

سوسيوتنظيمية تكنولوجيا المعلومات " قراءة لمتطلبات الرشاقة المنظمة

Socio-organizational Technology of Information "A Reading of the Organizational Agility Requirements."

اسمهان بلوم

ismahane.balloum@univ- msila.dz جامعة المسيلة، الجزائر

مريم شباح

meriem.chebbah@univ-msila.dz ، جامعة المسيلة، الجزائر

تاريخ النشر: 2021/07/10

تاريخ القبول: 2021/05/10

تاريخ الإرسال: 2021/03/16

الملخص:

جدلية تكنولوجيا المعلومات نشوء، مصادر، تكوين واستثمار، تثير نظرة أولية تحمل ملامح الوصف السوسيوتنظيمي الذي يتغذى من روافد المقولات النظرية والممارسات العينية، المنتمة للنماذج الشاحصة للرشاقة المنظمة، الكاشفة بل المضمنة لتكنولوجيا المعلومات كلغة للسياقات المنظمة القيادية، وكقاعدة مرجعية للانطلاق في مجال الفعالية والتحسين المستمر لأداء العمليات الإدارية على السياق التنظيمي إن موضوع الورقة البحثية الموسوم بـ: " سوسيوتنظيمية تكنولوجيا المعلومات " قراءة لمتطلبات الرشاقة المنظمة. " يعد محاولة راتجة في الفكر التنظيمي، المعزز لاستخدامات تكنولوجيا المعلومات والتقنيات الحديثة في أدائها الكاشف عن أبعاد التنمية المنظمة، والمزيد من التماثل التنظيمي لبناء آليات الحس المنظمي.

الكلمات المفتاحية: سوسيوتنظيمية ، تكنولوجيا المعلومات ، الرشاقة المنظمة، التماثل التنظيمي.

Summary

The information technology dialectic, in its emergence, sources, formation and investment, raises an initial look that carries the features of the socio-organizational description, that feeds from the tributaries of theoretical statements and concrete practices, belonging to the distinct models of organizational agility, revealing and also embedded the information technology, as a language for leadership organizational contexts, and as a reference base for launching in the field of effectiveness and continuous improvement of the administrative operations performance, on the organizational context. This research paper enhances the uses of information technology and modern technics, in its performance revealing the dimensions of organizational development, that enhance for more organizational symmetry, to build the organizational sense mechanisms inhibiting the culture of introversion.

Keywords: socio-organizational, technology of information, organizational agility, organizational symmetry.

*المؤلف المرسل اسمهان بلوم، ismahane.balloum@univ- msila.dz

مقدمة:

إن أي سياق منظمي يرنو إلى منطلقات الرشدة بل العقلنة، يتطلع إلى كل الطرق المتطورة المساعدة لتطوير أعمالها، ويعتبر استخدام تقنيات المعلومات القاعدة الركينة الموفرة للقدرات والإمكانات، الكاشفة عن السيرة الوظيفية لتكنولوجيا المعلومات داخل السياق المنظمي؛ "فنظم مساندة المسيسين، نظم اتصالية ممتدة وسريعة، نظم مساندة القرارات كمؤشر دال على متطلبات الرقابة التنظيمية" كلها قوالب وظيفية لتطوير نظم العمل الإداري والتنفيذي.

لهذا يتعامل قادة التميز مع الفئات الفاعلة بمنطقية المنظمة الفطنة كتنظيم صحي يرسم لادارة العقل، كإدراك واقعي لقيمة ما يمثلونه من ثروة فكرية وطاقات معرفية تعد كنافذة استراتيجية نحو تحقيق التميز والريادية المؤسسية، طالما ان الفئات المسيسة تحرك الاخر بل تضمن امتثالية تلاؤمية ومعيارية عبر اسس لاتخاطب المهارات الانفعالية الراسمة لانسنة بيئة العمل لكن ايضا عبر ارهاصات معقلنة تجعل من الفئة الفاعلة اهم عناصر مشروع العمل .

