الإنتاجي والفعل الاجتماعي والاقتصادي، فطبيعة

¹ Judit Kapas, **the factory: An Historical theory of the firm view, Institutions and The Industrial Revolution**, competition, Books 12, University of Debrecen, Hungary, 2012, p02.

² William Dwight Whitney, **The Century Dictionary**, ed4, The Century Co, NEW YORK, 1890, p3620.

المجتمع وسماته الثقافية المشكلة لخصوصياته، تمنح القابلية لاتخاذ اشكال الإنتاج المختلفة، ضمن علاقات تأثير متبادلة، وهو ما نجمله من خلال التقسيم الذي وضعه "شنايدر E.Schneider لمراحل الانتاج الصناعي حيث حدده ضمن ثلاث مراحل.¹ تندرج ضمن هذه المرحلة جزئيتين قبل الانتقال الى مرحلة المصنع، حيث عرفت المرحلة الأولى بنظام الطوائف الحرفية والذي هو عبارى عن "تنظيم يضم العاملين جميعا في حرفة واحدة...ويتكون هذا النظام من بناء اجتماعي للطائفة من ثلاث فئات هم المعلمون والصناع والصبيان".² إذ يتضمن هذا النظام علاقة تتجاوز الحرفة أو الصنعة إلى العلاقات القائمة على القيم والمبادئ الاجتماعية، فيعتبر المعلم بمثابة المربي والمسؤول الأول عن هذا النظام، أو الطائفة والناقل للحرفة والمهتم بشؤون الصانع الذي يعمل هذا الأخير على الإنتاج، أم الصبية فتربطهم علاقة مع مربيهم "تتضمن حقوق وواجبات من كلا الطرفين...يتعلم الصبي من المعلم أصول الحرفة والتربية والسلوك كعلاقة الأب مع الأبناء".³ أما المرحلة الثانية تمثلت في نظام الإنتاج المنزلي وهو الإنتاج الذي يعتمد على الحرفة اليدوية الممولة من قبل التجار وملاك رؤوس الأموال، فالتطرق إلى هذه المراحل ضمن طرحنا هذا هو من أجل تبيان أن مرحلة المانيفاكتوراه، ليست مرحلة منفصلة عن مراحل قد سبقت، وإنما هي مرحلة تراكمية كما سبق ذكره حتى أن المراحل التي حددها شنايدر ما هي إلا مراحل كبرى، تتضمنها جزئيات كان لها الأثر البالغ في كرونولوجيا تكوين المؤسسة والمجتمع المهني ضمن مفهوم الحدائة وما بعد الحدائة السوسيوتنظيمية وفقا للتكنولوجيا ومتغيراتها كما سيتم التطرق له في المرحلة الحدائة.

المطلب الثاني: مرحلة المجتمع الصناعي (الحدائة)

ارتبط مفهوم المجتمع الصناعي بالثورة الصناعية بإنجلترا منتصف القرن الثامن عشر، تحديدا بداية من 1760م والتي تعتبر مرحلة مفصلية ومهمة ضمن المسار السوسيوتنظيمي وتشكل المؤسسة والتنظيمات، حيث كان للتكنولوجيا في هذه المرحلة دورا براز في تشكيل المصنع والمجتمع الصناعي أو المجتمع الحدائى، وذلك بفضل الاختراعات والابتكارات التكنولوجية، فقد جاء ضمن كتاب ثراء وفقر

¹ مختار بشتلة، البناء التكنولوجي والبناء المهني، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة العقيد الحاج لخضر باتنة، العدد 17، الجزائر، 2014، ص 317.

² خضير بن مسعود الخضير، علم الاجتماع الصناعي، العبيكان للنشر، ط2، الرياض، 2020، ص 52.

³ نفس المرجع، ص 53

الأمة *the wealth and poverty of nations*، أن الانتقال الذي حدث في المجتمع الغربي، من النظام التقليدي ما قبل التصنيع إلى نظام المصانع الحديثة، كان ذلك بفضل سلسلة من الاختراعات المتعلقة بصناعة القطن البريطاني والقائم على ثلاث مبادئ أساسية ضمن فروع صناعية أخرى، مما أسفرت في زيادة الإنتاج ووفرتة وهي كالتالي¹:

- 1- استبدال الجهد البشري ومهاراته بالآلات الدقيقة والسريعة والمستمرة دون انقطاع؛
- 2- استبدال الجماد بمصادر طاقة حيوية، بما في ذلك اختراعات لمحركات تدفع الحرارة للعمل (اللامحدود) المحرك البخاري على سبيل المثال؛
- 3- استخدام المواد الخام الجديدة والأكثر وفرة، واستخدام المواد الصناعية والمعدنية مكان الخضروات أو المواد الحيوانية؛

فيظهر لنا من خلال المبدأ الأساسي الأول، أن ما أحدثته الآلة والتكنولوجيا، هو الانتقال من المجتمع التقليدي إلى المجتمع الحديث أو الصناعي، وهي المرحلة الثالثة التي تحدث عنها شتايدر كما جاء في مطلبنا الأول، كما يمكن تسميته المجتمع المهني، فالتغير الذي حدث لم يكن على المستوى الصناعي أو الإنتاجي الاقتصادي فحسب، وإنما هو حصيلة نواتج نقل نظام الحرفة أو المانيفاكتوراه إلى نظام الآلة والمصنع، الذي يتسم بالتعقيد على جميع المستويات، فكانت التكنولوجيا والتقنية الأداة المحركة لتغير البناء الاجتماعي ككل، خاصة السوسيوثقافي والسوسيوصناعي منه، حيث يشير المؤرخ الاجتماعي الإنجليزي Harold James Perkin إلى أنه "لم تكن الثورة الصناعية مجرد سلسلة من التغييرات في التقنيات الصناعية والإنتاج، بل كانت ثورة اجتماعية ذات أسباب اجتماعية ومسببة لآثار اجتماعية أعمق"². فالتغيرات التي حصلت لم تكن على مستوى البناء الاجتماعي الإنجليزي أو الأوروبي فحسب، وإنما لمست العديد من المجتمعات المختلفة، وتعتبر هذه المرحلة مرحلة مجتمع الحداثة المهني، هو مجتمع ظهرت فيه أنواع جديدة من العلاقات الاجتماعية والمهنية، فالعمال الحرفية والزراعية وجدت نفسها تعمل ضمن نطاق منظم وأكثر دينامية وإنتاجية، فلم يعد نظام العمل الحرفي مهيمناً بالرغم أنه لم يندثر نهائياً حيث

¹David S. Landes, the wealth and poverty of nations, w.w.norton and company, New York and London,1998,p186

²Osama Lari, Industrial Sociology: A Comprehensive Approach, Word-Press, INDIA, 2010, p16.

استغرق نظام المصنع ما يقارب 100 سنة كي يكون المسيطر على نظام الإنتاج¹. إلا أن هذا لا ينفى عمق التغيرات التي حصلت ضمن العلاقات السوسيو مهنية، حيث أدى انتشار المصنع إلى ظهور طبقات اجتماعية جديدة، تمثلت في ملاك رؤوس الأموال وأصحاب المصانع عرفت بالطبقة الرأسمالية، أما في الجهة المقابلة تمثلت في الطبقة العاملة التي انتقلت بدورها من الحرفة والزراعة إلى المصنع، حيث تعرف بالطبقة البروليتارية، وهو الانتقال من مفهوم الحرفي والمزارع إلى المهني الذي يشارك في العملية الإنتاجية عبر تسيير الآلة أو التقنية، داخل المصنع بدلا من العمل اليدوي، إذ يعرف ماكس فيبر المصنع الحديث بأنه "نظام يتصف بالتخصصية وتدرج السلطة و تقسيم العمل ... في حين يرى كارل ماركس أن المصنع هو بوتقة ثورة تجمعات عمالية كبيرة الحجم، غير متجانسة داخل نسق يتسم بالتقسيم الطبقي رأسمالي مسيطر، وطبقة عمالية لا تمتلك وسائل الإنتاج"². تمنح هذه التعاريف حول المصنع العديد من التفسيرات التي شكلتها مرحلة الحداثة، إذ يظهر أن المصنع لم يكن مجرد حيز مكاني للإنتاج وإنما هو نظام ونسق من التفاعلات، ومصدر لتشكلات الاجتماعية التي كان لها الأثر البالغ على الجانب الداخلي للمصنع وخارجه، بفعل النظام الذي تسيير وفقه، مما أدى إلى ظهور ثقافة صناعية ونمط سوسيوثقافي داخل المجتمع المحلي، بالرغم من أن بداية الدراسات والتنظيرات الأولى، كانت ترى بأن المصنع عبارة عن وحدات أو ورشات إنتاجية ضمن نسق مغلق، فالتغير الذي حدث ضمن النسق الاجتماعي بفعل النظام الصناعي وظهور المؤسسات التي تتصف باستخدام التكنولوجيا المعقدة والانتقال الاجتماعي إلى مجتمع الحداثة، والتي لا نقصد بهذه الأخيرة أنها نقطة انتقال وإنما سيرورة تتشكل بفعل الواقع الاجتماعي وممارساته، من خلال هجرة الحرفي و المزارع إلى المناطق الصناعية والاستقرار فيها، شكل مجتمع متماز بين مختلف الثقافات وهو ما يسمى بالحراك المهني حيث يبحث الأفراد عن فرص العمل أكثر من أجل تحقيق مستوى معيشي أفضل، هو ما زاد في النمو الديمغرافي، وكذا التجمعات البشرية، وظهور نمط أسري مغاير مما أدى إلى تشكل أبنية اجتماعية واقتصادية وكذا سياسية جديدة، وظهور احتياجات وتعقيدات ضمن النسق الاجتماعي وتقسيمات وظيفية وأدوار مهنية مختلفة، وهو ما يعرف بالمجتمع المهني وذلك بظهور مهن تخصصية ضمن مجالات عدة كالتعليم والطب وكذا النقل وغيرها من المهن التي كان للانتقال الصناعي بفعل التكنولوجيا اثر بالغ على ظهورها.

¹ Judit Kapas, op cite, p03.

² اعتماد محمد علام، علم الاجتماع الصناعي: موضوعات وقضايا معاصرة، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 2020، ص92.

● مخلفات المرحلة:

يمكننا من خلال ما تقدم، أن نجمل بعض من مصاحبات مرحلة الحداثة وتشكل المصنع والتنظيم بفعل التكنولوجيا، وهو ما احتل موضوعات علم اجتماع الصناعي والمهني والتنظيم على وجه الخصوص، حيث تتمثل هذه المصاحبات في شقيها الإيجابي والسلبي في النقاط التالية:

أ- الجانب الإيجابي

- نماء رأس المال بفعل الإنتاجية المستمرة؛
- عقلنة وترشيد وتنظيم أساليب الإنتاج بعد العشوائية التي كانت تسود في المرحلة ذاتها؛
- ظهور مدارس فكرية وتخصصات علمية تهتم بالمجال الصناعي والتنظيمات ككل من أجل تشخيص الظواهر خاصة السوسيوتنظيمية منها؛

ب- الجانب السلبي:

- ظهور الطبقة البرجوازية (الرأسمالية) والبروليتارية (الكادحة) واحتدام الصراع بينها؛
- استبدال الانسان بالآلة، مما أدى إلى ارتفاع معدلات البطالة وانخفاض المستوى المعيشي؛
- الهجرة المهنية إلى المناطق الصناعية خلف ظواهر مختلفة كالإجرام والانحراف؛
- ظهور حركات استكشافية وحركات استعمارية من اجل المواد المحركة للصناعة؛

المطلب الثالث: مرحلة ما بعد الحداثة وتشكل المؤسسة المعاصرة

يعتبر مفهوم ما بعد الحداثة أو ما بعد المجتمع الصناعي الحديث، من المفاهيم المعاصرة التي تشكلت بفعل الواقع الاجتماعي والتغيرات التي طرأت عليه، حيث تعددت المفاهيم التي تحدد هذه المرحلة من الانتقال إلى المجتمع ما بعد الحداثي، بما في ذلك التنظيمات والمؤسسات والذي يطلق عليه أيضا بالإضافة إلى مجتمع ما بعد الحداثة أو مجتمع ما بعد الصناعي، بفعل بعد الثورة التقنية المتقدمة "مجتمع المعلوماتية informatics society، المجتمع الرقمي digital society مجتمع المعرفة والمجتمع الالكتروني E society".¹ فإذا كان النظام الاجتماعي المتداخل في مرحلة الحداثة يتصف "بالنسقية الصارمة والترشيد الاقتصادي، وعقلانية التنظيم الاجتماعي والحتمية واليقين... فإن النظم الاجتماعية

¹رامي عبود، المحتوى الرقمي العربي على الانترنت، العربي للنشر والتوزيع، القاهرة، 2013، ص20.

ضمن مرحلة ما بعد الحداثة تتصف بالتعقيد واللايقين واللاحتمية وضبابية الظواهر واللاتحدد¹. ذلك كون أن هذه المرحلة هي مرحلة المؤسسات والتنظيمات المعاصرة، والتي تعتمد على تقنيات وتكنولوجيات حديثة، وما نتج عنها بعد ظهورها في القرن العشرين، لتصل إلى ذروتها بداية من القرن الحادي والعشرين حيث شغلت التكنولوجيا العالية المعلوماتية منها خاصة، دورا هاما في تشكل المؤسسات المعاصرة التي لم تعد بمفهوم المصنع كما كان في نشأته الأولى، وإنما تنظيما ومؤسسة متكاملة بجميع عناصرها وأبنيتها، مما أدى هذا إلى ظهور العديد من النظريات، والتي شملت مفاهيم تتعلق بالنسق الاجتماعي، كالثقافة التنظيمية والقيم التنظيمية، والهوية والثقافة والعولمة، وغيرها من القضايا الدالة عن اجتماعية المؤسسة الاقتصادية والصناعية، والتي تعتبر محور ضمن البناء الاجتماعي، بالرغم من أن المفهوم التأصيلي لما بعد الحداثة يتعلق بجوانب أكثر فلسفية فنية، إلا أن انتقال المجتمعات إلى ما بعد الصناعية هي نقطة الانتقال لمختلف قضايا الفكر السوسيوولوجي عموما والسوسيوتنظيمي خاصة، والتي عقبته التكنولوجيا ما بعد الصناعية وهو ما تعبر عنه مسألة الثقافة والهوية وانتشارها وشيوع المعرفة ضمن مرحلة التغير الجديدة بفعل التكنولوجيا الحديثة، والأثر البالغ على المؤسسات الحديثة والتي ترتبط بالمجتمع المعاصر ارتباطا تبادلي، قائم على المعرفة والمعلوماتية والتي تبنى على استراتيجيات وشراكات مختلفة، ويقدم عالم الاجتماع Daniel Bull في كتابه «قدوم مجتمع المعرفة» أنه "يتمحور تشكل جديد في المجتمع حول الخدمات المتعلقة بإنتاج المعلومات وتوزيعها واستخدامها، والذي تصبح فيه المعرفة المورد والرأس المال الاستراتيجي للمجتمع".² ما يعني أن الانتقال من الطابع التقليدي الصناعي الإنتاجي إلى الطابع الخدماتي، وهي خصائص مجتمعات ما بعد الحداثة، حتى أن مفهوم مجتمع ما بعد الصناعة المستعار من Alain Touraine الذي تخلى هذا الأخير عن هذه التسمية إلى المجتمع المبرمج، أنه قد احتل إنتاج البضائع الثقافية مكان البضائع المادية والصناعات الالكترونية والكهربائية عوض المعادن والنسيج، وكذا احتل إنتاج المعارف والمعلومات والرعاية الصحية والاعلام صدارة المجتمعات المبرجة.³ لذلك تعتبر المؤسسات

¹ طلعت عبد الحميد وآخرون، الحداثة... ما بعد الحداثة: دراسات في الأصول الفلسفية للتربية، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 2003 ص 160.

² عيسى العسافين، مجتمع المعلومات، الجامعة الافتراضية السورية، الجمهورية العربية السورية، 2020، ص 03.

³ السعيد لبيب، جان فرانسوا ليوتار ونقد الفكر الشمولي، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، ط 1، قطر، 2022، ص 46.

والتنظيمات المعاصرة أنظمة متكاملة ذات تعقيدات واسعة لها علاقة مباشرة بالتكنولوجيات المعلوماتية، كما أنها مصدر لإنتاج الثقافة داخل المجتمع الذي هو في طور التغيير والتغير المستمر واللامتناهي.

الشكل رقم (04): يوضح مراحل تشكل المؤسسة ضمن الانتقال السوسيو-تقني

المؤسسة ما قبل الحداثة	المؤسسة ضمن الحداثة المجتمع الصناعي	ما بعد الحداثة المجتمع المعلوماتي
<ul style="list-style-type: none"> • مرحلة ما قبل الثورة الصناعية • العمل الزراعي • النظام الحرفي • الانتاج الاسري • المانيفاكتور 	<ul style="list-style-type: none"> • الابتكارات والاختراعات التكنولوجية • نماط جديدة للانتاج • تشكل المصنع بالطابع الهيكلي والتنظيمي الجديد • تعقد المجتمع وانتشار ظواهر جديدة • ظهور الطبقة الرأسمالية والبروليتارية • النظريات العلمية لتنظيم الانتاج والعمل ضمن العقلة والترشيد، التخصص وتقسيم العمل 	<ul style="list-style-type: none"> • التغير الاجتماعي • ظهور تقنيات تكنولوجية معلوماتية جديدة • تشكل المؤسسة والتنظيم الحديث المنتج للمعرفة • تقارب الثقافات والهويات المؤسساتية واللاحدود • المؤسسة ككيان تنظيمي وبناء اجتماعي تفاعلي

المصدر: من إعداد الطالب بناءً على ما سبق

المبحث الثالث: التكنولوجية (الأنواع، الخصائص والأهمية)

من خلال مبحثنا هذا نحاول التطرق إلى مختلف أنواع التكنولوجية وما يرتبط بها ارتباطا وظيفيا بدراستنا كما سنحاول التطرق إلى أهميتها على جميع الأصعدة خاصة من الجانب السوسيو-تنظيمي.

المطلب الأول: أنواع التكنولوجيا

لعل الإشارة لجميع أنواع التكنولوجيات الحديثة المختلفة، يكاد يكون في وقتنا الراهن من الصعوبات التي نواجهها، ذلك لأن التعقيدات والديناميكية المتسارعة في إنتاج مختلف التكنولوجيات الحديثة، وثوراتها وتنوعها بتنوع استخداماتها ووظائفها، يشكل هذا، عائقا في تحديدها بشكل تام، خاصة ما يتعلق بالتنظيمات والمؤسسات بمختلف أنشطتها، وإن كان هناك العديد من التصنيفات لأنواع التكنولوجيا وفقا للميدان التي تغطي عليه في استخداماتها أو شدة تعقيدها، أو انتشارها، أو حتى طبيعتها، إلا أننا سنحاول عرض بعض أهم أنواع وتصنيفات مختلفة من التكنولوجيات، التي تعتبر جزء من دراستنا، فلقد صنفت التكنولوجيا وفقا لمجلة PCExpert الالكترونية، أن التكنولوجيا تصنف إلى

أربع أصناف متمثلة في كل من "التكنولوجيا المرنة والثابتة...تكنولوجيا المواد والتكنولوجيا النظيفة...التكنولوجيا الصلبة والليينة...تكنولوجيا المنتج والتشغيل"¹. إذ يعتبر هذا التصنيف بمثابة عرض لأشكال التكنولوجيا وانواعها وما تتضمنه من خصائص تحدد طبيعتها، حيث يمكننا طرح هذه التصنيفات وفق ما يلي:

1-التكنولوجيا المرنة والثابتة:

حيث يعتبر هذا الصنف من التكنولوجيا هو إيضاح الفرق بين التكنولوجيا المستخدمة بصفة تقليدية والتي تتصف بالثبات، حيث تعتبر أساس الانطلاق وقاعدة البداية والذي على أساسه تمت الإضافات والتحسينات، وصولاً إلى التكنولوجيا المرنة والمستجدة مثال ذلك ما تم التوصل إليه من وسائط متعددة كالألواح والشاشات الرقمية والطابعات وأنظمة المراقبة فإنها وفقاً لهذا التصنيف تعتبر تكنولوجيات مرنة، في حين تصنف الأدوات التقليدية كالأوراق والحبر وغيرها ضمن نطاق التكنولوجيا الثابتة.

2-تكنولوجيا المواد والتكنولوجيا النظيفة:

ترتبط تكنولوجيا المواد مباشرة بالجانب الصناعي إذ يتضمن هذا التصنيف الوسائل التي تنقل المواد الأولية إلى منتجات نهائية استهلاكية، مثال ذلك خطوط الإنتاج والتصنيع المختلفة، في حين تضمن التكنولوجيا النظيفة الجانب المحافظ على البيئة، إذ تستخدم هذه التكنولوجيات في إعادة تدوير المواد المختلفة المضرّة بالبيئة إلى مواد نظيفة محافظة على الوسط البيئي كآليات تدوير النفايات ومحطات التصفية المائية.

3-التكنولوجيا الصلبة والليينة:

بالرغم من التقابل الذي يظهره هذا التصنيف بين ما هو صلب وما هو لين، فإن الجانب الوظيفي لهذه التكنولوجيات هو تكميلي مدمج، إذ تضم التكنولوجيات الصلبة كل ما يندرج ضمن الأجهزة التي

¹AURELIE Barrez, la technologie : **quels sont les différents types?**, PCExpert magazine, France 2022,[https://www.pcexpertlemag.fr/la-technologie-quels-sont-les-differentstypes%e2%80%89/03 juin 2022, p01.0](https://www.pcexpertlemag.fr/la-technologie-quels-sont-les-differentstypes%e2%80%89/03%20juin%202022,%20p01.0)

بإمكانها ان تتوفر على برمجيات وتطبيقات مختلفة، حيث تسمى هذه الأخيرة وفقا لهذا التصنيف بالتكنولوجيا اللينة، فتتمثل التكنولوجيا الصلبة على سبيل المثال في العتاد وأجهزة الحاسب في حين تمثل البرمجيات والتطبيقات التكنولوجيا اللينة.

4-تكنولوجيا المنتج والتشغيل:

يتضمن هذا التصنيف تكنولوجيا المنتج والذي يقصد به "كافة أنواع التقنيات المستخدمة في عملية تصنيع المنتجات"¹. إذ أنه لا يتم التوقف عند صناعة المنتج فحسب بل يتعدى ذلك إلى الانتقال لمرحلة من التقنية للمحافظة على المنتج وجودته، وهو ما يرتبط أكثر بالمواد الاستهلاكية التي يتم الحفاظ عليها لمدة معينة دون تلف كالأغذية المسبرة والمجففة. على الجانب الأخر فإن تكنولوجيا التشغيل وهي التكنولوجيا الحديثة التي تشهد اليوم انتشاراً واسعاً، فإنها تضم كل من الكتب والمجلات والجرائد الإلكترونية وغيرها من العمليات التحويلية، والتي تم نسخ مضمونها من الجانب الورقي إلى الإلكتروني، كما تصنف أيضاً ضمن أشكال الوسائط التكنولوجية الحديثة.

ونظراً لتعدد التكنولوجيات اليوم، فإنه لا يمكن حصر التكنولوجيات في تصنيفات معينة، لذلك فإنه يمكننا طرح تصنيفات أخرى، تشكل منظور آخر لأنواع مختلفة للتكنولوجيا، فقد تصنف أنواع التكنولوجيا وفقاً لطبيعة النشاط والاستخدام كتكنولوجيا التعليم والإنتاج والخدمات، والتكنولوجيا الطبية وتكنولوجيات المستخدمة في مجالات البناء، وكذا تكنولوجيا العلوم والفضاء وتكنولوجيات الإدارة والتسيير وتكنولوجيا التسليح، كما يمكن تصنيف التكنولوجيا ومعرفة أنواعها وفقاً لدرجة وشدة التعقيد ومساحة استخدامها، مثال ذلك الاعتماد على التكنولوجيا في ميدان الصناعة بنسبة كبيرة، عكس ما يتم ضمن مجال التعليم وبنسب متفاوتة وبدرجات أقل أو أكثر وفقاً للحاجة، وإن كانت شدة استخدام التكنولوجيا اليوم وانتشارها أوسع من ذلك وفي شتى المجالات.

¹علاء فرحان طالب وآخرون، تأثير تكنولوجيا الإنتاج في تصميم المنتج، المجلة العراقية للعلوم الإدارية، المجلد السابع العدد 29 العراق، 2011، ص 04.

فمن خلال ما تم التطرق اليه خلال عرضنا لمجموعة من التصنيفات، يمكننا استخلاص التصنيفات الآتية والتي تضم الجانب العملي للتكنولوجيا حسب أهميتها بالنسبة لمحور دراستنا وهي كالتالي:

الفرع الأول: تكنولوجيا الطاقة

تعتبر تكنولوجيا الطاقة من أهم التكنولوجيات، التي شكلت العديد من التغيرات في العالم اليوم في مختلف المجالات والقطاعات، ومختلف أنشطة التنظيمات والمؤسسات، بحيث تعتمد عليها أنواع أخرى من التكنولوجيات ووسائطها، فتكنولوجيا الطاقة لا يقصد بها الطاقة في حد ذاتها، سواء كانت طبيعية أو صناعية، وإنما هي تلك الآليات العلمية والعملية التي تمكن من الاستفادة من هذه الطاقات باختلاف أنواعها خاصة الحديثة منها والمتجددة، إذ أنه " لم يكن توفر الطاقة ومصادرها هو العامل الحاسم في التاريخ البشري، إذ أن كل المصادر المعروفة للطاقة كانت موجودة في الطبيعة منذ قدوم الإنسان، بل إن العامل الحاسم والمهم كان وسيبقى قدرة الإنسان على استغلال هذه المصادر، وتطويرها لخدمة أغراضه أيا كانت".¹ فاستغلال الطاقة المختلفة عبر تطبيق مبادئ العلم، هي الوسيط الذي يربط بين الأفراد ومهامهم ووظائفهم، فتعتبر ميكانيزمات استغلال الفحم وكذا مولدات الطاقة الكهربائية ومحولاتها والتوربينات والآليات العديدة لاستخراج الطاقة الباطنية، والمتمثلة في البترول والغاز واستغلال الطاقة الشمية عبر تكنولوجيات الألواح، وكذا مختلف التقنيات والآليات العلمية بمثابة تكنولوجيا الطاقة المقصود بها.

الفرع الثاني: التكنولوجيا الصناعية

لا يختلف الأمر كثيرا حين نتطرق إلى التكنولوجيا الصناعية، فالتكنولوجيا الصناعية أو تكنولوجيات الصناعة، هي أحد النقلات العلمية والمحطات المفصلية التي شهدتها العالم، خاصة مرحلة الثورة الصناعية إلى غاية يومنا هذا، إذ عملت الاختراعات والابتكارات إلى تزويد المصانع وورش الإنتاج بمختلف أنشطتها، بمعدات وآليات مكّنت من زيادة مستويات الإنتاج وجودته، كما أنها أضفت إلى التنظيمات والمؤسسات طرق ومناهج عمل جديدة أكثر علمية، وتعتبر الآلات وخطوط الإنتاج والهيكل الميكانيكية والأدوات التقنية التكنولوجية، المستخدمة في العملية الإنتاجية سواء في نقل المواد أو رفعها أو

¹ سعود يوسف عياش، تكنولوجيا الطاقة البديلة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، 1981، ص12.

تحويل هذه المواد إلى منتجات استهلاكية هي أحد أهم أنواع التكنولوجيا الصناعية التي تشهد تحديثاً وتطوراً مستمراً كما يمكن تقسيم التكنولوجيا الصناعية إلى "تكنولوجيا الصناعات الاستخراجية، والتي تتمثل في استخراج المعادن من باطن الأرض أو البحار، وتكنولوجيا الصناعات التحويلية التي يتم من خلالها تحويل صورة الأشياء كاستخدام قوة العمل لتشغيل الآلة"¹ وهو ما يظهر لنا، أن التكنولوجيا الصناعية لا تقتصر على مجالات معينة ضمن الصناعة، وإنما تشمل كل ما يرتبط بالحقل الدلالي لمفهوم الصناعة ككل.

الفرع الثالث: التكنولوجيا الرقمية

لا بد وأن التكنولوجيا الرقمية هي أحدث التكنولوجيات التي توصل إليها العلم، إذ باتت تشكل جزءاً هاماً في الحياة البشرية، سواء على مستوى الأفراد أو المؤسسات والتنظيمات، وحتى المجتمعات والدول، من خلال الوسائل والوسائط التي أنتجتها، حيث أن التكنولوجيا الرقمية هي تلك الأجهزة الإلكترونية المختلفة المتمثلة في العتاد الإلكتروني، سواء كانت حواسيب أو أجهزة اليكترونية، أو أجهزة يتم برمجتها من أجل عرض أو نقل أو معالجة المعطيات والمعلومات وكذا توزيعها، أو كما يمكننا القول أن التكنولوجيا الرقمية، هي تلك الآلية التي تعتمد على المزج الذي يتطلب كل من عتاد الكتروني (Hardware) وبرمجيات (software)، مما يسمح بعرض المعطيات ونقلها أو تخزينها بطرق ذكية، بحيث أن التكنولوجيا الرقمية لا تختص بمجال معين، وإنما تكون ضمن مختلف المجالات سواء كانت الصناعية أو الإدارية، الطبية، التعليمية، وغيرها من المجالات، وقد حددت خصائص الفضاء الرقمي في أنها "تفاعلية، لا تزامنية، حركية وكونية، قابلة للتحويل أي من الجانب المكتوب إلى المسموع على سبيل المثال، قابلية للتوصيل، وكذا أنها تقنياً منتشرة على جميع أنحاء العالم"². لا يمكن تحديدها ضمن مكان معين، أو مرحلة معينة، وإنما ترتبط بشكل أكبر بمدى الحاجة إليها، وما تم التوصل إليه ضمن مجالها، من تحسينات وإصلاحات تتماشى مع كل مرحلة وعلى مستوى أزمنة متعددة.

¹ شادية سعودي كمال، التجارة الخارجية اليابانية، العربي للنشر والتوزيع، القاهرة، 2015، ص124.

² عبد القادر دندن، العلاقات الدولية في عصر التكنولوجيات الرقمية: تحولات عميقة مسارات جديدة، مركز الكتاب الأكاديمي عمان، 2020، ص17.

الفرع الرابع: تكنولوجيا الاتصالات

تتمحور اليوم معظم الإجراءات والتعاملات حول تكنولوجيا الاتصال على مستويات عدة، إذ تعرف على أنها "مجموع التقنيات أو الوسائل أو النظم المختلفة التي توظف لمعالجة المضمون والمحتوى الذي يراد توصيله، من خلال عملية الاتصال الجماهيري أو الشخصي أو التنظيمي أو الجمعي، والتي من خلالها يتم جمع المعلومات والبيانات المكتوبة، أو المصورة أو المرسومة أو المسموعة أو المرئية أو المطبوعة أو الرقمية، من خلال الحاسبات الالكترونية وتخزينها".¹ حيث يجمل هذا التعريف أن تكنولوجيا الاتصال هي نتاج علمي يضم كل من الشبكات المتنوعة للاتصال، من أنترنت أو أنترانت (شبكة داخلية) أو تقنيات اتصالية حديثة متعددة الأجيال، كشبكات الاتصال الهاتفية أو كنقاط الوصول وغيرها، التي تعتمد على وسائط تكنولوجية حديثة من هواتف مختلفة وأجهزة تلفاز واستقبال وموجات وترددات، وكذا أعمار صناعية متعددة الوظائف والمجالات والتي تعتبر بمثابة الوسيط والأداة المحركة ومن الأهم القواعد الأساسية للتكنولوجيات الحديثة اليوم، فتعمل تكنولوجيا الاتصال على نقل وتلقي المعلومات كأساس وظيفي لها.

المطلب الثاني: خصائص التكنولوجيا

تتميز التكنولوجيا عموماً بالعديد من الخصائص حيث سنحاول اجمالها بناء على مراجع علمية مختلفة ومعارف مسبقة ضمن النقاط التالية في مطلبنا هذا كمايلي:

- تتميز التكنولوجيات الحديثة بسرعة الانتشار ضمن العديد من المجالات وفي جميع المجتمعات، حيث باتت من أهم العناصر الضرورية التي نبجدها ضمن الأبنية الاجتماعية وفي مختلف الثقافات، كما أنها الأكثر اعتماداً في العمليات الإدارية والتنظيمية في مجالات التسيير خاصة.
- تتميز التكنولوجيا بأنها ذلك الجانب التطبيقي المنظم للعلوم والمعارف التي توصل إليها الانسان بعيداً عن الجوانب النظرية.

¹عبد الرزاق محمد دليمي، آفاق الإعلام في القرن الحادي والعشرين، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، 2019، ص123.

- يعتبر امتلاك التكنولوجيات الحديثة اليوم بمثابة التصنيف في سلم التقدم العالمي، حيث أن امتلاك التكنولوجيا ومعرفة آليات تشغيلها، والسيطرة عليها، يمنح صورة وتصنيف للدول والمجتمعات بجميع مؤسساتها.
- تعتبر خاصية التعقيد ميزة التكنولوجيات الحديثة اليوم، فبقدر التعقيد التي يكتنفها فإنها تتميز أيضا بتسهيل العمليات والإجراءات والحياة لدى الافراد.
- يعتبر التنوع التكنولوجي من أهم الخصائص التي تميز التكنولوجيا عموما، فهي علم يمتاز بالاستمرارية والتطوير وكذا التحيين غير المحدود.

المطلب الثالث: أهمية التكنولوجيا

تحتل التكنولوجيا عموما في وقتنا الراهن مكانة بارزة في الأوساط المختلفة، فقد تعددت أهمية التكنولوجيات ووسائطها المختلفة على الصعيد الاجتماعي عموما، وكذا على مستوى التنظيمات خصوصا، إذ تتميز التنظيمات المعاصرة وفي مختلف المجالات والنشاطات نقلة نوعية في استخدام التكنولوجيا الحديثة والاعتماد عليها بمختلف أبعادها وعناصرها، التي باتت تشكل العنصر الرئيسي فيها والذي لا يمكن الاستغناء عنه في جميع الوظائف التنظيمية، من تنظيم وتوجيه ورقابة وكذا التنسيق وقبل ذلك في وضع الأسس والخطط التي تبنى عليها اهداف المؤسسات، وحتى الإنتاجية والصناعية منها، فمن خلال هذا عمدنا إلى التطرق وتبيان بعض من أهمية التكنولوجيات الحديثة بشكل عام على المستويين الاجتماعي والتنظيمي، وإبراز أهم عنصرين تركز عليها مختلف المستويات الاقتصادية الثقافية التجارية وذلك باعتبار أن مفهوم التنظيم هو النواة التي تبنى عليها جميع هذه المستويات، لذلك تتضح لنا أهمية التكنولوجيا الحديثة فيما يلي:

1-أهمية التكنولوجيا على مستوى المجتمعات:

- باعتبار ان التكنولوجيا عموما تتمحور حول وظائفها وأهداف استخدامها، فإنها تنقسم ما بين الأساسية والتكميلية، فتكمن أهمية التكنولوجيات الأساسية في تحقيق حاجيات الافراد وتسهيل حياتهم اليومية وتدليل صعابها على جميع النواحي سواء على مستوى التعليم أو النقل أو الخدمات وغيرها من المجالات.

- تمثل القاعدة الحقيقة لانتقال المعرفة وتطوير ثقافة المجتمعات، عبر تثاقفها وترابطها على اختلافها وانتشارها، وكذا تسهيل عمليات الاتصال والتواصل.
- كما أنها الحافز لارتقاء في العلوم والبحث والقضاء على الأمية، وكذا الفقر بطرق غير مباشرة، وانتشار الوعي الصحي والوقائي، والمساهمة في القضاء على العديد من الظواهر الاجتماعية والجرائم بفضل وسائطها المختلفة.

2- على مستوى التنظيمات

- تكمن أهمية التكنولوجيا على مستوى التنظيمات المختلفة فيما يلي:
- تسريع المهام وتنظيمها وتقليل الجهد والاستثمار في الوقت والموارد البشري.
- تساهم في وضع أسس صحيحة للخطط والأهداف المسطرة بفضل انتشار المعلومة وتحيينها.
- كما تكمن الأهمية في كونها تساهم في حل وتخطي المشكلات المختلفة للتنظيمات.
- تساهم في كثافة الإنتاج وجودته مما يؤدي إلى تحسين الوضع الاقتصادي للدول.
- تساهم في الانفتاح على السوق المحلي والإقليمي والعالمي وإيجاد أفكار إنتاجية تسمح باستمرارية المؤسسات والتنظيمات.¹
- تساهم الوصول إلى أعلى مراتب الكفاءة والفعالية، سواء بالنسبة للمورد البشري أو التنظيمات عموماً، كما أنها تساهم في نقل المعارف والخبرات وانشاء الشركات بين المؤسسات من مختلف أنحاء العالم.

المبحث الرابع: واقع المجال السوسيوتنظيمي من خلال التكنولوجيا المعلوماتية

تتميز المؤسسات والتنظيمات الحديثة عن سائر المؤسسات في المراحل السابقة، بعوامل وأبعاد رجحت الانتقالات والتغيرات التي طرأت عليها، فمن بين أهم هذه العوامل ما يطلق عليها بالتكنولوجيات الحديثة، إذ نحاول من خلال مبحثنا هذا التطرق إلى أهم التكنولوجيات المعلوماتية الحديثة المستخدمة في

¹ عصام الدين مصطفى، اقتصاديات تكنولوجيا المعلومات والإعلان الإلكتروني في عصر العولمة في المجتمعات العربية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2020، ص 285.

عصرنا الحالي، ضمن النسق التنظيمي والتي تعمل عليها باختلاف مجالاته من أجل الامام أكثر بواقع المؤسسات المعاصرة والوسائل المعتمد في العملية الإنتاجية أو الخدمائية.

المطلب الأول: مراحل تطور تكنولوجيا المعلوماتية TI

تشغل تكنولوجيا المعلوماتية اليوم حيزا كبيرا ضمن مختلف المجالات، وهو ما تبرزه المفاهيم التي تم عرضها سابقا حول تحديد المجتمع المعاصر، والذي يطلق عليه المجتمع المعلوماتي أو مجتمع المعلوماتية ذلك كون أن التكنولوجيات الحديثة أصبحت تشكل الجزء المهم فيه، من خلال التقنيات والآليات التي يتم استخدامها، فنلاحظ أن مفهوم تكنولوجية المعلوماتية مفهوم مركب من لفظين: تكنولوجيا والتي هي القاعدة الأساسية، وكذا المعلوماتية والتي يمكننا التعبير عنها على أنها جزء أو بعد من التكنولوجيات المختلفة، حيث يعرفها Roger Carter ضمن كتابه المعنون بـ The Information Technology التكنولوجية المعلوماتية على أنها " الأنظمة والأدوات المستخدمة، لتلقي وتخزين وتحليل وتوصيل المعلومات في كل أشكالها وتطبيقاتها لكل جوانب حياتنا، شاملة المكتب، المصنع والمنزل".¹ حيث يتبين لنا من خلال هذا التعريف أن تكنولوجيا المعلومات، هي عبارة عن أنظمة وأدوات تعمل من أجل إجراء عمليات منتظمة، تساهم في نشر وتوفير المعلومة والتي تعد الأساس الذي تقوم عليها التنظيمات المعاصرة، كما أنه يمكننا الإشارة إلى أنه "يتضمن مفهوم تكنولوجيا المعلوماتية أيضا أجهزة الاتصال سواء استخدمنا مصطلح تكنولوجيا المعلومات أو تكنولوجيا المعلومات والاتصال".² فالحديث عن نوع من التكنولوجيات الحديثة والمعاصرة، يميلنا إلى أن التكنولوجية المعلوماتية قد مرت بمراحل عديدة شكلت معالمها المعاصرة والتي يمكننا إجمالها فيما يلي:

المرحلة الأولى: بداية من 1940م إلى غاية منتصف الستينيات

في هذه المرحلة بدأت أولى أجهزة الكمبيوتر في الظهور عندما انصب التركيز على تطوير تكنولوجيا الكمبيوتر، حيث "كان أول كمبيوتر تجاري، وذلك في الولايات المتحدة الأمريكية يستخدم من قبل مجموعة من الشركات UNIVAC... ليتم بعدها الشروع من قبل الولايات المتحدة مطلع

¹ محمود علم الدين، تكنولوجيا المعلومات وصناعة الاتصال الجماهيري، العربي للنشر والتوزيع، القاهرة، 1990، ص39.

² David Garson, Information Technology and Computer Applications in Public Administration: Issues And Trends, IDEA GROUP PUBLISHING, USA and London, 1999 p42.

الستينيات بتجربة معالجة الإشارات الرقمية، بحيث يتم تحويل الأرقام والحروف والأصوات والصور بسرعة وبدقة، إلى سلاسل من الموجات الالكترونية، وهذا ما وضع الأساس لرقمنة الاتصالات وتحويل أجهزة الكمبيوتر مكونة من انابيب مفرغة إلى دوائر متكاملة".¹ إذ أنه وفي هذه المرحلة لم تكن أجهزة الكمبيوتر متوفرة لدى المؤسسات بشكل واسع، ولم تكن بداية انتشار تكنولوجيا المعلوماتية بعد سواء في الولايات المتحدة أو غيرها من الدول الاخرى. أما على المستوى الإداري فلم تعرف الإدارة استخدام التكنولوجيا المعلوماتية ونظمها حتى مطلع الخمسينات حيث كانت "أول تطبيقاتها تختص في المهمات المحاسبية كحساب الرواتب والذمم المدينة والدائنة".² أي كانت ذات انتشار محدود يرتبط بوظائف ومهام محددة فقط.

المرحلة الثانية: 1980م إلى غاية 1995م

حيث شهدت هذه المرحلة نقلة نوعية في مجال الحاسب والمجال المعلوماتي، إذ تم الاعتماد على "الشبكات المحلية LAN وأنظمة الاتصالات".³ وكذا التزايد المستمر في تطوير "البرامج المتعلقة بالحواسيب الشخصية مثل جداول البيانات ومعالجة النصوص وحزم العروض التقديمية... كما تم تطوير شبكات واسعة النطاق والتي تسمى بـ Wan وهو اختصار لـ Wide Area Network مما يسمح بالاتصال عبر الشبكات بأجهزة متعددة، وفي جميع أنحاء العالم... وفي سنة 1993 تم إطلاق أول متصفح تحت مسمى NCSA Mosaic".⁴ كلها نقلات كانت ممهدة للتطوير أكثر في المجال المعلوماتي وانتشاره، ليكون أحد أهم العناصر الفاعلة في المجال التنظيمي، من خلال الاعتماد عليه في العملية التنظيمية.

المرحلة الثالثة: من 1995م إلى يومنا هذا

شهدت تطورا وانتقالاً متسارعاً، حيث كان التطور أكثر في "مجال الأجهزة والبرمجيات ونظم الاتصال والشبكات... ونظم المعلومات التنفيذية والنظم الخبيرة وتطبيقات التصنيع... ويرتبط التطور بتطور

¹ David Garson. op cite p43.

² حيدر شاكور البرزنجي، محمود حسن جمعة، تكنولوجيا ونظم المعلومات في المنظمات المعاصرة: منظور إداري - تقني، د.ن العراق، 2013، ص70.

³ نفس المرجع، ص13.

⁴ Catherine Sleezer, human resource development and information technology: making global connections, springer sciences and business media, New York, 2002, p09.

الحاسب ووسائل الاتصال المختلفة، تتمثل في اتجاه التقريب والتجميع Convergence، أي التقريب والدمج بين المنظمات والأفراد، من خلال لغة الحاسوب. ¹ وهو ما أتاح نقل المعرفة والشراكة بين المنظمات وتطوير هذه الأخيرة، وتبادل الخبرات والتجارب وحل المشكلات وتجاوز الازمات وذلك عن بعد دون التنقل مكانياً.

في المقابل، يرى كل من Eral، Zuboff أن "تكنولوجيا المعلوماتية تتطور بشكل مستقل عن المنظمات التي تستخدمها... في حين يرى Cornford، Friedman منظورا مختلفا لوصف تطور تكنولوجيا المعلومات حيث أن التطور يكون وفقا لاحتياجات المنظمات والمؤسسات". ² هذا ما يظهر وجهات نظر مختلفة حول التطور ما بين احتياجات المنظمات والمؤسسات، واستقلالية التطور عن المجال التنظيمي إلا أنه يمكننا القول أن واقع التأثير وتطور تكنولوجيا المعلومات، هو عامل مهم في حياة المنظمات والمؤسسات كونه يرتبط بالمجال الوظيفي، كما أنه يجدر الإشارة إلى أن المرحلة الآتية، ماهي إلا مرحلة عابرة لمراحل مستقبلية، ذلك كون أن المؤشرات الملاحظة توحى بأن التكنولوجيا المعلوماتية في تطور وتقدم مستمر، سواء على المستوى الاجتماعي أو التنظيمي المؤسسي.

المطلب الثاني: عناصر ومكونات تكنولوجيا المعلومات

تتضمن تكنولوجيا المعلومات العديد من العناصر والمكونات التي تشكلها فهي منظومة متكاملة تعمل وتتفاعل ضمن نظام موحد من أجل تحقيق أهداف أو هدف مشترك حيث تتكون تكنولوجيا المعلومات من عناصر عدة أهمها³:

1- أجهزة وبرمجيات الحاسبات COMPUTER HARDWARE AND SOFTWARE

يعتبر العتاد والبرمجيات من أهم العناصر المكونة للتكنولوجيا المعلوماتية، حيث تشكل كل من وحدات إدخال وإخراج المعلومات، والمتمثلة في الأجهزة المكونة للحاسب كالشاشات ولوحة المفاتيح والوحدة المركزية وما يتضمنها من المعالج والبطاقة الأم، وبطاقات الذاكرة ووحدات التخزين، أو التي ترتبط

¹ حيدر شاكر البرزنجي ومحمود حسن جمعة، مرجع سبق ذكره، ص 13.

² David Garson, op cite, p44

³ أسامة محمد عبد العليم، عمر أحمد وآخرون، الإدارة الإلكترونية: مدخل إلى الإدارة التعليمية الحديثة، دار المناهج للنشر والتوزيع ط1، الأردن، 2013، ص 107.

بالأجهزة كمكونات ثانوية كالطابعات، وأجهزة الماسح الضوئي ووحدات تخزين خارجية وغيرها من الأجهزة، التي تندرج ضمن الماردوير Hardware Technology، في حين تمثل البرمجيات Software كل البرامج والتطبيقات التي تقوم بتشغيل العتاد، أو معالجة المعطيات المختلفة سواء الرقمية أو الصور والفيديو أو النصوص وغيرها.

2-تكنولوجيا إدارة قواعد البيانات: DATA BASE MANAGEMENT TECHNOLOGY

تبنى إدارة قواعد البيانات عن "طريق حزمة من البرمجيات من أجل أغراض عامة تسمى نظام إدارة قواعد البيانات...وهو مزيج من الأجهزة والبرامج التي تمكن من انشاء قواعد بيانات ومراقبتها، أو استرجاع هذه البيانات من خلالها".¹ هذه القواعد هي عبارة عن معلومات تفصيلية لموارد أو معطيات ضمن هيئة معينة على سبيل المثال.

3-تكنولوجيا الاتصالات والشبكات COMMUNICATION NETWORK TECHNOLOGY

حيث تشكل مختلف الاليات التكنولوجية الحديثة، سواء الأنترنت وما يتضمنها من برمجيات الاتصال، أو الأنترنت أو الأجهزة السلكة أو اللاسلكية، والتي تسمح بالعملية الاتصالية عبر مختلف الشبكات، سواء داخل أو خارج التنظيمات، وذلك لنقل وتبادل البيانات والمعلومات.

4-الموارد البشرية HUMAN RESOURCES

يعتبر المورد البشري الحلقة الفاعلة والعنصر الأساسي والرئيسي للتكنولوجيا المعلوماتية، حيث يعمل المورد البشري الخبير على تشغيل وتحليل النظم الآلية للمعلومات، وتطويرها وصيانتها والتحكم في جميع عناصرها، من أجل تحقيق أهداف التنظيم والمؤسسة.

¹ Aditya Kumar Gupta, **Taxonomy Of Database Management System**, Fire Wall Media, NEW DELHI, 2007,p03.

المطلب الثالث: أهمية تكنولوجيا المعلومات ضمن المجال السوسيوتنظيمي

لا شك أن الانتقال الذي أحدثته التكنولوجيا في المجال السوسيوتنظيمي منح لتكنولوجيا المعلوماتية أهمية بالغة في المجال التنظيمي والهيكلية للمؤسسات، فمن خلال ما تم طرحه من قبل كل من Wetherbe و Mc Lean و Turban أن تكنولوجيا المعلومات تضمن خمسة أهداف للنشاط التنظيمي والمتمثلة في¹:

- زيادة الإنتاجية بـ 51% من المؤسسات في الولايات المتحدة الأمريكية
- خفض تكاليف الإنتاج بـ 39%
- ارتفاع نسبة الرضا في الوسط التنظيمي بـ 36%
- تحسن العلاقات بين المؤسسات والعملاء بـ 33%
- تطوير تطبيقات استراتيجية جديدة بنسبة 33%

فمن خلال هذه المعطيات وبناءً عليها، يمكننا تحديد أهمية تكنولوجيا المعلومات في كونها النظام الفعال في تحسين الإنتاجية وتحقيق رضا العمال والعملاء، وكذا تعمل على تحسين شبكة الاتصالات الداخلية والخارجية، كما أنها تحقق خفض تكاليف الإنتاج بطرق مباشرة وغير مباشرة، وذلك بتقليل الجهد وتوفير الوقت وتنظيم العمليات وتحديد الرؤية المستقبلية للمؤسسات، مما يمكنها من دراسة المخاطر والاستثمار في الفرص².

المبحث الخامس: التنظيرات السوسولوجية للتكنولوجيا

يزخر الأدب النظري السوسولوجي منذ ظهور التكنولوجيا على عديد التنظيرات المختلفة والدراسات المتعددة، التي حاولت أن تدرس التغيرات التي أحدثتها التكنولوجيات بجميع عناصرها سواء على مستوى الفضاء السوسولوجي العام، أو السوسيوتنظيمي، كون أن هذه الأخيرة أي التنظيمات هي عبارة عن مجتمعات مصغرة لما تحمله من أنماط ثقافية ومجموعة من التفاعلات المعقدة داخلها، لذلك سنحاول عرض بعض من أهم النظريات التي تطرقت إلى متغير التكنولوجيا، والتي نرى أنها ترتبط بمحور دراستنا وكبعد ضمن المجال السوسيوتنظيمي.

¹ Dani ramdani, **Peta Dan Tata Kelola TIK Institusi Pemerintahan**, Diandra Creative, INDONESIA, 2018, p03-04.

² **Ibid.**, p03-04.

المطلب الأول: التنظيرات الكلاسيكية

يعتبر الحديث عن النظريات الكلاسيكية بمثابة القاعدة التأسيسية لمجمل النظريات الحديثة والمعاصرة فاستخدامنا لمصطلح «كلاسيكي» للنظريات لا نقصد به المعنى القديم أو تلك المعارف التي لم تعد مهمة في المجال التنظيمي اليوم، وإنما حين نتحدث عن الكلاسيكي فإننا نعني به البدايات الأولى والأسبقية المعرفية التي بنيت وتبنى عليها الأطر النظرية التي تأتي من بعدها، فمن أهم هذه النظريات يمكننا التطرق إلى ما جاء به كارل ماركس في دراسته للتنظيمات وتأثيرات التكنولوجيا عليها، قد نجد العديد من التنظيرات في نفس المرحلة إلا أنها اختلفت أكثر بالعمل وأساليبه وإجراءاته، وهو بمثابة مبرر أبستمولوجي لعدم التطرق إلى أهم النظريات التأسيسية الأخرى، سواء كانت ضمن السوسيوولوجية العامة أو ضمن التنظيم كتنظيرات الإدارة العلمية للعمل والتي تضم من بينها ماكس فيبر المؤسس لنظرية البيروقراطية وغيرها من المدارس والتنظيرات المختلفة.

أ- النظرية الماركسية:

شكلت النظرية الماركسية العديد من المفاهيم التي تندرج ضمن العديد من التخصصات الاجتماعية والاقتصادية وكذا السياسية، وهو ما يجعل التداخل في المفاهيم بين هذه الاتجاهات العلمية، إلا أن محور الأفكار الماركسية هي تلك التي ترتبط بالجانب الاجتماعي، والتي لها علاقة بالجانب التنظيمي وما خلفته التكنولوجيا، وهو الجانب المهم بالنسبة لطرحننا هذا، حيث يقوم الفكر الماركسي على مفهوم الصراع الطبقي، إذ يتمحور هذا الطرح حول صراع الطبقات، لتحل محلها في مرحلة أخرى من مراحل الانتقال نظام طبقي، جديد حيث أنه "يجب تقسيم طبقة الفلاحين والطبقات الوسطى بين البرجوازية والبروليتاريا هذه الطبقة الأخيرة أي البروليتاريا ستحل محل البرجوازية باعتبارها الطبقة المهيمنة حتى ظهور المجتمع اللاتبقي".¹ هذا البراديعم القائم على الصراع الطبقي، والذي يرى كارل ماركس من خلاله أن الطبقة البرجوازية الرأسمالية، التي تملك وسائل الإنتاج والرأسمال هي الطبقة المهيمنة على الطبقة الكادحة، وأن الصراع يجب أن يكون من أجل القضاء عليها والوصول إلى مجتمع دون طبقية اجتماعية، يظهر هذا ضمن النظرية الماركسية في تحليله للمجتمع، والانتقال الاجتماعي بما يسميه بالمادية التاريخية، حيث يقوم التحليل الماركسي على مبدئين، الأول وهو وضع الظاهرة ضمن سياقها، أما المبدأ الثاني، أن الظاهرة

¹Gilles Ferréol, **sociologie : cours, méthodes, applications**, Bréal, France, 2004, p14

تتكون من وحدة من الأضداد¹. ومن هذا المنطلق، يتم تطور المجتمعات وفقا للمنظور المادي الذي يحدث الطبقات، والتي بدورها تتهاوى بفعل الطبقة التي تحددها المادة، فالذي يهمننا أكثر في تعرضنا للفكر الماركسي هو الجانب التكنولوجي، إذ يرى ماركس أن "التكنولوجيا أدت إلى تقسيمات في العمل مما أدى هذا التقسيم إلى توليد فواصل اجتماعية بين العمال وبالتالي ظهور ما يسمى بالاغتراب الذي هو يمثل فقدان العامل لقوة عمله، ومعناه بفعل فائض القيمة الناتج عن استغلال الطبقة المهيمنة البرجوازية للطبقة البروليتارية حيث تقوم هذه الأخيرة ببيع قوة عملها"². من خلال هذا، فإن الاغتراب يعتبر ناتج غير مباشر للتكنولوجيا المستخدمة في العملية الإنتاجية، حيث يغترب العامل عن مجتمعه بسبب تعظيم ملاك المصانع للإنتاجية، فالعامل يعمل لمدة زمنية طويلة مما يجعل بعده عن مجتمعه وعائلته اغتراب، كما أنه يغترب عن وسائل الإنتاج التي لا يمتلكها ولا يمكن أن يمتلكها، وعن المنتج الذي ينتجه ولا يمكن أن يتحصل عليه، كون أن ما ينتجه يعتبر سلعة لا يمكن بالأجر الذي يتقاضاه أن يتحصل عليها، وكذا عن العلاقات داخل العمل حيث يصعب على العامل أن يكون علاقات في ضوء ما تخلفه التكنولوجيا جراء التخصص في العمل وتقسيمه.

المطلب الثاني: التنظيرات والدراسات الحديثة والمعاصرة:

يعتبر التقدم التكنولوجي المعاصر أحد أهم العوامل التي أدت إلى العديد من التنظيرات في المجال السوسيوتنظيمي، فلقد تعددت هذه الدراسات التنظيمية المفسرة للكثير من المتغيرات المتعلقة بالتكنولوجيا وتأثيراتها، لذلك خلال عنصرنا هذا سنحاول عرض أهم هذه التنظيرات السوسيوتنظيمية الحديثة والمعاصرة التي شكلت مفاهيم جديدة ضمن التراث النظري لسوسيوولوجيا التنظيمات:

أ. نظرية البناء الاجتماعي للتكنولوجيا:

أو كما يتم تسميتها ضمن اختصار SCOT، حيث هي نتاج مجموعة من المؤسسين وعلى رأسهم BIJKER، فلقد حاول أصحاب هذه النظرية تفسير العديد من المعطيات المتعلقة بالتكنولوجيا، وذلك من خلال ربط هذه الأخير بالبناء الاجتماعي ككل، فمن خلال اطلاعنا على الكتاب الأصلي والمعنون بالبناء الاجتماعي للنسق التكنولوجي The Social Construction Of Technological

¹Linda Rouleau, Théories Des Organisations : Approches Classiques Contemporaines Et De L'avant-Garde, Presses De L'université De Québec, Canada, 2007, P65

²حواجة عبد العزيز، أساسيات علم الاجتماع، دار نزهة الألباب للنشر والتوزيع، الجزائر، غرداية، 2012، ص 156.

System لكل من Wiebe E. BIJKER Thomas P . Hughes وكذا Trevor Pinch الصادر سنة 1987 أن نقدم بعضاً من أهم العناصر النظرية، والمتمثلة في كل من " المرونة التفسيرية... الاغلاق والتثبيت... الاغلاق من خلال إعادة تعريف المشكل".¹ والتي تم تلخيصها من خلال المؤلف وهي كالآتي:

— **المرونة التفسيرية:** أي أن المرونة ليست فقط في كيفية تفسير العناصر التكنولوجية، أو ما يسميها الكاتب القطع الأثرية للتكنولوجيا، وإنما في كيفية تصميم هذه القطع الأثرية، "بحيث أن المصنوعات التكنولوجية يتم بناؤها وتفسيرها ثقافياً".²، إذ يعتبر مثال الدراجة الذي طرح من قبل الباحثين ضمن هذا العرض المعرفي، كان يتضمن مراحل تصنيعها وتطورها منذ بداياتها، وبأنها اخذت اشكال مختلفة وذلك بناء على العديد من الاعتبارات الثقافية والاجتماعية والسلامة الأمنية، وكذا الوظيفة التي صممت لأجلها، "فتفسير أي قطعة أثرية أو بعبارة أخرى أي تقنية أو أداة تكنولوجية مصنعة تختلف وجهة النظر إليها باختلاف الجماعة الاجتماعية".³ (سواء كانت هذه الجماعات مؤسسات اقتصادية أو عسكرية أو فئة معينة تشترك في صفات معينة أو ثقافة معينة)، فلا يمكن أخذ كامل التفسيرات أو المشكلات أو الحلول نفسها وبمنظور موحد، ويأخذ على سبيل المثال ذلك، جهاز التلفزيون، حيث يظهر معناه الاجتماعي بالاعتماد على الجماعة الاجتماعية التي تريد تفسيره والسياق الذي يتم استخدامه فيه، حيث تعتمد على سلاسل مختلفة من المشاكل والحلول لمختلف التطورات.

— **الإغلاق والتثبيت:** حيث يتم تفسير الاغلاق والتثبيت من خلال ما إذا تم التوصل إلى حل المشكلات أو المشكلة نهائياً، إلا أن هذا الحل يجب يتم من قبل الجماعة الاجتماعية التي أوجدت المشكل الذي يتعلق بها دون مجموعة اجتماعية أخرى، وبمعنى آخر، إذا تم حل المشكل للمجموعة الاجتماعية -أ- على سبيل المثال لنفس المنتج، ليس بالضرورة أنه قد تم حله بالنسبة للمجموعة الاجتماعية -ب- وبصورة أوضح هو "إنهاء الجدل واختفاء المشكلات لا يستدعي حل المشكلات بالمعنى الواسع للكلمة إلا أن النقطة الأساسية هي ما إذا كانت المجموعات الاجتماعية ذات الصلة ترى بأن المشكلة قد حلت" ففي التكنولوجيا يمكن أن يلعب الإعلان أو الدعاية دوراً مهماً في تشكيل المعنى

¹Wiebe E. Bijker, Thomas, and others. **Hughes and Trevor Pinch, The Social Construction of Technological System**, Massachusetts institute of technology, USA, 1987, P 28-46.

² **Ibid.** p33.

³ **Ibid.** p33.

الذي تعطيه المجموعة الاجتماعية للأداة"¹، فمثال الدراجة كانت تتحللها مشكلات تتعلق بالسلامة والأمان قبل المجموعة الاجتماعية -أ-، وتم حل المشكل والجدل نهائياً بالإعلان من ذات المجموعة أنها أصبحت آمنة. إلا أن المشكل لن يكون ذاته في ذات المنتج باختلاف الجماعة.

– الإغلاق من خلال إعادة تعريف المشكل: حيث أن "التوصل إلى حل المشكل من قبل المهندسين والمبتكرين للتكنولوجيا، يعتبرونه شيء مبهر وذو قيمة نظرية وعلمية عالية، إلا أنه من المنظور العام والاجتماعي هو بداية لمشكل جديد"². كما هو الحال ضمن المثال الذي تبني عليه النظرية حول الدراجة إذ تم التوصل إلى نوع من الإطارات الهوائية من قبل المهندسين من أجل السلامة والأمان، إلا أنه من المنظور العام الاجتماعي، كبر حجم الإطار يعتبر بشعاً من الناحية الشكلية ومشكل من الناحية الجمالية.

فمن خلال ما تقدم، يمكننا القول من خلال ما جاءت به هذه النظرية، أنه لا يمكن أن نفسر أي عنصر تكنولوجي وتأثيراته من منظور واحد، أو عبر عناصر إشكالية واحدة، وهذا ما يشكل الأداة التكنولوجية وتطورها، وفقاً للجماعات الاجتماعية ضمن مراحل متسلسلة من التفسيرات والاشكاليات وذلك يرتبط بالخصوصية التي تشكلها هذه التكنولوجية لفئة معينة أو جهة معينة، فالمؤسسات أو المنظمات لا يمكن أن تفسر التكنولوجيات المستخدمة فيها، أو المشكلات بنفس المنظور بعمومية، وإنما لكل مؤسسة خصوصية تتعلق بالتكنولوجية التي تستخدمها، والمشكلات التي تواجهها ضمنها والمتعلقة بها دون غيرها، بل هي من تشكل هذه التكنولوجيا في حد ذاتها مما يؤدي إلى تطويرها وفقاً لمتطلباتها.

ب. دراسة هيكسون و بيوغ و فايزي Hickson And Pugh And Pheysey:

أو ما يطلق عليها دراسة دافيد جاي هيكسون وجماعته كون أن الدراسة لم تكن من قبل الباحث David Hickson. فقط وإنما كانت من قبل مجموعة من الباحثين، حيث حاولت هذه الدراسة قياس الارتباط التكنولوجي بالهيكل التنظيمي أو بالأحرى "ضرورة التكنولوجية في استراتيجية التحكم بالهيكل التنظيمي للمؤسسات"³. حيث أجريت هذه الدراسة وفقاً لثلاث أنواع من الاختبارات... أجري الاختبار الأول على 49 منظمة مختلفة بمتغير تدفق العمل أو سير العمل... أما الاختبار الثاني كان على 31 منظمة

¹Wiebe E. Bijker, Thomas, and others, **op cite**, P37.

²**Ibid**, p38.

³David preece and Ian McLoughlin and Patrick Dawson, **technology organizations and innovation: critical perspectives on business and. Management**, Routledge, New York, 2000, p155.

صناعية... في حين أن الاختبار الثالث أجري على جميع المنظمات السابقة بمقارنة النتائج المتحصل عليها مع تلك التي تم التوصل إليها من قبل Woodward¹.¹ بحيث تعتبر دراسة الباحثة بمثابة المرجعية للدراسة ذاتها، كما قامت هذه الدراسة على عديد النتائج التي توصلت إليها وودوارد، في حين أنه من خلال مختلف الاختبارات السابقة تم التوصل إلى أنه " كلما زاد تناسق التكنولوجيا كلما اتجهت الأنشطة نحو الهيكل الرسمي... وكلما ضعف تناسق التكنولوجيا كلما مالت السلطة نحو المركزية ".² وهو ما يعبر عن أن شدة استخدام التكنولوجيا سواء كانت ضمن المؤسسات الصناعية أو الخدمائية أو غيرها يؤدي إلى تأثير الهيكل التنظيمي ومختلف الأنشطة بما في ذلك عملية الاتصال الرسمي وكذا أنظمة الرقابة وسلطة اتخاذ القرار، إلا أن التأثير يكون " أكثر إقناعاً من الناحية التنظيمية في المؤسسات الصغيرة منه في المؤسسات الكبيرة ".³ كون أن هذه الأخيرة، تتشكل من هيكلية واسعة، ومنظومة عمل معقدة، وهو بذلك لا يكون التأثير بالصورة التي تكون عليها المؤسسات الصغيرة.

المبحث السادس: التحول التكنو-سوسيوتنظيمي للمؤسسة الجزائرية:

تحمل المؤسسة الجزائرية عموماً خصوصية كبيرة، انطلاقاً من تشكلها حتى يومنا هذا، وذلك من خلال الانتقال الذي شهدته ضمن المسار السوسيوثقافي، فالخصوصية التي شكلت المؤسسة الجزائرية هي خصوصية ذات ارتباط وثيق بالمجتمع الجزائري عبر محطات مختلفة، وهو ما سنحاول التطرق إليه ضمناً مبحثنا هذا عبر المراحل التالية:

المطلب الأول: مرحلة ما قبل الاستعمار الفرنسي 1830

يمكننا أن نطلق على هذه المرحلة أيضاً بالحقبة العثمانية، فالتطرق إلى هذه المرحلة والوقوف على الواقع الاجتماعي والصناعي، هي نقطة انطلاق لفهم واقع المؤسسة الجزائرية ضمن مراحل متقدمة فلقد كانت الجزائر في هذه المرحلة تحت الحكم العثماني، حيث يشير المؤرخ والباحث شارل روبر أجيرون Robert Charles Ageron في كتابه تاريخ الجزائر المعاصر أن في هذه المرحلة "... كانت المدن

¹عدنان تايه النعيمي، تكنولوجيا العمل في المنظمة: بين النظرية والتطبيق، دار جليس الزمان للنشر والتوزيع، الأردن، 2010، ص33.

²نفس المرجع، ص34.

³ David preece and Ian McLoughlin and Patrick Dawson, op cite. p155.

تدير نفسها بنفسها: فكانت الوظائف البلدية المختلفة بما فيها وظائف النقابات الحرفية والبرانية أي الغرباء عن المدينة في أيدي موظفين مثبتين، يملكون وظائفهم ولكنها مؤجرة إلى مأمورين...¹ وهو ما يجعلنا إلى أن في هذه المرحلة بالضبط، كان للطابع الحرفي دور بارز فيها، فالحرف كانت تشكل جزء مهم من النظام الاقتصادي آنذاك، والتي تعتبر بمثابة الطابع المؤسساتي، فالحديث عن النقابات الحرفية هو الحديث عن أنظمة صناعية تعبر عن أنواع مختلفة من الحرف والمهن، فكانت الصناعات المحلية "تعتمد في نشاطها على متطلبات أسواق المدن والأرياف من المصنوعات البدوية مثل: الصناعات الصوفية والبرانس بالأطلس الصحراوي... الفخار والزرابي والأحذية بقلعة بني راشد، والأدوات الجلدية والأقمشة بمازونة ومهن الحدادة والأسلحة والفضة بجزيرة، معالجة الصوف والجلود ووضع السروج بقسنطينة"².

حيث يعبر هذا التنوع الإنتاجي عن مفهوم الورشات الإنتاجية، كما أن تنوع مناطق الإنتاج هو ما يفسر ارتباط المهنة بالمجتمع، وهو راجع بدرجة أكبر لوفرة المواد الأولية التي تمتلكها كل منطقة، والواقع السوسيوثقافي الجزئي الذي يميز كل منطقة عن الأخرى ضمن واقع أكبر للمجتمع الجزائري، وإن كانت هذه الورشات تعتمد على الأدوات التقليدية في العملية الإنتاجية، حيث كانت هيكلة وتنظيم هذه العملية من قبل "أمناء النقابات في الاشراف على أصول المهنة، والحرص على جودة البضاعة وتحديد كمياتها"³. دون أن نهمّل القطاع الزراعي، الذي كان القاعدة الأساسية التي يقوم عليها الاقتصاد في هذه المرحلة حيث انه "تتراوح نسبة سكان الجبال والأرياف ما بين 90% إلى 95% من إجمالي سكان الجزائر البالغ عددهم نحو من 2 إلى 3 مليون نسمة... وهذا ما يؤشر لنا أن النشاط الزراعي بمختلف فروع هو السائد... فكانت الطرق التقليدية هي المستعملة في الزراعة باستخدام (المحراث والمنجل)..."⁴. إذ أن الأدوات والوسائل اليدوية كانت أكثر استخداما في العملية الإنتاجية، كما هو حال المراحل الأولى لتشكيل المصنع في المجتمع الرأسمالي، إلا أن النظام الزراعي كان في مرحلة من التقدم والتطور، حيث يوضح ذلك الباحث عبد القادر جغلول في كتابه تاريخ الجزائر الحديث، متحدثا عن الجانب السوسيواقتصادي

¹ شارل روبر أجيرون، تاريخ الجزائر المعاصر، تر: عيسى عصفور، دار منشورات عويدات، بيروت-باريس، 1982، ص12.

² حنفي هلايلي، أوراق في تاريخ الجزائر في العهد العثماني، ط01، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر 2008 ص157.

³ نفس المرجع، ص158.

⁴ سلوان رشيد رمضان ومؤيد محمود حمد المشهداني، أوضاع الجزائر خلال الحكم العثماني 1518-1830، مجلة الدراسات التاريخية والحضارية، العدد16، المجلد05، الجزائر، 2013، ص421.

من خلال الواقع الزراعي المتقدم قبيل الاستعمار، وبناءً على شهادات مختلفة من المؤرخين والباحثين، إذ يقول أنه قد "... أبرز مؤرخو الغزو الفرنسي الطابع المعقد والمتطور للزراعة في الأقاليم الحضرية. ويصف دوزيه منطقة بلدية كاتباً: الأشجار معتنى بها جيداً والأرض حول جذوعها مشغولة بالفأس...، ويصف تقرير رسمي أرض مستغانم بعد معارك الغزو: تروي هذه الوديان منابع غزيرة أو توجد فيها آبار وخزانات ونواعير...".¹ فيجدر بنا الإشارة إلى أننا في طرحنا هذا، لا نحدد مدة زمنية معينة ضمن المجال السوسيو تاريخي الممتد من سنة 1518 إلى غاية، 1830 وإنما نتحدث عن المرحلة بأكملها بمختلف التغيرات التي لمست النسق الاجتماعي آنذاك، وإن كان الاهتمام بتفضيل جزئي والتركيز على المراحل التاريخية الأخيرة للمجتمع الجزائري خلال الوجود العثماني، فالذي نركز عليه أكثر هو المجال السوسيو تنظيمي وطبيعة الأدوات المستخدمة في العملية الإنتاجية في الجزائر قبيل الاستعمار الفرنسي، حيث شهد خلاله النظام الحرفي والزراعي سيطرة وهيمنة على المجال السوسيو اقتصادي، وهو ما يشير إليه أيضاً الباحث مبارك الملي أن "... في الجزائر كانت توجد عدة مطاعم وفنادق ومقاهي... وكانت تزدهر فيها صناعة المصوغ، في قسنطينة وجد الفرنسيون عند دخولهم ثلاثاً وثلاثين معملاً للدباغة، وخمسة وسبعين لصناعة السروج، ومائة وسبع وستين معملاً للأحذية، وفي تلمسان أكثر من خمسمائة معمل للنسيج... مع ملاحظة أن الوضع الاقتصادي الجزائري كان يجتاز في تلك الفترة أزمة عنيفة...".² فقد كانت مرحلة تشكل مؤسسات وتنظيمات بكيانها وفي محاولة للإنتقالها من الأساليب التقليدية عبر مواكبة المستجدات متاحة ضمن ظروف وقابلية أكبر كما كانت عليه الصناعات والإنتاج الزراعي في المجتمعات الغربية قبل وأثناء الثورة الصناعية.

المطلب الثاني: الواقع السوسيو تنظيمي خلال المرحلة الاستعمارية 1830-1962م

تعد المرحلة الاستعمارية من أهم المراحل التي أثرت على المسار السوسيو تنظيمي والمؤسسة الصناعية في الجزائر، إذ أنه وفي هذه المرحلة لا يمكن الحديث عن مؤسسات الدولة، إن وجدت بمفهومها الكامل كونها تابعة لسلطة المستعمر آنذاك، إلا أنه من الوجهة السوسيو لوجية يمكننا قراءة الواقع السوسيو تنظيمي

¹ عبد القادر جغلول، تاريخ الجزائر الحديث: دراسة سوسيو لوجية، تر: فيصل عباس، دار الحداثة للطباعة والنشر والتوزيع، ط2 بيروت، 1982، ص31.

² مبارك بن محمد الهلالي الملي، تاريخ الجزائر في القديم والحديث، مكتبة النهضة الجزائرية، ج3، الجزائر، 1964، ص-312. 311.

والسوسيواقتصادي للمؤسسة الجزائرية، والأدوات الإنتاجية آنذاك عبر مرحلة الحكم الاستعماري الفرنسي حيث "تُجمع الإحصائيات بالنسبة للعشرية التي سبقت ثورة التحرير 1954 أن الأراضي الصالحة للزراعة كانت تبلغ مساحتها 11 مليون هكتار، كان للجزائريين الذين هم أكثر من تسعة أعشار السكان ثمانية ملايين هكتار، وثلاث ملايين هكتار بيد خمسة وعشرين ألف مستوطن، لأن باقي المستوطنين يحتكرون المجال الصناعي والتجاري، ويشغلون مناصب قيادية على اختلاف أنواعها في جميع الميادين".¹ إذ تشير هذه المعطيات إلى عدة قراءات حول المجتمع الجزائري في الفترة الاستعمارية، فمنذ دخول المستعمر إلى الجزائر، فقد أدى جلب المستوطنين إليها إلى خلق طبقة اجتماعية أبقتهم في الدرجة الأولى بمثابة الاسباب وأصحاب النفوذ، فيما كان أفراد المجتمع الجزائري ضمن الطبقة الكادحة والمعدمة، والتي تعاني من مختلف الأوضاع الاجتماعية الصعبة وانتشارها، هذه الطبقة المنطقية في ظل تواجد الاستعمار، منح هذا الأخير المجال الصناعي والتجاري وكذا الأراضي الخصبة الصالحة للزراعة للمستوطنين من أجل الاستثمارات التجارية، في حين أن أفراد المجتمع الجزائري اكتفوا بالأراضي الوعرة رغم اتساعها لكن تحت سلطة المستعمر، فالمجتمع الجزائري كان مجتمع زراعي بامتياز كما تم التطرق إليه في العهد العثماني، في حين أن القراءة الثانية تشير إلى أن الصناعة والحرف بعدما كانت ضمن أقطاب ومناطق ووفق نظام يحدد الكمية وينظم هذه الصناعات لم تعد موجودة بتلك الصورة التي كانت عليها وذلك بفعل "القوانين والتشريعات التي تنص على إلغاء التنظيمات الحرفية المنتشرة آنذاك... أدى هذا إلى تدمير الصناعات التقليدية ومصادرة الأراضي الزراعية وانتشار البطالة بين أفراد المجتمع وتغيير التشكيلة الاجتماعية والاقتصادية لخدمة الرأسمالية الفرنسية".² فتعد هذه المرحلة بمثابة المرحلة التي حطمت العديد من معالم تشكل المؤسسة الجزائرية عموماً والمؤسسة الصناعية والإنتاجية على وجه الخصوص التي كانت لها بؤادر الظهور والنشأة في المرحلة العثمانية، فلم تكن التكنولوجيا والأدوات المستخدمة سواء في العملية الزراعية أو الصناعية إلا عبارة عن أدوات بسيطة تقليدية، إلا ما كان ضمن المنشأة الكولونيالية والذي لم تكن متاحة للفرد الجزائري.

¹ العربي زبيدي، تاريخ الجزائر المعاصر، منشورات اتحاد الكتاب العرب، دب، 1999، ص 19.

² تريكي أحمد، نظرة تاريخية للتعليم والوضع الاجتماعي والاقتصادي للجزائر قبل وأثناء الاحتلال الفرنسي، مجلة القرطاس العدد الثاني، الجزائر، جانفي 2015، ص 163.

المطلب الثالث: التشكل التنظيمي والتحول التكنولوجي للمؤسسة الجزائرية مابعد الاستعمار الفرنسي 1962

تعتبر مرحلة الاستقلال مرحلة تشكل معالم الدولة الجزائرية وسيادتها، إلا أنه عشية الاستقلال سنة 1962 لا يمكننا الحديث عن البناء الاجتماعي ككل، إلا من خلال ذلك البناء الهش والذي يعبر عن الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية السائدة آنذاك، وهذا من أجل فهمنا لتطور تشكل المؤسسة الجزائرية إلى يومنا، وقد تم إجمالها في المراحل الآتية:

1- المؤسسة الجزائرية من 1962 إلى غاية 1969: بؤادر النشأة والتشكل:

تميزت هذه المرحلة بالعديد من الصعوبات في تشكل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، كون ذلك أن الجزائر في هذه المرحلة قد عاشت تدهورا في الوضع الاجتماعي، الذي خلفه المستعمر والذي كان سببا مباشرا في التخلف الاقتصادي آنذاك، إذ أنه "حتى عشية الاستقلال بقيت الجزائر بلدا زراعيًا فالقطاع الصناعي لا يمثل إلا 24% من الإنتاج الكلي، ونصف القطاع الصناعي ليس إلا تحويلًا بسيطًا للمنتجات الزراعية... واتسمت سنتا 1961-1962 بنوع من الفراغ الاقتصادي، حيث غادر الجزائر حوالي 900 ألف عامل منهم 300 ألف من الناشطين اقتصاديًا، يؤمنون بالتأطير الإداري والاقتصادي في الجزائر...".¹ فالحديث عن الوضع الاجتماعي، هو الحديث عن ما خلفته الحقبة الاستعمارية خاصة في سنواتها الأخيرة، أي منذ بداية الثورة التحريرية الكبرى إلى غاية الاستقلال، حيث وجدت الجزائر نفسها بعد الاستقلال تفتقر إلى الموارد البشرية سواء لهجرة بعضها بحثًا عن العمل في ضوء تفشي البطالة أو تلك التي غادرت مع المستعمر، أو ممن لقوا حتفهم جراء حرب التحرير أو الذين لا يمتلكون المؤهلات أو القدرات على العمل عموماً، كما وجدت نفسها تفتقر إلى القاعدة المادية والهيكلية، إلا بعضاً مما خلفه المستعمرين من الورشات و المنشآت الصغيرة التي لا يمكن أن تكون بمثابة القاعدة التي يتم من خلالها بناء منظومة سوسيواقتصادية، وهي بالأساس صناعات تحويلية للمنتجات الزراعية كما سبق ذكره وهو ما لا يحدث التوازن ضمن النسق الاجتماعي، حيث يشار إلى أن "...الهياكل الصناعية المتوفرة غداة الاستقلال شبه منعدمة، إلا ما تركه القطاع العمومي الكولونيالي من كهرباء وغاز وسكك حديدية

¹ بنجامين ستورا، تاريخ الجزائر بعد الاستقلال: 1962-1988، تر: صباح ممدوح كعدان، منشورات الهيئة العامة السورية للكتاب دمشق، 2012، ص13.

كما أن معظم الوحدات ذات حجم متواضع حيث تقوم بتحويل منتوجات القطاع الأولي... وبالرغم من هذا عرفت هذه المرحلة إنشاء مؤسسات مثل سوناطراك سنة 1964 وشركة SNS الشركة الوطنية للحديد والصلب وكذا سوناكوم 1967 وسونلغاز 1969...¹ حيث تشكل هذه المؤسسات الكبرى القاعدة الاقتصادية للمجتمع الجزائري.

2- التشكل الفعلي والتحول التكنو-صناعي للمؤسسة الجزائرية فترة السبعينيات:

شهدت فترة السبعينيات جملة من السلاسل التنموية، وذلك من أجل النهوض بالاقتصاد الوطني وتحسين الوضع الاجتماعي، فقد جاء ضمن هذا العقد الزمني مخططين تنمويين الأول يتمثل في المخطط الرباعي الأول من سنة 1970 إلى غاية 1973 وكذا المخطط الرباعي الثاني من سنة 1974-1977، فكان الاعتماد في هذه المخططات على "... التوجه نحو الصناعات الثقيلة وجاء بهدف دعم البناء الاشتراكي وجعل التصنيع في المرتبة الأولى من عوامل التنمية..."² ولابد لنا من الوقوف على مفهوم الصناعات الثقيلة (*industrie lourde*) حيث تعرف الموسوعة السوفياتية BSE الصناعات الثقيلة على أنها "مجموعة الفروع الصناعية التي تنتج وسائل الإنتاج، حيث تتمثل هذه الفروع في الصناعات التعدينية، التي تضمن كل صناعات الحديد والصلب وأيضا صناعات الوقود وإنتاج الطاقة..."³ وهي الفروع الصناعية التي انتشرت في الجزائر بمسمى الأقطاب الصناعية وتم الاعتماد عليها في هذه المرحلة بالدرجة الأولى، حيث عرفت هذه المنشآت انتشار الوسائل التكنولوجية الصناعية عالية الدقة، من ماكينات وآليات وخطوط الإنتاج، وهذا لا شك فيه كون أن الصناعات الثقيلة، ترتبط ارتباطا وثيقا بالتكنولوجية المستخدمة، وهو ما يسمى بالتحويل التكنولوجي، إذ يشار إلى هذه المرحلة على أنها "مرحلة الولادة الفعلية للمؤسسة الجزائرية... حيث تظهر هذه المؤسسات كفاعل اقتصادي اجتماعي، له وضوح بارز في ممارسات الأفراد الجزائريين وتمثيلاتهم الاجتماعية... وقد التحق للعمل بالمصانع الجزائرية في هذه المرحلة ما يقرب 110000

¹ سعيد سبعون، و داد دريوش، المؤسسة الجزائرية من السبعينيات إلى المرحلة الحالية: الكرونولوجيا والسوسولوجيا، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية - بحوث ودراسات، المجلد 05، العدد 14، الجزائر، 2019، ص 77.