لقد أوجدت تكنولوجيا المعلومات نوع من الإثراء الوظيفي تمثل في تنوع الأنشطة المكونة للعمل، هذا من خلال تغيير الهيكل التنظيمي الرسمي للمنظمة وكذا علاقات السلطة " إعادة تصميم الوظائف"، فالربط بين الخصائص التكنولوجية وخصائص الوظيفة والرقابة الذاتية سيعزز كل الاتساق السلوكية التنظيمية الفاعلة، " وهذا ما أكدته تحليلات كل من هاكمان، والدهام: على اعتبار أن التغيير في أبعاد الوظيفة يمكن أن يؤثر في الدافعية من خلال الرقابة أو الضبط الذاتي، حيث أن تنوع المهارات يزود العامل بالمرونة التي يحتاج إليها للتعامل مع التغييرات ومن ثم تزداد رقابة العامل على عملية التحويل أو في ممارسة الأنشطة والتصرف. (أبو بكر 2006، ص.489)

إن موضوع الورقة البحثية الموسوم بـ "يعد محاولة رائجة في الفكر المنظمي الرامي إلى إسقاطية تكنولوجيا المعلومات وفق سياق تخصصي موضح ومخصص " علم الاجتماع التنظيم والعمل " كتأويل سوسيوتنظيمي نبغي من خلاله المكاشفة عن كيفية بناء منظمة رشيقة من خلال نسق ثقافوي يبحث عن سمات وخصائص الفئات المسيسة والفئات الفاعلة والمناخ التنظيمي الداعم او المثبط لفاعلية استخدام تكنولوجيا المعلومات ؟

1- تكنولوجيا المعلومات ومدلول العمل الإلكتروني " المقولات المفاهيمية "

تستخدم تكنولوجيا المعلومات " للتحكم في توصيل خدمات رئيسية، كما أنها تعتبر شيئاً حيويًا في معظم أنواع عمليات التصنيع، لكن الواضح أن غالبية مديري هذا العصر ينصب اهتمامهم على نوعين فقط من أنظمة الحواسيب :

- ما يتعلق بتخزين البيانات ومعالجتها .
- ما يتعلق بسرعة الاتصال بين المنظمات والمستفيدين من خدماتها. (النمران 2006، ص.251)

لهذا تعكس تكنولوجيا المعلومات " تطبيق المنهج العلمي في التعامل مع البيانات والمعلومات، بما يمكن للمنظمات من اتخاذ القرارات الفعالة في كل المستويات الإدارية في شتى مجالات نشاطاتها " (المغربي، 2007، ص.423)

لهذا تكاشف مختلف السياقات المفاهيمية عن بنى بنائية ووظائفية تكرس النقاط المحورية التالية :

- إتباع المنهج العلمي كأساس رئيسي للتعامل مع البيانات والمعلومات.
- تعتمد تكنولوجيا المعلومات حلقة الوصل بين البيانات والمعرفة.
- تهتم بجميع جوانب ومستويات العمل كإرهاص كاف لاتخاذ قرارات فاعلة.

لعل المنطق العمومي " سرعة اتخاذ القرار " عزز المنطق الخصوصي؛ " رأسمال بشري خفيف الحركة " يتمتع برشاقة في الاستشعار وتطبيق العمل، لهذا أصبح مدلول العمل الإلكتروني يمثل وصفا للمؤسسة التي تستغل كافة إمكاناتها باستخدام تكنولوجيا المعلومات لتحديث عملياتها وهذا من خلال ما تمتاز به تكنولوجيا المعلومات :

. التفاعلية : أي أن المستعمل يمكن أن يكون مرسل ومستقبل في نفس الوقت

. اللاتزامنية: استقبال الرسالة في أي وقت يناسب المستخدم فالمشاركين في عملية الاتصال غير مطالبين باستخدام النظام في نفس الوقت.

. اللامركزية: تسمح باستقلالية تكنولوجيا المعلومات.

. قابلية التحرك والحركية : أي يمكن للمستخدم ان يستفيد من خدماتها أثناء تنقلاته.