² وليد عبد الحميد عايب، الآثار الاقتصادية الكلية لسياسة الإنفاق الحكومي: دراسة تطبيقية قياسية لنماذج التنمية الاقتصادية مكتبة حسين العصرية للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، 2010، ص 210.

³ SERGE Mawrizki, **l'industrie lourde en union soviétique : système de direction et de planification**, Droz et MINARD, Genève et paris, 1961, p 08.

عامل تحمل هذه اليد العاملة العديد من الخصائص السوسيوولوجية¹. التي كونت فيما بعد تلك الخصائص السوسيوتنظيمية والهوية التنظيمية للمؤسسة الجزائرية في شكلها الجديد.

3-مرحلة الثمانينيات 1980-1989 وإعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية:

شهدت النسق الاجتماعي للجزائر في فترة الثمانينيات تغيرات عديدة، وعلى جميع الأصعدة المكونة للبناء ككل، الاجتماعي والاقتصادي وكذا السياسي، حيث كان للمؤسسة الوطنية الاقتصادية نصيب من هذه التغيرات إذ أنه، وبعدها تطرقنا في المرحلة السابقة حول تشكل المؤسسات الاقتصادية في صيغة الأقطاب الصناعية الكبرى، فإنه في هذه المرحلة "برزت بوادر سياسة اقتصادية جديدة... إدخال إصلاحات هيكلية على الاقتصاد تمثل بالأساس فيما يسمى آنذاك بسياسة إعادة الهيكلة للمؤسسات الاقتصادية، كما اتسمت المرحلة بالأزمة المالية الكبرى جراء تدهور عائدات النفط واتباع نمط استهلاكي غير عقلائي على مستوى الإنفاق العمومي"². فلم تكن هذه الإصلاحات إلا عبارة عن ردة فعل عن الوضع السوسيواقتصادي آنذاك، حيث أن التدهور الذي لحق المؤسسة الاقتصادية آنذاك يعود بشكل كبير إلى "التميزات والقيم التقليدية السائدة والتي تلعب دورا في بناء التمثلات الاجتماعية، وكذا النمط الأبوي للدولة الذي كرس مجموعة من قيم... حيث يرى الباحث علي الكنز أن المؤسسة في البداية نظر إليها نظرة اقتصادية أساسا، ومع ذلك طلب منها لاحقا معالجة الجانب الاجتماعي..."³ وهو ما يفسر أن المؤسسة الجزائرية بالرغم من اكتسابها للوسائل التكنولوجية الإنتاجية الضخمة آنذاك، والتي وجهت للعملية التنموية، إلا أن نتائج واقع الفعل الملموس جراء انعدام الفكر الصناعي، واليد المؤهلة غير القادرة على التحكم في التكنولوجيا المستخدمة، وأدوات الإنتاج أدى بها إلى طريق مسدود، حيث هدفت إعادة الهيكلة إلى "البحث عن واقعية أكثر في تسيير شؤون هذه المؤسسة ضمن عملية التحكم أكثر في الأدوات الإنتاجية الموجودة، والبحث عن الفعالية في تسيير وتنظيم الجهاز التنظيمي الإنتاجي واستغلال عقلائي للطاقت الإنتاجية للمؤسسات بهدف تحسين نتائج القطاع الصناعي...فإعادة الهيكلة قامت على عاملين

¹ سعيد سبعون، وداد دريوش، مرجع سبق ذكره، ص78.

² العياشي عنصر، الإطارات الصناعية: مواقع، أدوار، مسارات، تمثلات، مركز البحث في الأثروبولوجية الاجتماعية والثقافية وهران الجزائر، 2001، ص16.

³ بغمي كتيبة، سوسيوولوجيا بنية المؤسسة الجزائرية ودورها في صياغة التمثلات وبناء الهويات المهنية، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد20، العدد02، باتنة، ديسمبر2019، ص427.

أساسيين هما اللامركزية في اتخاذ القرار واللامركزية الجغرافية.¹ فلم تقتصر هذه المرحلة على إعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية العمومية الجزائرية فحسب، حيث تم "صدور قانون استقلالية المؤسسات العمومية الاقتصادية سنة 1989".² كان هذا القانون عبارة عن الانتقال إلى منظومة سوسيواقتصادية أخرى وتشكل طابع جديد للمؤسسات الجزائرية.

4- المؤسسة الجزائرية والبناء الاجتماعي فترة التسعينيات:

تعد هذه المرحلة من المراحل التي شهدت تغيرات سوسيوسياسية، كان لها الأثر البالغ في صعوبة انطلاق المؤسسة الجزائرية بعد قانون استقلالية المؤسسات العمومية الاقتصادية نهاية الثمانينيات، وهي مرحلة الانتقال إلى اقتصاد السوق بعد انهيار الاتحاد السوفياتي والنظام الاشتراكي، إذ أنه "تم تطوير ترسانة قانونية خلال سنة 1990 لوضع الأسس لمثل هذا التحول، وتحديد الظروف الجديدة للإدارة الاقتصادية والاجتماعية... فقد تعهدت الدولة تحت ضغط من مؤسسات النقد الدولية، إلى تشجيع الاستثمار الخاص... وتخفيف القبضة البيروقراطية التي أثقلت كاهلها...".³ وهو ما يوضح أن الانتقال إلى اقتصاد السوق واستقلالية المؤسسات، بات حتمية فرضتها الظروف الاجتماعية والاقتصادية ضمن النسق العالمي الذي شهد في هذا العقد من الزمن، انتقالا وتغيرا جذريا على مستويات عدة خاصة فيما يتعلق بأساليب الإنتاج وظهور مجتمع ما بعد الحداثة، أو كما يسمى المجتمع المعلوماتي، فالمنهج الجديد الذي اتخذته الدولة الجزائرية والذي "يقوم على تخلي الدولة عن التزاماتها تجاه المؤسسات العمومية... وتصفية المؤسسات العاجزة اقتصاديا وتسريح العمال بمن فيهم الإطار... إذ بلغ عدد العمال المسرحين حوالي نصف مليون مع نهاية التسعينيات".⁴

لذلك فإن النهوض بالاقتصاد الوطني عبر تحرر المؤسسات كان أولوية هامة، حتى على حساب الوضع الاجتماعي الذي عرف في هذه المرحلة أحداث تمثلت في «العشرية السوداء» التي لم يشهد المجتمع الجزائري أزمة عنف مثلها منذ الاستقلال، وهذا ما أدى إلى العديد من التبعات للمجتمع الجزائري داخليا وخارجيا والتي أثرت بشكل مباشر على المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، من خلال هجرة اليد العاملة

¹ سعيد سبعون، وداد درويش، مرجع سبق ذكره، صص 80-81.

² عبد الرحيم رحومني وآخرون، القضايا العربية المعاصرة: الرهانات والتحديات، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان، 2019، ص 427.

³ Mohamed Madoui, **entreprises et entrepreneurs en Algérie et dans l'immigration : essai de sociologie économique**, KARTHALA, paris, 2012, p57.

⁴ العياشي عنصر، مرجع سبق ذكره، ص 16.

لمكان عملها مما أدى إلى تعطل العديد من المؤسسات الاقتصادية الصناعية وذلك لانعدام أرضية أمنية تسمح بمزاولة العامل لعمله ضمنها، وكذا ضعف الاستثمارات الأجنبية وحتى المحلية لذات السبب.

5- المؤسسة الجزائرية الاقتصادية خلال الألفية الجديدة

عرفت هذه المرحلة بتغيير سياسي وهدوء الأوضاع الاجتماعية وتحسن الأوضاع الاقتصادية نسبيا، أدى هذا إلى انفتاح الاقتصاد الجزائري والمؤسسة الجزائرية على النسق العالمي، حيث "سعى اتفاق الشراكة بين الجزائر والاتحاد الأوروبي الموقع في أبريل 2002 بمدينة فالنسيا من الناحية النظرية إلى فتح الأسواق الجزائرية أمام المنتجات الأوروبية وفتح الأسواق الأوروبية أمام المنتجات الجزائرية...".¹ هذا ما يوضح الانتقال إلى أساليب الشراكة بين المؤسسات، سواء كانت خاصة أو عمومية، وهو ما يعتمد في الأساس على محاولة مرافقة ومواكبة الشركات الأجنبية لما توصلت إليه من خبرات وتجارب وكفاءات سواء في اليد العاملة المؤهلة، أو الأساليب والأدوات الإنتاجية الحديثة التي شهدتها هذه المرحلة إلى غاية يومنا هذا، والمتمثلة في الثورة التكنولوجية المعلوماتية الحديثة حيث "عرفت هذه المرحلة تموقع المؤسسة الخدمائية خاصة مع الاتصالات والهواتف النقالة في الفضاء الاقتصادي الوطني".² وهو ما أظهرته خصوصية المرحلة السوسيواقتصادية، والتوجهات الجديدة للمؤسسات، ومتطلباتها البشرية والمادية والتقنية، وهو الانتقال إلى المجتمع الحديث، أو ما يسمى مجتمع المعلوماتية.

¹ علي لزعر، بوعزيز ناصر، تأهيل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية في ظل الشراكة الأورو متوسطة، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية العدد 05، الجزائر، جوان 2009، ص 32.

² سعيد سبعون، وداد درويش، مرجع سبق ذكره، ص 85.

خلاصة الفصل:

لعل ما يمكن استخلاصه مما تقدم وما تعرضنا له من خلال فصلنا هذا، والذي تمحور حول التكنولوجيا ضمن المجال السوسيوتنظيمي، من خلال إلقاءنا لنظرة شاملة حول التكنولوجيا عبر مساراتها السوسيوتاريخية منذ البدايات الأولى للتواجد والتجمع البشري، وما تعاقبت عليه الحضارات من بعده حتى يومنا هذا، حيث كان لها الدور البارز في تشكيل البناء الحضاري والانتقال من المجتمعات التقليدية إلى المجتمعات المتقدمة، فالتطرق إلى هذا المسار السوسيوتاريخي للحضارات ربطا بالتكنولوجيا وتطبيقات العلوم، كان بمثابة المقاربة التي من خلالها حاولنا فهم وتفسير التأثير التكنولوجي على الانتقال السوسيوتنظيمي بمختلف المفاهيم وأبعاد التكنولوجيا، ومختلف تسميات المنظومة الصناعية، من الورشة ثم المصنع إلى التنظيمات الحديثة والمعاصرة، وكذا التأثير الذي خلفته على الواقع الاجتماعي ضمن الماكروسوسولوجيا كما أوضحناه، بدءاً من مبحثنا الثاني وصولاً إلى مجتمع ما بعد الحداثة أو المجتمع المعلوماتي المعاصر، كل ذلك من أجل إيضاح تموقع المؤسسة الجزائرية الاقتصادية ومراحل تشكلها ضمن النسق العالمي والمحلي، أي من الماكرو إلى الميكرو ارتباطاً بالمجال التكنولوجي الذي يشهد استمرارية في التطور، الذي يستدعي مواصلة البحث وتحيين المناهج التي تمكن الباحث من فهم الواقع السوسيوتنظيمي وفقاً لهذه التغيرات.



الفصل الثالث: سوسيولوجيا العمل

وتقسيم العمل ضمن المجال السوسيوتنظيمي

المبحث الأول: الانتقال الاستيمولوجي لإشكالية مسألة العمل ضمن السوسيولوجيا وماهيته

المبحث الثاني: البنية الاستيمولوجية لتقسيم العمل

المبحث الثالث: الإثراء الوظيفي وإجراءات العمل

المبحث الرابع: قراءات استيمولوجية لمنظومة تقسيم العمل ضمن المؤسسة الجزائرية



الفصل الثالث: سوسيولوجيا العمل وتقسيم العمل ضمن المجال السوسيوثقافي

تمهيد الفصل:

يعتبر العمل من المواضيع التي لقيت اهتماما واسعا ضمن مختلف الحقول المعرفية والعلمية، بما في ذلك الحقل السوسيولوجي وكذا السوسيوثقافي على وجه الخصوص، فالتطرق إلى منظومة العمل وتقسيمه هو التطرق إلى أحد أهم المتغيرات التي يبني عليها النسق الاجتماعي وانتقاله، والذي كان وليزال المحور الأهم والقاعدة التي يتم من خلالها الإنتاج المعرفي، كونها القاسم المشترك لمختلف العلوم والتخصصات، وهو ما تبرزه التنظيرات السوسيولوجية والدراسات المختلفة التي يزخر بها التراث النظري وكذا الامبريقي، خاصة ضمن حقل سوسيولوجيا التنظيم والعمل، فتقسيم العمل يعتبر بالنسبة لدراستنا المتغير التابع الذي يمثل المحور الأساسي والقاعدي فيها، فمن أجل فهم واستيعاب موضوع الدراسة أكثر، كان لزاما علينا منهجيا ومعرفيا أن نخصص هذا الفصل لعرض أهم التراث النظري حول العمل ومنظومة تقسيمه بمختلف الأبعاد والمداخل النظرية التفسيرية لها، وكذا تقسيم العمل كمنظومة في المؤسسة الجزائرية عبر مباحث ومطالب تفصيلية.

المبحث الأول: الانتقال الاستيمولوجي لإشكالية مسألة العمل ضمن السوسيولوجيا وماهيته

يعتبر المجال السوسيولوجي من أهم الحقول التي اهتمت بالعمل ومختلف أبعاده ومفاهيمه، وذلك لارتباطه الوثيق بالمجتمعات الذي يبني سيرورتها وانتقالها، أو ضمن الحيز السوسيوثقافي باعتباره ذلك المجتمع المصغر الذي يحمل السمات الاجتماعية ضمن بناءه وتركيبته، حيث يتمثل هذا الارتباط في العلاقة التبادلية بين العمل ومختلف المجتمعات والتنظيمات، لذلك فإن حتمية الانتقال من معارف شاملة إلى غاية الجزئيات التفصيلية هو انتقال منهجي نعتمده في طرحنا هذا، وذلك من خلال عرض انتقال مفهوم العمل وما يتضمنه من أبعاد متعددة وقضايا مختلفة، والتي كانت من أهم المواضيع السوسيولوجية ومداخل الفهم التفسيرية التي جاءت من أجل تحليل منظومة العمل، وصولا إلى توضيح ماهية العمل وما ينطوي تحته من أهمية وأنواع وكذا الخصائص ومختلف مكوناته وتركيبته المعرفية من خلال هذه الخلفية النظرية.

المطلب الأول: الانتقال الاستمولوجي لمفاهيم العمل ضمن حقل السوسيولوجيا

لا شك في أن المفاهيم هي التي تبني عليها الاستمولوجيا أو بالأحرى هي الاستمولوجيا بعينها حيث أن المفاهيم في تعريفها هي "أنظمة معقدة من الأفكار الأكثر تجريدًا والتي يمكن بناؤها فقط من خبرات متعاقبة في مختلف المجالات".¹ ففي كل مجال إلا ويسبق بناء المفهوم مجموعة من الخبرات الواقعية والتجريبية، التي تمنح للمفهوم المعنى العلمي والمنطقي، كما هو الحال بالنسبة لمفهوم العمل ضمن السوسيولوجيا وانتقاله من معنى لآخر، وفقا للواقع الذي أنشأ فيه هذا المفهوم، والذي لم يكن خلال مرحلة واحدة بل كان وفقا لمراحل مختلفة، شكلت بنيته النظرية وتركيباتها، فهذه المراحل هي من أهم المبررات المنهجية التي أدت بنا للوقوف على انتقال مفهوم العمل ضمن المجال السوسيولوجي والسوسيوثقافي والمؤسسي ضمن فصلنا النظري، ذلك لاتساع اصطلاحاته دون طرحه ضمن المدخل المنهجي للدراسة وذلك بناء على العديد من المراجع التي قسمت الانتقال الاستمولوجي للعمل إلى ثلاث مراحل، العمل كمفهوم ثم العمل كظاهرة سوسيولوجية ثم تشكل سوسيولوجيا العمل وما بعدها من تخصصات ضمن علم الاجتماع.

الفرع الأول: العمل كمفهوم

ارتبط الحقل الدلالي لمسألة العمل بعدة مصطلحات ومفاهيم، تشكل هذه الأخيرة جدلية اتساع المفهوم واختلاف التعاريف المحددة والواصفة له، إذ نجد ضمن هذا الحقل مفهوم العمل وكذا الشغل والمهنة والوظيفة، إلا أن ما يهمنا أكثر هو توضيح مفهوم العمل كونه المفهوم الأساسي في مطلبنا هذا ومنه تتضح المفاهيم المرتبطة به ضمن الحقل الدلالي له، فالعمل من الناحية اللغوية كما جاء في لسان العرب لابن منظور على أنه "المهنة والفعل، والجمع أعمال، عَمِلَ عَمَلًا"². أما في اللغة الفرنسية فقد جاء العمل على عدة مسميات، ففي قاموس Le Double Motkan، فإنه يشار إلى العمل بـ "ouvrage, travail, oeuvre, besogne, action, acte"³. كل الكلمات تشير إلى العمل بشكل عام، فمصطلح Travail تعني العمل، وOuvrage إلى العمل في ميدان ما، كعمل فني، وكذا Besogne فيشير إلى العمل كمهمة،

¹ زهير منصور المزيد، صيد المفهوم، المؤسسة العربية للقيم المجتمعية، الكويت، 2012، ص 09.

² ابن منظور، مرجع سبق ذكره، ص 3107.

³ RATEB Kobayaa, le double MOTKAN, DAR EL-RATEB al Jamiah, Beirut, 2004, p386.

في حين Action تعني إجراء أو حركة، كما يعني مصطلح Act إلى فعل محدد مرتبط بالعمل، ويعرف العمل أيضا بـ: "Labour فهي الجد والعناء والكد".¹ حيث نلاحظ الاختلاف بين المقصد الحقيقي للعمل باختلاف اللغات، أو حتى في ذات اللغة الواحدة بين المهنة والفعل والكد والعمل. أما من الناحية الاصطلاحية التي نجد فيها جدل واسع في تحديد مفهوم العمل، إذ يشير Keith Grint في كتابه The Sociology of Work ضمن عنصره الذي عنوانه بمشكلة التعريف أي مشكلة تعريف العمل "من خلال طرح Arendt حول التفريق بين العمل work والشغل labour، فالعمل هو نشاط جسدي مصمم للبقاء على قيد الحياة حيث يتم استهلاك النتائج على الفور تقريبا، أما الشغل فهو النشاط الذي نقوم به بأيدينا والذي يعطي موضوعية للعالم... هذا لا يرتبط بنوع المجتمع الصناعي كان أو تقليدي، وإنما الفرق هو أنه ينسب العمل إلى القدرة التحويلية - نشاط يغير الطبيعة - بينما المهنة هي شيء يحدد الأفراد داخل شكل من أشكال السوق".² يبرز هذا الطرح أن العمل عبارة عن نشاط، إلا أن هذا النشاط يرتبط بالتغيير الذي يحدثه كالتطور أو الانتقال أو التحضر، وهو بمثابة ارتباط العمل بالشرط القيمي التي يضيفه أو الوظيفة التي يشغلها في المجتمع من أجل أن نطلق عليه مفهوم العمل أو الشغل، في حين أن المهنة هي نوع من التنظيم الذي يكون على شكل من أشكال السوق تعرض فيه الخدمة مقابل الجزاء. فمن ناحية أخرى نجد مفهوم العمل بوصفه "سلعة تخضع لعملية البيع والشراء في السوق المفتوح ولم يكن هذا السوق موجودا داخل المجتمعات الرأسمالية، حيث كان العمل داخل هذه المجتمعات يرتبط بالعلاقات القرابية والاجتماعية أو بالولاءات الإقليمية أو الشخصية".³ وهو ما يوضح الفرق بين تعريف العمل كنظام وتنظيم قبل الرأسمالية، وأثناء الرأسمالية، فالتضارب في تحديد مفهوم العمل يكمن في الانتقال الاجتماعي منذ التجمعات البشرية الأولى، إلى غاية تعقيدها واختلاف الرؤى السائدة حول تعريفه من خلال المنظور الاجتماعي لكل مجتمع، وهو ما كان موضوع فلسفة العمل في الحضارات، وذلك من خلال بناء الاحكام القيمية حوله، فقد جاء في كتاب فلسفة العمل لهنري أرفون أن "الإبداع الإنساني ليس سوى تقليد للطبيعة متفاوت النجاح... أما فلاسفة اليونان خاصة أفلاطون فيعتقد أن ممارسة مهنة ميكانيكية أي عمل يدوي تمنع الإنسان من النهوض بواجباته الحقيقية ولا يوحى بها سوى مطلب الخيرات المادية... ويرى

¹ RATEB Kobayaa, op cite, p553.

² Keith Grint, the sociology of work: introduction, polity press, USA, 2005, p07.

³ محمد الجوهري، مرجع سبق ذكره، ص 297.

أرسطو في كتاب السياسة بأن العمل ذل، ولا يمكن أن ينهض به غير العبيد...¹ فالتطرق إلى هذه الاعتقادات الفلسفية يوحى إلى التعقيد الاصطلاحي لمفهوم العمل وتحديدده، فالشمولية في تحديد المفهوم تكاد تكون منعدمة وهو ما يدفعنا لعرض العمل كظاهرة قائمة بذاتها.

الفرع الثاني: مراحل انتقال العمل كظاهرة

إن التعرض للعمل كونه ظاهرة، ما هو إلا إثبات لمراحل انتقال المفهوم باعتباره فعل اجتماعي بالرغم من أن العمل إذا تطرقنا له من جميع النواحي الاجتماعية والاقتصادية والنفسية، فإننا نجد أنفسنا نتحدث عن أي فعل إنساني كان هدفه الكسب والعيش أو خدمة النفس أو الآخرين، وهذا لا يمثل شمولية للتعريف كما سبق ذكره، ذلك لأن العمل ظاهرة متكاملة تمس نواحي عدة، فلهذا كان موضوع العمل موضوع جوهري في السوسيولوجيا، إلا أنه قبل أن يتم الأخذ في معالمة كظاهرة سوسيولوجية أو سوسيوثقافية، كان يعتبر كمتغير ضمن العديد من الدراسات، حيث تتفق أغلب الدراسات التي تناولت ظاهرة العمل وفقا لما جاء في كتاب النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة لعائشة التايب، أنه مر بثلاث محطات رئيسية، والتي نقوم بعرضها ضمن الشكل التالي:

الشكل رقم (05): يوضح المحطات الرئيسية لانتقال اشكالية ظاهرة العمل



المصدر: من إعداد الطالب، بناءً على عائشة التايب، النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة، منظمة المرأة العربية، ط1، القاهرة 2011، صص. 16-20.

¹ هنري أرفون، فلسفة العمل، تر: عادل العلوا، دار منشورات عويدات، بيروت-باريس، 1989، صص. 11-12.

هذا التطور الذي شهده العمل كظاهرة ضمن المراحل التي تم تناولها، والتي كانت بدايتها منذ تشكل الصناعة في انطلاقتها الأولى حتى تعقيدها وتطورها، لا ينفي امتداد العمل كموضوع قبل هذه المراحل ضمن المجتمعات التقليدية، من خلال الدراسات الأولى التي تطرقت إلى العمل سواء السوسيولوجية التي تناولت موضوع العمل كمتغير ضمن ظواهر أكبر، أو ضمن اطروحات فكرية وفلسفية، والتي تناولت موضوع العمل من منطلقات قيمية كما أشرنا إليه في جدلية مفهوم العمل، بل الوقوف على هذه المراحل الكبرى التي تمت الإشارة لها، والمحددة في مرحلة ما بعد انتشار الصناعة، والمجتمع الصناعي وما قبله ضمن الحرف والورشات الصناعية وما تحتويه كل مرحلة من حيثيات والتي كان له الوقع الأكبر الذي أدى إلى رسم معالم العمل كظاهرة، حيث تشكلت أنماط جديدة للعمل واعتقادات ووجهات نظر مختلفة حولها (ظاهرة العمل) وبرز دراسات حول التغيرات التي أنتجتها هذه المراحل من خلال العمل وما أحدثته في الانساق الكلية، والأبنية الاجتماعية وقوانينها، مما أدى إلى التعمق أكثر في حيثيات المصنع والتنظيم والمؤسسة وهيكلها وترتيباتها، كما يمكننا القول ان هذه المرحلة كانت بمثابة ارهاصات لظهور تخصصات تهتم بالعمل بشكل مستقل، كونه الظاهرة التي تتمحور حولها مختلف الظواهر خاصة في المجال السوسيولوجي والسوسيوتنظيمي.

الفرع الثالث: العمل كتخصصات ضمن السوسيولوجيا

لقد اهتمت السوسيولوجيا بالعمل اهتماما بالغا، بل وكان أحد الموضوعات الرئيسية التي تم تناولها ضمن مختلف المجتمعات، وفي حقب زمنية متفاوتة قبل ظهور المجتمعات الصناعية كما أشرنا إليه، وكلها كانت بمثابة اللبنة الأولى لأهم الأفكار التي تتمحور عليها بناء قواعد ابستمولوجية تؤدي إلى تشكل نظريات ذات مفاهيم جديدة، وفروع علمية ضمن السوسيولوجيا تهتم بالظواهر الممتدة والمتسمة بالتعقيد كالعمل وهيكلته، فكانت الدراسات الأولى قبل الثلاثينيات من القرن الماضي والتي تعتبر المهد الذي نشأت وتبلورت من خلاله سوسيولوجيا العمل أو الشغل كفرع من فروع علم الاجتماع، فكانت أعمال ابن خلدون حول الصنائع وتقسيم العمل في مقدمته من الأوائل الذي فصلوا في ظاهرة العمل لكنها ضمن مجموعة من الأفكار السوسيو تاريخية، أما على الصعيد القريب زمانيا مقارنة بابن خلدون فإن ظاهرة العمل كانت حاضرة في أعمال كل Alexis de Tocqueville والتي امتدت وظهرت في أعمال كارل ماركس K.Marx وجوزيف برودان P.J Proudhon¹، كما تعد دراسات وأعمال إيميل دروكايم Émile

¹ عبد الله القرطي، في سوسيولوجية الشغل، دار فضاء آدام للنشر والتوزيع، ط1، المغرب، 2018، ص21.

Durkheim خاصة من خلال كتابه التقسيم الاجتماعي للعمل، وكذا وهاريت سبينسر H. Spencer ضمن مؤلفه مبادئ السوسيولوجيا الذي تطرق فيه إلى المؤسسة المهنية والصناعية سنة 1896 بالإضافة إلى المؤلف المعنون بـ: the professions للباحثين Carr-Saunders et Wilson كلها كانت من أهم الدراسات الممهدة لسوسيولوجيا العمل.¹ هذا ما ينم عن أن السوسيولوجيا من العلوم المواكبة لمختلف المتغيرات، كون أن مصدر التغير قاعدته الأساسية المجتمع وظواهره.

وتشير العديد من المراجع أن نشأة علم اجتماع العمل أو الشغل، كانت انطلاقة مع أعمال ELTON MAYO، حيث تعتبر الدراسة التي قام بإجرائها هو وزملاؤه في كلية هارفارد للأعمال في الولايات المتحدة أواخر القرن العشرين وأوائل الثلاثينيات من هذا القرن في شركة ويسترن إلكترونيك بالهوتورن، والتي جاءت كرد فعل عن المدرسة الكلاسيكية للإدارة بما في ذلك أعمال max weber بمثابة العلامة الفارقة في تاريخ نظرية التنظيم، والتي ساعدت في تطوير مدرسة العلاقات الإنسانية ونشرت النتائج لأول مرة في الإدارة والعمل سنة 1939، حيث كانت تهدف هذه الدراسة إلى قياس مدى التأثير الجانبي الفيزيقي (الإضاءة) على إنتاج العمال والمشاكل النفسية والاجتماعية للعمال الصناعيين.² إلا أنه من وجهة نظرنا فإن الأعمال التي قام بها ماكس فيبر والذي يعد من أهم الرواد في علم الاجتماع، قد كانت له الأسبقية في قيام نظرية ضمن علم اجتماع العمل حيث أن "هناك من يرى أن إسهامات فيبر في دراسة التنظيمات... وتحليلاته ودراساته الميدانية التي استخلصها على وجه الخصوص، من دراساته للتنظيمات العسكرية في ألمانيا خلال العقدين الأولين من هذا القرن قد سبقت عموماً نظريات التون مايو ومدرسة العلاقات الإنسانية، والاتجاه التفاعلي في دراسة الجماعة كما سبق بنظرية البيروقراطية تصورات الإدارة العلمية ذاتها".³ فأعمال ماكس فيبر استندت للوعاء المعرفي السوسيولوجي والنظريات التي تم بناؤها من قبل، وهو ما يشكل همزة الوصل الأكثر ارتباطاً في نشوء علم اجتماع العمل بصفة علمية يقتحم موضوع العمل كظاهرة لدراسة مختلف اجزائه وأبعاده، لتأتي بعدها العديد من الدراسات والنظريات المكتملة أو المستحدثة لهذه الانطلاقة، والتي كشفت ما تم اغفاله ضمن التنظير الكلاسيكي، أو إضافة ما هو معاصر وفقاً للوضع الاجتماعي والتنظيمي في كل مرحلة تتسم بالتغيير، وهو ما يظهر في اختلاف مسميات التخصصات التي تهتم بالمؤسسة في المجال السوسيولوجي من علم اجتماع العمل أو الشغل وعلم اجتماع

¹ عبد الله القرطبي، مرجع سبق ذكره، ص 21.

² RUMKI BASU, **Public Administration: Concepts and Theories**, Sterling Publishers Private limited, New Delhi, 2009, p138.

³ آمال بن سمشة، الأداء البشري في الإدارة المحلية، مركز الكتاب الأكاديمي، سوق اهراس-الجزائر، 2018، ص 19.

الصناعة أو الصناعي إلى علم اجتماع التنظيم، لنرى اليوم تخصصات ضمن السوسيولوجيا تعرف بعلم اجتماع المؤسسة أو التنظيم والعمل، وكلها تغطي وتهتم بدراسة معمقة وفقا للتعقيدات الذي وصلت إليها التنظيمات والمؤسسات المعاصرة، حيث يظهر في الشكل الآتي والذي حدده ألتر نوريت ALTER NORBERT ضمن عمله الموسوم بعلم اجتماع المؤسسات والابتكار Sociologie de l'entreprise et de l'innovation ، انتقال مجال البحث من سوسيولوجيا العمل إلى سوسيولوجيا المؤسسات وعناصر الدراسة في كل تخصص من تخصصات علم الاجتماع المهتمة بالتنظيمات والمؤسسات وهو كالتالي :

الجدول رقم (01): يوضح الانتقال السوسيوثقافي ومجال البحث من سوسيولوجيا العمل إلى سوسيولوجيا المؤسسة

المجال البحوث العناصر	سوسيولوجيا العمل Sociologie de travail Sociology of work	سوسيولوجيا المنظمات Sociologie des organisations Sociology of organization	سوسيولوجيا المؤسسات Sociologie des entreprises Sociology of institutions
الفترة الزمنية	من النشأة بداية الثلاثينيات إلى 1970	من 1970 إلى منتصف الثمانينيات	التطور من 1986 وبداية التسعينيات
موضوع الدراسة	- مشاكل العمل - منصب العمل - المردودية في العمل - الإنتاجية وتحسينها	- دور الأفراد - منظومة العلاقات - البيروقراطية - العقلانية في العمل	- الثقافة المؤسسية - الهوية الفردية والاجتماعية - علاقة المؤسسة بالمحيط - ما بعد الحداثة
الإطار المرجعي	- الورشة - المجتمع الصناعي	أنظمة الفعل	العوامل الاجتماعية Les modes sociaux
المفاهيم المركزية	العامل، الطبقة، التكنولوجيا الإنتاجية، البرجوازية، النقابة، وسائل الإنتاج... الخ	الفاعل، الاستراتيجية، السلطة، الهيكل، الهرمية المدراء، النقابات... الخ	المقاول، الهوية، الثقافة جماعات الفاعلين، المحيط، النسقية التكنولوجية، العولمة، المورد بشري
النظرة للمؤسسة	لم يكن هناك تحليل لواقع المؤسسة في حد ذاتها، إنما الاهتمام بالإنتاج وإعادة العلاقات الاجتماعية المهيمنة	المؤسسة كباقي المؤسسات الأخرى لا تتمتع بخصوصية ما بين النسق المغلق والمفتوح	المؤسسة هي موضوع خاصة مميز لعلم الاجتماع ذلك لما يرتبط المؤسسة بالمجتمع والتغيرات وتمثل الهوية المؤسسية من خلاله عبر النسق المفتوحة

المصدر: بن الطاهر حمزة، من سوسيولوجيا العمل إلى سوسيولوجيا المؤسسة، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، المجلد 04،

العدد 04، جامعة زيان عاشور الجلفة، الجزائر، ديسمبر، 2019، ص 527.

المطلب الثاني: تصنيفات العمل

لا بد وأن للعمل أشكال وأنواع مختلفة، إلا أن هذه الأنواع تختلف من زمان لآخر ومن مرحلة لأخرى فتحدد أنواع وأشكال العمل لا يقل تعقيدا عن تحديد مفهوم العمل بشكل أدق وشامل، وهي خصوصية ملازمة لموضوع العمل أو لظاهرة العمل ككل، إذ توجد العديد من التصنيفات لأنواع العمل وأشكاله، إلا أنه من خلال اطلاعنا على العديد من المراجع المختلفة تم تصنيف أنواع العمل وفقا لطبيعة هذا العمل وما يقابله في الجهة الأخرى كمنافس له أو مضاد له كما سيتم توضيحه على النحو الآتي:

1- العمل العضلي والعمل الفكري:

1.1. العمل العضلي: أو ما يسمى بالجهد العضلي أو الجهد الجسدي، وهو ما يقابله العمل الفكري والجهد الفكري، حيث يعتمد هذا العمل على البنية الجسدية في أداء المهام الموكلة إلى الأفراد، "حيث أن الأصل في مصطلح Labour يرتبط في اللغة الإنجليزية بمعنى، جهدا عضليا بالدرجة الأولى... حيث تقتزن هذه المهامات في عمومها، بالأعمال اليدوية الشاقة...".¹ وقد كان الجهد البدني أكثر أنواع الاعمال انتشار في مختلف الحضارات والمجتمعات، كون أن البناء الاجتماعي يقوم أساسا على المهن والوظائف التي تحتاج إلى ذلك الجهد العضلي والبدني، وذلك في مجالات البناء والتشييد أو الزراعة أو النقل، ومختلف الحرف، وهو ما تناولته جل التنظيرات السوسيولوجية الكلاسيكية خاصة منها، المهتمة بقضايا واشكالات العمل.

1.2. العمل الفكري: أو التي تعرف أيضا بالأعمال الذهنية حيث يعبر عنها على أنها تلك المهارات والمعارف المتراكمة والخبرات التي يتميز بها العنصر البشري والتي "يتم تحويلها إلى قيمة وتعرف بالرأسمال الفكري الذي يضم هذا الأخير كل من رأسمال البشري... والهيكلي... ورأسمال العملاء".² إذ تتميز العديد من الأعمال بالجانب الفكري، كالعامل الإداري وأعمال التدريس والتصميم، وغيرها من الأعمال التي تعتمد بدرجة كبيرة على الجانب الفكري.

¹ بوخريسة بوبكر، بوقصاص عبد الحميد وآخرون، تسيير وتدبير الموارد البشرية، مركز الكتاب الأكاديمي، ط1، عمان، 2016 ص56.

² عبد الناصر نور، ظاهر القشي وآخرون، رأس المال الفكري، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد25، العراق، 2010 ص23.

إلا أنه يمكننا القول، أن الفصل بين العمل الجسدي والذهني لا يمكن في جانبه العملي، حيث أن هذا الفصل يكون نظري، كما أن مجمل الأعمال باختلافها إلا وتحتاج لجهد جسدي مكمل بالجهد الفكري أو العكس بأن يكون الجهد الفكري مكمل بالجهد الجسدي، بل النسبة الأعلى في الاعتماد على إحدهما، هي من ترجح إذا كان نوع العمل عضلي كان او فكري.

2- العمل الفردي والعمل الجماعي:

1.3. العمل الفردي:

يتميز هذا النوع من أنواع العمل في تكليف العامل او شاغل الوظيفة أو المهنة في أداء المهام بشكل منفرد حيث تكون في الغالب المهام المطلوب إنجازها من قبل الفرد أو المورد بسيطة ومحدودة بما يتوافق مع قدراته سواء كانت جسدية أو فكرية، ولا تحتاج إلا لشخص واحد يتولى القيام بها.

1.4. العمل الجماعي:

أما إذا كانت المهمة المطلوب إنجازها تتميز بالتعقيد والصعوبة، وتحتاج إلى أكثر من شخص للقيام بها من مهن أو تخصصات مهنية متنوعة، فعلى المسير اللجوء إلى فريق العمل والعمل الجماعي، من أجل أداء المهمة المطلوبة¹، هذا ما يرتبط بالتنظيمات وضمن علم اجتماع التنظيم والعمل خاصة، إلا أن مفهوم العمل الجماعي على مستوى الجهاز المفاهيمي في السوسولوجيا، يعتبر من المفاهيم التي لها علاقة بالقضايا المحورية والجوهرية التي تناولت الأنساق والأبنية الاجتماعية، وهو ما يبرزه ذلك الاهتمام الواسع من قبل علماء الاجتماع لهذا النوع والصنف من العمل.

3- العمل التطوعي والعمل المأجور:

1.5. العمل التطوعي:

قد نجد العمل التطوعي من المفاهيم التي ترتبط بالفعل الاجتماعي والثقافة الاجتماعية، وهو بذلك مناقض للعمل المأجور إذ يعتبر العمل التطوعي وفقا للدراسة القومية لمركز خدمات التنمية بأنه الجهود الذي يقوم به الفرد أو الإنسان بصفة اختيارية عن طريق المساهمة بخدمات للمجتمع دون مقابل مادي

¹ مدحت محمد أبو النصر، فرق العمل الناجحة: البناء والنمو والإدارة لإنجاز المهام بشكل أفضل وأسهل، ط3، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، 2015، ص32.

وقد تكون هذه الخدمات عبارة عن رأي أو تمويل أو غير ذلك مما يخدم المجتمع.¹ إذ يعتبر العامل المادي هو الفاصل بين العمل التطوعي والمأجور.

1.6. العمل المأجور:

ارتبط العمل المأجور في بداياته أكثر بالمجتمع الرأسمالي، حيث يقصد بالعمل المأجور بأنه "عمل العاملين المحرومين في الإنتاج الرأسمالي من وسائل الإنتاج، والمضطرين إلى بيع قوة عملهم للرأسماليين وخلق القيمة الزائدة لهم...".² وهو ربط علاقة عمل ضمن عقد محدد بين العامل وأصحاب العمل، أو مؤسسات أو تنظيمات تضمن له قيمة للعمل بمقابل مادي متفق عليه ضمن عقد مكتوب ومحدد، يتضمن عديد البنود والاتفاقيات والشروط التي يمثل إليها كل من العامل ورب العمل.

المطلب الثالث: خصائص بنية العمل

تعتبر قاعد تعقيد العمل ملازمة للمفهوم في مختلف عناصره وماهيته، فإن خصائص العمل تعددت من خلال النظر إلى هذه الخصائص وما يشملها حيث نجد أن هناك خصائص متعلقة بالعمل كوظيفة يتطلب توفرها من أجل القيام بها وما تميزها من عناصر مؤثرة من خلال هذا العمل، في حين نجد من جهة أخرى الخصائص مرتبطة بالعمل عموماً كخصائص تميزه ضمن النطاق العام حيث سنحاول عرضها على النحو الآتي:

الفرع الأول: خصائص العمل عموماً

خلال عنصرنا هذا، نحاول عرض أهم خصائص للعمل عموماً، وذلك ذكراً لا حصراً، كون أن تحديد خصائص العمل، لا يمكن ان يكون إلا من خلال نوعية العمل، ومكان العمل، والحقبة الزمنية التي يكون فيها هذا العمل، لذلك فإن العمل يتميز بما يلي:

¹ هناء حسني النابلسي، دور الشباب في العمل التطوعي والمشاركة السياسية، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، الأردن، 2009، ص86.

² حنان جميل هلسة، الشخصية ومفهوم الذات: دراسة في نظريات علم النفس، دار الآن ناشرون وموزعون، الأردن، 2021، ص139.

- يرتبط بالعنصر البشري بصفة رئيسية:

حيث جاء تحديد هذه الخاصية ضمن مؤلف الباحث أونيس عبد المجيد المعنون "إدارة العلاقات الانسانية"، إذ يرى أن العمل يرتبط بالعنصر البشري، ويتميز بأنه له عمرا إنتاجيا محدود ولا يمكن تعويض القدرة البشرية أو الاحتفاظ بها، فالإنسان هو المحرك الأساسي للعمل مما يمتلكه من خبرات وقدرات تمكنه من تقديم الإضافة للمجتمعات والأفراد وكذا المؤسسات والتنظيمات.¹ فالعمل بهذا، فإنه يرتبط ارتباطا مباشرا بالقدرة البشرية والانسانية، بغية التقدم والانتقال من حالة إلى أخرى، كتحسين للوضع الذي يعيشه، هذا الهدف الذي يميز الصفات الإنسانية، لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يرتبط بكائن حي آخر، حتى ولو كان اجتماعيا.

- منتج لقيم جديدة:

كما أن العمل في عمومه، يرتبط بالعنصر البشري، فإن لهذا الأخير، بفضل العمل "² له قدرة على خلق قيم جديدة، نظرا لما يتاح له من التفكير والتدبير، التي تتيح له حرية السعي والبحث والتنقيب" بحيث أنه يعتبر من خلال هذا، بمثابة الأداة المحركة للمجتمع وأفراده، عبر استحداث طرق وأساليب وأدوات جديدة، تمكنها من زرع قيم جديدة داخل النسق الاجتماعي، وهو ما أحدثته التكنولوجيا المعاصر من تأثيرات وخلق للقيم داخل المجتمعات في وقتنا الراهن.

الفرع الثاني: خصائص العمل كوظيفة

أما من ناحية أخرى فإنه تم تحديد خصائص العمل كوظيفة من قبل Hackman and Oldham سنة 1975 والتي يطلق عليها نموذج خصائص العمل أو الوظيفة Job Characteristics Model حيث يقسمها إلى خمسة خصائص تتمثل في كل من تنوع المهارات (Skill Variety) وأهمية المهمة (Task Importance) وهوية المهمة (Task Identity) والاستقلالية (Autonomy) وكذا (Feedback) أي التغذية العكسية أو الراجعة.³ حيث يمكننا عرضها كما يلي:

¹ أونيس عبد المجيد، إدارة العلاقات الإنسانية، دار اليازوري، ط1، عمان، 2011، ص71.

² نفس المرجع، ص71.

³Gerald Grant, **Erp and Data Warehousing In Organizations: Issues and Challenges**, IRM Press, London, 2003, P110.

- تنوع المهارات (Skill Variety): وهي الإجابة عن السؤال الذي يطرح حول "ماهي المهارات التي يطلبها عملك".¹ وهو ما يجب أن يتوفر في المورد البشري من مؤهلات وخبرات وكذا مهارات تتوافق مع العمل الذي هو بصدد أن يشغله.
- أهمية المهمة (Task Importance): حيث يشير إلى "مدى تأثير العمل على مختلف الأفراد سواء داخل المؤسسة أو خارجها".² كون أن العمل في حد ذاته، مصدر تأثير على حياة الأفراد وسلوكياتهم وهي أحد خصائص العمل كوظيفة بشكل خاص.
- هوية المهمة (Task Identity): أي "درجة وضوح طبيعة المخرجات والنتائج المراد التوصل إليها من بداية العمل إلى نهايته".³ حيث تمنح الفرد تحديدا لما يراد به فعله من اجل اتمام المهمة، سواء كان عملا فردي أو جماعي.
- الاستقلالية (Autonomy): وهي "الحرية التي تكون لدى العامل، من أجل أداء عمله سواء كان ذلك يتعلق باتخاذ القرارات أو المدة الزمنية التي يحتاجها من أجل إتمام المهمة".⁴ فالمهام على اختلافها فإنها بحاجة إلى درجات من الاستقلالية، وذلك من أجل إتمامها بالشكل المطلوب، مما يشجع هذا على الابداع والابتكار، واكساب الفرد ثقة ضمن وظيفته.
- التغذية الراجعة أو العكسية (Feedback): وهي الإجابة عن التساؤل الذي يحدد "كم من مرة تجد أنك تؤدي عملك بالشكل المطلوب وكذا توفير المعلومات الواضحة لأداء عمل".⁵ وذلك من خلال البحث عن الثغرات والاختفاقات التي صاحبت أداء المهام من جهة، ومن جهة أخرى، تتمين الأداء الإيجابي الذي يقوم به العامل خلال تأدية عمله، من أجل تطوير الأداء، فهو يعتبر بمثابة التقييم لأداء الأنشطة التي تتضمنها الوظائف.

¹ مهدي صالح مهدي السامرائي، نظريات الغرائز والدوافع والحوافز والحاجات الإنسانية، دار اليازوري، عمان، 2021، ص77.

² قيس إبراهيم حسن، أثر تصميم العمل في الإجهاد الوظيفي: دراسة ميدانية في المستشفيات الخاصة محافظة السليمانية، المجلة العراقية للعلوم الإدارية، العدد24، العراق، 2009، ص06.

³ ROBERT A. Pawlik, **Management**, the Dryden Press, 3eme Edition, Florida, USA, 1986, P297

⁴ قيس إبراهيم حسن، مرجع سبق ذكره، ص06.

⁵ مهدي صالح السامرائي، مرجع سبق ذكره، ص77.

المبحث الثاني: البنية الاستيمولوجية لتقسيم العمل

تخصيص العمل أو تقسيم المهام أو المهن أو النشاطات وغيرها من المفاهيم التي تنبثق عن العمل في حقيقة الأمر ماهي إلا عناصر مفسرة لبنية تقسيم العمل، الذي يعتبر البعد الرئيسي لظاهرة العمل، فقد شهد موضوع تقسيم العمل هو الآخر اهتمام واسعاً من قبل المنظرين ضمن مرجعيات علمية مختلفة ومداخل ترتبط بخصوصية المجتمعات التي تنبثق منها التنظيمات والمؤسسات، فمن أجل فهمنا لظاهرة تقسيم العمل سنحاول من خلال مبحثنا هذا التطرق إلى ظاهرة تقسيم العمل وبنائه، ضمن السوسيولوجيا عموماً والمجال السوسيوتنظيمي خصوصاً، بما في ذلك مختلف الأبعاد والعناصر المعرفية المرتبطة بها والتعقيب عليها بما يمكن.

المطلب الأول: الخلفية المعرفية لظاهرة تقسيم العمل سوسيولوجيا

لقد تم التطرق إلى العمل في فصلنا هذا ضمن مبحثنا الأول من منطلقات عدة وذلك لما يحمله المفهوم والظاهرة من تعقيدات مختلفة، لما في ذلك من أهمية بالغة في فهمنا لظاهرة تقسيم العمل، باعتبار أن تقسيم العمل من الظواهر الفرعية الأساسية لظاهرة العمل، حيث أنه من خلال عنصرنا هذا، نهدف إلى الوقوف على الجانب المعرفي السوسيولوجي عموماً، في خطوة منا لتوضيح الرابط الاستيمولوجي بين المجتمع وظاهرة تقسيم العمل، فلا يمكننا التطرق إلى ظاهرة تقسيم العمل دون الخوض في الدراسات السوسيولوجية المؤصلة له، والتي كان لها الفضل في فهم عناصر وأبعاد ومؤثرات تقسيم العمل في مختلف المجتمعات، باعتباره متغير وظاهرة اجتماعية بدرجة أكبر ترتبط بالمجتمع ونسقه في مجال أوسع عن الإنتاجية والجوانب الاقتصادية حيث يمكننا عرض أهم أفكار ابن خلدون وتنظير إيميل دوركايم لظاهرة تقسيم العمل وهي كالاتي:

أولاً: العمران وتقسيم العمل عند ابن خلدون:

يعتبر ابن خلدون أحد أهم الموسوعيين الذين تطرقوا إلى ظاهرة تقسيم العمل وأهميتها في المجتمع، فالذي جاء به ابن خلدون كان بمثابة أنثوغرافيا Ethnography للمجتمعات، دون التفصيل في الإجراءات الدقيقة التي يكون عليها تقسيم العمل وآلياته، ولا يعني هذا أنها أفكار عابرة وإنما هي قواعد علمية مؤصلة للمعارف اللاحقة في كل مجتمع وخصوصياته، وقد جاء في كتابه المقدمة ضمن الفصل الأول من الكتاب الأول في العمران البشري على الجملة في أن الاجتماع الإنساني ضروري حيث أن صورة

الإنسان وتركيبته "... لا يصح حياتها وبقاؤها إلا بالغذاء... إلا أن قدرة الواحد من البشر قاصرة عن تحصيل حاجته من ذلك الغذاء... ولو فرضنا منه أقل ما يمكن فرضه وهو قوت يوم من الحنطة مثلا لا يحصل إلا بعلاج كثير من الطحن والعجن والطبخ، وكل واحد من الأعمال الثلاثة يحتاج إلى مواعين وآلات لا تتم إلا بصناعات متعددة مثل الحداد والنجار والفاخوري...".¹ وهي إشارة إلى أن تجمع الأفراد ضمن مجموعات، أمرا في غاية الأهمية، إذ يشغل كل فرد داخل هذه المجموعة عمل معين لخدمة الآخر، وهو إشارة إلى أن تقسيم العمل أمر ضروري من أجل استمرارية حياة الأفراد والمجتمعات، فقد ضرب ابن خلدون مثال الطعام ذكرا لا حصرا بغية توضيح أهمية تقسيم العمل في المجتمع، فكل فرد يحتاج إلى الآخر ولا يمكن لأي فرد في المجتمع ان يلبي جميع حاجاته بنفسه، فالصانع يحتاج إلى الزارع، والزارع يحتاج إلى الطاحن، كما أن هذا الأخير يحتاج إلى الطباخ وكل منهم يحتاج إلى الآخر من أجل الوصول إلى اشباع حاجياته، كما يفصل ابن خلدون أكثر في ذات السياق حول ارتباط حاجيات الافراد ببعضهم إذ يقول " يحتاج كل واحد منهم أيضا في الدفاع عن نفسه إلى الاستعانة بأبناء جنسه...". يشير بذلك إلى أن تقسيم العمل والتعاون الاجتماعي يذلل الصعاب مما يحفظ الاستمرارية، وهو ما يقصده بمفهوم "العمران" إذ يذهب في طرحه بعد توضيحه لأهمية ارتباط الأفراد فيما بينهم بقوله " وهذا هو معنى العمران الذي جعلناه موضوعا لهذا العلم".² أي أن العمران البشري هو ضرورة الاجتماع الإنساني وتقسيم الأعمال والمهام والتعاون فيما بينهم بما يحفظ البقاء، وتطور العمران وانتقاله، لذلك فإنه " وبفضل تطور الانتاج وتقسيم العمل يتقدم الناس عند ابن خلدون، من حالة جد بدائية، إلى تنظيم أكثر تطورا، حيث تقنيات الانتاج أكثر دقة، وحيث تقسيم العمل أكثر تقدما".³ فلظاهرة تقسيم العمل، دور كبير في انتقال المجتمع، باختلاف اسبابها التي طرحها ابن خلدون ضمن مضمون طرح، سواء كانت هذه الأسباب ترتبط بضرورة تعاون أفراد المجتمع فيما بينهم والحاجة إلى تضامنهم وتكاملهم، أو اتساع أحوالهم وتزايد أعدادهم، أو تطور تقنيات الانتاج لديهم بما تحدده طبيعة تركيبتهم ومناطق تواجدهم، أو اتساع الأسواق واختلافه لديهم.

¹ عبد الرحمن ابن خلدون، مرجع سبق ذكره، ص 137.

² نفس المرجع، صص 137-138.

³ أيف لاكوست، العلامة ابن خلدون، تر: ميشال سليمان، دار الفارابي، ط2، بيروت، 2017، ص 299.

ثانيا: إيميل دوركايم وتقسيم العمل الاجتماعي

يعد إيميل دوركايم Émile Durkheim 1858-1917 أبرز رواد علم الاجتماع، كما يعتبر أحد مؤسسي علم الاجتماع الحديث من خلال نظيراته السوسيولوجية، خاصة ذلك التنظير الذي وثقه ضمن مؤلفه الذي يهمننا بشكل كبير في عرضنا هذا والذي عنوانه بـ "في تقسيم العمل الاجتماعي **De la division du travail social**" والذي قسم فيه دراسته إلى "ثلاث أقسام أساسية، البحث في وظيفة تقسيم العمل وإلى أي حالة يستجيب وتحديد الأسباب والشروط التي يتعلق بها".¹ كل هذا يتمحور حول إشكالية رئيسية تبحث في "العلاقة بين الشخصية الفردية والتضامن الاجتماعي... كيف يتم ذلك بينما يكون الفرد أكثر استقلالية يكون أكثر اعتماد على المجتمع؟... كيف يكون أكثر شخصية وأكثر تضامنا؟".² ويبرز إيميل دوركايم في خاتمة مؤلفه أن "ليس الإنسان كائنا خلقيا إلا لأنه يعيش في المجتمع فقوام الأخلاقية أن يتضامن الفرد مع جماعة، وبمقدار هذا التضامن إنما تقاس أخلاقه".³ إذ ربط القيم الأخلاقية في ضرورة التضامن الاجتماعي من خلال تواجد الفرد داخل الجماعة وأن الفرد بطبعه اجتماعي لا يمكن أن يعيش بمعزل خارج هذه الجماعات كما يشير إلى ان تقسيم العمل "يميل يوما بعد يوم ليصبح الشرط الأساسي للتضامن الاجتماعي".⁴ فتقسيم العمل وفقا لإيميل دوركايم هو محور القيم الأخلاقية ومحور التضامن الذي يشكل المجتمع، بالرغم أنه كلما كان التقدم نحو التطور تراخت شدة التضامن والروابط والعادات المشتركة بين الجماعة فيصبح تقسيم العمل قيمة خلقية يسترجع الفرد شعوره بالارتباط بالمجتمع ويصبح تقسيم العمل الأساس للتضامن الاجتماعي وأساس النظام الأخلاقي.⁵ لذلك كلما تطور المجتمع أصبح تقسيم العمل أكثر تخصصا، فحاجة الفرد للآخر تزداد كلما زاد التعقيد في المجتمعات إذ يعتمد المعلم على الفلاح في توفير غذاءه، ويحتاج الفلاح إلى المعلم في تعليم أبنائه حيث يصف إيميل دوركايم هذا التبادل بالتضامن العضوي *Organique Solidarité*، ففي هذا النوع من التضامن تكون فيه الثقافة مشتركة والوعي الجمعي أمر ضروري بالرغم أنه اقل شدة مما هو عليه التضامن الآلي.⁶ في المقابل يتميز

¹ إيميل دوركايم، في تقسيم العمل الاجتماعي، تر: حافظ الجمالي، اللجنة اللبنانية لترجمة الروائع، بيروت، 1982، ص58.

² Serge d'Agostino, 100 fiches de lecture : en économie, sociologie, histoire et géographie économiques, Bréal, France, 2008, p108.

³ إيميل دوركايم، مرجع سبق ذكره، ص448.

⁴ نفس المرجع، ص449.

⁵ نفس المرجع، ص450.

⁶ هارلمس وهولبورن، سوسيولوجيا الثقافة والهوية، تر: حاتم حميد محسن، دار كيوان للطباعة والنشر، ط1، دمشق، 2010، ص20.

التضامن الآلي في أن تقسيم العمل في هذا النوع من التضامن بسيط، وهو ما تتميز به المجتمعات البدائية التي يشكل فيها الضبط الاجتماعي الرابط القوي والضابط الرئيسي للأفراد حيث أن الرابطة بين الناس تتمثل في أنهم جميعا يؤدون نفس المهام والمسؤوليات المتشابهة.¹ وبذلك يكون أيميل دوركايم قد تناول في دراسته إلى ظاهرة تقسيم العمل على أنها ظاهرة سوسيولوجية ترتبط بالتضامن الاجتماعي والأخلاق خارج المجال الاقتصادي الذي يعتمد على الإنتاجية والثروة.

المطلب الثاني: أهم النظريات السوسيوتنظيمية لظاهرة تقسيم العمل

بعد التطرق إلى ظاهرة تقسيم العمل ضمن موضوع السوسيولوجيا على مستوى الماكرو فإن ذلك يعتبر تمهيدا للغوص في المجال السوسيوتنظيمي وثوراه بالتراتب النظري، الذي تناول موضوع وظاهرة تقسيم العمل من طرف مختلف أهم الرواد والمنظرين ضمن سوسيولوجيا التنظيمات، حيث وبعد الثورة الصناعية وانتشار الوسائل والأدوات التكنولوجية ضمن العملية الإنتاجية الصناعية، وباستخدام المكننة والآلات وظهور المصانع ضمن أشكالها المختلفة وتعقد المجتمعات، ازداد الاهتمام أكثر بظاهرة تقسيم العمل، حيث يرى آدم سميث والذي يعتبر من أهم المفكرين الذين تناولوا موضوع تقسيم العمل ضمن المجال الصناعي بأن لتقسيم العمل مزايا "...أولها: زيادة كفاءة كل عامل في عمله الخاص به، ثانيها: تجنب ضياع الوقت الذي فقد عادة لدى الانتقال من عمل لتناول عمل آخر، ثالثها: المساعدة على اختراع عدد عظيم من الآلات التي تذلل صعوبة العمل وتختصره...".² إذ أن أفكار آدم سميث والتي تناولها في الغالب كانت ذات منظور اقتصادي، فيرى أن تقسيم العمل إجراء يساهم في زيادة الإنتاجية وتحسين الوضع الاقتصادي، ويساهم في الحصول على هوامش الربح والإنتاجية، إلا أن النظريات السوسيوتنظيمية اتخذت ظاهرة تقسيم العمل وتناولتها من عدة أوجه خاصة في شقها التنظيمي والعلائقي، وكذا الإجرائي وما يترتب عليه من ظواهر تنظيمية، وذلك بفضل الدراسات المختلفة ذات المناهج والأدوات العلمية منذ تشكل الأنظمة الإنتاجية الجديدة إلى غاية يومنا هذا، لذلك سنحاول عرض أهم هذه النظريات السوسيوتنظيمية بداية من النظريات الأولى وصولاً إلى النظريات الحديثة، وحتى المعاصرة التي كان لها الأثر البالغ في تفسير وتحليله وإنشاء قاعدة تنظيمية ترتبط بموضوع وظاهرة تقسيم العمل ضمن المؤسسات والتنظيمات المختلفة.

¹ طاهر حسو الزبياري، النظرية السوسيولوجية المعاصرة، دار البيروني للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2016، ص131.

² ويليام ستانلي جيفونس، الاقتصاد السياسي، تر: علي أبو الفتوح وآخرون، مؤسسة الهداوي لتعليم والثقافة، القاهرة، 2012 ص38.

الفرع الأول: تقسيم العمل من منظور المدرسة الكلاسيكية 1900-1930م

المدرسة الكلاسيكية أو كما يطلق عليها الإدارة العلمية للعمل، حيث تضم العديد من المنظرين والمؤسسين الذين تناولوا دراسة التنظيمات والمؤسسات خاصة موضوع تقسيم العمل بطرق علمية منهجية كان لها الأثر البارز في تسيير وتنظيم المؤسسات حتى يومنا هذا، فتضم هذه المدرسة كل من ماكس فيبر Max Weber وفريدريك تايلور Frederick Taylor وهنري فايول Henri Fayol وهنري فورد Henri Ford، الذين سعوا إلى تحقيق العقلانية والترشيد وتطوير نموذج إداري صالح في كل مكان وزمان، من أجل تحقيق أهداف التنظيمات بالكفاءة العالية، من خلال أداء الوظائف الداخلية بشكل مطلوب عبر تقسيم العمل وتخصيص المهام وتنظيمها.¹ وقد كانت على النحو الآتي:

1. تقسيم العمل ضمن نظرية البيروقراطية لماكس فيبر

يعد ماكس فيبر من أبرز الرواد في علم الاجتماع عموماً وخاصة في المجال التنظيمي من خلال أعماله المختلفة، فمن بين أهم مؤلفاته "الأخلاق البروتستانتية وروح الرأسمالية" وكذا "الاقتصاد والمجتمع" "الأسس العقلانية السوسيولوجية للموسيقى" وغيرها من الأعمال التي كان لها الأثر البارز في تطوير وإنشاء العديد من المفاهيم العلمية السوسيوتنظيمية، لذلك كانت نظريات ماكس فيبر نتائج لإشكالات كبرى طرحها "مؤداها: لماذا كانت الحضارة الغربية الوحيدة المؤهلة للعقلنة؟ وما هي الأسباب الخفية وراء هذه العقلنة". فهو بذلك يطرح مسألة سوسيولوجية تتعلق بعقلنة المجتمع والبحث عن الأسباب المؤدية إلى هذه العقلنة، حيث سطر ماكس فيبر فرضية رئيسية لتساؤله تتجسد في أن "العلاقة بين الأخلاق وتصورات العلم ساعدت وحفزت على إظهار روح الرأسمالية"². بحيث أن منطلق فرضية ماكس فيبر كانت من بناء فوقي ممثل في القوانين والأخلاق وغيرها من الضوابط التي يكون منبعها من المجتمع وبوجه خاص الفكر البروتستانتية، عكس ما كانت عليه أفكار وتنظيرات كارل ماركس التي كان منطلقها من البناء التحتي الذي يحدد هذه القوانين والقيم، وبهذا فقد كان اهتمام فيبر بالمجال التنظيمي بغية الوصول إلى نموذج عقلاي ورشيد وذلك عبر مفهوم السلطة والبيروقراطية والتي تعني في "أصلها اليوناني حكم المكتب أو سلطة المكتب وهي تعتمد بالأساس في تعاملاتها على القانون وليس على الأشخاص... إذ انه

¹ سنان غالب المرهضي، نظرية المنظمة، جامعة العلوم والتكنولوجيا، صنعاء، 2013، ص51.

² عبد المنعم الشقيري، العقلنة عند ماكس فيبر، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، قطر، 2021، ص213.

لا يوجد تعريف واضح ودقيق لمفهوم البيروقراطية إلا من خلال خصائصها التي حددها ماكس فيبر¹. وهي محور التطرق إلى تقسيم العمل كأحد أهم الخصائص التي حددها ماكس فيبر ضمن النموذج المثالي للبيروقراطية، التي يحدد من خلاله عقلانية التنظيم وأفراده، كما تتمثل خصائص البيروقراطية لدى ماكس فيبر max weber في ثماني خصائص وهي كالتالي:

1.1.1. تحكمها لوائح مكتوبة:

تعتبر اللوائح المكتوبة ضرورة لإضفاء التوحيد على تصرفات وسلوكيات الأفراد داخل التنظيم من خلال وصف الوظائف ووضع القواعد والقوانين التنظيمية التي تضبط العمال وكذا وجود سجلات إدارية تتضمن وجود تواريخ تسمح بتفسيرات موحدة للأفعال والرجوع إليها عندما تتطلب الظروف.² أي كل شيء وفق ما هو مكتوب لا يمكن أن يتم مخالفة هذه اللوائح والقوانين في جميع الوظائف وضمن مختلف المستويات الإدارية.

1.2. تقسيم للعمل واضح وعقلاني:

حيث يتم تعيين واجبات ومهام لكل فرد من أفراد التنظيم من أجل أداء أعماله مع تحديد المسؤوليات لكل منصب، حيث أن التنظيم في هذه الوضعية يقوم على التعريف الدقيق للمهام التي يشغلها العامل، خاصة ضمن المجال الإداري مع تحديد الصلاحيات التي يتمتع بها وفقا للمسؤوليات الممنوحة له.³ إذ لا يمكن ان يخرج العمل عن النطاق الممنوح له من أجل ضبط وأداء مهامه وفقا لما هو مطلوب منه.

1.3. التسلسل الهرمي للسلطة (مستوى السلطة):

حيث يكون النظام المتبع داخل التنظيم في شكله الهرمي عبر تسلسل السلطات، انطلاقا من السلطة العليا التي لها كل صلاحيات الاشراف داخل التنظيم، إلى غاية السلطة الدنيا والتي تضم اقسام التنفيذ في الغالب، فالتسلسل الهرمي للسلطة يعتبر المحدد لطبيعة الاتصالات التنظيمية واتجاهاتها، حيث يتمتع أصحاب السلطة العليا بسلطة إصدار الأوامر لمرؤوسيه، كونهم المسؤولين عن تنسيق أعمالهم والإشراف عليها، ففي الغالب يكون عدد الأفراد ضمن السلطة الدنيا أكثر بكثير ممن هم ضمن المناصب

¹ إكرام عدني، سوسيولوجيا الدين والسياسة عند ماكس فيبر، منتدى المعارف، بيروت، 2013، ص102.

² Carlos Ramirez Cardona, **Fundamentos De Administacion, ECOE Ediciones AND EAN,** Colombia, 2009.p189

³ Jorge Gilbert Ceballos, **Introduccion A La Sociologia,** LOM Educaciones, Ecuador, 1997, p155.

العليا، كما ترتبط السلطة في التنظيم بالمنصب لا بالشخص ويجب الامتثال للأوامر التنظيمية بغض النظر عن يشغل المنصب.

1.4. التعيين يتم على أساس المؤهلات:

تخضع عملية تعيين الأفراد ضمن مناصبهم، خاصة مناصب المسؤولين على أساس مؤهلاتهم الفنية والمهنية ومكتسباتهم المعرفية التي يتم تقييمها عادة من خلال الامتحانات وغيرها من المتطلبات المماثلة والمحددة مسبقا، فالتوظيف يكون للأجدر والمناسب للمنصب دون وجود أي عاطفة في الاختيار.¹ وذلك من أجل عقلنة وترشيد التنظيم والقضاء على العشوائية في التسيير.

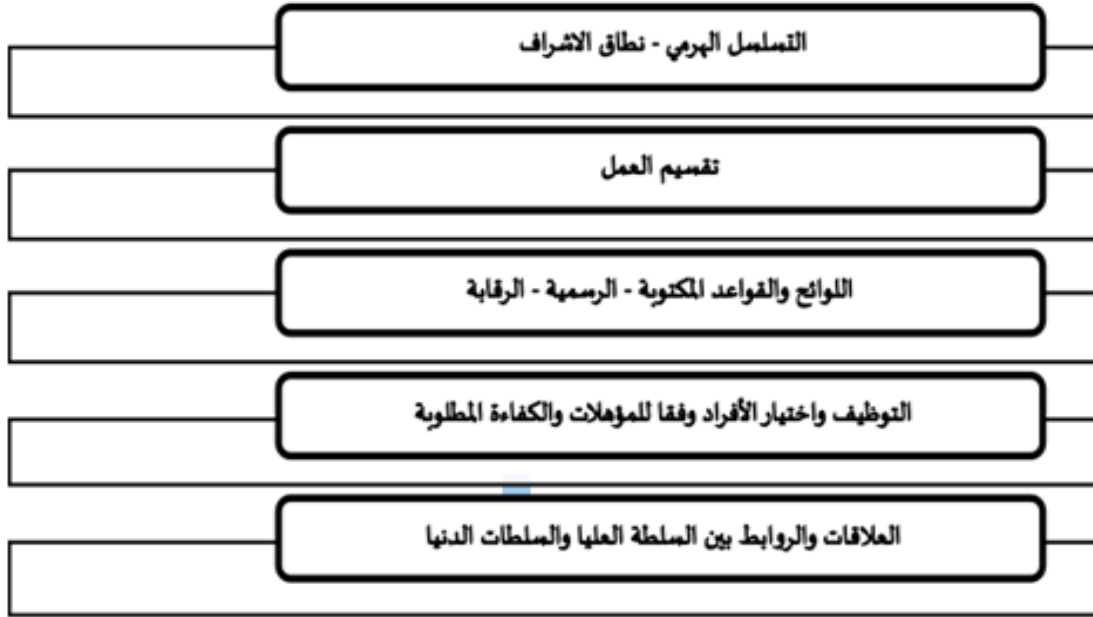
1.5. الرسمية:

حيث يتم الفصل بين الأعمال الرسمية للموظف والأعمال الشخصية، وهو ما يعني الاعتماد الكلي على العلاقات الرسمية المتعلقة بالعمل ضمن الإطار الوظيفي، والتخلي عن كل العلاقات غير الرسمية بعيدا عن العاطفة والتحيز وعدم الموضوعية وإعطائها الدور الرئيسي ضمن هيكلية التنظيم وفقا للنموذج المثالي البيروقراطي.² كون أن كل ما هو غير رسمي يعبر عن العشوائية، والابتعاد عن العقلانية في التسيير. إن التطرق إلى خصائص النموذج المثالي للبيروقراطية، والذي حددها ماكس فيبر من اجل بناء تنظيم يتصف بالرشد والعقلانية، هو توضيح لتلك الإجراءات المختلفة التي تم تصميمها من أجل العملية التنظيمية، وفي نفس الوقت هي عبارة عن عملية لتقسيم المهام والأعمال والمسؤوليات، وضبط الصلاحيات والقواعد واللوائح والعلاقات الرسمية، وهو ما يوضح أن تقسيم العمل وفق ماكس فيبر لا يرتبط بالوظيفة الفنية أو الجانب التقني الذي يرتبط هو الآخر بالجانب الصناعي فحسب، وإنما هو عنصر مهم في التنظيم العلمي الإداري لضبط وعقلنة الأفراد، بالرغم من وجود العديد من التعقيبات حول هذا النموذج الذي قد تكون المرنة في العملية التنظيمية من ناحية التطبيق، أحد أهم العواقب التي تؤثر على منظومة العمل بالإضافة إلى أن اعتبار التنظيم على انه نسق مغلق يتجاهل العديد من المهددات الخارجية وحتى الداخلية المؤثرة فيه، إلا أن هذا لا يدحض ولا يقلل من منظومة تقسيم العمل التي صممها ماكس فيبر، حيث يمكننا تلخيص خصائص النموذج البيروقراطي الفيبري في الشكل التالي وذلك من أجل توضيحها وضبطها أكثر، كون أن هناك العديد من الاختلافات حول عدد الخصائص التي تشكله وهي كالتالي:

¹ Jorge Gilbert Ceballos, op cite, p155.

² خليل محمد حسن، خضير كاظم محمود، نظرية المنظمة، دار السيرة للنشر والتوزيع، الأردن، 2000، ص35.

الشكل رقم (06): يوضح أهم خصائص النموذج البيروقراطي الفيبري



المصدر: من اعداد الطالب بناء على ما سبق

2. فريدريك تايلور Frederick Taylor الإدارة العلمية وتقسيم العمل:

تعد أعمال فريدريك تايلور من أولى الدراسات التي تقوم على المبدأ العلمي في دراسة التنظيمات OST خاصة الصناعية منها، فتتضح عملية تقسيم العمل التي هي أحد أهم النتائج التي توصل إليها وذلك من خلال عدة مراحل منهجية معتمدة من قبله، تنطلق من تساؤلات إشكالية تتمحور حول المشاكل التي يعاني منها مصنع الحديد والصلب، أين كان فريدريك تايلور مهندس يشغل منصب مهندس فيه، أين كانت العشوائية والفوضى في العمل، ناهيك عن الظروف التي كانت تتم فيها الأعمال، خاصة تلك الظروف الفيزيائية السيئة التي يعمل ضمنها العمال، كما اعتبر تايلور أن العامل لا يسعى لرفع قدرته الانتاجية وتحسين مستوى عمله، كون هذا الأخير يميل إلى الكسل وأنه بمثابة التكلفة الاضافية للتنظيم ووفقا لهذا، فقد بنى تجارب دراسته على افتراضات واقعية، كانت ملاحظاته في ميدان العمل أهم أدواته المنهجية التي استخدمها، كل هذا من أجل التوصل إلى نتائج تهدف إلى الزيادة في الإنتاجية والكفاءة في الأداء وحل المشكلات الصناعية، وقد نشر فريدريك تايلور ما توصل إليه في كتابه "مبادئ الإدارة العلمية"، حيث يرى تايلور إلى ان الطرق التي يتبعها العمال في أداء مهامهم هي طرق غير مجدية بالإضافة إلى أنها تبديد الجهد والوقت والمال، لذا يجب أن تقوم أعمالهم وفقا للطرق العلمية، بالإضافة إلى ذلك لاحظ أن الأجور تضبط وفقا للخبرات التي يمتلكها العامل داخل المصنع وأقدميته، لا وفقا لكفاءته أو مهاراته

ومؤهلاته، ثم أن هناك جهل من قبل الإدارة بالإجراءات التي يجب اتخاذها من أجل ضبط العلاقة بين العمل والعاملين خاصة علاقتهم بوسائل وآلات الإنتاج التي يستخدمونها والطرق التنظيمية الواجب أتبعها والوقت اللازم من أجل إنجاز العمل المطلوب من قبل كل فرد داخل ورشة المصنع، باعتقاد أن الفرد في حد ذاته يميل إلى الكسل والتماطل في العمل.¹ كل هذه الاعتبارات هي الفرضيات التي انطلق منها فريدريك تايلور من أجل إجراء دراسته حيث قام بثلاث تجارب رئيسية بناء على ذلك، وقد كانت هذه التجارب متمثلة في كل من تجربة رفع الكتل المعدنية... تجربة ملائمة الأدوات المستخدمة في الإنتاج... تجربة تغذية الآلات.² وهي كالتالي:

- التجربة الأولى: رفع الكتل المعدنية والتي قام فيها بتعيين عمال يتوافقون مع طبيعة العمل والتخلي عن العمال الغير مناسبين وهي إشارة إلى ضرورة اهتمام الإدارة باختيار الأفراد المناسبين بالخصوص الشروط الفيزيولوجية للعامل من أجل أداء المهام المطلوبة في العملية الإنتاجية والتقليل من الكثافة العمالية، فقد لاحظ أن هناك زيادة في الانتاجية في وقت أقل. فقد أجريت التجربة بحيث أنه كان هناك 75 عاملا يرفع العامل الواحد 5,12 طن من الخامات يوميا، فقد تبين له أن العامل يستطيع أن يرفع 47 طن و43% من وقت العمل، واستخلص إلى الاستغناء عن 7 عمال من 8.³ حيث قام باختيار العمال المناسبين للمهمة المطلوبة في رفع الكتل المعدنية ونقلها بالاعتماد على الحافز المادي والأجر بالقطعة.

- التجربة الثانية: ملائمة الأدوات المستخدمة وذلك بتوفير الأدوات المناسبة للنقل المواد، بالإضافة إلى تدريب العامل عليها بالطرق الصحيحة لاستخدامها، من أجل العمل دون إهدار للوقت كأهم هدف فقد كان يستخدم الأفراد أدوات غير مناسبة لأداء المهام.

- التجربة الثالثة: تغذية الآلات إذ أنه وبعد ملاحظته للعشوائية في عملية تغذية الآلات بالمدخلات الإنتاجية، قام بوضع نظام موحد تحت اشراف الإدارة، يتم فيه توحيد إجراءات العمل والتعامل مع الآلات، مع إلزامية الأفراد بها، وأن تعمل الإدارة على تدريبهم وفقا لهذا النظام وتشغيل الآلات.

¹ بن زروق جمال، نظريات التنظيمات دراسة تحليلية، مجلة المعيار، العدد 12، الجزائر، 2010، ص 528.

² رائد محمد عبد ربه، نظرية المنظمة والمؤسسات، الجنادرية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2012، ص 11.

³ رائد محمد عبد ربه، مرجع سبق ذكره، ص 11.

- بعد هذه التجارب توصل فريديريك تايلور إلى مبادئ أساسية موجهة إلى المدراء في العمل وقد نشر ذلك في كتابه مبادئ الإدارة العلمية وقد كانت كالتالي¹:
- استبدال الطرق التقليدية في العمل والتي كانت قائمة على التخمين والحدس لتحل محلها الطرق العلمية التي أساسها التجربة.
 - تتحمل الإدارة مسؤولية اختيار العمال المناسبين مع الالتزام بتدريبهم بما تقتضيه متطلبات عملهم.
 - ضرورة التعاون بين الإدارة والعمالين لتحقيق الأهداف التنظيمية.
 - توزيع المسؤولية في العمل بين الإدارة التي تقوم بالتخطيط والإشراف وبين العمال الذين يقتصر دورهم على التنفيذ.
 - تقسيم العمل على أساس التخصص والمكافأة اليومية للعامل كحافز مادي لتحقيق الامتثال للأوامر والتوجيهات والإجراءات مع وضع تسلسل رتبي بحيث يكون لكل عامل رئيس واحد.²
- عند قراءتنا لما توصل إليه فريديريك تايلور يظهر لنا بشكل واضح العمل العلمي الذي أفضى إلى توصيف المهام وضبط الإجراءات وتحديد المسؤوليات التي حددت صلاحياتها ضمن الإدارة العليا، فإنه في شمولية التنظير يعتبر تقسيم العمل العامل الأساسي الذي تبنى عليه العملية التنظيمية لتحقيق الإنتاجية المرغوبة، فبتعدد الآلات والأدوات تتغير نمطية التخصصات والإجراءات وذلك بتوحيد نظام العمل فكان لزاماً أن يكون لتقسيم العمل دور بارز في هيكلية التسيير وفقاً للتنظيم العلمي.
- لم تتوقف أعمال فريديريك تايلور عند هذا الحد، بل كان لإسهامه إسهامات أخرى تعتمد على منطلقه التنظيري، فقد جاء ضمن ورقة بحثية معنونة بـ *Histoire Du Management. Théorie Des Organisations* لصاحبها Georges Rostan بأن ما توصل إليه فريديريك تايلور قام بتطبيقه هنري فورد Henry Ford ، بحيث كانت مساهمة تايلور في ولادة الفوردية والتي تعتبر من أهم الأعمال التي اهتمت بتقسيم العمل فقد كان لأفكار تايلور دور في الفوردية ضمن مجالين³:

¹ إسماعيل محمود علي الشرفاوي، إدارة الأعمال من منظور اقتصادي، دار غيداء للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2016، ص71.

² بن زروق جمال، مرجع سبق ذكره، ص 528.

³ Georges Rostan, Histoire Du Management : Théorie Des Organisations, Conservatoire National Des Arts Et Métiers, Lyon, 2006, p5

- المجال الأول: تطوير أعمال خط التجميع **Travail à la Chaine**، وقد كانت من مبدأ أن العامل ليس هو من يحدد الإيقاع بل الناقل، فالجميع مجبر على إتباع هذا الإيقاع وأن العامل هو أداة الآلة

- المجال الثاني: التطبيق الاجتماعي لفكر تايلور **L'application sociale de la pensée de Taylor** من خلال أن عمال شركة فورد هم الأفضل أجرا في الولايات المتحدة الأمريكية، ليس بدافع الإيثار، وإنما شركة فورد كانت على صواب في اعتقادها أن أول عملاء فورد سيكونون موظفيها. ويظهر في المجال الأول تطبيق المبادئ الأساسية المتعلقة بالعمل وتقسيمه بتقسيم المهام والوظائف وتحديد طرق العمل الصحيحة، كما يظهر أيضا في المجال الثاني الاعتماد على الحافز المادي والأجر الأعلى الذي يزيد من قدرة وكفاءة وفعالية العامل وإنتاجيته مما يضمن رفاهيته.

3. نظرية التقسيم الإداري وتقسيم العمل لهنري فايول

تحمل اسهامات هنري فايول ضمن ذات المدرسة - المدرسة الكلاسيكية - أهمية كبيرة في الفكر الإداري وموضوع تقسيم العمل، حيث يعتبر أول من كتب بشكل متكامل عن محددات معالم الإدارة وذلك ضمن مؤلفه المعنون بـ " **l'administration industrielle et générale** " سنة 1916 حيث كان تركيزه على أهمية الدور الذي تلعبه الإدارة ضمن المستويات العليا وهو عكس الاتجاه فريدريك تايلور حيث ركز هذا الأخير على المستويات الدنيا للتنظيم الصناعي.¹ وقد قسم هنري فايول الأنشطة أو كما تسمى أيضا بعمليات الإدارة أو وظائف الإدارة إلى 6 مجموعات وهي كالتالي:²

- أنشطة تقنية أو الفنية **opérations techniques**: وترتبط بالعملية الإنتاج والتركيب وكذا التحويل.
- أنشطة تجارية **opérations commerciales**: وهي الأنشطة التي تضم المبيعات والمشتريات والصفقات.
- أنشطة مالية **opérations financières**: هو ما يتعلق بالبحث عن رؤوس الأموال.
- أنشطة أمنية **opérations de sécurité**: أنشطة تتعلق بحماية الأفراد والممتلكات المرتبطة بالتنظيم.

¹ زهير بوجعة شلابي، الصراع التنظيمي وإدارة المنظمة، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، 2019، صص 74-73.

² LEVEQUE, **Bulletin De La Société De L'industrie Minérale : historique des forges de Decazeville**, siège de la société, 5eme série, Saint-Étienne, 1916, p08.