. الشبوع والانتشار: بمعنى قابلية هذه الشبكة للتوسع لتشمل أكثر فأكثر مساحات غير محدودة من العالم

. تقليل الوقت: تمكن من اقتصار الوقت والمكان. (الهزام، 2016، ص.21)

لعل هذه الترسانة من الخصائص البنوية والوظائفية، قننت بسياقات مقصودة أهم التغيرات في مفهوم الإدارة والعمل فتغيير أساليب العمل، سرعة تداول المعلومة، تغيير المهارات " هي سياقات ثلاثية تحرر الفئات الفاعلة من قيود الرتابة والروتين لتعزيز الإبداعية والفكرية.

2 . تكنولوجيا المعلومات " التناول النسقي لمحددات البناء "

هيكل رواد الدراسات البحثية فتح عدة مدارج تفكيرية لكل منها معاييرها في الفهم والتقدير، إلا أنها ضمنت المحكات التنظيمية " على سياقها الإداري والتنفيذي " كقاعدة ركنية يلزم توافرها لتطبيق تكنولوجيا المعلومات وهذا ما توضحه الترسيمة التالية :



ترسيمة رقم (1) : التناول النسقي لتطبيق تكنولوجيا المعلومات

المصدر: الباحث

أ. المتطلبات الإدارية " تغيير طرق وأساليب العمل " .

- الحد من بيروقراطية العمل المكتبي وتبسيط إجراءات العمل.

هي ترسيمة معرفية، تتخذ من العمل الالكتروني الإرهاص الكافي لإتاحة الفرصة لثمين المفهوم العقلي للاقتدار وللإستفادة من مجالات الإبداع والتفكير الأبتكاري لدى الفئات الفاعلة، وهذا ما يمثل جوهر التحدي لدى الفئات الإدارية. " فالمشكل يتمثل في كيفية تفصيل ثوب جديد لقالب دائم التحرك والتقلب. "

وهو ما يعبر عنه (R.A , DANGDAH) باللغة الإنجليزية:

"The problem at the outset is someone like trying to pin up a new dress design on a model who won't stand and still one is in a constant motion" (القاضي، 2000 ، ص.3)

وهذا مايكاشف عن منطلقات تنظيرية وعينية ترنو من السياق المنظمي أن يكون خلية حية تتحرك متماشية مع التيارات الدينامية للبيئة المحيطة *

في خضم إعادة صياغة نظم وأشكال الاتصال من الأسلوب البيروقراطي الروتيني، إلى أسلوب فرق العمل المتفاهمة التي تربطها الأهداف المحددة، التي بلورتها التحليلات الدراكورية في التالي :

" إن مدير المستقبل سوف يحتاج الى صندوق أدوات ملئ بالتنظيمات الهيكلية، وعليه أن يختار التصميم التنظيمي الصحيح الذي يتوافق مع عمل محدد. "

The executive of the future will require a tool box full of organization structure he will have to select the right tool for each specific task » (Drucker, p. 52)

- تدعيم وتأييد الإدارة العليا لتطبيق تكنولوجيا المعلومات على المستوى المنظمة وإدارتها.

يقول الكاتب الإداري frank kalsk في كتابه ثورة الأنفوميديا " يستشعر الناس قدرات التكنولوجيا الجديدة وهم يدركون تماما ان الكمبيوترات الصغيرة الحجم، والأكثر سرعة والمرتبطة بطرق المعلومات فائقة السرعة سيكون لها تأثير عميق على أساليب عملنا وحياتنا نفسها."