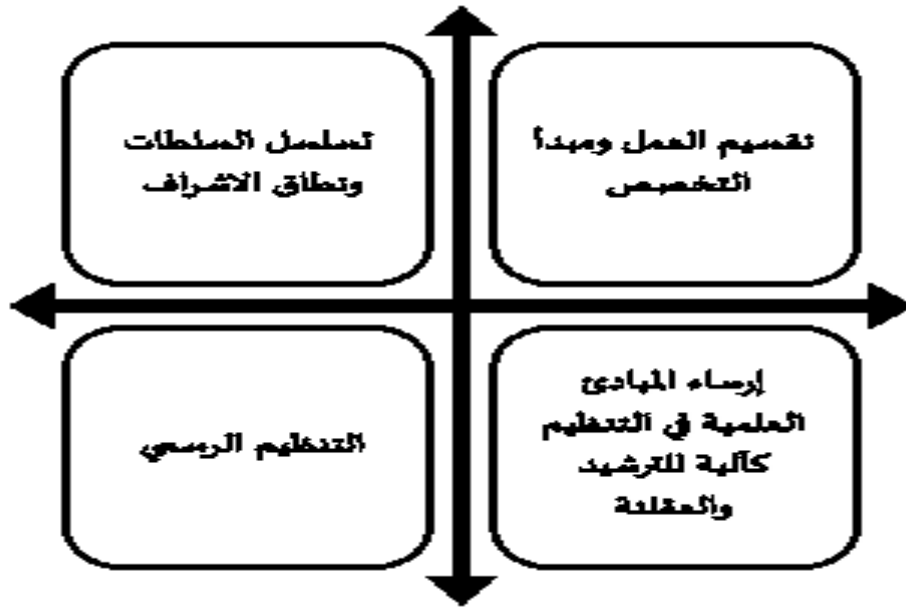
- أنشطة محاسبية **opérations de comptabilité**: تتعلق بالميزانية والجرد وأسعار الكلفة والإحصائيات.
- أنشطة إدارية **opérations administratives**: التخطيط والتنظيم القيادة أو التوجيه التنسيق الرقابة.
- إذ يُعبر عن أن هذه الأنشطة صالحة لكل أنواع المؤسسات سواء كانت صغيرة أو كبيرة، صناعية إنتاجية كانت أو خدماتية، بسيطة أو معقدة، فهذه التقسيمات للأنشطة هي عمليات ضمنية ضمن تقسيم العمل الإداري، والذي يحتاج إلى عملية تنسيق من طرف المدراء، فقد استخلص هنري فايول مجموعة من العناصر التي تعتبر مبادئ إدارية كما جاء ضمن مؤلف **Management Principales** بناء على كتاب هنري فايول **l'administration industrielle et générale** حددها بـ المبادئ 14 للإدارة.¹ وهي كالآتي:
- **تقسيم العمل**: يرى في ذلك أن التخصص وتحديد المهام أكثر يزيد من الإنتاجية ويجعل الموظفين أكثر كفاءة.
- **السلطة والمسؤولية**: تُمنح السلطة للمديرين الحق في إصدار الأوامر وتحمل المسؤولية في نفس الوقت.
- **الانضباط أو النظام**: يجب على الموظفين احترام القواعد التي تحكم المنظمة والالتزام بها.
- **وحدة القيادة**: يجب أن يتلقى الموظف الأوامر من رئيس واحد فقط.
- **وحدة الاتجاه أو الهدف**: يجب أن يكون لكل العمليات التي لها نفس الهدف رئيس واحد وخطة واحدة فقط.
- **إخضاع المصلحة الفردية للمصالح العام**: لا يجب أن تكون مصالح الفرد أو المجموعة مقدمة على مصالح التنظيم.
- **المكافأة**: العدل في المكافآت للعامل وصاحب العمل على حد سواء.
- **المركزية**: يجب إيجاد الدرجة المناسبة من المركزية مقابل اللامركزية، أي وفقا للظروف التي تكون ضمنها المؤسسة.

¹PJ Smit, J Cronjé et D'autres, **management principales**, juta et co, edition4, Cape Town, 2007, p33.

- التسلسل الهرمي: تشغيل خط السلطة بالتراتب من السلطة العليا إلى الدنيا دون تجاوز أي سلطة ضمن السلم الهرمي للتنظيم.
 - الترتيب: يجب أن تنظيم الموارد في المكان المناسب وفي الزمان المناسب لتفادي العشوائية.
 - الإنصاف أو العدالة: العدل بين الموظفين دون الاحتكام إلى الجوانب العاطفية أمر لا بد منه.
 - الاستقرار الوظيفي: معدل دوران العمل المنخفض للموظفين يعزز ويزيد في نسب تحقيق أهداف المنظمة. فيعتبر دوران العمل وفق لهنري فايول ظاهرة سلبية داخل التنظيم.
 - المبادرة أو المبادلة: يجب تحفيز الموظفين في تصور وتنفيذ الخطط ومنحهم الحرية في ذلك، على الرغم من احتمالية الوقوع في الأخطاء والهفوات.
 - روح الفريق أو الجماعة: تشجيع العمل الجماعي والعمل ضمن الفرق، وهذا يمنح الأفراد داخل المنظمة الإحساس بالوحدة وحدة التنظيم ككل¹.
- إجمالاً، يجب علينا التنويه إلى أن إطلاق المعنى الكلاسيكي من خلال تسمية المدرسة الكلاسيكية بذلك، أنها ليست لقدم أفكارها كما سبق لنا ونوهنا إلى ذلك، وإنما لأسبقيتها العلمية والمنهجية في تناول موضوع التنظيمات بطرق منهجية علمية، أضفت الكثير وأحدثت نقلة نوعية في المجال السوسيوتنظيمي وحتى في حقول معرفية أخرى، إذ تعتبر بمثابة المفتاح لأهم النظريات الحديثة والمعاصرة بالرغم من الهفوات التي سقطت فيها المدرسة، وذلك لاهتمام منظريها بالصرف بعامل الإنتاج والزيادة الإنتاجية كهدف أساسي ورئيسي قامت عليه دراستهم، وإن كان يتخلل هذا التنظير العديد من الآليات للاهتمام بالجانب المادي للعامل، كما أنها درست التنظيم على أنه نسق مغلق وحقل مقصي عن محيطه الخارجي ومحيط أفرادها فبالرغم من هذه الهفوات إلا أن العديد من التنظيمات لازالت ضمن قاعدتها التسييرية والتنظيمية تعتمد على أهم الأفكار التي جاء بها رواد ومنظري المدرسة الكلاسيكية، خاصة منظومة تقسيم العمل التي فسرتها بشكل دقيق، انطلاقاً من الإجراءات إلى المسؤوليات والصلاحيات إلى غاية طرق وأساليب العمل والإدارة. وبناء على هذا يمكننا أن نجمل أهم المبادئ التي استخلصتها المدرسة الكلاسيكية بعموم نظرياتها الثلاثة من البيروقراطية لماكس فيبر إلى الإدارة العلمية لفرديريك تايلور إلى المبادئ الإدارية لهنري فايول وفقاً لما يلي:

¹ PJ Smit, J Cronjé et D'autres, **op. Cit**, p33.

الشكل رقم (07): يوضح قاعدة مبادئ المدرسة الكلاسيكية للإدارة



المصدر: من إعداد الطالب بناء على ما سبق من مختلف المراجع

الفرع الثاني: دراسة JOAN WOODWARD كنموذج نظري لتقسيم العمل

بعد التطرق في عناصرنا السابقة إلى المدرسة الكلاسيكية وما قبلها من نظريات، التي أهتمت بالتنظيمات ودراستها من زوايا ووجهات نظر مختلفة والتي أهتمت بتقسيم العمل كمحور هام ضمن موضوعاتها وآليات وأساليب التنظيم التي تم التوصل إليها في تحديد الهياكل والسلطات وتحديد نطاق الإشراف وغيرها من المتغيرات والأبعاد، وقبل التعرض إلى دراسة جوان وودوارد التي أحدثت نقلة نوعية في مفهوم التنظيمات الحديثة والمعاصرة وهيكلتها، كان ضمن المجال العلمي بين المدرسة الكلاسيكية ومدرسة الطوارئ العديد من الدراسات والنظريات السوسيوتنظيمية، التي لم تكن بذات الوزن والأهمية في تناول موضوع تقسيم العمل¹، والتي لا ينبغي التوقف عندها كثيرا إلا من خلال الإشارة إليها كونها نظريات ذات قيمة في مجال سوسيولوجيا التنظيمات، انطلاقا من مدرسة العلاقات الإنسانية التي أهتمت بالجانب الاجتماعي للعامل دخل التنظيم والعلاقات غير الرسمية بالإضافة إلى جملة الحوافز المعنوية التي ترفع من كفاءة الأفراد داخل المؤسسة، وفقا للدراسات التي أجريت على مصانع الهاوثورن من قبل ايلتون مايو وفريقه، وقد جاءت كرد فعل عن المدرسة الكلاسيكية التي أهتمت بالتنظيم الرسمي على حساب التنظيم غير الرسمي، بالرغم من ان مدرسة العلاقات الإنسانية لم تنفي أهم المبادئ التي أتت بها المدرسة الكلاسيكية

¹ مسلم علاوي شلي، التوجيهات والمفاهيم الحديثة في الإدارة، دار اليازوري العلمية، الأردن، 2017، ص 104.

لتأتي بعدها العديد من التنظيرات التي تهتم بالسلوك التنظيمي عموما والثقافة التنظيمية وهيكلية التنظيمات وغيرها...، فبعد هذا التعقيب فإن دراسة **joan Woodward** من سنة 1953 إلى غاية 1957 تعتبر من أهم الدراسات الحديثة، التي اهتمت بالتنظيمات في ظل التغيرات المختلفة التي طرأت على هذه الأخيرة، حيث حاولت البحث في ميزات محددة داخل التنظيمات مثل عدد مستويات السلطة ما بين الأعلى ضمن السلم الهرمي والأدنى ومدى سيطرتها، وعدد المرؤوسين لكل مشرف، ومدى تقسيم الوظائف بين المتخصصين وعلاقات الاتصال المتواجدة داخل التنظيم، أي البحث في العلاقة بين الهيكل التنظيمي وفعالية المؤسسة في ظل التغير التكنولوجي واستخداماته في التنظيمات الصناعية خاصة، والآثار التنظيمية المترتبة عليها، وهو نقيض ما جاء به ماكس فيبر حول تصنيف شامل للمنظمات حسب الأنواع كالسلطة التقليدية أو الكاريزمية والبيروقراطية وتلخيص نطاقات كاملة لخصائص المؤسسات.¹ وقد درست 100 شركة صناعية في المملكة المتحدة البريطانية، إذ تراوح عدد العاملين ضمن هذه المؤسسات ما بين 250 إلى 1000 عامل حيث جمعت بيانات ذات علاقة بالهيكل التنظيمي، بما يتعلق بالجوانب التنظيمية والإنتاجية من تقسيمات للعمل والوظائف، ومسارات الاتصالات الرسمية وكذا السلطات ونطاق الإشراف، التي كانت تعتمد داخل هذه التنظيمات وكذا بيانات المالية لكل شركة، لتقوم بعد ذلك بتصنيف الشركات إلى فوق المعدل وكذا تحت المعدل على أساس الفاعلية التنظيمية.² كل ذلك يعتمد على التصنيف الذي وضعته للتكنولوجيا التصنيعية التي تستخدمها المؤسسات وذلك إلى ثلاث أصناف تتمثل في “...تكنولوجيا الإنتاج للدفعات الصغيرة أو المجموعات الصغيرة...تكنولوجيا الإنتاج الواسع...تكنولوجيا الإنتاج المستمر...”³.

- تكنولوجيا الدفعات الصغيرة: تستخدم في نطاق الإنتاج الذي يرتبط بطلبات الزبون ضمن الورشات الصغيرة، أي يكون الإنتاج وفقا للطلب.

- تكنولوجيا الإنتاج الواسع او الكبير: تكون عبر خطوط التجميع، وهنا يتمثل تقسيم العمل بشكل أكبر، بحيث يعتمد العمال على بعضهم البعض حسب مراحل الإنتاج.

¹Derek Pugh, David J. Hickson, Great Writers on Organizations, Routledge, 3^{eme} edition, London And New York, 2016, P20

²مؤيد سالم، تصميم المنظمات وتحليلها، دار حميثرا للنشر والترجمة، القاهرة، 2018، ص107.

³مسلم علاوي شليبي، مرجع سيق ذكره، ص104.

- تكنولوجيا الإنتاج المستمر: إذ يكون التعقيد الفني كبير جدا، وتكون العملية الإنتاجية مستمرة، لأن المواد المنتجة مواد استهلاكية مثال ذلك الصناعات الطاقوية والكيمياوية.

انطلاقا من هذا، توصلت **Joan Woodward** إلى أن هناك علاقة ما بين الهيكل التنظيمي والتكنولوجيات المستخدمة فيه، وأن الهيكل التنظيمي الذي يعتمد على "النظام البيروقراطي يكون مناسباً للمؤسسات التي تعتمد على تكنولوجيا الإنتاجية الكبيرة والواسعة، في حين أن تقنيات الإنتاج المستمر والدفعات الصغيرة تتطلب نهجا مختلفا"¹. فلاحظ من خلال هذا، أن **Woodward** تبطل تعميم هيكل تنظيمي واحد على جميع المؤسسات، وأن نظام تقسيم العمل داخل هذه التنظيمات يختلف باختلاف التقنيات المستخدمة فيه، وهو أمر لا بد من الأخذ والعمل به، من أجل الوصول إلى الفاعلية التنظيمية المنشودة، وهو ما يوضحه الشكل الجدول التالي:

الجدول رقم (02): يوضح العلاقة بين أنواع التكنولوجيا وخصائص الهيكل التنظيمي وفقا لدراسة

Woodward

الإنتاج المستمر تكرير البترول	الإنتاج الكبير أو الواسع صناعة السيارات	الإنتاج بالوحدة ملابس مثلا حسب الطلب	الأبعاد الهيكلية
كبير، هيكل طويل	وسط	قليل هيكل مفلطح	عدد المستويات الإدارية
قليل نظرا لارتفاع درجة الآلية ودرجة التعقد التكنولوجي مما يؤدي إلى تنوع المشكلات وتميزها	كبير نظرا لأن المشكلات نمطية متكررة	متوسط عدد متوسط من المشكلات النمطية وغير النمطية	نطاق الإشراف
منخفضة	عالية	منخفضة	درجة الرسمية
منخفضة	عالية	منخفضة	درجة المركزية
مرتفعة لأن التكنولوجيا معقدة ومتطورة	منخفضة الأعمال نمطية وتعتمد على الألات من نوع واحد	مرتفعة معظم الأعمال يدوية	درجة المهارات الفنية للعاملين
منخفضة	متوسطة	عالية	نسبة الإداريين إلى مجموع العاملين

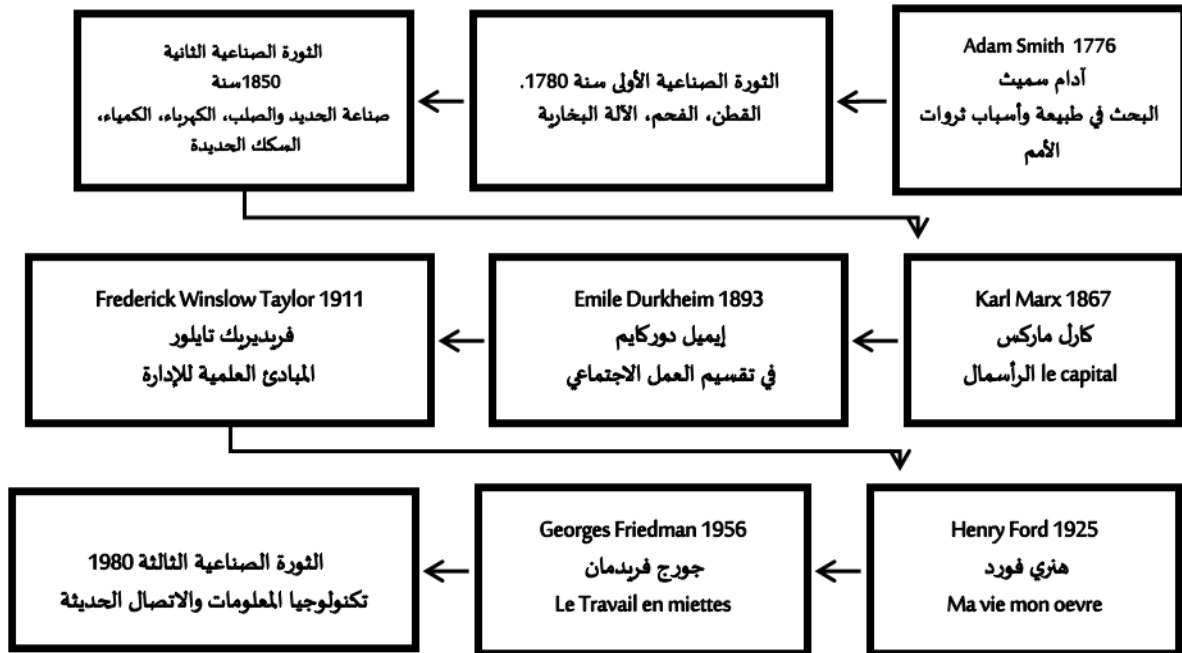
¹Gareth Morgan, **Image De L'organisation**, les presses de l'Université Laval, 2^{eme} édition canada 1999, p46.

عضوي	ميكانيكي	عضوي	نوع التصميم
------	----------	------	-------------

المصدر: مؤيد سالم، مرجع سبق ذكره، ص 109

من خلال الجدول التوضيحي لنتائج دراسة **Woodward**، والذي يمثل علاقة الهيكل بالتكنولوجيا المستخدمة، وهو في ذات الوقت يعبر عن تقسيم العمل الذي يتمثل في تلك الهيكلة التي تحدد المسؤوليات والصلاحيات والمهام وفقا للاختصاص، فالبيانات التي تم جمعها من قبل الباحثة والتي تأسست عليها العديد من النظريات المعاصرة في بناء هيكلية للتنظيمات، عكس التفكير النمطي والاعتقاد الكلاسيكي الذي يرى بأن تقسيم العمل وهيكلية التنظيم صالحة لكل أنواع التنظيمات والمؤسسات. ومنه، فإن ما تم التطرق إليه في عرضنا لأهم ما جاءت به النظريات المختلفة لموضوع تقسيم العمل، والذي يعتبر من المفاهيم التي تشكل بفعل التعقد الاجتماعي ككل، أو على المستوى الميكرو وما يسمى بالتعقد التنظيمي، جراء إحلال طرق وأساليب عمل جديدة ووسائل وأدوات مختلفة، دفعت لاهتمام أكثر بتقسيم العمل كموضوع جوهري ضمن البنية التنظيمية، ففي الشكل التالي نوضح أهم مراحل التي شكلت أو تناولت موضوع تقسيم العمل كما جاء ضمن مؤلف **Roger Aim** ، المعنون بـ: **De La Théorie Des Organisations L'essentiel** على النحو التالي:

الشكل رقم (08): يوضح المرحل التاريخية الكبرى لتقسيم العمل



المصدر: من إعداد الطالب بناءً على Roger Aim, op. cit. p28

المطلب الثالث: أشكال تقسيم العمل

اتخذ تقسيم العمل العديد من الأشكال والأنواع المختلفة، ذلك أن ظاهرة تقسيم العمل انتقلت عبر مراحل ارتبطت بالبناء الاجتماعي وتعقده، فلم يكن تقسيم العمل بذات الطبيعة التي شكلت معالمه في بداياته الأولى، مقارنة بما هو عليه اليوم، فقد تناولت العديد من الكتابات أشكال وأنواع تقسيم عمل المختلفة، وهو ما يبرز مدى التغيرات التي طرأت على الأبنية الاجتماعية، خاصة منذ الثورة الصناعية وذلك من خلال تشكل أنظمة جديدة للعمل، بفعل تغير وسائل الإنتاج وطبيعته، فأخذ تقسيم العمل يتبلور في عدة أشكال، وهي كالتالي¹:

الشكل الأول: التقسيم الاجتماعي للعمل، فيتحدد هذا الشكل من تقسيم العمل وفقا للقطاع الذي يمكن تمركز القوى العاملة فيه، والتي بدورها تمثل الجزء الإنتاجي ضمن العمل الاجتماعي حيث يتخصص الأفراد في نوع معين من الإنتاج، كالقطاع الصناعي، أو الفلاحي، أو قطاع النسيج، أو حتى قطاع الخدمات، كما أنه وضمن هذا الشكل يتخذ تقسيم العمل وفقا للقوى العاملة في حد ذاتها سواء كان على أساس الجنس كعمل المرأة وعمل الرجل والأدوار التي يشغلونها، أو عمل طائفة أو جماعة معينة كالحرفيين على سبيل المثال.

الشكل الثاني: تقسيم العمل على مستوى المؤسسة، هذا النوع الذي ظهر مع قيام الثورة الصناعية في غالب الأمر، ونشأة المصانع نتيجة لتطور الصناعات وتعددتها، مما يجعل ضمن المؤسسة الواحدة عدة تخصصات تشكل منظومة تقسيم للعمل فيها، فيشغل كل فرد جزئية معينة ضمن عمل معين مع وجوب امتلاك هذا الأخير للمؤهلات والمهارات اللازمة لأداء عمله والمهام المطلوبة منه ضمن حيز معارفه وما يمليه هيكلية التنظيم، كما نجد مجموعات عمل أو فرق عمل تختص في مجال معين ضمن العملية الإنتاجية، كتشغيل آلة إنتاج أو التخصص في جزئية من هذه الآلة وهو ما يسمى بالتقسيم المهني للعمل أو التخصص.

¹ محمد شاهين، الاقتصاد المعرفي وأثره على التنمية الاقتصادية للدول العربية، دار حميثرا للنشر والترجمة، القاهرة، 2018، صص 49-50.

ثم أنه قد لا يمكن تحديد أو حصر أشكال تقسيم العمل ضمن نطاقين، نظرا للتعقد الذي يلازم العمل ومتطلباته، خاصة ضمن المجتمعات الحديثة والمعاصرة، والتي نجد ضمنها أنواع أخرى مختلفة من تقسيمات للعمل والتي نوجزها كالآتي¹:

- **تقسيم العمل الحرفي أو المهني:** يعتبر هذا النوع من أقدم أنواع التقسيمات للعمل، حيث يتوزع أفراد المجتمع إلى تخصصات مهنية أو حرفية معينة وفقا لما يمتلكونه من معارف ومهارات تلك المهنة أو الحرفة، وذلك من أجل الخدمة المتبادلة وإشباع حاجيات المجتمع واكتفاءه، من خلال الإنتاج المتبادل ما بين شاغلي هذه المهن والحرف، فهناك المزارعين والحرفيين والأطباء والتجار والمدرسين وغيرهم.

- **تقسيم العمل الصناعي:** يركز تقسيم العمل الصناعي على التخصص ضمن ذات المنشأة الواحدة، وذلك بما يسمى بتجزئة العمل والمهام التي يقوم بها الأفراد داخل المصانع أو المؤسسات الإنتاجية كل وفقا لاختصاصه، فهذا الشكل بدأت بوارده مع الانتشار الصناعات الكبرى، حيث يتواجد الفرد ضمن خط الإنتاج، ويختص في مهمة واحدة وجزئية واحدة من المنتج النهائي، مثال ذلك منشأة لصناعة السيارات قد يختص العامل في إعداد وصناعة الهيكل فقط، أو تركيب الزجاج، أو التخصص في الجانب الميكانيكي.

- **تقسيم العمل بين العضلي والفكري:** حيث يضم هذا النوع شكلين من الأعمال، الأعمال التي تضم المتطلبات البدنية والجهد العضلي، والمتعلقة باستخدام الآلات والأدوات الثقيلة، في حين يتضمن تقسيم العمل الفكري أو الذهني، مختلف الأعمال التي تحتاج إلى مهارات ومستويات ثقافية وحسن الإدارة والتسيير فعادة ما تكون هذه المهام ضمن مستويات التسيير والعمل الإداري عكس ما تتطلبه الأعمال التنفيذية.

- **تقسيم العمل الدولي:** يمثل هذا الشكل التقسيم الواسع للعمل، ويكون ذلك على المستوى الدولي حيث تختص كل دولة في إنتاج سلعة معينة أو أكثر بما يميزها عن باقي الدول، كون أن هذه الأخيرة قد تتوفر على بيئة تساعد على إنتاج ذلك النوع من السلع، من خلال توفرها على الموارد المادية والبشرية وكذا محيط مناسب لإنتاج هذه السلع، كما قد تكون هناك عوامل أخرى متحركة في العملية الإنتاجية والتخصص فيها، إذ أن التخصص في العملية الإنتاجية للدول، سواء الصناعية أو غيرها، يعمل على تحقيق

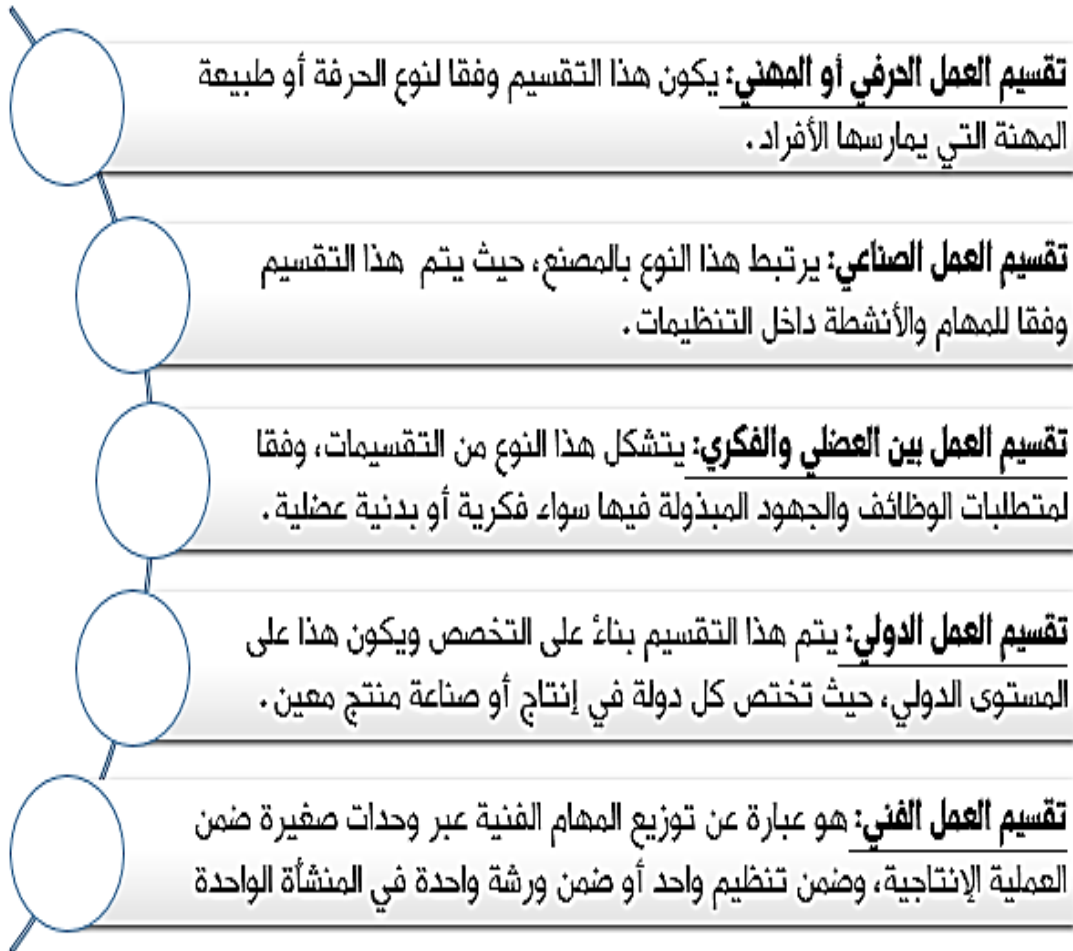
¹ كامل صكر القيسي، ضوابط استخدام الموارد البشرية في الاقتصاد الإسلامي وآثارها في التنمية، دار الكتب العلمية بيروت، 2017، صص 67-68.

التكامل بين مختلف المجتمعات عبر التبادل التجاري والاقتصادي، بغية إشباع حاجياتها الضرورية وحتى الكمالية.

- **تقسيم العمل الفني:** ويقصد بهذا النوع من تقسيم العمل، تلك التجزئة التي تطال عملية الإنتاج من خلال توزيع المهام الفنية عبر وحدات صغيرة، وهذا يحتاج إلى تخصص في الأعمال أكبر ومهارات عالية تصقل عبر برامج تكوينية وتدريبية خاصة، كون لهذا العمل خصوصية ترتبط بجزئيات صغيرة ضمن العملية الإنتاجية. فكل عامل أو مجموعة عمل ضمن المنشأة الواحدة يختص بفرع أو جزئية ضمن الفرع في العمل الإنتاجي أو سلسلة الإنتاج.

ومنه فإنه يمكننا تلخيص ما تقدم، من أشكال أخرى لتقسيم العمل، ضمن الشكل التالي:

الشكل رقم (09): يوضح أشكال أخرى لتقسيم العمل



المصدر: من إعداد الطالب بناءً على ما سبق

المطلب الرابع: التحليل السوسيوتنظيمي لمزايا ومساوئ تقسيم العمل

لابد وأن هناك العديد من الجوانب المتعلقة بتقسيم العمل التي تم دراستها، باعتبار هذا الأخير المحرك للعديد من الظواهر السوسيوتنظيمية وحتى السوسيولوجية، والتي كان لها الأثر البارز في تشكل اتجاهات معرفية علمية ضمن حقل علم الاجتماع على وجه التحديد، تناهض أو تثمن ما جاءت به نظريات العمل وتقسيمه، والتي أقرته في الغالب كمنظومة للتسيير الفعال، فاختلاف وجهات النظر التي تقيم عملية تقسيم العمل، تعد بمثابة براديغمات قامت على إثرها نظريات جديدة، حاولت التفسير أو التصحيح أو التعمق في مختلف الطروحات التي تناولته أو حتى دحض تلك النظريات والعمليات التنظيمية التي تم طرحها، لذلك كان لتقسيم العمل العديد من المزايا، كما أن له العديد من الثغرات السلبية، سواء على المستوى التنظيمي، أو بالنسبة للأفراد، أو حتى على المستوى الاجتماعي ككل، وعلى هذا النحو فإننا نحاول عرض مميزات ومساوئ وآثار تقسيم العمل وفقا لما يلي:

1. مزايا تقسيم العمل:

- قد لا يمكننا حصر جميع مزايا ومميزات تقسيم العمل المرتبطة بالأفراد أو التنظيمات، إلا أنه يمكننا ان نعدد بعض من أهم هذه المميزات ضمن النقاط التالية¹:
- **يعمل تقسيم العمل على توفير الوقت واستغلال الجهد:** إن تقسيم المهام وتخصيص العمل وتضييق نطاق المسؤوليات، يضمن أداء المهام الموكلة للأفراد في أقل وقت ممكن، كما أن عملية تقسيم العمل تجعل المورد البشري يختص في مجال أو جزئية معينة ضمن نطاق وظيفي محدد، وهو ما يؤدي إلى الاستثمار واستغلال الجهود المبذولة دون إهدارها ضمن وقت قصير مما ينعكس على جودة ونوعية المنتج الذي تم العمل عليه.
 - **تكوين خبرة في التخصص:** إن العملية التكرارية لأداء المهام بنفس المنهج والطريقة التي تم توضيحها للأفراد، تكسب المورد البشري خبرة في أداء المهام الموكلة إليه مما يسمح بإيجاد سبل للمشكلات الوظيفية التي تقع أو تجنب الوقوع فيها.
 - **الإنتاجية وجودتها:** بتقسيم المهام وتنظيم العمليات الوظيفية، تكون الفعالية الإنتاجية أكبر وهو ما أثبتته تجارب فريدريك تايلور التي توصل من خلالها إلى الزيادة في الانتاج مع توفر الجودة لهذه المنتجات، أو

¹ طارق إلياس، الإدارة المؤسسية وشخصية القائد، مركز الخبرات المهنية للإدارة، القاهرة، 2020، ص74.

حتى الخدمات المقدمة من طرف الأفراد، فالفعالية التنظيمية تكون بفعل التخصص والخبرة وتوفير الجهود واستغلال الوقت مما يسمح بتشديد وعقلنة السلوك، والتحكم بالموارد المادية بما يعود على المؤسسة بالمنفعة والإنتاجية.

2. مساوي وعيوب تقسيم العمل:

كما ان لتقسيم العمل مميزات والتي لها الوقع الكبير على التنظيمات ومواردها البشرية، فإنه بالمقابل تتعدد مساوي تقسيم العمل على المستوى التنظيمي وأفراده على وجه الخصوص، إذ نحاول أن نجمل بعضا منها في النقاط التالية¹:

- يرى الكثير أن عملية تقسيم العمل وتخصص الأفراد في جزئية معينة يؤدي إلى فقدان مهاراتهم، فيصبح العامل أكثر آلية دون محاولة لتطوير أو إيجاد البدائل أو الطرق التي تساعد في أداء مهامه.
 - الروتينية في الأداء تؤثر على التنظيم وعلى المورد البشري بالسلب، كون أن الدافع للعمل من قبل الأفراد يكون متناقص بفعل الملل في أداء المهام، حيث تتشكل هذه الأخيرة لديهم عبر التكرار المستمر لنفس المهمة أو الجزئية التي يعملون عليها.
 - التخصص يكون عائقا في أداء المهام، بحيث أن غياب دوران العمل يؤدي إلى تعطيل المهام الوظيفية في حالة غياب أو فقدان أحد الأفراد الذين يشغلون الوظيفة.
 - يعتبر تقسيم العمل فعل تنظيمي من أجل الزيادة في الإنتاجية، دون الأخذ بالجوانب الإنسانية للأفراد وعلاقتهم غير الرسمية، فهو السعي لتعظيم الثروة على حساب الجانب الإنساني.
- فإذا حاولنا التطرق إلى الآثار المترتبة عن ظاهرة تقسيم العمل ضمن النطاق الماكروسويولوجي والسوسيوتنظيمي، عبر وجهات النظر المتضاربة بين الإيجابية والسلبية في إطارها العام، فإننا نحاول تفسير وجهات نظر كل من إيميل دوركايم وكارل ماركس وجورج فريدمان في تقييمهم لظاهرة تقسيم العمل والآثار المترتبة عليها، حيث يتخذ إيميل دوركايم المنظور الإيجابي في ذلك، في حين يرى كل من كارل ماركس وجورج فريدمان أن لتقسيم العمل ظواهر سلبية مترتبة عليه، وهو ما نجمله في العنصرين التاليين:

- **إيميل دوركايم وإيجابية تقسيم العمل:**

قد حدد إيميل دوركايم في كتابه "في تقسيم العمل الاجتماعي" العديد من الإيجابيات، والتي يرى من خلالها أن تقسيم العمل عنصر أساسي في تحقيق التضامن الاجتماعي وإعادة تشكيل الأخلاق الاجتماعية، كما أن لتقسيم العمل مزايا عديدة بالنسبة للأفراد والتنظيمات حيث يقول "... أنه كلما ازداد

¹K.Anbuvelan, **Principles of management**, Laxmi publications, New Delhi, 2007, p03.

العمل انقساماً، ازداد الإيراد ارتفاعاً، وكثرت الموارد التي يضعها بين أيدينا، فضلاً على أنها تصبح من نوعية أفضل، أما العلم فإنه يتم عندئذ بصورة أحسن وأسرع وتزداد الأعمال الفنية كما وكيفا، ويرتفع إنتاج الصناعة، ويتحسن، والإنسان بحاجة إلى كل هذه الأشياء، فكلما زاد ما يملكه منها، ازداد سعادة، وازداد بالتالي اندفاعاً إلى البحث عنها...¹ ويظهر جلياً في قول إميل دوركايم تلك الدورة التي يحدثها تقسيم العمل من أجل توفير سعادة الإنسان وأفراد المجتمع، كما أنه خلال هذه السلسلة من الاستنتاجات المترابطة، يفسر عبرها أن فعالية الأفراد تزداد ضمن أعمالهم بالجهد الأقل والجودة العليا، مما يسمح بتوفر الموارد المختلفة والمنتجات المتعددة، وأن تقسيم العمل لا يشمل الجانب الاقتصادي فقط وإنما يمس جوانب العلم وتخصصاته، والتي تساهم في إنشاء الأدوات والتقنيات ومختلف الآلات التي تسمح بزيادة الإنتاجية التي تخدم المجتمعات.

• كارل ماركس وجورج فريدمان وسلبية تقسيم العمل:

لعل الحديث عن كارل ماركس كان لا بد وأن يكون ضمن التنظيرات الأساسية والقاعدية التي عاجلت ظاهرة تقسيم العمل وتخصيصه، إلا أننا بتجاوزنا لنظرية الصراع الماركسية هو أنه تم التطرق إليها في مواضع تتعلق بتشكيل المؤسسات والتنظيمات في فصلنا الأول، لذلك فإن كارل ماركس يربط ظاهرة الاغتراب بما أنتجته الرأسمالية من انتشار للمصانع وامتلاك الرأسماليين التي يسميها بالطبقة البورجوازية لأدوات الإنتاج وشيوع الملكية الخاصة، كما أن الاغتراب يتشكل بفعل تقسيم العمل، فقد جاء في كتاب "العقل والثروة: هيكل ونشأة النظرية الاجتماعية" **لهيربرت ماركيز** في تحليله بأن " ... اغتراب الأفراد ما هو إلا نتاج لأشكال العمل في المجتمع الحديث حيث يتشكل الاغتراب الكلي للإنسان... وأن تقسيم العمل لا يتم على أساس عمل أي حساب لمواهب الأفراد ومصصلحة الكل، بل يحدث وفقاً لقوانين الإنتاج الرأسمالي... بعبارة أخرى فإن المواد التي ينبغي أن تخدم حياة الإنسان تصبح مسيطرة على مضمونها وهدفها ويصبح وعي الإنسان ضحية لعلاقات الإنتاج المادي تماماً...² إذ يظهر ماركس من خلال نظريته لتقسيم العمل، أن هذا الأخير لم يكن من أجل خدمة الأفراد والاستثمار في مواهبهم، من أجل تحسين مستويات العيش لديهم، وإنما كان لغرض إنتاجي صرف، فالاغتراب الذي يحدث بين العامل والسلعة التي ينتجها هو في حقيقة الأمر يغترب من كونه لا يقدر أن يحصل على السلعة التي كان له دور

¹ إميل دوركايم، مرجع سبق ذكره، صص 265-266.

² هربرت ماركيز، العقل والثروة: هيكل ونشأة النظرية الاجتماعية، تر: فؤاد زكرياء، الهيئة المصرية العامة للتأليف والنشر، مصر 1970، ص 267.

في إنتاجها بسبب ارتفاع ثمنها، والذي لا يقدر عليه بسبب الفقر المدقع الذي يعاني منه كونه من الطبقة البروليتارية، أو ما يسميها بالطبقة الكادحة، ووفقا لكارل ماركس من ناحية أخرى، فإن تفتيت العمل يجعل الأفراد يغتربون عن ما ينتجونه من ناحية معرفة تشكل المنتج النهائي، أما عن الاغتراب في شكله الثالث، هو أن يغترب العامل عن بيئته ومجتمعه بفعل المدة الزمنية الكبيرة، التي يقضيها في المصنع لإنتاج السلع لصالح الرأسمالي حيث أن "العامل المغترب عن نتاج عمله هو في وقت ذاته مغترب عن ذاته..."¹

وهو ما يراه جورج فريدمان، أيضا من خلال نقده لتقسيم العمل والتنظيم العلمي له، حيث يتوافق بشكل كبير مع وجهة نظر كارل ماركس، بأنه يولد التعب الجسدي والنفسي للعامل.² كون أن العامل فُرض عليه التلاؤم والتأقلم مع الآلة ضمن العملية الإنتاجية في شكلها الجديد، وليس العكس بان تكون الآلة أداة للإنتاجية يتم السيطرة والتحكم فيها من قبل المورد البشري، فانتقل من خلال هذا، إلى الخضوع والجمود وثبات هيمنة عناصر الإنتاج الجديدة ووسائلها وأشكالها المتمثلة في تقسيم العمل، فصح فيه قول ماركس: << membre vivant dans un organisme mort >> عضو حي في جسم ميت.³

المبحث الثالث: الإثراء الوظيفي وإجراءات العمل

يعد كل من الإثراء الوظيفي والإجراءات الوظيفية أو العمل، من العناصر المهمة التي ترتبط بمنظومة تقسيم العمل، بل هي بمثابة الجزئيات المشكلة لأبعاد هذه المنظومة ضمن التنظيمات والمؤسسات، ولأهمية الإثراء الوظيفي وإجراءات العمل ضمن المؤسسات وضمن طرحنا، سنعمل من خلال مبحثنا وعبر مطالبه التعرض إلى أهم العناصر التي تمكننا من الإحاطة المعرفية والنظرية، لاستيعاب ماهية كل من الإثراء الوظيفي وإجراءات العمل ضمن المؤسسات.

المطلب الأول: الخلفية النظرية السوسيوتنظيمية للإثراء الوظيفي Job Enrichment

يعتبر الإثراء الوظيفي من أهم الآليات والمناهج الحديثة للتطوير التنظيمي، وتصميم الوظائف والتي تحاول المؤسسات والتنظيمات الوصول إلى مؤشرات وتحقيق متطلباته، حيث أن منهج الإثراء الوظيفي

¹ هيرت ماركيز، مرجع سبق ذكره، ص 271.

² Roger Aim, op. cit. p82.

³ رياض عوض، فوضى في صف الفلسفة، دار الفارابي للنشر والتوزيع، بيروت، 2015، ص 121.

يختلف عن التوسع الوظيفي من جهة، ومن جهة أخرى فهو عكس التخصص الوظيفي العالي، إلا أن جميع المفاهيم سالفة الذكر تندرج تحت غطاء منظومة تقسيم العمل، إذ أن الإثراء الوظيفي يجعل قائمة المهام الوظيفية الواحدة ممتدة وعدد الوظائف ضمن المنظمة قليل.¹ ، ويعود التأصيل النظري للإثراء الوظيفي لفريدريك هيرزبرغ، من خلال طرحه لنظرية العاملين سنة 1959، إذ أجرى دراسة استقصائية شملت 200 موظف في الولايات المتحدة الأمريكية، محددًا بذلك العوامل الرئيسية المؤثرة في الرضا الوظيفي والعوامل المؤدية إلى عدم الرضا، أو ما يسمى بالاستياء الوظيفي عبر مجموعتين من العوامل.² ويتعلق الأمر بكل من العوامل التحفيزية Internal Factors، وهي العوامل التي تؤدي إلى الرضا في حالة وجودها وفي حالة عدم وجودها فإنها لا تؤدي بالضرورة إلى عدم الرضا وتقوم بدفع العاملين، وعوامل النظافة أو الوقائية External Factors.³ ، حيث خلص إلى أن تحقيق الرضا مرتبط بالخصائص الخاصة بالمهمة وطبيعة العمل، في حين يرتبط عدم الرضا بالعناصر السياقية أو الصيانة وتظم كل من ظروف العمل، الأجور، وعلاقات التسلسل الهرمي ضمن السلطة، الأمان الوظيفي... الخ. إذ أنه إذا تحسن راتب الفرد داخل التنظيم، يقلل من عدم الرضا دون زيادة في الحافز، أما من ناحية أخرى فإن تحمل المسؤولية يزيد من رضا الأفراد وكذا تحفيزهم فالعوامل الوقائية هي تلك العوامل التي تؤدي إلى عدم الرضا في حالة عدم وجودها، وفي حالة وجودها فهي لا تؤدي بالضرورة إلى الرضا الوظيفي، فمن خلال عمل هيرزبرغ كان له ميزة البحث حول العمل وإثراء المهام، وذلك من خلال زيادة مسؤوليات الأفراد من أجل تحسين دوافعهم نحو العمل.⁴ فظهرت فكرة الإثراء الوظيفي وذلك بمنح سلطة أكبر للعاملين، بإضافة المزيد من سلطة اتخاذ القرار إلى الوظائف. حيث توصل هيرزبرغ إلى خمسة عوامل ترتبط بالوظائف التحفيزية: الإنجاز، التقدير، النمو أي الترقية المسؤولة وأداء المهمة كاملة.⁵ فإذا افترضنا أن العملية الإدارية أو الإنتاجية تُقيم من قبل شاغل الوظيفة أو الفرد داخل التنظيم، على أنها لا تؤدي إلى نتائج مرجوة فإن الإثراء الوظيفي يكمن في منح سلطة اتخاذ القرار للوظيفة التي يشغلها الفرد، وذلك لاختيار القرارات المناسبة من أجل إعادة الوظائف إلى مسارها الصحيح، سواء كان على المستوى الإنتاجي الصناعي أو مستويات التسيير. فالإثراء الوظيفي

¹ رافدة الحري، اتجاهات حديثة في إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، 2019، ص243.

² Patric Laroche, Loris Guery Et D'autres, **GRH : Théories Et Nouvelles Pratiques De La Fonction Rh**, de Boeck supérieur, paris, 2019, p202.

³ آلاء عبد الكريم المدو، التوازن التنظيمي كأداة لنجاح المنظمات، دار المناهج للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2019، ص243.

⁴ Patric Laroche, Loris Guery Et D'autres, **op.cit.** p202.

⁵ Noe, Hollenbeck ET autres, **Fundamentals of Human Resource Management**, McGraw-Hill education, 5th, New York, 2013, p118.

وفقا لفريدريك هيرزبرغ هو منح السلط للوظيفة التي يشغلها الفرد، من أجل القرار المناسب والصائب، وهو ما يحفز العامل ويدفعه لأداء مهامه الوظيفية بالرضا المطلوب والتقليل من نسب الاستياء الوظيفي للفرد.

المطلب الثاني: الأبعاد الرئيسية للإثراء الوظيفي

لا ريب أن المؤسسات والتنظيمات اليوم بحاجة إلى ديناميكية أكبر، من أجل الوصول إلى فعالية تكون عبر تطبيق برامج واستراتيجيات تحدد من خلالها الأهداف التنظيمية، على جميع المستويات الإنتاجية والإدارية بما في ذلك تحفيز المورد البشري وإثراء وظائفه، فلا يمكن أن تتم عملية الإثراء الوظيفي، دون الوقوف على الأبعاد التي توفر الإثراء على مستوى الوظائف، حيث حددت هذه الأبعاد كما جاءت ضمن كتاب Human Resource Management لكل من Sharad Geer، Amit Deshpande، Asmita Deshpande على النحو التالي¹:

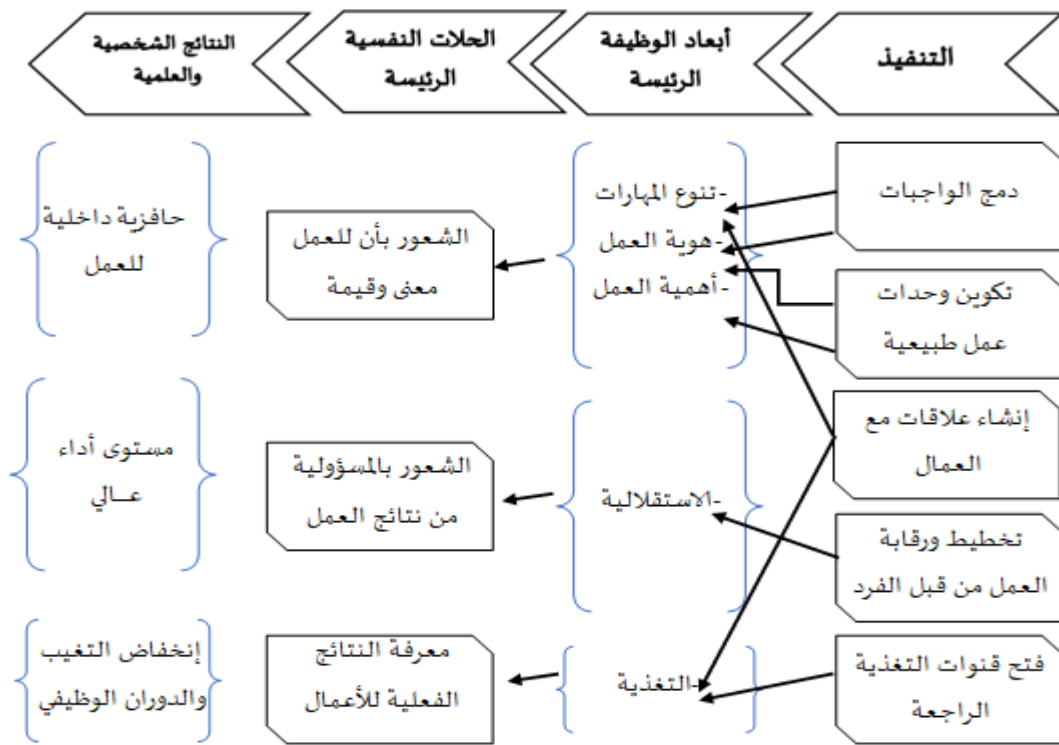
1. **تنوع المهارات Skill Variety** : حيث يتم تحديد بشكل تفصيلي إلى أي مدى يمكن أن تتطلب هذه الوظيفة مهارات متنوعة، وأنشطة وقدرات تتوافق مع شاغل الوظيفة وأدائه، بل يتعدى الأمر إلى مدى إمكانية العامل تحدي مهاراته وقدراته كأعلى قيمة لأداء مهامه ضمن هذه الوظيفة التي يشغلها.
2. **تنوع المهام Task Variety** : يجب أن تحتوي الوظيفة على أنشطة عديدة ومهام متنوعة، تساعد أفراد التنظيم على أداء عمليات مختلفة، تتطلب مهارات وقدرات متعددة، حيث تعتبر الوظائف التي تحتوي على كم معتبر من المهام والأنشطة على أنها أكثر صعوبة من وجهة نظر الموظفين، ذلك لما تتطلبه من مهارات متنوعة وتخصصات عالية.
3. **هوية المهمة Task Identity** : أو هوية التحقق من العمل، وتعتبر الجزء المهم ضمن هذه الأبعاد، حيث تشير إلى مدى توفر المتطلبات المختلفة لإكمال عمل أو مجموعة من الأعمال الكاملة والمحددة، حيث تسمح هوية العمل للعامل بالقيام بجزء كامل من العمل من البداية إلى النهاية.
4. **الاستقلالية Autonomy**: إلى أي مدى يتيح العمل للعامل حرية التصرف واستقلالية أداء مهامه، من تحديد مواعيد العمل وطرق وأساليب إنجازها.

¹Sharad Geet, Amit Deshpande et d'autres, **Human Resource Management**, Nirali Prakashan Mumbai, 2009, p35-36.

5. التغذية الراجعة **Feedback**: إلى أي مدى يمكن للعامل الحصول على المعلومات اللازمة التي توضح مدى كفاءته وجهوده المبذولة، في إنجاز المهام والأنشطة التي تتضمنها الوظيفة التي يشغلها.

ومن أجل ربط العلاقة بين هذه الأبعاد وواقع الإثراء الوظيفي في التنظيمات يقترح ديسلر Dessler عبر نموذج برنامج لتطبيق الإثراء، إذ يفسر من خلاله تأثير التحكم في الوظائف عبر إثراءها من أجل الوصول تحقيق دافعية لدى العامل للعمل، كما هو موضح في الشكل التالي:

الشكل رقم (10): نموذج ديسلر Dessler لتطبيق برنامج الإثراء



المصدر: حسين حريم، إدارة المنظمات، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص113.

المطلب الثالث: المبادئ التنظيمية للإثراء الوظيفي وتقييمها

تشكل منظومة الإثراء الوظيفي من مجموعة من المبادئ، يتم العمل من أجل تحقيقها وإرسائها ضمن التنظيمات، وذلك لتحقيق الفعالية والأداء التنظيمي الفردي والجماعي للمؤسسات، حيث سنحاول الاعتماد على منهج هيرزبرغ لإثراء الوظائف، وذلك بالاعتماد على دليل عمل مصمم لزيادة وجود عامل أو أكثر من العوامل المحفزة، حيث نوضح المبادئ السبعة والتي أوضحها هيرزبرغ في الجدول التالي:

الجدول رقم (03): مبادئ فريديريك هيرزبرج للإثراء الوظيفي

المبادئ The Principle	المحفزات المشاركة Involved Motivators
إلغاء بعض الضوابط مع الاحتفاظ بالمسائلة	المسؤولية والإنجاز
زيادة مسائلة الأفراد عن أعمالهم	الإنجاز والاعتراف أو التقدير
منح الفرد وحدة عمل طبيعية كاملة (وحدة، قسم، منطقة...)	المسؤولية والإنجاز والتقدير
منح سلطة إضافية للموظفين في أنشطتهم مع توفير حرية العمل	المسؤولية والإنجاز والتقدير
جعل التقارير الدورية متاحة مباشرة للعامل وليس للمشرف	الاعتراف والتقدير
إدراج أنشطة ومهام جديدة وأكثر صعوبة لم يتم بها الفرد سابقا	التعلم والنمو أو الترقى
تكليف الأفراد بمهام خاصة أو متخصصة تمنحهم الخبرة الإضافية	المسؤولية والاعتراف والإنجاز والتقدم

المصدر: Ray French, Charlotte Rayner and others, **organizational behavior**, John Wiley and Sons Ltd, 2nd edition, New York, 2005, p247

يظهر الجدول أن مبادئ الإثراء الوظيفي التي حددها هيرزبرغ، هي العناصر الأساسية التي توجه سلوك الأفراد داخل التنظيم وتحقيق مكانتهم الوظيفية، حيث أن الملاحظ على سبيل الذكر أن إلغاء الضوابط البيروقراطية التي تحد من قدرة العامل في استثمار واستغلال مهاراته، تزيد في قدرة العامل على تحمل المسؤولية والشعور بالانتماء، مما يحقق له الرضا الوظيفي، كما ترفع قيمة الإنجاز لديه أيضا، وذلك لمنحه قيمة إضافية تشعره بالأهمية ضمن الهيكل التنظيمي والعملية التنظيمية، وهو ما ينطبق على جميع المبادئ الأخرى المحددة وما يقابلها، حيث أن للإثراء الوظيفي أهمية بالغة في التنظيمات الحديثة، حيث تتمثل هذه الأهمية في الإيجابيات التي يتضمنها هذا المنهج، كما أن لذات المنهج مجموعة من الهفوات نجمل كل منهما بناء على مراجع مختلفة ومما سبق، كتعقيب على الإثراء الوظيفي وهو على النحو الآتي:

1. أهم إيجابيات ومزايا الإثراء الوظيفي

- يولي الإثراء الوظيفي أهمية بالغة لتقسيم العمل والتخصص الدقيق للأنشطة والمهام بذات المستوى والاهمية. دون إلغاء أو التقليل من أي نشاط وذلك لاعتباره حافز للتفكير في حيثيات العمل والوظائف.

- يوفر الاثراء الوظيفي جو مناسب للتطور والرقى التنظيم كذا تطوير القدرات الوظيفية للأفراد وكسب خبرات ضمن مجال العمل.

- يمنح الأفراد أهمية ضمن التنظيم دون إقصاء مما يحقق الرضا الوظيفي لديهم.

- يبعد التكرارية والروتينية في العمل ويشجع الميل إلى ابتكار المستجدات.¹

2. بعض هفوات وعيوب الإثراء الوظيفي

- قد لا يتوافق مع خصائص العديد من الموظفين خاصة الخصائص السوسيوثقافية منها، وكذا خصائص بعض الوظائف.

- يحتاج أفراد التنظيم إلى تكوينات وتدريبات قد تزيد من تكاليف التنظيمات والمؤسسات، بالرغم من ذلك لا يكون المردود الوظيفي ليس وفقا لما تم التخطيط له والذي تم تسطيره.

- قد يرغب العمال إلى المطالبة بالزيادة في المرتبات.² كون أن المهام المثرات تحتاج إلى جهد ومعرفة أكبر.

المطلب الرابع: الوظيفة وإجراءات العمل

تقوم التنظيمات على شبكة متناسقة ومترابطة من الوظائف المختلفة التي يتم العمل وفقها من أجل المحاولة للوصول إلى تحقيق الأهداف التنظيمية، ولا يتم ذلك إلا عبر جملة من الأنشطة والمهام المختلفة، التي تشكل العناصر الجزئية للعمل، إذ أننا ومن أجل استيعابنا لمضمون إجراءات العمل كبعد في تقسيم العمل، علينا أن نحلل مكونات الوظيفة أولا، من أجل معرفة تموقع هذه الإجراءات ضمنها، وهي كالتالي³:

(1) **الوظيفة الرئيسية job family** يتشكل الهيكل التنظيمي من مجموعة وظائف مختلفة، تشكل الأساس الذي يقوم عليه، حيث تعتبر الوظيفة الرئيسية على أنها الجزئية التنظيمية الكبرى ضمن التنظيمات، والتي هي عبارة عن مجموعة من المهام والأعمال المتشابهة والمسؤوليات التي يؤديها الفرد ضمن مجال معين

¹ محمد عبد المنعم شعيب، إدارة الأعمال وإدارة المستشفيات: منظور تطبيقي، دار النشر للجامعات، مصر، 2014، ص165.

² Medi Houghton, **business studies**, Cambridge university press, 2eme edition, United Kingdom, 2016, p29.

³ نجم العزاوي، عباس حسين جواد، الوظائف الإستراتيجية في إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن 2010، صص24-23.

داخل التنظيم، إذ تشترط فيه متطلبات تتوافق مع الوظيفة التي يشغلها، سواء كانت معرفية أو ذهنية أو جسدية أو غير ذلك من المهارات، ومثال ذلك مدير الشؤون المالية.

(2) **المهنة Occupation**: هي مجموعة الوظائف المتشابهة ضمن نطاق العمل الواحد، كمهنة التدريس أو التجارة، أو غيرها من المهن التي تضم مجموعة وظائف وأعمال على مستوى عدد غير قليل من المنظمات المتخصصة أو العامة. مثال ذلك مهنة اختصاصي الأجور والرواتب ضمن الوظيفة الرئيسية والتي هي مدير الشؤون المالية.

(3) **الوظيفة Job**: هي مجموعة الأعمال والمسؤوليات المتشابهة أيضا، والتي تناط بشخص واحد، وتتطلب حيزه الزماني كاملا من أجل القيام بهذه المسؤوليات والواجبات المكلف بها، كما أن الوظيفة يمكن إسنادها إلى أكثر من فرد داخل التنظيم، وهذا مرتبط بطبيعة المهام وحجم الهيكل التنظيمي، مثال ذلك مدير الرواتب والأجور.

(4) **الدور Position**: هي المجموعة الجزئية من الواجبات التي يكلف بها الفرد داخل التنظيم، والتي ترتبط به بشكل فردي، حيث أنه من خصائص تقسيم العمل، التحديد الدقيق للمهام الواجب أداءها، مثال ذلك مسؤول الأجور.

(5) **المهمة Task**: هي مجموعة من العناصر التي يؤديها الفرد داخل التنظيم ضمن عمل معين من أجل الوصول لهدف محدد، حيث تنجز عناصر المهمة عبر إجراءات عمل وأساليب وطرق محددة، يتم وصفها وتوضيحها ضمن وظيفة معينة، المثال على ذلك، إعداد قوائم الأجور كمهمة لمدير الرواتب والأجور، فمجموع المهام يطلق عليها واجبات.

(6) **العنصر Élément**: ويعتبر أصغر وحدة مكونة للوظيفة، حيث تكون في أي نشاط أو عمل يقوم به الموظف، مثال ذلك التوقيع على صكوك الأجور من قبل مدير الرواتب والأجور، حيث أن عملية التوقيع تعتبر عنصرا ضمن مهمته، وهو ما يفسر أن في كل عمل مجموعة من المهام والتي تنبثق عن كل مهمة مجموعة من العناصر والأنشطة التي يؤديها الأفراد داخل التنظيم.

ومنه فإن الوظائف والأعمال تحمل في طياتها العديد من الإجراءات الوظيفية، والطرق والأساليب التي يتم اتباعها من أجل تحقيق الأهداف المسطرة ضمن نشاط المؤسسة، إذ أننا بتسليط الضوء عن تحليل الوظيفة، يتبين لنا أنه لا يمكن أن تتم الأنشطة التنظيمية إلا من خلال المهام الموكلة للأفراد ضمن تقسيم

العمل، الذي يحدده نشاط المؤسسة وفقا لهيكلها التنظيمي المصمم، ووفقا لإجراءات العمل المعرفة داخله والتي يتم اتباعها في مختلف الأعمال والمهام، لذلك تعد إجراءات العمل من العناصر الأساسية داخل التنظيمات ومختلف المؤسسات، والتي تقوم على قواعد ومبادئ يمكننا إجمالها فيما يلي¹:

- تحديد خطوات إجراءات العمل بشكل دقيق، مع التخلي عن الإجراءات الإضافية التي لا تخدم الأهداف التنظيمية.

- يجب أن تساهم إجراءات العمل في تسريع وثيرة إنجاز العمل.

- يجب ترتيب خطوات إجراءات العمل، خاصة ما يتعلق بتسجيل المعلومات، بحيث لا يؤدي ذلك إلى التأخر في إنجاز المهام.

- يجب الحد من ازدواجية الأداء في العمل، والقيام بتحديد نطاقه وفقا للمهام الموكلة لكل فرد داخل التنظيم.

- التقليل ومحاولة الحد من الأعمال الكتابية.

- التقليل من الاستثناءات ضمن الإجراءات العامة للعمل، ومحاولة تصميم إجراءات خاصة لمعالجة ذلك.

- التقليل ومحاولة الحد من إجراءات التدقيق والمراجعة الروتينية المفرطة، والتي تكون في الكثير من الأحيان غير ضرورية.

• **مؤشرات تعقد إجراءات العمل:** يعد تعقد إجراءات العمل ضمن العملية التنظيمية من بين المؤشرات الرئيسية التي تفسر تقليدية التسيير داخل التنظيم، لذلك فإن التطور التنظيمي يقتضي تبسيط إجراءات العمل، حيث تشير النقاط الآتية إلى أهم المؤشرات التي توضح تعقد الإجراءات والتي هي بحاجة إلى تبسيط أكثر حيث نجملها فيما يلي²:

- تعدد مراحل العناصر والمهام الإدارية، من أجل التوصل إلى نقاط الإنجاز ضمن الهدف المسطر.

- تعدد السجلات المطلوب الرجوع إليها أو ملاحظتها.

- كثرة عمليات الرقابة والتدقيق.

¹ عبد الله الشهري، الشفافية الإدارية في المؤسسات التعليمية، دار اليازوري التعليمية للنشر والتوزيع، الأردن، 2020، ص 75.

² رسلان علاء الدين، التطور التنظيمي: التنظيم الإداري وسبل تطوره، دار رسلان للطباعة والنشر، دمشق، 2013، صص 165-166.

- انتشار الخلافات والصراعات الوظيفية مع تعدد الشكاوى والتذمر من قبل العاملين.
 - تنقل الموظفين بشكل لافت من أجل الرجوع إلى مصادر المعلومات والسجلات وتباعدها.
- فالهدف من خلال تبسيط إجراءات العمل، هو تحسين الإجراءات في حد ذاتها وتطويرها، ذلك من أجل الحد من الروتينية التي تعرقل سير العملية التنظيمية، كما تساهم في الاستخدام الفعال لمعدات ووسائل الإنتاج داخل التنظيم واستغلالها بشكل أفضل.

المبحث الرابع: قراءات ابستمولوجية لمنظومة تقسيم العمل ضمن المؤسسة الجزائرية

تحمل منظومة العمل وتقسيمه في المؤسسات الجزائرية، خصوصية تاريخانية لا يمكن استيعابها إلا من خلال الوقوف على أهم المراحل الكبرى، التي شهدتها منذ الدولة العثمانية إلى غاية يومنا هذا، وذلك من خلال قراءتنا لمختلف الدراسات والمعارف المتوفرة لدينا، والتي تطرقت إلى العمل بصفة عامة ومنظومته الهيكلية والإجرائية على وجه خاص، فبعد تطرقنا في فصلنا السابق إلى المؤسسة الجزائرية نشأتها وانتقالها السوسيوثقافي والسوسيوتنظيمي عبر البعد التكنولوجي، فإننا سنحاول التدقيق أكثر ضمن مبحثنا هذا من خلال التركيز على تقسيم العمل وإجراءاته ومختلف العناصر المرتبطة به من الناحية السوسيوتنظيمية وفقا للمراحل التي عرفتها المؤسسة الجزائرية.

المطلب الأول: قراءة سوسيوتنظيمية حول هوية تقسيم العمل في الجزائر خلال المرحلة

العثمانية

إن العودة إلى مرحلة الدولة العثمانية في الجزائر أي قبل سنة 1830، هو اختيار ابستمولوجي تتضح من خلاله هوية العمل ومنظومة تقسيمه في الجزائر، ذلك لما تحمله هذه المرحلة من أهمية بالغة في المسار السوسيوتنظيمي والمهني في المؤسسة الجزائرية، إلا أنه لا يمكننا فهم منظومة تقسيم العمل في هذه المرحلة إلا من خلال تطرقنا إلى منظومة الحياة الاجتماعية آنذاك وفهم واقعها التنظيمي، حيث كان المجتمع الجزائري في المرحلة العثمانية مزيجاً من القبائل المختلفة التي شكلت تركيبته الاجتماعية آنذاك، وهو ما أثر على الواقع السوسيوثقافي وتشكله، فلقد كان النظام الزراعي والتجاري وحتى الصناعي المتمثل في الحرف المختلفة من أهم عناصر البناء الاجتماعي والاقتصادي في الجزائر خلال هذه المرحلة كما سبق وتم ذكره وهو ما يعرضه وليام شالر في كتابه قنصل أمريكا في الجزائر أن "الفنون الميكانيكية في الجزائر تنقسم إلى

عدة تشكلات مهنية، كما هي الحال في الدول الأوروبية، وكل تشكيلة تخضع لسلطة رئيس يلقب بالأمين وتشمل جميع شؤون المهنة...¹. يبرز من خلال طرحه، أن الجانب التنظيمي للعمل وتقسيمه كان حاضرا في الواقع الاجتماعي، كان ذلك وفقا للمهن التي يمتنها الأفراد ضمن تشكلات تربطهم بنوع المهنة وخصوصياتها، بالإضافة إلى أن الاهتمام بكل تشكّل مهني لم يكن بتلك العشوائية، بل كان ضمن نطاق تنظيمي يوكل أمينا خاصا لكل شكل من أشكال الحرفة عليه، فالتخصص في العمل ومنظومة تقسيمه في الجزائر خلال المرحلة العثمانية، يبرز من خلال المؤشرات التي تتمثل في الجودة والإتقان الذي لزم الإنتاجية في مختلف القطاعات خاصة الجانب الصناعي الحرفي، وهو ما يوضحه شالر أيضا في قوله أن "الجزائريون يتمتعون بمهارة كبيرة في البناء بالآجر والحجر، ويمكن القول بأنهم يتمتعوا بدرجة من الكمال من الناحية العملية... وأهم الصناعات الجزائرية صناعة الحرير والصوف... لا توجد بضاعة أوروبية تفوق المنتجات الجزائرية في هذا المجال... وتصنع في الجزائر أنواع رقيقة وجميلة من الحصائر... وصناعة الجلود ودبغها صناعة معروفة بكل أسرارها في هذا البلد...². إلا أنه من جهة أخرى تشير العديد من الكتابات على غرار ما جاء به مبارك الميلي في كتابه تاريخ الجزائر القديم والحديث، حول عدم تطور هذه الصناعات، والتي هي بمثابة لبنة تشكل هوية العمل في الجزائر، حيث يقول "... لم تبق إلا الأسواق الداخلية التي حكمت عليها فداحة الضرائب بالنضوب، وهو نضوب أثر على مستوى منتوجات الصناعات اليدوية، لأن انعدام أسواق واسعة يحول دون أن تتطور تلك الصناعات إلى دقة ويصبح أصحابها ليس هو البحث عن الأبعاد الجمالية ولكن في تخفيض التكاليف...³. حيث يفسر ذلك إلى منظومة التسيير التي كان لها أثر على نضوب الصناعات، وضعف جودتها من خلال الضرائب التي تفرضها السياسة العثمانية آنذاك، فتعرضنا لهذا ليس بصدد الوقوف والتعرض لجدلية إيجابية أو سلبية المرحلة بقدر فهمنا للواقع الاجتماعي من خلال منظومة تقسيم العمل والعمل في حد ذاته وتشكلاته، فيشير ذات المرجع لمبارك الميلي أن الحياة الاجتماعية في المدن كانت تشكل محور النشاط الكبير، وذلك من خلال تجمع الأفراد، والذين ينقسمون إلى طوائف حسب الأصول والجهات التي ينتمون إليها، حيث يبرز أن "... هناك الأتراك الذين كانوا يشكلون

¹ وليام شالر، مذكرات وليام شالر: قنصل أمريكا في الجزائر 1824-1816، تر: إسماعيل العربي، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع الجزائر 1982، ص 93.

² نفس المرجع، ص 93.

³ مبارك بن محمد الهلالي الميلي، مرجع سبق ذكره، ص 309.

الطبقة الحاكمة التي تسند إليها أهم مسؤوليات وتقطع أحسن الأحواش... هناك أهل المخزن والقبائل الموالية لهم يملكون أراضي خصبة... وتجارات مريحة... هناك القادمون من وادي ميزاب كانوا يشتغلون جزائريين كما كانوا يشتغلون بتسيير الحمامات والطواحين... القادمون من بسكرة يحترفون الجمالة ونقل الماء... السود المتحررون الذين يحترفون الموسيقى وفنون البناء... القادمون من الجبال القاحلة الذين يشتغلون عمالا بالأجرة¹. وهذا قد يبين لنا بشكل واضح من خلال ما تم عرضه، أن منظومة تقسيم العمل والتي كانت عبر نطاق ماكروسوسيولوجي أكثر من كونه جزئي يختص بورشات أو المصانع أو عناصر جزئية ضمن المهنة الواحدة ينقسم إلى قسمين، تقسيم العمل وفقا للمهن التي كان يمتنها الأفراد آنذاك سواء كان العمل الحرفي المختلف أو حتى الزراعي من جهة، ومن جهة أخرى ذلك التقسيم الذي يتم تحديده وفقا للطوائف والأصول، والانتماءات التي كانت تشكل بنية المجتمع الجزائري خلال الفترة العثمانية.

المطلب الثاني: قراءة لواقع منظومة تقسيم العمل خلال المرحلة الكولونيالية في الجزائر

تحمل المرحلة الكولونيالية في الجزائر خصوصية بالغة الأهمية، مما تصعب علينا المهمة في التعرض إلى ثنايا منظومة تقسيم العمل فيها، لأنه وكما سبق ذكره في عناصر سابقة حول الحديث عن المؤسسة الجزائرية، من حيث أنها لم تكن قائمة إلا تحت سلطة المستعمر، الذي كان يمثل المنظومة التسييرية للعمل وفقا للإيديولوجية الاستعمارية، فاستخدمنا لمصطلح الخصوصية هو ترجمة لما شهدته هذه المرحلة من تعقيدات معرفية متداخلة حول التأصيل السوسيولوجي للبناء الاجتماعي، كون أن المعرفة السوسيولوجية في حد ذاتها أوجدت لخدمة المستعمر في هذه المرحلة، كما جاء ضمن هذا المقتبس الذي يعتبر أن "...علم الاجتماع خلال المرحلة الكولونيالية علم سخر لخدمة الإيديولوجية الكولونيالية وهذا على حساب الأهالي كونه لم يكن في هذه الفترة مطلب جزائري بل سلاح في يد المستعمر وتقنية من بين تقنيات الكشف والتعرية لخبايا المجتمع الجزائري"². فالتطرق إلى هذه النقطة بالذات هو من أجل الابتعاد قدر الإمكان عن الكتابات التي تتمحور حول أنسنة الاستعمار، والذي عمل هذا الأخير على تدمير هوية العمل والتقسيمات المهنية المرتبطة بالحرف والصناعات أو المهن المرتبطة بالعشائر والقبائل، والتي كانت سائدة قبيل الاحتلال في فترة الحكم العثماني في الجزائر كما وضحناها في مطلبنا الأول، وهو ما عبر عنه الأستاذ الباحث نورالدين بولعراس في مقاله المعنون بـ اجتثاث النسق القبلي ومظاهر التغيرات البنيوية في المكون

¹ مبارك بن محمد الهلالي الميلي، مرجع سبق ذكره، ص 315.

² خلفاوي عزيزة، السوسيولوجيا الاستعمارية في الجزائر ومخلفاتها، مجلة دراسات وأبحاث، العدد 17، الجزائر، 2014، ص 326.

الاجتماعي الجزائري الكولونيالي، أن "الاجتثاث الذي ألحق ضررا عميقا في بنية المجتمع الاقتصادية، وقطية وعدم توازن في نمط الحياة التقليدية، وتغييرا في التركيبة الديمغرافية في المجتمع، قد طال الإرث والموروث الحرفي والصناعي للمجتمع أيضا...".¹ فهدم التركيبة الاجتماعية التي كانت تعرف في المرحلة السابقة، كان له الأثر البالغ في تفكيك منظومة تقسيم العمل القائمة على التمثيلات المهنية والعشائرية، وهو ما يفسره أيضا عدي الهواري في مؤلفه الاستعمار الفرنسي في الجزائر - التفكك الاقتصادي الاجتماعي أن "المرحلة التاريخية التي تم خلالها تفكيك التشكيلة الاجتماعية في الجزائر وفقا للإدارة السياسية للمستعمر، ومن خلال نزع الملكيات العقارية، المصادرات وتفتيت القبائل... تشبه إلى حد كبير المرحلة التاريخية التي جرى فيها انحلال المجتمع الاقطاعي في أوروبا... بينما في أوروبا وعلى إثر انحلال المجتمعات الزراعية قام الرأسمال الصناعي بتشغيل قوة العمل المحررة في المانيفاكتورات الأولى للثورة الصناعية... في حين ان التفكك الذي حصل في المستعمرات لم يكن له نظير إيجابي... كان بلا أفق...".² يمكننا فهم واقع منظومة تقسيم العمل في هذه المرحلة، على أنها مرحلة القطيعة التي انصهرت فيها عناصر قوى العمل، فتشبيه عدي الهواري بالانتقال من المجتمع الزراعي إلى الصناعي في المجتمعات الرأسمالية، والذي أنتج أشكالاً جديدة لتقسيم العمل وتنظيمات أكثر تخصصاً، كان لها الدور البارز في الانتقال السوسيوثقافي فيها، في حين أن المجتمع الجزائري في ضل تلك السياسات الكولونيالية المنتهجة عبر الترسانة من القوانين الموجهة، قد دمرت البنى السوسيواقتصادية والسوسيومهنية والتي عبر عنها الأستاذ الدكتور نورالدين بولعراس بمفهوم "الاجتثاث"، فقد كان من الممكن أن تخضع للتطور علماً بأن كل تدمير يتضمن عناصر لإعادة تشكل جديد، كما يراه الباحث عدي الهواري، إلا أن القوى العاملة في الجزائر في هذه الفترة استغلت في خدمة الاقتصاد الاستعماري، "فالحياة المصطنعة، والجهل المؤسس، والنكسة الحضارية المؤسسة، هي نتائج منطقية لاجتثاث مركب مس ثلاث مستويات بنوية، كانت في الزمن ما قبل الكولونيالي تحقق للمجتمع الجزائري قدراً عالياً من التوازن العضوي والوظيفي، هذه المستويات هي شبكة العلاقات الاجتماعية التقليدية، ثم المنظومة التعليمية التقليدية، وأخيراً البنية الاقتصادية بموروثها الفلاحي الحرفي...".³

¹ بولعراس نورالدين، اجتثاث النسق القبلي ومظاهر التغيرات البنوية في المكون الاجتماعي الجزائري الكولونيالي: الحياة الاجتماعية من نمط العيش المشترك إلى الحياة المصطنعة، مجلة مقاربات، العدد 01، المجلد 06، الجزائر، 2020، ص 116.

² عدي الهواري، الاستعمار الفرنسي في الجزائر: سياسة التفكيك الاقتصادي الاجتماعي 1830-1960، تر: جوزف عبد الله، دار الحدأة للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، بيروت، 1983، ص 134.

³ بولعراس نورالدين، مرجع سبق ذكره، ص 116.

المطلب الثالث: قراءة لمنظومة تقسيم العمل في ظل إعادة تشكّل البناء السوسيوتنظيمي بعد الاستقلال

1-قراءات سوسيوتنظيمية لمنظومة تقسيم العمل خلال مرحلة التسيير الذاتي والاشتراكي:

تعتبر مرحلة الاستقلال مرحلة إعادة تشكّل البناء الاجتماعي ووظائفه، بعد مرحلة كولونيالية تدميمية لبني وأنساق المجتمع الجزائري، خاصة منظومة العمل وتقسيمه والنسق السوسيوتنظيمي، فعادة الاستقلال بدأت تتشكل معالم المؤسسة الجزائرية في شكلها المنظم من خلال جملة من الإجراءات المتبعة عبر محطات زمنية مختلفة، إذ كانت تعيش الجزائر عشية الاستقلال وضعية سوسيواقتصادية صعبة للغاية. فكان الاعتماد على سياسات ومشاريع تتضمن كل من سياسية التسيير الذاتي ثم تراوحت بين النزعة الاشتراكية في بداية الستينيات والسبعينيات، ثم التوجه نحو الخوصصة أو الخصخصة في منتصف الثمانينيات، وذلك في ظل الأزمة الاقتصادية آنذاك كما سبق لنا عرضه، فالتطرق إلى هذه السياسات يجعلنا إلى فهم منظومة تقسيم العمل داخل المؤسسة الجزائرية، ومختلف الظواهر المرتبطة بالواقع السوسيوتنظيمي عبرها، فيجدد بنا أولا ان نوضح ونحاول فهم المرحلة الأولى من تشكّل المؤسسة الجزائرية من خلال اتخاذ نظام التسيير الذاتي منهاجاً للتسيير في بداية الستينيات وتثبيت النظام الاشتراكي أواخر الستينيات، وخلال مرحلة السبعينيات، هذه الأساليب التنظيمية والتسييرية التي شكلت هيكلية للمؤسسة الاقتصادية ومنظومة العمل وما يتضمنها من إجراءات نحاول من خلالها فهم منظومة تقسيم العمل وحيثياته، فيعتبر التسيير الذاتي أو ما يسمى بـ " autogestion " بأنه " التدبير أو الإدارة الذاتية، يقال التسيير الذاتي، كسياسة، بمعنىين، الأول تسيير منشأة من قبل كل العاملين فيها، أو من قبل ممثلهم فيها، كما يحمل المعنى الآخر أنه نظام إدارة جماعية في الاقتصاد الاشتراكي، جتمعة (collectivisation)..."¹. فمن هذا التعريف، يمكننا أن نحدد أهم المبادئ التي يقوم عليها هذا النظام في تشكّله النظري، حيث تعتبر المشاركة الجماعية في التسيير أهم مبدأ يتمحور حوله هذا المنهج، وذلك عبر المشاركة في اتخاذ القرارات وكذا المشاركة في العملية التسييرية بما في ذلك القرارات المصيرية، في حين يتمثل المبدأ الثاني في إزالة مفهوم الملكية بجميع أبعادها الجماعية والخاصة والفردية على وجه التحديد، من أجل دحض التملك والبيروقراطية والسلطوية التي عايشها الفرد الجزائري في المرحلة الاستعمارية بشكل لافت، فحلت محلها جماعية التسيير والتي تمثل القاعدة الأساسية في التسيير الذاتي كمبدأ وهدف في ذات الوقت، فكل العاملين ضمن المنشأة

¹خليل أحمد خليل، ملحق موسوعة السياسة، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، لبنان، 2004، ص252.

سواء كانت صناعية أو زراعية لهم توزيع سلطوي متساوي دون تراتبية وهو ما يشكل مبدأ لترسيخ اللامركزية في التنظيم، فالتسيير الذاتي والذي هو عبارة عن تجربة اجتماعية اقتصادية في الجزائر يحمل خصوصية مغايرة عما هو عليه في دول أخرى، حيث أنه لم يقتصر على المنشآت الصناعية التي أصبحت فارغة جراء فرار ومغادرة المعمرين بعد الاستقلال رغم قلتها (المنشآت) وإنما كان بشكل أكبر ضمن القطاع الزراعي الذي شهد نفس الوضعية الفراغية، حيث تشير الإحصائيات أن " أربعة أخماس المستوطنين الذين كان منهم عدد كبير من ذوي المهارات خلف خلاا ودمار في الاقتصاد مما أدى إلى إبطاء معدلات النمو... فحوالي 95% من المستوطنين الأوروبيين الذين يمثلون جميعهم رجال الأعمال والفنيين والإداريين والمعلمين والأطباء والعمال المهرة غادرو البلاد...¹ " وهو أحد اهم المبررات التي أدت إلى اختيار هذا النمط من التسيير من أجل سد هذه الفراغات، فإن الفلاحين الزراعيين الذين كانوا لا يملكون أراضي، والكثير منهم شاركوا في صفوف جيش التحرير الوطني سنوات الثورة التحريرية، أصبحوا بمبادرتهم الخاصة يغطون ذلك الفراغ الذي خلفه المعمرون الفارون وانتخبوا من بينهم لجانا لتسيير الذاتي الفلاحي من أجل توجيه الأعمال الزراعية المشتركة وهو ما ثبتته المراسيم الحكومية في كل من أكتوبر ونوفمبر سنة 1962 ، حيث أضفت هذه مراسيم صبغة شرعية لذلك، في ذات الوقت، تم تأسيس لجان التسيير الذاتي في المؤسسات الصناعية من أجل استئناف العمل من قبل العمال بأنفسهم.² يظهر لنا جليا من خلال تلك المنظومة التي حددت بشكل أو بآخر تقسيمات للعمل والتي نوضح معالم سيرها في الجدول التالي:

الجدول رقم (04): يوضح منظومة التسيير الذاتي وتقسيم العمل في الجزائر

المهام	تشكلها	الهيئة
-انتخاب كل من مجلس العمال ولجنة التسيير - دراسة المخطط التنموي للمؤسسة والمصادقة عليها الرقابة -المصادقة على حسابات السنة ودراساتها -دراسة قوانين تنظيم العمل والمصادقة عليها -الرقابة وتولي مختلف القرارات المتعلقة بالمخالفات والعقوبات	يتشكل من جميع العمال الدائمين وهو أعلى هيئة في المنظومة	المجلس العام للعمال

¹ بوطه عبد الحميد، المؤسسة الجزائرية من التسيير الذاتي إلى الخصوصية: دراسة سوسيو-تنظيمية، مجلة الحقيقة، العدد 29، أدرار 2019، ص425.