تضمننا لهذا المحك هيكل "وليام ارجنسون" تحليلا كيفيا قوامه: "أن تجارب رجال الأعمال والدروس التي تعلموها في إدارة مؤسساتهم، جعلتهم متمرسين في إدارة المتغيرات سواء كانت اقتصادية أو تكنولوجية أو إنسانية تفاعلية." (النمران 2006، ص.163)

فنجاح أداء الفئات المسيسة في تحقيق متطلبات الرشاقة التنظيمية، يستدعي وجوب الاستفادة، بل أهمية حياة المسيس لعناصر الفعالية الشخصية والإدارية، الداعمة لمتطلبات تطبيق تكنولوجيا المعلومات، وهذا ما كاشفت عنه بعض التحليلات العينية والتي تم تضمينها في النقاط المحورية التالية :

- ✓ التحول إلى أشكال القباب التنظيمية من خلال عمل المدير مع جماعة من الرؤوسين ورئيسهم، من أجل النصح والإرشاد وليس إلقاء الأوامر.
- ✓ التحول من التنظيم المركزي الذي سبب التأخير وطول الإجراءات، إلى اللامركزية التي تحقق الاستجابة للمتغيرات البيئية المختلفة.
- ✓ التحول من الوحدات الكبيرة المتضخمة، إلى الأنظمة الصغيرة وفرق العمل والتنظيمات الدائرية والمجموعات المدارة ذاتيا .
- ✓ إلغاء التنظيمات الرأسية الطويلة متعددة المستويات الإدارية إلى التنظيم المفلطح. (النمران 2006، ص.170)

ب. المتطلبات التنفيذية " تغيير طرق وأساليب إدارة الفئات الفاعلة:

" إن من يمتلك المعرفة السليمة والقدرة على التعامل معها في هذا الزمان يملك ناصية التعامل مع القرن الحادي والعشرين، وأن أفضل وسيلة لامتلاكها هو صناعتها وذلك لان امتلاك المعرفة لن يساعد المنظمة على استشراق المستقبل فحسب بل سيعزز من قدرتها على المساهمة في صياغة ذلك المستقبل."

ضمنت هذه المعالم التحليلية نقطة انطلاق تصورية، هيكلت من خلالها الإرهاصات الدوغلاسية" دوغلاس ماكجريجور، "عن موقعية الفئات الفاعلة داخل السياقات المنظمة، فمن وكلاء سلبيين بل كساع تباع وتشتري الى أهم عناصر مشروع العمل. "إن الإدارة عليها أن تختار في إدارة الناس إما نظرية (x) التي تفترض أن الناس لا يعملون إلا بالإكراه والتوجيه والرقابة الشديدة، أو نظرية (y) التي تعتبر أن الناس بطبيعتهم طيبون ويرغبون في العمل ويحتاجون إلى التوجيه، ويتوقع منهم أن يؤديوا ما يكلفون به." (شهيب 1976، ص. 158)

لهذا وجب أن يداروا وفق منطلقات سلطوية معرفية تلاؤمية ملهمة، تحثهم على العمل بالإقناع وللانتقالية من التلاؤم العلني إلى التلاؤم الضمني كشيء من الحضور الأخلاقي، لهذا تغدو " قيمة ومكانة الأفراد،

الثقة بالآخرين ، التأييد والمساندة، والحرص على مشاعر الآخرين." المقولات العاكسة لتعزيز تطبيق تكنولوجيا المعلومات بمنطلقات العقلنة والرشدنة.

ج. دعم وتنمية مهارات العاملين كمتطلب فاعل لتطبيق تكنولوجيا المعلومات :

من الضروري جعل تنمية مهارات الفئات الفاعلة القاعدة الركينة الميسرة لتطبيق تكنولوجيا المعلومات، وهذا في خضم ترسيم الحدود التالية :

- ✓ الاستماع إلى الموظفين والطلب منهم تحديد احتياجاتهم التدريبية
- ✓ جعل البراعة والتميز في استخدام التقنية جزءا من تقويم الموظف
- ✓ تصميم برامج التدريب من قبل شركات متخصصة وفق الاحتياجات المطلوبة
- ✓ مساعدة الموظفين على تجنب المشكلات الخاصة باستخدام تقنية المعلومات من خلال الإرشاد والتدريب الواضح (المثلى 2002، ص.8)