² أكاديمية العلوم في الاتحاد السوفياتي، تاريخ الأقطار العربية المعاصر 1980-1917، دار الفارابي، بيروت، ط2، 2016، ص747.

<ul style="list-style-type: none"> - انتخاب لجان التسيير وكذا مراقبة نشاطها - اتخاذ إجراءات تتعلق بنظام العمل - تتكفل ببيع وشراء عتاد التجهيز، - إعداد الخطط الاقتصادية والمالية السنوية وتقارير تطوير المؤسسة - إعداد تقارير المبالغ المقتطعة لصندوق الضامن الاجتماعي 	<p>يتكون من 18 إلى 45 عضو وألا تكون هذه الهيئة إلا في المؤسسات التي تضم أكثر من 50 عامل</p>	<p>مجلس العمال</p>
<ul style="list-style-type: none"> - وضع خطط من أجل تطوير الاستثمارات - توزيع المهام والمسؤوليات - تتخذ القرارات المتعلقة بأساليب التسويق وإعداد الحساب السنوي - تعين ممثلي الوحدة داخل التعاونيات التي هي عضو فيها 	<p>تشكل من 06 إلى 12 عضو تمتد عهدهم 3 سنوات ويتجدد ثلثهم كل سنة باستثناء رئيس اللجنة</p>	<p>لجنة التسيير</p>
<ul style="list-style-type: none"> - الممثل القانوني للمؤسسة والمتصرف باسمها - يشرف على اجتماعات كل من لجنة التسيير ومجلس العمال والمجلس العام للعمال - يعمل على تأمين تنفيذ القرارات المتخذة ومتابعتها 	<p>ينتخب من طرف المجلس العام للعمال لمدة 3 سنوات</p>	<p>رئيس لجنة التسيير</p>
<ul style="list-style-type: none"> - الرقابة الإدارية والمالية كذا المحاسبية، - يمثل الدولة في إبرام الصفقات ومخلف الأنشطة التجارية - يشرف على تطبيق القرارات والمراسيم الحكومية 	<p>يعين من قبل السلطة وهو ممثل الدولة داخل المؤسسة</p>	<p>مدير المؤسسة</p>

المصدر: من إعداد الطالب بناء على، أونيس عبد المجيد، إدارة العلاقات الإنسانية: مدخل سلوكي تنظيمي، مجموعة البازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، 2018، صص 287-289

لعل الذي يميز هذه المنظومة التسييرية في شكلها النظري يختلف تماما عن الواقع الذي شهدته المؤسسة الجزائرية نظرا للخصوصية التي تحدثنا عنها سلفا، إلا أنه كان في الحقيقة تمهيدا لمنظومة التسيير الاشتراكي، التي تنتقل فيها الملكية الجماعية في التسيير والمؤسسة العامة، إلى ملكية الدولة لوسائل الإنتاج والمنظومة التسييرية ككل، وهو ما أسفرت عنه المرحلة المتقدمة من التسيير الذاتي، إذ أنه خلال الفترة الممتدة ما بين 1965 إلى غاية 1970 ثبتت قرارات تأميم المؤسسات الأجنبية على وجه خاص، كتأميم المناجم والاتفاقيات البترولية، حيث حولت المؤسسات المسيرة ذاتيا إلى شركات وطنية تحت وصاية الدولة ورقابتها

واحتلت مكان لجان التسيير في الصناعة.¹ فالتسيير الذاتي خلال هذه المرحلة تراجع وتراجعت معه المساهمة الجماعية في التسيير، وبقيت مستمرة في القطاع الفلاحي والزراعي دون الصناعي، ليتم الانتقال الفعلي بعدها نحو التسيير الاشتراكي للمؤسسات بداية من سنة 1971، حيث شهدت المرحلة اهتماما واسعا بالقطاع الصناعي بشكل لافت، عبر الاعتماد على الصناعات الثقيلة وبعث المؤسسات الصناعية، من خلال الصناعات المصنعة والتي تعتمد هذه الأخيرة على المكننة العالية وضخامة الإنتاج وتقسيم العمل والتخصص فيه، وهو ما عرفت به المرحلة ضمن مخططاتها التنموية المختلفة ضمن التسيير الاشتراكي، الذي يهدف بالإضافة إلى بعث العملية التنموية في بعدها الاقتصادي، فإنها أيضا كانت تسعى إلى الأهداف السوسيوتنظيمية المتمثلة فيما يلي:

- التجسيد الفعلي للمشاركة العمالية في العملية التسييرية، وعملية اتخاذ القرار والرقابة على سير المؤسسة.
- الانتقال من الأسلوب التقليدي في التسيير إلى أساليب جديدة تقحم العامل في الفعالية التسييرية والتنظيمية.
- الاعتماد على المجالس المنتخبة في التسيير لضمان السير الحسن لنظام العمل وتحسين الإنتاجية وزيادتها وكذا تحقيق الأهداف التنظيمية والخطط المسطرة.²

يتضح من خلال هذه الأهداف، أن منظومة تقسيم العمل وإجراءاته داخل المؤسسة الصناعية في خضم التسيير الاشتراكي تعتمد على العامل باعتباره المنتج المسير، أي أن مهام وصلاحيات العامل لا تقتصر على عمله الفعلي، الذي يحدده منصبه داخل التنظيم في العملية الإنتاجية خصوصا فحسب، وإنما يتعدى ذلك إلى تعدد أبعادها التنظيمية والسياسية التسييرية، التي تنص عليها مبادئ التنظيم الاشتراكي للمؤسسات، إذ يعتبر "الأمر رقم 74-71 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات أول نص تشريعي ينظم حق مشاركة العمال في تسيير المؤسسة، انطلاقا من الملكية العامة لوسائل الإنتاج... من خلال الأجهزة الثلاثة مجلس العمال، اللجان الدائمة، مجلس المديرية، ويعتبر مجلس العمال أهم جهاز... فهو يدي رأيه في شكل توصيات عند إعداد مخطط المؤسسة، ومراقبة تنفيذه وإعداد سياسة الموظفين والتكوين المهني ويصادق على النظام الداخلي للمؤسسة"³.

¹ منيعي فتيحة، النشاط الإنتاجي في المؤسسات الصناعية، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان، 2016، ص 131.

² بلكبير بومدين، دراسات ميدانية في إدارة الأعمال، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، 2019، ص 138.

³ بن عزوز بن صابر، نشأة علاقات العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن 2011، ص 187.

فبالرغم من الأهداف السوسيوتنظيمية والسوسيواقتصادية التي كانت تحمل في طياتها العديد من الآفاق التنموية، سواء على المستوى الاجتماعي أو الاقتصادي من خلال مختلف المشاريع المسطرة والإصلاحات، ونخص بالذكر الفترة الممتدة ما بين 1965 إلى غاية 1978، أي مرحلة التسيير الذاتي والاشتراكي والتي كان لها الصدى الواسع في شكلها التنظيري وحتى التطبيقي، في الكثير من جوانبه بانشار الصناعة والتوسع الزراعي عبر جغرافيا وطنية شاسعة، والتكوين الذي يتزامن مع مرحلة التصنيع واستقطاب الخبرات الخارجية، والاعتماد على الكفاءات الداخلية خاصة التي كان لها احتكاك بتسيير المنشآت في الفترة الاستعمارية، إلا أنها شهدت اصطدام بواقع الفعل الملموس الذي أظهر الأهداف الكامنة غير المسطر لها، مكان الأهداف الظاهرة كما تفسرها الوظيفية النسبية لدى "روبيرت مرتون" مما عرقل العملية التنظيمية وتحقيق خططها، يظهر ذلك عبر العديد من القراءات السوسولوجية والسوسيوتنظيمية بالرغم من خصوصية المرحلة، حيث أننا نحاول عرض بعض التحليلات السوسيوتنظيمية القائمة على دراسات وأبحاث والتي اهتمت بالمنظومة التسييرية ومنظومة العمل بما في ذلك تقسيم العمل في المؤسسة الجزائرية، خاصة الاقتصادية منها في ذات المرحلة، لا لإظهار الحكم القيمي وإنما لفهم المنظومة التسييرية آنذاك بأكثر وضوح وضمن البعد موضوعي لها، حيث تمثل الخصوصية الثقافية أحد أهم الأبعاد التي بعثت على تشكل ظواهر سوسيوتنظيمية خلال هذه المرحلة، فقد كان لها الأثر البالغ على منظومة تقسيم العمل، فالمرحلة الممتدة ما بين الاستقلال ومرحلة تجسيد المشروع الاشتراكي كانت تعتبر مرحلة زمنية ضيقة جدا في بناء التنظيمات والاعتماد على التصنيع في شكله الواسع، والذي يعتمد هذا الأخير على التخصص الدقيق في المجالات الصناعية والتكوين العالي والخبرة الكبيرة في التسيير والإنتاج إذا ما تم قياسه بالوضع الذي تعيشه التركيبة السوسيو مهنية المفترقة للفكر الصناعي غداة الاستقلال، والتي كانت ذات ثقافة زراعية بشكل أكبر حيث يشير الأستاذ الدكتور نورالدين بولعراس في مقاله المعنون بـ "النقابة في الجزائر من النضال الفئوي إلى استراتيجية التكتل النقابي" من خلال مبدأ سياسة التشغيل الواسع للباحث الجزائري "الجيلالي اليابس" والتي عرفتها الجزائر في تلك الفترة لسد الفراغ التنظيمي بأنه، أي (مبدأ سياسية التشغيل الواسع) "... قد ولد خيبة أمل كبيرة للمؤسسة والنقابة معا، فهذه العمالة التي انفصلت عن عواملها الفلاحية منذ مدة طويلة... كان ينقصها التكوين والتحضير والمرافقة في نسق مهني غريب عنها... هذا ما مهد لبروز كثير من الظواهر السوسيوثقافية في مكان العمل، من مثل ذلك التكتل العشائري والزبائني خارج قواعد

التنظيم...¹ إذ أن الافتقار إلى الفكر الصناعي ومبدأ التخصص في العملية الإنتاجية والتركيز عليها، والتي لها خصوصية كبيرة تختلف كل الاختلاف عن الجانب الزراعي ووظائفه وطبيعة تسييره، قد ولد ظواهر سوسيوتنظيمية مست جوانب السلوك التنظيمي ومنظومة تقسيم العمل بشكل لافت، مما أدى إلى عرقلة هيكلية وتنظيم العمل داخل المنظومة الصناعية، فالهوية الصناعية التي كانت غائبة داخل المؤسسة الصناعية الجزائرية، شكّل تباينات اجتماعية عدة وعقلنات عديدة أدت إلى اختلافات جمة في الأهداف ما بين الفاعلين داخلها، وهو ما تطرق إليه الباحث في علم الاجتماع 'سعيد شيخي' والذي يرى أن المجتمع الجزائري في حد ذاته منتجا لمختلف التباينات وهو ما انتجه المصنع من خلال التقسيم الاجتماعي والتقني للعمل، وساهم في إنتاج تباينات جديدة وظهور تناقضات بين من يملكون ويقررون ويعرفون كل شيء، والذين يفتقدون كل شيء وينفذون ولا يعرفون شيئا، هذه التباينات والاختلافات في الأهداف أدت إلى عدم تشكل هوية العمل لدى العمال، وأن المصنع لا ينتج هوية عمالية، فالعامل وفقا لسعيد شيخي لا يهتم بالعمل ولا المؤسسة، وإنما تمه حياته الاجتماعية التي يعيش أوضاعها الصعبة والتي هي من أولوياته، إذ يظهر ذلك من خلال سلوكياتهم مثل التغيب والكبح ودوران العمل وغيرها من السلوكيات، كما أن العامل بصفة عامة لا يشعر وجوده مرتبط بالعمل، ولا يتصور أن هذا الأخير يمثل النواة الجوهرية والقاعدية التي تبنى عليها المؤسسة وحتى المجتمع، فعدم قدرة العامل على التعبير عن رأيه يفسر عدم وجود هوية في العمل، لأن فرص التعبير والمبادرة والابتكار غائبة مما يؤدي إلى إحساسه بالتهميش والاحتقار، وأن الجهد الذي يبذلونه منصب لفائدة غيرهم.² وهذا لا يعني ان عدم تشكل الهوية داخل المصنع، هي المسبب الوحيد لمختلف السلوكيات داخل المؤسسة الجزائرية، وإنما أيضا لذلك الترابط والتشكل بين المحيط الخارجي المتمثل في الثقافة السائدة وكذا الحياة السوسيو مهنية والسوسيوثقافية داخل المصنع، أثر على إنتاج مختلف الظواهر السوسيوتنظيمية وحتى السوسيوولوجية، كما ذهب إليه من قبل الباحث "جمال غريد" في تحديده لصفين من العمال، العامل الشائع والعامل المركزي ضمن النسق السوسيو مهني، إذ يعتبر العامل الشائع أحد النتائج الذي شكلتها كل من سياسة التشغيل الواسع، والمواجهة والاحتكاك القائمة داخل المصنع والتشكيلة الاجتماعية التي نشأ فيها هذا العامل، فهو بذلك يلاحظ وجوده بقوة داخل ورشات المؤسسات

¹ بولعراس نورالدين، النقابة في الجزائر من النضال الفئوي إلى استراتيجية التكتل القطاعي: قراءة سوسيوولوجية في إشكالية الهوية النقابية، مجلة الساورا للدراسات الإنسانية والاجتماعية، العدد 06، الجزائر، 2017، ص 228.

² محمد بشير، علماء الاجتماع التنظيمات والعمل في الجزائر: الرعي الأول، دار كنوز للإنتاج والنشر والتوزيع، ط 1، تلمسان 2018 صص 58-50.

الصناعية المختلفة، حيث يحمل العامل الشائع بصفة كبيرة الغطاء السلبي، والذي يظهر عبر سلوكياته والمتمثلة في كل من الجمود واللامبالاة واللاوعي والاتكالية وغيرها من المعوقات، التي تحد وتعرقل العملية الإنتاجية كون هذا العامل لا يحمل هوية صناعية ولا ثقافة المصنع، بل أقحم في العملية الصناعية بتركيبته الزراعية وعناصرها الثقافية، كما أنه في الغالب يفتقر إلى التكوين والتعلم، في حين أن العامل المركزي والذي يحمل تكويننا وخبرة مهنية والذي تكون في الصناعة الاستعمارية، لقي نفسه مغيبا أو أحييت إليه مهام ذات مسؤولية تقنية أو سياسية بفعل العدد المتزايد للعمال في ذات المرحلة.¹

هذه التحليلات تعبر عن الكثير من الإخفاقات السوسيوتنظيمية والتسييرية، التي كانت في مرحلة التسيير الذاتي وكذا مرحلة التصنيع ضمن التسيير الاشتراكي للمؤسسات، بالرغم من المحاولات العديد التي أتمت عن اصلاحات المنظومة التسييرية، إلا أن الواقع السوسيوتنظيمي والسوسيوثقافي فرض منطقه على المرحلة لذلك يمكننا إجمال وتلخيص مختلف المعوقات السوسيوتنظيمية من خلال ما سبق والتي لاقت منظومة تقسيم العمل فيها الجزء الأكبر منها، وهي كالتالي:

- التداخل في المهام، وتعددية اتخاذ القرار ومراكزه، شكل العديد من الظواهر التي أدت إلى عدم فعالية المنظومة التسييرية في ظل غياب الوعي والثقافة الصناعية وهويتها.
- نقص التكوين والمعرفة بالبنية الصناعية، وكذا تغييب الإطارات واستغلالهم في مواضع غير التي يتقنونها بشكل أساسي أدى إلى ضعف العملية الإنتاجية.
- التضخم المفرط للعمالة والتي بلغت 30% من الحجم الكلي للعمالة في بعض الحالات، راجع إلى جهل المسؤولين بأدوات التسيير، وسوء تخطيط الاحتياجات الدورية وتوظيف مناصب العمل. هو اخفاق تنظمي مس الهيكل التنظيمي بحيث يصبح العامل عبي على المؤسسة وتكلفة.²
- محاولة تحسين الوضع الاجتماعي الذي خلفته المرحلة الاستعمارية على حساب المؤسسات الصناعية وسيرها، وهو أحد مبادئ التسيير الاشتراكي والاشتراكية في نموذجها التنظيري.

¹ محمد بشير، مرجع سبق ذكره، صص 34-35.

² بلكبير بومدين، دراسات ميدانية في إدارة الاعمال، مرجع سبق ذكره، ص 139.

- ضخامة حجم المؤسسة من خلال تعدد المهام الثانوية أدى إلى تضخم الجهاز الإداري. والهيكلي ووسائله مما أدى إلى تداخل المسؤوليات وروتينية العمل وتبذير للمجهودات، مما أدى هذا إلى صعوبة التحكم في العملية التسييرية.¹

منظومة تقسيم العمل في ظل إعادة الهيكلة واستقلالية المؤسسة الجزائرية

تعتبر كثير من إخفاقات المرحلة السابقة (التسيير الذاتي والتسيير الاشتراكي) ، بمثابة الازهات التي فرضت إعادة النظر في المنظومة السوسيوتنظيمية للمؤسسات الاقتصادية وتقسيم العمل فيها، فلم يكن هذا التغيير إلا استجابة لوجوب إصلاح لهذه الإخفاقات والمعوقات السوسيوتنظيمية، التي أدت إلى الوصول بالمؤسسة الجزائرية الصناعية نحو طريق مسدود، كما أن هناك العديد من العوامل التي سبق وأن أشرنا إليها، والمتمثلة في الأوضاع السوسيواقتصادية على المستوى المحلي، وكذا التحولات الكبرى الدولية التي كان لها الأثر البارز في عملية التغيير، فقد كان الهدف من إعادة هيكلة المؤسسات هو تحويل منشآت القطاع العام ذات الحجم الكبير إلى عدة مؤسسات صغيرة الحجم، تكون أكثر كفاءة وتخصيصا مما يسهل عملية تسييرها، مراقبتها وإرساء الوسائل العلمية والتقنية الخاصة في تسيير المؤسسات، ودخولها مرحلة الاعتماد على النفس، وذلك من خلال إعادة النظر في وجوب الفصل ما بين ملكية الدولة وإدارة المؤسسات.² أي بمعنى آخر، فإن عملية تقسيم المؤسسات والوقوف على مبدأ التخصص أكثر في العملية الإنتاجية، كان الهدف البارز من أجل الضبط والتنسيق والرقابة، والحد من إهدار الجهد والعمل على الأجزاء التنظيمية خاصة تقسيم العمل الذي يشكل الهيكل الأساسي في التنظيم على المستوى الداخلي أو الخارجي، والذي يعتبر أحد أهم المبادئ التي تمحورت حولها إعادة هيكلة المؤسسات ضمن المبادئ التقنية، حيث تم التركيز على ما يلي³:

- **مبدأ التخصص:** وذلك بتقليل أنواع منتجات المؤسسات باستحداث مؤسسات جديدة، تكون مكتملة لها ضمن العملية الإنتاجية، عبر الاعتماد على تقسيم العمل والمهام من أجل التحكم في العملية

¹ بلكير بومدين، دراسات ميدانية في إدارة الاعمال، مرجع سبق ذكره، ص 139.

² بلكير بومدين، تقييم أثر الأبعاد الثقافية للتغيير التنظيمي في المؤسسات الصناعية الجزائرية، المؤتمر الدولي الثاني لمركز البحوث والاستشارات الاجتماعية (لندن) حول موضوعات العلوم الاجتماعية والإنسانية في العالم الإسلامي: أبحاث محكمة، جامعة زايد، دبي 2013، ص 540.

³ داودي الطيب، تقييم إعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية العمومية في الجزائر، مجلة الفكر، العدد 03، الجزائر، 2008، صص 136-137.

الإنتاجية ومراحلها والتحكم في التكنولوجيات التي تعمل بها المؤسسة. فلا يقتصر مبدأ التخصص على المستوى المؤسساتي فيما بينها فحسب، وإنما أيضا على مستوى الأقسام والمهام والوظائف ضمن المؤسسة ذاتها.

- **مبدأ فصل الإنتاج عن التسويق:** حيث أن عملية التسويق لم تعد من مهام المؤسسات المصنعة، وإنما استحداث مبدأ التخصص المؤسساتي الذي يفرضي إلى مؤسسة منتجة ومؤسسة أخرى تقوم بتسويق المنتج.

- **مبدأ تحسين ودعم التسيير:** حيث عرفت تراجع في دور العامل ضمن العملية التسييرية داخل المؤسسة، كما أن استقلالية المؤسسة في التسيير كان الهدف المنشود مع تحمل المديرين والجماعات المحلية لعملية الإنتاج، وكذا الحد من المركزية، عبر تحويل المديرين العامة من العاصمة إلى مناطق جغرافية أقرب من المؤسسات المنتجة، مع التقليل من موظفين وتحديداهم من أجل عملية التنسيق.

فبالرغم مما تحمله إعادة الهيكلة من أهداف تخدم العملية التنموية وتصحح مسار المؤسسة الاقتصادية العمومية عبر الأهداف السوسيوتنظيمية على وجه التحديد والنسقية في بلورة وصياغة منظومة تقسيم العمل، بما تقتضيه المرحلة وتسوية مخلفات المراحل السابقة، إلا أنها لم تكن بمنأى عن الإخفاقات، والتي مست الحياة الاجتماعية وذلك بتسريح الآلاف من العمال، بالرغم من أن هذا التسريح جاء من أجل تسوية وضعية المؤسسات الاقتصادية، التي كانت العمالة فيها أكبر مما يحدده الهيكل التنظيمي والوظائف والمهام التي تشكله، حيث أدى ذلك إلى ارتفاع نسبة البطالة وتردي الأوضاع المعيشية بداية من سنة 1988، التي شهدت هذه الأخيرة العديد من الأحداث والوقائع السوسيو-سياسية. مما مهد إلى وجوب العمل على إصلاحات أخرى عرفت باستقلالية المؤسسات الاقتصادية العمومية، كانت إعادة الهيكلة في الأصل مرحلة تمهيدية لها، وهو ما نص عليه القانون (01/88) الذي لم يتم العمل الفعلي به وتطبيقه إلا مع بداية التسعينيات¹، إذ ينص على ان المؤسسة العمومية الاقتصادية لها ذمة مالية وآلية قانونية كاملة، تحقق من خلالها أكبر قدر من الفعالية الاقتصادية، فكان الهدف من اصدار هذا المرسوم خاصة ما يتضمنه من قوانين، التحكم الأفضل في قواعد تسيير المؤسسات، وكذا احترام معايير الجودة التي أصبحت مطلب أساسي في السوق العالمية، وكذا تحسين فعالية هذه المؤسسات من اجل التنمية الاقتصادية والاجتماعية. فالاستقلالية كانت تمس الجانب الإداري التسييري، والمتمثل في سلطة اتخاذ القرار بشكل

¹ منجل جمال الطاهر، الوقاية المهنية، مركز الكتاب الأكاديمي، ط01، عمان، 2017، ص102.

أساسي، وإعادة النظر في منظومة العمل وتقسيمه من أجل تجنب الإخفاقات السابقة، والهفوات السوسيوتنظيمية التي عرفت بها المؤسسات خلال كل من مرحلة التسيير الذاتي والاشتراكي، وحتى مرحلة إعادة الهيكلة، مع إعادة الاعتبار للأهداف الأولية الموكلة للمؤسسات، دون استنزافها في أهداف أخرى غير وظيفية ولا تعمل على بعث التنمية السوسيواقتصادية، لذلك قامت استقلالية على مبادئ نوجزها فيما يلي¹:

- **الاستغلال الأمثل للموارد البشرية:** فالسعي نحو الاستغلال الأمثل للموارد البشرية، هو من مبادئ تقسيم العمل التي حددت ضمن مشروع استقلالية المؤسسات، وذلك بوضع الرجل المناسب في المكان المناسب على مستوى الوحدات والاقسام والهيكل التنظيمية، التي تمكن من إعطاء الفرصة أكبر لأن يكون المورد البشري ذو فعالية ضمن اختصاصه، والحد من التوظيف العشوائي ضمن مناصب عشوائية التي قد تفضي جراء هذه العملية إلى أن يكون المورد تكلفة وعبء ضمن الهيكل التنظيمي.

- **كفاءة التسيير:** وذلك، من خلال منح أولوية الاهتمام بالجانب التسييري، عبر الوقوف على المعايير التي تضمن تطبيق خطط وأهداف المؤسسات.

- **اللامركزية والاستقلالية في اتخاذ القرار:** من خلال منح المؤسسة الصلاحيات الواسعة في تسيير الموارد البشرية والمالية الخاصة بها، والعمل على إيجاد ميكانيزمات وآليات جديدة في تسيير هذه الموارد دون العودة المستمرة إلى المديرية الرئيسية.

- **القضاء على المظاهر السلبية:** الحد من تعدد الوظائف والمهام غير المرغوب فيها، والتي تعتبر مهام ووظائف ملحقمة غير أساسية لنشاط المؤسسة، بالإضافة إلى إعادة النظر في تقسيم العمل على مجموعة الوحدات المشكلة للمؤسسة الواحدة، كما أنه يجب محاولة التحكم في التكنولوجيا المستخدمة من خلال وضع برامج وهيكل تكوينية وتدريبية، وتوزيع المشاريع عبر كامل الوطن مع ضمان توزيع الكفاءات التسييرية فيها.

فعملية الاستقلالية لم تمس جميع المؤسسات الصناعية العمومية وإنما كانت وفقا لشروط يكون المتغير المالي من أهمها حيث صنفت هذه المؤسسات إلى عدة فئات وهي كتالي:

¹ بن عنتر عبد الرحمن، دراسة مراحل تطور المؤسسة الاقتصادية الجزائرية وآفاقها المستقبلية، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 02 الجزائر-بسكرة، 2002، صص 116-115.

- الفئة الأولى: مؤسسات ذات الوضعية المالية الحسنة فقد سمح لها بالاستقلالية بشكل مباشر.
- الفئة الثانية: مؤسسات يرى بأن لها القدرة على تسوية وضعيتها المالية، أيضا أخذت استقلاليتها.
- الفئة الثالثة: مؤسسات وضعيتها المالية صعبة مما استدعى وجوب تصنيفها نحو الخوصصة.
- الفئة الرابعة: والتي تعرف بـ 22 وهي المؤسسات الاستراتيجية لم يتم الفصل في مصيرها.¹

فالملاحظ أن تصنيف هذه المؤسسات لم يكن بالشكل اعتباطي، بل هو نتاج لصيرورتها التنظيمية ووضعيته المالية التي هي في الأصل مآل يحدده إخفاق أو نجاح المؤسسة، بحيث تكون كل العوامل التي من شأنها أن تؤثر في هذه النتائج، تعمل وفقا لما تقتضيه أهداف المؤسسة، بما في ذلك منظومة تقسيم العمل، والتي تتمحور أهم أهداف إعادة الهيكلة والاستقلالية، إلى بعثها من جديد أو المحافظة على مسارها التنموي، في ظل التطورات المختلفة في المجال السوسيوتنظيمي، لتدخل المؤسسة الجزائرية فيما بعد بداية من منتصف التسعينيات، إلى ما يسمى باقتصاد السوق وبعث بوادر الخوصصة التي أوجدت من أجل التشجيع على الاستثمارات المختلفة من خلال رؤوس أموال الخواص، أو الشركات والمؤسسات الأجنبية، هذا ما يجعل المؤسسات في مختلفه النشاطات تعتمد على تقسيم العمل والتخصص بشكل لافت ومهيمن، كما أن التطور التنظيمي والتغيير فيه يمتاز بالاستمرارية المتنامية، كون أن المؤسسة الجزائرية الصناعية منها تعمل ضمن منظومة نسقية أوجدتها الظروف الخارجية فيها ضمن مجال الماكرو، خاصة تلك المعايير العالمية والتي أصبحت تلعب الدور البارز في تقييم المؤسسات ومردودها على مستوى العديد من الأبعاد بما في ذلك البعد السوسيوتنظيمي من أجل تحقيق الفعالية والاهداف المرجوة كما يجب أن تكون وفق المخططات والاهداف المسطرة.

¹ بوطه عبد الحميد، المؤسسة الجزائرية من التسيير الذاتي إلى الخوصصة: دراسة سوسيو-تنظيمية، مجلة الحقيقة، العدد 29 الجزائر، 2014، ص424.

خلاصة الفصل:

لعل ما يمكننا استخلاصه مما تم تقديمه في فصلنا هذا، الذي يتمحور حول منظومة تقسيم العمل والذي يشكل محور تطور المجتمعات وانتقالها من خلال إعادة صياغة تركيبها وأوضاعها المختلفة وهو ما يبرز الأهمية البالغة في تحديد المراحل المصيرية فيها، فعلى مستوى المؤسسات والتنظيمات، فإن تحسين العملية التسييرية والتنظيمية وكذا تهيئتها وتطويرها أو إعادة هيكلتها من أجل تحقيق أهداف هذه التنظيمات المختلفة بما في ذلك التي تنشط ضمن المجال الصناعي الإنتاجي لم يكن في أي مرحلة من المراحل السوسيو تاريخية سالفة الذكر ضمن ذات الفصل وعلى مستوى الماكروسوسيولوجي إلا عبر منظومة تقسيم العمل وإن اختلفت المتغيرات المؤثرة فيه، وهو ما يفسره الاهتمام المتزايد في محاولة فهم هذه المنظومة وما تحمله من أبعاد من قبل العديد من المداخل النظرية كما أن منظومة العمل في حد ذاتها وبالأخص تقسيم العمل في الجزائر قد عرفت خصوصية كبيرة، هذه الخصوصية التي تشكلت عبر مراحل كبرى والتي قسمناها إلى ثلاث مراحل وفقا لخصوصية كل مرحلة انطلاقا من فترة الحكم العثماني والتي يمكننا ان نطلق عليها مرحلة " التواجد" أي كانت تعرف بتواجد تقسيمات للعمل في مختلف المجالات، مروراً إلى المرحلة الاستعمارية التي خلفت العديد من مظاهر التفكك وان كان لا يمكن أن ننفي وجود تقسيمات للعمل سواء ضمن المؤسسة الكولونيالية أو في من خلال حرف أخرى رغم قلتها والتي يمكننا وصفها بمرحلة " الهدم" وصولاً إلى مرحلة الاستقلال وما بعدها إلى غاية يومنا هذا والتي تعد مرحلة "البناء والتشكل" حيث شهدت المؤسسة الجزائرية في هذه المرحلة العديد تشكل وبناء عبر العديد من الإصلاحات والتي مست منظومة تقسيم العمل على وجه التحديد لما تحمله من عناصر أساسية ورئيسية ضمن تنظيم وتسيير المؤسسات وما شهدته من انبثاق للعديد من الظواهر السوسيو تنظيمية التي أوجدتها المنظومة السوسيو اقتصادية والتي كان للنسق السوسيوثقافي أثر في ذلك من خلال رواسب المراحل السابقة، فمختلف الإصلاحات التي شهدتها المؤسسة الجزائرية منذ 1962 إلى غاية التسعينيات تمحورت حول إجراءات العمل وبعث قوانين جديدة مست هيكلة التنظيمات وضبط مهامها وصلاحياتها وتقسيم الوظائف فيها واتباع مناهج مختلفة لعملية التوظيف وطرق التسيير واتخاذ القرارات

والمسؤوليات، كل هذا قد حدد بشكل متبادل من خلال ما تحمله كل مرحلة سوسيوتنظيمية وما تحمله المنظومة المتبعة في التسيير منذ التسيير الذاتي إلى غاية استقلالية المؤسسات وحتى خصوصتها ومحاولات الإصلاح المستمرة من أجل بعث المؤسسة الجزائرية في ضمن صيغ وأنماط تسييرية تتسم علمية بعيدا عن العشوائية في ظل التغيرات المستمرة التي يشهدها النسق العالمي والذي يمس الجانب التقني وتطوره وهو ما نحاول دراسته خلال مراحل متقدمة من دراستنا هذه.



الجانب الميداني

للدراصة





الفصل الرابع:

- مجالات الدراسة

- الدراسة الاستطلاعية ونتائجها

- مجتمع وعينة ومنهج الدراسة

- أدوات جمع البيانات

- خصائص مجتمع البحث



الفصل الرابع: مجالات الدراسة، الدراسة الاستطلاعية ونتائجها، مجتمع وعينة ومنهج الدراسة وأدوات جمع البيانات، خصائص مجتمع البحث

المبحث الأول: مجالات الدراسة، والدراسة الاستطلاعية

يعتبر المجال الذي تتمحور حوله ظاهرة دراستنا، هو ما شكل جزئياتها ومعالمها، ففي أي بحث سوسيوولوجي كان، إلا وينتقل من مرحلة لأخرى ضمن مجال معين، سواء كان هذا المجال، زمانيا أو مكانيا، وذلك من أجل تقصي معالم الظاهرة التي نحن بصدد البحث عن عناصر تفسير لها، مما يمكننا من اقتحامها واستيعابها، والأبعد من ذلك، تحليلها وفقا لأطر ميثودولوجية وابستيمولوجية، تتشكل بنية البحث السوسيوولوجي في عمومها عبرها ومن خلالها، وبنية ظاهرتنا السوسيوونظمية على وجه خاص، لذلك فإن دراستنا، تمت ضمن مجال زماني معين، ومجال مكاني محدد، وكذا تشكلت وفقا لدراسة استطلاعية ميدانية وما خلصت إليه من نتائج، وهو ما سنقوم بعرضه ضمن مبحثنا هذا.

المطلب الأول: المجال المكاني للدراسة

تبعاً لخصوصية الظاهرة التي نعمل عليها، وضمن موضوعنا المتعلق بالتكنولوجيا الحديثة وأثرها على إعادة صياغة منظومة تقسيم العمل داخل المؤسسة الجزائرية، كان تحديد المؤسسة الوطنية الاقتصادية ALFAPIPE لصناعة الأنابيب فرع غرداية، كمجال ميداني لموضوع دراستنا، نتقصى من خلاله معالم الظاهرة، كون أن مؤسسة ألفايب، تتوافر ضمنها العديد من الشروط والعناصر التي تمكننا من فهم واستيعاب موضوع الدراسة، والتي نحاول الكشف عبرها وتحليل ما نحن بصدد البحث عنه. وبهذا فإنه ضمن مطلبنا هذا، فإننا نحاول تقديم لمحة موجزة عن المؤسسة الممثلة للمجال المكاني لدراستنا، بحيث أن مختلف المعلومات التي سنعرضها، مستمدة من ميدان الدراسة أي من المؤسسة ذاتها، وكذا بالاعتماد أيضا على الموقع الرسمي لمؤسسة ألفايب.

أ- التعريف بمؤسسة ALFAPIPE

تعتبر مؤسسة ALFAPIPE مؤسسة وطنية صناعية، اقتصادية، من المؤسسات الهامة ضمن مجال صناعة الحديد والصلب، كونها مؤسسة تربطها علاقات وشركات مع العديد من المؤسسات الوطنية الاقتصادية الاستراتيجية وحتى المؤسسات الأجنبية الناشطة ضمن المجال الوطني، على رأسها مؤسسات

الطاقة المختلفة، كسوناطراك، وسونلغاز، وكذا مختلف المؤسسات التي تعرف مكانة هامة ضمن الاقتصاد الجزائري والتي لها حاجة بالمنتجات المصنعة وشبه المصنعة، على غرار مؤسسات مثل كوسيدار وغيرها، لذلك فإن مؤسسة ألفايب بولاية غرداية، والتي تعتبر فرع من المؤسسة بأكملها والتي يقع الفرع الثاني لها بولاية عنابة، في حين أن المديرية العامة لها، يقع مقرها بالعاصمة الجزائر.

فمؤسسة ألفايب بغرداية حاصلة على شهادات دولية، فهي تملك شهادة الجودة العالمية ISO 9001 منذ سنة 2001، وكذا شهادة جودة المنتجات البترولية API-Q، بالإضافة إلى شهادة المتطلبات العامة لكفاءة مختبرات الفحص والمعايرة ISO 17025 سنة 2018، مع السعي للحصول على شهادة ISO 14001 وكذا ISO 18001 المتعلقة بنظام الرعاية والصحة والسلامة.

فتعود نشأة المؤسسة العمومية الاقتصادية الجزائرية لصناعة الأنابيب، إلى الشركة الوطنية للحديد والصلب SNS، والتي تعتبر أول شركة جزائرية تأسست في ميدان صناعة الحديد والصلب، منطلق نشاطها كان بعد الاستقلال، في حين أن المؤسسة محل الدراسة، ونقصد مؤسسة ALFAPIPE بغرداية فقد تم انشاؤها سنة 1974، على يد الشركة الألمانية HOCH بالمنطقة الصناعية بنورة والتي تبعد حوالي 10 كلم على مركز ولاية غرداية، وعلى مساحة قدرت بحوالي 23000 متر مربع، وبحوالي 969 عامل آنذاك، كما مرت المؤسسة بعدة مراحل وصولا إلى ما هي عليه اليوم، نحاول أن نجملها في ما يلي:

- في الخامس من نوفمبر سنة 1983 شملتها إعادة الهيكلة وفقا للجريدة الرسمية رقم 46 بتاريخ 13/11/1983
- 1986 استحداث ورشة للتغليف بالزفت كعملية لتوسيع نشاط المؤسسة.
- سنة 1992 تم تقسيم وحدة غرداية إلى وحدتين، ويتعلق الأمر بكل من ISP وحدة الأنابيب والخدمات القاعدية يشغلها 390 عامل، وكذا وحدة للخدمات المختلفة UPD تضم حوالي 350 عامل.
- ففي سنة 1993 تم استحداث ورشة مختصة في التغليف الخارجي للأنابيب، بحيث يتم الاعتماد في عملية التغليف على مادة البوليثيلان.
- أما سنة 1994 فقط تم إعادة إدماج الوحدتين، مما أصبحت تسمية المؤسسة بوحدة الأنابيب الحلزونية والخدمات القاعدية.

- سنة 2000 بعد إعادة الهيكلة للمجموعة، أصبحت الوحدة تمثل مؤسسة اقتصادية عمومية، تحت مسمى، مؤسسة الأنابيب الناقلة للغاز PIPE GAZ ذات استقلالية مالية، وتابعة إداريا لمجمع الأنابيب GROUP ANABIB
- سنة 2007 اندماج المؤسسة مع ALFATUS مختصة في أنابيب الغاز والمتواجدة بالرغاية، لتكون بعد ذلك تحت المسمى الحالي ALFAPIPE الشركة الجزائرية لصناعة الأنابيب.
- إلى غاية يومنا هذا، فهي تحت غطاء مجمع إيميتال Group IMETAL، والذي يضم العديد من المؤسسات، ضمن مجال، تحويل خام الحديد وإنتاج الصلب وكذا تحويل الصلب والحديد المصبوب والألمنيوم، تصنيع الهياكل الأساسية والمنشآت المعدنية والمراجل الصناعية، تختص أيضا في مجالات الهندسة وكذا التكوين.

ب- نشاط مؤسسة ALFAPIPE وحدة غرداية

تنشط مؤسسة ألفايب بولاية غرداية، ضمن العمل الإنتاجي، التابعة لوزارة الصناعة والمناجم تعتبر المؤسسة من أهم المؤسسات المتواجدة ضمن ولاية غرداية، حيث تقوم بصناعة وإنتاج الأنابيب الحلزونية الناقلة للغاز والبترو، وكذا الأنابيب الناقلة للماء ذات الحجم الكبير، يتراوح حجم الأنابيب التي يتم إنتاجها داخل المؤسسة، وبعد استحداث آلات جديدة، من Ø16 أي 4,4ملم إلى غاية Ø80 أي 2032 ملم، وبطول يتراوح ما بين 07 أمتار إلى غاية 13 متر، يكون هذا الأنبوب وفقا لمعايير الطلب، بحيث تكون هذه الأنابيب مغلقة بمادتي 'époxy liquide، epoxy alimentaire' أحدهما تكون على المستوى الخارجي للأنبوب، وأخرى تكون على المستوى الداخلي للأنبوب. لذلك إن عملية إنتاج تمر على عدة مراحل وضمن ورشات مختلفة يكون منطلقها من دائرة الإنتاج ثم تنتقل إلى دائرة المراقبة أو مراقبة النوعية، ثم دائرة التغليف، بحيث أن جميع الدوائر سالف الذكر تكون ضمن المديرية الفنية **Division Technique**، لذلك نحاول أن نجمل هذه العملية الإنتاجية فيما يلي:

1. نشاط دائرة الإنتاج:

يعمل قسم الإنتاج، على تكوين المنتج من لفافة حديدية إلى غاية تلحيمة ليأخذ الأنبوب شكله الأولي، هذه المرحلة، تمر على عدة آلات مختلفة، في حين هناك آلة جديدة تعمل عديد الوظائف ضمن هذا القسم، يتم استيراد لفافة الحديد والتي تكون عبارة عن شريط حديدي ملتف ضمن معيار معين وفقا لخصوصية الأنبوب الذي سيتم إنتاجه، يدعى هذا الشريط ب: La Bobine Métal، كما تحتوي دائرة

الإنتاج على أربعة آلات مختلفة، بالإضافة إلى الآلة التي تسمى بـ La Nouvelle. Machine لذلك فإن هذه المرحلة تتضمن العديد العمليات عبر مختلف الآلات، بعد نقل اللقافة عبر ما يسمى بالجسر الصناعي المتحرك، Le Pont Roulant Industriel، إلى الماكينة من أجل تمديد هذه اللقافة، ثم يمر عبر مراحل تهيئة وصولاً إلى آلة التلحيم، بحيث تكون عملية التلحيم من الداخل والخارج. يتم نقل الأنبوب عبر سكة الإنتاج la chaine de production إلى دائرة مراقبة المنتج.

2. نشاط دائرة مراقبة النوعية:

يرتبط نشاط قسم أو دائرة مراقبة نوعية المنتج مباشرة بقسم الإنتاج كعملية تكاملية، بحيث تمر عملية المراقبة على عدة محطات نوضحها كما يلي:

2.1 المراقبة النظرية:

حيث تتم هذه العملية، بمراقبة عينية للأنبوب، خاصة التلحيم الداخلي وكذا الخارجي، مع قياس سُمك الأنبوب وقطره، وكذلك طول الأنبوب باستعمال، يتم خلال هذه العملية استخدام مجموعة من الأدوات، متمثلة في كل من، سيكو ماطر لقياس قطر الأنبوب، وكذا OM4 لقياس سُمك الصفيحة، متر عادي لقياس الطول، وأيضاً أداة السُوكل من أجل المقارنة بين صفيحتين حديديتين تبين حواف التلحيم وكذلك قياس ارتفاع التلحيم.

2.2 المراقبة بالأشعة (RAYONS X1 (RX1):

حيث يمر الأنبوب في هذه المرحلة عبر الأشعة X، من أجل مراقبة التلحيم الداخلي والخارجي، ومحاولة كشف أي تشوه أو خطأ في التلحيم والذي لا يمكن ملاحظته بالعين المجردة، كأخطاء على سبيل المثال (نقص التلحيم DL، أو وجود فراغ هوائي PRC... الخ)

2.3 المراقبة عن طريق ضغط الماء:

بحيث تتم هذه العملية، بإنزال الأنبوب داخل خزان مائي، ويتم تعريض الأنبوب إلى قوة معينة من الضغط المائي، من أجل ملاحظة مدى تحمل الأنبوب للضغط الكبير، خاصة إذا كان الأنبوب موجه لنقل الغاز أو البترول.

2.4 المراقبة عبر الموجات الصوتية Ultra-Son:

تعتبر هذه المرحلة من أهم مراحل مراقبة المنتج، وذلك بالاعتماد على الموجات الصوتية، يتم الكشف من خلالها على كل العيوب والتشوهات التي تطال عملية التلحيم، مهما كان نوع الأخطاء أو التشوهات وشدتها، بحيث تصل نسبة الكشف إلى 100%.

2.5 المراقبة بالأشعة (RAYONS X2 (RX2):

لا تختلف هذه العملية عن سابقتها عن طريق الأشعة، إلا أنه ضمن هذه المرحلة يتم التركيز على نقاط معينة، هذه النقاط هي التي تم رصدها عن طريق المراقبة الصوتية.

2.6 المراقبة النظرية الثانية:

وهي آخر مرحلة ضمن عملية المراقبة، حيث يتم فيها مراقبة كل ما تم ذكر سابقا، بحيث يتم ضمن هذه المرحلة قبول الأنبوب أو رفضه، بعد معاينة كل التقارير المتعلقة بالأنبوب ومراحل تصنيعه.

3. نشاط دائرة التغليف:

يتم فيها تغليف الأنبوب خارجيا بمادة خاصة تساعد على حفظ الأنبوب أكبر مدة، وكذا يتم طلاء الأنبوب داخليا وخارجيا لمقاومة التآكل.

كما تتم العملية الإنتاجية حين تشتغل المؤسسة بطاقتها الكاملة، عن طريق 03 مناوبات بأسلوب عمل مستمر أي 24/8، وتسمى 3×8 عمل مستمر، دون توقف، حين تعمل المؤسسة على طلبيات كبيرة في حين الطلبيات العادية فإنه يتم العمل وفقا لنظام مناوبتين 3×8 سواء بنظام مستمر أو متقطع هذا النظام لا يشمل جميع دوائر وأقسام المؤسسة، وإنما في الغالب يخص المديرية الفنية فقط.

المطلب الثاني: المجال الزمني للدراسة

يعتبر تحديد المجال الزمني للدراسات العلمية، بما في ذلك الدراسات السوسولوجية على وجه خاص وكذا الدراسات السوسيوتنظيمية كما هو الحال بالنسبة لدراستنا هذه، أمر بالغ الأهمية، والتي يحدد من خلالها الباحث المدة الزمنية التي استغرقها من أجل الإلمام بموضوع بحثه وجمع معطيات وبيانات الظاهرة محل الدراسة من ميدان دراسته وحيزه المكاني، لذلك فإننا ووفقا لدراستنا المتمثلة في " التكنولوجيا الحديثة وأثرها

على إعادة صياغة منظومة تقسيم العمل في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، لذلك فإن المجال الزماني قد قسم إلى ثلاث مراحل، تمثل كل مرحلة خصوصية البحث وطبيعة الميدان المعتمد، والتي نجملها كالآتي:

1) المرحلة الأولى:

شهدت هذه المرحلة والممتدة من 01 مارس 2020 إلى غاية 21 مارس 2020 الاطلاع الأولي على ميدان الدراسة وتقصي معالم الظاهرة عبره، حيث أن بلورة سؤال الانطلاق، كان يحتم علينا التقرب من ميدان الدراسة أكثر لفهم واقع الفعل الملموس ضمن مؤسسة آفغابب بغرداية، حيث أن هذه المرحلة كانت عبارة عن ملاحظات يتم جمعها، هذه الملاحظات ذات ارتباط وثيق بذلك الاطلاع الذي قمنا به على بعض من التراث النظري والأدب السوسيوتنظيمي والذي تشكلت عبره، معالم الملاحظات التي يتم التركيز عليها أكثر.

2) المرحلة الثانية:

تمثلت في المرحلة استطلاعية الثانية بحيث امتدت من 15 ماي 2020 إلى غاية 27 ماي 2020، هدفت هذه المرحلة في التواصل أكثر بميدان الدراسة والتقرب منه، بحيث كانت أكثر عملية من سابقتها، إذ أنه تم إجراء مقابلات استطلاعية، وجمع كم معتبر من البيانات والمعطيات المتعلقة بالدراسة، على المستويين، التقني والإداري، مما سمح لنا الإمام بواقع الظاهرة بشكل أكثر عمق، وجمع ما يتم الاعتماد عليه في مراحل قادمة من البحث، خصوصا ضبط سؤال الانطلاق وتثقيفه ضمن إطار نظري وربط ميداني، شكل إشكالية البحث لدينا، بصورة واضحة وأكثر دقة وهو ما سيتم عرضه ضمن مبحث الدراسة الاستطلاعية وما أسفرت عنه من نتائج.

3) المرحلة الثالثة:

هي المرحلة النهائية، والمتمثلة في النزول إلى ميدان الدراسة، من خلال أدوات جمع البيانات المعتمدة في دراستنا، والتي كانت الاستمارة الأداة الأساسية المعتمدة، تم توزيعها على المبحوثين، الذين يشغلون مهام إدارية وكذا مهام فنية بالإضافة إلى من لهم مهام مشتركة، أي فنية وإدارية، تمت هذه العملية خلال الفترة الممتدة ما بين 20 نوفمبر 2022 إلى غاية 24 نوفمبر 2022 ليتم بعد ذلك القيام بتفريغ هذه الاستمارات بعد استرجاعها، وذلك عن طريق المعالج الإحصائي SPSS، ليتم الربط ما بين مؤشرات الدراسة واستخراج الجداول المركبة وكذا الجداول البسيط لها، وذلك من أجل تحليلها على البعدين، الإحصائي و السوسيوولوجي لتتضح لنا معالم اختبار الفرضيات المطروحة.

المطلب الثالث: الدراسة الاستطلاعية ونتائجها

تعتبر الدراسات الاستطلاعية ضمن البحوث السوسيوولوجية على الوجه العام، وضمن البحوث السوسيوتنظيمية على وجه خاص، أحد الخطوات المنهجية الإقصائية، والتي يتم من خلالها فهم معالم الظاهرة التي يسعى الباحث لاكتشافها، لا شك أنه وضمن أي بحث كان، تكون علامات الاستفهام والضبابية حاضرة في بداياته الأولى، كون أن البحث أو الظاهرة، تحتاج إلى معرفة واسعة وشاملة، بكل الجزئيات والمعالم التي تسهم في إزالة هذا الغموض الذي يكتنفها، ذلك من خلال الإلمام بجوانب الواقع الذي تتواجد ضمنه الظاهرة، وبالتوازي مع التشبع المعرفي من خلال الاطلاع الواسع على ما جاء ضمن الأدب السوسيوولوجي قدر الإمكان، والذي اهتم بمجال الظاهرة بشكل مباشر أو غير مباشرة أي بذكر عناصرها أو أبعادها المختلفة، بالإضافة إلى الاطلاع على تلك الدراسات التي سبق وأن كانت الظاهرة محل دراسة، وهو ما تم العمل عليه، من خلال دراستنا، بحيث كانت أول خطوة ضمن دراستنا الاستطلاعية في شقها الميداني، هو محاولة التقرب إلى ميدان الدراسة، والذي حددناه، بمؤسسة آلفايب لصناعة الأنابيب بولاية غرداية، من أجل فهم واستيعاب أعمدة الدراسة، وذلك من خلال، الاعتماد على الملاحظة العلمية والتي تمت بشكل منهجي، نتج عنها شبكة الملاحظة، من خلال ثلاث أسئلة، تتمحور حول، ماذا لاحظت؟ ، كيف لاحظت؟، متى لاحظت؟ (والتي كانت تفاصيلها على النحو التالي:

الجدول رقم (05): يوضح دليل شبكة الملاحظة ضمن الدراسة الاستطلاعية

النتائج	أسئلة شبكة الملاحظة
<ul style="list-style-type: none"> - أنواع التكنولوجيات المستخدمة داخل المؤسسة، والوقوف على ما تعتمده أكثر سواء كان ضمن المجال التقني أو المعلوماتي، وضمن المهام الإدارية أو الفنية، في مجال الانتاج والتركيب أو الاصلاح والمراقبة. - هيكلية التنظيم ومنظومة العمل، من خلال التسلسل الهرمي الاداري ونطاق الاشراف المعتمد في المؤسسة، أي نوع السلطة المعتمدة في تسيير المؤسسة، وطبيعتها من السلطة العليا إلى جميع الاقسام المختلفة. - المسؤوليات والصلاحيات الممنوحة للمشرفين وعمال التنفيذ وطبيعتها. - القرارات المعتمدة في التنظيم وأنواعها، أي قرارات ارتجالية، عشوائية مدروسة. 	<p style="text-align: center; font-size: 2em; font-weight: bold;">ماذا لاحظت؟</p>

<ul style="list-style-type: none"> - الصلاحيات الممنوحة لمختلف العمال ومدى إشراكهم في عملية إتخاذ القرار والأخذ بما يقترحون بعين الاعتبار والاعتماد عليه أو عدم وجود أي مجال لهذه المشاركة. - الثقة بين أعضاء التنظيم سواء كانوا مشرفين أو عمال تنفيذيين. - الرسمية وحدتها في التنظيم بين الاقسام وبين العمال والمشرفين. - مدى انتشار المعلومة التي تخص مهام العمل. - العلاقات غير الرسمية وأشكالها داخل التنظيم. - أداء العمل بين الخبرة والتجربة أو بين المعرفة العلمية والفهم لمضمون العمل. - دوران العمل بين الروتينية أو المعرفة الواسعة للشغل، من خلال تعويض شاغل. ووظيفة مؤقتة أو الانتقال من قسم لآخر كلياً. - مدى تردد المشرفين أو العمال على الإدارة العليا من عدمه. - المدة الزمنية التي يقضيها العامل في أداء مهام، الجهد المطلوب لكل عمل. - التهاون، التماطل، إيجاد أسباب لعدم العمل من قبل مختلف العمال. - نظام دوام أفراد المؤسسة، وملاحظات الاختلافات المتواجدة ضمن هذا النظام. 	<h2 style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">ماذا لاحظت؟</h2>
<p>تم الاعتماد على الملاحظة بالمشاركة، من خلال التركيز أكثر على خصائص هذا النوع من الملاحظات العلمية، وذلك عبر تقمصنا وإقترابنا أكثر من ميدان العمل، واستشعار مختلف الظروف وكذا مضمون العمل، سواء كان العمل الإداري أو الفني، وعبر التنقل ما بين الأقسام المختلفة والورشات المتعددة.</p>	<h2 style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">كيف لاحظت؟</h2>
<p>لقد تم الوقوف على عنصر الانتظام في الملاحظة، وذلك ساعات العمل في نظامها العادي "ثمان ساعات" حيث تمتد هذه الملاحظات العلمية من بداية الدوام إلى نهايته ولمدة تجاوزت 15 يوم، بحيث كانت هذه الملاحظات في ظل وجود نشاط صناعي وإداري، إذ أن جميع أقسام ودوائر المؤسسة في هذه المرحلة، كانت تعمل من أجل تحقيق الهدف وهو إتمام الطلبية في الوقت المتفق عليه ضمن عقد المشروع المبرم.</p>	<h2 style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">متى لاحظت؟</h2>

المصدر: من إعداد الطالب

منحت لنا هذه المرحلة، من خلال الاستطلاع الذي قمنا عبر تقربنا من ميدان الدراسة، والذي تم الاعتماد في ذلك على شبكة الملاحظة أعلاه، تصورا واضحا لما نريد البحث عنه ضمن الظاهرة المراد دراستها، هذه الملاحظات، وبالموازاة مع تلك القراءات المكتبية، والاطلاع على الدراسات المختلفة التي تتقاطع مع عناصر بحثنا، تم الانتقال من سؤال انطلاقنا والمتمثل في: "ما الذي تحدثه التكنولوجيا الحديثة داخل المؤسسات الاقتصادية خاصة على مستوى منظومة عملها"، إلى بلورة وإعادة صياغة إشكالية دراستنا، صياغة تكون أكثر علمية، من خلال ما تحتويه على مفاهيم سوسيوتنظيمية ذات ارتباط الأطر

النظرية، والذي تمت صياغته على النحو التالي: "هل للتكنولوجيا الحديثة أثر على إعادة صياغة منظومة تقسيم العمل في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية لصناعة الأنابيب ALFAPIPE بغرداية؟"، بحيث ارتبط بالحيز المكاني للدراسة، ليتم وفقاً لذلك، إعادة برمجة زيارة استطلاعية علمية ثانية، والهدف منها هو التعمق فيما تم تحديده ضمن مفاهيم المشكلة للتساؤل المركزي، كما يتم من خلالها الوقوف على الفرضيات الدراسة، محاولين اكتشاف واستيعاب واقع ابعاد الظاهرة ومؤشراتها الميدانية، لذلك فإننا قمنا ضمن هذه الجولة الاستطلاعية الثانية، الاقتراب من ميدان الدراسة، معتمدين على مجموعة من التساؤلات التي تتضمن مؤشرات الظاهرة، والتي كانت عبارة عن دليل المقابلة الاستطلاعية، وهو كالتالي:

الجدول رقم (06): يوضح دليل المقابلة الاستطلاعية المعتمد

المفهوم	البعد	أسئلة المقابلة والتي ترتبط بمؤشرات الأبعاد
التكنولوجية الحديثة	التكنولوجيا الفنية	<ul style="list-style-type: none"> - هل الآلات المستخدمة في العملية الإنتاجية متطورة؟ - إذا كانت هذه الآلات متطورة هل ترى أنها معقدة؟ - على ما تعتمدون في نقل العتاد والمعدات داخل المؤسسة؟ - هل تعتبر ان معدات التقطيع هي معدات حديثة؟ - هل تعتقد أن معدات التلحيم ذات مزايا حديثة؟ - كيف تتم عملية مراقبة المنتج؟ - هل الآلات المستخدمة في مراقبة المنتج ذات خصائص حديثة أم تقليدية؟ - هل اصلاح الآلات يحتاج مهارات عالية كونها ذات تركيبة معقدة وفقاً لما هو متداول؟
	التكنولوجيا المعلوماتية	<ul style="list-style-type: none"> - على ما تعتمد المؤسسة في نقل المعلومات المتعلقة بالعمل؟ - هل التعامل داخل المؤسسة يكون عن طريق الشبكة الداخلية أم عن طريق المصقات في نقل التعليمات والاعلانات؟ - هل معدات المراقبة داخل المؤسسة تعتبر كافية وفعالة؟ - إلى أي مدى يتم الاعتماد على انظمة المعلوماتية في المؤسسة؟ - هل تعتبر تكنولوجيا المعلوماتية المعتمدة معقدة أم سهلة الاستخدام؟

<ul style="list-style-type: none"> - هل يتم الاعتماد الكلي على انظمة تسجيل الدخول والدخول؟ - هل تعتمد المؤسسة على المراسلات الالكترونية بينها وبين الاقسام والمشرفين؟ 		
<ul style="list-style-type: none"> - هل يتم اشراككم في القرارات المتخذة داخل المؤسسة؟ - هل يتم الاخذ باقتراحاتكم في أساليب العمل؟ - هل يتم المساهمة في حل مشكلات المتعلقة بالعمل؟ - هل بالاستطاعة الاشتغال على أكثر من وظيفة داخل المؤسسة؟ - هل يمكن تعويض أحد الزملاء في وظيفته؟ - هل تحتاج الوظيفة إلى تكوين مستمر؟ - هل يتم الرجوع دوما إلى المشرف للاستشارة أو تتحمل المسؤولية بمفردك؟ - هل تشعر بالروتين في أداء المهام الموكلة إليك؟ 	<p>الإثراء الوظيفي</p>	<p>منظومة تقسيم</p>
<ul style="list-style-type: none"> - هل يتم العودة إلى الإدارة العليا بشكل مستمر؟ - هل تتم مراسلة العمال مباشرة أم عن طريق المشرفين؟ - هل يتم احترام السلم الهرمي من الأعلى إلى الاسفل والعكس؟ - هل ترى بأن المعلومات المتعلقة بالعمل تصل في الوقت المحدد؟ - هل يتم تطبيق القوانين داخل المؤسسة بصرامة؟ - هل عدد المشرفين داخل جماعات العمل كافي؟ - هل هناك محددات للعمل وطرق أداءه؟ - هل تعتمد أكثر في عملك على المشرف أو معرفتك؟ - هل الأعمال التي تقوم بها، تعلم الأهداف التي تؤدي إليها؟ - هل ما تقوم به يبدو في نظرك أنه واضح؟ 	<p>إجراءات العمل</p>	<p>العمل</p>

المصدر: من إعداد الطالب

هذه الأسئلة المختلفة والممثلة لمؤشرات الظاهرة في مرحلتها الاستطلاعية المتقدمة، والتي يحملها كل بعد من أبعاد الظاهرة السوسيوتنظيمية حيز الدراسة، كان محكمها الواقع الميداني، وذلك من خلال عرضها على مختلف الفئات السوسيو مهنية داخل المؤسسة ألقايب بغيرادية، كفعل منهجي ومرحلة للاطلاع أكثر، من أجل ضبط عناصر الموضوع، خاصة ما يتعلق بالفرضيات والأسئلة الجزئية التي يحملها، كون أن الفرض هو عبارة عن بناء، يسهم الاستطلاع بشكل أساسي عبر دليل المقابلة في بناء أساسيات تشكل معالم البحث، لذلك فإننا وبعد القيام بهذه العملية، فإننا خلصنا إلى:

- التعمق أكثر ضمن ميدان الدراسة، وفهم عناصر البحث امبريقيا، مما يسمح لنا بأخذ صورة واضحة على ظاهرة دراستنا ضمن الحيز المكاني الذي يتبنى الدراسة.
- تحديد فرضيات البحث بشكل أكثر دقة لما يحمله الواقع من مؤشرات وأبعاد الظاهرة.
- تحديد معالم قادمة للبحث، مع إثارة العديد من التساؤلات، والتي تمنحنا معرفة بواقع التكنولوجيا ومنظومة تقسيم العمل داخل مؤسسة ألفايب بغرداية.
- تحديد أكثر العناصر المؤثرة ضمن ميدان الدراسة، والتي من شأنها أن تكون ميكانيزمات مساعدة في العمل على موضوع البحث بأكثر فعالية، هذه العناصر تتجسد في أقسام المؤسسة وكذا الموارد بشرية ضمن مختلف الفئات.
- إيضاح جزء كبير من إجراءات الدراسة في شقها الميداني، وذلك من خلال تحديد أولي للعينة والأدوات التي يمكن استخدامها لجمع المعطيات لاختبار الفرضيات المبنية.
- إزالة وتعديل بعض الجوانب ضمن موضوع البحث، ليكون أكثر دقة مع الربط ما بين الحيز المكاني للدراسة ومجتمع البحث الذي يتضمنه بالأطر النظرية المعتمدة.

المبحث الثاني. مجتمع البحث، عينة ومنهج الدراسة

يمثل تحديد كل من مجتمع البحث وكذا عينة الدراسة والمنهج المعتمد فيها، أحد أهم الضروريات المنهجية التي هي بالنسبة للباحث، بمثابة القاعدة التي يستند إليها، من أجل التوصل إلى ميدان دراسته بكل موضوعية وعلمية، لذلك فإننا وضمن مبحثنا هذا، نحاول عبر مطالبه أن نحدد مجتمع بحثنا، وكذا الوقوف على عينة الدراسة وآلية معاينتها، كما نحاول تحديد وتبيان المنهج المعتمد ضمن اطروحتنا هذه ووفقا لخصوصية الظاهرة قيد الدراسة.

المطلب الأول: مجتمع البحث وعينة الدراسة

أولا: مجتمع البحث

لعل تحديد مجتمع بحثنا أو مجتمع دراستنا، والذي يتم الاعتماد عليه من أجل استخراج عينة تمثيلية منه، يتركز في الأساس، على فهمنا ووعينا بذلك المقصود من مجتمع البحث أو الدراسة، بحيث أنه وإن تعددت التسميات والمصطلحات التي تشير إلى معنى مجتمع البحث أو المجتمع الأم أو المجتمع كلي، فإن ما يحدده هي تلك العناصر التي تميزه، بحيث يعرفه موريس أنجروس ضمن مؤلفه منهجية البحث في العلوم

الإنسانية، على أنه " مجموعة عناصر لها خاصية أو عدة خصائص مشتركة تميزها عن غيرها من العناصر الأخرى والتي يجرى عليها البحث أو التقصي".¹ بحيث يوضح لنا موريس أنجلس في التعريف تعريفه الشامل لمجتمع البحث، والذي لا يرتبط فقط بالبحث الاجتماعي بالتحديد، بل يوضح مجتمع البحث في مفهومه العلمي على العموم، أن هذا المجتمع يتكون من عناصر، تتميز بخصائص ترتبط بالظاهرة التي يسعى الباحث لتفسيرها أو الكشف عنها، فالذي يميز مجتمع بحث عن آخر، هو تلك الخصائص التي تبنى على أساس الدراسة أو الظاهرة أو البحث محل الاهتمام، لذلك فإن مجتمع بحثنا من خلال خصائص التي تميزه وفقا لدراستنا، فإن أفراد مجتمع بحثنا على هم أولئك الأفراد الذين يعملون ضمن مؤسسة آلفايب ALFAPIPE بغرداية، بحيث تمثل هذه الأخيرة مؤسسة صناعية اقتصادية ذات طبيعة إنتاجية، بحيث يشغل أفراد مجتمع بحثنا أعمال فنية أو إدارية أو مشتركة، ذكورا كانوا أو إناث، كانت لهم خبرة طويلة في ميدان عملهم أو أفراد جدد، إذ بلغ مجتمع البحث حوالي 240 فرد.

ثانيا: عينة الدراسة وطرق معاينتها

1) عينة الدراسة

تعتبر العينة، أحد الطرق والآليات التي يتم الاعتماد عليها في البحوث العلمية، من أجل تقصي ظاهرة معينة، بحيث تشكل العينة الجزء الذي يتم استخراجها من الكل أي من مجتمع البحث، قصد القياس والتمثيل وكذا تعميم النتائج المتحصل عليها على كافة مجتمع البحث الذي خص بالدراسة، أو ما يشبهه، لذلك فإننا ضمن دراستنا التي نسعى إلى فهم أثر التكنولوجيا الحديثة على منظومة تقسيم العمل في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، وضمن مجتمع بحثنا مؤسسة آلفايب لصناعة الأنابيب بغرداية، ونظرا لخصوصية الظاهرة داخل التنظيم، فإنه قد وقع اختيارنا على العينة الاحتمالية الطبقيّة التناسبية " وهي أكثر تمثيلا للمجتمع الأصلي من العينة الطبقيّة فقط، لأنه يراعى فيها نسبة كل طبقة من المجتمع الأصلي، فتؤخذ مفردات عينة الدراسة بحسب الحجم الحقيقي لكل طبقة أو فئة في مجتمع الدراسة..".² فاختيارنا للعينة الطبقيّة التناسبية، لم يكن بشكل اعتباطي، وإنما ألزمته خصوصية الدراسة ومجتمع البحث الذي تتمحور حوله عملية القياس واختبار فرضيات بحثنا، حيث أن اللاتجانس الذي يعرفه

¹موريس أنجيس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، تر: بوزيد صحراوي آخرون، دار القصة للنشر، ط2، الجزائر، 2006 ص298.

²مصطفى دعمس، منهجية البحث العلمي في التربية والعلوم الاجتماعية، دار غيداء للنشر والتوزيع، الأردن، 2015، ص203.

الواقع التنظيمي، ألزمتنا بتقسيم مجتمع البحث طبقيا عبر فئات سوسيو مهنية، تتمثل الأولى في فئة ذات مهام إدارية فقط والذين يشتغلون على التكنولوجيا المعلوماتية، والفئة الثانية، شملت المهام الفنية التقنية أي الذين يعملون ضمن ورشات المصنع باختلاف رتبهم والذين يشتغلون على الآلات والتكنولوجيا الصناعية أما الفئة الثالثة، فكانت تمثل الأفراد الذين يشغلون مهام مشتركة ما بين المهام الإدارية والفنية، هذا اللاتجانس، هو حصيلة البعد التكنولوجي ومنظومة تقسم العمل وما ترتب عنهما من أبعاد ومؤشرات تتواجد ضمن الفرضيات الجزئية ضمن الفرضية العامة، لا يمكن أن تقاس، إلا من خلال الاعتماد على هذا النوع من العينات وعلى وتحديد العينة الطبقيّة، القائمة على الفئات السوسيو مهنية داخل مؤسسة ألفايب لصناعة الأنابيب ALFAPIPE بغرداية.

(2) المعاينة

لعل ما يميز العينة الطبقيّة أكثر، هو طرق وآليات استخراجها من المجتمع الأصلي للبحث، خاصة وضمن درستنا على وجه التحديد، فإننا من أجل التوصل إلى استخراج عينة تمثيلية من الأفراد الذين يشغلون مهام إدارية من المجتمع الكلي وكذا الأفراد الذي يشغلون مهام فنية وما يكون ضمنهم ممن يشغلون مهام مشتركة وضمن أقسام المصنع المتعددة، يجب علينا أن نمر عبر عديد من المراحل الإحصائية الدقيقة، من أجل أن التوصل إلى نتائج علمية موضوعية واقعية يمكننا تعميمها، لذلك كانت معاينة عينتنا الطبقيّة على النحو التالي:

- استخراج عينة طبقية من المجتمع الكلي الذي يضم جميع الفئات السوسيو مهنية، فئة الأفراد الذين يشغلون مهام إدارية، وفئة الأفراد الذين يشغلون مهام فنية، والبالغ عددهم ضمن مجتمع بحثنا 240 فرد، يمثل 50 فرد بمجموع الموظفين الذين يشغلون مهام إدارية وحتى مشتركة، وباقي الأفراد البالغ عددهم 190 ضمن العمل الصناعي، مقسمين على كل من قسم الإنتاج وقسم مراقبة المنتج، والأقسام المخبرية.
- حيث تم اعتماد نسبة 35%، كقيمة يتم تحديد حجم عينتنا التمثيلية فيها، كان هذا الإجراء كالتالي:

$$\frac{240 \times 35}{100} = 84$$

- لذلك فإن عينة دراستنا التي نسعى لاستخراجها من مجتمع بحثنا، يكون عددها: 84 فرد
- يتم استخراج نسب طبقية وفقا للفتتين السوسيو مهنتين، الإدارية، وكذا الفنية والمشاركة، بحيث مجموع الفتتين يساوي 84 فرد، وذلك بالاعتماد على المعادلة الإحصائية التالية:

$$- \text{ عدد أفراد الفئة السوسيو مهنية} = x \times \frac{\text{عينة البحث}}{100} = \frac{100 \times \text{عدد مجموع المبحوثين}}{\text{مجموع مجتمع البحث}}$$

- من أجل استخراج عينة ضمن المهام الإدارية يتم تطبيق المعادلة أعلاه كما يلي:

$$\frac{50 \times 100}{240} = 21 \times \frac{84}{100} = 17,5 \approx 18$$

- ومنه: فإن العينة التي يجب أن نحصل عليها من خلال ميدان الدراسة، وضمن الفئة السوسيو مهنية المتعلقة بالمهام الإدارية تبلغ 18 مبحوث حيث يتم استخدام التقريب أكثر أو ما يسمى بالتدوير هذا العدد يتم استخراجه من مجموع المبحوثين ضمن ذات الفئة، والبالغ عددهم 50 موظف ضمن المؤسسة.
- استخراج عدد الأفراد الذين يمثلون عينة المهام الفنية بما فيهم عمال الأعمال المشتركة على النحو التالي:
 - أولاً علينا استخراج مجموع العينة الكلية الممثلة للفئة السوسيو مهنية التي تشغل المهام الفنية بشكل عام والبالغ عددهم 190 فرد، كمجموع كل من عمال قسم الإنتاج ومراقبة المنتج والأقسام المخبرية حيث يتم الاجراء الاحصائي على النحو التالي:

$$\frac{190 \times 100}{240} = 79,16 \times \frac{84}{100} = 66,49 \approx 66$$

- ومنه: فإن العينة التي نحاول الحصول عليها من ميدان الدراسة، وضمن الفئة السوسيو مهنية المتعلقة بالمهام الفنية، تبلغ 66 عامل، وذلك من مجموع العمال البالغ عدد 190 فرد.

- استخراج نسب طبقية من كل قسم من الأقسام الفنية المعنية ضمن عينة بحثنا، ويتعلق الأمر بكل من قسم الإنتاج والذي يبلغ مجموع أفراد 85 عامل، وكذا قسم مراقبة المنتج البالغ عدد أفراد 65 عامل، في حين أن الأقسام المخبرية بلغ عدد الأفراد حوالي 40 موظف، نحاول أن نستخرج نسب طبقية من كل قسم، كما يلي:

- النسبة الطبقية لقسم الإنتاج:

$$\frac{85 \times 100}{190} = 44,73 \times \frac{66}{100} = 29$$

- النسبة الطبقية لقسم مراقبة المنتج:

$$\frac{65 \times 100}{190} = 34,21 \times \frac{66}{100} = 22 \approx 23$$

- النسبة الطبقية للأقسام المخبرية:

$$\frac{40 \times 100}{190} = 21,05 \times \frac{66}{100} = 13,89 \approx 14$$

- ومنه: فإن مجموع الأفراد المتحصل عليهم من النسب الطبقية لكل قسم ضمن المهام الفنية هو كالتالي:

$$29 + 23 + 14 = 66$$

- لتكون عينتنا المتوقعة ما بين المهام الفنية وكذا الإدارية حوالي 84مبحوث، وذلك من خلال حاصل

جمع:

$$18 + 66 = 84$$

- **ملاحظة:** وفقا لخصوصية الموضوع، وتعدد العينة من خلال اللاتجانس الذي تتميز به، عبر ما يحدده ميدان الدراسة، فإن حجم العينة يفترض أن يكون 84 مبحوث، بناء على عينتنا الطبقية، فإننا نعلم في استخراج عينة دراستنا ومعاينتها على فئتين سوسيومهنتين، في حين أن هناك فئة تمثل العامل المشترك الذي يجمع بين كل من فئة الأعمال الفنية وكذا الأعمال الإدارية، فإنها لا تمثل عينة مستقلة بذاتها، وذلك كونها فئة استنتاجية لا يمكن تحديدها إلا من خلال أدوات جمع البيانات لاحقا، كما أنها تمثل فئة قليلة على مستوى مؤسسة آلفايب بغرداية، وهذا ما قد يؤثر على المعاينة واستخراج عدد المبحوثين، أي بزيادة دون نقصان، وذلك على المستوى الجزئي للطبقات، دون الاختلال بحجم العينة ككل.

المطلب الثاني: منهج الدراسة

يتخذ الباحث ضمن بحثه، مسلكا علميا منهجيا يختاره وفقا لما يكون عليه الموضوع الذي يشغله، ووفقا لخصوصيات الميدان الذي اقتحمه، من أجل تقصي ظاهرة ما، ضمن مجال معين، هذا الفعل الميثودولوجي، هو في حقيقة الأمر ليس فعلا عشوائيا، وإنما هو بناء يقوم على عديد الاعتبارات الموضوعية العلمية، ففعل اختيار المنهج الذي يتم الاعتماد عليه ضمن البحث، هو رؤية الباحث للطريق الذي يمكنه من الوصول إلى الأهداف المطروحة، والاجابة عن مختلف التساؤلات التي كانت أسس ومنطلق دراسته، واكتشاف حقائقها ضمن النطاق السوسيوولوجي، وهي أحد أهم وظائف المنهج العلمي La Méthode Scientifique والممارسة العلمية، وهو ما يوضحه ريمون كيني في كتابه دليل الباحث في العلوم الاجتماعية، بأنه " في كل بحث ينبغي أن تختار المناهج وتستعمل بمرونة تبعا لأهدافه الخاصة ونموذجه التحليلي وفرضياته، إذن لا يوجد منهج مثالي هو بحد ذاته أرقى من غيره، فكل منهج

يمكن أن يؤدي ما هو متوقع منه من خدمات شرط أن يتم اختياره بذكاء...¹ هذا الالتزام في الاختيار ضمن الضوابط الموضوعية والتي تبعدنا عن الاعتباطية والتفسيرات العفوية، هو ما حدد لنا ووفقا لما يليه واقع الدراسة، المنهج المعتمد خلالها، فقد أحالتنا هذه المعايير إلى اختيار منهج المسح الاجتماعي بالعينة لاقتحام ظاهرة التكنولوجيا الحديثة وأثرها على إعادة صياغة منظومة تقسيم العمل في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، حيث عرف Mark Abram منهج المسح الاجتماعي **social Survey** بأنه "عملية يتم من خلالها جمع الحقائق الكمية حول الجوانب الاجتماعية للمكونات المجتمع وأنشطته"² في حين أن Alvin Johnson يحدد منهج المسح الاجتماعي على أنه "تحقيق وتحليل وتنسيق مباشر للجوانب الاجتماعية والاقتصادية وغيرها من الجوانب ذات الصلة بالمجتمع أو مجموعة مختارة، يمكن إجراء هذا المسح في المقام الأول من أجل توفير المعطيات التي تم جمعها علميا والتي يمكن للمنظرين الاجتماعيين بناء استنتاجاتهم على أساسها..."³ فإذا تم التوقف عند التعريفين السابقين، لكونهما يجملان مفهوم منهج المسح الاجتماع فإن هذا ما استدعته دراستنا لما تحمله من خصوصية ميدانية تعرفها المؤسسة الاقتصادية، وميدان التحقيق المتمثل في مؤسسة آلفايب بغيرادية، في أن يكون المنهج المعتمد ضمن مسار بحثنا، هو منهج المسح بالاجتماعي بالعينة، كون أن الأداة المعتمدة لجمع المعطيات أداة كمية، متمثلة في الاستمارة، حيث يتم من خلالها تقصي آليات العمل المختلفة على المستويين الإداري والتقني أو الفني، واللذان يجملان في طياتهما عناصر الالاتجانس بينهما، إذ أن العمل الإداري والعمل الفني يختلفان في قاعدة التسيير آليات أداء المهام، وهو ما يوجهنا لإجراء التحقيق على مختلف الأقسام المرتبط بالفئات السوسيو مهنية، المتمثلة في كل ممن يشغلون المهام التقنية خاصة في عملية الإنتاج والتصنيع، وكذا الذين يشغلون المهام الإدارية في عملية التسيير، وهم عينة البحث ضمن منهج المسح، فحجم المؤسسة ومجتمع البحث، وكذا التوسع في عينة البحث، يصعب فيه استخدام الأساليب الكيفية في جمع المعطيات اللازمة حول الظاهرة، وإن كان اعتمادنا على بعض المقابلات الاستطلاعية، يعزز من فهمنا لواقع محل الدراسة، لذلك، فإن التوجه الكمي عبر الأداة الكمية، يعد مبررا منهجيا من أجل التوصل إلى التحليل والتنسيق المباشر الامبريقي، بغية التحقق من فرضيات الدراسة، التي تم بناؤها على أسس

¹ ريمون كيني، لوك كان كمينهود، دليل الباحث في العلوم الاجتماعية، تر: يوسف الجباعي، المكتبة العصرية للطباعة والنشر، بيروت 1997، ص271.

² N, jayapalan, **rural sociology**, Atlantic publishers and distributors, new Delhi, 2002, p15.

³ Kathryn kish sklar, kevin bales and martin Bulmer, **The social survey in historical perspective 1880-1940**, Cambridge university press, London, 1991, p02.

علمية، ممثلة في معارف مكتبية وميدانية لظاهرة منظومة تقسيم العمل، في ظل التكنولوجيا الحديثة داخل التنظيم الاقتصادي لمؤسسة ألفايب بغرداية.

المبحث الثالث: أدوات وتقنية جمع البيانات، وخصائص عينة الدراسة

المطلب الأول: أدوات وتقنيات جمع البيانات

ترتكز الدراسات الميدانية على جملة من الأدوات والتقنيات، والتي تسهم في جمع معطيات الدراسة ومختلفة البيانات من ميدان البحث، الذي يخص الظاهرة المراد تفصيلها من قبل الباحث وتفسيرها، لذلك فإن أدوات وتقنيات جمع البيانات ضمن أي دراسة، يتوقف على مدى فاعلية هذه الأداة وتوافقها مع مسار البحث ومنهجه، ذلك من أجل ضمان الموضوعية وكذا النوعية في النتائج المتحصل عليها بأقل الثغرات وبنسب تكون أقرب إلى الصحة، لذلك فإننا وضمن دراستنا التي نحاول من خلالها الكشف عن "التكنولوجية الحديثة وأثرها على إعادة صياغة منظومة تقسيم العمل في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية"، ثم الاعتماد على ما يتناسب مع خصوصية الدراسة وميادنها، وفقا لما يلي :

تقنية الملاحظة

تعد الملاحظة ضمن البحث السوسولوجي وضمن دراستنا بمثابة المظهر لدى علماء الاحياء، حيث أنه ومن خلالها، تم الإلمام بموضوع الدراسة في بداياته الأولى من خلال إحداث قطعة إستيمولوجية وتكوين أرضية معرفية مبنية على الموضوعية والواقعية، إلى غاية مرحلة القياس واختبار فرضيات الدراسة المعتمدة، فحين الحديث عن الملاحظة، فإن الملاحظة المعتمدة ضمن دراستنا كانت عبر تلك تتمثل في تلك الملاحظة العلمية البسيطة في بعض مواضع الدراسة وضمن ميدان الدراسة، تحديدا ضمن الحيز الصناعي وورشات الإنتاج، بالإضافة إلى ذلك، فإن الاعتماد أكثر كان على الملاحظة بالمشاركة أو بالمعايشة، سواء ضمن العمل الفني، أو الإداري، حيث يشير هنري بيوتز، أن الملاحظة تتم عبر ثلاث مراحل مهمة، وبالأخص الملاحظة بالمشاركة، تتمثل في "شكل من التفاعل الاجتماعي مع الوسط الذي نريد دراسته كي نتواجد فيه، والقيام بنشاطات الملاحظة، ثم تسجيل المعطيات التي تمت ملاحظتها، أي أساسا أخذ نقاط".¹ وهذا ما تم العمل عليه ضمن ملاحظتنا، إذ تم الوقوع على مختلف

¹ سعيد سبعون، الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع، دار القصة للنشر، ط2، الجزائر، 2012 ص87.