لهذا يتعامل قادة التميز مع الموارد البشرية بعقلانية شديدة، وإدراك واقعي لقيمة ما يمثلونه من ثروة فكرية وطاقات معرفية تضيف للمنظمة قدرات هائلة على التنافس وتحقيق التميز، " ولا يصدر قادة التميز في تعاملهم مع الموارد البشرية عن انفعالات عاطفية ومشاعر إنسانية، بقدر ما تحركهم في هذه التعاملات دوافع رشيدة وأهداف إستراتيجية يبتغون تحقيقها لصالح منظماتهم، ويقتنعون بان الوصول إليها لا يتم إلا عبر الأداء البشري المتميز لعاملين ذي مهارة " (السلي 2004، ص.ص 720-721)

من جهة أخرى، قد يخفق الكثير من المديرين في استثمار استخدام التقنية في إدارتهم إذا لم يكن هناك تدريب وتأهيل للفئات الفاعلة وإيجاد الرغبة لديهم لتعلم ذلك، وهذا من خلال تثمين منطلقات ثقافية منظمة تشجع تنمية المهارات التقنية وتعمل على إعداد الموظفين لإدارة التقانة المعلوماتية .

د . تدعيم روح المعاونة والمساندة " العمل بروح الفريق "

ضمنت المنطلقات الإستباقية لتطبيق تكنولوجيا المعلومات، ضرورة الحديث عن فرق العمل الممتدة في سياق تعديل الهياكل الهرمية ، بأن تميل إلى الاتساع والامتداد الأفقي ، فلقد أصبح من الملائم في ظل تكنولوجيا المعلومات تشكيل فرق عمل من وقت لأخر لانجاز مهام محددة، مع تحديد صلاحيات ومسؤوليات وإمكانات الفريق ومعايير الاختيار. " لذلك تخصص الكثير من المنظمات جهودها ومواردها لبناء فريق العمل في ظل ظروف تكنولوجيا المعلومات، فأصبح مفهوم فريق العمل ممتد فلم يعد يقتصر على تواجد أعضاءه في نفس المكان ولكنه امتد ليشمل فريق عمل متواجد في أنحاء متفرقة من العالم ويعمل عبر شبكة معلوماتية الكترونية. " (المغربي 2007، ص.429)

لهذا تبلور متطلبات تطبيق تكنولوجيا المعلومات على السياق الفرقي، دراسة الوضع الراهن لتحديد احتياجات المنظمة من المعلومات والتقارير وتحديد البرامج وشكل التقارير وفقا للاعتبارات التالية :

- ✓ تشكيل فريق من المختصين الداخليين والخبراء الخارجيين .
- ✓ تحديد وظيفة فريق العمل وآلية التعاون بين أعضاء الفريق.

هـ . تنمية الاتجاهات الايجابية لدى الأفراد نحو تطبيق تكنولوجيا المعلومات

أشادت المنطلقات النظرية عن تولي الدوافع لألية بعث وتوجيه سلوك الفئات الفاعلة في اتجاهات محددة، مبلورة بذلك رابطا مع كافة مظاهر النشاط النفسي والاجتماعي في إثارة السلوك وتوجيهه، بل والحفاظ عليه في محاولة تحقيق النجاعة والفعالية نحو تطبيق تكنولوجيا المعلومات، وهذا ما يضمن الحدود والترسيمات الإدارية المثمنة لبنية اتجاهية ايجابية للفئات الفاعلة، في سياق تناسقي يجعل من الفئة المسيسة تحتكم لمهارات تأثيرية ملهمة تثمن الثالوث " الحساسية المستمرة للأحداث والمواقف ، المهارات الاجتماعية والقابليات ، الاهتمام المتوازن لتعلم العادات والمهارات. "

لذلك تحتتم السياقات المنظمة القيادية تضمين إدارة المقدرات، باعتبارها تفكير احتمالي منهجي منظم للتعامل مع مجموعة المقدرات خاصة الاتجاهات والسلوكيات باعتبارها القالب الفعال والمؤثر في خلق التنوع وسعة الأفق.

يبلور الدفع والإلهام كيفية تحفيز وإلهام فئة الأتباع بإعطاء المعنى والتعدي لما يقومون به يجعلهم يركزون ويفكرون في حالات مستقبلية جذابة ومتعددة، وهذا من خلال تعزيز النقاط المحورية التالية من قبل القائد المهم :

✓ وضع رؤية مستقبلية ذات توجه عالمي بكل مستوياته.

✓ تحديد رسالة المنظمة بحيث تعكس التوجه العالمي.

✓ تغيير نسق القيم والقناعات والسلوكيات لتتلاءم مع التوجه العالمي.*

لهذا يميل بعض الباحثين المحدثين في موضوع القيادة، إلى التأكيد على التأثير الانفعالي للفئات القيادية العادمة على استثارة المشاعر الايجابية فيمن يعملون معهم، ويتحقق لقادة التميز هذه الدرجة العالية من الذكاء الانفعالي كونهم يمتلكون مجموعة من المهارات؛ " المعرفة الدقيقة بالمشاعر الذاتية ، الدقة في التقويم الذات ، ضبط النفس ، التعاطف والرغبة في الخدمة "(**)

3 تكنولوجيا المعلومات " نحو رؤية للتنمية المنظمة "

أ. نظم مساندة الفئات المسيسة " تكنولوجيا المعلومات زمان مكثف "

نظم اتصالية لها القدرة على تحريك المعلومة وسهولة الوصول إليها، رشاقة على مستوى اتخاذ القرار، ونظم الخبرة المعلوماتية " هي منطلقات فاعلة وراسخة للمنظمة الرشيقة لتطوير نظم العمل الإداري، طالما أن ثلاثية النظم قادرة على تمكين الفئة الإدارية من إدارة عملها، السرعة والكفاءة في الحصول على المعلومة عند الحاجة."

إذ تستخدم هذه النظم لإحداث التكامل بين المديرين في رأس الهرم الإداري والاختصاصيين في كافة مستويات المؤسسة وبين ما يتدفق إلى المؤسسة من معلومة. " (المثلى 2002، ص.8)

لهذا فإن الحديث عن نظم مساندة الفئات المسيسة، هو الحديث عن المنطلقات الدلالية الكاشفة عن مجموعة برمجيات أجهزة وأدوات ولغة خاصة تعين في أعمال صناعة واتخاذ قرار جماعي، من خلال تبادل المعلومات مع أي نظام أو فئة فاعلة، لتكاشف بذلك نظم الاتصال عن الأدوار الفاعلة لنظم الرسائل الالكترونية كوسيلة للاتصال المكتبي، تفوق الوسائل الأخرى في منظومة الاتصال لقدرتها على تحريك المعلومة

وسهولة الوصول إليها، أما نظم مساندة القرارات، فتبلور وتقدم لمتخذ القرار مدونا ومعروضا بأشكال وصور ورسوم بيانية توضح السياقات العلائقية الممكنة بين البيانات كمثال معرفي يساعد متخذ القرار على الرشدة والعقلنة.

ب. مهارة الثقة الالكترونية " منطلقات القيادة التكنولوجية "

تشير الأعمال المبكرة حول نماذج وصف الوظيفة إلى أن خصائصها تضمن اعتبارات موقفية تغييرية نتيجة للتفاعل النسقي المتشابه للعوامل السيكلوجية المرتبطة بالوظيفة والمقننة بدورها لآليات الرضا ومستويات الدافعية .