التفاعلات والسلوكيات التي تتعلق بمنظومة تقسيم العمل والتكنولوجية الحديثة، وكذا مختلف إجراءات العمل المتبعة ومضمونه ومنظومة الاتصال وآلياته وتقسيم الاعمال والأنشطة وطرق أداءها، وكذا الاهتمام بنقاط الاختلاف ما بين الأدوات والآلات التقليدية والحديثة وخصائص العمل عليها والقواعد المتبعة ضمن التنظيم، لذلك فإن الملاحظة عموما لازمت دراستنا من بدايتها إلى غاية التوصل إلى الاستنتاج العام لها، ولم تقتصر فقط على الجانب الميداني في اختبار وقياس الفرضيات المبنية.

تقنية الاستمارة

يعد اعتمادنا على تقنية الاستمارة وكأداة من أجل جمع البيانات المتعلقة بدراستنا، ومن مجتمع بحثنا الذي تمثله عينة الدراسة المستخرجة، خطوة منهجية يحددها واقع الدراسة والظاهرة السوسيوتنظيمية التي هي محل الدراسة، كما يحددها أكثر مجتمع البحث، والذي نحاول أن نستسقي منه ما يمكن أن يختبر من خلاله فرضيات بحثنا، بحيث تبنى الاستمارة على مؤشرات ميدانية، ترتبط هذه المؤشرات تحديدا بمتغيرات الفرضية وأبعادها، لذلك، فإن بناء الاستمارة له علاقة مباشرة بفرضيات الدراسة وواقعها، فتعرف الاستمارة على أنها " تقنية مباشرة للتقصي العلمي، تستعمل إزاء الأفراد، وتسمح باستجوابهم بطريقة موجهة والقيام بسحب كمي بهدف إيجاد علاقات رياضية والقيام بمقارنات رقمية" حيث تتشكل هذه الاستمارة من مجموعة من الأسئلة، تكون هذه الأسئلة مغلقة وأخرى مفتوحة أو شبه مفتوحة، تسمح للباحث بجمع أكبر قدر من المعطيات التي تخدم تفسير الظاهرة التي يقوم بدراستها، وهو ما عمدنا إليه وما قمنا به من خلال استخدامنا لتقنية الاستمارة، حيث عرف توزيع استمارات دراستنا مرحلتين، تمثلت المرحلة الأولى في التوزيع الأولي، والذي يُعرف بالتحكيم الميداني والنظري لأداة الدراسة، من خلال عرض الأداة على الأستاذ المشرف، وكذا توزيع بعض الاستمارات على عينة من أفراد الدراسة، وذلك بغية الوقوف على الخطاب اللغوي الذي تتضمنه الاستمارة الموجهة لمختلف أفراد التنظيم، وكذا من أجل العمل وفقا للمصطلحات المتداولة ضمن الوسط الصناعي، هذه الخطوة أسهمت في تمكين أفراد العينة من فهم الأسئلة المطروحة فهما جيدا وذلك من أجل قياس واقعية المؤشرات، وما يكون عليه الواقع الصناعي والإداري ضمن مؤسسة ألفايب بغرداية، لتأتي المرحلة الثانية، والمتمثلة في التوزيع النهائي للاستمارات على عينة الدراسة والموجهة للاختبار الفعلي لما تتضمنه فرضيات الدراسة، حيث انه تم توزيع 92 استمارة، كعدد استمارات إضافية من أجل استرجاع 84 استمارة ممثلة لحجم العينة التي قمنا بسحبها، تم استرجاع 83

استمارة، في حين أن 9 استمارات ، 5 منها لم تسترجع، وأربعة 4 استمارات أخرى ألغيت كون أن إجابة الباحثين ضمنها لم تكن مكتملة، مما أدى إلى استبعادها، بحيث لا يمكن أن الاعتماد عليها وأن تكون محل قياس. كما نوضحه لاحقاً ضمن " الجدول رقم (07) "

شملت استمارة دراستنا 5 محاور، وبعدد أسئلة بلغ 55 سؤال، تعبر هذه الاسئلة عن مؤشرات كل بعد من أبعاد الدراسة، والتي تتضمنها الفرضيات المطروحة ضمن بحثنا، حيث توزعت هذه المحاور على النحو التالي:

- المحور الأول: يضم البيانات أو المعلومات المهنية لأفراد التنظيم، ويتكون من 5 أسئلة.
- المحور الثاني: يشمل المتغير المستقل في بعده الأول المتمثل في التكنولوجيا المعلوماتية الحديثة ويتكون من 14 سؤال يمثلون مؤشرات البعد.
- المحور الثالث: يضم البعد الثاني للمتغير المستقل، والمتمثل في محور حول التكنولوجيا الفنية الحديثة، ويضم 11 سؤال.
- المحور الرابع: يتمحور حول البعد الأول للمتغير التابع، والمتمثل في بعد الإثراء الوظيفي، يضم 10 أسئلة كمؤشرات للبعد.
- المحور الخامس: شمل أسئلة المتغير التابع في بعده الثاني المتمثل في إجراءات العمل، يضم 15 سؤال.

● تم بناء الاستمارة على أسس منهجية، من خلال تحليل أبعاد فرضياتنا إلى مؤشرات يمكن قياسها على المستوى الامبريقي، هذا البناء، شمل خصوصية الدراسة، ما بين المهام ذات الطابع التقني وكذا المهام ذات الطابع المعلوماتي، وتخصص كل فئة في مجال معين، ضمن عينة واحدة، كما أن هناك عامل الاشتراك ما بين الفئات، هذه الاخيرة يتم استنتاج حجمها عبر اجابتها على جميع محاور الإستمارة، حيث أنه يتم توضيحها كما يلي:

- المهام الفنية 49 + 12 مبحوث يشغلون مهام مشتركة = 61
- المهام إدارية 22 + 12 مبحوث يشغلون مهام مشتركة = 34
- مجموع المبحوثين: (المهام الفنية 49) + (المهام الإدارية 22) + (المهام المشتركة 12) = **83 مبحوث**
- هذا التحديد، تشكل عبر ذلك الربط ما بين أبعاد فرضيات الدراسة، وفقاً لميدان قياس المؤشرات، وكان عبر فئتين ضمن العينة الكلية دون تحديد مسبق، وتحدد على أساسه، ربط محاور الاستمارة وفقاً لكل فئة.

المطلب الثاني: خصائص عينة الدراسة

لعل إظهارنا للمعالم والخصائص المكونة لعينة بحثنا المستخرجة، تعد تلك الخطوة المنهجية التي من خلالها يتم الوقوف على أهم النقاط التي تميز أفراد عينة بحثنا، هذا ما يتيح لنا الاطلاع الواسع على الواقع الامبريقي وما يشكله داخل التنظيم، وإبراز العديد من المؤشرات المرتبطة بظاهرة دراستنا، إذ أن هذه الخصائص، تسهم في تعريف البنية التنظيمية التي تقوم عليها المؤسسة ومكوناتها، لذلك فإننا عبر مطلبنا هذا، نحاول عرض جملة من الجداول البسيطة، نعرف من خلالها خصائص العينة المعنية بعملية القياس والاختبار.

الجدول رقم (07): يوضح توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير المهام التي يشغلونها داخل المؤسسة

النسبة المئوية %	التكرارات	طبيعة المهام
26,5%	22	مهام إدارية
59%	49	مهام فنية (تقنية)
14,5%	12	مهام مشتركة (إدارية-فنية)
100%	83	المجموع

من خلال جدولنا الاحصائي أعلاه، نلاحظ أن النسبة البارزة فيه، تعود إلى أولئك الأفراد الذين يشغلون مهاما فنية وذلك بنسبة 59% والبالغ عددهم 49 مبحوث، يلي ذلك نسبة 26,5% من يشغلون

مهاما إدارية وبعدها أفراد بلغ 22 مبحوث، في حين أن 14,5% والتي تمثل 12 مبحوث من المجموع الكلي لعينة دراستنا كانت للذين لديهم مهاما مشتركة ما بين مهام إدارية وفنية ضمن ورشات المصنع.

تبرز الإحصائيات أعلاه، والتي توضح النسب التمثيلية لمجتمع بحثنا، أن تواجد عدد كبير من أفراد عينتنا على مستوى مؤسسة ألفايب لصناعة الانايب بغرداية، ضمن المهام الفنية، ما هو إلا انعكاس لصورة المؤسسة، التي تحددتها المهام الأساسية التي تشتغل عليها بدرجة أولى، حيث أن تمرکز العمال على مستوى المديرية التقنية الفنية، وتوزيعهم على مختلف الورشات التي تشملها، سواء ضمن قسم الإنتاج أو مراقبة المنتج أو الأقسام المخبرية، هي ضرورة تفرضها منظومة العمل التي تعتمد على عملية التصنيع، في حين أن المهام الإدارية، تمثل هي الأخرى الجزئية الأساسية ضمن عينة دراستنا وإن كان عدد الأفراد الذين يشغلون المهام الإدارية، لا يمكن أن يكونوا من المنظور العددي محل مقارنة بحجم العمال الذين يشغلون المهام الفنية، كون أن العمل الإداري يعتبر نظام خدماتي تسييري ضمن النسق الصناعي، كما أن عينة بحثنا وكما أوضحته قراءتنا الإحصائية، تشتمل على أفراد ضمن التنظيم يشغلون مهاما مشتركة، تكون هذه المهام ما بين تلك الأنشطة الفنية ضمن ورشات المصنع، تتمثل في عمليات الإشراف والتأطير في غالب الأمر داخل المديرية التقنية، كما يشغلون الأنشطة الإدارية أيضا، من خلال العمل على تسيير الأفراد داخل الورشات والتنسيق ما بين المديرية المختلفة داخل المؤسسة، كمديرية الموارد البشرية، والتموين وما إلى ذلك، هذا فإن توزيع أفراد العينة على هذا النحو والذي يتشكل من فئتين سوسيو مهنتين، الفئة التي تشغل المهام الإدارية، وكذا فئة التي تشغل المهام الفنية، حددته آليات العمل والأساليب المتبعة والأدوات المستخدمة ضمن كل فئة والمهام المناطة لكل فرد ضمن الهيكل التنظيمي، إلا أن ما يميز عينتنا هذه وضمن ذات المتغير، هو ذلك اللاتجانس وكذا الاختلاف يشمل كل واحدة منهما، في حين أن الفئة الثالثة، أي فئة الأفراد الذين يشغلون الأنشطة والمهام المشتركة داخل المؤسسة، يكون توزيعهم على كلى الفئتين سواء ضمن المهام الإدارية أو الفنية وهو ما دفع بنا إلى عدم طرحها كفئة سوسيو مهنية مستقلة ضمن عينة دراستنا كونها تمثل كلى الفئتين.

الجدول رقم (08): يوضح توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير الجنس داخل المؤسسة

النسبة المئوية %	التكرارات	جنس المبحوث
97,6%	81	ذكر
2,4%	02	أنثى
100%	83	المجموع

الملاحظ من خلال الإحصائيات المعروضة ضمن جدولنا أعلاه، أن نسبة الذكور ضمن عينة دراستنا والممثلة لمجتمع البحث، بلغت 97,6% بـ 81 مبحوث من أصل 83 فرد يمثلون حجم عينتنا، وهي بذلك النسبة البارزة والمهيمنة ضمن المجتمع محل الدراسة، في حين سُجلت نسبة 2,4% كقيمة تمثيلية لعدد الإناث ضمن عينة بحثنا، وذلك بـ 02 من المبحوثات، يشغلن مهام إدارية تحديداً.

ما يمكن فهمه من خلال المعطى الإحصائي، أن نسبة الذكور ضمن مؤسسة آلفايب هي النسبة السائدة فيها والمهيمنة على منظومة التشغيل، خاصة ضمن المجال الصناعي وضمن المهام والأنشطة الفنية على وجه التحديد، هذا ويمثل ذلك المعطى الذي يطرح العديد من التساؤلات، التي تجيب عنها تلك مؤشرات النسقية داخل المؤسسة وخارجها، في ضعف حضور عنصر الإناث ضمن مؤسسة آلفايب فعلى المستوى التنظيمي، وطبيعة المهام والأنشطة التي تتمحور حولها منظومة العمل وما تحمله من خصوصية صناعية، يجعل من تواجد المرأة داخل الحيز الصناعي غير مطروح، كون أن العملية الصناعية تقوم على العديد من المخاطر ضمن المراحل التقنية، والعديد من المهام التي لا تتوافق بدرجة أولى، مع المؤهلات الفيزيولوجية للمرأة، هذا من ناحية، فمن الناحية الأخرى، والتي تعبر عن انعكاس عدم تواجد المرأة وحضورها بقوة داخل مؤسسة آلفايب، فإن العامل النسقي الثقافي، والذي تتواجد ضمنه مؤسسة آلفايب يطرح العديد من الضوابط الاجتماعية التي تجعل من العنصر الأنثوي قليل التواجد داخل المؤسسة، كون أن المجتمع المحلي، يعتبر مجتمعا محافظا، يكتسب إلى العديد من عناصر الضبط، من أعراف وعادات وقيم توجه قبول أو أرفض عمل المرأة ضمن الفضاء الصناعي، وهو بذلك يرفض بدرجة كبيرة تواجد المرأة ضمن النسق التنظيمي لمؤسسة آلفايب، والذي قوام موارده البشرية بصفة غالبية تعتمد على الجانب الذكوري

بالرغم من أن هذا لا يلغي انعدام تواجد المرأة وحضورها كفاعلة داخل المؤسسة في أغلب المناصب، سواء الإدارية أو الفنية المكتبية أو الرقابية، كما تم معاينته من خلال دراستنا الاستطلاعية، إلا أن هذا لا يشكل تلك النسبة البارزة والتي تعبر عن حضورها بصفة كبيرة، على غرار قطاعات مختلفة خارج القطاع الصناعي.

الجدول رقم (09): يوضح توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير سنوات العمل داخل المؤسسة

سنوات العمل	التكرارات	النسبة المئوية %
أقل من 5 سنوات	20	24,1%
5 سنوات	08	9,6%
أكثر من 5 سنوات	55	66,3%
المجموع	83	100%

نلاحظ من خلال جدولنا الذي يمثل توزيع أفراد عيبتنا وفقا لمتغير سنوات العمل والأقدمية داخل المؤسسة، والذي يشير إلى أن النسبة الغالبة والسائدة بلغت 66,3% وبعدها أفراد بلغ 55 مبحوث ممن قالوا بأن لديهم أكثر من 5 سنوات عمل داخل مؤسسة ألفايب، تليها نسبة 24,1% ممن صرحوا بأن سنوات العمل داخل المؤسسة أقل من خمسة سنوات، في حين أن 08 مبحوثين والذين يمثلون نسبة 9,6% هم الأفراد الذين يقدرون سنوات عملهم بخمسة سنوات تحديدا داخل حيز المؤسسة الوطنية لصناعة الأنابيب بغرداية.

توضح لنا قراءتنا الإحصائية لتوزيع أفراد عيبتنا، أن عامل الخبرة المهنية داخل مؤسسة ألفايب بغرداية، يتجسد في كون أن أغلب المبحوثين والذين يمثلون واقع المؤسسة، أنهم قد فاق نشاطهم في المؤسسة الخمس سنوات، فالاعتماد على المدة الزمنية أقل من خمس سنوات، وكذا خمس سنوات بالضبط وأكثر من خمس سنوات، هو في واقع الأمر، حددته عدة عوامل موضوعية، ضمن دراستنا الاستكشافية، بحيث أن عملية التوظيف التي تمت داخل المؤسسة، والتي كانت في حاجة إليها هذه الأخيرة، قد مر عنها ما بين أربع إلى خمس سنوات، بغض النظر عن بعض الاستقطاب للكفاءات كما أن إحلال التكنولوجيا الحديثة وإدراج آلات عمل جديدة، كان منذ قرابة خمس سنوات بالضبط

في حين أن عامل الخبرة المهنية، والذي تمليه بطاقات المناصب، تتراوح ما بين ثلاث سنوات عمل ضمن كل منصب إلى خمس سنوات، وذلك كمرجع معتمد من أجل الامام بجميع الإجراءات المتعلقة بأداء المهام والتمكن منها، لذلك فإن الحديث عن معظم الإجابات التي قد صرح بها الباحثين بأنهم يشغلون مناصبهم أكثر من خمس سنوات، ينم عن الاعتماد على عامل الخبرة في أداء الأعمال بدرجة أولى، خاصة ضمن المناصب التقنية في تسيير آلات الإنتاج، وكل ما يرتبط بها ضمن المجال الفني، هذا التوزيع الإحصائي، يسمح لنا بفهم واقع منظومة تقسيم العمل، عبر تحديد من لهم معرفة بذلك الانتقال الذي يشمل التكنولوجيا المستخدمة، سواء كانت ضمن المجال المعلوماتي أو الفني، على مستوى إجراءات المعتمدة، أو على مستوى إثراء الوظائف داخل التنظيم.

الجدول رقم (10): يوضح توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير سلم المناصب داخل المؤسسة

النسبة المئوية %	التكرارات	جنس المبحوث
15,7%	13	إطار سامي
55,4%	46	إطار
18,1%	15	عون تحكم وإتقان
10,8%	09	عون تنفيذ
100%	83	المجموع

الملاحظ من خلال جدولنا الإحصائي، والذي يبرز توزيع أفراد عينة بحثنا على أساس سلم المناصب داخل المؤسسة، أن النسبة الظاهرة فيه تمثل 55,4% تعكس قيمة الإطارات والبالغ عددهم 46 إطار من مجموع أفراد العينة البالغ 83 مبحوث، في حين تليها نسبة 18,1% من الباحثين والذين هم ضمن فئة أعوان تحكم وإتقان، أما نسبة 15,7% فتمثل عدد الإطارات السامية ضمن عيتنا في حين أن 10,8% هي نسبة أعوان التنفيذ والبالغ عددهم 09 مبحوثين من المجموع الكلي للعينة.

ما يمكننا قوله من خلال المعطى الإحصائي، أن نسبة الإطارات داخل مؤسسة ألفايب بغرداية تشكل النسبة البارزة والأعلى فيها، بل نلاحظ ذلك بشكل لافت مقارنة بفئات سُلمية أخرى، هذا التوزيع ضمن منظومة تقسيم العمل، من خلال هذا الانتشار للإطارات ضمن الهيكل التنظيمي، لا يكون محددًا ومتمركزًا ضمن مهام معينة دون غيرها، وإنما يتوزع على جميع مصالح المؤسسة، وبمختلف المهام، سواء كان ضمن مصلحة الموارد البشرية أو المصلحة التقنية أو المالية أو التسويق أو غيرها، مما يشكل منظومة العمل داخل المؤسسة في شكلها العام، فالواقع التنظيمي لمؤسسة ألفايب، يوضح عدم ارتباط فئة الإطارات بجانب الاشراف فقط، خاصة ضمن المجال التقني، وإنما يعتبر الإطار داخل المؤسسة، أحد أبرز عمال التحكم والاتقان، وذلك بالاشتغال على مختلف الآلات والأدوات الصناعية، وهو الجواب الجزئي للتساؤل الذي يطرح حول: ما تفسير تواجد عدد معتبر من الإطارات داخل المؤسسة، عوض فئات سوسيوتنظيمية أخرى، كأعوان التحكم أو التنفيذ، في ظل نشاط المؤسسة الاقتصادي الصناعي الإنتاجي، وإن كان مفهوم الإطار في الكثير من الأحيان، يرتبط ارتباطًا وثيقًا بالمحصلة المعرفية التي تمنحها المكانة العلمية للفرد، من خلال الشهادة المتحصل عليها، كالمهندسة أو خرجي الجامعات، بل حتى ضمن مرحلة معينة من التدرج السلمي والانتقال من رتبة إلى أخرى، عبر سنوات العمل والخبرة المكتسبة داخل مؤسسة ألفايب بغرداية.

الجدول رقم (11): يوضح توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير الشهادة العلمية المتحصل عليها المبحوث

النسبة المئوية %	التكرارات	نوع الشهادة
13,3%	11	تقني
13,3%	11	تقني سامي
21,7%	18	شهادة ليسانس
32,5%	27	شهادة الماستر
19,3%	16	شهادة مهندس
100%	83	المجموع

نلاحظ من خلال جدولنا الاحصائي، أن نسبة 32,5% هي الأبرز فيه، بحيث تمثل عدد المبحوثين الذين يملكون شهادات علمية ضمن مستوى الماستر والبالغ عددهم 27 مبحوث، في حين أن 13% فتمثل النسبة الأقل ضمن الجدول، والتي تعبر بالتساوي عن الذين يحملون كل من شهادة التقني وتقني سامي

وبعدد البحوث لكل منها أي بـ13 مبحوث، بحيث تعتبر النسبة الأقل ضمن المعطى الاحصائي، كما أن نسبة 21,7% تمثل عدد المبحوثين المتحصلين على شهادة ليسانس والذين بلغ عددهم ضمن عينتنا 18 مبحوث، لتليها 19,3% كنسبة تمثيلية لعدد المبحوثين المتحصلين على شهادة مهندس والذين بلغ عددهم ضمن عينة بحثنا 16 مفردة.

يمكننا القول من خلال ما تم طرحه إحصائياً، أن نسبة الافراد المتحصلين على الشهادات الجامعية المختلفة ضمن مؤسسة ألفايب بغرداية، سواء كانت ضمن مستوى الماستر أو ليسانس أو الهندسة في تخصصاتها المتعددة، تعتبر نسب مرتفعة مقارنة بشهادات التكوين التقني المتحصل عليها عبر المعاهد ومراكز التكوين، يعكس ذلك، مدى الاهتمام الذي يمنح للشهادات الجامعية اليوم داخل اساور التنظيم، وهو ما تمليه منظومة تقسيم العمل عبر بطاقات المناصب ضمن المؤسسة ، فإذا ما عدنا إلى نشأة هذه الاخيرة وبداياتها، فإن الاعتماد على خريجي المعاهد ومراكز التكوين، كان بصفة أولى، كون أن شدة انتشار هذه المراكز والمعاهد وخريجها في فترة ما، يعد أوفر من الجامعات، وهو الملاحظ من خلال العمال الذين لديهم خبرة كبيرة وسنوات عمل فاقت 25 سنة ضمن المؤسسة، والذين يزالون يزاولون أعمالهم، بحيث جل هذه الفئات تمتلك شهادات التقني والتقني سامي في تخصص ما، سواء كان المجال الفني أو حتى الإداري، في حين نجد ضمن ذات الفئة، قلة قليلة من يمتلكون شهادات جامعية، يشير هذا إلى أن منظومة العمل وهيكلتها اليوم، لم تعد بذات الخصائص التي كانت عليها في السابق، كون أن مؤسسة ألفايب باعتبارها مؤسسة اقتصادية، يعد نشاطها بدرجة أولى نشاطاً إنتاجي، تمضي نحو سيرورة، وضمن مراحل انتقال تواكب في خضمها أساليب عمل، تتماشى مع محيطها المتنامي، فإنها لم تعد تعتمد ضمن منظومة عملها على الاعمال التقنية فحسب، وحاجتها في ذلك إلى أعوان تحكّم وتنفيذ فقط، والذين غالباً ما يكون شاغلي هذه المناصب خرجي المعاهد ومراكز التكوين، على الرغم من أن حاملي هذه الشهادات يمتلكون التجربة الميدانية العملية عبر التمهين بصفة خاصة، أكثر من التكوين النظري، إلا أنه وبانتشار الجامعات ووفرة خريجها، وبتعدد التخصصات سواء التقنية أو التسييرية، وبمعادلة هذه الشهادات لمناصب لوظائف ضمن سوق العمل، يعد انتقالاً ضمن مفهوم التوظيف، على صعيد مختلف المؤسسات، وبالخصوص على مستوى مؤسسة ألفايب بغرداية، فيمكن لحامل شهادة ليسانس في ميدان ما أن يشغل عدة مناصب ضمن ذات الميدان، وهو مالا يمكن أن يكون عليه حامل شهادة التقني أو التقني السامي، لهذا فإننا نلاحظ أن خرجي الجامعات ضمن المؤسسة حاضراً بشكل أكبر خاصة في العقود الأخيرة.



الجانب الميداني للدراسة

الفصل الخامس: تحليل ومناقشة

فرضيات الدراسة ونتائجها

المبحث الأول: تحليل ومناقشة الفرضية الأولى

المبحث الثاني: تحليل ومناقشة الفرضية الثانية

• النتائج العامة للدراسة



الفصل الخامس: تحليل ومناقشة فرضيات الدراسة ونتائجها

المبحث الأول: تحليل ومناقشة الفرضية الأولى:

تتمثل الفرضية الأولى لدراستنا، في أن: للتكنولوجيا المعلوماتية الحديثة أثر على الإثراء الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية لصناعة الأنابيب ALFAPIPE بغرداية. إلا أنه قبل البدء في تحليل جداول هذه الفرضية، نود الإشارة هنا إلى أنه ولتحري الدقة في المعطيات، فإننا اقتصرنا في هذه الفرضية على مجموع المبحوثين الذين يشغلون مهام إدارية بحتة أو مهام مشتركة إدارية وفنية، على اعتبار أن المؤشرات التي استخرجناها حول متغير التكنولوجيا المعلوماتية الحديثة وكذا متغير الإثراء الوظيفي هي مؤشرات تخص العمال ذوو المهام الإدارية وكذا المهام المشتركة والذي يشكل عددهم في العينة 34 مبحوثاً كما هو مبين سابقاً في الصفحة 190 وكذا الجدول رقم 07.

الجدول رقم (12): توفر أجهزة الحاسوب داخل التنظيم وأثره على تعدد المهام الوظيفية

المجموع	مهمة واحدة فقط		مهام عديدة متنوعة		عدد المهام التي تشغلها ضمن وظيفتك امتلاك جهاز حاسوب لأداء المهام الوظيفية
	ت	%	ت	%	
	ت	%	ت	%	نعم، أمتلك حاسوب من أجل أداء مهامي
	28	10,7%	03	89,3%	
	ت	%	ت	%	لا يتوفر لدي حاسوب داخل التنظيم
	06	66,7%	04	33,3%	
	ت	%	ت	%	المجموع
	34	20,6%	7	79,4%	

يشير المعطى الاحصائي أعلاه، أن الاتجاه السائد الظاهر في جدولنا، يمثل نسبة 79,4%، هذه النسبة التي تعبر عن مجمل إجابات المبحوثين الذي صرحوا بأنهم يشغلون ضمن وظائفهم مهام عديدة ومتنوعة، بحيث تدعم هذه الإجابات نسبة 89,3% ممن قالوا بأنهم يمتلكون أجهزة حاسوب داخل التنظيم

من أجل أداء مهامهم، والذي بلغ عددهم 25 فردا من مجموع عدد المبحوثين البالغ عددهم 34 فردا ممن يشغلون مهام إدارية.

في حين تمثل نسبة 20,6% الأفراد الذين صرحوا بأن لديهم ضمن وظائفهم مهمة واحدة فقط يقومون بها، والبالغ عددهم 7 أفراد من مجموع العينة الكلية، بحيث تدعم هذه الإجابات نسبة 66,7% ممن صرحوا، بأنه لا يتوفر لديهم حاسوب داخل التنظيم، من أجل أداء مهامهم والبالغ عددهم 4 أفراد.

إظهار المؤشرات وتربطها ضمن جدولنا الاحصائي أعلاه، وعبر قراءتنا له، يوضح لنا العديد من العناصر ومعالم الأثر الذي يحدثه انتشار أجهزة الحاسب ضمن مؤسسة ألفايب بغرداية، على المهام والأنشطة التي يؤديها أفراد التنظيم، إن أرضية انطلاق المنظومة القائمة على التكنولوجيا المعلوماتية، هو ذلك الاكتفاء والتشعب بالوسائل القاعدية لها كأول خطوة يجب إدراكها داخل التنظيم، والتي يتم من خلالها تطبيق العديد من الخطط والاستراتيجيات التنظيمية، ووضوح الرؤى والاختيارات المختلفة للتسيير، على غرار التنوع في المهام وإثراءها، وهو ما أثبتته التصريحات المستسقة من الحيز التنظيمي الإداري على وجه الخصوص داخل مؤسسة ألفايب لصناعة الأنابيب بالوحدة الفرعية لولاية غرداية، حيث يمثل الحاسب أحد الوسائل المنتشرة حديثا، وأحد عناصر أداء المهام داخل التنظيم، وباعتباره أحد مكونات التكنولوجيا المعلوماتية الحديثة، فإن تنوع المهام من خلال ما يتضمنه، حيث يصرح أحد المبحوثين بقوله " من قبل كان هذا المنصب فيه خدمة وحدة، تسجل الحضور العمال وتبع المهام نتاعك فقط، هذا ويدي وقت كبير، لكن الآن، صرنا نراقبوا ونتبعوا الحضور وكل شيء يتعلق بتسيير العمال، وكذا إعداد بعض القرارات، وإعداد بعض الخدمات الأخرى..." نرى أن من خلال هذا التصريح، الشارح لبعض المهام التي يشغلها أحد أفراد التسيير للموارد البشرية، فإنه يبرز تعدد المهام الوظيفية، بمنح العامل عديد الصلاحيات والأنشطة المتعددة، وهي أحد مؤشرات الإثراء ضمن منظومة تقسيم العمل، والتي تظهر جليا في أثر هذه الأجهزة على إعادة صياغة تقسيمات جديدة ومنح أنشطة أخرى، تحتم على شاغل الوظيفة القيام بأدائها، نظرا لعامل توفرها ضمن مهامه المحدثه، من خلال توفر وسائل أدائها، على غرار أجهزة الحاسب، فالنقلة التي أحدثتها هذه الأخيرة على مستوى التنظيم، تمثل صورة مصغرة لما أحدثته من تغيرات على مستوى الماكروسيولوجي، منذ انتشارها كأداة فرضت التعامل بها على النسق العالمي ككل، ففي وقتنا الراهن، يكاد يكون انتشار أجهزة الحاسب ضمن العمل الإداري من المسلمات التي يجب على التنظيمات اتباعها، إلا أن هذا التغير، يشكل جملة من الظواهر التنظيمية التي لا يمكن أن تطرح على أنها مسألة تقنية

فحسب، وإنما تبنى عليها مضامين العمل ومختلف المهام، فإذا كان الانتقال من العمل التقليدي القائم على الأعمال اليدوية والمعاملات التي تتم عبر الأخذ والاستلام الواقعي، والذي تشكل على أساسه وظائف محددة بمهام وأنشطة واحدة، فإن العمل عن طريق أجهزة الحاسوب وامتلاكها، تشكل على أساسه وظائف عديدة أنشطة مختلفة، وهو ما تم استخلاصه عبر جدولنا، ووفقا للواقع الملموس الذي يظهر أن تنوع المهام الوظيفية وتعددتها داخل التنظيم، يثبتها أن هناك انتشار أجهزة الحاسب على جميع الموظفين الذين يشغلون المهام الإدارية تحديدا، في حين أنه لم تكن ذات الإجابة للذين لا يتوفر لديهم أجهزة حاسوب، مكتفين بمهام واحدة ضمن وظيفتهم، فتنوع المهام والأنشطة ضمن الوظيفة الواحدة، بفضل ظهور آليات تقنية جديدة، ممثلة في أجهزة الحاسوب، هي إكراهات فرضها النسق التنظيمي على المستويين، الداخلي والخارجي، سواء كانت ضمن الاطار الرسمي أو خارجه، أي ضمن متطلبات الوظيفة وما يتضمنه العمل من حدود الأنشطة والواجبات التي تسنها المنظومة السوسيوتنظيمية، وهو ما أشار إليه **هنري منتزوغ** في تحديده لعناصر تصميم الوظائف وتقسيم المهام، بحيث يخضع هذا التحديد، إلى تلك الوسائل المتاحة ضمن التنظيم، سواء كانت مادية متمثلة في التقنيات أو وسائل العمل أو الموارد المالية أو البشرية، فهذه الإكراهات المشكلة بفعل ارادي ذو بعد تنظيمي، أو حتمية أوجد التنظيم نفسه فيها، ألزمت الإشراف داخل مؤسسة آلفايب، بإعادة النظر في توزيع المهام والوظائف، وحدود الصلاحيات والمسؤوليات، بغية الاستغلال الأمثل للمورد البشري، فمرحلة إعادة التشكل، هي مرحلة تتضمن العديد من المؤشرات، فمؤشر تنوع المهام وتعددتها، امثالاً لانتشار الحاسب، هي جزئية من مجمل الأجزاء المترابطة في إحداث هذا التغيير، وهو ما تثبته أو تنفيه عناصر أخرى ضمن تحليلاتنا لمختلف المؤشرات المؤثرة في منظومة تقسيم العمل داخل المؤسسة الاقتصادية آلفايب لصناعة الأنابيب.

يمكننا القول، أن انتشار الحاسب داخل التنظيم، يعتبر الوعاء الذي تحمل فيه المهام وتظهر معالمها وحدودها، وإعادة تشكل الأنشطة وتقسيمها، سواء بتنوعها وتعددتها، أو باختصارها وتقليصها، تكون للتقنية والوسائل المتوفرة داخل التنظيم، أهمية بالغة في رسم معالم ومضامين العمل ومتطلباته، بحيث يكون لإثراء المهام دور في تمكين المورد البشري من استغلال مهاراته بشكل أوسع.

الجدول رقم (13): ارتباط أجهزة الحاسوب داخل التنظيم بالشبكة الداخلية وأثره على عدد المهام الوظيفية

المجموع		مهمة واحدة فقط		مهام عديدة متنوعة		عدد المهام التي تشغلها ضمن وظيفتك
						ارتباط جهاز الحاسوب بالشبكة الداخلية للمؤسسة
%	ت	%	ت	%	ت	نعم، يرتبط جهازي بالشبكة الداخلية للمؤسسة
%100	29	%13,7	04	%86,2	25	
%100	05	%60	03	%40	02	لا يرتبط جهازي بالشبكة الداخلية للمؤسسة
%100	34	%20,6	7	%79,4	27	المجموع

من منطلق القراءة الإحصائية والتي تكون عبر الاتجاه السائد، فيمثل هذا الاتجاه وفقا لمعطيات جدولنا، أن نسبة %79,4 تعبر عن المبحوثين الذين صرحوا بأن لديهم ضمن وظائفهم مهام عديدة ومتنوعة وذلك بمجمل الأفراد الذين بلغ عددهم 27 فرد، تدعمها نسبة %86,2 ممن كانت إجاباتهم تعبر عن، أن أجهزة الحاسوب لديهم مرتبطة بالشبكة الداخلية للمؤسسة، وبعدد بلغ 25 موظف.

في حين أن النسبة المقابلة والتي تعتبر عن القيمة الأقل ضمن جدولنا هذا، تمثلت في %20,6 والتي تعبر عن الذين صرحوا بأن لديهم مهمة واحدة فقط، والبالغ عدد أفرادها 7 أشخاص من مجموع أفراد العينة البالغ عددهم 34 موظف، تكون نسبة %60 هي النسبة الداعمة لها، والتي تعرض اجابات المبحوثين الذين قالوا بأنه: لا ترتبط أجهزة الحاسوب لديهم بالشبكة الداخلية، بمن فيهم من لا يمتلكون أجهزة حاسوب في الأصل، بحيث تمثل نسبة %60 عدد الافراد الذين بلغوا 3 موظفين من مجموع 05 ممن لا ترتبط اجهزتهم بالشبكة الداخلية لمؤسسة آلفايب.

تبعاً لانتشار أجهزة الحاسب داخل مؤسسة آلفايب، كان لزاماً علينا أن نطرح التساؤل التالي: هل هذه الحواسيب ترتبط بشبكة داخلية أم لا؟، فجاءت معظم الإجابات عن هذا التساؤل، بأن أغلب الحواسيب ترتبط بالشبكة الداخلية للمؤسسة، كما هو موضح أعلاه ضمن قراءتنا الإحصائية، إن تنوع المهام وتعددتها ضمن الوظيفة الواحدة، تشكل أيضاً الخيارات التكنولوجية في شقها المعلوماتي والمتواجدة داخل المؤسسة، عبر استعمال أفراد التنظيم لوسيلة، تعتبر من الوسائل الحديثة اليوم، وهي ربط مختلف

الأقسام والمهام ضمن إطار وشبكة واحدة، يتمثل هذا الربط في الاعتماد على الشبكة الداخلية للمؤسسة فإضفاء عنصر معلوماتي ضمن مؤسسة ألفايب، يعتبر في ذات الوقت، عملية لإعادة تحديد مسؤوليات جديدة للأفراد، كون أن انتشار الأنترانت أو ما يسمى بالشبكة الداخلية، هو مطلب تنظيمي تفرضه قواعد العمل الجديدة داخل المؤسسة، كما أن هذه المسؤوليات التي تتشكل بفعل الشبكة الداخلية، تسقط العديد من المسؤوليات الأخرى، والتي كانت قبل إحلال العمل بالأنترانت، لذلك فإن تحديد مفهوم إعادة التشكل، على الأرجح يكون بإبقاء ذات المسؤوليات أو إضفاء مسؤوليات أخرى لسابقتها، ويكون ذلك وفقا لطبيعة العمل وأساليبه الجديدة، إن التغيير الذي يحدث على مستوى الأساليب، يشمل إعادة تحديد مؤهلات المورد البشري، وقابليته لاستيعاب لهذه المنظومة المغايرة لما كانت عليه، بحيث أنه لن يكون الفعل التنظيمي القائم على المعلوماتية، مجسد دون أرضية استقبال واستيعاب يمكن أن تتماشى مع العناصر والمهام الجديدة، فبعد أن كان العمل بأساليب يمكن ان نحددتها ضمن التصنيف التقليدي، أضحت اليوم ضمن المؤسسة تصنف بالأساليب الحديثة، هذا الانتقال كان تماشيا مع تغيرات عديدة على مستوى أفراد التنظيم، حيث أن عامل الخبرة، لم يعد العنصر الكافي لتولي هذه المهام المتنوعة، وإنما يجب أن تكون المؤهلات والمهارات المطلوبة، هي ما تمنح العامل تلك القابلية للتعامل مع التغيرات التي أحدثتها المعلوماتية ضمن العمل الإداري. في حين أن تنوع المهام عبر الشبكة الداخلية، كان للنسق الخارجي للمؤسسة دور بالغ في تحقيقه، عبر التأثيرات المباشرة على الأفراد، فالاجتماع الجزائري، وعلى وجه التحديد المجتمع المحلي للمؤسسة، شهد منذ قرابة عقد من الزمن أو أكثر، تغيرات على الصعيد التكنولوجي، وعلى الصعيد المعلوماتي بما يتعلق بالاتصالات والاستخدامات المختلفة لأجهزة الحاسب وما يرتبط بها من تقنيات متنوعة هذا التغير الذي شهدته المجتمع المحلي، هو ما منح أفراد التنظيم تكوينا حتميا على مختلف الأساليب الحديثة في العملية الإدارية، التي تعتمد على الأنظمة المعلوماتية، بالرغم من المعوقات التي شهدتها هذا الانتقال حيث يشير "هنري منتزبرغ" ضمن كتابه **Structure Et Dynamique Des Organisation** أن محددات التصميم التنظيمي، والذي يتضمن تصميم المهام، عبر تقسيم العمل والأنشطة والوظائف، أنه من أجل تحقيق فعالية لهذا التصميم، يجب الأخذ بعين الاعتبار مجموعة من العناصر، فمن بين أهم هذه العناصر، هو المحيط الخارجي للتنظيم، هذا المحيط الذي يتكون من المجتمع المحلي وثقافته كأساس له، هو ما شكل تلك القابلية للانتقال نحو استخدام أجزاء المعلوماتية ضمن العمل الإداري داخل مؤسسة ألفايب، بحيث يقول احد الموظفين وما يثمنه العديد منهم " اليوم رانا في عصر العولمة، لازم الخدمة بالريزو" والمقصود بـ " الريزو" هو الشبكة الداخلية ، وهو ما يوضح إدراك الأفراد لتلك التغيرات الحاصلة

الفصل الخامس: تحليل فرضيات الدراسة ومناقشة النتائج

ضمن النسق الخارجي للتنظيم ومنحه شرعية سوسيوثقافية، توجب على العامل مواكبتها داخليا، واستيعاب مختلف المهام المتنوعة الممنوحة له، والتي يعمل عليها ضمن هذا الحيز، فعرضنا لتحليل النسق الخارجي لمؤسسة ألفايب، بناءً على المرجع النظري، هي إشارة للنسق الاجتماعي الداخلي، الذي يشمل إعادة هيكلة تقسيم العمل في ظل تواجد شبكة داخلية، سواء من ناحية الاكراهات، أو عبر الخيار التنظيمي التي تتخذه مؤسسة ألفايب، إلا أن التغيير على مستوى الأنشطة والوظائف هو محور هذه العلاقة، حيث تغطي الشبكة الداخلية للمؤسسة عديد المهام اليوم، سواء بنقل الملفات أو تبادل المعلومة أو حتى عبر منظومة الرقابة، مما يطرح هذا، تلك العناصر الإضافية للعمل، ممثلة في إثراء المهام التي تتضمنها الوظيفة هو ما يمنح الفاعل داخل التنظيم، والذي يشغل المهام الإدارية، توسع في المعرفة، وكذا بعضا من الصلاحيات والمسؤوليات، التي لم تكن موجودة، في ظل غياب الشبكة الداخلية للمؤسسة والمسماة بالأنترانات أو بالريزو كما يعرف في الوسط التنظيمي لمؤسسة ألفايب بغرداية.

لذلك يمكننا القول، أن ما انتجته أساليب العمل عبر الشبكة الداخلية، هو إعادة تشكل للمسؤوليات، وتحديد المهام المختلفة وتنوعها، بدرجة تنوع المهارات والمؤهلات التي يمتلكها المورد البشري داخل مؤسسة ألفايب، هذه الأساليب الجديدة، هي فعل تنظيمي يكرسه النسق الخارجي للتنظيم والمتمثل في المعغيرات الحاصلة ضمن المجتمع المحلي، والذي أكسب المؤسسة قاعدة استيعاب لهذه التغيرات التكنولوجية وتسهيل العمل بها، وهو ما يدركه أفراد مؤسسة ألفايب على جميع مستويات التنظيم.

الجدول رقم (14): وجود قاعدة معطيات إلكترونية ضمن العمل وطرق العودة إلى البيانات الوظيفية

المجموع	أواجه صعوبة في العودة إلى البيانات المتعلقة بعملية		العودة إلى بيانات عملي بشكل سهل		طرق العودة إلى البيانات المتعلقة بالعمل وجود قاعدة بيانات ومعطيات إلكترونية
	ت	%	ت	%	نعم، توجد قاعدة معطيات إلكترونية ضمن عملي
	ت	%	ت	%	
	27	3,7%	01	96,3%	
	100%				

الفصل الخامس: تحليل فرضيات الدراسة ومناقشة النتائج

07	06	01	%14,3	%85,7	%100	لا توجد أي قاعدة معطيات الكترونية
34	7	27	%79,4	%20,6	%100	المجموع

الملاحظ من خلال جدولنا الاحصائي، أن نسبة 79,4% تمثل الاتجاه السائد فيه، وذلك بمجموع عدد الأفراد 27 مبحوث من أصل 34، والذين صرحوا بأن العودة إلى البيانات والمعطيات المتعلقة بأعمالهم تكون بطريقة سهلة، بحيث تدعم هذه النسبة 96,3% والمتمثلة في 26 فرد ممن كانت إجاباتهم بأن داخل المؤسسة وضمن وظائفهم توجد قاعدة معطيات الكترونية.

في حين وضمن الاتجاه المعاكس، تمثل نسبة 20% إجابات المبحوثين الذين صرحوا بأنهم يجدون صعوبات في العودة إلى البيانات والمعطيات المتعلقة بعملهم، تدعم هذه النسبة 85,7% بمجموع الأفراد البالغ عددهم 06 موظفين من أصل 7 ممن كانت إجاباتهم أنه لا توجد قاعدة معطيات إلكترونية ضمن عملهم، تليها نسبة 03,7% ممن قالوا أن هناك صعوبة في العودة إلى البيانات والمعطيات ممثلة في موظف واحد من أصل 27 من الذين صرحوا بأن لديهم قاعدة معطيات الكترونية.

تُطرح مسألة سهولة وصعوبة المهام، والتوصل إلى المعطيات والمعلومات داخل التنظيمات، على أنها آلية وهدف تنظيمي في آن واحد، فالكثير من الظواهر السوسيوتنظيمية، والتي عرفتها المؤسسة الجزائرية عبر واقعها المعاش، ترتبط ارتباطاً وثيقاً بمدى فعالية أداء الأفراد لمهامهم على سبيل الذكر، ومن أجل تحديد ما يتم معالجته بشكل أكبر، كقول العديد من الموظفين الإداريين في مختلف الإدارات، تلك العبارات المتكررة في الكثير من الأحيان، " أرجع غدوة... لازم نحوس على الدوسي... باش نلقى الورقة لازم وقت كبير... " وغيرها من العبارات التي ينظر إليها طالب الخدمة على أنها، نوع من التماطل والتكاسل وسوء الخدمة المقدمة وعرقلتها، في حين يجب تحليل وفهم تلك المؤشرات التي أدت بالموظف للتصريح بها ففهمنا لواقع تأدية المهام والأنشطة، تفسر من خلاله هذه السلوكيات التي في واقع الأمر شكلتها ممارسات العمل اليومي والأساليب المعتمدة في أداءه، إن تصريحات أغلب المبحوثين ضمن مؤسسة ألفايب، كانت بأن لديهم قاعدة معطيات الكترونية، كما أن النسب الأكبر كانت للذين صرحوا بأن الوصول إلى المعطيات يكون بشكل سهل، فالتصريح بسهولة الوصول إلى المعطيات، في حد ذاته يعتبر مؤشر لقناعة فرضتها الأنشطة اليومية، بأن طرق استخراج الوثائق والمعلومات والرجوع إليها يكون بشكل سهل، ويعتبر ذلك

أحد أبرز العناصر الضمنية والمؤشرات الجزئية لإثراء مهام الأفراد، كون أن تعدد الأنشطة وأدائها بالشكل المطلوب، يتيح الفرصة للمزيد من أداء أعمال أخرى ضمن الوظيفة والتحكم فيها، وهو ما يعيدنا إلى طرحنا لتلك السلوكيات التنظيمية، والتي لم تكن مجرد تصريحات اعتباطية يشار إليها في كثير من الأحيان بالتماطل، بل تعدد المهام والأنشطة ضمن أساليب يصعب من خلالها التحكم في مجريات العمل، أو ما يعبر عنها بالتوسع وظيفي، ينتج عن هذا الأخير، الكثير من السلوكيات التنظيمية والتي قد تشكل صورة وهوية لمؤسسة ما، فالتوافق الذي يربط ما بين سهولة الرجوع إلى المعطيات وتواجد قاعدة الكترونية، يجعل العديد من الوظائف المنفردة ضمن مهمة واحدة، بعد ما كان التنقل عبر الأقسام من أجل إيجاد المطلوب أو البحث ضمن الأرشيف، أو إعادة استخراج وتحرير ما تم إيجاده، فإن هذه المراحل التي يغير عنها بالأساليب التقليدية، تم الاستغناء عن معظمها، وإجمالها ضمن قاعدة واضحة، ومباشرة تحمل مختلف المعطيات، سواء تلك المعطيات التي تتضمن أفراد التنظيم من معلومات مختلفة حول مساهم الوظيفي، أو المعاملات العديدة ضمن الأقسام الإدارية الأخرى، كالتسويق والمالية والمحاسبة، فتحين أسلوب عمل محوره التكنولوجية المعلوماتية، والمتمثلة في جزئية توفر قاعدة المعطيات الالكترونية، هو اختزال العديد من الوظائف ضمن وظيفة واحدة ومهام وأنشطة متنوعة، كون أن العمل، يرتبط بمدة زمنية قصيرة والسهولة في أداءه إلا أن الخلل الوظيفي الذي يحدثه الثبات على مختلف الوظائف دون إعادة تشكيل وهيكله الأنشطة وتقسيمها بالرغم من التغيرات الحاصلة في أساليب العمل، هو ما يعيد إنتاج مختلف السلوكيات التنظيمية سألقة الذكر، والتي تندرج ضمن ما يسمى بالوظائف الكامنة أو الخفية كما يشير إليها **روبيرت ميرتون**، بحيث أن، ما يكون وظيفي في ظاهره، قد لا يكون وظيفي في جوهره، أو يكون سببا لظهور وظائف أخرى غير معلنة وغير واضحة، تكون معيقة للوظيفة الأساسية أو لا وظيفية، فالفراغ الزمني الناتج عن محصلة العمل بشكل أسرع، وباقل الجهود، في ظل الوظيفة الواحدة والنشاط الواحد، يولد تلك الوظائف الكامنة غير المرغوب فيها داخل التنظيم، كمؤشرات الصراع التنظيمي، والاتكالية التي تكون حاضرة في ظل عدم توافق حجم المهام وعدد الأفراد الذين يؤدون هذه المهام، أو كما يطلق عليها من قبل الباحث **جمال غريد** بسياسية التشغيل الواسع، الذي عرفتها الجزائر في مرحلة ما بعد الاستقلال، كهدف لتحقيق التوازن الاجتماعي وتحسين تلك الأوضاع، على حساب التنظيمات، إلا أنه هذا لا يكون ضمن سياسة التشغيل المطروحة ضمن خصوصية الطرح، وإنما يكون على مستوى الإخفاق في إعادة هيكله المهام وتحديد الوظائف بشكل أدق ومتطلباتها، مما يجعل المورد البشري الذي كان ضمن أساليب العمل السابقة مورد هام، يهوي إلى مرتبة التكلفة غير مستفاد منه.

الفصل الخامس: تحليل فرضيات الدراسة ومناقشة النتائج

لذلك نستنتج من خلال هذا، أن سهولة العودة إلى المعطيات وتبسيط هذه العملية داخل الحيز التنظيمي لمؤسسة ألفايب، عبر توفير قاعدة معطيات الكترونية، له دور وظيفي في إعادة برمجة العمليات والأنشطة التي يدار بها العمل الصحيح والتحكم فيها، وكذا والوصول إلى أعلى مستويات الأداء، مما يثري المهام الروتينية ويمنح الفرد داخل مؤسسة قدرة كبيرة للسيطرة على مهامه وانشطته.

الجدول رقم (15): طرق أداء المهام وأثرها على اكتشاف الأخطاء الوظيفية وتداركها

المجموع	لا يمكن اكتشاف الأخطاء ويصعب تداركه		اكتشاف الأخطاء بسهولة مع إمكانية تداركها		إمكانية اكتشاف الأخطاء ضمن الوظيفة وتداركها		يتم أداء المهام عن طريق
	ت	%	ت	%	ت	%	
	26	100%	01	3,8%	25	96,2%	الحاسوب أكثر
	8	100%	06	75%	02	25%	يدويا أكثر
	34	100%	7	20,6%	27	79,4%	المجموع

يتضح لنا من خلال جدولنا الاحصائي، أن 79,4% هي النسبة البارزة فيه، والتي تمثل إجابة الباحثين الذين صرحوا، بأنهم بإمكانهم اكتشاف الأخطاء التي يقعون فيها ضمن مهامهم مع إمكانية تداركها، بحيث تدعم هذه الإجابات نسبة 96,2% من الباحثين الذين قالوا بأنهم يستخدمون جهاز الحاسوب أكثر ضمن أعمالهم، والذي بلغ عددهم 25 فرد، في حين كانت نسبة إجابات الباحثين الذين قالوا بأنهم يقومون بأعمالهم يدويا وبإمكانهم اكتشاف الأخطاء وتداركها 25% بعدد أفراد بلغ 02، أما ما يقابل هذه النسب وفي الاتجاه الآخر، فتمثل نسبة 20,6% ممن صرحوا بأنه لا يمكن اكتشاف الأخطاء ضمن أداء مهامهم ويصعب تداركها، بحيث تدعمها نسبة 75% ممن يقومون بأعمالهم يدويا، كما أن نسبة 3,8% تمثل عدد الأشخاص الذين يستخدمون الحاسوب، ولا يمكنهم اكتشاف الأخطاء وتداركها.

ما يشير انتباهنا من خلال قراءتنا الإحصائية أعلاه، أن عملية استخدام الحاسوب ضمن المهام الإدارية داخل مؤسسة الفاييب بغرداية، أضحت من الأساسيات التي يتم العمل بها اليوم، وذلك أكثر من العمل اليدوي، الذي يعتمد على الملفات الورقية والأقلام، هذا ما تبين لنا من خلال الإجابات التي حظيت بالإجماع، على أن هناك إمكانية اكتشاف الأخطاء التي يرتكبها الفرد ضمن مهامه، وكذا تداركها وتصحيحها، والتي كانت ممن يؤدون مهامهم عن طريق الحاسوب، في حين هي ميزة مفقودة ضمن العمل اليدوي، وفقا لما تم التوصل إليه، من خلال إجابات الافراد الذين لا يزالون يقومون بأداء أعمالهم يدويا، فإذا عدنا إلى مفهوم العمل اليدوي ضمن المؤسسة محل الدراسة، فعلينا طرح التساؤل الذي من خلاله تتضح جوانب التحليل لدينا، وهو: هل كانت هناك أقسام إدارية ضمن المؤسسة تؤدي مهامها بطرق يدوية دون استخدام الحاسب؟ ، هذا التساؤل، يجيب عنه واقع الفعل الملموس الذي عرفته المؤسسة في سنوات مضت، وهو ما اتضح لنا من خلال اطلاعنا على ميدان الدراسة وحيثياته، فعلى سبيل المثال كانت مهام قسم إعداد الأجور ومراقبة أوقات عمل الموظفين، تعالج بطرق يدوية يتم تتبعها من أجل الحصول على أجر الموظفين، تعرف هذه الطريقة لدى أفراد القسم "بالزربية" حيث أن إطلاق مصطلح الزربية، هو بمثابة النسج الذي يعمل عليه الأفراد، عبر استخدام أوراق ذات حجم كبير، تقسم إلى جداول تضم جميع الموظفين، ويتم تتبع حالات الحضور والغياب ومختلف العمليات التي يتم عبرها احتساب ساعات العمل، ويكون ذلك بشكل يومي، هذه العملية في أداء المهام، تكون باستمرارية طوال أيام الشهر فقد كانت تستغرق العملية أوقات طويلة وجهد كبير من قبل الموظفين داخل القسم، مع احتمالية وجود أخطاء بشكل أكبر، بل ويصعب اكتشافها الا بعد صدور الأجور، ويتم اكتشاف ذلك من خلال الشكاوي والطعون التي تكون جراء الاقتطاع الحاصل في الأجر دون وجود سبب لهذا الاقتطاع، إننا نريد من خلال مثالنا هذا، أن نحلل عبره مجموعة من النقاط المختلفة، تتمثل أولى النقاط فيه، في تغير الأهداف التنظيمية التي يهدف اليها القسم، من أهم هذه التغيرات في الأهداف، هو انتقال الهدف من العمل على استخراج الأجور في الوقت المناسب إلى الطموح نحو الحد من الأخطاء التي تؤجج الاحتجاج والشكوى من قبل العامل، وهذا من خلال ما يصرح به موظفي مؤسسة الفاييب في ذات القسم، بأنه " لازم نلحقوا لمستوى صفر ريكلاماسيون " أي الوصول إلى مرحلة تعدم فيها الشكاوي من الأخطاء التي تقع على مستوى احتساب الأجور، فيعتبر مؤشر الحد من الاحتجاج، أحد العناصر التي يتم عبرها قياس مدى نجاعة العمل وفعاليتها، وهو أحد أهم العناصر التي تشكل اثراء المهام داخل التنظيم، أو كما يطلق عليها بالتغذية الراجعة، تتجسد هذه التغذية في معرفة مدى جودة الخدمة المقدمة من طرف أفراد التنظيم، كما

أن اكتشاف الأخطاء وتداركها لا يرتبط بالجانب التنظيمي المادي فحسب، وإنما هو منتج لظاهرة سوسيوتنظيمية تربط العلاقة ما بين الفاعلين داخل التنظيم، هذه العلاقة متمثلة في تلك الثقة في موظفي الإدارة، بناءً على الخدمات التي يقدمونها لمختلف موظفي المؤسسة، والتي يمكن أن تنشأ عبر التقليل من الأخطاء ومحاولة الحد منها، خاصة تلك التي تكون مباشرة مع العمال كمعالجة الأجور، كما أنها يمكن أن تضعف هذه الثقة، كلما ارتفع عدد الأخطاء وعدم ادراكها وتداركها في الوقت المناسب، بحيث يقول **Frederick Herzberg** في كتابه **The Motivation To Work** ، وضمن تحديده للتطبيق الفعلي لإثراء الوظائف بأنه "كانت الإجراءات الأولى لإثراء الوظائف دائماً ترتبط بإجراءات الجودة مع العميل...".¹ فتقسيم المهام المختلفة والتي كانت ضمن العمل اليدوي، تشكلت في قالب اخر مع زيادة المهام لكل فرد، كأن نقول بأن المكلف بمراقبة دوام الموظفين، اثريت مهامه، وذلك عبر إضافة مهام أخرى لمهمته الرئيسة المكلف بها، كمعالجة الأخطاء واكتشافها، والتواصل مع المشرفين من أجل تسوية وضعية الغياب، أو التأخر، أو العطل المختلفة المتعلقة بموظفيهم، وحتى تعويض أيام العمل، والساعات الإضافية التي عملها العامل، وغيرها من المهام العديدة، التي ارتبطت بالحاسوب بدرجة أولى، والذي منح هذا الأخير، القدرة على التوفيق ما بين كل هذه المهام والتحكم فيها من قبل افراد التنظيم دون طرح إشكالية الجهد والزمن، اللذان يشكلان حلقة فارقة في العمل التنظيمي.

مما تم التوصل إليه، وما يمكن استنتاجه من خلال ما قدمناه، أن استخدام الحاسوب في أداء المهام والأنشطة ضمن الوظائف داخل مؤسسة آلفايب، أدى إلى التحكم في الأخطاء الوظيفية، وإمكانية تداركها في الوقت المناسب، عكس ما يكون عليه العمل اليدوي في أداء المهام، والذي يمنع من اكتشاف الأخطاء وتداركها عامل الوقت المستغرق في أداء الأنشطة والجهد المبذول من اجل الوصول إلى هدف أدنى، فالعمل بالحاسوب واكتشاف الأخطاء بسهولة وتداركها ، أدى ذلك إلى تغيير الأهداف وتحقيق الأداء المطلوب وجودة الخدمة المقدمة للموظفين، مما يؤدي إلى إحلال علاقات سوسيوتنظيمية متمثلة في الثقة في الخدمة المقدمة داخل التنظيم.

¹ Frederick Herzberg, Bernard Mausner, **Motivation To Work**, Routledge: Taylor And Francis Group, New York, 2017, P15

الجدول رقم (16): امتلاك حساب مرتبط بالشبكة الداخلية وأثره على الاستقلالية في أداء المهام

المجموع	أشعر بضغوطات أثناء تأدية مهامي		أشعر بالاستقلالية في أداء المهام الموكلة إلي		الاستقلالية في أداء المهام امتلاك حساب مرتبط بالشبكة الداخلية
	ت	%	ت	%	أجل لدي حساب. على الشبكة الداخلية
	22	22,7%	05	77,3%	
	12	75%	09	25%	لا امتلك أي حساب مرتبط بالشبكة الداخلية للمؤسسة
	34	41,2%	14	58,8%	المجموع

تبين المعطيات الإحصائية ضمن جدولنا أعلاه، أن النسبة **58,8%** هي الممثلة للاتجاه السائد فيه، والتي تترجم عدد المبحوثين الذين صرحوا بأنهم يشعرون باستقلالية في أداء المهام الموكلة إليهم ضمن وظائفهم، والذي بلغ عددهم 20 فرد من المجموع الكلي للمبحوثين البالغ عدده 34 مبحوث، بحيث تدعمها نسبة **77,3%** ممن قالوا بأنهم يمتلكون حساب خاص بهم على الشبكة الداخلية للمؤسسة وذلك بـ 17 مبحوث، تليها نسبة 25% ممن صرحوا بأنهم لا يمتلكون أي حساب مرتبط بالشبكة الداخلية للمؤسسة.

في حين، وفي الاتجاه المقابل من الجدول، فإن النسبة الأقل ضمنه، تمثل **41,2%** بعدد أفراد بلغ 14 مبحوث، والذين صرحوا بأنهم يشعرون بضغوطات أثناء تأدية مهامهم ضمن وظائفهم، تدعم هذه الإجابات، نسبة **75%** وبعدد أفراد بلغ 09 من أصل 14، ممن أجابوا بأنهم لا يمتلكون أي حساب مرتبط بالشبكة الداخلية، في حين كان النسبة الأقل ضمن هذا الاتجاه، ممثلة في الذين أجابوا بأنهم يشعرون بضغوطات في أداء مهامهم ويمتلكون حساب على الشبكة الداخلية، وذلك بنسبة **22,2%** وبعدد مبحوثين بلغ 5 من أصل 14.

بعد تبيان التوزيع الاحصائي وقراءته، وعبر إجابات المبحوثين الغالبة ضمن جدولنا، يتضح لنا أن أغلب الموظفين الذين يمتلكون حسابا على الشبكة الداخلية لمؤسسة آلفايب، يرون بأنهم يشعرون باستقلالية في أداء المهام الموكلة إليهم، لا بد لنا الوقوف على عنصر مهم في تحديد بعد الاستقلالية واجتناب الضغوط، والذي يجمل في " السرية في العمل " وهي الوظيفة التي يمنحها الحساب الشخصي المرتبط بالشبكة الداخلية، للفرد داخل التنظيم، إذ يتم من خلاله أداء العديد من المهام والوظائف، عبر ذلك الارتباط الذي يكون ما بين الموظف والجهاز فقط، بحيث أن أكثر عبارة يتم تداولها ضمن مفهوم الاستقلالية في أداء المهام داخل مؤسسة آلفايب لدى المبحوثين هي " ما نحش لي يوقفلي عند راسي " وهو تصريح ينم على رفض الموظف بشكل قاطع، ذلك الأسلوب المنتهج، والذي يعتبر جزءا من المراقبة المفروضة عليه بشكل مفرط، خاصة من قبل المشرف، بحيث تكون هذه الرقابة بشكل مستمر ومباشر وهو ما لا يجذبه العامل أثناء تأدية مهامه، حيث تكون الأنشطة ظاهرة وعلى العلن، إن هذا السلوك التنظيمي لدى العامل ضمن مؤسسة آلفايب، ليس مرتبط بسلوك الفرد على حدى، وإنما هو راجع لما يحمله من سمات ثقافية، توجه أفعاله ومتطلباته، فبالعودة إلى أهم ما يطرح في هذا الشأن ضمن الأدب السوسيولوجي، نجد أن ما قدمه فليب ديريبان ضمن مناقشته لتأثيرات القيم الوطنية وثقافتها على التنظيمات والمؤسسات، فإن ما يهمنا أكثر من دراسته، هو منطق الشرف **La Logique De L'honneur** والذي خصه بالمجتمع الفرنسي، يقوم هذا المنطق على أنه " لا أحد مستعد للامتنال للقانون العام، لكن الجميع يحرص للارتقاء إلى مستوى المسؤوليات التي تحددها تقاليد دولتهم والشعور بالشرف يحرم من لديه أي ادعاء للدفاع عن مصالحهم بالطريقة الدنيئة والتي تسقط من قيمته، يجب على كل فرد أن يظهر نفسه على أنه معتدل، تحت ألم السقوط...".¹ فإن شعور الفرد داخل التنظيم بالمسؤولية، يكون عبر ما تمليه تلك السمات الثقافية التي نشأ عليها، ولا يرضى بأن يمنح له أحد التعليمات أو يقيدده عبر مراقبته، أو يصل به الأمر بأن لا يعمل وفقا للمطلوب ويتلقى التوبيخ أو العقاب، وإن كان قد يختلف المنطق ما بين الفرد الفرنسي والجزائري، إلا أن التقارب في هذا الأمر كبير جدا، وذلك من خلال تلك الإجابات التي كانت ضمن المؤسسة محل الدراسة " آلفايب "، حيث أن العامل يحاول ان يتحاشى كل أنواع المراقبة المستمرة المسيبة للضغوطات، وهو ما أتاحتها التكنولوجيا المعلوماتية عبر امتلاك كل فرد داخل التنظيم، وضمن المهام الإدارية حسابا يرتبط بالشبكة من أجل أداء

¹ Laurent Belanger, Jean Mercier, **opcit**, p406.

الفصل الخامس: تحليل فرضيات الدراسة ومناقشة النتائج

الأعمال والمهام الموكلة بعيدا عن أعين المشرف، فالاستقلالية في أداء المهام هي أحد العناصر التي يقوم عليها اثرء المهام اليوم ومن جهة أخرى، فإن عملية المراقبة التنظيمية، لا يمكن أن تلغى، أو يمنح العامل الحرية التامة في أداء أعماله، فلقد أضفى العمل بالحساب المرتبط بالشبكة الداخلية للمؤسسة، خيارات جديدة وأساليب مهمة لدى المشرفين، فعملية المراقبة لم تعد بالشكل التقليدي الذي ينفر منه الفرد داخل التنظيم، وإنما أضفى المشرف يتابع مسار الأعمال، ويعرف مواطن الخلل، وكذا مصدر الأخطاء والتجاوزات من خلال حساب الفاعل ذاته، عبر حسابه وعن بعد.

نستنتج من خلال ذلك، أن امتلاك الفرد لحساب داخل الشبكة الداخلية لمؤسسة آلفايب منحه استقلالية في أداء أعماله بعيدا عن الرقابة التقليدية والضغوطات التي تسببها، كما أنها أضفت صلاحيات للمشرفين وأساليب رقابة جديدة، تمكنه من التحكم في الأعمال والتسيير، وكذا اتخاذ القرارات اللازمة ضمن الوقت المناسب.

الجدول رقم (17): استخدام برمجيات خاصة بأداء العمل وأثرها على طبيعة مهام الأفراد داخل المؤسسة

المجموع		المهام غير واضحة وأجد صعوبة في أدائها		المهام الموكلة إلي واضحة المعالم		طبيعة المهام
						امتلاك برمجيات خاصة بأداء العمل
%	ت	%	ت	%	ت	نعم، هناك برمجيات مخصصة للعمل
%100	21	%00,0	0	%100	21	
%100	13	%46,2	06	%53,8	07	لا، ليس هناك أي برمجيات مخصصة لوظيفتي
%100	34	%17,6	06	%82,4	28	المجموع

تشير المعطيات الإحصائية أعلاه، أن نسبة 82,4% تمثل قيمة الإجابات التي تبرز أن طبيعة المهام الموكلة للأفراد داخل مؤسسة آلفايب واضحة المعالم بعدد المبحوثين 28 فرد، وهي القيمة الأعلى ضمن جدولنا، تعززها نسبة 100% من الإجابات التي تشير إلى أن الأفراد داخل التنظيم، يمتلكون برمجيات مخصصة لأداء مهامهم والتي صرح بها 21 موظف من مجموع 21، في حين كانت نسبة 53,8% والتي تمثل

عدد الافراد البالغ 07 الذين صرحوا أنهم لا يمتلكون أي برمجيات مخصصة لأداء مهامهم وأن المهام الموكلة إليهم واضحة المعالم.

وعلى الناحية الأخرى، فإن 17,6% هي النسبة الأقل ضمن مجموع الإجابات ضمن الجدول والتي تمثل إجابات الباحثين الذين صرحوا بأن المهام الموكلة إليهم غير واضحة ويجدون صعوبة في أدائها بحيث تدعم هذه الإجابات نسبة 46,2% ممن صرحوا، بأن ليس هناك أي برمجيات مخصصة لوظائفهم في حين كان نسبة الانعدام 0%، تمثل نسبة مقترح الإجابة الذي يشير إلى أن المهام الموكلة إلى الأفراد داخل التنظيم غير واضحة وصعبة مع التقاطع الذي يشير إلى الذين يمتلكون برمجيات مخصصة لأداء أعمالهم.

تبعاً لقراءتنا الإحصائية، والتي منحتنا عبر مؤشراتنا العديد من الإجابات الصريحة والضمنية في آن واحد، المتعلقة بممارسات الفعل التنظيمي داخل مؤسسة ألفايب، فإنها تظهر ذلك الإجماع على أن المهام الموكلة إلى الأفراد الذين هم مكلفون بالمهام الإدارية واضحة المعالم، وأن هناك برمجيات مخصصة لمختلف هذه المهام التي يشتغلون عليها، فوضوح المهام والأنشطة، هو أحد الأهداف التنظيمية التي تعتمد على تحقيقها مختلف التنظيمات أي كان نشاطها، كون أن الوظائف الإدارية تبنى من أجل تحقيق هذا الأساس، تبعاً للوظائف المتمثلة في كل من وظيفة التنظيم والتوجيه والتنسيق والرقابة، حيث يصرح أغلب الباحثين بأن استخدمنا للبرمجيات المخصصة لمهامنا، هو فعل يتم فرضه من قبل المؤسسة، فالعملية التنظيمية تتوقف على مدى فعالية السلطة وتحديدها لآليات العمل وتوحيده، على غرار اجبارية العمل بالبرمجيات المصممة للمهام ووفقاً للأنشطة وخصوصياتها، كما صرحت به النسبة الأعلى من الباحثين ضمن نطاق مؤسسة ألفايب بغرداية، وإعادة صياغة تقسيم العمل عبر إعادة صياغة منظومة المهام وشاغليها، يظهر من خلال ذلك التأثير الذي يتشكل عبر التكنولوجيا المعلوماتية المستخدمة، وآليات العمل التي تشتغل وفقها، حيث تسهم هذه البرمجيات في فرض حدود مهام الأفراد، بشكل يمكن القول عنه أنه تلقائي دون الحاجة إلى مراقبة هذه الحدود، فعلى سبيل الذكر، تختلف البرمجيات التي يشتغل عليها قسم المشتريات مع تلك التي يشتغل عليها قسم الموارد البشرية، أو التي تكون ضمن قسم المحاسبة والمالية داخل المؤسسة، هذه الاختلافات، تحدد المهام بشكل دقيق مما يمكن العامل معرفة عناصر عمله ومسؤولياته، وكذا نطاق الاشراف، سواء الذي يعلوه، أو الذي يكون مسؤول عنه بإعتباره المشرف ذاته بما في ذلك وضوح خطوط الاتصال داخل التنظيم، بحيث أن هذه التقسيمات للعمل وتحديد هوية جديدة للمهام، تمثل البرمجيات الحديثة دور في تحيينها وفقاً لمستجداتها، مع الإبقاء على الوظائف الأساسية التي

يكلف بها العامل داخل مؤسسة ألفايب، مما يشكل هذا روتينية العمل في صورة أخرى، بحيث أنه وبالرغم من إضفاء العديد من المهام، وتعلم العديد من المهارات، ومنح استقلالية الأداء كما رأينا في جدولنا السابق رقم (16)، إلا أن هناك بعض المهام تختزل في عناصر محددة، مما يؤدي ذلك التبسيط للمهام إلى نوع من البرمجة للفاعل، فبالرجوع إلى السلطة أو تلك التصريحات التي تؤكد على إلزامية وضرورة استخدام البرمجيات للعمل وأداء المهام، هي ضمن الاقتراب الفايبري، تؤدي مهمة القاعدة القانونية لترشيد وعقلنة الفعل التنظيمي وسلوكات الأفراد فيه، حيث يقول ماكس فيبر " كلما تصاعدت عقلنة تنظيم السلطة عملت الإجراءات الصورية على إقصاء اللاعقلانية من جهة، وتحويل القانون الجوهري إلى صبغة نسقية من جهة أخرى".¹ أي كلما اشتدت محاولات عقلنة التنظيم عبر القواعد القانونية ومختلف الإجراءات، كلما اتجه السلوك التنظيمي نحو التوحيد بما أسماه بإقصاء اللاعقلانية، فإذا كانت معالم العمل واضحة، وأن هذه المهام تكون عبر برمجيات مخصصة ومفروضة من قبل المؤسسة، فإنه ذلك يعتبر جانبا من جوانب العقلنة عبر التكنولوجيا المعلوماتية الحديثة، هذه العقلنة، لا تلغي الأهداف التنظيمية ومحاوله الحد من السلوكات التي من شأنها عرقلة المهام وتداخلها، بل يكون ذلك متوافقا إلى حد ما، مع بعض من خصوصيات المجتمع المحلي، الذي يعتبر الموظف ضمن مؤسسة ألفايب بغرداية جزء منه، حيث أنه إذا عدنا إلى طبيعته، فإنه مجتمع في الغالب مجتمع محافظ، تمثل السلطة الأبوية فيه دور في تشكل شخصية الفرد، من خلال نقل مفهوم عدم تحمل المسؤولية، أو على الأقل لا وجود للفردية في تحمل المسؤوليات مما يتيح هذا، بأن يكون أداء المهام وفقا لما تتضمنه البرمجيات بمثابة الغطاء الذي يرسم الحدود الوظيفية، ويجدد معالم العمل ويبسطه، وهو ما أدى إلى وجود "الاستقلالية في أداء المهام" ضمن حيز أو نطاق الوظيفة التي يشغلها الفرد داخل مؤسسة ألفايب، هي أحد العناصر القاعدية للإراء الوظيفي، كان للمعلوماتية أثر في تحديده، وإعادة تشكيل المهام التي يقوم بها الفرد ضمن وظائفه داخل التنظيم حتى ولو كانت ضمينا، أي لا تندرج ضمن مخطط أو استراتيجية التنظيم.

يمكننا يقول من خلال ما تقدم، أن وضوح المهام التي يقوم بها الفرد داخل مؤسسة ألفايب، يكون للبرمجيات المخصصة لأداء هذه انشطته ومهامه ضمن وظيفته، تأثير على تبسيطها، كما تسهم في توضيح نطاق وحدود العمل ضمنها، كما أنها تعمل على زيادة الشعور بالاستقلالية كون أن المسؤولية تقل

¹ المنعم الشقيري، العقلنة عند ماكس فيبر، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، قطر، ط1، 2021، ص28.

الفصل الخامس: تحليل فرضيات الدراسة ومناقشة النتائج

بفعل الاتكالية على ما تحدده هذه البرمجيات من اختزال للعديد من مراحل العمل، هذا ما يسمح بكسر روتين العمل التقليدي، وتعيينه كلما تم تحديث آليات العمل عبر هذه البرمجيات.

الجدول رقم (18): امتلاك الفرد حساب مرتبط بالشبكة الداخلية للمؤسسة وأثره على أهمية الدور الذي يشغله

المجموع		الدور الذي أشغله عادي		الدور الذي أشغله يشكل أهمية		أهمية الدور الذي يشغله الفرد امتلاك حساب مرتبط بالشبكة الداخلية للمؤسسة
%	ت	%	ت	%	ت	
100%	22	00%	00	100%	22	نعم، لدي حساب مرتبط بالشبكة الداخلية للمؤسسة
100%	12	25%	03	75%	09	لا، لا أملك أي حساب مرتبط بالشبكة الداخلية للمؤسسة
100%	34	8,8%	03	91,2%	31	المجموع

تشير المعطيات أعلاه ضمن جدولنا الاحصائي، أن الاتجاه السائد فيها متمثل في نسبة 91,2% والتي تعبر عن إجابات الباحثين الذي صرحوا بأن الأدوار التي يشغلونها تشكل أهمية وفقاً لنظرهم، بحيث بلغ عددهم 31 فرد، وذلك من مجموع أفراد العينة الذين يشغلون مهاماً إدارية وثنائي المهام، والبالغ عددهم 34 مبحوث، هذه النسبة، مدعمة بنسبة 100% من إجابات الأفراد الذين قالوا: بأنهم يمتلكون حساباً مرتبطاً بالشبكة الداخلية للمؤسسة بعدد بلغ 22 فرد، في حين أن 09 أفراد والذين تمثلهم نسبة 75% صرحوا بأنهم لا يمتلكون أي حساب مرتبط بالشبكة الداخلية للمؤسسة، وأن أدوارهم التي يشغلونها تشكل أهمية بالنسبة لهم.

في حين نرى أن في الاتجاه المقابل، أن نسبة 8,8% تمثل المبحوثين الذين صرحوا بأن الأدوار التي يشغلونها تعتبر في نظرهم أدوار عادية، تدعمها نسبة 25% ممن صرحوا بأنهم لا يمتلكون أي حساب مرتبط بالشبكة الداخلية والبالغ عددهم 03 أفراد، في حين أن نسبة 00% تمثل عدم وجود أي مبحوث صرح بأن الدور

الذي يشغله هو دور عادي وأنه يمتلك حساب مرتبط بالشبكة الداخلية مؤسسة ألفايب لصناعة الأنابيب بغرداية.

إن وجود نسبة الانعدام ضمن قراءتنا الإحصائية، والتي ترتبط بالنظرة العادية للدور الذي يشغله العامل، وامتلاكه لحساب مرتبط بالشبكة الداخلية، وبغض النظر عن النسبة السائدة، والتي تؤكد على أن الذين يمتلكون حسابا مرتبط بالشبكة الداخلية لمؤسسة ألفايب بغرداية، يرون بأن الأدوار التي يشغلونها تشكل أهمية داخل التنظيم، **يوضح هذا**، أساس منطلق التساؤل الذي طرح على شاغلي المهام الإدارية ضمن مؤسسة ألفايب بغرداية، بحيث أن التساؤل، لا يبحث عن الدور في حد ذاته فحسب، وإنما يبحث عن مجموعة من المؤشرات المرتبطة بتصميم المهام وتقسيمها، بحيث تشكل أحد أبعادها ذلك الاثراء الوظيفي، عبر شعور العامل بأهميته داخل التنظيم وهو أحد أهم المؤشرات التي تشكله، إن الوصول إلى مرحلة التشبع بقناعة أهمية الأدوار التي يقدمها العامل، هي مرحلة تشترك فيها العديد من العوامل، كانت هذه العوامل محفزة ولها التأثير على هذا التشبع، أو تشكل مجموعة من النتائج الجسدة في تلك السلوكيات التنظيمية التي يتم استخلاصها من خلال الحياة اليومية لأفراد التنظيم داخل المؤسسة، فالشعور بأهمية الدور الذي يقدمه العامل داخل مؤسسة ألفايب، هو في حد ذاته اعتراف بمدى أهميته كمورد ضمن العملية التنظيمية، وهو ما يكسبه الشعور بالرضا، بالرغم من أن هذا الشعور لا يرتبط بشكل مباشر بامتلاك العامل لحساب داخل الشبكة الداخلية، إلا أن التأثير يكون بطرق غير مباشرة، عبر ما يشعر به من الاهتمام، حين يُمنح له حساب داخل الشبكة، فإن هذا الحساب يكون حاملا لاسمه، وكلمة مرور خاصة به، فهي بذلك تمثل تلك القيمة المضافة التي تتجسد في شعور الفرد داخل التنظيم بالمسؤولية التي منحت له، بحيث يرى أنه عبر حسابه هذا، والذي يظهر اسمه في كل المعاملات التي يؤديها والأنشطة التي يعمل عليها باختلافها وتنوعها، على أنه محل أنظار جميع الذين يتعامل معهم، فعلى الرغم من أن هذا الفعل التنظيمي يشكل نوع من المسؤولية والرقابة في الإجراءات، مما يفهم أنه لا يقصد به تحفيز العامل وإشعاره بالأهمية، إلا أن له وظيفة الشعور بالوجود داخل التنظيم، وأهمية الدور الذي يؤديه، بحيث يحفظ هذا الحساب مبادراته وكذا فعاليته، عبر محاولته لإظهار مهاراته وقدراته المعرفية والفنية، وهو ما يفسره أبراهام ماسلو في كتابه نظرية التحفيز A Theory Of Motivation، والتي يحدد فيه الحاجات الإنسانية، وفقا لسلم ينطلق من الحاجات الضرورية إلى غاية الكماليات، عبر تحقيق تلك الحاجات، والتي تكون ضمنها الحاجة إلى تقدير الذات، التي يعبر عنها أبراهام ماسلو على أنها "الرغبة في السمعة والمكانة التي

تكسبه احترام الآخرين أو التقدير أو الاهتمام أو الأهمية".¹ هذه الأهمية التي شكلتها جزئية هامة من اثبات الذات في العمل، عبر تلك الخصوصية التي أكسبها له حسابه المتواجد ضمن الشبكة الداخلية، والذي يسجل مجمل معاملاته المختلفة من خلاله، جعلت العامل داخل مؤسسة ألفايب وضمن الوظائف الإدارية، يشعر بأهمية الدور الذي يؤديه، إلا أن إكساب أهمية للدور الذي يشغله العامل، وكذا أهميته كمورد ضمن الاطار التنظيمي، باعتباره أحد أهم مكونات اثناء الوظائف ضمن منظومة تقسيم العمل يحتاج بأن يقوم على معرفة وإدراك ووعي السلطة التسييرية للمؤسسة بالجانب السوسيوتنظيمي من التفاعلات والسلوكيات التنظيمية، أكثر من كونه حصيلة لمجموعة التغيرات في أساليب العمل، القائمة على إكراهات نسقية دون التحكم في ما تنتجه هذه التغيرات التي تحدثها التكنولوجية المعلوماتية، وإن كان هذا يرتبط بعوامل أخرى، لا ترتبط بإثراء الوظائف أو إعادة صياغة لتقسيمات جديدة للعمل، يجدر بنا الإشارة لها، كونها تندرج ضمن المنظومة التسييرية ككل.