تضمينا لهذه المنطلقات الباحثة والمصممة للسياق التفاعلي بين المحكات التكنولوجية وخصائص الوظائف، أورد بعض رواد الدراسات البحثية أهم أبعاد وخصائص الوظائف الباعثة على منطلقات الإثراء في النقاط الخماسية التالية : "تنوع المهارة، تميز النشاط، دلالة و أهمية النشاط، ذاتية أو استقلالية النشاط، والمعلومات المتردة في الوظيفة." "

لقد أوجدت تكنولوجيا المعلومات نوع من الإثراء الوظيفي تمثل في تنوع الأنشطة المكونة للعمل، هذا من خلال تغيير الهيكل التنظيمي الرسمي للمنظمة وكذا علاقات السلطة " إعادة تصميم الوظائف "، فالربط بين الخصائص التكنولوجية وخصائص الوظيفة والرقابة الذاتية سيعزز كل الاتساق السلوكية التنظيمية الفاعلة، " وهذا ما أكدته تحليلات كل من هاكمان ، والدهام : على اعتبار أن التغيير في أبعاد الوظيفة يمكن أن يؤثر في الدافعية من خلال الرقابة أو الضبط الذاتي ، حيث أن تنوع المهارات يزود العامل بالمرونة التي يحتاج إليها للتعامل مع التغييرات ومن ثم تزداد رقابة العامل على عملية التحويل أو في ممارسة الأنشطة والتصرف. " (أبو بكر 2006، ص.489)

ج . تدفق العمل وفعالية إدارة الوقت

تهيكل المنطلقات الدلالية لتدفق العمل في سياق أبعادها الثلاث " إدارة مراحل العمل وقياسها ، متابعة سيران العمل ، سرعة انتقال المعلومة " الى برمجيات لإدارة مراحل العمل وقياسها وتسجيلها وتنسيقها ومراقبتها ، ويعني ذلك أن الأشخاص المناسبين سيستلمون المعلومات الصحيحة في الوقت الصحيح. " (قطنة 1999، ص.70)

الأمر الذي يعزز فعاليات إدارة الوقت التي باتت المحرك المفصلي المعزز لآليات الميزة التنافسية، لهذا يقول احد خبراء المجموعة الاستشارية في بوسطن : " إن الطرق التي تداربها الشركات والوقت الذي تبذله من الإنتاج وتطوير منتج جديد والتوزيع، يمثل أقوى الموارد الجديدة في المزايا التنافسية بين الشركات. "

تماشيا والمنطلقات التنظيرية أشارت الكثير من المعالم العينية إلى أن " الأتمتة تتطلب أساسا جودة وفعالية نظم المعلومات في مختلف الإدارات والمصالح ، وتوفر الكفاءات البشرية القادرة على التحكم في تطبيقات تكنولوجيا المعلومات داخل التنظيم ، حيث بينت الدراسات أن العوامل الإنسانية أكثر العوائق لأتمتة عمل الإدارة وليست العوائق التقنية هي السبب. " (قطنة 1999، ص.60)

خاتمة :

يبقى الحديث عن سوسيوتنظيمية تكنولوجيا المعلومات مرتبط بواقع مخصص وموضع يدحض المنطلقات الشمولية، طالما أن الحديث عن تناول علمي وعملي للسياق المؤسسي الجزائري بالتحديد يبقى مرتبطا بإدراك الفئة المسيسة والعاملة، بقيمة محاكاة منطلقات الرقابة المنظمة المضمنة لأبعاد ثقافة العمل الآني من خلال بلورة أفكار واعية ومدركة لقيمة تطبيق تكنولوجيا المعلومات داخل البنى التنظيمية.

الهوامش

(*) لضمان فعالية المؤسسة في استخدام التقنية يجب اخذ الامور التالية بالنسبة لمؤسساتنا العربية:

- ✓ ايجاد وتطوير نظم تكنولوجيا مع الاخذ بعين الاعتبار ما لدينا من نظم قديمة
- ✓ لا بد من التحول الى استخدام التقنية وفق دراسة مخططة وسليمة لتوفير الوقت والجهد والمال
- ✓ يجب ان يكون العائد من استخدام التقنية هو تقديم افضل الخدمات لطلابها وان تكون التقنية متوافقة مع المعايير المستخدمة على الشبكات والنظم الحديثة (النمران العطيات، 2006، ص 226)