وبذلك، فإننا نستنتج ، أن ما أضفته التكنولوجيا المعلوماتية، ممثلة في امتلاك كل فرد، حساب على الشبكة الداخلية للمؤسسة ألفايب بغرداية، وبالأخص الذين لديهم مهام إدارية أو مشتركة، هو الشعور بالاهتمام من خلال أهمية الأدوار التي يقدمونها، فكل فرد يرى بأن ما يقدمه من معاملات متنوعة ومختلفة ضمن نطاق الشبكة، هو ضمن حيز تفاعلي، يظهر عبره، قدراته ومهاراته الفردية وكذا فعاليته في الأداء كون ان خاصية التعرف على الفرد الذي يؤدي هذه الأعمال، مرتبطة بالحساب ذاته، وهي بمثابة توقيع يحفظ إنجازاته ويكون ضمن مختلف الوثائق التي تصدر ضمن هذه المعاملات، بالرغم من أن الوظيفة الأساسية لهذا الإجراء هو نوع من الرقابة وكذا تحمل العامل لمسؤولية أداءه لأنشطته، وذلك في حال وجود أي تجاوز أو وقوع أخطاء ضمن المهام المكلف بها، وهذا ما يعتبر أحد التغيرات على مستوى إعادة صياغة تقسيمات عمل جديدة عبر إثراء الوظائف داخل مؤسسة ألفايب بفعل واقع التكنولوجية المعلوماتية، على مستوى المهام الإدارية والمشاركة تحديدا.

¹ A.H. Maslow, A theory of human motivation, Crec digital library, India, 1943, pp 29-30

الجدول رقم (19): آلية العودة إلى المعطيات المتعلقة بالوظيفة وأثرها على تعويض الأفراد بعضهم للوظائف

المجموع	لا أقوم بتعويضه وأنشغل بمهامي فقط		أقوم بتعويضه عبر أداء مهامه		تعويض زميل العمل في حال غيابه طرق العودة إلى المعطيات المتعلقة بالوظائف
	ت	%	ت	%	عن طريق قاعدة معطيات إلكترونية
	22	%25	05	%77,3	17
	12	%22,7	03	%75	09
	34	%23,5	08	%76,5	26
					عن طريق ملفات ورقية
					المجموع

الملاحظ من خلال جدولنا الاحصائي، ومن خلال الاتجاه العام السائد فيه، أن نسبة 76,5% هي النسبة البارزة ضمنه، والممثلة لإجابة المبحوثين الذين صرحوا بأنهم يقومون بتعويض زملائهم أثناء غيابهم ويؤدون مهامهم، بلغ عدد إجابة المبحوثين 26 من أصل 34 مبحوث، تدعمها نسبة 77,3% ممن صرحوا بأنهم يعودون إلى المعطيات المتعلقة بوظائفهم عن طريق قاعدة معطيات الكترونية، تليها نسبة 75% ممثلة لإجابة الأفراد الذين قالوا بأنهم يقومون بتعويض زملائهم ويعودون إلى المعطيات الوظيفية عن طريق ملفات ورقية.

في حين نلاحظ في الجهة المقابلة أن من بين 34 مبحوث كان 08 مبحوثين ممثلين لنسبة 23,5% ممن صرحوا بأنهم لا يقومون بتعويض زملائهم في العمل حين غيابهم وينشغلون بمهامهم فقط، تدعم هذه النسبة 25% ممن يعودون إلى المعطيات عبر قاعدة الكترونية، تليها نسبة 22,7% ممن قالوا بأنهم يعودون إلى المعطيات المتعلقة بوظائفهم عن طريق الملفات الورقية وذلك بعدد أفراد بلغ 03 مبحوثين.

من خلال ما قمنا به ضمن تحليلنا الاحصائي، نلاحظ أن النسبة الكبرى من أفراد التنظيم داخل مؤسسة آفايب بخرادية، يقومون بتعويض زملائهم ويؤدون مهامهم في حالة حدوث أي غياب، كما أنهم يعودون إلى المعطيات المتعلقة بوظائفهم عن طريق قاعدة إلكترونية، إن عملية التفويض لأداء المهام، في

حالة غياب أي عنصر داخل التنظيم لأي سبب كان، هو إجراء تنظيمي يتم من خلاله تكليف أي فرد بأن يشغل مهام الموظف المتغيب، وهو ما تنص عليه إجراءات العمل داخل المؤسسة، إلا أن عملية التفويض بمفهومها الرسمي أو سد شغور المنصب بالنيابة بما تنص عليه القوانين التنظيمية داخل المؤسسة ليس المقصود في طرحنا هذا، وإنما التعويض لأداء المهام ما بين أفراد القسم الواحد ضمن العمل اليومي داخل المؤسسة، وهو ما صرح به أغلب الموظفين، إذ أن أولى العناصر التي تدفع بأن يتحمل العامل أعباء مهام أخرى، متعلقة بنشاط زميله داخل مؤسسة آلفايب بغرداية، هي المعرفة بمعالم العمل والتحكم فيها لذلك فإن تحمل مسؤولية مهام زملاء لفترة معينة، هو دافع، يحفز العمل عليه الوصول إلى المعطيات عبر القاعدة الالكترونية وتوفرها في آن واحد، وهو ما يتيح المعلومة والمعرفة واستخدامها، كما أن أغلب الذين صرحوا بأنهم لا يمكن تعويض زملاء العمل في حال غيابهم، فإنهم يرجعون ذلك، إلى أنه " لا يوجد زميل يشغل نفس المهام التي أشغلها" أو "عملي لا يتوافق مع مهامه" وهو ما يبرز أن عامل التخصص أكثر يسهم في تشكيل صعوبة تعويض أفراد التنظيم لبعضهم البعض، كون أن الاعتماد على أشخاص معينين يشغلون مناصب ترتبط بمعارفهم وقدراتهم أو لخبراتهم ضمن مهامهم، دون إتاحة المعرفة وانتشارها وطرق أداء المهام وتوحيدها، هو ما يكبح عملية تفويض هذه المهام، وهو ما يؤدي إلى عرقلة سير العمل ضمن التنظيم، فإثراء الوظيفة عبر إتاحة المعلومة والمعرفة بأبعدها عبر أساليب تكنولوجية حديثة، هو ما يمنح العامل أخذ المبادرة من أجل تعويض زميله، بالتعاون الذي ينشأ داخل التنظيم أو كما يطلق عليه هنري فايول "بروح الجماعة" أحد مبادئ الإدارة التي أكد على ضرورتها من أجل السير الحسن للعملية الإدارية، وذلك من خلال خلق التعاون بين أفراد التنظيم وتسهيل عملية التنسيق، بالرغم من وجود مبدأ التخصص وتقسيم العمل، ضمن مبادئه الأربعة عشر، فمن خلال ملاحظتنا العلمية لواقع المؤسسة محل الدراسة، فإن أهم عنصرين يشكلون منظومة العمل وسيرها ضمن التنظيم هما: المعلومة والمعرفة، فانتشار المعلومة في الوسط التنظيمي وانتشار المعرفة أضحت اليوم ضمن العمل التنظيمي لمؤسسة آلفايب، أكثر من كونه ضروري، بحيث أن الاحتفاظ بهذه المعارف والمدرجات المتعلقة بالمهام والأنشطة، يعتبر آلية مهمة في الفعل التنظيمي لتحقيق أهداف فردية، كاستراتيجيات تخدم من يمتلكون هذه المهارات والخبرة في أداء العمل، وهي بمثابة أوراق تفاوض داخل التنظيم، وبادرة من بوادر الصراعات والتوترات التنظيمية، أو كما يقول ميشال كروزيه "لا يمكن تحليل منظمة على أنها الوحدة الشفافة التي يرغب العديد من قادتها

أن تكون كما يجب أن تكون عليه، إنها مملكة علاقات القوة والتأثير والمساومة والحساب...".¹ وهو ما أشار إليه الباحث سعيد شيخي في دراسته لمؤسسة SNS حيث يقول، أن هناك "...تناقضات بنيوية تخترق SNS من كل جهة، هذه التناقضات الموجودة بين أولئك الذين يملكون والذين يفتقدون لكل شيء، أولئك الذين يعرفون والذين لا يعرفون شيئاً، أولئك الذين يقررون والذين ينفذون".² إنه وإن كان الحديث عن SNS، فهو بذلك امتداد لمؤسسة ألفايب ALFAPIPE، إلا أن التغيرات الحاصلة، هي على مستوى إعاد صياغة منظومة تقسيم العمل وعلى مستوى مؤشرات هذه الصياغة المرتبط بإثراء الوظائف، بفعل التكنولوجيا المعلوماتية الحديثة في إيصال المعرفة والمعلومة، وإسهامها في تمكين الأفراد من استغلالها ضمن أنشطتهم، مما يسهل ذلك على كل فرد بأن يحل محل زميله في حالة غيابه أو حتى تواجهه، وأداء مهامه وفقاً للمعطيات المطروحة والمتاحة، حيث يعتبر تفويض العمل للزميل، أحد أنواع التقسيمات الجديدة للعمل والمهام، التي لم تكن تطرح ضمن منظومة العمل السابقة، والتي تعتمد على اليدوية أو التقليدية في أداء المهام المختلفة، على مستوى المؤسسة.

يمكننا القول، بأن تواجد معطيات إلكترونية داخل التنظيم، يسهم في توفر المعلومات المتعلقة بأنشطة الأفراد من أجل أداء مهامهم وتعويض زملائهم في حالة حدوث غياب أو حتى في ظل تواجدهم فعملية تعويض الأفراد أو تفويض المهام ضمن العمل اليومي، هي عملية تمكن العامل من تجاوز العمل الروتيني، والاستزادة في المعارف، وتحمل مسؤوليات وصلاحيات مختلفة، تمثل آلية من آليات تقسيم العمل وإثراء الوظائف والمهام، في ظل تواجد أساليب عمل ترتبط بالتكنولوجية المعلوماتية الحديثة ضمن مؤسسة ألفايب بغيرداية، كما تعمل على تقليل التوترات داخل التنظيم وإن كان ذلك، لا يرتبط فقط بالمعرفة والخبرة أو المهارة أو حتى أساليب العمل فحسب، وإنما هي تفاعلات معقدة من العلاقات السوسيوتنظيمية والتي تشهدها عديد المؤسسات والتنظيمات في الجزائر.

¹ Michel Crozier, Erhard Friedberg, **El actor y el Sistema**, Alianza editorial Mexicana, Mexico, 1990, p38.

² محمد بشير، مرجع سبق ذكره، ص50.

الجدول رقم (20): طرق أداء المهام الموكلة إلى الموظف وأثرها على تعلم المهارات والتقنيات الجديدة

المجموع		لا، لم أتعلم أي مهارات أو تقنيات جديدة		نعم تعلمت مهارات وتقنيات جديدة		تعلم مهارات وتقنيات جديدة يتم أداء المهام
ت	%	ت	%	ت	%	عبر جهاز الحاسوب
26	%100	00	%00	26	%100	
08	%100	01	%12,5	07	%87,5	يدويا
34	%100	01	%2,9	33	%97,1	المجموع

تُظهر الاحصائيات المعروضة ضمن جدولنا أعلاه، والذي يوضح أثر طرق أداء المهام على تعلم مهارات وتقنيات الجديدة في العمل، بأن النسبة البارزة والممثلة للاتجاه السائد فيه، بلغت 97,1% من مجموع إجابات الباحثين الذين صرحوا بأنهم قد تعلموا مهارات وتقنيات جديدة، بحيث تدعم هذه الإجابات نسبة 100% من إجابات الأفراد الذين يؤدون مهامهم عبر جهاز الحاسوب، وذلك من خلال إجابات 26 موظف، تليها نسبة 87,5% من الباحثين والذين لهم نفس الإجابات بأنهم تعلموا مهارات وتقنيات جديدة ضمن عملهم وأنهم يؤدون مهامهم يدويا.

في المقابل، فإن النسبة الأقل على مستوى مجموع الإجابات ضمن جدولنا الاحصائي، ممثلة في 2,9% وبمبحوث واحد، ممن قالوا بأنهم لم يتعلموا أي مهارات أو تقنيات جديدة، تدعم هذه الإجابة نسبة 12,5% ممن قالوا بأنهم يقومون بأداء مهامهم يدويا، تليها نسبة 00% ضمن مقترح الإجابة لم أتعلم أي مهارات أو تقنيات جديدة وعلى مستوى مقترح الإجابة بأنه يتم تأدية المهام عبر جهاز الحاسوب.

من خلال قراءتنا الإحصائية، والتي تظهر أن معظم إجابات الباحثين ضمن مؤسسة آلفايب بأنهم قد تعلموا مهارات وتقنيات جديدة ضمن عملهم، يرتبط هذا بكونهم يؤدون مهامهم وأنشطتهم اليومية عبر جهاز الحاسوب، إن الحديث عن العمل باستخدام جهاز الحاسوب والعمل اليدوي، هو الحديث عن مدى الخيارات المتوفرة لأداء المهام، فالعمل عن طريق الحاسوب، لا يقتصر على برامج عامة،

وإنما يعتمد في الأساس على ما يتم تصميمه أو برمجته من أجل أداء المهام، تلك برمجة التي تحمل خصوصية الأنشطة التي يعمل عليها الفرد داخل مؤسسة ألفايب، كما هو الحال بالنسبة لما أحدثه ذلك الانتقال الذي شهدته عملية أداء المهام ضمن المؤسسة ألفايب بغرداية، وذلك بالانتقال نحو العمل عن طريق عبر التكنولوجيا المعلوماتية الحديثة، ومن خلال ما تتضمنه هذه التكنولوجيا من ملحقات ومكونات تشكلها، فتعلم مهارات وتقنيات جديدة، يكون وفقا لما توفره المؤسسة من آليات تسمح بتطوير العملية التنظيمية وسيرها، إلا أنه علينا العودة إلى عنصرين هامين في نظرنا، واللذان يرتبطان بعملية التدريب والتطوير، وهما: مدى قابلية وقدرة أفراد مؤسسة ألفايب لاكتساب مهارات وتقنيات جديدة، ونوع المهارات والتقنيات المطروحة من أجل تعلمها واستيعابها، فبالوقوف عند قابلية أفراد التنظيم من أجل تعلم مهارات جديدة وتقنيات تخدم العملية التنظيمية، يجب العودة إلى هؤلاء المؤهلون الذي بإمكانهم استيعاب هذه المهارات الجديدة، فالتكنولوجيا المعلوماتية الحديثة والخصوصية التنظيمية التي تحملها مؤسسة ألفايب تستدعي منا معرفة من هؤلاء الأفراد الذين سيعملون على هذه التقنيات الجديدة ضمن نشاطهم الإداري فواقع العمل الإداري ومنظومة العمل ضمن مؤسسة ألفايب، يطرح ذلك المزيج المتشكل ما بين فئتين سوسيو مهنتين، الفئة الأولى هي فئة تتمتع بالخبرة والتجربة الطويلة، يمكن أن نطلق عليها تسمية الفئة المخضرمة ضمن العمل، أي تلك الفئة التي عايشت الأساليب التقليدية وهي الآن تعمل ضمن آليات جديدة، والفئة الثانية هي فئة ذات تجربة قليلة، لكنها من حديثي العهد بالجانب التكنولوجي أكثر، أو كما يطلق عليهم في أوساط العمل بـ "مستقبل الشركة"، فالواقع السوسيو تنظيمي لمؤسسة ألفايب ضمن الإطار الإداري، يربط علاقة بين من هم متشبعين بالثقافة التنظيمية لمؤسسة ألفايب، كما أنهم يمتلكون معرفة واسعة نوعا ما بأساليب العمل وقوانينه، لكنهم حديثي الارتباط بالواقع المعلوماتي داخل المؤسسة وبين فئة تعتبر حديثة الانضمام للمؤسسة وبالتحديد للمناصب التي يشغلونها، ولهم في الغالب معرفة بالمجال المعلوماتي، لكنهم يفتقرون إلى القواعد الأساسية للعمل وامتلاك ثقافة تنظيمية، تشعرهم بذلك الانتماء التنظيمي، فالتغير الذي حدث في هذه المرحلة، جعل كلا الفئتين ملزمين بوجوب تعلم مهارات وأساليب عمل جديدة، من خلال العمل بالحواسب وما تتضمنها هذه الأخيرة من برمجيات مختلفة، ذات خصوصية عمل داخل المؤسسة، وهذا يوضح آلية تصميم البرامج التدريبية التي من خلالها يتم التنسيق ما بين المتشبعين بالثقافة التنظيمية والذين لديهم ضعف العمل على المعلوماتية نوعا ما، وبين المفتقرين لهذه الثقافة مع المعرفة النسبية بأساليب المعلوماتية، حيث يقول هنري منتزبرغ في تحديده لمفهوم التنشئة الاجتماعية داخل التنظيم بأنه "تقوم بعض المنظمات بتصميم برامج تدريبية يكون الهدف الوحيد

منها **التنشئة الاجتماعية** " أي أن ما تمنحه البرامج التدريبية التي تقوم بها المؤسسة، من اجل إيجاد التقارب ما بين الفئتين والتبادل المعرفي الذي أوجبه الضرورة التنظيمية بفعل التكنولوجيا الحديثة، يظهر من خلال توحيد سلوك الافراد ومعالم وأساليب العمل، وهو المقصود من التنشئة الاجتماعية وفقا لهنري منتزبرغ أي التنشئة داخل التنظيم لا خارجه، وإن كان العمل على هذا النوع ضمن مؤسسة الدراسة، يكون بطرق غير رسمية، وهي ميزة التنشئة الاجتماعية داخل التنظيم، فتصريحات الغالبية في أنهم قد تعلموا مهارات وتقنيات حديثة في العمل هو عامل مشترك ما بين فئتين، كان للتغيرات الحاصلة أثر بارز فيه، إن وصفنا للواقع التنظيمي داخل مؤسسة آلفايب، وتفسيرنا لما هو عليه الأمر، من خلال ارتباط أساليب العمل وتعلم مهارات جديدة، ما هو إلا طرح معرفي اثنوغرافي، لتحليلنا، ذلك الأثر الذي أحدثته الأساليب الجديدة الممثلة في التكنولوجيا المعلوماتية الحديثة، على إثراء الوظائف وإعادة صياغة منظومة تقسيم عمل جديدة، وفقا لمتغير المعرفة بحثيات العمل وعناصر المهام على مستوى الوظيفة الواحدة، حيث أن تحديد من يشغل وظيفة داخل الوسط التنظيمي للمؤسسة، أضحي يستوجب معرفة بتفاصيل آليات العمل التي تعتمد على البرمجيات المعتمدة داخل التنظيم، لا عامل الخبرة فقط، كون أن هذه البرمجيات، قلصت عديد التفاصيل التي تتطلب خبرة كبيرة في العمل، ولخصتها في مجموعة اجراءات تعتمد على مهارات، أكثر من المعرفة بالأطر القانونية أو التفاصيل الدقيقة لما تتضمنه الوظائف من أنشطة، من ناحية أخرى، فإن إثراء الوظائف والمهام، يشمل إعادة فهم واقع العمل عبر اساليبه الحديثة، من خلال ما تم طرحه عبر تحليلنا لواقع التدريب، وهي أحد النقاط التي تقرب ما بين المعرفة بأساليب العمل الحديثة والخبرة المهنية، وإعادة تشكل الأدوار من خلال المهارات اللازمة لأداء المهام.

من خلال ما تقدم، يمكننا القول، أن النقطة التي أدت إلى إيجاد فئتين سوسيومهنتين داخل مؤسسة آلفايب، هي تلك الأساليب الحديثة المعتمدة في العمل، والتي تركز على التكنولوجيا المعلوماتية وهو ما أدى أفراد التنظيم إلى تعلم مهارات وتقنيات عمل جديدة، حسب ما صرح به أغلب الموظفين داخل التنظيم، وهذا يعمل على إعادة هيكلة الوظائف وإثراءها عبر إعادة توزيع العمل وتقسيمه وفقا للمتطلبات المناصب المختلفة، والتي من أهمها، المعرفة بمهارات واساليب العمل الحديثة، التي تعتمد على التكنولوجيا المعلوماتية الحديثة داخل مؤسسة آلفايب.

الجدول رقم (21): حدوث عطل في الشبكة وأثره على عدد المهام الوظيفية التي يشغلها الفرد ضمن وظيفته

المجموع		مهمة واحدة فقط		مهام عديدة ومتنوعة		عدد المهام التي تشغلها ضمن الوظيفة عند حدوث عطل في الشبكة الداخلية
%	ت	%	ت	%	ت	توقف العمل حتى إصلاح العطل
100%	21	23,8%	05	84,6%	16	
100%	13	15,4%	02	76,2%	11	استمرارية العمل دون شبكة
100%	34	20,6%	07	79,4%	27	المجموع

من خلال جدولنا الاحصائي الذي يوضح تأثير حدوث الأعطال ضمن الشبكة الداخلية على عدد المهام التي يشغلها الفرد ضمن وظيفته، حيث أن أنه وضمن الاتجاه العام السائد، فإنه تمثل نسبة 79,4% النسبة البارزة فيه والمثلة لعدد الباحثين الذين صرحوا بأن لديهم ضمن وظيفتهم مهام متعددة تدعم هذه الإجابات وضمنها نسبة 84,6% ممن قالوا بأنه حين يحدث عطل في الشبكة يتوقف العمل إلى حين إصلاحه، تليها نسبة 76,2% ممن قالوا أنهم بإمكانهم استمرارية العمل دون الاعتماد على الشبكة وأن لديهم مهام عديدة ومتنوعة.

في المقابل، تمثل 20,6% النسبة الأقل ضمن مجاميع جدولنا، والتي تشير إلى إجابات الباحثين الذين صرحوا بأن لديهم مهمة واحدة فقط يقومون بها، تدعمها نسبة 23,8% ممن صرحوا بأن العمل يتوقف حين يحدث عطل في الشبكة الداخلية، لتليها نسبة 15,4% والتي توضح عدد الباحثين الذين صرحوا بأنهم يمتلكون مهمة واحدة وأنه حين حدوث عطل في الشبكة يتم الاستمرارية في العمل.

ما نلاحظه من خلال قراءتنا الإحصائية، أنه فعلا هناك مهام متعددة يعمل عليها أفراد القسم الإداري ضمن مؤسسة ألفايب، إلا أن التقارب والتداخل ما بين الاحصائيات المتعلقة بتعطل الشبكة يكمن في فوارق قليلة، بحيث أن تعطل الشبكة، يؤدي إلى تعطل هذه المهام والأنشطة بشكل شبه كامل

مما يجعلنا هذا، إلى إدراك أهمية الشبكة الداخلية داخل للمؤسسة من جهة، ومن جهة أخرى، فإن طبيعة المهام المتعددة والمتنوعة، لها علاقة بالعمل عبر الشبكة الداخلية أكثر، وحتى الأفراد الذين يمتلكون مهمة واحدة فقط، فإنهم يعتمدون بشكل أكبر على الشبكة الداخلية، لذلك فإن الإشارة إلى اتساع العمل بالشبكة الداخلية، والتي هي أحد أجزاء التكنولوجيا المعلوماتية الحديثة، يجعلنا نتساءل: إذا كان الاعتماد شبه كلي على الشبكة الداخلية للمؤسسة في أداء المهام المتنوعة والمختلفة، هل منظومة العمل وتصميم الوظائف هي نفسها بتواجد شبكة داخلية على مستوى مؤسسة ألفايب بغرداية، أم أن لهذه الشبكة أثر على إعادة صياغة هذا التقسيم والتصميم للأنشطة والمهام؟ لعل ما يدفعنا إلى التوصل إلى فهم واقع العمل ضمن المؤسسة، من خلال هذا التساؤل المطروح، هو أن تصميم العمل وطرق أداءه، تعتمد بشكل كبير على الإمكانيات المعرفية المتعلقة بالمجال المعلوماتي والتنظيمي بدرجة أولى، لدى مصممي البرامج والمسؤولين على قسم الإعلام الآلي، فالشبكة الداخلية للمؤسسة، ليست آلية للاتصال فحسب، وإنما هي عبارة عن كل مركب من المهام والأنشطة، التي تبنى وفقاً للاحتياجات الوظيفية، ومتطلبات كل وظيفة ضمن الهيكل التنظيمي، وكذا هي عبارة عن آلية من آليات التنسيق داخل التنظيم، فأولى التغييرات التي تمت ملاحظتها ضمن مؤسسة محل الدراسة، والتي تشكلها التكنولوجية المعلوماتية من خلال الشبكة الداخلية والمهام المختلفة، هو عنصر التحكم في آليات العمل داخل المؤسسة، فإذا عدنا إلى عمق تقسيم العمل الإداري داخل مؤسسة ألفايب، فإنه يعود الأمر إلى مدى اختزال المهام أو تفتيت الأنشطة ضمن الوظيفة الواحدة بناءً على التنسيق الذي يحدث ما بين الفعل التكنولوجي والتنظيمي، أي ما بين قسم إدارة الموارد البشرية وقسم الإعلام الآلي، أو ما يسميه هنري منتزبرغ بالبنية التقنية، حيث يرى بأن من يكونون ضمن البنية التقنية هم " أولئك الذين يشاركون بشكل مباشر في تصميم وتشغيل الهيكل، هم محركات توحيد الأنشطة في المنظمة...".¹ فعمل القسم التقني ضمن مؤسسة ألفايب، يقوم أفرادها بنقل تلك الإجراءات التي كانت ضمن العمل اليدوي أو التقليدي، نحو العمل عبر الشبكة وما تتضمنه، فهم بذلك المحرك الذي من خلاله تبنى الأنشطة وتوحد ضمن التنظيم، لذلك فإن عمل أفراد القسم الإداري على وجه الخصوص يعتمد بشكل كبير على قسم الإعلام الآلي، في إعداد وتصميم وتخطيط ما يخدم أداء العامل لوظيفته وإثراء مهامه، عبر توسيع خيارات العمل، إلا أن أكثر مسألة يمكن أن نناقشها هو ما نلاحظه ضمن أداء المهام عبر ذلك التغيير الحاصل، والذي من خلاله وبشكل غير رسمي، تم تجزئة نطاق الإشراف ضمن مؤسسة ألفايب بغرداية، فبناءً على ملاحظتنا امبريقية، فإن نطاق الإشراف ينقسم إلى قسمين وضمن اتجاهين

¹ Henry Mintzberg, op. cit., p24.

إشراف تنظيمي يتعلق بالجانب القانوني واتخاذ القرارات، والصلاحيات ومستوى المسؤوليات، وآليات العمل التي ينص عليها النظام الداخلي، وكذا نطاق تقني، يرتبط بالتسيير الآلي والمعلوماتي وطرق أداء المهام والأنشطة، فالعامل ضمن المهام الإدارية أو المشتركة، بإمكانه العودة إلى مشرفه المباشر، أو المشرف الذي فرضته التقنية وأساليب العمل الجديدة، والمتمثل في مهندس الاعلام الآلي أو التقني، من أجل تسهيل مهمة العمل أو إصلاح العطل، لذلك كانت إجابات أغلب المبحوثين أنه حين يتم عطل ضمن الشبكة الداخلية فإن المهام وجميع الأنشطة تتوقف، حتى يتم إصلاح هذا الخلل، وهو ما يثبت أن تنوع هذه الأنشطة والمهام، يركز بدرجة أولى على الجانب المعلوماتي التكنولوجي، عبر مؤشره الممثل في الشبكة الداخلية للمؤسسة.

من خلال ما تقدم، يمكننا القول، أن الأثر الذي يحدث جراء تعطل الشبكة الداخلية على المهام الوظيفية وتعددتها، هو أن هذه الأخيرة، لا يمكن أن تكون إلا من خلال توفر الشبكة الداخلية، كونها المحرك الأساسي الذي تقوم عليه مختلف المهام والأنشطة ضمن مؤسسة ألفايب، وهو ما تمنح قسم الاعلام الآلي سلطة، وإشراف غير مباشر على جميع الأقسام، التي تعتمد في عملها، على جزئية من جزئيات التكنولوجيا المعلوماتية، لذلك فإن " الرغبة في التغيير والتحسين المستمر متأصلان في البنية التقنية، ينبع هوس المنظمة الحديثة بالتغيير، جزئياً على الأقل، عبر وجود بنية تقنية كبيرة وطموحة تسعى إلى ضمان بقاء التنظيم، فالمنظمة ضمن المجال المستقر تماماً لا تحتاج إلى بنية تقنية"¹. أي ان التغييرات الداخلية والخارجية للتنظيم هي من تحتتم تواجد بنية تقنية، والاعتماد عليها من أجل المواكبة المستمرة، كآلية لتحقيق الفاعلية التنظيمية، عبر نقل مستوى عمل الأفراد، من العمل الروتيني، إلى العمل الذي يجعل من الموظف يبحث عن أساليب حديثة لأداء المهام، والتجديد وتعلم مختلف المهارات خارج الإطار الرسمي الذي يشكل الجمود ضمن العمل التنظيمي، كله ينطوي أولاً وآخراً على الأثر الذي تحدثه التكنولوجيا الحديثة على إعادة صياغة منظومة تقسيم العمل دخل مؤسسة ألفايب.

¹ Henry Mintzberg, op. cit., p24.

الجدول رقم (22): المعاملات الورقية وأثرها على طبيعة مهام الأفراد داخل المؤسسة

المجموع		مهام غير واضحة وأجد صعوبة أدائها		مهام واضحة		طبيعة المهام
		%	ت	%	ت	المعاملات الورقية داخل المؤسسة
%	ت	%	ت	%	ت	المعاملات الورقية في تناقص
%100	30	%6.7	02	%93.3	28	
%100	04	%100	04	%00	00	المعاملات الورقية في تزايد
%100	34	%17.6	6	%82.4	28	المجموع

الملاحظ من خلال جدولنا الإحصائي، أن النسبة السائدة فيه بلغت 82.4% ممثلة لمجموع الباحثين الذين صرحوا بأن طبيعة مهامهم التي يؤديونها واضحة، تدعم هذه النسبة 93.3% ممن صرحوا بأن المعاملات الورقية داخل المؤسسة في تناقص وذلك بعدد أفراد بلغ 28. في حين أنه وبالمقابل، نلاحظ أن النسبة الدنيا ضمن مجموع الإجابات بلغت 17.6% وهي نسبة الباحثين الذين قالوا بأن مهامهم غير واضحة ويجدون صعوبة في أدائها، تدعمها نسبة 100% وبعدد الباحثين 4 من أصل 04 والذين صرحوا بأن المعاملات الورقية داخل المؤسسة في تزايد، تليها نسبة 6,7% ممن صرحوا بأن مهامهم غير واضحة وأن المعاملات الورقية في تزايد وبعدد إجابات بلغ 2 من أصل 30 فرد.

تشير اغلب المعطيات التي منحتها لنا قراءتنا الإحصائية أعلاه، أن النسبة الغالبة، أكدت بأن المهام التي يقوم بها أفراد التنظيم ضمن وظائفهم واضحة المعالم، وفي ذات الوقت، فإنهم يرون أن المعاملات الورقية داخل مؤسسة ألفايب بغرداية في تناقص، إننا وإن أردنا الكشف عن طبيعة المعاملات واستخدام الأوراق داخل المؤسسة، فإن الأمر بشكل عكسي يظهر لنا، أن تعويض هذه المعاملات الورقية يكون عبر التعامل الإلكتروني، بحيث أضحى هذا من الأولويات المنتهجة داخل المؤسسة، هذا ما تفسره تلك الإجابات المقدمة من قبل الباحثين، ضمن السؤال المفتوح المطروح ضمن الأداة المستخدمة على النحو التالي: إذا كانت المعاملات الورقية داخل المؤسسة في تناقص، لماذا هو كذلك حسب رأيك؟،

فإنهم يرجعون هذا لعدة أسباب رئيسية، وإن كانت متباينة، كأن يقول مجموعة من الموظفين أن: "المعاملات الورقية في تناقص لأننا نعتمد على الحاسوب، وكذا من أجل الأهداف البيئية، أي تقليل الورق والطباعة والوصول إلى صفر ورقة" كما يشير آخرون إلى أن السبب يعود إلى " الرقمنة والتكنولوجيا وتطورات البيئة الخارجية" في حين يرى آخرون، أن السبب يعود إلى " استجابة أغلب العمال إلى استعمال الشبكة الداخلية والمعاملات الإلكترونية"، إنه وإن اختلفت الآراء حول أسباب تناقص المعاملات الورقية، فإن هذا يدل، على أن الوعي بالتغيرات الحاصلة والأهداف التي يسير وفقها هذا الانتقال، هو ما يشكل الحافز لدى الموظفين ضمن المهام الإدارية أو المشتركة، وكعامل للتكيف مع هذه التغيرات الحاصلة على المستوى التنظيمي، مما يجعل مختلف الأنشطة والمهام، وكذا أساليب العمل، واضحة في نظرهم، فحتمية البيئة الخارجية ومتغيراتها، هي من تفرض منطقتها التنظيمي الداخلي، حيث أن مؤسسة ألفايب لصناعة الأنابيب الحلزونية بگرداية، تكون أغلب تعاملاتها والمشاريع التي تعمل عليها، عبر العقود المبرمة مع مؤسسات الطاقة والبتروك، يُفرض عليها هذا، ذلك المنطق الذي يشمل حتمية التغيير المستمر من أجل أن تكون مؤسسة منافسة ضمن نشاطها، وإن كانت المؤسسة لها أولوية الحصول على مختلف المشاريع المتعلقة بصناعة الأنابيب الحلزونية، كونها مؤسسة وطنية عمومية بدرجة أولى، فتناقص المعاملات الورقية، هي حتمية فرضتها تلك الإجراءات التي تنص عليها الشهادات العالمية ISO والتي تمتلكها المؤسسة أو التي تحاول الحصول عليها، سواء كانت معايير الجودة أو معايير البيئة، مما استدعى الانتقال إلى المعلوماتية بدل الأوراق التي تعرقل الحصول على هذه الشهادات العالمية، في حال تواجدها بكثرة داخل المؤسسة إلا أن ما يعيدنا إلى جوهر تحليلنا بالتحديد، هو كيف أثرت هذه الأوراق على وضوح المهام وتشكيل هيكلية جديدة لمنظومة تقسيم العمل، لا بد وأنا حين الحديث عن تناقص الأوراق والتعامل بها، هو الحديث عن أنشطة اختزلت، فعوض الاعتماد على كتابة المعاملات من قبل عون الإدارة، ثم يتم استخراج هذه الوثائق لتأتي مرحلة الإمضاء من قبل المسؤول، وذلك بالانتقال من قسم إلى آخر، ثم تسجل هذه الوثائق ضمن سجلات خاصة، كعملية أخيرة لإتمام مسار المعاملة، هذه الآلية، بعد ما كانت تمر على مراحل متعددة تتضمن العديد من الأنشطة المتكررة، خلال مدة زمنية طويلة، بغية التوصل إلى معالجتها واتمامها، فإنه بتقليص المعاملات الورقية واستبدالها بالمعاملات الإلكترونية، أضحت المعاملات تؤدي بطرق آلية، عبر طرح نماذج المعاملات الجاهزة، يتم ملأ المعلومات المطلوبة من قبل شاغل الوظيفة، وتتم عملية التخزين تلقائياً ضمن الشبكة، وترسل عبر هذه الأخيرة نحو المسؤول أو المكلف بمعالجة هذه المعاملة، كون أن الحساب الممنوح للمسؤول أو الموظف داخل الشبكة، هو بمثابة الاعتماد الرسمي داخل

المؤسسة، لذلك فإن وضوح المهام تتجسد من خلال، تسهيل نماذج العمل، وتحديد اتجاه المعاملات، ومحاولة الحد من الانتقال ما بين الأقسام، إلا أنه، وعلى الرغم من اختزال العديد من الأنشطة، فإن عدد المستخدمين الذين يؤدون المعاملة الواحدة، هم ذاتهم الذين كانوا ضمن أساليب العمل السابقة، والتي تعتمد على التعاملات الورقية في أداء المهام، كون أن التغيير شمل اثناء الوظائف دون إعادة تصميم الهيكل البشرية التي تؤدي هذه الأنشطة، كما اننا أمام علاقات سوسيو مهنية جديدة داخل التنظيم، فالتفاعلات التي كانت ضمن عملية الانتقال من قسم لآخر، والتواصل المباشر ما بين أفراد التنظيم، بدورها تقلصت، إنه وإن كان إثراء الوظائف تقنيا، عبر الاعتماد على التكنولوجيا المعلوماتية، من خلال تبسيط المعاملات، وتقليل من الاستخدام المفرط للمعاملات الورقية، والذي أسهم هذا الأخير، في تحديد المهام ووضوحها، واضفاء عامل التحكم في الأنشطة داخل التنظيم، فقد شكلت هذه المنظومة، قطعة ضمن العلاقات والتفاعلات نسبيا خاصة على مستوى الأقسام المتباعدة، فبعد ما كان الانتقال من قسم لآخر، واستيعاب العمل عبر التواصل المباشر والواقعي، يثمن العلاقات الاجتماعية داخل التنظيم، ويسمح بتبادل الخبرات والمهارات بشكل تفاعلي، أضحي اليوم في ظل التعاملات الشبكية والالكترونية، في تراجع مستمر، مما يشكل هذا على المستوى البعيد، انتاج مفهوم الاغتراب داخل المؤسسة، بحيث أن الاهتمام بالجانب التنظيمي من خلال الاعتماد الكلي على النظم المعلوماتية، من شأنه إهمال الجانب الاجتماعي للتنظيم والعلاقات السوسيو مهنية داخله، بالرغم من الخصوصية التي تحملها مؤسسة آلفايب على مستوى النسق التفاعلي، والتركيبية الاجتماعية الداخلية، التي تتضمن واقع مفهوم ”القرباة” بشكل لافت، مما يطرح ذلك التجاذب ما بين مفهوم حداثة التنظيم، والسلطة الاجتماعية المسيرة له، في حال فشل التحكم في الاستراتيجيات المتبعة خاصة إهمال العناصر السوسيو تنظيمية، من خلال تجاهل التنسيق ما بين الجانب التكنولوجي والثقافة التنظيمية المستمدة من الثقافة المحلية للمؤسسة، وكذا عامل الامتداد التاريخي لها.

نستخلص من خلال ما تقدم، أن للتكنولوجية المعلوماتية، عبر مؤشر تناقص المعاملات الورقية داخل مؤسسة آلفايب، واستبداله بالمعاملات الالكترونية، أثر على إعادة هيكلة الوظائف والأنشطة وطرق أدائها، وذلك باختزال العديد من المراحل التي كانت تؤدي سابقا في ظل تواجد المعاملات الورقية، وهو ما جعل أفراد التنظيم ضمن المهام الإدارية والمشاركة، يرون بأن الأنشطة المكلفين بها ضمن وظائفهم واضحة وبسيطة، مع الوعي بالأهداف التنظيمية التي تسعى المؤسسة لتحقيقها.

الجدول رقم (23): يوضح آلية نقل المعطيات المتعلقة بالمهام الوظيفية داخل المؤسسة وأثرها على

الاستقلالية الأفراد في أداء المهام

المجموع	أشعر بضغوطات في أداء المهام الموكلة إليّ		أشعر باستقلالية في أداء المهام الموكلة إليّ		الاستقلالية في أداء المهام
	ت	%	ت	%	آلية نقل المعطيات المتعلقة بالمهام الوظيفية داخل المؤسسة
	ت	%	ت	%	عبر الشبكة الداخلية
	15	53,3%	08	46,7%	
	12	8,3%	01	91,7%	عبر شبكة الإنترنت
	07	71,4%	05	28,6%	عبر وسائل تخزين خارجية
	34	41,2%	14	58,8%	المجموع

وفقا للاتجاه العام السائد، نلاحظ ضمن جدولنا الاحصائي أعلاه، أن نسبة 58,8% من الباحثين، قد صرحوا بأنهم يشعرون باستقلالية في أداء المهام الموكلة إليهم ضمن وظائفهم، تدعمها نسبة 91,7% من إجابات الباحثين الذين قالوا بأنه، يتم نقل المعطيات المتعلقة بالمهام الوظيفية داخل المؤسسة عبر شبكة الانترنت، تليها نسبة 46,7% ممن صرحوا بأن المعطيات تنقل عبر الشبكة الداخلية. من الناحية الأخرى، وعبر الاتجاه المعاكس، فإن نسبة 41,2% تمثل إجابات الباحثين الذين صرحوا بأنهم يشعرون بضغوطات في أداء المهام الموكلة إليهم، تدعمها نسبة 71,4% من الباحثين الذين قالوا بأن المعطيات المتعلقة بمهامهم تنقل عبر وسائل تخزين خارجية.

عبر ما تم ملاحظته وقراءته من خلال جدولنا الاحصائي، يتبين لنا، أن الموظفين ضمن المهام الإدارية والمشاركة داخل مؤسسة ألفايب بغرداية، يشعرون بالاستقلالية في أداء المهام الموكلة إليهم، من خلال اعتمادهم على شبكة الانترنت، كآلية لنقل المعطيات والمعلومات التي تخص مهامهم، فالاستقلالية في أداء المهام ضمن التنظيم، يطرح كمسألة جوهرية في تحديد مؤشرات إثراء الوظائف، بالاعتماد على آليات الإثراء وعناصر تصميم المهام والأنشطة، إن آلية الاتصال ونقل المعطيات المعتمدة داخل مؤسسة ألفايب عبر ما تم استنباطه من الباحثين، يوضحها ذلك التعدد الذي يطال هذه العملية، سواء عن طريق

الانترنت أو الشبكة الداخلية أو حتى عبر وسائل تخزين خارجية، لذلك فإننا أمام مرحلة جديدة تبرزها معالم استخدام شبكة الانترنت كأحد أهم الوسائل المستخدمة داخل المؤسسة، حيث تشير الاحصائيات التي تم جمعها من ميدان الدراسة، أن 23 مبحوث من مجموع 34 من الذين يشغلون مهام إدارية أو مشتركة، قد صرحوا بأن الإنترنت داخل التنظيم متاحة لديهم بشكل يومي، أي بنسبة 67,6% من مجمل الإجابات، هذا المؤشر، يظهر مدى أهمية الاعتماد على شبكة الانترنت، وما تتضمنها من خيارات أداء المهام، سواء العمل بالاعتماد على البريد الإلكتروني أو منصات تخزين خاصة ضمن الشبكة، فمحاولة الفرد داخل مؤسسة آلفايب، العمل ضمن آلية اتصال جديدة، تمنحه هامش من الحرية، في ممارسة أنشطته عبر توسيع حلقة الاتصال، بعدما كانت ذات اتجاه واحد، وفي الغالب الاتجاه الأفقي أو العمودي القريب، أي ذلك الاتصال الذي يحدده نطاق الاشراف السلمي، فإن تعدد اتجاهات الاتصال، سواء أفقياً ضمن نفس المستوى أو عمودياً للأعلى والأسفل ضمن الهيكل التنظيمي، هو جزء من الآليات التي منحت العامل معرفة واسعة بالوظيفة التي يشغلها، بحيث أضفى العديد من العناصر الوظيفية لأنشطته، إنه وإن كانت منظومة العمل ضمن هيكلها الرسمي، هي منظومة تحدد معالم الاتصالات ومسارها وكذا نقل المعطيات داخل المؤسسة محل الدراسة بشكل دقيق، كونها تعتمد على مفهوم التسيير البيروقراطي الفايبري من خلال أهم قواعد نموذج المثالي، والذي يحدد أن، "جميع الإجراءات الإدارية والقواعد والقرارات توضع وتثبت كتابتاً ومن مجموع المستندات المكتوبة وتنظيم الوظائف الرسمية القائمة، يتكون ما يسمى بالمكتب بوصفه شخص معنوي، وهو محور العمل المشترك في العصر الحديث".¹ إلا أنه ما يرى عبر واقع الفعل الملموس ووفقاً لما تم تحيينه من أساليب العمل، من خلال إدراج عناصر التكنولوجيا المعلوماتية، وطرق الاتصال الحديثة، أضحت التحكم في مسار العمل، يخضع لمعايير المعرفة بقواعد هذه التكنولوجيات وآليات العمل بها، فتقسيم العمل وفقاً للآلية المستحدثة في أداء المهام، يعتمد بشكل واضح على الكفاءة المعرفية لهذه التكنولوجيا، وهو ما يمنح شاغل الوظيفة العديد من الصلاحيات التي لا تطرح ضمن بطاقة المنصب داخل المؤسسة، والتي توضح هذه الأخيرة، المهام والأنشطة ومتطلبات الوظائف، من كفاءة وصلاحيات وواجبات، بل تكون هذه الصلاحيات ضمن اطار غير رسمي، وهو ما يوسع بدرجة كبيرة، مجال الاتصال ومساره ضمن التنظيم، كون أن المعرفة والمعلومة المستمدة من المعطيات المتاحة عبر

¹ حسام الدين محمود فياض، نظرية الفعل الاجتماعي عند ماكس فيبر: دراسة في علم الاجتماع التأويلي، مكتبة نحو علم اجتماع تنويري، ط1، د.ب، 2018، ص40.

تناقلها ضمن إطار ضيق، والمتمثل في استخدام البريد الإلكتروني أو قواعد حفظ البيانات عبر الانترنت، يمنح استقلالية التصرف مع التبادل السريع للمعطيات والرد على مختلف المعاملات، هي القاعدة التي تبنى عليها التنظيمات ومختلف القرارات المعتمدة.

نستنتج من هذا كله، أن الاعتماد على أساليب جديدة لنقل المعطيات والبيانات، والمتعلقة بمهام الأفراد داخل مؤسسة آلفايبب في شقها الإداري والمشارك، عبر استحداث تكنولوجيا معلوماتية، من خلال أحد أهم مكوناتها والمتمثلة في شبكة الانترنت والشبكة الداخلية، وما تتضمنه من مختلف الخصائص، قد شكل تغيرات وتأثيرات على مستوى منظومة الاتصال وأداء المهام، بإضافة طابع الاستقلالية، كعنصر لإثراء هذه الوظائف، عبر توسيع شبكة الاتصال واتجاهاتها، استجابة لاحتياجات الفعل التكنولوجي المعلوماتي الذي شكل منظومة مغايرة لما هي عليه ضمن الإطار الرسمي.

• النتائج الجزئية للفرضية الأولى:

بغية التحقق من فرضيتنا الجزئية الأولى المحددة بأن: للتكنولوجيا المعلوماتية الحديثة أثر على الإثراء الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية لصناعة الأنابيب ALFAPIPE بغرداية؛ قد تم العمل على تحليل مختلف المؤشرات التي تنطوي تحت أبعاد المتغيرات التي تتضمنها، والتي ترتبط بميدان دراستنا الموضوع ضمنها، بحيث توصلنا إلى العديد من النتائج الجزئية، والتي نجمل أهمها في مايلي:

- تنوع المهام لدى أفراد مؤسسة آلفايبب ذو المناصب الإدارية والمشاركة، يركز بالأساس على المبدأ والقاعدة الوظيفية، والمتمثلة في توفر وانتشار أجهزة الحاسب على مختلف أقسام التنظيم، إذ تعد هذه الأجهزة من مكونات التكنولوجيا المعلوماتية، التي يعرفها التسيير الإداري خاصة، حيث أسهم هذا في أن يكون لدى الموظف، العديد من المهام المختلفة، ولا يقتصر عمله على نشاط واحد، وهو عنصر إثرائي للعمل، ضمن المنصب الذي يشغله، مما يتيح له فهم أكثر واستيعاب أكبر لما يقوم به ضمن العملية الإدارية، وهو ما أثبتته الجدول رقم (12) ضمن تحليلنا.

- الأساليب المستحدثة ضمن العمل الإداري، من خلال الاعتماد في العمل على الشبكة الداخلية لمؤسسة آلفايبب بغرداية، كان له الأثر على إعادة تشكيل المسؤوليات، وذلك عبر تحديد المهام المختلفة وتنوعها، وبناء على ما يمتلكه المورد البشري من مؤهلات ومهارات، تمثل الوعاء والدافع لاتخاذ منظومة العمل لهذا الأسلوب، مما يسمح باستغلاله لهذه المهارات بفاعلية، هذا الدافع أسهم فيه النسق الخارجي

للتنظيم، لما يعرفه المجتمع، من شيوع استخدام عناصر التكنولوجيا المعلوماتية اليوم، وهو ما خلصنا إليه من خلال الجدول رقم (13).

- يبرز مؤشر السهولة في العودة إلى المعطيات المتعلقة بالمهام التي يشغلها الموظف، داخل مؤسسة ألفاييب، ضمن العمل الإداري والمشارك، من خلال توفر قاعدة معطيات الكترونية، بإعادة برمجة العمليات والأنشطة، مما منح العامل قدرة على السيطرة والتحكم في العمل، وإثراء المهام عبر تقليل تلك الأنشطة الروتينية، كما أثبتته الجدول رقم (14)، ثم إن امتلاك قاعدة الكترونية للمعطيات، أضفت ضمن تقسيم العمل، صلاحيات تعويض الفرد لمنصب زميله داخل التنظيم، في حالة غيابه أو حتى في ظل تواجده وانشغاله بمهام أخرى، مما يؤدي إلى بروز علاقات سوسيوتنظيمية تتصف بالتعاون، وهو ما أظهرته نتائج الجدول رقم (19).

- أصبح بإمكان الموظف ضمن المهام الإدارية والمشاركة، وعبر استخدامه لأحد عناصر التكنولوجيا المعلوماتية الحديثة، المتمثلة في أجهزة الحاسب داخل مؤسسة ألفاييب، باكتشافه للأخطاء الوظيفية، مع إمكانية تداركها في الوقت المناسب، مما أدى إلى إحلال علاقات سوسيوتنظيمية داخل التنظيم ممثلة في تكوين الثقة في أداء الخدمة المقدمة، وهي أحد أهم عناصر إثراء الأعمال، كما أبرزه الجدول رقم (15).

- امتلاك الفرد لحساب ضمن الشبكة الداخلية لمؤسسة ألفاييب بغرداية، والذي يحمل ميزة الخصوصية في العمل، منحت هذا الموظف استقلالية في أداء مهامه الموكلة إليه، دون ضغوطات وظيفية، والتي تكون الرقابة المباشرة التقليدية سببا في حصولها، كما أثرت أيضا مهام المشرفين، وذلك بإضفاء عناصر ضمن تقسيم العمل، تتمثل في صلاحيات الرقابة غير المباشرة، أدت إلى تحسين أساليب التواصل، والحد من الخلافات التنظيمية، كما أن هذا الامتلاك للحساب عبر الشبكة، منح الفرد الشعور بأهمية الدور الذي يقدمه، مما يزيد في تحقيق ذاته ومكانته ضمن التنظيم، هذه النتائج، أبرزتها عناصر التحليل ضمن الجدول رقم (16). وأيضا الجدول رقم (23)، وباعتبار كل هذا، صياغة جديدة لمنظومة تقسيم عمل تشهدها المؤسسة.

- تواجد برمجيات خاصة من أجل أداء الفرد لمهامه داخل مؤسسة ألفاييب بغرداية، كان له أثر على تبسيط المهام ووضوحها، واختزال العديد من المهام التي تتطلب الكثير من الوقت والجهد، مما يمنح الفرد متسع من أداء المهام باستقلالية ودون روتينية، هذا الاختزال للمهام هو هيكلية جديدة لتصميم وتقسيم

العمل داخل التنظيم، وضمن المهام الإدارية والمشاركة، أي الأفراد الذين لهم مسؤوليات إدارية وكذا فنية وهو أحد مؤشرات إثراء الأعمال، التي يقوم بها الفرد داخل المؤسسة، كما أبرزه الجدول رقم (22).

- أدى إحلال أساليب العمل التي تعتمد على التكنولوجيا المعلوماتية داخل مؤسسة آلفايب بغرداية إلى تعلم أفراد التنظيم مهارات وتقنيات جديدة، مما أتاح لطاقتهم الإشراف، القدرة على توزيع المهام وتنظيم جديد للعمل، وفقاً لما تم اكتسابه هؤلاء الأفراد، كما أن هذه الأساليب الحديثة، أبرزت فئتين سوسيومهنتين داخل التنظيم، فئة تتمتع بالخبرة والتجربة طويلة ضمن العمل، شهدت العمل التقليدي وبالطرق اليدوية دون أنظمة معلوماتية، وهي الآن تعمل وفقاً لمعايير جديدة، وفئة ذات تجربة قليلة ضمن المسار المهني، إلا أن ما يميزها أكثر، أنها حديثة العهد بالجانب التكنولوجي المعلوماتي، وهذا ما أوضحه الجدول رقم (20).

- الاعتماد الشبه كلي على الشبكة الداخلية، يؤدي في حالة تعطلها إلى تعطل المهام والوظائف بشكل شبه كامل، هذا ما يوضح أن مختلف المهام الإدارية داخل التنظيم، تقوم على التكنولوجيا المعلوماتية فبقدر ما تكون هذه التكنولوجيا وظيفية في حال تواجدها، فإن غيابها بسبب الأعطال، يشكل معوقاً وظيفي في سير العملية التنظيمية، كما اتضح لنا أيضاً، أن وحدة الإشراف قلت، بحيث انقسم الإشراف ما بين تقني معلوماتي، متمثل في العودة إلى قسم الإعلام الآلي، وكذا الإشراف التقليدي التنظيمي الذي يحفظ القوانين والإجراءات التنظيمية، متمثل في رؤساء الأقسام والمشرفين، هو في حد ذاته، تشكل جديد لمنظومة إشراف، تخضع لصيغة محدثة لمنظومة تقسيم العمل، بفعل التكنولوجيا المعلوماتية المعتمدة على مستوى مؤسسة آلفايب بغرداية، كما تبين لنا ضمن الجدول رقم (21).

- تقليل المعاملات الورقية واستبدالها بنظيرتها الإلكترونية، أثر على هيكله الوظائف والأنشطة وطرق أداء المهام، عبر وضوح هذه الأخيرة، وإلغاء العديد من المراحل ضمن مسار المعاملات المختلفة، والتي كانت تؤدي عن طريق الأوراق، كما أدى ذلك إلى وعي أفراد التنظيم أكثر بالأهداف التنظيمية التي تسعى إليها المؤسسة، وهذا ما كان ضمن الجدول رقم (22).

- يعد نقل المعطيات عبر استخدام التكنولوجيا المعلوماتية، والمتمثلة في استخدام شبكة الأنترنت وكذا الشبكة الداخلية، مؤشرات توضح تأثير هذه الأنظمة المعلوماتية على منظومة الاتصال وأداء المهام بإضفاء طابع الاستقلالية، من خلال توسيع شبكة الاتصالات واتجاهاتها، والتي لم تعد كما كانت من قبل داخل التنظيم، وذلك ما أدى إلى زيادة صلاحيات الموظف، وتوسيع شبكة العلاقات المهنية، كما أظهرته نتائج التحليل المقدمة ضمن الجدول رقم (23).

فمن خلال ما تقدم، من تبيان لأهم النتائج الجزئية التي تم التوصل إليها، فإنه يمكننا القول، أن ما تم تأسيسه، ضمن فرضيتنا الجزئية الأولى، بالفعل قد كان : للتكنولوجيا المعلوماتية الحديثة أثر على الإثراء الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية لصناعة الأنابيب ALFAPIPE بغرداية ، وبذلك فإن هذا البناء الذي يربط أثر المتغير المستقل، والذي تمثله تلك التكنولوجيا المعلوماتية الحديثة، بجميع مؤشرات المحددة، على المتغير التابع، والمجسد في الإثراء الوظيفي، بأبعاده المختلفة ومؤشراته العديدة، أنه قد تحقق، وفقا لما أبرزته جميع الجداول المركبة، ذات الدلالات الإحصائية، وما أوضحته قراءتنا السوسيولوجية والقائمة على الأطر النظرية والمنهجية العلمية.

المبحث الثاني: تحليل ومناقشة الفرضية الثانية:

تتمثل الفرضية الثانية لدراستنا، في أن: للتكنولوجيا الفنية (التقنية) الحديثة أثر على إجراءات العمل في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية لصناعة الأنابيب ALFAPIPE بغرداية. إلا أنه قبل الشروع في تحليل جداول هذه الفرضية، نود الإشارة هنا إلى أنه ولتحري الدقة في المعطيات، فإننا اقتصرنا في هذه الفرضية على مجموع المبحوثين الذين يشغلون مهام فنية بحتة أو مهام مشتركة إدارية وفنية، على اعتبار أن المؤشرات التي استخرجناها حول متغير التكنولوجيا الفنية الحديثة وكذا متغير إجراءات العمل، هي مؤشرات تخص العمال ذوو المهام الفنية وكذا المهام المشتركة، والذي يشكل عددهم في العينة 61 مبحوثا كما هو مبين سابقا في الصفحة 190 وكذا الجدول رقم 07.

الجدول رقم (24): يوضح وظيفة الآلة وأثرها على طبيعة المهام التي يؤديها الفرد داخل المؤسسة

المجموع	مهام غير واضحة وغير محددة بدقة		مهام واضحة ومحددة بدقة		طبيعة المهام وظيفة الآلة التي تشتغل عليها
	ت	%	ت	%	
	27	37%	10	63%	وظيفة التصنيع
	18	33,3%	06	66,7%	وظيفة مراقبة المنتج
	16	31,3%	05	68,8%	وظيفة مخبرية

الفصل الخامس: تحليل فرضيات الدراسة ومناقشة النتائج

المجموع	40	65,6%	21	34,4%	61	100%
---------	----	-------	----	-------	----	------

تشير الاحصائيات الموضحة ضمن جدولنا أعلاه، أن 65,6% هي النسبة البارزة فيه، والممثلة للاتجاه العام السائد، والتي توضح عدد الباحثين الذين صرحوا بأن، المهام الموكلة إليهم هي مهام واضحة ومحددة بدقة، تدعمها نسبة 68,8% ممن قالوا بأن الآلة التي يشتغلون عليها، لها وظيفة مخبرية، تليها 66,7% كنسبة ممثلة لعدد الباحثين الذين صرحوا بأن الآلات التي يشتغلون عليها لها وظائف مراقبة المنتج لتكون بعدها نسبة 63% للذين صرحوا بأن الآلة تشغل وظيفة التصنيع.

في حين، وضمن الاتجاه المقابل، تمثل نسبة 34,4% عدد الباحثين الذين صرحوا بأن المهام الموكلة إليهم غير واضحة وغير محددة بدقة، تدعمها نسبة 37% والتي كانت من نصيب الافراد الذين قالوا بأن الآلات التي يشتغلون عليها لها وظيفة التصنيع، تتبعها نسبة 33,3% كإجابات الأفراد الذين يشتغلون على آلات ذات وظائف مراقبة المنتج، ثم لتكون نسبة 31,3% أقل نسبة ضمن جدولنا ممثلة في إجابات الباحثين الذين قالوا بأن آلتهم لها وظائف مخبرية.

من خلال قراءتنا الإحصائية، يمكننا القول، أن هناك مؤشرات ذات دلالات، توضح ذلك الأثر الذي تشكله وظيفة الآلة التي يشتغل عليها عمال مؤسسة ألفايب بغرداية، على طبيعة المهام الموكلة إليهم، وهو ما تظهره الاحصائيات أعلاه، من خلال ما أفرزته من إجابات، قد تكون متقاربة نوعا ما إلا أن ما يبرز أكثر هو، أن الذين يشتغلون على الآلات ذات الوظائف المخبرية، يؤكدون على أن المهام التي يشغلونها واضحة ومحددة بدقة، على غرار كل من الآلات الأخرى، والمرتبطة بوظائف التصنيع أو مراقبة المنتج، إن عملية التوصل إلى المنتج في شكله النهائي ضمن مؤسسة ألفايب، تكون نقطة انطلاقه من الوظائف المخبرية، كأول خطوة لتحليل المواد الأولية المستخدمة في عملية التصنيع، لذلك فإنه، وإن كان هناك تباين بسيط ضمن وضوح العمل وتحديدده، وما بين وظائف الآلات، فإن الأسلوب المنتهج ضمن مختلف أقسام المديرية الفنية "أقسام المصنع" هو الاعتماد على مبدأ توحيد مقاييس العمل أو معايير العمل فيعتبر هذا، أحد الأساليب التي يتم من خلالها تحديد آليات العمل، وفقا لما يطلب من شاغل الوظيفة أي ما يجب فعله وفقا لإجراءات محددة، دون زيادة أو نقصان، فمبدأ التقييس أو النمطية في العمل، أي العمل على معايير معينة " هو التوجه الذي يعكس توحيد وتنميط إجراءات المنظمة، بشكل يدفع العاملين لأداء الأعمال بتمائل وثبات".¹ إننا لسنا بصدد تحليلنا ضمن مدخلنا هذا فقط، ذلك الأثر

¹ محمد الفاتح محمود بشير المغربي، السلوك التنظيمي، دار الجنان للنشر والتوزيع، الأردن، 2016، ص116.

المباشرة ما بين الآلة المستخدمة ووضوح المهام تقنيا، وإنما محاولة فهم الاثر الذي تحدثه هذه الآلات، على إعادة صياغة اجراءات العمل، وتقسيمه ضمن حيز المهام التقنية، بفعل التكنولوجيا الفنية، عبر استيعابنا للقسم التقني الأكثر توحيدا للمهام، التي يشتغل موظفوها ضمنه، والتي تبدو واضحة في نظرهم داخل مؤسسة ألفايب بغرداية، هذا ما انتجته تلك المقارنة ما بين قسم التصنيع، والذي يُظهر تباينات عديدة وآراء متضاربة بين موظفيه، حول مسألة وضوح المهام وتحديداتها، وبين قسم الوظائف المخبرية، والتي يُقر غالبية موظفي هذا القسم، بوضوح المهام وتحديداتها أكثر، ناهيك عن عدد الأفراد الذين يشتغلون على مستوى كل قسم، إلا أن الذي لاحظناه أكثر ضمن المعاينة لميدان بحثنا، هو اتساع رقعة العمل ضمن قسم التصنيع، سواء من حيث الأدوات المعتمدة، والتي تتميز بالتنوع، ما بين آلات حديثة وكذا أخرى تقليدية، أو من خلال الموارد البشرية التي تتضمنه، سواء ضمن التخصص أو خارجه، أو من خلال امتلاكها لخبرة أو انعدام الخبرة في العمل، إذ تعتبر الأكثر عددا ما بين الأقسام الأخرى داخل المؤسسة نظرا لطبيعة المهام التي يؤديها، ونظرا لما يكون عليه المورد البشري والآليات المستخدمة في عملية التصنيع وتنوعها، لذلك فإنه، إذا قمنا بالرجوع إلى جدولنا الاحصائي، وضمن عينة بحثنا، فإن المشتغلين على الآلات المخبرية بلغ مجموع الأفراد ضمنها 16 شخص، في حين أن عدد العمال الذين يشتغلون على آلات التصنيع، بلغ عددهم 27 عامل، حيث يترجم هذا، اتساع حيز العمل ضمن قسم التصنيع، مما نتج عنه، تباين في الإجابات حول وضوح المهام وتحديداتها، في حين أن قسم الوظائف المخبرية، فإنه يضم آلات محددة، ذات تخصص، وفي غالب الأمر، تعتبر من التكنولوجيات الحديثة، بحيث يضم هذا القسم أفراد معينين، يشغلون مناصبا تتوافق مع مؤهلاتهم التي تتطلبها المهام والأنشطة على هذا المستوى، كون أن جودة المنتج، تؤسس بدءًا من إجراءات العمل وآلياته، وجودة المواد الأولية المعتمدة، ووفقا لمعايير دقيقة يتم اتباعها من أجل الوصول إلى المطابقات المتفق عليها، فتحديد المهام كإجراء للعمل، وتوضيحها على مستوى القسم المخبري، يلقي اهتماما أكثر من أي قسم آخر، لذلك كلما كانت المهام محددة بشكل دقيق وواضح، كلما تم استيعاب أهمية العمل المنجز والمسؤولية المفروضة على شاغل هذه الوظائف.

لذلك فإنه، يمكننا القول من خلال ما تقدم، أن طبيعة المهام ضمن الأقسام الفنية داخل مؤسسة ألفايب بغرداية تتميز بالوضوح والتحديد، وذلك وفقا لما يراه شاغلي الوظائف ضمن هذه الأقسام، إلا أن التباين الطفيف يكمن في طبيعة الآلة والوظائف التي تؤديها هذه الأخيرة، وعليه، فإن طبيعة الآلة وحداتها، والتي تعتبر أحد التكنولوجيات الفنية المعتمدة ضمن المنشآت الصناعية، كان لها الأثر على

وضوح المهام واجراءات العمل، وكذا ابراز طبيعة العمل وأهميته، والمسؤوليات التي تحددها أولويات هذه الاجراءات المحدثه والمصاغة ضمن منظومة تقسم العمل داخل المؤسسة، والتي لم تكن على مستوى الاجراءات السابقة، على الرغم من أن أهمية العمل، لا ترتبط ولا تحدد على قسم دون غيره من الاقسام الاخرى، لذلك فإن تحديد المهام بشكل دقيق، وكذا وضوحها، هو من الأولويات المعتمدة داخل مؤسسة آلفايب بغرداية على صعيد النسق الفني بشكل عام.

الجدول رقم (25): يوضح تاريخ اقتناء الآلة والعمل عليها وأثره على طبيعة المجهودات المتطلبة ضمن العمل

المجموع	مهام تتطلب مجهودات عضلية أكثر		مهام تتطلب مجهودات فكرية أكثر		طبيعة المجهودات التي تتطلبها المهام التي تشغلها الآلة التي تشتغل عليها تم اقتناؤها.		
	ت	%	ت	%	ت	%	
	41	%100	04	%9,8	37	%90,2	حديثا
	20	%100	15	%75	05	%25	قديما
	61	%100	19	%31,1	42	%68,9	المجموع

نلاحظ من خلال جدولنا، ووفقا للاتجاه العام السائد، أن 68,9% هي النسبة البارزة ضمن المعطى الإحصائي أعلاه، والتي تمثل إجابات الباحثين الذين صرحوا بأن المهام التي يشغلونها ضمن عملهم تتطلب مجهودات فكرية أكثر، بحيث تدعمها نسبة 90,2% ممن صرحوا بأن الآلات التي يشتغلون عليها قد تم اقتناؤها حديثا، تليها نسبة 25% ممن قالوا بأن الآلات التي يعملون عليها هي آلات قديمة. يقابل هذا وضمن الاتجاه المعاكس، النسبة الأقل ضمن مجاميع الإجابات والمثلة في 31,1% كقيمة لتصريحات الباحثين الذين قالوا بأن: مهامهم الوظيفية تتطلب مجهودات عضلية أكثر، تدعمها نسبة 75% ممن صرحوا بأن الآلات التي يشتغلون عليها هي آلات قديمة، تليها نسبة 9,8% كأقل قيمة ضمن جدولنا هذا، والتي تمثل إجابات الباحثين الذين صرحوا بأن مهامهم تتطلب مجهودات عضلية وأن الآلات التي يشتغلون عليها هي آلات قديمة.

إنه ومن خلال قراءتنا الإحصائية، يتضح أن ارتباط طبيعة المجهودات المبذولة من قبل أفراد الذين يشغلون المهام الفنية داخل مؤسسة ألفايب بغرداية، يكون وفقا لطبيعة الآلات التي يشتغلون عليها وذلك بناءً لحداثتها أو لقدمها، إن ما يمكن قراءته، أن الانتقال من العمل العضلي إلى العمل الفكري في العملية الصناعية، هو حتمية رسختها استخدامات التكنولوجيا الفنية الحديثة في الصناعة، والتي أضفت معايير وإجراءات عمل جديدة على مستوى منظومة تقسيم العمل، لهذا فإننا، أمام منظومة عمل غير متجانسة لا تتحدد فقط بالفعل الصناعي، أو العمل وفقا لساعات محددة ضمن حيز المؤسسة الصناعية فحسب بل نحن أمام منظومة ليست غير متجانسة فحسب، بل منظومة عمل غير مستقرة في المرحلة الراهنة فرضتها نسقية الفعل التكنولوجي الفني الحديث، عبر التغيرات التي تشهدها البنية الصناعية اليوم، على المستويين الماكرو وكذا الميكرو-سوسيوتنظيمي، فبعد أن كان البحث عن الثقافة الصناعية في مفهومها الكلاسيكي على صعيد المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، والتشعب بأبجديات المصنع، التي تعتمد في أساسها على العمل العضلي بدرجة أولى، أضحى اليوم البحث عن أبعاد صناعية أخرى، وضمن ثقافة أخرى، تعتمد بدرجة أولى على العمل الذهني، كإجراء عملي، ضمن صياغة جديدة لمنظومة جديدة في تسيير الآلات المستحدثة فحديثنا عن الأبعاد الصناعية الحديثة والتقليدية، يكون عبر ما تحدده أنماط العمل، وفقا لطبيعة الوسائل المستخدمة داخل مؤسسة ألفايب بغرداية، والتي تبرز ذلك التناقض ما بين الحداثة والتقليد، وهو التناقض الذي يجمع ما بين البساطة والتعقيد، أي أن البساطة في أداء المهام، يكون من خلال التحكم والسيطرة على ذلك التعقيد الذي يلازم الآلات الحديثة المستخدمة، فبعد ما كانت الآلة تعتمد بشكل كبير على الجهد العضلي في تسييرها، مما يؤدي إلى البحث عن مورد بشري ذو مؤهلات فيسيولوجية أكثر من المؤهلات التقنية، بات اليوم الاعتماد على المؤهلات المعرفية العلمية ذات التخصص، أكثر من تلك المؤهلات الفسيولوجية ضمن العملية الصناعية، بحيث تبرز إجابات ثلة من المبحوثين ضمن المؤسسة محل الدراسة، والذين صرحوا بأن الآلات التي يشتغلون عليها هي آلات قديمة، يدعمها في ذلك، أنهم يقومون بمجهودات عضلية، يطرح هذا، مسألة جوهرية، تشير إلى تواجد صنفين من الفاعلين ضمن منظومة العمل الواحدة، داخل مؤسسة ألفايب بغرداية، هؤلاء الصنفين لا يتم تحديدهم إلا من خلال إجراءات عملهم والتي تعتمد هذه الأخيرة، على تلك الوسائل التي يستخدمونها في أداء مهامهم، فهناك صنف يصرح بأن الآلات تم اقتناؤها حديثا، وأن غالبيتهم يرون بأن المجهودات المبذولة ضمن أنشطتهم تكون ذهنية أكثر في حين أن الصنف الثاني هم من صرحوا، بأن الآلات قديمة وأن المجهودات المبذولة عضلية أكثر، لذلك فإن الخصوصية الصناعية، لا تحتكم بدرجة أولى إلى تلك الخبرة التقنية فحسب، والتي تتشكل بفعل

الإجراءات الروتينية للعمل المكتسبة، من خلال مدة معينة، إنما وفي ظل الوتيرة والديناميكية المتنامية، على مستوى البيئة الخارجية التي تتواجد ضمنها مؤسسة ألفايب بغرداية والمؤثرة فيها، والتي تحتم استحداث أدوات عمل تتماشى مع هذه التغيرات، تجعلنا نتساءل، حول المدة الزمنية التي يقضيها العامل ضمن العمل الصناعي وارتباطه بالآلة التي يشتغل عليها، هل بإمكانه أن يتماشى مع التغيير الحاصل بعد عقود من الزمن في العمل على آلة معينة، تعتمد متطلبات العمل فيها، على الخصائص الفيزيولوجية وجزء من المتطلبات الذهنية المحدودة نوعا ما، في ظل انتشار أنظمة فنية تعتمد على التكنولوجيا الحديثة والتي تحتاج إلى العامل الذهني المعرفي؟ ، على الرغم من تواجد نقاط مشتركة بين الآلات القديمة والحديثة، كقواعد وأبجديات معتمدة في العمل، إلا أنه حتى وإن كانت معظم إجابات الأفراد تنطوي ضمن، أن المهام تطلب مجهودات ذهنية، هذا ليس بالضرورة ما يكون عليه واقع الإجراءات بدرجة أولى، فهو واقع، بين ما هو موجود وما يجب أن يكون عليه العمل، فتواجد صنفين من الفاعلين، وبالأخص أن التشبع بالثقافة الصناعية وآليات العمل تحتم لسيروية تنظيمية تخضع لحجم وتاريخ المؤسسة، بالإضافة إلى العناصر التقنية أو التكنولوجية كما يحددها هنري منتزيرغ ، فالحديث عن الثقافة الصناعية وأنماط العمل ضمن الحيز الصناعي كما يوضحها الباحث جمال غريد بأن "العمال داخل المصنع ذاته يتحددون اجتماعيا، تبعا لهذه الأنماط التقليدية وليس انطلاقا من الأنماط العصرية التي يعمل المصنع جاهدا لتلقينها لهم، وفي الحقيقة فإن مؤسسة إعادة التهيئة الاجتماعية ذاتها تجد نفسها عرضة لتأثيرات الثقافة التقليدية...".¹ فبغض النظر عما يتم تحليله ضمن مفهوم التهيئة والمقصود بها من قبل الباحث، إلا أن الثقافة التقليدية وما يشكلها، تكون في الغالب أقوى من عناصر وأساليب المشكلة للثقافة الصناعية المعاصرة، المعتمدة على التكنولوجيا الفنية الحديثة والعمل، والتي تعتمد هذه الأخيرة أكثر على العمل الذهني، على الرغم من الوعي بالآليات وإجراءات العمل الحديثة، فإن مفهوم العمل الصناعي، مرتبط بالجهد العضلي في نظرة أفراد المؤسسة، وإن قل، فإنه متواجد ضمن مؤسسة محل الدراسة بشكل لافت.

فمن خلال ما تم طرح، يمكننا القول بأن ما أحدثته التكنولوجيا الفنية الحديثة ضمن مؤسسة ألفايب من خلال استحداث هذه الأخيرة لآلات عمل جديدة، أنه أدى إلى تغيير في نمط العمل عبر الانتقال من العمل العضلي أكثر، إلى العمل الذهني بشكل أكبر، والاعتماد على التخصص والمعرفة

¹ جمال غريد، العامل الشائع: عناصر الاقتراب من الوجه الجديد للعامل الصناعي الجزائري، مجلة انسانيات، العدد 01، 1997

الفصل الخامس: تحليل فرضيات الدراسة ومناقشة النتائج

العلمية، على الرغم من سيطرة الثقافة التقليدية على التغييرات المعاصرة، في سيرورة تنظيمية وتواجد منظومة عمل تقليدية موازية، أو أكثر ظهوراً من المنظومة المعاصرة، بحيث يمكن القول أن المرحلة التي تمر بها مؤسسة آفبايب، هي مرحلة تغير وانتقال، من خلال إحلال أنماط وتقسيمات عمل، وتشكل ذهنيات جديدة تحدها حتمية التكنولوجيا الفنية الحديثة.

الجدول رقم (26): يوضح خصائص الآلات المستخدمة وأثره على عدد الأفراد ضمن فرق العمل

المجموع	عدد الأفراد ضمن فريق العمل، غير كافي		عدد الأفراد ضمن فريق العمل كافي		عدد الأفراد ضمن فرق العمل		خصائص الآلات المستخدمة
	ت	%	ت	%	ت	%	
	39	15,4%	06	84,6%	33	84,6%	متطورة
	22	63,6%	14	36,4%	08	36,4%	تقليدية
%100	61	32,8%	20	67,2%	41	67,2%	المجموع

نلاحظ من خلال جدولنا أعلاه، ومن خلال القيمة البارزة فيه، الموضحة للاتجاه العام السائد والمتمثلة في 67,2% وهي نسبة إجابات الباحثين الذين صرحوا، بأن عدد الأفراد ضمن عملهم هو عدد كافي، تدعمها نسبة 84,6% ممن صرحوا بأن الآلات التي يشتغلون عليها ذات خصائص متطورة، تليها نسبة 36,4% ممن صرحوا بأن الآلات التي يشغلونها تعتبر تقليدية. في المقابل تمثل نسبة 32,2% قيمة إجابات الباحثين الذين قالوا، بأن عدد العمال ضمن العمل غير كافي، تدعم هذه الإجابات نسبة 63,6% ممن صرحوا بأن الآلات التي يعتمدونها في مهامهم هي آلات تقليدية، في حين تليها نسبة 15,4% ممن قالوا، أن الآلات المعتمدة في أعمالهم ذات خصائص متطورة.

عبر قراءتنا الإحصائية، يمكننا القول أن ووفقاً لما صرح به أفراد التنظيم، كلما كانت الآلات المستخدمة ضمن الأعمال الفنية متطورة، كلما كان عدد الأفراد كافي من أجل تأدية مهامهم، وضمن مناصبهم، وعلى النقيض من ذلك، كلما كانت الآلات تقليدية، كلما ارتفع عدد الأفراد ضمن المهام وكان

العدد غير كافي، إن تأثر توزيع الأفراد وتقسيم العمل، وفقا لما تكون عليه خصائص الآلات المستخدمة ضمن مؤسسة ألفايب، وذلك ضمن الأعمال الفنية، وفي مختلف الأقسام التي تعتمد في أنشطتها على الآلات، فإن المنطق التنظيمي، دون وجود أي استثناء أو خصوصية، يخضع لمعايير تقسيم العمل جديدة وفقا لمتطلبات هذه الوظائف، ووفقا لوسائل المعتمدة في عملية التصنيع أو المراقبة أو الأنشطة المخبرية وهو ما شكل معيار القياس بالنسبة للعمال الصناعيين داخل مؤسسة محل الدراسة، حول إذا ما كان عدد الأفراد ضمن جماعات العمل كافي أو غير كافي، وهو ما ينم عن وجود تغيرات ضمن إجراءات العمل فبعد ما كان الاعتماد ضمن الأنشطة وأداءها على الآلات التقليدية، والتي تتطلب عدد معتبر من الافراد لتأدية هذه المهام ضمن ورشات التصنيع، بل ويعتبر هذا العدد غير كافي وفقا لما تم تصريح به من قبل الباحثين إلا أنه وبعد إدراج الآلات المتطورة الخدمة، أصبح هناك وفرة ضمن أعضاء الفريق أو العمل إلا أن قياس خصائص التطور والتقليد التي تميز الآلة المستخدمة، يعيدنا إلى تلك الإجابات التي صرح بها الباحثين ضمن السؤال المفتوح ضمن استمارتنا، المتمثل في : إذا كانت الآلة المستخدمة متطورة أو تقليدية، فلماذا حسب رأيك ؟ يجيب الباحثين الذين يرون بأن الآلة ذات خصائص تقليدية، أنه " كاي ن آلات كيما هي في المؤسسة متطورة " أي هناك ضمن ذات المؤسسة محل الدراسة، آلات تشغل ذات الوظائف والأنشطة، إلا أنها ذات خصائص متطورة، وهو ما يوضح أن انتشار الآلات المتطورة ضمن العملية الصناعية داخل مؤسسة ألفايب، لا تشمل جميع الوظائف التقنية، حتى ضمن الورشة الواحدة أو القسم الواحد، لذلك فإن إبقاء هيكله العمل وفقا لما هي عليه منذ زمن طويل، هو المنتج لذلك التباين الذي يظهر مدى كفاية الأفراد ضمن المهام من عدمه، فبتواجد العدد الكافي أو حتى المفرط في المنصب الذي تشغله آلة متطورة ضمن عملية التصنيع، هو إجراء تفرضه التكنولوجيا الفنية الحديثة، وآليات التحكم فيها، وهو ما يخلق منظومة عمل جديدة، توجه التنظيم لإعادة هيكله وتصميم الوظائف، وإجراءات العمل سواء بطرق رسمية أو غير رسمية، فالتشكيلة الاجتماعية التي تعتمد على الكم الهائل من اليد العاملة، والتي تتطلبها التكنولوجيا التقليدية لكثرة الإجراءات العمل فيها وآلياته، يصعب التخلي عنها في ظل التغيرات الحاصلة، كون أن ما يمثلها جماعات غير رسمية، تشكل منظومة العمل داخل التنظيم، حيث أن " تقسيم العمل واستخدام التقنية في المجال الصناعي، أساء إلى الجوهر الاجتماعي للعمل الذي تحدده ضرورات الآلة، بعد أن أصبح جزء بسيطا منها، ولهذا فإن العمل لم يعد يربط الأفراد ببعضهم، ولم يعد تقسيم العمل تعبيرا عن التكامل الاجتماعي، بل صار نتيجة قسر تقني قاس يسبب التفكك

الاجتماعي لجماعات العمل".¹ على الرغم مما تحدّته التقنية الحديثة على مستوى تقسيم العمل، إلا أنه هذا يتعارض مع الخصوصية السوسيوتنظيمية المتواجدة ضمن مؤسسة آلفايب، فإذا عدنا إلى التركيبية الاجتماعية داخل البنية الصناعية للمؤسسة، فإن التقارب الجغرافي وكذا الاجتماعي لشاغلي الوظائف، يشكل الركيزة الأساسية لمنظومة العمل، لذلك فإن التأثير الذي أحدثته الآلات المتطورة، هو ضمن الإجراءات الضمنية للعمل داخل الورشة دون التركيبية الاجتماعية، ودون التأثير على الجماعات الاجتماعية وعدد أفرادها.

من خلال ما تقدم يمكننا القول، أن تطور الآلة المستخدمة في العملية الصناعية داخل الورشات الفنية لمؤسسة آلفايب بغرداية، أثرت على إجراءات العمل من خلال كفاية عدد الأفراد ضمن الوظائف التي يشغلونها، وهو ما أثبتته المقارنة التي طرحت ما بين الآلة المتطورة والتقليدية، والتي تكون ضمن ذات المنصب أو المشابه له، بالرغم من هذا، فإن هذا التأثير الضمني كان على المستوى التقني، ولم يشمل جماعات العمل، وعلى وجه الخصوص، الجماعات غير الرسمية، والتي تربطهم معايير سوسيوثقافية أكثر.

الجدول رقم (27): يوضح التقنيات التي تتضمنها الآلة وأثرها على صلاحيات ومهام العامل

المجموع		العمل على الآلة فقط		العمل على الآلة وإصلاحها		حدود مهام العامل ضمن وظيفته
						التقنيات التي تتضمنها الآلة
%	ت	%	ت	%	ت	
%100	33	%63,6	21	%36,4	12	تقنيات متعددة
%100	28	%46,4	13	%53,6	15	تقنيات محدودة
%100	61	%55,7	34	%44,3	27	المجموع

الملاحظ من خلال المعطى الاحصائي أعلاه، أن ما يمثل الاتجاه العام السائد، هي نسبة 55,7% والتي تعبر عن مجموع إجابات المبحوثين الذين قالوا بأن مهامهم تقتصر في العمل على الآلة فقط، تدعمها

¹ صباح أحمد النجار، العلاقات السوسيو مترية في الجماعات الصغيرة، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2013، ص88.

نسبة 63,6% ممن صرحوا بأن الآلة التي يشتغلون عليها ذو تقنيات متعددة، تليها نسبة 46,4% ممن قالوا، أن الآلة التي يعملون عليها ذو تقنيات محدودة.

يقابل هذا، وضمن الاتجاه المعاكس، نسبة 44,3% من مجموع المبحوثين والذين صرحوا بأنهم ضمن مهامهم يكون العمل على الآلة وكذا إصلاحها، تدعمها في ذلك نسبة 53,6% ممن قالوا بأن الآلات التي يشتغلون عليها ذو تقنيات محدودة، في حين تمثل نسبة 36,4% إجابات المبحوثين الذين صرحوا بأن الآلات المعتمدة في عملهم ذات تقنيات متعددة.

من خلال قراءتنا الإحصائية، وما أوضحته عبر الجدول أعلاه، أن إجابات عمال المصنع داخل مؤسسة ألفايب بغرداية، كانت تبرز، نطاق أعمالهم وفقا لما تكون عليه الآلة التي يشتغلون عليها، بحيث أغلب الإجابات التي صرح بها المبحوثين والذين يعملون على آلات متعددة التقنيات، قالوا بأنهم يعملون على الآلة دون إصلاحها، وهو عكس ما ذهب إليه العمال الذين يشتغلون على آلات ذو تقنيات محدودة بحيث بإمكانهم أيضا العمل على إصلاحها، إن هذا الفصل والتحديد ضمن الصلاحيات وتوزيع المهام على مستوى إجراءات العمل، أثرت فيه تلك التكنولوجية الحديثة ذات التقنيات المتعددة، التي تكون ضمن الآلة التي يشغلها الأفراد، بحيث أن التعقيد الذي يلازم الآلة، والتي تحمل في عناصر نشاطها تقنيات متعددة، هو ما جعل أفراد مؤسسة ألفايب يلتزمون بالعمل على الآلة فقط، دون الخوض في إصلاحها في حال وقوع خلل أو عطل فيها، فتواجه التكنولوجية الفنية داخل مؤسسة ألفايب بالتقنيات المتعددة فتح المجال لان يكون التخصص أكثر ضمن مجال واحد دون غيره، مما سمح بمرافقة العامل للعمل ضمن هذه الآلات، من قبل أفراد القسم التقني وكذا عمال الصيانة ذو الاختصاص الفني، فالملاحظ ضمن ميدان الدراسة، وعبر الهيكل التنظيمي المعتمد داخل المؤسسة، أن هناك قسم خاص يطلق عليه DPT MAINTENANCE، أي قسم الصيانة، هذا القسم ليس مستحدث مؤخرا فقط، بعد إدخال آلات جديدة الخدمة، وإنما متواجد منذ تأسيس المؤسسة، يضم كم معتبر من العمال، يؤدون وظائف مختلفة داخل المؤسسة، لا ترتبط بالجانب التقني للآلات فقط، إلا أن الإجراءات التي أحدثتها الانتقال التكنولوجي، هو تفعيل القسم أكثر من ذي قبل، وذلك عبر الاهتمام بالموارد البشري الذي ينتمي إلى هذا القسم، عبر برمجة تكوينات وتدريبات تتماشى مع التغيرات الحاصلة، من أجل الحصول على أفراد مهرة يمكنهم كشف الأعطال ومختلف المشكلات التقنية للآلة، فبعد أن كان العامل الذي يشتغل على الآلة يقوم بإصلاحها في الكثير من الأحيان، والتي تحدد ضمن صلاحياته الرسمية، كما صرح أغلب المبحوثين

ضمن ذات الإجابة، أضحى هذا العامل اليوم وضمن التغيرات التكنولوجية الفنية متعددة التقنيات داخل المؤسسة، يعمل على الآلة فقط دون إصلاحها أو حتى ضبطها أحيانا، إن التأثير الذي أحدثته التكنولوجيا الفنية الحديثة والمتمثلة في الآلات متعددة التقنيات، لم يقتصر على إعادة هيكلة البنية التقنية التنظيمية عبر إعادة صياغة تلك الاجراءات المعتمدة فحسب، وإنما إعادة تشكيل علاقات سوسيو مهنية، من خلال تشكل خطوط اتصال جديدة ما بين أقسام وورشات المصنع داخل مؤسسة ألفايب، وهو ما يعرف لدى بول روجر و ويليام لورش Paul Roger Lawrence و Lorch Jay William بالاندماج داخل التنظيم *l'intégration dans l'organisation* بحيث لاحظوا أنه " كلما زاد تمايز وحدات العمل كلما زادت الحاجة إلى التكامل"¹ وهو ما يطرحه هنري منتزبرغ ضمن قاعدة تحليله، بما يعرف بتنسيق العمل داخل التنظيم، فالتكامل ما بين الوحدات، والتنسيق ما بين هذه الوحدات ضمن مؤسسة ألفايب بغرداية، تحيلنا إلى فهم نظام علائقي سوسيو تنظيمي جديد، يجمع ما بين العلاقات غير الرسمية، وكذا ما بين منظومة العمل ذات القاعدة الرسمية، وهي أحد أهم العناصر المحققة للتكامل والتنسيق داخل التنظيم فالتركيبة الاجتماعية داخل التنظيم محل الدراسة، والذي تقوم منظومته العلائقية، على المعرفة الشخصية ما بين الأفراد، أكثر من شيوع المعرفة المهنية، بحيث تمثل الميكانيزم المحدد والموجه لتكامل الأفراد وكذا تكامل العمل ضمن المؤسسة، حتى في ظل التغيرات الحاصلة التي تشكل آلات العمل المستحدثة، التي تتضمن تقنيات متعددة غير مألوفة في العملية الإنتاجية أو مختلف ورشات وأقسام المصنع، كما أن هذا التقسيم وفي ظل منظومة العلاقات التي تحمل خصوصية البناء الاجتماعي الذي تتواجد ضمنه المؤسسة، والذي يضم مزيج الانتماءات، قد تمثل أحد محركات الصراع التنظيمي، الذي بدوره يكون معيقا وظيفيا لعملية الاندماج والتنسيق.

من خلال ما تم طرحه، نستنتج أن الاختلاف الملاحظ ما بين نمط الآلة التي يشتغل عليها أفراد مؤسسة ألفايب ضمن المجال الفني، ما بين آلات متعددة التقنيات، وكذا آلات محدودة للتقنيات، انه كلما كانت الآلة تتضمن تقنيات واسعة، كلما التزم العامل بوظيفته الأساسية والمرتبطة بالاشتغال عليها فقط، وكلما كانت الآلة ذات تقنيات محدودة، فبعامل الخبرة وأحادية الوظيفة التي تميزها، كان بإمكانه التدخل من أجل إصلاحها في حال وقوع أي خلل أو عطل، ويكون ذلك مقرر ضمن صلاحياته كما صرح به المبحوثين، فالإكتفاء بالعمل على الآلة فقط، هو الإجراء الذي في الغالب شمل تلك الآلات

¹ ROGER Aim, op. cit., p69.

الفصل الخامس: تحليل فرضيات الدراسة ومناقشة النتائج

المستحدثة أضفى على التنظيم تصميم عمل آخر، وتقسيم للأنشطة والمهام بشكل أدق، عبر تفعيل أقسام أخرى تكون مرتبطة بالعملية الإنتاجية مباشرة كقسم الصيانة والمكتب التقني، وتحديد نظام علائقي رسمي وغير رسمي جديد.

الجدول رقم (28): يوضح طبيعة عمل الآلة التي يشتغل عليها العامل وأثرها على تنقله من مكان لآخر لتأدية

مهامه

المجموع	لا		نعم		توجب التنقل من مكان لآخر من أجل تأدية المهام طبيعة عمل الآلة التي تشتغل عليها
	لا يستوجب التنقل من مكان لآخر	ت	يستوجب التنقل من مكان لآخر	ت	
	%	ت	%	ت	تعمل أكثر بشكل آلي
	%100	36	%72,2	26	
	%	ت	%	ت	تعمل أكثر بشكل يدوي
	%100	25	%28	07	
	%	ت	%	ت	المجموع
	%100	61	%54,1	33	

ما نلاحظه خلال جدولنا، أنه وضمن الاتجاه العام السائد، تكون نسبة 54,1% الأعلى فيه والممثلة لإجابات الباحثين الذين صرحوا بأنهم ومن أجل أداء مهامهم، لا يستوجب تنقلهم من مكان لآخر، تدعمها في ذلك نسبة 72,2% ممن قالوا بأن الآلات التي يشتغلون عليها تعمل بشكل آلي أكثر تليها نسبة 28% ممن قالوا بأن الآلة التي يشتغلون عليها تعمل بشكل يدوي أكثر.

في حين تمثل نسبة 45,9% وضمن الاتجاه المعاكس، قيمة إجابات الباحثين الذين صرحوا بأنهم ومن أجل تأدية مهامهم، يستوجب عليهم التنقل من مكان لآخر، تدعم هذه القيمة نسبة 72% ممن قالوا بأن الآلات التي يشتغلون عليها تعمل بشكل يدوي أكثر، تليها نسبة 27,8% ممن صرحوا بأن الآلات التي يشتغلونها تعمل بشكل آلي أكثر، وهي نسبة الإجابات الأقل ضمن جدولنا هذا.

يمكن القول من خلال ما لاحظنا، عبر الاحصائيات المعروضة أعلاه، أن أغلب إجابات العمال الذين يشغلون مناصب فنية ضمن مؤسسة ألفايب بغرداية، لا ينتقلون من مكان لآخر من أجل أداء أعمالهم وأنشطتهم، كما أنهم يشتغلون على آلات ذات خصائص آلية، عكس ما صرح به من يشتغلون على الآلات التي تعمل بشكل يدوي أكثر، فهم وفقا لما صرحوا به ينتقلون من مكان لآخر من أجل أداء مهامهم، فالحديث عن نمط عمل الآلة بين الآلية واليدوية، لا يطرح مسألة حداثة التكنولوجيا، بقدر ما تحدده طبيعة المهام في المعنى العام، لكن ما يكون ضمن المؤسسة محل الدراسة، أن العمل الآلي للآلة يرتبط بشكل شبه كلي بحداثة الآلات المستخدمة، فإجراءات التنقل من مكان لآخر، تحديدا من ورشة إلى أخرى أو من قسم لآخر، يعتبر ضمن التنظيم العلمي للعمل، أحد العناصر التي من شأنها عرقلة العملية الإنتاجية داخل المؤسسة الصناعية، والتي أشار إليها **فريدريك تايلور** ضمن مفهومه للحركة والزمن، حيث أنه ومن خلاله، نحدد الأثر الوظيفي الذي يتشكل بين تحديد إجراء تقليل التنقل من ورشة إلى أخرى، وعمل الآلة بطرق آلية، إن التكنولوجيا الآلية، أثرت على حركية العامل وانتقاله من مكان لآخر داخل الورشة، عبر اجراءات عمل جديدة، ترتبط بالاجراءات التنظيمية على مستوى منظومة تقسيم العمل واعادة صياغتها وفقا للمتغيرات الحاصلة عبر استحداثات التكنولوجيات الحديثة، بحيث منحت هذه الأخيرة، الاشراف قدرة على التحكم بشكل أكبر في تفعيل الرقابة ضمن العملية الصناعية، عبر معرفة خصائص الآلة، ومن خلال تحديد المدة التي تستغرقها في عملية الإنتاج أو المراقبة أو حتى الوظيفة المخبرية، وكذا الطرق التي تؤدي بها هذه العمليات، والوسائل المعتمدة في تشغيل هذه الآلة، والتي تكون في الغالب قيم ثابتة، سواء كانت على مستوى، المدة الزمنية للعمل، أو طرق العمل وكيفية أداءه، يسهم هذا في، تقسيم المهام بدقة، وتوزيعها على الأفراد دون تداخل، عكس ما يكون عليه العمل اليدوي الغالب على الآلة، والذي لا يمكن تحديد الزمن الذي تؤدي به الوظائف بشكل ثابت، أو كم يتطلب المنصب من مورد بشري لتأدية المهام بشكل أساسي، فعملية الرقابة هي آلية الضبط التي تحد أو تقلل من الانتقال من منصب لآخر، حتى من أجل أداء المهام خارج الورشة، أو القسم الذي يشتغل ضمنه الفرد داخل مؤسسة ألفايب، وللتوضيح أكثر آلية الضبط والرقابة داخل المؤسسة، يمكننا الاستناد إلى مفهوم الضبط الذي أوضحه ابن خلدون حيث يقول " الإنسان بحاجة إلى سلطة ضابطة لسلوكه الاجتماعي، وان عمران المدن بحاجة إلى تدخل ذوي الشأن والسلطان من أجل فاعلية النوازع وحماية المنشآت، ووسائل الضبط التي تحقق هذه

الغاية تتمثل في: الدين، والقانون، والآداب العامة، والأعراف، والعادات، والتقاليد...¹. فظاهرة التنقل ما بين الأقسام والورشات، تعتبر سلوك تنظيمي وممارسات يمنعها النظام الداخلي المعتمد داخل مؤسسة ألفايب، ضمن الباب الثالث، والمتعلق باستعمال المحلات والمعدات، الفصل الأول، المادة 50 التي تنص على أنه يمنع التنقل من مصلحة إلى أخرى خلال ساعات العمل دون سبب مقبول، إلا أنه لا يمكن تطبيق هذا الاجراء التنظيمي داخل المؤسسة بشكل واضح، والذي يُعتبر آلية من آليات الضبط للسلوك التنظيمي، كما أشار إليه ابن خلدون عبر اقتراب المعنى، إلا من خلال تحديد ضرورات العمل، وذلك من خلال الوعي والإلمام بمضمون العمل، وكذا آليات عمل الآلات التي يشتغل عليها العامل، وعلى مستويات عدة، كالزمن المستغرق لأداء هذا العمل عبرها، وطرق أداء العمل، واحتياجات ومتطلبات العامل لأداء مهامه، وهو ما تسهم به الآلة وفقا لعملها الآلي في إيضاح منظومة العمل داخل المؤسسة، على الرغم من أن هذه المادة التنظيمية، لا تقتصر على الاقسام التقنية، إننا بهذا نحاول الإلمام بعنصرين، ويتعلق الأمر بكل من، تنقل الأفراد داخل التنظيم خلال أوقات العمل، باعتبار سلوك الفاعلين ظاهرة سوسيوتنظيمية وكذا تنقل أفراد التنظيم من أجل أداء مهامهم كنشاط تفرضه العملية الصناعية، وكلا العنصرين، تعمل الآلة ذو الطبيعة الآلية أكثر، والتي يشتغل عليها الأفراد، على التقليل من هذه الحركية غير الوظيفية داخل مؤسسة ألفايب، كونها ظاهرة متجلية ضمن ميدان الدراسة، سواء عبر إيضاح معالم العمل ومضمونه من جميع النواحي، مما يسهل من عملية الرقابة تطبيق القوانين التنظيمية، أو كتقنية تختزل العديد من العمليات مما يسمح للعامل بأداء عمله دون الحاجة للتنقل، بالرغم من هذا، فإن ظاهرة التنقل ما بين الورشات تحتكم للعديد من الأبعاد المرتبطة بشكل أكبر بالثقافة التنظيمية والعلاقات غير الرسمية داخل المؤسسة كفعل شكلته منظومة العمل على المدى البعيد، فمعرفة الأفراد بعضهم لبعض، سواء كانوا ضمن الورشة الواحدة أو ورشات أخرى حتى ضمن أقسام أخرى، تجعل من الأفراد يتنقلون، حتى باختلاق ذرائع، تكون أكثر سلطة من القانون.

من خلال ما تقدم، يمكننا القول، أن الجانب الآلي من عمل الآلات التي يستخدمها أفراد التنظيم كان له أثر على منظومة تقسيم العمل، من خلال إعادة تشكيل إجراءات العمل، عبر التقليل من تنقل العامل من مكان لآخر من أجل تأدية مهامه أو حتى دون ذلك، عبر تفعيل منظومة الرقابة، والإلمام

¹ رابح بن عيسى، الضبط الاجتماعي عند ابن خلدون، مجلة المجتمع والرياضة، العدد 02، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، الجزائر ديسمبر 2018، ص 38.

الفصل الخامس: تحليل فرضيات الدراسة ومناقشة النتائج

بمضمون العمل ومتطلباته بشكل أدق، وكذا اختزال عديد من الأنشطة والعمليات، مما يسمح بأداء المهام دون تنقل.

الجدول رقم (29): يوضح إرتباط عمل الآلة بالحاسوب وأثرها على طرق إنجاز المهام من قبل العامل

المجموع		تنجز المهام وفقا لما يطلب منك		تنجز المهام وفقا لما تراه مناسب		طرق إنجاز المهام الموكلة إليك
		%	ت	%	ت	ارتباط عمل الآلة بالحاسوب
						ترتبط بحاسوب
%100	43	%72,1	31	%27,9	12	يعرض معلومات ومعطيات العمل
%100	18	%33,3	06	%66,7	12	لا ترتبط الآلة بأي حاسوب
%100	61	%60,7	37	%39,3	24	المجموع

نلاحظ من خلال جدولنا الاحصائي، ووفقا للاتجاه العام السائد، نسبة 60,7% القيمة البارزة فيه والتي تمثل إجابات المبحوثين الذين صرحوا، بأنهم يؤدون مهامهم وفقا لما يطلب منهم، تدعمها في ذلك نسبة 72,1% ممن قالوا، أن الآلة التي يشتغلون عليها ترتبط بحاسوب يعرض معلومات ومعطيات العمل تليها نسبة 33,3% ممن قالوا بأن الآلة التي يشتغلون عليها، لا ترتبط بأي حاسوب. في حين وضمن الاتجاه المعاكس، فإن نسبة 39,3% تمثل المبحوثين الذين صرحوا بأنهم ينجزون مهامهم وفقا لما يرونه مناسب، تدعمها نسبة 66,7% ممن قالوا بأن الآلة التي يشتغلون عليها لا ترتبط بأي حاسوب، تليها نسبة 27,9% ممن اجابوا بأن الآلة التي يستخدمونها ترتبط بحاسوب يعرض المعلومات والمعطيات المتعلقة بالعمل.

من خلال قراءتنا الإحصائية، يمكننا القول، أن أغلب إجابات أفراد مؤسسة ألفايب بغرداية والذين يشغلون مهاماً فنية، كانت تشير إلى أن طرق أداء مهامهم وإنجازها، تكون عبر ما يطلب منهم دون فعل أي عمل إضافي خارج ذلك، وبأن الآلات التي يشتغلون عليها، ترتبط بحاسوب يعرض المعطيات والمعلومات المتعلقة بالعمليات التي تتضمنها أنشطتهم، وهو عكس ما صرح به ممن يشتغلون على الآلات التي لا ترتبط بأي حاسوب، بحيث يرون أنهم يؤدون مهامهم وفقاً لما يرونه مناسباً ضمن عملهم نسبياً فمحاولة فهمنا لطبيعة إجراءات العمل المعتمدة في أداء المهام وإنجازها، يركز على طبيعة الآلة المستخدمة من جهة، ومن جهة أخرى، يكون وفقاً لما تكون عليه منظومة العمل التي تقوم عليها المؤسسة، فمن منطلق ارتباط الآلة بحاسوب يعرض معطيات العمل، هو مؤشر يبرز مدى تقدم الآلة وحدائتها ضمن العملية الإنتاجية داخل مؤسسة ألفايب بغرداية، بغض النظر عن الحثيات الدقيقة للعمل الذي تقوم به هذه الآلة، سواء كانت ضمن عملية التصنيع، أو مراقبة المنتج، أو تلك الآلات المستخدمة ضمن الوظائف المخبرية، هذه الحداثة التي تميز التكنولوجيا الفنية المتواجدة ضمن مؤسسة ألفايب، والمتشرة عبر مختلف أقسام وورشات المصنع، مع نسبية هذا الانتشار، أحدثت إجراءات مغايرة لما يكون عليه العمل ضمن آلات لا تحمل ضمن خصائصها عناصر تكنولوجية مماثلة، وهو ما أوضحه الربط المنهجي الذي اعتمدهنا ما بين خصوصية الآلة وطرق إنجاز العمل، إن الفرد داخل مؤسسة ألفايب لا يمكنه العمل وفقاً لما يراه مناسباً في ظل استخدامه لآلات ذات خصائص متطورة، بل وإن عامل تحديد إجراءات العمل بشكل أكبر مع ضرورة التخصص العالي، هو الحتمية التي يلزمها واقع العمل الحديث داخل المؤسسة، إنه وضمن اطلاعنا على ميدان الدراسة والتقرب أكثر من العمال المتواجدين على مستوى مختلف الأقسام المعنية بدراستنا داخل المصنع، سواء الذين يعملون ضمن آلات متواجدة منذ تأسيس المؤسسة، أو الذين يشتغلون على آلات تم استحداثها، إذ يقول أحد الموظفين الذين يشتغلون على آلة لا يرتبط عملها بأجهزة الحاسوب، وعلى سبيل الذكر لا الحصر، بعد طرح تساؤل عليه، يتمثل في: لماذا لا تشتغل على الآلة الحديثة والتي ترتبط بأجهزة الحاسوب؟، لتكون إجابته، على أن: "هذه الآلات جديدة معقدة ولازمها واحد متكس" إن أخذ القول على الحكاية، أي كما هو دون تغيير في شكله أو نطقه، يوضح لنا مدى عمق المعاني، فكلمة "متكس" هو مصطلح يتم تداوله اجتماعياً وضمن الأوساط المهنية تحديداً، يشير إلى وصف ذلك الفرد الذي لديه معرفة واسعة وتخصص دقيق، وكذا فهم عميق ضمن مجال معين، وهو ما يوضح أن اختيار الأفراد الذين يشتغلون على الآلات الحديثة، يكون وفقاً للتخصص أكثر من الخبرة، حتى وإن كان هذا الإجراء التنظيمي يتم العمل به نسبياً، ناهيك عن إبقاء طاقم الإشراف الذي يعتمد

اختياره على التجربة التقنية والتسييرية أكثر، إلا أنه وبالرغم من إعادة تحديد تقسيم العمل القائم على التخصص والإمام بآليات تشغيل التكنولوجيا الحديثة، فإن طرق إنجاز العمل لا تتم إلا وفقا لما يطلب، لا وفقا لما يكون عليه الوضع أو ما يراه مشغل الآلة على أنه الأنسب، وهو ما حدده هنري منتزبرغ في أهم فرضياته حول استخدام التكنولوجيا في التنظيمات بحيث يقول " كلما زاد النظام التقني تنظيما، زاد الطابع الرسمي على العمل التشغيلي، وكلما كان مركز العمليات بيروقراطيا ".¹ ومن أجل فهم الفرض بشكل جيد، علينا أن نفهم ما يقصده هنري منتزبرغ بالنظام التقني وبالعمل التشغيلي، حيث يشير ضمن ذات مؤلفه أن النظام التقني هو عبارة عن: "مجموعة الأدوات الجماعية التي يستخدمها المشغلون لأداء أعمالهم ويشار إليها أحيانا بتكنولوجيا العمليات...".² أما ما يتعلق بالعمل التشغيلي، فإنه "يشكل أساس أي منظمة يوجد داخلها أولئك الذين يقومون بالعمل الإنتاجي مباشرة".³ لذلك فإن تعقد النظام التقني المستحدث ضمن مؤسسة آلفايب بغرداية، أضفى إجراءات أكثر رسمية، على العمليات التي يقوم بها أفراد العمل التشغيلي، أي الذين يقومون بتسيير هذه الآلات، وهو ما اوضحته إجابات أغلب من يشتغلون على تلك الآلة التي تعمل من خلال الحاسوب، عكس نظيراتها التي لا يتم استخدام الحاسوب ضمنها، كما أن التكنولوجيا الفنية الحديثة المستخدمة ضمن المؤسسة، أظهرت طابع سلوكي، هو أن الفرد ضمن أداء مهامه التقنية، حتى ولو كان ذو تخصص عالٍ، فإنه لا يتحمل مسؤولية أي خطوة خارج نطاق محددات عمله، وطرق التي حددت له، وهذا لا يرتبط فقط بمنظومة العمل الداخلية فحسب، وإنما له علاقة بالنسق الخارجي للأفراد، وتنشئتهم الاجتماعية.

من خلال ما تقدم، نستنتج أن، التكنولوجيا الفنية الحديثة والمتمثلة في ارتباط الآلة التي يشتغل عليها العامل بأجهزة الحاسوب التي تعمل وفقها، ألزمت العامل ضمن المركز التشغيلي داخل مؤسسة آلفايب، بالعمل وفقا لما يطلب منه دون تحمل أي مسؤولية بإضفاء عمليات أو أنشطة جديدة لمهامه كون أن الآلة المستخدمة والنظام التقني المتوفر، زاد في الاعتماد على التخصص وتحديد المهام والمسؤوليات وتقسيم العمل بشكل دقيق للأفراد، وهي أحد الإجراءات التي أضفتها التكنولوجيا الفنية الحديثة على منظومة العمل داخل المؤسسة.

¹ Henry Mintzberg, op. cit., p238.

² Ibid., p230.

³ Plane Jean-Michel, op. cit. p70.

الجدول رقم (30): يوضح وظائف الآلة المستخدمة وأثرها على المدة الزمنية المستغرقة في كل مرحلة من العمل

المجموع	مدة زمنية قصيرة (قليلة)		مدة زمنية طويلة (كبيرة)		المدة المستغرقة في كل مرحلة من العمل وظائف الآلة المستخدمة
	ت	%	ت	%	
	ت	%	ت	%	متعددة الوظائف
	28	75%	21	25%	
	33	48,5%	16	51,5%	لها وظيفة واحدة فقط
	61	60,7%	37	39,3%	المجموع

الملاحظ من خلال المعطيات الإحصائية المبينة أعلاه، أنه وضمن الاتجاه العام السائد، تمثل نسبة 60,7% عدد الباحثين الذين صرحوا بأن المدة الزمنية المستغرقة والمقدرة في كل مرحلة من العمل هي مدة قصيرة تدعمها في ذلك نسبة 75% ممن قالوا بأن الآلة التي يشتغلون عليها هي آلة ذات وظائف متعددة تليها نسبة 48,5% ممن صرحوا بأن الآلة التي يشتغلون عليها، لها وظيفة واحدة فقط. في حين أنه وضمن الاتجاه المعاكس، فتمثل نسبة 39,3% مجموع إجابات الباحثين الذين صرحوا بأن المدة التي يستغرقونها في كل مرحلة من العمل، هي مدة زمنية طويلة، تدعم هذه الإجابات نسبة 51,5% ممن قالوا بأنهم يشتغلون على آلات ذات وظيفة واحدة، لتليها في ذلك نسبة 25% من الذين قالوا بأن الآلة المستخدمة متعددة الوظائف.

مما تقدم وضمن قراءتنا الإحصائية لجدولنا أعلاه، يتبين لنا، أن أغلب إجابات الباحثين، تبرز بأن الوقت الذي يستغرقونه في أداء مهامهم وفي كل مرحلة ضمن أنشطتهم، يقدرونه بالزمن القصير، بحيث أنهم يعتمدون في أعمالهم على آلات ذات الوظائف المتعددة داخل مؤسسة ألفايب بغرداية، وهو عكس

ما كان بالنسبة للأفراد الذين يعملون على آلات ذات وظيفة واحدة، حيث أنهم يستغرقون أوقات كبيرة في أداء أنشطتهم وضمن مراحل عملهم، فعامل الزمن في أداء المهام، ضمن المؤسسات الصناعية وبالخصوص مؤسسة ألفايب، والتي تعمل وفقا لطبيعة إنتاجها، الذي يعتمد على الإنتاج بالقطعة ووفقا للطلب، بحيث غالبا ما يكون ضمن شروط عقود الطلب، تحديد المدة الزمنية المتفق عليها لإتمام المهمة هذا ما يزيد من الاهتمام بعامل الزمن في العملية الإنتاجية، والذي يعتبر من أهم العناصر التي تبنى عليها أهداف التنظيمات الحديثة، عبر منظومة الاجراءات وعلى مستوى منظومة تقسيم العمل، فمن خلال ميدان دراستنا، تم طرح تساؤل على أحد أفراد الإشراف ضمن المهام الفنية، حول الفرق الذي يمكن أن نستخلصه مقارنة ما بين الآلات القديمة والآلات الجديدة ضمن ذات الورشة، مما أجاب "هو ما تقريبا يخدموا نفس الخدمة، واشنهي، الجدد يخدموا Vitesse، و Multifunctions " أي أن الآلات المستحدثة متعددة الوظائف، كما أنها تعمل بشكل أسرع من الآلات القديمة، على الرغم من أن لهما نفس المهام، وهو ما أفرز ضمن المؤسسة، ففتين سوسيومهنتين، بحيث أن هناك فئة قد اعتادت العمل على الآلات القديمة بالرغم من كونها تعمل وظيفة واحدة، إلا أنها تستغرق وقت طويل في أداء المهام، مقارنة بالفئة الثانية التي تعمل على آلات حديثة، وبوثيرة أسرع وضمن حيز زمني قليل، فهذا التباين بين الفتين السوسيومهنتين، يطرح العديد من التساؤلات، حول العلاقات التي تنشئ ما بينهما، إن محاولة الحد من الصراعات التنظيمية الذي تحدته اللامساواة في آليات العمل، يكون عبر إعادة هيكلة منظومة العمل وتقسيمه، عبر صياغة اجراءات عمل جديدة، بما يتوافق مع الأهداف التنظيمية، ومتطلبات العمل ووفقا للوسائل المستخدمة، وهو ما كان ضمن مؤسسة ألفايب بغرداية محل الدراسة، من خلال إعادة هيكلة الحيز الزمني للعمل باعتباره اجراء عمل تنظيمي، ما بين المناصب التي تكون ضمن الآلات القديمة وكذا الآلات الحديثة، بحيث في الغالب، أن نظام المناوبة الليلية على سبيل المثال، ومتطلبات العمل، لا يشمل ممن يشتغلون على الآلات الحديثة التي لها وظائف متعددة، في حين يكون ذلك على مستوى الآلات التي لها وظيفة واحدة غير حديثة، مع ضمان تحديد منح إضافية تعويضية على الساعات الليلية أو المناوبة تكفلها المنظومة القانونية المعتمدة داخل التنظيم، إن ما تشكله خصائص الآلات التكنولوجية الفنية الحديثة داخل مؤسسة ألفايب من تمثلات، ما هو إلا استجابة للظروف التي تكون عليها جماعات العمل، والتي تحكمها الوسائل المعتمدة في أداء المهام، لذلك فإن هذه الاستجابة أيضا والحتمية تكون على مستوى إعادة صياغة اجراءات تتوافق مع منظومة العمل الحديثة، لا فقط ضمن عامل الزمن، وإنما ضمن تقسيم العمل وتوزيع المهام، بحيث ينعكس هذا على الحياة الاجتماعية داخل المؤسسة، إذا ما تم

طرح تساؤل حول، من هم الأفراد الذين يشتغلون على الآلات الحديثة؟، إن هذا التساؤل الذي يوسع الهوة في تحقيق تكوين سلوكيات تنظيمية، تتماشى مع المنظومة الصناعية داخل المؤسسة، لتحل محلها سلوكيات تنظيمية تركز على السمات الثقافية للأفراد، والتي يوجهها ذلك التشعب بأنماط السلوك المستمد من النسق الخارجي للفرد، على غرار مؤشرات الانتماء باستخدام تلك المصطلحات داخل التنظيم كـ "نحن"، "جماعت"، "خدمات"، "خدماتي" أو بتحديد جماعات أخرى بـ "جماعة كذا" و "جماعة كذا"، إن هذه المصطلحات، لا تتشكل وفقا للانتماء الثقافي، أو الاجتماعي، أو العرقي أو الجغرافي وما إلى ذلك فقط، وإن كانت امتداد لكل ما سبق، فهي مصطلحات تشكلت بفعل الظروف المشتركة التي يكون عليها جماعة العمل، لتبرز من خلالها أشكال أخرى من أنواع الصراع، تتمثل ضمن ميدان الدراسة، بالصراع ما بين جماعات العمل، سواء كان هذا الصراع، معلن أو خفي، وهو ما يعني "أن التنظيم (الإنساني) أيا كانت تسميته، يتضمن صراعا أو اختلافا بين أفراد، سواء في أنشطتهم، أو في أهدافهم، أو في علاقاتهم، ثم أخيرا في القيم والمعتقدات التي يعتنقونها ويعبر عنها المستوى الثقافي كإطار مرجعي لممارساتهم السلوكية".¹ لذلك فإن آليات العمل الحديثة والمتمثلة في التكنولوجيا الفنية الحديثة غير الموزعة بالشكل الكلي على مستوى التنظيم، هي أحد محركات الصراع التنظيمي بين جماعات العمل ذات المصير المشترك داخل المؤسسة.

من خلال ما تم طرح، نخلص إلى أن، الاعتماد على الآلات متعددة الوظائف ضمن العملية الإنتاجية داخل مؤسسة ألفايب، أثر على منظومة العمل، وإعادة صياغة اجراءات جديدة، عبر إضفاء ميزة سرعة الأداء في العملية الصناعية، مما أدى إلى تقليص المدة الزمنية التي يستغرقها العمل، عبر كل مرحلة من مراحل الأنشطة المكلف بها شاغلوا الوظائف، التي تتضمن هذه الآلات الحديثة من جهة، ومن جهة أخرى إعادة توزيع المهام والأنشطة وفقا لمتطلبات العمل ضمن الآلات المستحدثة، وهي إجراءات عمل، تختلف عن تلك التي تكون ضمن الوظائف التي تتضمن آلات لها وظائف واحدة غير مستحدثة ولها نفس طبيعة نشاط الآلات الحديثة.

¹ رمضان أحمد عيد، إدارة الصراع وإحداث التغيير التربوي في المنظمات التعليمية: دراسة تحليلية، مجلة الفيصل، مجلة ثقافية شهرية العدد 248، الرياض، 1997، ص43.

الجدول رقم (31): يوضح آليات ضبط إعدادات عمل الآلة وأثره على طبيعة المجهودات المتطلبه ضمن العمل

المجموع	مهام تتطلب مجهودات عضلية أكثر		مهام تتطلب مجهودات فكرية أكثر		طبيعة المجهودات التي تتطلبها المهام التي تشغلها ضبط إعدادات عمل الآلة عن طريق	
	ت	%	ت	%	ت	%
						حاسوب
	38	100%	02	5,3%	36	94,7%
						يدويا
	23	100%	17	73,9%	06	26,1%
						المجموع
	61	100%	19	31,1%	42	68,9%

الملاحظ من خلال جدولنا الإحصائي، ووفقا للاتجاه العام السائد، أن نسبة 68,9% تعتبر القيمة البارزة والممثلة لمجموع إجابات الباحثين الذين صرحوا بأن المهام التي يشغلونها تتطلب مجهودات فكرية أكثر، تدعمها في ذلك، نسبة 94,7% ممن قالوا بأنه يتم ضبط إعدادات عمل الآلات التي يشتغلون عليها عن طريق حاسوب، تليها نسبة 26,1% كنسبة ممثلة لإجابات الباحثين الذين قالوا بأنه يتم ضبط إعدادات عمل الآلات التي يشتغلون عليها بطريقة يدوية.

كما تشير نسبة 31,1% ضمن الاتجاه المعاكس، والتي تمثل إجابات الباحثين الذين صرحوا بأن مهامهم تتطلب مجهودات عضلية أكثر، تدعمها في ذلك نسبة 73,9% من إجابات الذين قالوا بأنه يتم ضبط إعدادات الآلة التي يشتغلون عليها يدويا، تليها نسبة 5.3% وهي النسبة الأقل ضمن جدولنا والتي تمثل إجابات الأفراد الذين صرحوا بأن الآلات التي يشتغلون عليها يتم ضبط إعداداتها عن طريق الحاسوب.

يتبين لنا من خلال قراءتنا الإحصائية، أن ما يميز آلية ضبط عمل الآلات والتي تكون عبر الحاسوب، كما صرح به أفراد مؤسسة آلفايب ضمن المهام الفنية، فإن مهامهم تتطلب مجهودات فكرية أكثر، عكس ما صرح به من يشتغلون على آلات التي تتطلب العمل اليدوي، من أجل ضبط إعدادات العمل، إن الارتباط الوظيفي، ما بين ضبط الآلة والعمل الفكري، هو أحد مميزات التكنولوجيا الفنية الحديثة، والتي تعرفها المؤسسة محل الدراسة، فالاعتماد على الجهد الفكري، في ظل هذه الحداثة التكنولوجية، بات أحد أنماط وإجراءات العمل الإنتاجي والأساليب الحديثة المنتهجة، بحيث أنه يشكل جزء من مرحلة أخرى جديدة تشهدها العملية الصناعية، بعد ما كان الاعتماد على آلات تتضمن خصائص شبه آلية (نصف آلية) يسهم العامل بجهد العضلي أكثر في تسييرها، ضمن مختلف مراحل عملية التصنيع، وهي بذلك أولى إجراءات العمل التي عرفتتها مؤسسة آلفايب لصناعة الأنابيب بغرداية منذ نشأتها كوحدة فرعية سنة 1974 إلى غاية اليوم، لذلك فإن المرحلة الممتدة بدءًا من 2017 إلى الآن وكما صرح به معظم العمال، أنها مرحلة استحداث آلات جديدة ذات الخصائص الآلية، والتي تعتمد على الجهد الفكري أكثر مما كانت عليه الآلات السابقة، قيد الخدمة إلى غاية يومنا هذا، وفقا لما لوحظ ضمن جدولنا الإحصائي أعلاه، يشير هذا التحديث، إلى أن عملية ضبط الآلات كإجراء عملي، بعدما كان العامل يستخدم معدات يدوية، تحتاج إلى ذلك الجهد العضلي، بحيث يشترك ضمن هذه العملية العديد من الأفراد، إننا حين الوقوف على طبيعة المهام التنظيمية وإجراءات العمل هذه، فإننا بذلك يتوجب علينا فهم منظومة العمل السوسيوتنظيمية، في إطارها العلائقي، بحيث أن عملية ضبط وإعداد الآلات التي تكون بشكل يدوي، تشكل حدثًا تنظيميًا بتلك الخصائص الاجتماعية، والتي تتضمن عديد التفاعلات ما بين أعضاء وأفراد جماعات العمل، من خلال ذلك الترابط والتجمع لأداء المهام، والتي توازي مصطلح "التوزيع" في بعض عناصره المعروفة اجتماعيا، إلا أنها ضمن إطار قانوني تنظيمي مأجور، كون أن مصطلح التوزيع يعني "التضافر المشترك على أداء خدمة لمن يحتاجها...".¹ هذا الامتداد الاجتماعي القائم على التضامن الآلي ضمن منظومة العمل، يحتاج إلى مشاركة جميع أفراد جماعة العمل في ضبط الآلة، كون أن العملية تحتاج إلى جهد أكبر، وإلى تضافر جهود الفريق بأكمله، وبإشراف المؤهلين، سواء كانوا ضمن الإشراف الرسمي المكتسب من خلال السلطة الرسمية، أو الإشراف غير الرسمي المكتسب عبر الخبرة المهنية، في حين أن هذه الإجراءات، شهدت تغيرات في معطيات أساليب أداء العمل، من خلال الاعتماد على

¹مالك بن نبي، مشكلات الحضارة: القضايا الكبرى، دار الفكر، دمشق، ط01، 1991، ص125.

الحاسوب في ضبط الآلات، هذه العملية التي تحتكم إلى الجهد الفكري، في غالب الأمر لا تحتاج إلى كافة أفراد جماعة العمل، وإنما يعتمد هذا على التخصص في أداء المهام، وهو بذلك يتراجع ذلك التضامن الآلي، بالانتقال إلى التضامن العضوي، كما يفسره إميل دوركايم ماكروسوسيولوجيا، إذ يقول، مارسيل فورنييه، في تفسير لمفهوم التضامن وانتقاله من الآلي إلى العضوي بأنه "...التغيير في حركة أوسع، يطبعها تزايد التعقيد في المجتمع، وتطور الإدارة، والاختصاص... يتم التوجه في نظر دوركايم إذا، نحو شكل تضامن جديد ينعته بالتضامن العضوي الذي لا ينجم عن نقاط التشابه، بل يكون نتيجة لتقسيم أكبر في العمل..."¹. فالتعقيد الذي لزم تسيير الآلة وضبطها بفعل التكنولوجيا الحديثة التي تتضمنها، أدى إلى زيادة التخصص وتقسيم العمل أكبر، وهذا ما ألغى تلك التفاعلات نسبية، والتي كانت تشكل جزء من إجراءات العمل التي تخص تلك الآلات التي يتم ضبطها بشكل يدوي، هذا ما يشكل تعارض ما بين السلوك الاجتماعي للأفراد داخل التنظيم، بإحلال أسلوب تضبطه معالم العمل والمنظومة القانونية أكثر من المنظومة الاجتماعية، بالرغم من سلطة هذه الأخيرة على حياة المصنع ومنظومة العمل داخل المؤسسة محل الدراسة.

من خلال ما تقدم يمكننا القول، أن ما أحدثته التكنولوجيا الفنية الحديثة من تأثيرات على إجراءات العمل، من خلال ضبط عمل الآلات بالحاسوب، أنها حتمت على الفاعلين ومنظومة العمل بأن يكون هناك تقسيم أكبر للمهام والأنشطة، والاعتماد على العمل الفردي القائم على تخصصات وظيفية بشكل أكثر تحديداً، من أجل تشغيل هذا النوع من التكنولوجيات الحديثة، عكس ما يكون عليه العمل على الآلات ذات الضبط اليدوي، والتي تقوم على العمل الجماعي المشترك، عبر اشراك جميع أفراد جماعة العمل للقيام بهذا الإجراء.

¹مارسيل فورنييه، مرجع سبق ذكره، ص 297.

الجدول رقم (32): يوضح الأعمال التي تقوم بها الآلة وأثره على بساطة وتعقيد مراحل العمل

المجموع		بسطة لأنها قليلة		معقدة لكثرتها		بساطة وتعقيد مراحل العمل الذي تشغله الأعمال التي تقوم بها الآلة
%	ت	%	ت	%	ت	تعمل عمل آلات عديدة مختلفة ضمن نشاطها
%100	23	%78,3	18	%21,7	05	تقتصر على عملها الأساسي فقط
%100	37	%51,4	19	%48,6	18	المجموع
%100	60	%61,7	37	%38,3	23	

نلاحظ من خلال المعطى الذي منحه لنا جدولنا الإحصائي أعلاه، أن النسبة البارزة ضمن الاتجاه العام السائد فيه، بلغت 61,7% من إجابات الباحثين الذين صرحوا بأن مراحل العمل ضمن وظائفهم تتصف بالبساطة لكونها قليلة، تدعمها نسبة 78,3% ممن قالوا بأنهم يشتغلون على آلات تعمل عمل آلات مختلفة ضمن نشاطها، تليها نسبة 51,4% وتخص إجابات الذين قالوا بأن الآلات التي يشتغلون عليها تقتصر على عملها الأساسي فقط.

يقابل هذا وضمن الاتجاه المعاكس، نسبة 38,3% ممثلة لإجابات الباحثين الذين صرحوا، بأن مراحل عملهم تتصف بالتعقيد لكثرتها، تدعمها نسبة 48,6% ممن قالوا بأن الآلات التي يشتغلون عليها تقتصر على عملها فقط، تليها نسبة 21,7% ممن صرحوا أن الآلات التي يشتغلون عليها تعمل عمل آلات أخرى عديدة مختلفة ضمن نشاطها.

ما يمكننا قوله، من خلال ما أظهرته قراءتنا الإحصائية أعلاه، بأن أغلب إجابات الباحثين والذين يمثلون عمال مؤسسة ألفايب بغرداية، الذي يشتغلون مهاما فنية، قد كانت تصب في أن مراحل العمل التي يقومون بها، تتصف بالبساطة لكونها مراحل قليلة، هم ذاتهم الذين يشتغلون على آلات جمعت في وظائفها عمل آلات أخرى مختلفة ضمن نشاطها الصناعي، وهو ما لم يكن ضمن إجابات الباحثين

الذين يشتغلون على آلات تقتصر على عملها فقط، كما أن هؤلاء يرون أن الأعمال التي يقومون بها تتصف بالتعقيد كونها متعددة وكثيرة، هذا المعطى الميداني، يوضح حلقة الوصل التي تكون ما بين التعقيد والبساطة، وأداء الآلة للمهام التي تقوم بها، ثم إننا بهذا لسنا بصدد طرح تلك الاحكام القيمية، ما بين إيجابية أو سلبية تعدد وظائف الآلة الواحدة، كونها تجمع عمل العديد من الآلات، أو حتى اقتصار الآلة الواحدة على عملها فقط، بقدر ما نحاول فهم إجراءات العمل، ما بين البساطة والتعقيد، بحيث يصرح أحد العمال ضمن قسم التصنيع، والذي يكون في المحطة الأولى ضمن خط الإنتاج، واصفا الآلة التي تم استحداثها بأنها " لماشين هذي، تسودي، تكونترولي، تقطع..". أي أن الآلة المستحدثة، تعمل عملها وعمل آلات أخرى، من خلال عملية التلحيم التي تقوم بها، ثم مراقبة التلحيم، وكذا عملية القطع التي تتكفل بها آلات أخرى في الغالب، أو تكون ضمن آلات أخرى لكن بطرق يدوية أكثر، كما يشير أيضا أحد المبحوثين إلى أن " لانوفال تخدم خدمة، ما يخدموهاش لي ماشين لخرين، سيرتو Diamètre ;Épaisseur"، أي أن الآلة الجديدة، تتضمن وظائف وخصائص، غير متواجدة على مستوى الآلات أخرى، والتي تعمل ضمن نشاطها، خاصة ما يتعلق بسمك الأنوب وقطره، فعملية تبسيط مراحل العمل، عبر تحديد حيز العمل مكانيا للعامل، من خلال الحد من تنقله من مكان لآخر، وكذا توضيح المهام وفقا للصلاحيات المحدودة، التي تُمنح للعامل جراء الاعتماد على الآلات المستحدثة، كونها آلات تعمل بطرق آلية أكثر، مما يؤدي إلى تقليل الرقابة على العامل، وأن الآلة تتحمل الجزء الأكبر من مسؤولية الأخطاء التي تقع، بالرغم من أن احتمالية وقوعها ضئيلة، وأن هذه الأخطاء لا تكون ضمن أداء المهام عادة، وإنما تكون ضمن عملية الضبط الأولي للآلة، هذا ما يمنح العامل رؤية واضحة للمهام الموكلة إليه ومراحل أداءها، فإعفاء العامل من تحمل المسؤولية بشكل شبه كامل داخل مؤسسة آلفايب ضمن العملية الإنتاجية، نتاج آلية العمل المتبعة والتي كرسها التكنولوجيا الفنية الحديثة، المدرجة ضمن العمل الصناعي، يشكل بالنسبة له هامش الحرية في أداء المهام، مما يرى بأن الأنشطة ومراحل العمل، تتصف بكونها قليلة وبسيطة، عكس ما يكون ضمن الآلات ذات الوظيفة واحدة، التي يعمل عليها، فالربط الذين قمنا به، من أجل تحديد علاقة بساطة مراحل العمل بقلة المراحل، وكذا التعقيد الذي يرتبط بكثرة هذه المراحل، كان من خلال طبيعة العمل الذي لوحظ ضمن ميدان الدراسة، وعبر التحكيم الميداني لأداة جمع البيانات المعتمدة، وقبل ذلك إجراء عملية الاستكشاف، وفهم نقاط البحث أكثر، بحيث أنه قد تكون مراحل العمل ذات تعقيد بالرغم من قلتها، كما أنها قد توصف بالبساطة بالرغم من كثرتها، في حين قد يكون التعقيد يلازم تلك الآلات التي تجمع عمل آلات أخرى، وقد تكون البساطة ضمن الآلة ذات

الوظيفة الواحدة، إلا أن الأنشطة ضمن مؤسسة ألفايب، قد تتطلب أكثر من آلة ضمن المنصب الواحد في حين أن استحداث الآلات الجديدة، يمكنها الاستغناء عن تعدد الآلات، لذلك فإننا نسلط الضوء أكثر، حول تعدد مراحل العمل، إذ أن عملية تبسيط مراحل العمل بتقليلها هي " تبسيط الإجراءات العملية التي يتم من خلالها، إزالة مظاهر الخلل، والتعقيد في الخطوات والمراحل التي يمر بها إنجاز الأعمال، والنشاطات المختلفة في المنظمة " ¹. من خلال هذا، ومن أجل استيعابنا أكثر لمنظومة تقسيم العمل داخل مؤسسة ألفايب، فإننا نأخذ بذلك على سبيل الإيضاح والتبسيط، مثالا وظيفي يتعلق بما ما تقوم به الآلة الطابعة متعددة الوظائف، فإنها تحمل عمل كل من جهاز المسح الضوئي scanner وكذا عمل الطابعة المختصة بأحجام الأوراق المختلفة، والنسخ طبق الأصل، وعملية إرسال واستقبال الوثائق المنسوخة، أو التي يراد طباعتها، إضافة إلى وظيفتها الأساسية التي تعمل كآلة طابعة للوثائق المختلفة إن كل نشاط ضمن هذه الطابعة، كان في وقت ما، يكون ضمن جهاز منفرد، يختص بكل وظيفة على حدى، مما يستدعي الذين يشتغلون على هذه الآلات، الانتقال من آلة لأخرى، من أجل القيام بمهمة واحدة فقط، في حين أن شاغل الطابعة متعددة الوظائف، يقوم بعمل جميع الأنشطة ضمن مدة زمنية معينة دون الانتقال من مكان لآخر، مع نسبة الوقوع في الخطأ تكون قليلة جدا، هذا المثال، يوضح لنا الإجراءات التي تطل العملية الإنتاجية في ظل استحداث آلات تشغل وظائف وأنشطة آلات أخرى ضمن منظومة العمل ذاتها، فالبرغم من هذا فإن الاستغلال الكامل لهذه الآلات ضمن حيز مؤسسة ألفايب، ليس بالشكل الكامل، كون أن الاستيعاب الكامل لوظائف الآلات، يحتاج مرحلة من التدريب والتكوين المكثف، وذلك من أجل التحكم في قدرة وإمكانيات هذه الآلات الفنية الحديثة، وهذا ما يبرزه ذلك الاعتماد في بعض المراحل الأولى من عمل هذه الآلات المستحدثة، على كفاءات اجنبية خارجية سواء هذه الكفاءات ترتبط بمؤسسة انشاء وصناعة الآلة، أو من لهم المعرفة الواسعة والدراية بجيشتات الآلات من هذا النوع ضمن العملية الصناعية، سواء كانت ضمن عملية ضبط هذه الآلات أو إصلاحها.

من خلال ما تقدم، نستنتج أن وجود آلات تجمع أنشطة ومهام آلات أخرى ضمن العملية الصناعية على مستوى مؤسسة ألفايب بغرداية، يؤثر على منظومة تقسيم العمل وإجراءاته، عبر إعادة صياغة تحديد مراحل الوظائف وتبسيطها عناصرها، وإزالة الأنشطة الإضافية غير الأساسية ضمن العمل

¹ رسلان علاء الدين، التطور التطوير التنظيمي، دار رسلان للطباعة والنشر، دمشق، 2012، ص164.

الفصل الخامس: تحليل فرضيات الدراسة ومناقشة النتائج

والحد من التنقل من أجل أداء المهام، والتقليل من المسؤولية الوظيفية، التي تشكل هاجسا بالنسبة للأفراد الذين يكون لديهم تقسيم عمل بشكل مفرط، بسبب اتساع مراحل العمل، جراء تواجد عدد من الآلات تتضمن وظائف أحادية ومتفرقة.

الجدول رقم (33): يوضح خصائص الآلات المستخدمة وأثره طبيعة العمل داخل الأقسام الفنية

المجموع	تغيرات كثيرة في العمل خلال تأديته		العمل روتيني لا يظهر عليه أي تغير أثناء تأديته		طبيعة العمل خصائص الآلات المستخدمة
	ت	%	ت	%	
					متطورة
	39	41%	16	59%	
	22	63,6%	14	36,4%	تقليدية
	61	49,2%	30	50,8%	المجموع

الملاحظ من خلال جدولنا الإحصائي، أن نسبة 50,8% تمثل الاتجاه العام السائد لإجابات الباحثين الذين كان تصريحهم بأن، طبيعة العمل الذين يقومون به، هو عمل روتيني لا يظهر عليه أي تغيرات، تدعمها في ذلك نسبة 59% للذين صرحوا بأن، الآلات التي يشتغلون عليه متطورة، لتليها نسبة 34,4% من الباحثين الذين قالوا بأن الآلات التي يشتغلون عليها ذات خصائص تقليدية. أما على مستوى الاتجاه المعاكس، فإن 49,2% هي النسبة الممثلة لإجابات الباحثين الذين يقولون بأن طبيعة أعمالهم التي يؤدونها يلاحظ عليها تغيرات كثيرة، تدعمها في ذلك نسبة 63,6% من الذين قالوا بأن الآلات المستخدمة ذات خصائص تقليدية، تليها إجابات الباحثين الذين يرون بأن خصائص الآلات التي يشتغلون عليها متطورة وذلك بنسبة 41%.

ما يمكننا قوله من خلال ما تقدم من القراءة الإحصائية، بأن أفراد مؤسسة ألفايب ضمن المهام الفنية، يرون أن أعمالهم روتينية، ولو بنسب متفاوتة بشكل طفيف، كانت هذه الإجابات غالبية على الأفراد الذين يشتغلون على آلات ذات خصائص متطورة، وهو عكس ما يراه غالبية الباحثين الذي يرون بأن الآلات المستخدمة والتي يشتغلون عليها ضمن مهامهم الفنية، ذات خصائص تقليدية، فهم يرون أن الأنشطة والمهام التي يؤديونها، يلاحظون عليها تغيرات كثيرة أثناء تأديتها، فالعمل الروتيني ضمن مؤسسة ألفايب، يلزم مستخدمي الآلات ذات الخصائص المتطورة، إلا أنه علينا أولاً تحديد ما يقصد بالآلات ذات الخصائص المتطورة، بناءً على ما يراه الأفراد الذين يشتغلون هذه الآلات، حيث يصرح أحد الباحثين على أن الآلة متطورة كونها " تعمل أوتوماتيكياً بعد إدخال المعطيات "، وهو ما يجمع عليه أغلب الباحثين، الذي يعتمدون على هذه الآلات ضمن مهامهم، فالوظيفة الآلية لعمل الآلة المتطورة، تمنح الفرد داخل المؤسسة وشاغليها، مهمة المراقبة أكثر من الوظيفة التي تعتمد على الحركية، عكس ما يكون عليه الوضع ضمن الآلات التقليدية، ففي الغالب ضمن المؤسسة محل الدراسة، وعبر ما شوهد ضمن ميدان العمل، فإن الذين يشتغلون على الآلات التقليدية هم ممن لديهم خبرة طويلة ضمن العمل الفني، ومسار مهني طويل داخل المؤسسة، عكس ما يلاحظ على الذين هم ضمن الآلات ذات الخصائص المتطورة، يحيلنا هذا إلى العديد من التفسيرات التي توضح، لماذا يكون العمل روتيني ضمن الآلات المستحدثة، في حين أن الآلات التقليدية تتسم بالتغيرات على مستوى الأنشطة والمهام، بالرغم من منظومة العمل التي تعتمد على تحديد إجراءات العمل، على مستوى جميع المهام الفنية، إن التغيير الذي يحدث ضمن هذه الإجراءات ضمناً، سواء بزيادة الروتينية ورتابة المهام، أو الخروج عن هذه الروتينية، أو بالأحرى ضمن أسبقية الانتقال، من التغيرات التي تحصل على مستوى الأنشطة والعمليات ضمن الآلات التقليدية، إلى تحديد الإجراءات بشكل رسمي أكثر ضمن الآلات الحديثة، لا شك أنه يحتكم للعديد من الاعتبارات السوسيوتنظيمية، والتي يبرزها الواقع التنظيمي للمؤسسة، فبالرجوع إلى ذلك التباين ما بين الذين يشتغلون على الآلات الحديثة، والذين يشتغلون الآلات التقليدية، يبرز لنا مسألة مهمة، تسهم في منح العامل قدراً من تحمل المسؤولية في اتخاذ القرارات المختلفة ضمن العمل، والذي ينطوي ضمن منظومة الإجراءات، فإن العامل الذي قد ارتبطت مدة عمله أكثر من عقدين من الزمن ضمن آلة واحدة، ونقصد بهذا، الآلات التقليدية ومشغليها، فإن الارتباط يكون أكثر من كونه ضمن منصب عمل، وإنما هو امتلاك لحيز العمل، المتمثل في السلطة التي أكسبتها له الخبرة المهنية، والمعرفة بجيئيات العمل، وآليات عمل الآلة، بالإضافة إلى تلك العلاقات السوسيو مهنية، سواء ضمن المستوى التنظيمي ذاته، أو على أعلى مستوياته وحتى أقل

المستويات، إذ يقول الباحث أحمد هني: كما جاء في مؤلف محمد البشير، أن "قيمة الفرد تتحدد بنوعية علاقاته هذه، بالمكانة التي يحتلها داخل شبكة العلاقات، تعطي الأولوية في الاشتغال الاجتماعي للاسم في مقابل الكفاءة، بمعنى أن المكانة هي التي تمنح الكفاءة"¹. على الرغم من أن الباحث يتحدث بشكل أكبر عن الموروث المحلي والعلاقات الاجتماعية، إلا أن هذا يمثل المصنع كونه فضاء اجتماعي أيضا لا باعتباره تلك الورشات، ضمن النظام التقني الصناعي فقط، وإنما هو نسق ونسيج اجتماعي بدرجة أولى، والذي يتواجد ضمن نسق مفتوح أيضا، كما أن الحديث في طرحنا هذا، لا يتعلق بالفرد كفرد يمثل الإشراف أو السلطة، التي منحت له بصيغة قانونية، وإنما نتحدث عن العامل الذي تميزه هذه الخصوصية السوسيوتنظيمية، والتي تمنحه سلطة مكتسبة، من واقع الفعل الملموس داخل التنظيم، مما يخول له تحمل المسؤوليات، من أجل العمل وفقا لما يُرى خارج رتابة الإجراءات الروتينية تلك، والذي يقابله العمل على الآلات الحديثة، التي تميزها تلك الروتينية في أداء المهام، كون أن الآلات التي يشتغل عليها أفراد هذه الورشات أو الجماعات، هي آلات حديثة، فالعامل ضمنها، هو أيضا حديث الارتباط بها، فإنه وما لا شك فيه، بالرغم من التخصص العلمي الذي يحملونه، فإن تحمل المسؤولية من قبلهم أو حتى من قبل المشرفين على هذه الآلات ضمن الإطار الرسمي، لا يمكن أن تكون في ظل غياب عنصر التحكم الكامل في الجزئيات كاملة التي تتضمنها هذه الآلات، كون أن الروتينية في المهام هي آلية من آليات تحديد إجراءات العمل وتوحيده، وتقسيم هذه المهام تقنيا، تجعل من العامل مسؤول على الجزء الصغير من العمل الموكل إليه، دون إدراج إضافات أو تغييرات على منظومة عمل تسييرها "أوتوماتيكية الآلة" كعنصر متحكم في اتخاذ القرار الفني.

لذلك، يمكننا ان نخلص إلى أن، خصائص الآلات المستخدمة ضمن المهام الفنية، تؤثر على إعادة صياغة إجراءات العمل ومنظومة تقسيمه داخل مؤسسة آفبايب لصناعة الأنايب بغرداية، حيث أن الروتينية في العمل والثبات على إجراءات واحدة، كان للآلات المتطورة أثر عليها، كون أن تقسيم العمل يحدد المسؤولية الجزئية للعامل، باعتبار هذا الأخير، حديث الارتباط بهذه الآلات المستحدثة، في حين أن الآلات التقليدية والتي يشغلها أفراد، يتمتعون بالخبرة المهنية عبر المسار المهني ضمن هذه الآلات، وكذا تلك العلاقات السوسيو مهنية، التي يكتسبونها من خلال ميدان العمل، أكسبتهم سلطة تحمل

¹ محمد بشير، مرجع سبق ذكره، ص 91

الفصل الخامس: تحليل فرضيات الدراسة ومناقشة النتائج

المسؤولية في إحداث تغييرات ضمنية على إجراءات العمل، خارج الروتينية الرسمية، والتي تحددها منظومة العمل في شكلها المعتمد.

الجدول رقم (34): يوضح آليات نقل المنتج من مرحلة إلى أخرى وأثره على عدد الأفراد ضمن فرق العمل

المجموع	عدد الأفراد ضمن فريق العمل، غير كافٍ		عدد الأفراد ضمن فريق العمل، كافٍ		عدد الأفراد ضمن فرق العمل طرق نقل المنتج من مرحلة إنتاجية لمرحلة أخرى	
	ت	%	ت	%		
					آلية	
	16	%100	03	%18,8	13	%81,3
						يدوية
	15	%100	07	%46,7	08	%53,3
						نصف آلية (شبه آلية)
	30	%100	10	%33,3	20	%66,7
						المجموع
	61	%100	20	%32,8	41	%67,2

نلاحظ من خلال جدولنا الإحصائي، ووفقاً للاتجاه العام السائد، أن نسبة 67,2% تمثل إجابات الباحثين الذين صرحوا بأن عدد الأفراد ضمن فريق العمل هو عدد كافٍ، تدعمها بذلك نسبة 81,3% من الباحثين الذي قالوا، بأن نقل المنتج من مرحلة إنتاجية لأخرى يكون بطرق آلية، تليها نسبة 66,7% ممن صرحوا، بأن نقل المنتج يكون بطرق نصف آلية.

أما ضمن الاتجاه المعاكس، فإن نسبة إجابات الباحثين، الذين صرحوا بأن فريق العمل غير كافٍ، بلغت 32,8%، بحيث تدعمها نسبة 46,7% ممن قالوا بأن نقلهم للمنتج يكون بطرق يدوية، تليها نسبة 33,3% لإجابات الباحثين الذين صرحوا بأن، نقل المنتج يكون بطرق نصف آلية، في حين تمثل 18,8% من إجابات الباحثين الذين قالوا بأن نقل المنتج من مرحلة إلى أخرى يكون بطرق آلية.

من خلال قراءتنا الإحصائية، يتبين لنا أن، النسبة الأعلى من عمال المهام الفنية داخل مؤسسة ألفايب، يرون بأن عدد فريق العمل الذي ينتمون إليه، يعتبر كافيا بالنظر إلى طرق نقل المنتج من مرحلة إنتاجية إلى أخرى، والتي تكون بشكل آلي، وحتى الذين يقومون بنقل المنتج بطرق نصف آلية، لكن الذين يعتمدون في نقل المنتج من مرحلة إنتاجية إلى أخرى يدويا، فإنهم يرون أن فريق العمل غير كافٍ، ذلك أن الآلية التي يقوم عليها العمل الصناعي داخل مؤسسة ألفايب، يعرف بخط التصنيع أو ما يعرف بـ *production Line*، الذي تتم وفقه العملية الإنتاجية منذ تأسيس المؤسسة، بحيث يُعتمد في الأساس على سكة آلية، ونصف آلية لنقل المنتج من مرحلة إلى أخرى، والتي يطلق عليها بين العمال بمسمى "الراية" ويقصد بها، تلك السكة التي يمر عليها الأنبوب، من أولى مراحلها إلى غاية شكله النهائي، فالتباين الذي أظهرته الإجابات من خلال الجدول أعلاه، يكمن في آلية العمل والإجراءات المتبعة من أجل أداء الأنشطة التي تتضمنها هذه العملية، أي عملية نقل المنتج، فإذا كانت هذه السكة متواجدة منذ نشأة المصنع، فإنه وما لا شك فيه، أن عملية تصميم الوظائف، كانت بناءً على تكنولوجيا فنية معينة ضمن تلك الفترة، وعلى مستوى أول تصميم للهيكل التنظيمي المعتمد، خاصة ما يتعلق بنقل المنتج عبر خط الإنتاج أو سكة الإنتاج التي تعرف في الوسط الصناعي داخل المؤسسة، إلا أن التساؤل الذي يتبادر لنا من خلال هذا، لما عدد أفراد الفريق غير كافٍ في أداء مهمة نقل المنتج من مرحلة لأخرى، بالاعتماد على النقل اليدوي في ظل تواجد خط إنتاج آلي ونصف آلي؟، إننا بطرحنا لهذا التساؤل، نحاول من خلاله فهم ذلك التباين، الذي يبرز ضمن ميدان الدراسة، فالعمل الآلي في نقل المنتج، لا يحتاج إلى العديد من الأفراد، كما يصرح أحد الباحثين بقوله "كلشي يتحرك بالأزرار" أي أن العملية تكون، عبر الضغط على الأزرار المخصصة لتحريك المنتج أو توقيفه، وهو ضمن تصميم الوظائف وضمن تقسيم المهام من صلاحيات فريق العمل، الذين يشتغلون ضمن الورشة الواحدة أو نقطة الإنتاج، بحيث يُخصص للعملية فرد واحد، بالإضافة إلى قيامه بأنشطة أخرى، إن الذي يؤدي إلى الاعتماد على النقل اليدوي، يكون جراء حدوث عطل ضمن آلية النقل، أو عدم ارتباط السكة بكافة ورشات ونقاط الإنتاج، لكن الذي يهمنا أكثر، هو الحاجة اليدوية لكثافة العمال أكثر من الطرق الآلية، كون أن نقل المنتج والذي هو عبارة عن أنبوب يتصف بالحجم الكبير والوزن العالي، يحتاج إلى العديد من العمليات من أجل نقله، فهو يعتمد على الجهد البدني من جهة، ومن جهة أخرى فإن المدة الزمنية تكون أكبر، وهو ما يعيدنا إلى العمل ما قبل الفكر التايلوري، بتواجد تقسيم العمل، لكن دون أن يكون هناك توافق ما بين طبيعة المهام والأدوات المستخدمة ضمن العملية الصناعية، لتكون الإجراءات المعتمدة أقرب منها إلى العشوائية، والتي تؤدي إلى

تراكم الأعمال والمهام وتداخلها، ثم أن احتمالية وقوع حوادث العمل تكون بشكل أكبر، كون أن العملية الصناعية داخل مؤسسة آلفايب بغرداية، تعتبر عملية عضوية نسقية متكاملة، من خلال ترابط أجزاء العمل الإنتاجي ببعضه البعض، فأى خلل يحدث أو عطل ضمن أي مرحلة إنتاجية، فإن ذلك يؤثر على منظومة العمل ككل، خاصة المراحل القادمة من خط الإنتاج، فإذا كان الخلل ضمن عملية نقل المنتج آليا، فإن إلزامية العمل، تتطلب محاولة إتمام العمل بالطرق اليدوية، إلا أن الذي يشغل مهمة نقل المنتج عبر السكة آليا، لا يمكن فعل ذلك بشكل يدوي دون الحاجة إلى عمال آخرين، بالرغم من البدائل الموجودة على مستوى هذه الأنشطة، إن طرحنا هذا، لا يرتبط باستثنائية معينة، وإنما يشمل امبريقية الدراسة على وجه التحديد، وفقا لما هي عليه، لذلك فإن ظهور السلوك التعاوني ما بين الأفراد ضمن جماعة العمل، هي أحد مميزات العمل اليدوي مقابل العمل الآلي، الذي يعتمد بشكل أكبر على التقسيم للعمل وتحديد المهام والأنشطة دون تداخل، هذه السلوكيات التعاونية التي تظهر مؤشراتهما من خلال تعاون أفراد الجماعة من أجل دفع الانبوب عبر السكة لإيصاله إلى مرحلة أخرى من محطات الإنتاج، يعتبر ضمينا سلوكا تنظيميا، إلا أنه قائم على قيم ومعايير ثقافية أكثر، يحملها كل فرد متواجد ضمن جماعة العمل هذا النسق التعاوني اليدوي، ضمن جماعة العمل، لا يمكن أن يتماشى مع إمكانيات أداء نشاط الآلة، والسيطرة على المهام، فالعمل الآلي لنقل المنتج، يعمل على ذلك التحديد الدقيق للمهام وتحديد الأدوار التي تتماشى مع الفكر الصناعي الحديث، هذا وإن كان كما يقول الباحث سعيد شيخي "...ترمي سلوكيات العمال أيضا إلى مبادئ تقسيم العمل ومناهج تنظيمه، هذه المبادئ التي هي متشابهة إلى حد كبير مع ما هو موجود في أوروبا، ومع هذا لا تكفي هذه المبادئ لتحديد هوية بين نظامين إنتاجيين، لأن المنطق الاجتماعي في الجزائر الذي يقود تشغيل نظام تقني للإنتاج بعيد كل البعد مقارنة بما هو موجود في الغرب..."¹. كون أن التركيبة الاجتماعية والنسيج الذي يعرفه المجتمع الجزائري، مسير للفكر الصناعي بشكل كبير، نظرا للهيمنة الاجتماعية على المنظومة الصناعية التي تشكل هويتها، وهو ما يبرزه هنري منتزوغ في طرحه، بأن هناك عوامل طارئة في تحديد التنظيمات وهيكلتها، من أهمها التكنولوجيا والمحيط الخارجي.

من خلال ما تقدم، نخلص إلى أن، تأثير الطرق الآلية لنقل المنتج من محطة إلى أخرى، يكون على مستوى تحديد كفاية الأفراد ضمن جماعات العمل، مما يسهم في وضع أسس صحيحة لمنظومة تقسيم

¹محمد بشير، مرجع سبق ذكره، ص57.

الفصل الخامس: تحليل فرضيات الدراسة ومناقشة النتائج

عبر إعادة صياغة الاجراءات، من خلال تقسيم المهام والأنشطة، وذلك من أجل سير العملية الإنتاجية داخل مؤسسة ألفايب، كونها عملية نسقية ترابطية.

الجدول رقم (35): يوضح تاريخ اقتناء الآلة والعمل عليها وأثره رسم خطط العمل

المجموع	لا يتم تحديد أي خطة للعمل		شهري		يومي		رسم خطط للعمل بشكل الآلة التي تشتغل عليها تم اقتناؤها
	ت	%	ت	%	ت	%	
	41	31,7%	13	43,9%	10	24,4%	حديثا
	20	65%	13	05%	06	30%	قديما
	61	42,6%	26	31,1%	16	26,2%	المجموع

الملاحظ من خلال المعطيات المعروضة ضمن جدولنا الإحصائي، أنه وضمن الاتجاه العام السائد تمثل نسبة 42,6% إجابات الباحثين الذي صرحوا، بأنه لا يتم تحديد أي خطة عمل ضمن مناصبهم تدعمها في ذلك نسبة 65% من الباحثين الذين قالوا، أن الآلات التي يشتغلون عليها تم اقتناؤها قديما تليها نسبة 31,7% من الباحثين الذين صرحوا بأن الآلات التي يشتغلون عليها تم اقتناؤها حديثا. في حين وضمن الاتجاه المقابل، والذي يمثل أقل قيمة ضمن جدولنا، فإن نسبة 26,2% من الباحثين صرحوا بأنهم، يقومون برسم خطة عمل بشكل يومي، تدعمها نسبة 30% ممن قالوا بأن، الآلات التي يتم العمل عليها قديمة، تليها نسبة 24,4% ممن صرحوا بأن الآلات التي يعملون عليها تم اقتناؤها حديثا، في حين أن الذين صرحوا بأنه، يتم تحديد خطة للعمل بشكل شهري كانت قد بلغت نسبتهم 31,1% تدعمها نسبة 43,9% إجابات الذين يقولون أن الآلات التي يعملون عليها تم اقتناؤها حديثا.

من خلال قراءتنا الإحصائية، نرى بأن عملية رسم خطة عمل، غير مفعلة ضمن المهام الفنية المتمثلة في الجانب الصناعي لمؤسسة ألفايب، وهو ما أوضحته معظم إجابات الأفراد داخل التنظيم، سواء

على مستوى الآلات القديمة أو حتى على مستوى الآلات التي تم اقتنائها حديثا بشكلي نسبي، وفي مختلف الأقسام والورشات، على الرغم من ان هناك مؤشرات إحصائية تقول بأن الأفراد الذين يشتغلون على آلات حديثة يقومون بتحديد ورسم خطط عمل بشكل شهري، وهو عكس ما أوضحتها النسبة الممثلة للآلات القديمة، والتي كانت نسبتها الأعلى ضمن مؤشر انعدام رسم خطط عمل، إن إجراءات العمل التي تعتمد على تحديد الأهداف الجزئية، عبر تلك الخطط الضمنية بشكل يومي أو بشكل دوري هي أحد سمات الفكر الصناعي الحديث والثقافة الصناعية، كما صرح به أحد افراد التنظيم ضمن مجتمع بحثنا، واصفا إجراءات عمل الفرق الأجنبية التي كانت ضمن المؤسسة، والتي تعمل من أجل ضبط أو إصلاح الآلات المستخدمة ذات التقنيات العالية، بحيث يقول "كانوا الصباح، يدخلوا ، لمدة ما بين 05 إلى 10 دقائق، يديروا حلقة دائرية، يشرحوا واش يديروا، يوزعوا الخدمة على بعضهم، ثم ينتشروا، كل واحد عارف خدمتو...". إن هذا الوصف الإجرائي لنموذج عمل فرقة أجنبية، ضمن المؤسسة ذاتها يشير إلى أن هذا الأسلوب غير مألوفة داخل التنظيم، كونه أثار الانتباه، بالإضافة إلى أن هناك إشارة على أن منظومة العمل المتبعة تقوم على ذلك التقسيم الرسمي للعمل، والذي يعتمد في الأساس على ما تنص عليه بطاقات العمل ضمن الهيكل التنظيمي لا أكثر، ثم أنه من ناحية أخرى، يشير إلى أهمية الفعل الملاحظ ضمن العملية الصناعية، كوصف استحساني لما تم ملاحظته، إننا نطرح مسألة الفكر الصناعي الإنتاجي وتكوين هوية صناعية، عبر هذه الإجراءات المتبعة، فنحن بهذا لا نشير إلى فرق العمل أو جماعات العمل من المنظور التقني فحسب، وإنما نشير بهذا إلى تحديد الخطط ورسم معالم العمل بشكل مستمر، كون أن هناك تغيرات، تحدث بشكل يومي ضمن العملية الصناعية، والتي يتم ضبطها من أجل توجيه السلوك التنظيمي عبر تقسيم العمل، وفقا لهذه المتغيرات والاستثناءات المتكررة، حيث يوضح ذلك هنري منتزبرغ Henry Mintzberg أكثر، حين يقدم ضمن مؤلفه **Structure Et Dynamique Des Organisations** مثال حول شركة SAAB السويدية لصناعة السيارات، فيقول: "هناك سبعة فرق، ضمن هذه الفرق، تتكون كل فرقة من أربعة عمال على طول سكة ناقلية، يقوم كل منهم بالتجميع الكامل للمحرك، باستثناء بعض أعمال التجميع المسبق، تستغرق العملية بأكملها ثلاثين دقيقة يمكن لكل مجموعة أن تنظم نفسها بالشكل الذي تراه مناسباً، إما أن يقوم كل عامل بتجميع المحرك بالكامل أو يعملون بمعدل سبع دقائق ونصف على كل محرك.."¹ إن المثال الذي طرحه

¹ Henry Mintzberg, **op.cit.** p93.

هنري مينتزرغ، يوضح من خلاله، أن العمل الصناعي يجب أن يتضمنه، حرية اتخاذ القرار بشأن تقسيم العمل ضمن الورشات من خلال قوله، أنها تنظم نفسها بالشكل الذي تراه مناسب، والذي يمكن أن يكون من خلال رسم خطة عمل يومية أو دورية، إلا أن جماعات العمل ضمن ميدان محل الدراسة، ترتبط فعليا بما يجب أن يكون عليه العمل، ووفقا لما يتم تقريره ضمن مركزية اتخاذ القرار، لا كما يكون عليه الواقع بجميع استثناءاته فـشركة SAAB لتصنيع السيارات بما فيها المحركات، التي طرحها هنري مينتزرغ كنموذج لتقسيم العمل وتوزيع المهام، وباستخدامها لخط انتاج تقني متطور، حين منحت الحرية في تشكيل كيفية تقسيم العمل، وتحديد إجراءات العمل من طرف فريق العمل ذاته، والمرتبطة بالعملية الإنتاجية مباشرة، فهي لا تتعارض بذلك مع منظومة العمل المتواجدة ضمنها، التي تكون مما لا شك فيه أيضا في شكلها الرسمي تعتمد على تقسيم العمل وفقا لما يتم تحديده ضمن الهيكل التنظيمي للمؤسسة ككل، لذلك فإن الاعتماد كل الاعتماد على الرسمية المحددة، من خلال المنظور الذي يقوم على تكرار العملية الإنتاجية، وينظر إلى هذه العملية على أنها عملية مستقرة، من شأنه أن يلغي تلك التراتبية التي تعتمد على الاشراف، من أجل نقل المعرفة وطرق وآليات العمل، أي أن دور الاشراف المباشر، وفقا للمهام والمسؤوليات المحدودة، تجعل منه ذلك الموظف الذي يملك رتبة وظيفية ضمن العمل التقني فقط، دون العمل على توجيه سلوك الأفراد، والعمل على إيجاد حلول لمختلف التغيرات التي يتم معاشتها من الواقع الصناعي ضمن الورشة، وهو ما يؤدي إلى هيمنة الفكر الفردي، خاصة الفكر الاجتماعي في شقه السلبي على الفكر الصناعي والثقافة الصناعية، فإجراء رسم خطط عمل ضمن فرق العمل أو جماعات العمل بشكل يومي أو دوري، من شأنه أن يشكل هوية ثقافية، ومنظومة عمل صناعية، عبر توجيه السلوكات وتحديد معالم العمل، وفقا لما يرى من خلال ذلك الارتباط المباشر بحيثيات العمل وآلياته، كما يمكن أن يمنح الفرد، الشعور بأهميته ضمن فريق العمل والمنظومة ككل.

من خلال ما تقدم، نخلص إلى أن انعدام اجراء تحديد ورسم خطط عمل يومية وبصفة ثابتة كرسنه التكنولوجيا الفنية الحديثة داخل مؤسسة آفايب من خلال الخصوصية التي تتضمنها، عبر تحديد المهام وفقا لمركزية القرار وتقسيم العمل المعتمد في شكله الرسمي، والمستمدة من الهيكل التنظيمي الرسمي ما يمنح الاشراف على القسم الفني أو ورشات العمل، صفة المراقبة لا صفة اتخاذ القرار في تحديد الاستثناء التي يجب أن يعمل عليها، ويحدد وفقها الأساليب والإجراءات التي تتطلبها العملية الصناعية الإنتاجية كل يوم، عبر الواقع المعاش ضمن الورشات المختلفة، وهذا لا يعود إلى قصور التكنولوجيا الفنية الحديثة، أو

حتى التقليدية، وإنما يطرح عنصر من عناصر إعادة صياغة منظومة تقسيم العمل مواكبة، في ظل تواجد هذه التكنولوجيات وآلية التسيير والعمل وفقها.

• النتائج الجزئية للفرضية الثانية:

من المنطلق الميداني، وقبله تلك الإجراءات المنهجية والابستمولوجية، بغية منا للتحقق من فرضيتنا الجزئية الثانية المطروحة والمتمثلة في أن: للتكنولوجيا الفنية (التقنية) الحديثة أثر على إجراءات العمل داخل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية لصناعة الأنابيب ALFAPIPE بغرداية؛ والتي تعتبر أحد أعمدة الدراسة، فإننا من خلال عرضنا، وتحليلنا للجداول ذات المؤشرات التي تتضمنها فرضيتنا، فقد توصلنا إلى أن:

- طبيعة المهام ضمن الأقسام الفنية داخل مؤسسة ألفايب بغرداية، تتمايز من قسم لآخر، ذلك أن التمايز في وضوح إجراءات العمل والتحديد للمهام وإن كان بنسب تقريبية، فإنه يعتمد على طبيعة الآلات المستخدمة ووظائفها، ضمن كل قسم من الأقسام التقنية والمتمثلة في قسم الصناعة، وقسم مراقبة المنتج، وقسم الوظائف المخبرية. وهو ما بينه جدولنا رقم (24).

- استحداث آلات تكنولوجية جديدة حديثة، ضمن الحيز الصناعي الفني داخل مؤسسة ألفايب، أدى إلى تغيير في نمط العمل وإجراءاته، عبر الانتقال من الاعتماد الكلي على العمل العضلي، إلى شيوع العمل الذهني أكثر، والاعتماد على التخصص والمعرفة العلمية في تقسيم الأعمال، على الرغم من سيطرة الثقافة التقليدية في العمل على التغييرات الحاصلة، وهي ثقافة موازية للثقافة التي هي في طور التشكل داخل المؤسسة، لذلك فإن المرحلة التي تمر بها مؤسسة ألفايب، هي مرحلة تغير ضمن أنماط العمل وتقسيماته وتشكل ذهنيات جديدة، تحدها حتمية التكنولوجيا الفنية الحديثة. وهو ما أظهرته نتائج الجدول رقم (25).