(*) ان الشركات الغربية وخاصة الامريكية الكبيرة حققت نجاحا كبيرا رغم المنافسة العالمية لانها استجابت لحاجات ومتطلبات الخدمات المطلوبة من قبل العملاء وذلك بتغيير الاشكال التنظيمية البيروقراطية التي صممت اصلا لتحقيق الاستقرار والامان ، فعمدت الى تغيير التنظيمات الهيكلية الرئاسية الى اشكال تنظيمية مفلطحة الغت المستويات الادارية المتعددة و اتاحت الحرية وسلطة التصرف لجماعات العمل وسلطة اتخاذ القرار (القاضي، 2000، ص 5)

(*) لعل ما تكاشف عنه سياقاتنا العينية الجزائرية هو فقدان الفئات المسيسة لقدرة على تنمية هذه الاتجاهات الايجابية وهذا مرده الى المنطلقات الشخصية هيكلت سيكولوجية الفئات المسيسة في :

- ✓ فجوة نقص التفوق النوعي المرتبطة بمحدودية المرونة العقلية والذهنية
- ✓ وعدم الاهتمام بتطوير المعرفة الذاتية وفقدان الاهتمام بتطوير المعرفة الذاتية
- ✓ فقدان الاهتمام المتوازن بين المهارات وتقاليدهم العمل المتصلة بعضها بعادات قديمة
- ✓ انخفاض مستوى التفكير الابداعي بسبب عدم الرغبة في التغيير والحنين الى القديم (منصور الغالي و خضير الخفاجي، 2008، ص 66)

(**) لعل ما يساهم في تغيير اتجاهات الفئات الفاعلة نحو القيمة التطبيقية لتكنولوجيا المعلومات وكاداة داعمة للذكاء الانفعالي والملمهي للفئات القيادية الرائدة هي تغيير النسق اثقافوي التنظيمي الى وضع ثقافوي يأسس للمنطلقات المنظمة التالية :

- ✓ انظمة القراءة للعاملين في مجال ادخال تكنولوجيا المعلومات في ممارسة الموارد البشرية
- ✓ برامج التدريب للقضاء على امية الكمبيوتر وتكنولوجيا المعلومات
- ✓ توظيف خبراء في مجال الكمبيوتر وتكنولوجيا المعلومات في ادارة الموارد البشرية

قائمة المراجع :

1. Drucker, p. managements, a new. Paradigms. USA: Forbes Global Business Finance.
2. أشرف قطنة. (1999). البعد الانساني المعوق الاول لبرمجيات اتمتة الادارة. مجلة المعلوماتي (83).
3. سلسلة الإدارة المثلى. (2002). التحول الى الكترونية العمل. لبنان: ناشرون.
4. طاهر محسن منصور الغالي، ونعمة عباس خضير الخفاجي. (2008). جودة المديرين نظرة تحليلية نقدية في: قراءات في الفكر الإداري المعاصر. عمان: دار البازوري العلمي للنشر والتوزيع.
5. عبد الحميد عبد الفتاح المغربي. (2007). الاتجاهات الحديثة في دراسات وممارسات إدارة المورد البشري. المكتب العصري.
6. علي السلمي. (2004). إدارة السلوك التنظيمي. القاهرة: دار غريب.
7. فؤاد القاضي. (2000). الاتجاهات الرئيسية في الالفية الثالثة. القاهرة.
8. ماهر أحمد. (2008). إدارة المورد البشري. الاسكندرية: الدار الجامعية.
9. محمد الهزام. (2016). تسيير الموارد البشرية في ظل تكنولوجيا المعلومات واقتصاد المعرفة مع الاشارة للمؤسسة الجزائرية. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، تلمسان: جامعة أبي بكر بلقايد.
10. محمد بن يوسف النمران العطيات. (2006). إدارة التغيير والتحديات العصرية للمدير.
11. محمد علي شبيب. (1976). السلوك الانساني في التنظيم. القاهرة: دار الفكر العربي.
12. مصطفى محمود أبو بكر. (2006). الموارد البشري مدخل لتحقيق الميز التنافسية. الاسكندرية: الدار الجامعي.