- تأثير تطور الآلات المستحدثة داخل الورشات الفنية لمؤسسة ألفايب بغرداية، على إجراءات العمل من خلال كفاية عدد الأفراد ضمن الوظائف التي يشغلونها، وهو ما أظهرته الفروقات المتحصل عليها بين عدد الأفراد الذين يشتغلون على الآلات الحديثة، وكذا الأفراد الذين يشتغلون على الآلات التقليدية المستخدمة، والتي لها ذات الوظائف ضمن الورشة الواحدة، هذا التغيير شمل الجانب التقني ضمنا دون تغيير في هيكله عدد هؤلاء الأفراد على مستوى التنظيمي، كون أن تحديد عدد الأفراد ضمن المهام

يحتكم إلى معايير سوسيوثقافية أكثر، تشكلها جماعات العمل غير الرسمية. كما أوضحتها تحاليل الجدول رقم(26).

- اكتفاء العمل على الآلة فقط، دون التدخل على إصلاحها من قبل شاغلها، في حالة وقوع أي خلل أو عطل، هو إجراء شمل الأفراد الذين يشتغلون على آلات ذات تقنيات متعددة، وهي في نفس الوقت، آلات مستحدثة، في حين أن إمكانية التدخل لإصلاح الآلة، شمل نسبا أكثر، من يعتمدون في أعمالهم على آلات ذات تقنيات محدودة، وهو بذلك أثر على منظومة العمل السابقة.

- آلية عمل الآلة، جعل من مستخدميها ضمن الأعمال الفنية داخل مؤسسة ألفايب بغرداية، يعملون على التقليل من تنقل العامل من مكان لآخر كإجراء تنظيمي للعمل، من أجل تأدية مهامهم، عبر اختزال الآلة للعديد من المهام التي تتطلب التنقل ما بين الورشات، بالإضافة إلى إلمام نطاق الإشراف بمهام العمل ومضمونه، أدى ذلك، إلى تفعيل نظام الرقابة بشكل أكبر. وهو ما أوضحه جدولنا رقم (28).

- الآلات المستحدثة والتي ترتبط بأجهزة الحاسوب ضمن مؤسسة ألفايب بغرداية، والمخصصة للمهام الفنية، إعادة صياغة اجراءات العمل، عبر تكريس مفهوم التقسيم الدقيق للعمل، دون تحمل الأفراد لأي مسؤوليات إضافية، والعمل وفقا لما يتم تحديده من قبل السلطة داخل التنظيم، وهي أحد الإجراءات التي أضفتها التكنولوجية الفنية الحديثة على منظومة تقسيم العمل داخل المؤسسة. كما أوضحها الجدول رقم (29).

- الاعتماد على آلات جديدة، تتميز بوظائف متعددة ضمن العملية الإنتاجية داخل مؤسسة ألفايب بغرداية، أثر على منظومة تقسيم العمل وإجراءاته، من خلال إضفاء عامل السرعة في أداء المهام، مما أدى إلى تقليص المدة الزمنية التي يستغرقها العامل، عبر كل مرحلة من مراحل الأنشطة المكلف بها، وهي إجراءات تختلف عن تلك المتواجدة على مستوى الآلات التي تتضمن وظيفة واحدة فقط، كما أظهره الجدول رقم (30).

- تبسيط مراحل الوظائف، وإزالة الأنشطة الإضافية غير الأساسية ضمن منظومة العمل، هو ما أحدثته تلك الآلات التي تجمع ضمن نشاطها، مجموعة من الأنشطة المتعددة التي تكون ضمن آلات أخرى منفردة، هذا التحديد للمهام والأنشطة أيضا، أثر على عدم الاعتماد على رسم وتحديد خطط عمل يومية أو حتى دورية، على مستوى جماعات العمل، كما أوضحه الجدول رقم (32). والجدول رقم (35).

- تؤثر خصائص الآلات المستخدمة على طبيعة العمل داخل المؤسسة، في زيادة الروتينية في العمل والثبات على إجراءات معينة دون إضافات، وهو ما أحدثته الآلات التي تتميز بخصائص متطورة، كونها آلات حديثة، تحدد للعامل إجراءات العمل عليها دون استقلالية، عكس ما تكون عليه إجراءات العمل ضمن الآلات التقليدية، بحيث أن في الغالب، من يشغل هذه الأخيرة، أفراد يتمتعون بالخبرة المهنية، تكسبهم هذه الخبرة استقلالية في العمل وفقا لما يراه مناسب، كما أن هذا النوع من تحمل المسؤولية ضمن المؤسسة، تزكيه تلك العلاقات السوسيو مهنية المكتسبة من ميدان العمل، وهو ما أثبتته جدولنا رقم (33).

- التأثير الذي أحدثته الطرق الآلية لنقل المنتج، من محطة إنتاج إلى أخرى داخل مؤسسة ألفايب بغرداية، يكون على مستوى عدد أفراد جماعات العمل، وهو ما يبرز بشكل لافت، تلك الأسس التي تبنى عليها أنشطة ومهام كل فرد داخل الجماعة، وضمن الجماعات الأخرى، كون أن العملية الإنتاجية ضمن المؤسسة، هي عملية نسقية ترابطية. كما كان موضح ضمن الجدول رقم (34).

لذلك أنه، وعبر ما تقدم، فإن ما تم التوصل إليه، من خلال مختلف المؤشرات التي تم تحليلها عبر جداولنا، وقراءتنا لها قراءة إحصائية، وكذا سوسيولوجية، وما تم عرضه من أهم النتائج الجزئية التي تم استنتاجها عبرها، فإن فرضيتنا المتمثلة في أن: للتكنولوجيا الفنية (التقنية) الحديثة أثر على إجراءات العمل في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية لصناعة الأنابيب ALFAPIPE بغرداية ; ، قد ثبتت وتحققت بناءً على ما أفرزته جل الاستنتاجات الجزئية أعلاه، كون أن منظومة تقسيم العمل، امتثلت لتلك التغيرات التي أحدثتها التكنولوجيا الفنية المستحدثة، ضمن العملية الإنتاجية داخل المؤسسة، على عدة مستويات وبالأخص المستوى التقني وكذا السوسيو تنظيمي.

● النتائج العامة للدراسة:

بعد تعاقب مراحل دراستنا، وبعد عرضنا للنتائج الجزئية المتعلقة بكل من، نتائج الفرضية الجزئية الأولى، وكذا النتائج الجزئية للفرضية الثانية، فإن كلا الفرضين، يندرجان ضمن الفرضية العامة والمتمثلة في أن " للتكنولوجيا الحديثة أثر على إعادة صياغة منظومة تقسيم العمل في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية لصناعة الأنابيب ALFAPIPE بغرداية ; فإننا ومن خلال ما اعتمدناه ضمن مسار بحثنا في

جميع مراحلها، على مختلف المرجعيات والخلفيات نظرية، وضمن الاطار المنهجي، والواقع الميداني، باعتباره المحك امبريقي للدراسة، فإننا توصلنا إلى أهم ما يلي:

- مَنَح الارتكاز على التكنولوجيا المعلوماتية الحديثة، ضمن الأعمال الإدارية، وتوفير الإمكانيات المسيرة لهذه التكنولوجيات، من وسائل وأدوات، أفراد مؤسسة آلفايب بغرداية، تنوع في الأنشطة، واثراء في المهام الموكلة لكل عامل، ضمن كل منصب، هذا التنوع والإثراء الذي تشهده الوظائف، يعتبر أحد أبرز المتغيرات المشكلة لصياغة منظومة تقسيم عمل جديدة داخل المؤسسة، كون أن عملية الإثراء الوظيفي هي أحد الأبعاد الرئيسية لعملية تقسيم العمل داخل التنظيم.

- تشهد مؤسسة آلفايب بغرداية، اختلافات على مستوى وضوح المهام وإجراءات العمل، ضمن الأقسام التقنية، هذه الاختلافات ما بين الأقسام، هو ما انتجته الأدوات المستخدمة والآلات الحديثة المعتمدة ضمن الأنشطة المختلفة، سواء ضمن قسم الإنتاج أو مراقبة المنتج أو حتى الوظائف المخبرية بحيث أنه كلما كان تغير على مستوى الوسائل التكنولوجية، يؤدي هذا إلى التأثير على منظومة تقسيم العمل وإجراءات أداء المهام.

- كما تعد الشبكة الداخلية، وانتشارها على جميع الأقسام والمصالح مؤسسة آلفايب، أحد الأساليب التكنولوجية المستحدثة، والتي أدت إلى تحديد دقيق للمسؤوليات والمهام، وهو التأثير الذي شهدته منظومة تقسيم العمل، جراء استحداث حسابات الكترونية معتمدة عبر الشبكة الداخلية لمؤسسة.

- أدى استحداث تكنولوجيا حديثة ضمن العمل التقني (الفني) داخل مؤسسة آلفايب بغرداية إلى تغييرات على مستوى نمط العمل، وذلك بالانتقال من العمل العضلي أكثر، إلى شيوع العمل الفكري والاعتماد على التخصص والمعرفة الواسعة في تسيير هذه التكنولوجيات، كون أن الإجراءات المندرجة ضمن منظومة تقسيم العمل، شهدت انتقال من إجراءات روتينية إلى إجراءات حديثة، على الرغم مما تشهده مؤسسة آلفايب من تغيرات على مستوى إعادة صياغة منظومة تقسيم العمل، وفقا لما تحدده المرحلة الراهنة، إلا أن سيطرة الثقافة التنظيمية على المستوى الفني تحديدا، والذي يحتكم إلى المعايير السوسيوثقافية التي توجهها جماعات العمل غير الرسمية، فإنها تعتبر أحد أبرز المعوقات الوظيفية لترسيخ منظومة عمل حديثة ضمن الاطار الرسمي.

- يسهم امتلاك قاعدة الكترونية داخل مؤسسة آلفايب، والاعتماد عليها في الرجوع إلى مختلف المعطيات بسهولة، كما أثبتتها المؤشرات المتوصل إليها من خلال واقع الدارسة، في إظهار أسلوب تنظيمي

جديد، يعتمد على هيكلية جديدة لمنظومة العمل العمل، بتقسيم الأدوار لأفراد التنظيم، ضمن الأنشطة الإدارية، أدى هذا إلى التحكم في عناصر هذه الأنشطة، وكذا تعويض الأفراد، ومنح صلاحيات مختلفة أدى هذا إلى تكريس علاقات وقيم سوسيوتنظيمية، أبرزها التعاون ما بين أفراد القسم الواحد.

- تشهد منظومة تقسيم العمل ضمن الأقسام الفنية، فروقات ما بين تعداد العمال الذين يشتغلون على آلات حديثة، والذين يعتمدون في أداء مهامهم على الآلات القديمة نسبياً، فمنظومة توزيع المهام ضمناً، شهدت تغيرات عديدة، وفقاً لواقع الفعل الملموس، دون تغيير على مستوى الهيكلية رسمياً، هذه الصياغة على مستوى منظومة تقسيم العمل، حددتها حداثة الوسائل المستخدمة ضمن كل نشاط.

- الاعتماد على الوسائل التكنولوجية الحديثة، ضمن العملية الإدارية، منح الفرد داخل التنظيم إمكانية كشف أخطاء العمل، وتداركها، هذا الفعل التنظيمي، أعطى للمورد البشري في مؤسسة ألفايب بغرداية، صور جديدة للعلاقات السوسيوتنظيمية، مثلة في الثقة التنظيمية ما بين الأفراد داخل المؤسسة كما أنه من خلال هذه الوسائل، من أجهزة إلكترونية، وامتلاك حساب شخصي على مستوى الشبكة الداخلية للتنظيم، فإن منظومة الرقابة شهدت تغيير وتحيين، إذ أن آليات الرقابة الحديثة، لم تعد تعتمد على العلاقات المباشرة ما بين الأفراد، على مختلف مناصبهم ومستوياتهم، مما أدى هذا الإثراء الوظيفي للمهام إلى رفع مستوى الاستقلالية في العمل، وهي أحد العناصر التي تبني عليها منظومة تقسيم العمل الحديثة داخل المؤسسة، من تحديد للأدوار وعدم تداخل الصلاحيات.

- أسهمت التكنولوجية الحديثة، المتمثلة في آلية عمل الآلات وتعدد وظائفها، في تغيير إجراءات العمل عبر متطلبات أداء المهام، وذلك في محاولة الحد من انتقال العامل من مكان إلى آخر، من أجل أداء نشاطه الفني، وهذا عبر اختزال الأنشطة التي تتطلب الانتقال من ورشة إلى أخرى، كما أدى إيضاح حدود العمل وتبسيط آلياته.

- أدى السعي نحو التقليل من المعاملات والإجراءات الورقية داخل مؤسسة ألفايب، بفضل تواجد برمجيات خاصة لأداء المهام، إلى إختزال العديد من الأنشطة، وتبسيط العديد من الإجراءات، وكذا توسيع شبكة الاتصال التنظيمي والتحكم في اتجاهاتها، مما سمح هذا لأفراد التنظيم داخل المؤسسة، إلى القيام بمهام أخرى ضمن نشاطهم، والوعي بالأهداف التنظيمية، هذه التغيرات، تعتبر أحد المؤشرات التي أدت إلى إعادة تشكيل وصياغة متطلبات العمل والوظائف داخل المؤسسة.

- إعادة صياغة منظومة تقسيم العمل، عبر إعادة صياغة اتجاه الاتصال والاشراف داخل التنظيم بفرض قسم الاعلام الآلي مكانته ضمن الهيكل التنظيمي، كأحد الأقسام الاقصائية في ظل هذه

التحديات، هذه المكانة التنظيمية، تعتبر أحد إكراهات المرحلة، في الانتقال من منظومة العمل التقليدية إلى منظومة العمل الحديثة.

ومنه فإننا نخلص إلى أن، للتكنولوجيا الحديثة المستخدمة على مستوى مؤسسة ألفايب بغداية سواء كانت التكنولوجية المعلوماتية أو التكنولوجية الفنية، أثر على إعادة صياغة منظومة تقسيم العمل سواء على مستوى إثراء الوظائف، أو الإجراءات المعتمدة داخل التنظيم، هذا الأثر الذي تشهده المؤسسة وفقا لدراستنا، ليس بالضرورة أن يكون بشكل علني، وإنما يبرزه ذلك التعمق أكثر في واقع منظومة تقسيم العمل لمؤسسة ألفايب، والوقوف على أهم التغيرات التي حدثت بفعل التكنولوجيا الحديثة، عبر تلك المقارنات ما بين مختلف الأنشطة والأدوات المستخدمة ضمنها، بحيث تظهر لنا جليا، تلك الحركية والتحيين، الذي يعتبر بمثابة الإلزام التنظيمي في ظل تواجد التكنولوجيا الحديثة للمؤسسات، وبهذا فإننا نثبت واقعية فرضيتنا العامة، من خلال تحقق أبعادها ومؤشراتها امبريقيا.



خاتمة

وتوصيات



خاتمة:

في ختام رسالتنا، ووفقا لما توصلنا إليه، فإن ما تشكل لدينا من قناعات علمية، حول موضوع " التكنولوجيا الحديثة وأثرها على إعادة صياغة منظومة تقسيم العمل في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية" دراسة سوسيولوجية بمؤسسة ألفايب ALFA PIPE لصناعة الأنابيب بغرداية - وما أبرزته النتائج المحققة، والتي تتضمن أثر التكنولوجيا الحديثة على إعادة صياغة منظومة تقسيم العمل على المستويين الإداري والتقني داخل المؤسسة، إذ يتضح لنا في ختام دراستنا، أن التكنولوجيا الحديثة داخل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، وبالأخص مجتمع دراستنا المتمثل في مؤسسة ألفايب بغرداية، كعينة لهذه المؤسسات، تمر بمراحل تحديث متواصلة، فالتكنولوجيا الحديثة داخل المؤسسة بمفهوم الحداثة، قد قطعت أشواطاً كبيرة، خاصة على المستوى التقني، وهذا راجع إلى كون أن مؤسسة ألفايب، تعد من المؤسسات الاستراتيجية على الصعيد المحلي، فمن خلال اطلاعنا النظري على عديد الدراسات الجزائرية، حول المؤسسات الاقتصادية الصناعية على وجه التحديد، تبين لنا، أنه قد كان مؤسسة SNS، النصيب الأكبر الذي شملته هذه الدراسات، من قبل عديد الباحثين السوسيولوجيين الجزائريين، الذين لهم الفضل في إرساء قاعدة مفاهيم، وعناصر تحليل لواقع المؤسسة الجزائرية، هذه التحليلات والتنظيرات التي شملت مؤسسة SNS، تعد قاعدة انطلاق فهم واقع مؤسسة ALFA PIPE ألفايب بغرداية، حيث تعتبر هذه الأخيرة، الوعاء والامتداد السوسيو تاريخي والسوسيو تنظيمي لمنظومة عمل المؤسسة منذ عقود من الزمن لذلك فإن ما تشهده مؤسسة ألفايب من تحيينات مستمرة، على مستويات عدة، خاصة على المستوى التقني والإداري، في ظل التغيرات المتنامية، يعود إلى طبيعة نشاطها الصناعي، وما تتضمنه على مستوى نسقها السوسيولوجي والسوسيو تنظيمي، من تعقد التركيبة الاجتماعية فيها، باعتبار المؤسسة نسق اجتماعي متكامل مفتوح، لا يقتصر على تلك المنظومة التقنية، المرتبطة بالفكر التسييري المغلق، وإنما تحمل في طياتها منظومة سوسيوثقافية، لها أثر كبير على سير وتحديد منظومة العمل داخل المؤسسة، وإن كانت التكنولوجيا الحديثة أعادت صياغة منظومة تقسيم العمل ضمناً، عبر مؤشرات الواقع الملموس وواقع الإكراهات التي تعيشها المؤسسة، من أجل نيل شهادات المواكبة العالمية.

فلعلنا ضمن خاتمتنا هذه، يتوجب علينا أن نطرح معادلة التكنولوجيا الحديثة وأثرها على إعادة صياغة منظومة تقسيم العمل، عبر تأكيد شدة تأثير التغيرات التكنولوجية الحديثة على واقع الإثراء الوظيفي وإجراءات العمل، حتى في ظل تواجد ثقافة سوسيو تنظيمية راسخة ومعقدة، تحمل خصوصيات

خاتمة وتوصيات

عديدة، تشمل الخصوصية السوسيوثقافية للمؤسسة، وكذا خصوصية النسق الخارجي والمشكل لثقافة المؤسسة، وما يحتويه من سمات مهيمنة على الطابع السوسيوثقافي، فنحن بهذا وضمن دراستنا، لم نتوقف على إعادة صياغة منظومة تقسيم العمل في شكلها الرسمي فحسب، وإنما كان الغوص في تشكّل إجراءات جديدة، وإثراء وظائف عديدة، بعامل التغيير الحاصل على مستوى الوسائل والأدوات والتقنيات المعتمدة، على صعيد كل من العمل التقني والإداري.

بهذا نكون ضمن مسار بحثنا، وعبر محطاته المختلفة، قد حاولنا الإلمام بموضوع، يحمل في طياته متغيرات ومفاهيم مترابطة، ويتعلق الأمر بكل من منظومة تقسيم العمل والتكنولوجيا الحديثة، باعتبارهم متغيرات لقيت ولا زالت تلقى اهتماما كبيرا، نظرا لشدة التعقيد الذي يغلفهما، بحيث يشكلان مفاهيم السوسيوثقافية ومحور الظواهر الاجتماعية والتنظيمية، كون أن دراستهما، تمثلها الخصوصية الزمانية بجميع أبعادها، خاصة المؤسسة الجزائرية والمجتمع الجزائري، مما يبرز لنا ارتباط حدثا الموضوع بالمتغيرات التي تطرأ عليه، عبر التغيرات التي تشهدها المؤسسات الحديثة اليوم والمجتمعات المعاصرة عموما.

لذلك فإن محاولتنا لفهم الواقع التنظيمي لمؤسسة آلفايب بغرداية، وواقع المؤسسة الاقتصادية الجزائرية من خلالها، عبر تلك النتائج المتوصل إليها، تعتبر بمثابة المرجع المعرفي، الذي يمكن أن يكون الباعث لعدد التساؤلات العلمية، والملهم لأسئلة انطلاق دراسات أخرى، أو إشكاليات ترتبط بظاهرة التكنولوجيا الحديثة ومنظومة تقسيم العمل، فالإنجاز الأكاديمي العلمي، موضوعيته تكمن في تلك النقائص ووجهات النظر التي تطرح فيه، مما يستدعي استحضار المقولة القائلة والتي تنسب لعماد الأصفهاني، "إني رأيت أنه لا يكتب إنسان كتابا في يومه، إلا قال في غده: لو غير هذا لكان أحسن ولو زيد كذا لكان يستحسن، لو قدم هذا لكان أفضل، ولو ترك هذا لكان أجمل، وهذا من أعظم العبر، وهو دليل على استيلاء النقص على جملة البشر".

• توصيات

تبعاً للنتائج المتوصل إليها من خلال رسالتنا العلمية، المبنية على أسس ابستمولوجية، ومراحل ميثودولوجية موضوعية منطقية، عبر المعاشية الامريكية للواقع السوسيوثقافي لمؤسسة آلفايب بغرداية، فإن هذا يلزمنا وجوبا، طرح بعضا من التوصيات، التي قمنا باستنتاجها وتدوينها، هذا الوجوب لا يمكن أن يكون (برتوكولا) إجرائي، أو عنصرا شكليا، يندرج ضمن عناصر الرسالة، وإنما يعد بمنطق التجربة

خاتمة وتوصيات

والمعرفة الميدانية والنظرية، إسهاما في طرح ما يجب أن يكون عليه العمل، على المستوى التنظيمي للمؤسسة، لذلك فقد قمنا بتحديد بعضا من أهم هذه التوصيات في النقاط التالية:

- وجوب منح المبادرة أكثر لأفراد التنظيم، والاستفادة من معارفهم في المجال التقني والمعلوماتي.
- العمل على بناء قاعدة متينة للثقة، ما بين أفراد التنظيم على جميع المستويات.
- العمل على توضيح أهداف المؤسسة أكثر، والاستراتيجيات المسطرة، لجميع العمال.
- تحسيس العامل بمدى أهمية الانتقال نحو التكنولوجيا في مختلف الأقسام.
- التكوين والتدريب المستمر، المبني على الاحتياجات الحقيقية للعامل.
- منح أولوية التدريب والتكوين، للعمال الذين طرأت تغيرات على مستوى الأدوات والوسائل المرتبطة بمهامهم.
- توجيه الثقافة السائدة، والعلاقات غير الرسمية، في خدمة الأهداف التنظيمية.
- التوجيه والتحكم في مفهوم الانتماء، من انتماء الاجتماعي، إلى الانتماء التنظيمي.
- مواكبة التغيرات، عبر التغيير المستمر الرسمي في الهيكلة التنظيمية، كل خمس سنوات على الأكثر خاصة على مستوى تحديد المهام والأنشطة والوظائف، كون أن المؤسسة ضمن نسق ديناميكي عالي اليوم.
- التقليل من المركزية، ومنح العامل سلطة اتخاذ القرار أكثر، بما يتوافق مع خصوصيات المنصب، سواء كان تقني أو إداري.
- الحث على العمل الجماعي، دون علاقات اجتماعية، مع الاعتماد في بناء فريق العمل أساسه الاحتياج والتوافق.
- الاستفادة من تدمير العامل، والاعتراضات حين حدوثها، في فهم الواقع التنظيمي، لا على مستوى القرار، وإنما على مستوى منظومة العمل ككل، باعتبار هذا منطق وحتمية العمل، لا مولد للصراع التنظيمي.
- مواصلة التحيين نحو العمل بالتكنولوجيا، وتسريع هذه العملية، مع اشراك جميع أطراف التنظيم، وبتوفير جميع الإمكانيات اللازمة.
- الحد من تداخل المهام، وتحديد للسلطات والصلاحيات بشكل دقيق عمليا، وفقا لما تمليه منظومة العمل الرسمية للمؤسسة.
- وضع استراتيجية تتوافق مع الوسائل والأدوات الموجودة داخل المؤسسة.

خاتمة وتوصيات

- إعادة النظر في أساليب الاتصال والتواصل الرسمي داخل المؤسسة، بمقتضيات معارف أفراد التنظيم. بهذا نكون، قد أجملنا أهم التوصيات، بناء على دراستنا المطولة، والتي دامت أكثر من ثلاث سنوات، مما يستدعي الوقوف عليها، بناءً على ما تقدمه، والاستفادة منه، كعمل علمي، يهدف إلى الفهم والتفسير والتحليل، ومحاولة الأخذ بها، والعمل على أساسها، بما يتوافق مع منظومة المؤسسة وإمكانياتها.



قائمة

المصادر والمراجع



قائمة المصادر والمراجع:

1. المراجع العربية:

أ. قائمة القواميس والمعاجم:

1. البعلبكي روعي، المورد: قاموس عربي - إنجليزي، دار العلم للملايين مؤسسة ثقافية للتأليف والترجمة والنشر، بيروت ط7، 1995.
2. جبران مسعود، الرائد: معجم لغوي عصري رتب مفرداته وفقا لحروفها الأولى، دار العلم للملايين، بيروت، ط7، 1992.
3. خليل أحمد خليل، ملحق موسوعة السياسة، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، لبنان، 2004.
4. رضا أحمد، معجم متن اللغة: موسوعة لغوية حديثة، دار مكتبة الحياة، بيروت، ج01، 1960.
5. الصالح مصحح، الشامل: قاموس مصطلحات العلوم الاجتماعية، إنجليزي عربي مع تعريف وشرح المصطلحات، دار عالم الكتب للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، الرياض، 1999.
6. محمد كمال مصطفى، معجم مصطلحات الموارد البشرية، مركز الخبرات المهنية للإدارة، الجيزة 2013.
7. مختار عمر أحمد، معجم اللغة العربية المعاصر، عالم الكتب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة ط1، 2008.
8. مذكور إبراهيم، مصطفى حجازي وآخرون، المعجم الوجيز، مجمع اللغة العربية ودار التحرير للطبع والنشر مصر 1989.

ب. قائمة الكتب:

1. ابن خلدون عبد الرحمن، ديوان المبتدأ والخبر في تاريخ العرب والبربر ومن عاصرهم من ذوي السلطان الأكبر، ط2، ج1 دار الفكر بيروت، 1988.
2. أبو النصر مدحت محمد، فرق العمل الناجحة: البناء والنمو والإدارة لإنجاز المهام بشكل أفضل وأسهل، ط3 المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، 2015.
3. أحمد النجار صباح، العلاقات السوسيوتمرية في الجماعات الصغيرة، دار الحامد للنشر والتوزيع عمّان، الأردن 2013.

4. أرفون هنري، فلسفة العمل، تر: عادل العلوا، دار منشورات عويدات، بيروت-باريس، 1989.
5. أسامة محمد عبد العليم، عمر أحمد وآخرون، الإدارة الإلكترونية: مدخل إلى الإدارة التعليمية الحديثة، دار المناهج للنشر والتوزيع ط1، الأردن، 2013.
6. إسماعيل محمود علي الشرقاوي، إدارة الأعمال من منظور اقتصادي، دار غيداء للنشر والتوزيع ط1، الأردن، 2016.
7. اعتماد محمد علام، علم الاجتماع الصناعي: موضوعات وقضايا معاصرة، مكتبة الأنجلو المصرية القاهرة، 2020.
8. أغوان علي بشار وآخرون، مطارحات النظام الدولي والقوى الكبرى: تأملات في المسرح الجيوسياسي العالمي الجديد دار الرمال للنشر والتوزيع وشركة دار الأكاديميون للنشر والتوزيع الأردن، 2021.
9. أكاديمية العلوم في الاتحاد السوفياتي، تاريخ الأقطار العربية المعاصر 1980-1917، دار الفارابي بيروت، ط2، 2016.
10. الأهواني أحمد فؤاد، فجر الفلسفة اليونانية قبل سقراط، ط1، دار إحياء الكتب العربية القاهرة 1954.
11. البارودي منال أحمد، الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة 2015.
12. البرزنجي حيدر شاكر، محمود حسن جمعة، تكنولوجيا ونظم المعلومات في المنظمات المعاصرة: منظور إداري - تكنولوجي، دن العراق، 2013.
13. بروتون جيري، عصر النهضة: مقدمة قصيرة جدا، تر: إبراهيم البيلي محروس، ط1، مؤسسة هنداوي للتعليم والثقافة القاهرة 2014.
14. بشير المغربي محمد الفاتح محمود، السلوك التنظيمي، دار الجنان للنشر والتوزيع، الأردن، 2016.
15. بشير محمد، علماء الاجتماع التنظيمات والعمل في الجزائر: الرعي الأول، دار كنوز للإنتاج والنشر والتوزيع، ط1 تلمسان 2018.
16. بن زروق جمال، نظريات التنظيمات دراسة تحليلية، مجلة المعيار، العدد 12، الجزائر، 2010.
17. بن سمشة آمال، الأداء البشري في الإدارة المحلية، مركز الكتاب الأكاديمي، سوق اهراس-الجزائر 2018.

18. بن صابر بن عزوز، نشأة علاقات العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن 2011.
19. بن عنتر عبد الرحمن، دراسة مراحل تطور المؤسسة الاقتصادية الجزائرية وآفاقها المستقبلية، مجلة العلوم الإنسانية العدد 02 الجزائر-بسكرة، 2002.
20. بن مسعود الخضير خضير، علم الاجتماع الصناعي، العبيكان للنشر، ط2، الرياض 2020.
21. بن نبي مالك، مشكلات الحضارة: القضايا الكبرى، دار الفكر، دمشق، ط01، 1991.
22. بومدين بلكبير، دراسات ميدانية في إدارة الأعمال، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن 2019.
23. بون فرانسوا، عصور ما قبل التاريخ بوتقة الانسان، تر: سونيا محمود نجح، ط1، المركز القومي للترجمة، القاهرة، 2013.
24. التودري عوض حسين، تكنولوجيا التعليم مستحدثاتها وتطبيقاتها، د.ن، د.ب.
25. الجبالي حمزة، مبادئ الإدارة الناجحة والتنمية الإدارية الفعالة، دار عالم الثقافة للنشر والتوزيع الأردن، 2016.
26. جغام حسن أحمد، أرشميدس، دار المعارف للطباعة والنشر، سوسة، تونس، 1995.
27. جغلول عبد القادر، تاريخ الجزائر الحديث: دراسة سوسولوجية، تر: فيصل عباس، دار الحداثة للطباعة والنشر والتوزيع، ط2 بيروت، 1982.
28. جيفونس ويليام ستانلي، الاقتصاد السياسي، تر: علي أبو الفتوح وآخرون، مؤسسة الهنداوي لتعليم والثقافة، القاهرة، 2012.
29. الحريري رافدة، اتجاهات حديثة في إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع الأردن، 2019.
30. خريسات عبد الله، التطبيق العملي للمكتبة والبحث العلمي، دار عالم الثقافة للنشر والتوزيع الأردن، 2009.
31. خريسة بوبكر، بوقصاص عبد الحميد وآخرون، تسيير وتدبير الموارد البشرية، مركز الكتاب الأكاديمي، ط1، عمان 2016.
32. خضر شيراز محمد، محاسبة التكاليف، دار الأكاديمية للطباعة والنشر والتوزيع، لندن، ط1، 2022.

33. خواجة عبد العزيز، أساسيات علم الاجتماع، دار نزهة الألباب للنشر والتوزيع، الجزائر، غرداية 2012.
34. داود محمد محمد، معجم التعبير الاصطلاحي في العربية المعاصرة، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2003.
35. دروكايم ايميل، في تقسيم العمل الاجتماعي، تر: حافظ الجمالي، اللجنة اللبنانية لترجمة الرواى بيروت، 1982.
36. دعمس مصطفى، منهجية البحث العلمي في التربية والعلوم الاجتماعية، دار غيداء للنشر والتوزيع، الأردن، 2015.
37. دليمي عبد الرزاق محمد، آفاق الإعلام في القرن الحادي والعشرين، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن 2019 .
38. دندن عبد القادر، العلاقات الدولية في عصر التكنولوجيات الرقمية: تحولات عميقة مسارات جديدة، مركز الكتاب الأكاديمي عمان، 2020.
39. راتب قاسم عاشور، عبد الرحيم عوض أبو الهجاء، المنهاج: بناؤه، تنظيمه، نظرياته، تطبيقاته العلمية، الجنادرية للنشر والتوزيع الأردن، 2009.
40. رحومني عبد الرحيم وآخرون، القضايا العربية المعاصرة: الرهانات والتحديات، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان، 2019.
41. رسلان علاء الدين، التطور التنظيمي: التنظيم الإداري وسبل تطوره، دار رسلان للطباعة والنشر، دمشق، 2013.
42. روبيير أجيرون شارل، تاريخ الجزائر المعاصر، تر: عيسى عصفور، دار منشورات عويدات بيروت-باريس، 1982.
43. ريمون كيفي، لوك قان كمبنهود، دليل الباحث في العلوم الاجتماعية، تر: يوسف الجباعي المكتبة العصرية للطباعة والنشر بيروت، 1997.
44. الزبياري طاهر حسو، النظرية السوسيولوجية المعاصرة، دار البيروني للنشر والتوزيع، ط1، الأردن 2016.
45. زبيري العربي، تاريخ الجزائر المعاصر، منشورات اتحاد الكتاب العرب، دب، 1999.

46. السامرائي مهدي صالح مهدي، نظريات الغرائز والدوافع والحوافز والحاجات الإنسانية، دار اليازوري، عمان، 2021.
47. سامويلسون بول وآخرون، الإقتصاد، تر: هشام عبد الله، الدار الاهلية للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 1959.
48. سبعون سعيد، الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع، دار القصبة للنشر، ط2 الجزائر 2012.
49. ستورا بنجامين، تاريخ الجزائر بعد الاستقلال: 1962-1988، تر: صباح ممدوح كعدان منشورات الهيئة العامة السورية للكتاب دمشق، 2012.
50. سرحان فائق محمد، عيدان إبراهيم عبد الله، تكنولوجيا المعلومات في إدارة المشاريع الانشائية دار غيداء للنشر والتوزيع الأردن 2017.
51. سعودي كمال شادية، التجارة الخارجية اليابانية، العربي للنشر والتوزيع، القاهرة، 2015.
52. سلاطينة بلقاسم وآخرون، علم الاجتماع الإعلامي، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، 2012.
53. سيد عبد النبي محمد، إعادة ابتكار المؤسسات للوصول للتميز، وكالة الصحافة العربية ناشرون مصر، 2019.
54. السيد نصر الدين السيد، المنظوماتية: العقلانية الحديثة لحضارة الألف الثالثة، المكتبة الأكاديمية مصر، 2007.
55. شالر وليام، مذكرات وليام شالر: قنصل أمريكا في الجزائر 1824-1816، تر: إسماعيل العربي الشركة الوطنية للنشر والتوزيع الجزائر.
56. شاهين محمد، الاقتصاد المعرفي وأثره على التنمية الاقتصادية للدول العربية، دار حميثرا للنشر والترجمة، القاهرة 2018.
57. شعيب محمد عبد المنعم، إدارة الأعمال وإدارة المستشفيات: منظور تطبيقي، دار النشر للجامعات، مصر، 2014.
58. الشقيري المنعم، العقلنة عند ماكس فيبر، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، قطر، ط1 2021.
59. الشقيري عبد المنعم، العقلنة عند ماكس فيبر، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات قطر 2021.

60. شلابي زهير بوجمعة، الصراع التنظيمي وإدارة المنظمة، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع الأردن، 2019.
61. شلبي مسلم علاوي، التوجيهات والمفاهيم الحديثة في الإدارة، دار اليازوري العلمية، الأردن 2017.
62. الشهري عبد الله، الشفافية الإدارية في المؤسسات التعليمية، دار اليازوري التعليمية للنشر والتوزيع، الأردن، 2020.
63. الشهري عبد الله، الشفافية الإدارية في المؤسسات التعليمية، دار اليازوري التعليمية للنشر والتوزيع، الأردن، 2020.
64. الشيخ عصمت عبد الله، دور نظم تكنولوجيا المعلومات في تسيير وفعالية العمل الإداري، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع القاهرة، 1998.
65. صكر القيسي كامل، ضوابط استخدام الموارد البشرية في الاقتصاد الإسلامي وآثارها في التنمية، دار الكتب العلمية بيروت، 2017.
66. الصيرفي محمد، إدارة البنوك، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، ط1، 2007.
67. طارق إلياس، الإدارة المؤسسية وشخصية القائد، مركز الخبرات المهنية للإدارة، القاهرة، 2020.
68. الطائي رعد مطر، أثر الفنون الأوربية على التصوير الإسلامي: دراسة تاريخية تحليلية، دار النشر للجامعات، مصر 2015.
69. طلعت عبد الحميد وآخرون، الحدائث... ما بعد الحدائث: دراسات في الأصول الفلسفية للتربية مكتبة الأنجلو المصرية القاهرة 2003.
70. عاطف محمد، عقبوري علم الرياضيات الخوارزمي، دار اللطائف، القاهرة، 2003.
71. عايب وليد عبد الحميد، الآثار الاقتصادية الكلية لسياسة الإنفاق الحكومي: دراسة تطبيقية قياسية لنماذج التنمية الاقتصادية مكتبة حسين العصرية للطباعة والنشر والتوزيع بيروت، 2010.
72. عبد المجيد أونيس، إدارة العلاقات الإنسانية، دار اليازوري، ط1، عمان، 2011.
73. عبد ربه رائد محمد، نظرية المنظمة والمؤسسات، الجنادرية للنشر والتوزيع، عمّان، 2012.
74. عبد ربه رائد محمد، نظرية المنظمة والمؤسسات، الجنادرية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن 2012.
75. عبود رامي، المحتوى الرقمي العربي على الانترنت، العربي للنشر والتوزيع، القاهرة، 2013.

76. عدني إكرام، سوسولوجيا الدين والسياسة عند ماكس فيبر، منتدى المعارف، بيروت، 2013.
77. العزاوي نجم، عباس حسين جواد، الوظائف الإستراتيجية في إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع الأردن 2010.
78. العسافين عيسى، مجتمع المعلومات، الجامعة الافتراضية السورية، الجمهورية العربية السورية، 2020.
79. علاء الدين رسلان، التطور التطوير التنظيمي، دار رسلان للطباعة والنشر، دمشق، 2012.
80. علم الدين محمود، تكنولوجيا المعلومات وصناعة الاتصال الجماهيري، العربي للنشر والتوزيع القاهرة، 1990.
81. عنصر العياشي، الإطارات الصناعية: مواقع، أدوار، مسارات، تمثلات، مركز البحث في الأنثروبولوجية الاجتماعية والثقافية وهران الجزائر، 2001.
82. عودة جاسر، مقاصد الشرعية كفلسفة للتشريع الإسلامي: رؤية منظومية، المعهد العالمي للفكر الإسلامي، فيرجينيا الولايات المتحدة الأمريكية، ط1، 2012.
83. عوض رياض، فوضى في صف الفلسفة، دار الفارابي للنشر والتوزيع، بيروت، 2015.
84. عياش سعود يوسف، تكنولوجيا الطاقة البديلة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت 1981.
85. غربي علي، نزار يمينة، التكنولوجيا المستوردة وتنمية الثقافة العمالية بالمؤسسة الصناعية، مخبر علم الاجتماع والاتصال والبحث والترجمة، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2002.
86. ف.دياكوف و س.كوفاليف، الحضارات القديمة، تر: نسيم واكيم اليازجي، ط1، ج1، دار علاء الدين دمشق، 2000.
87. فتحة منيعي، النشاط الإنتاجي في المؤسسات الصناعية، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان 2016.
88. فروخ عمر، عبقرية العرب في العلم والفلسفة، المكتبة العلمية ومطبعها، ط2، بيروت، 1952.
89. فياض حسام الدين محمود، نظرية الفعل الاجتماعي عند ماكس فيبر: دراسة في علم الاجتماع التأويلي، مكتبة نحو علم اجتماع تنويري، ط1، د.ب، 2018.
90. فيريول جيل، معجم مصطلحات علم الاجتماع، تر: أنسام محمد الأسعد، دار ومكتب الهلال بيروت، ط1، 2011.
91. القرطبي عبد الله، في سوسولوجية الشغل، دار فضاء آدام للنشر والتوزيع، ط1، المغرب، 2018.

92. قنديلجي عامر إبراهيم، إيمان فاضل السامرائي، تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها، الوراق للنشر والتوزيع، الأردن ط1، 2009.
93. لاکوست ايف، العلامة ابن خلدون، تر: ميشال سليمان، دار الفارابي، ط2، بيروت، 2017.
94. لبيب السعيد، جان فرانسوا ليوتار ونقد الفكر الشمولي، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، ط1، قطر 2022.
95. ماركيوز هيرت، العقل والثروة: هيكل ونشأة النظرية الاجتماعية، تر: فؤاد زكرياء، الهيئة المصرية العامة للتأليف والنشر، مصر 1970.
96. محمد حسن خليل، كاظم محمود خضير، نظرية المنظمة، دار السيرة للنشر والتوزيع، الأردن 2000.
97. المدو آلاء عبد الكريم، التوازن التنظيمي كأداة لنجاح المنظمات، دار المناهج للنشر والتوزيع ط1، عمان، 2019.
98. المرهضي سنان غالب، نظرية المنظمة، جامعة العلوم والتكنولوجيا، صنعاء، 2013.
99. مسلم عدنان أحمد، محاضرات في الأنثروبولوجيا: علم الإنسان، ط1، مكتبة العبيكان، الرياض 2001.
100. مصطفى عصام الدين، اقتصاديات تكنولوجيا المعلومات والإعلان الإلكتروني في عصر العولمة في المجتمعات العربية دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2020.
101. الملا أحمد علي، أثر العلماء المسلمين في الحضارة الأوروبية، ط2، دار الفكر للطباعة والتوزيع دمشق 1981.
102. منصور المزيّد زهير، صيد المفهوم، المؤسسة العربية للقيم المجتمعية، الكويت، 2012.
103. منجل جمال الطاهر، الوقاية المهنية، مركز الكتاب الأكاديمي، ط01، عمّان، 2017.
104. المنصور كاسر نصر، إدارة العمليات الإنتاجية: الأسس النظرية والطرائق الكمية، دار الحامد للنشر والتوزيع الأردن ط1، 2010.
105. موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، تر: بوزيد صحراوي آخرون، دار القصبه للنشر، ط2 الجزائر 2006.
106. الموسوي هاشم عبودي، موسوعة الحضارات القديمة، ط01، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان 2013.

107. مؤيد سالم، تصميم المنظمات وتحليلها، دار حميشا للنشر والترجمة، القاهرة، 2018.
108. النابلسي هناء حسني، دور الشباب في العمل التطوعي والمشاركة السياسية، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، الأردن 2009.
109. النعيمي عدنان تايه، تكنولوجيا العمل في المنظمة: بين النظرية والتطبيق، دار جليس الزمان للنشر والتوزيع الأردن، 2010.
110. هارلمبس وهولبورن، سوشيولوجيا الثقافة والهوية، تر: حاتم حميد محسن، دار كيوان للطباعة والنشر، ط1، دمشق 2010.
111. هاشم صالح، مدخل إلى التنوير الأوروبي، ط1، دار الطليعة للطباعة والنشر، بيروت، 2005.
112. هبو أحمد أرحيم، تاريخ الشرق القديم، دار الحكمة اليمانية للطباعة والنشر والتوزيع، ط1 صنعاء، الجمهورية اليمنية 1996.
113. هشام كمال عبد الحميد، تكنولوجيا الفراعنة والحضارات القديمة، ط1، مكتبة النافذة، جمهورية مصر، الجيزة، 2008.
114. الهلالي المليبي مبارك بن محمد، تاريخ الجزائر في القديم والحديث، مكتبة النهضة الجزائرية، ج3 الجزائر، 1964.
115. هلايلي حنيفي، أوراق في تاريخ الجزائر في العهد العثماني، ط01، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة الجزائر 2008.
116. هلسة حنان جميل، الشخصية ومفهوم الذات: دراسة في نظريات علم النفس، دار الآن ناشرون وموزعون، الأردن 2021.
117. هنتلي هيز كارلتون جوزيف، الثورة الصناعية، تر: عبد الباقي أحمد، مطبعة العاني، بغداد 1950.
118. الهواري عدي، الاستعمار الفرنسي في الجزائر: سياسة التفكيك الاقتصادي الاجتماعي 1960-1830، تر: جوزف عبد الله، دار الحدائث للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، بيروت، 1983.

ج. قائمة المجالات والمقالات العلمية:

119. أحمد عيد رمضان، إدارة الصراع وإحداث التغيير التربوي في المنظمات التعليمية: دراسة تحليلية، مجلة الفيصل، مجلة ثقافية شهرية العدد 248، الرياض، 1997.

120. بشتلة مختار، البناء التكنولوجي والبناء المهني، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة العقيد الحاج لخضر باتنة العدد 17 الجزائر، 2014.
121. بن عيسى رابح، الضبط الاجتماعي عند ابن خلدون، مجلة المجتمع والرياضة، العدد 02، جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي الجزائر ديسمبر 2018.
122. بوطه عبد الحميد، المؤسسة الجزائرية من التسيير الذاتي إلى الخصوصية: دراسة سوسيو-تنظيمية، مجلة الحقيقة، العدد 29 أدرار، 2019.
123. بوطه عبد الحميد، المؤسسة الجزائرية من التسيير الذاتي إلى الخصوصية: دراسة سوسيو-تنظيمية مجلة الحقيقة، العدد 29 الجزائر، 2014.
124. بولعراس نورالدين، اجتثاث النسق القبلي ومظاهر التغيرات البنيوية في المكون الاجتماعي الجزائري الكولونيالي: الحياة الاجتماعية من نمط العيش المشترك إلى الحياة المصطنعة، مجلة مقاربات، العدد 01، المجلد 06، الجزائر، 2020.
125. بولعراس نورالدين، النقابة في الجزائر من النضال الفتوي إلى استراتيجية التكتل القطاعي: قراءة سوسيوولوجية في إشكالية الهوية النقابية، مجلة الساوره للدراسات الإنسانية والاجتماعية، العدد 06 الجزائر، 2017.
126. بومدين بلكبير، تقييم أثر الأبعاد الثقافية للتغيير التنظيمي في المؤسسات الصناعية الجزائرية المؤتمر الدولي الثاني لمركز البحوث والاستشارات الاجتماعية (لندن) حول موضوعات العلوم الاجتماعية والإنسانية في العالم الإسلامي: أبحاث محكمة، جامعة زايد دبي، 2013.
127. تريكي أحمد، نظرة تاريخية للتعليم والوضع الاجتماعي والاقتصادي للجزائر قبل وأثناء الاحتلال الفرنسي، مجلة القرط، العدد الثاني، الجزائر، جانفي 2015.
128. خلفاوي عزيزة، السوسيوولوجيا الاستعمارية في الجزائر ومخلفاتها، مجلة دراسات وأبحاث، العدد 17، الجزائر، 2014.
129. داودي الطيب، تقييم إعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية العمومية في الجزائر، مجلة المفكر العدد 03، الجزائر 2008.

130. سبعون سعيد، وداد دريوش، المؤسسة الجزائرية من السبعينيات إلى المرحلة الحالية: الكرونولوجيا والسوسيولوجيا مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية - بحوث ودراسات، المجلد 05، العدد 14، الجزائر، 2019.
131. سلوان رشيد رمضان ومؤيد محمود محمد المشهداني، أوضاع الجزائر خلال الحكم العثماني -1830 1518، مجلة الدراسات التاريخية والحضارية، العدد16، المجلد05، الجزائر، 2013.
132. طالب علاء فرحان وآخرون، تأثير تكنولوجيا الإنتاج في تصميم المنتج، المجلة العراقية للعلوم الإدارية، المجلد السابع العدد 29 العراق، 2011.
133. غريد جمال، العامل الشائع: عناصر الاقتراب من الوجه الجديد للعامل الصناعي الجزائري، مجلة انسانيات، العدد 01، 1997.
134. قيس إبراهيم حسن، أثر تصميم العمل في الإجهاد الوظيفي: دراسة ميدانية في المستشفيات الخاصة محافظة السلیمانية المجلة العراقية للعلوم الإدارية، العدد 24، العراق، 2009.
135. كتيبة بغامي، سوسيولوجيا بنية المؤسسة الجزائرية ودورها في صياغة التمثلات وبناء الهويات المهنية، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد 20، العدد02، باتنة، ديسمبر 2019.
136. لزعر علي، بوعزيز ناصر، تأهيل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية في ظل الشراكة الأورو متوسطية، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية العدد 05، الجزائر، جوان 2009.
137. نور عبد الناصر، القشي ظاهر وآخرون، رأس المال الفكري، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد25، العراق 2010.

2. قائمة المراجع الأجنبية:

- 138.A.H. Maslow, A theory of human motivation, Crec digital library, India, 1943.
- 139.Aditya Kumar Gupta, Taxonomy Of Database Management System, Fire Wall Media, NEW DELHI, 2007.
- 140.AURELIE Barrez, la technologie : quels sont les différents types?, PCExpert magazine, France 2022, <https://www.pcexpertlemag.fr/la-technologie-quels-sont-les-differents-types%e2%80%89/>, 03 juin 2022.
- 141.Bryan S.Turner, The Cambridge Dictionary Of Sociology, Cambridge university press, new York, 2006.
- 142.Carios Ramirez Cardona, Fundamentos De Administacion, ECOE Ediciones AND EAN, Colombia, 2009.

143. Catherine Sleezer, **human resource development and information technology**: making global connections, springer sciences and business media, New York, 2002.
144. Dani ramdani, **Peta Dan Tata Kelola TIK Institusi Pemerintahan**, Diandra Creative, INDONESIA, 2018.
145. David Garson, **Information Technology And Computer Applications In Public Administration: Issues And Trends**, IDEA GROUP PUBLISHING, USA and London, 1999.
146. David preece and Ian McLoughlin and Patrick Dawson, **technology organizations and innovation: critical perspectives on business and. Management**, Routledge, New York, 2000.
147. David S. Landes, **the wealth and poverty of nations**, w.w.norton and company, New York and London, 1998.
148. Derek Pugh, David J. Hickson, **Great Writers on Organizations, Routledge**, 3^{eme} edition, London And New York, 2016.
149. Frederick Herzberg, Bernard Mausner, **Motivation To Work**, Routledge: Taylor And Francis Group, New York, 2017.
150. Gareth Morgan, **Image De L'organisation**, les presses de l'Université Laval, 2^{eme} édition, canada, 1999.
151. George Ritzer, **The Blackwell Encyclopedia Of Sociology**, Blackwell Publishing, USA, 2007.
152. Georges Rostan, **Histoire Du Management : Théorie Des Organisations**, Conservatoire National Des Arts Et Métiers, Lyon, 2006.
153. Gerald Grant, **Erp and Data Warehousing In Organizations: Issues and Challenges**, IRM Press, London, 2003.
154. Gilles Ferréol, **sociologie : cours, méthodes, applications**, Bréal, France, 2004.
155. harad Geet, Amit Deshpande et d'autres, **Human Resource Management**, Nirali Prakashan, Mumbai, 2009.
156. Henry Mintzberg, **Structure & Dynamique Des Organisations**, les éditions d'organisations Paris et les éditions agence d'ARC Inc. Montréal Canada, 1986.
157. High Definition books team, **UGC NET/JRF/SLET/ Sociology**, Arihant Publications, India, 2015.
158. Jean Michel plan, **Theorie Des Organisation**, Dunod, 3eme éducation, paris, 2008.
159. Jorge Gilbert Ceballos, **Introduccion A La Sociologia**, LOM Educaciones, Ecuador, 1997.

160. Judit Kapas, **the factory: An Historical theory of the firm view, Institutions and The Industrial Revolution**, competition, Books 12, University of Debrecen, Hungary, 2012.
161. K. Anbuvelan, **Principles of management**, Laxmi publications, New Delhi, 2007.
162. Kathryn Kish Sklar, Kevin Bales and Martin Bulmer, **The social survey in historical perspective 1880-1940**, Cambridge university press, London, 1991.
163. Keith Grint, **the sociology of work: introduction**, Polity press, USA, 2005.
164. LEVEQUE, **Bulletin De La Société De L'industrie Minérale : historique des forges de Decazeville**, siège de la société, 5eme série, Saint-Étienne, 1916.
165. Linda Rouleau, **Théories Des Organisations : Approches Classiques Contemporaines Et De L'avant-Garde**, Presses De L'université De Québec, Canada, 2007.
166. MARTIN Heidegger, **The Question Concerning Technology And Other Essays**, Garland Publishing, INC, New York And London, 1977, p4-5.
167. Medi Houghton, **business studies**, Cambridge university press, 2eme edition, United Kingdom, 2016.
168. MEHDI Khosrowpour, **Managing Information Technology Resources In Organizations In The Next Millennium**, Idea Group Publishing, London UK, 1999.
169. Michel Crozier, Erhard Friedberg, **El actor y el Sistema**, Alianza editorial Mexicana, Mexico, 1990.
170. Mohamed Madoui, **entreprises et entrepreneurs en Algérie et dans l'immigration : essai de sociologie économique**, KARTHALA, Paris, 2012.
171. N. Jayapalan, **rural sociology**, Atlantic publishers and distributors, New Delhi, 2002.
172. Nicholas Abercrombie, Stephen Hill and Bryan S. Turner, **The Penguin Dictionary Of Sociology**, Penguin Group, New York, 1994, Third Edition.
173. Noe, Hollenbeck et autres, **Fundamentals of Human Resource Management**, McGraw-Hill Education, 5th, New York, 2013.
174. Osama Lari, **Industrial Sociology: A Comprehensive Approach**, Word-Press, INDIA, 2010.
175. Patric Laroche, Loris Guery et d'autres, **GRH : Théories Et Nouvelles Pratiques De La Fonction Rh**, de Boeck supérieur, Paris, 2019.
176. Patric Laroche, Loris Guery et d'autres, **op.cit.** p202.

177. PJ Smit, J Cronjé et D'autres, **management principales**, juta et co, edition4, Cape Town, 2007.
178. Rachel Douglas and others, **The Palgrave Handbook of the Anthropology of Technology**, This Palgrave Macmillan imprint is published, Singapore, 2022.
179. RATEB Kobayaa, **le double MOTKAN, DAR EL-RATEB al Jamiah**, Beirut, 2004.
180. ROBERT A. Pawlik, **Management**, the Dryden Press, 3eme Edition, Florida, USA, 1986.
181. RUMKI BASU, **Public Administration: Concepts and Theories**, Sterling Publishers Private limited, New Delhi.
182. Serge d'Agostino, **100 fiches de lecture : en économie, sociologie, histoire et géographie économiques**, Bréal, France.
183. SERGE Mawrizki, l'industrie lourde en union soviétique : système de direction et de planification, Droz et MINARD, Genève et paris, 1961.
184. Tony Watson, **Sociology, Work And Industry**, Routledge And Kegan Paul LTD, London, Fifth edition, 1995.
185. Wendy James and N.J. Allen, **MARCEL MAUSS: A Centenary Tribure**, Berghabn Books, Oxford, New York, 1998.
186. Wiebe E. Bijker, Thomas, and others. **Hughes and Trevor Pinch, The Social Construction of Technological System**, Massachusetts institute of technology, USA, 1987.
187. William Dwight Whitney, **The Century Dictionary**, ed4, The Century Co, NEW YORK, 1890.



قائمة الملاحق



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

شعبة: علم اجتماع

تخصص: علم اجتماع التنظيم والعمل

تحية عطرة لك وبعد:

يسرني ويشرفني أختي/أخي العامل أن أضع بين يديك هذه الاستمارة التي تحتوي على مجموعة من الأسئلة المتعلقة بميدان عملك ، هذه الأسئلة التي بنيت من أجل القيام بدراسة علمية تكون أنت ”المورد البشري” المساهم الأول فيها ، حيث ستسهم إجاباتك المركزة والدقيقة في تحقيق نتائج موضوعية لدراستنا هذه ، كما يجب التنويه إلى أن جميع إجاباتك تكون ضمن سرية وخصوصية تامة والعمل بها والاستفادة منها ضمن المجال العلمي دون غيره ،

الطالب: أسامة بارود

الشكر المسبق لك...

- الإجابة تكون بوضع علامة (x) داخل المربع المناسب لإجابتك
- بعض الإجابات تحتاج إلى شرح، يمكن التعبير بأي لغة أو لهجة كانت (حتى بالدارجة)

معلومات مهنية:

- 1- الجنس:
- ذكر - أنثى
- 2- الشهادة المتحصل عليها:
- تقني - تقني سامي - ليسانس - ماستر - مهندس
- 3- ماهو المنصب الذي تشغله:
- عون اشراف وتسيير - عون تنفيذ
- 4- كم لك من سنوات العمل داخل المؤسسة:
- أقل من 5 سنوات - 5 سنوات - أكثر من 5 سنوات

الجزء الأول: التكنولوجيا المعلوماتية

- 5- هل يتوفر لديك حاسوب من أجل أداء مهامك؟
- نعم لدي حاسوب. - لا، غير متوفر
- 6- هل الحاسوب مرتبط بالشبكة الداخلية للمؤسسة؟
- نعم - لا
- 7- هل الانترنت لديك متاحة ؟
- متاحة كل يوم - لا ليس كل يوم. - لا تتوفر اطلاقا
- 8- هل تقوم بأعمالك أكثر:
- يدويا - عن طريق الحاسوب.
- 9- هل تمتلك حساب خاص مرتبط بالشبكة الداخلية؟
- أجل لدي حساب - لا، ليس لدي أي حساب
- 10- هل تمتلك قاعدة معطيات اليكترونية تساعدك في مهامك ؟
- نعم، توجد - لا ، لا توجد أي قاعدة معطيات
- 11- هل تكون المراسلات داخل المؤسسة، عبر:
- أوراق. أوراق يتم معالجتها بالماسح الضوئي عبر الشبكة الداخلية مباشرة
- 12- هل تستخدم برمجيات خاصة بأداء عملك. سواء في عملية التسيير، أو المحاسبة، أو المراقبة؟
- نعم هناك برمجيات مخصصة لمهامي - لا، ليس هناك أي برمجيات مخصصة لوظيفتي
- 13- هل تعتبر أن الإيميل داخل المؤسسة:
- ضروري. - غير ضروري

14- هل تخزين المعطيات يكون أكثر، ضمن:

- أنظمة الحاسوب وملحقاته. - الأوراق - الشبكة الداخلية

15- هل المعاملات الورقية داخل المؤسسة في:

- تزايد - تناقص

16- هل نقل المعطيات أو المعلومات داخل المؤسسة يكون غالبا عبر:

- الإنترنت. - الشبكة الداخلية (الانترانت) - وسائل تخزين خارجية ملحقة

17- هل العودة إلى المعطيات المتعلقة بمهامك أكثر، يكون عبر:

- الملفات الورقية. المعطيات المخزنة الكترونيا

الجزء الثاني: التكنولوجيا الفنية

18- ماهي وظيفة الآلة التي تشتغل عليها ؟

- لها وظيفة التصنيع - وظيفة مراقبة المنتج. - وظيفة مخبرية

19- هل الآلة التي تشتغل عليها:

- تم اقتناؤها حديثا - قديمة جدا

20- هل ترى بأن هذه الآلة، هي آلة ذات خصائص:

- متطورة - تقليدية

21- هل تتوفر ضمن الآلة التي تشغلها:

- تقنيات متعددة - تقنيات محدودة.

22- هل تربط الآلة المستخدمة بـ:

- حاسوب يعرض المعطيات والعمليات لا تربط بأي حاسوب

23- هل الآلة المستخدمة تعمل بشكل:

- آلي - يدوي

24- هل يتم تحديد إعداد العمليات ضمن الآلة عن طريق :

- الحاسوب - العمل اليدوي

25- هل عملية نقل المنتج من مرحلة انتاج إلى أخرى، تكون:

- بشكل آلي - يدوي - شبه آلي

26- هل الآلة المستخدمة، لها:

- عدة وظائف وظيفة واحدة لا أكثر

27- هل جمعت الألة التي تستخدمها، وظائف آلات أخرى في مجالها ؟ :

نعم ، تعمل عمل آلات عديدة لا ، تقتصر على عملها فقط

الجزء الثالث: الإثراء الوظيفي:

28- هل تقوم ضمن وظيفتك التي تشغلها بـ:

- مهمة واحدة - العديد من المهام المتنوعة

29- هل يتم العودة إلى البيانات والمعلومات المتعلقة بوظيفتك :

- بشكل سهل - أجد صعوبة في ذلك

30- هل الدور الذي تقوم به ضمن وظيفتك ترى بانه :

- يشكل أهمية دور عادي لا يشكل أي أهمية

31- في حالة غياب زميل لك ضمن وظيفتك نفسها، هل ؟

- تقوم بتعويضه عبر أداء مهامه. - لا يتم تعويضه، وأنشغل بمهامي فقط

32- هل المهام التي أنت مكلف بها ضمن وظيفتك ؟

- واضحة المعالم - غير واضحة، وأجد صعوبة في أدائها

33- حين الوقوع في خطأ ضمن وظيفتك، هل يتم:

- اكتشافه بسهولة وتداركه - لا يمكن اكتشافه ويصعب تداركه

34- هل عدد الأخطاء التي تقع فيها ضمن أداء عملك:

- لا توجد أخطاء - من 1 إلى 3 أخطاء في الشهر - من 4 أخطاء فما فوق في الشهر

35- عند انجاز عملك بالشكل المطلوب والتفاني فيه يتم:

- تلقى تقديرا لمجهوداتك من قبل الزملاء والمشرفين لا أتلقى أي ردة فعل

36- أثناء تأدية المهام المطلوبة منك ، هل تشعر بـ:

- ضغوطات في أدائها. - استقلالية في أدائها

37- هل تمتلك ضمن وظيفتك ومن أجل أداء المهام المطلوبة منك :

- صلاحيات عديدة. - صلاحيات قليلة

- فيما تتمثل هذه الصلاحيات إن أمكن ذكرها بإيجاز:

38- هل من خلال عملك التي تقوم به، حدث وأن تعلمت :

- المهارات وتقنيات جديدة - لا ، لم أتعلم أي مهارات أو تقنيات جديدة

الجزء الرابع: إجراءات العمل

39- هل المهام الموكلة إليك:

- واضحة ومحددة بدقة - غير واضحة وغير محددة بالشكل المطلوب

40- هل المهام التي تؤديها ضمن عملك تتطلب مجهودات:

- عضلية أكثر - ذهنية أكثر

41- هل يتم انجاز بعضا من المهام الموكلة إليك:

- وفقا لما تراه مناسباً - وفقا لما يطلب منك

42- هل المدة الزمنية التي تستغرقها في أداء عملك تكون:

- كافية - غير كافية

43- هل عدد أفراد فريق العمل الذي انت ضمنه، يعتبر:

- عدداً كافي - عدداً غير كافي

44- أثناء تأدية عملك، هل تلاحظ أن هناك:

- تغييرات كثيرة في العمل - العمل روتيني، لا يظهر عليه أي تغير

45- هل ضمن مهامك، تقوم بـ :

- العمل على الآلة وإصلاحها - العمل على الآلة فقط.

46- كم من عملية أو نشاط تقوم به لكي تتم عملك؟

- أنشطة وعمليات كثيرة متنوعة - نشاط واحد وعمليات متكررة.

47- كم هي المدة الزمنية المستغرقة في كل مرحلة من العمل؟

- مدة زمنية طويلة - مدة زمنية قصيرة

48- كم من مرة تحتاج لمساعدة المشرف في اليوم حسب تقديرك ؟

- مرتين - خمسة مرات - أكثر من خمس مرات - ولا مرة

49- هل ترى بأن مراحل العمل الذي تقوم به :

- بسيطة ، لأنها قليلة - معقدة، لكثرتها

50- هل يتوجب أثناء تأدية عملك التنقل من مكان لآخر ؟

- نعم - لا

51- هل يتم التنبيه إلى الأخطاء:

- قبل وقوعها - أثناء وقوعها - بعد وقوعها

52- هل يتم رسم خطة عمل بشكل.

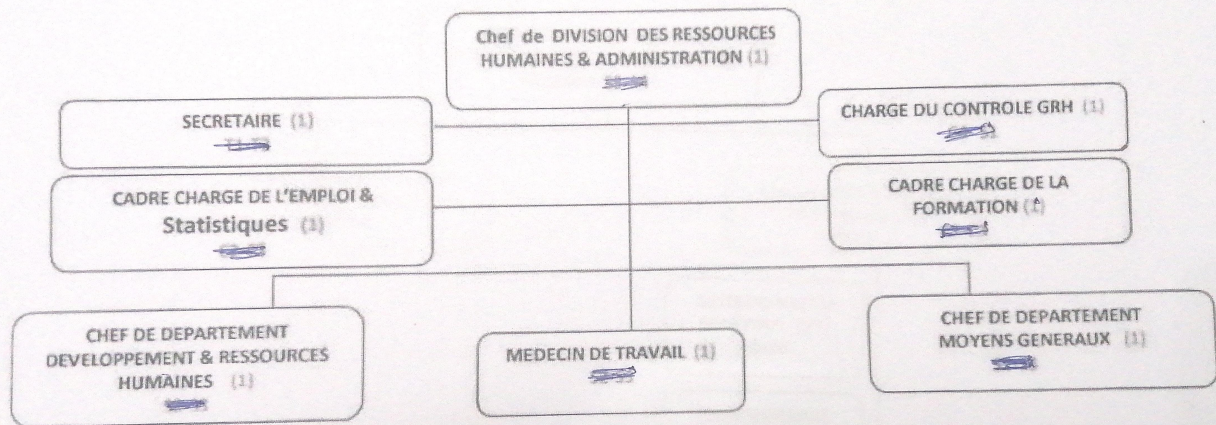
- يومي شهري لا يتم تحديد أي خطة

53- من أجل أداء العمل بشكل جيد، هل تستند إلى:

- وثائق إرشادية - منشورات إرشادية - لا شيء.

DIVISION DES RESSOURCES HUMAINES & ADMINISTRATION

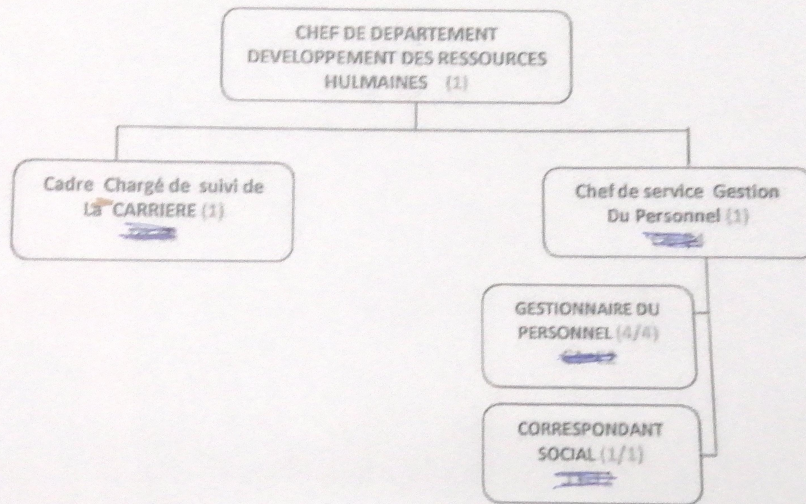
Ghardaia = 71 dont 32 Spécifique
Annaba = 42 dont 01 Spécifique



[Handwritten signature]

DIVISION DES RESSOURCES HUMAINES & ADMINISTRATION
« Département Développement des Ressources Humaines »

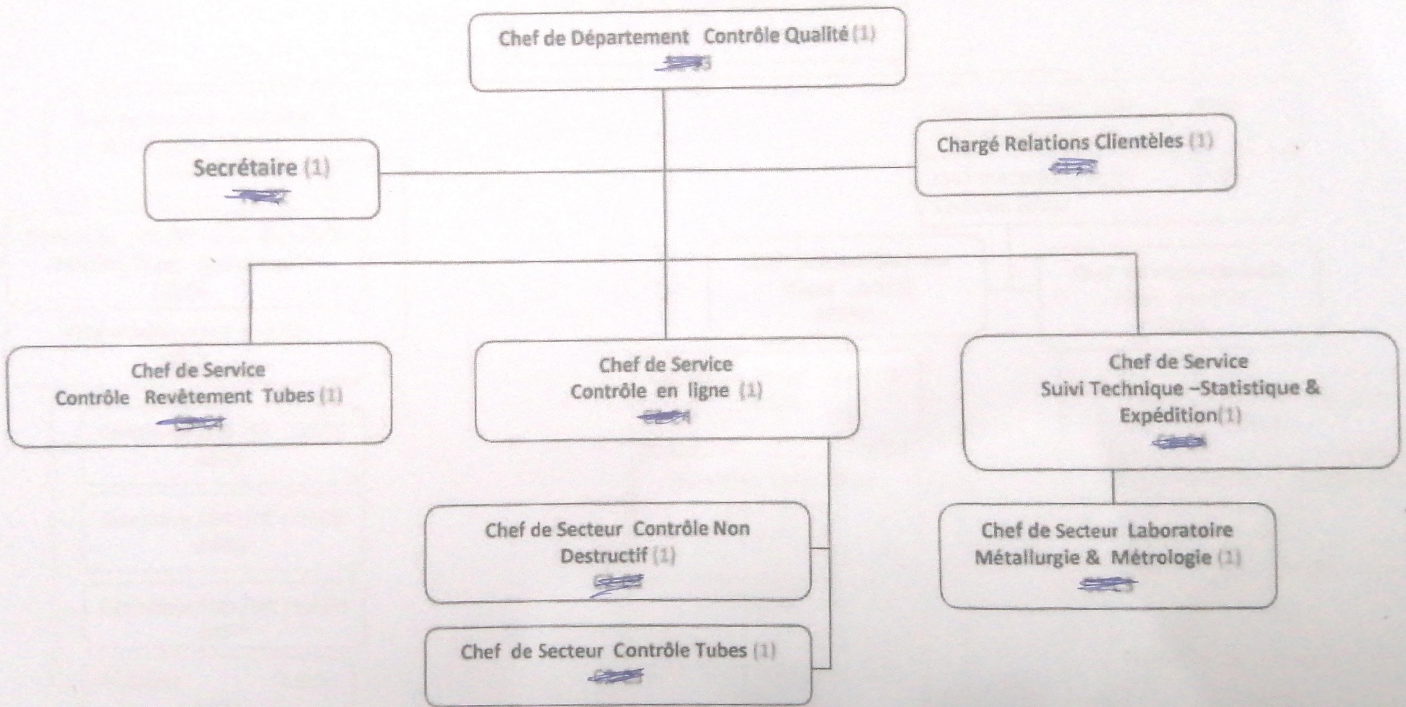
Ghardaïa = 08
Annaba = 08



[Handwritten signature]

« Département Contrôle Qualité »

Ghardaia = 148
Annaba = 148

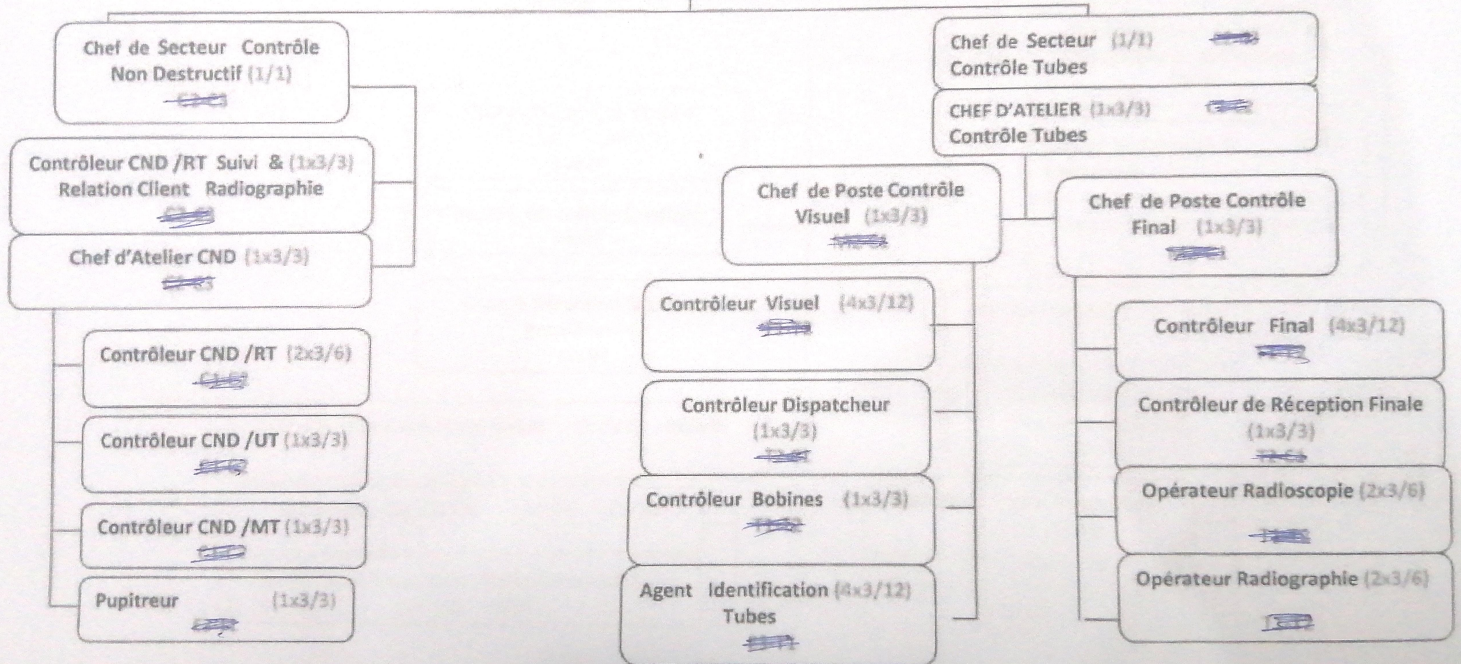


« Département Contrôle Qualité »

[Service Contrôle en ligne]

Ghardaia = 90
Annaba = 90

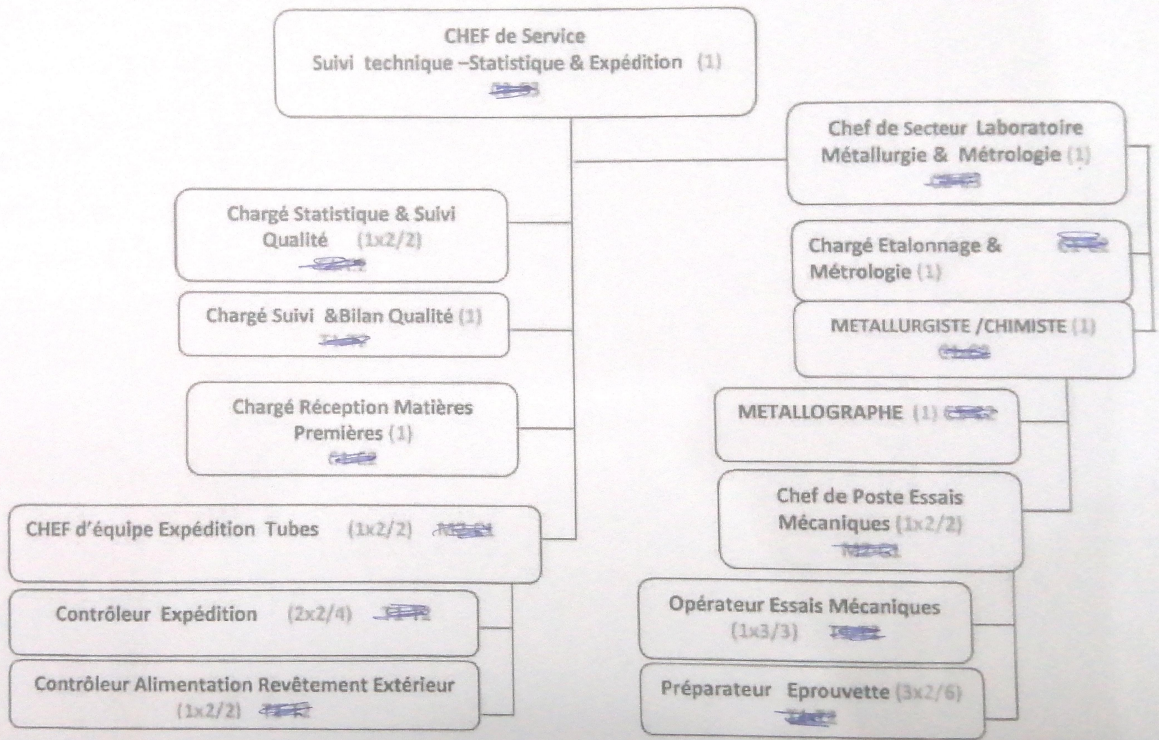
Chef de Service Contrôle en ligne (1)



« Département Contrôle Qualité »

Ghardaia = 28
Annaba = 28

[Service Suivi Technique , Statistique & Expédition]



5

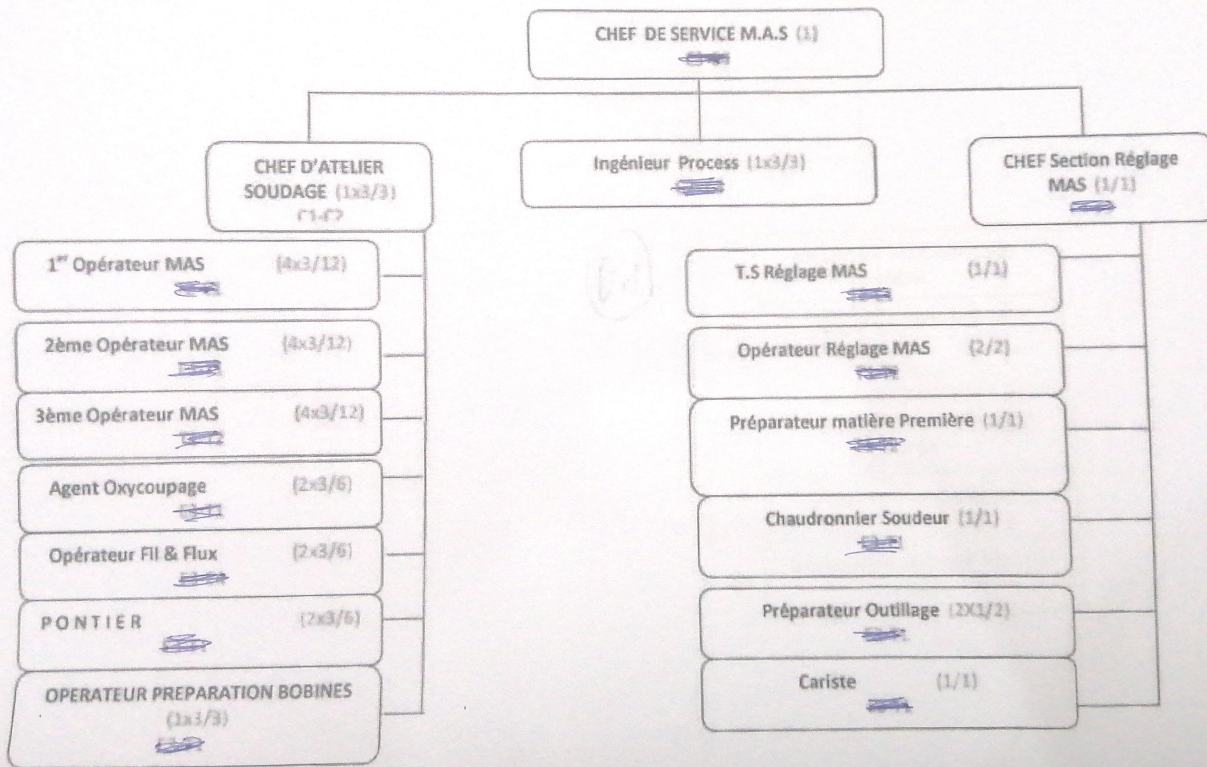
Handwritten signature or initials.

DIVISION TECHNIQUE

« Département Fabrication Tubes »

[SERVICE MACHINES A SOUDER]

Ghardaïa = 73
Annaba = 73

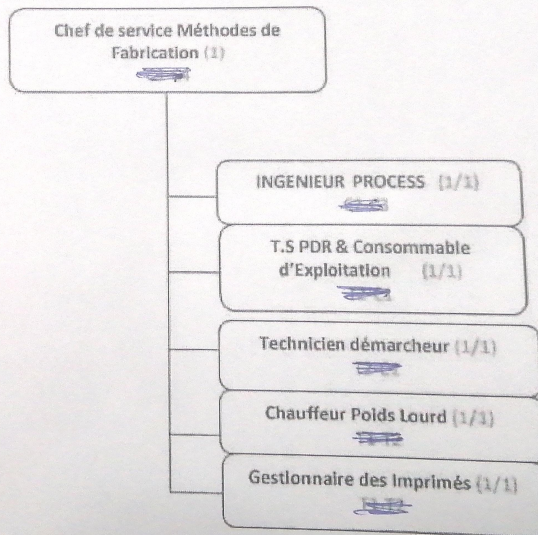


6

Handwritten signature

DIVISION TECHNIQUE
« Département Fabrication Tubes »
[SERVICE METHODES DE FABRICATION]

Ghardaïa = 6
Annaba = 6



6

[Handwritten signature]

2

