

البعد الحضاري كعامل رئيس في بناء استراتيجية إدارية جديدة لتفعيل تسيير الموارد البشرية

أ/ تايب إلهام



المقدمة:

الإدارية، وبدونه تفقد الأصول المادية قيمتها تماما، وبالتالي من الواجب على أي منظمة أن تنظم وتقود وتقيم مواردها البشرية.

ونظرا لأننا نعيش اليوم واقعا جديدا ومختلفا عن الذي كان سائدا من قبل، فنحن نعيش نظام عالمية النشاط الاقتصادي والإداري، حيث تلغى حدود الموقع الجغرافي، والقيود والحواجز السياسية والاقتصادية.

فالفكر الإداري اليوم يعيش التقدم السريع، حيث يعرف تغييرا وتطويرا في المبادئ والنظريات، وكذا تقدما سريعا في الأساليب والطرق والأدوات الإدارية والتعديلات التشريعية المستمرة.

إلا أن الإدارة الفعالة والناجحة، هي الإدارة التي تنطلق من بيئتها الحضارية والثقافية لإحداث التغيير وتحقيق التطور والرقى للمنظمة، فالنظريات العلمية السليمة والناجحة، هي بنت بيئتها الحضارية.

حظي الإنسان منذ نشأته الأولى، بأفضل تكريم من الخالق سبحانه وتعالى، حيث أنشأه الله في أحسن تقويم، ومكّنه بالعقل والحكمة من إدارة ذاته وتسخير كافة الكائنات الحيّة المحيطة به لصالح البشرية، إلى أن تمكن الإنسان من أن يصبح هدف التنمية الرئيس، وأحد أهم أدواتها في آن واحد.

فالعنصر البشري يعتبر من أهم العناصر اللازمة لنجاح أي مشروع أو تنظيم، فبدون فعالية وقدرة الأفراد على العمل والابتكار لا يمكننا أن نحصل على منتج بجودة مواصفات معيّنة.

ومن هذا المنطلق، فإن استثمار المورد البشري وإخراج إبداعاته من مكانها إلى أرض الواقع هو الشغل الشاغل للبشرية في القرن الواحد والعشرين، فالعنصر البشري يعتبر المتغيّر المحوري في كل المنظمات

الأكثر تبايناً لهذا المفهوم، هما التّصوّر الغربي، والتّصوّر الإسلامي:

أ - التّصوّر الغربي للحضارة: أطلق عدد كبير من الباحثين الغربيين كلمة «الحضارة» على كل ما يتصل بالتقدم والرّقي الإنساني في المجالات المختلفة كاللّغة، والآداب، والفنون الجميلة والصناعة والتجارة، وغير ذلك من مظاهر النشاط الإنساني الذي يؤدي إلى التّقدّم والرّقي، ويسر السبيل إلى حياة إنسانية كريمة.

إنّ مفهوم الحضارة عند رواد المدرسة الماركسية من خلال "كارل ماركس KarL Marx (1818 - 1883م)"، و"فريدريك إنجلزFriederich Engels (1820-1895م)"، أنّ الحضارة كنتاج للنظام الاقتصادي، وبالتالي فالنظام الاقتصادي هو العامل الذي يكيّف سواه من عوامل الحضارة ومظاهرها، ويكوّن لها صورتها التي تُعرف بها، وعليه فإدراك أية حضارة من الحضارات لا يتم إلاّ من خلال دراسة وإعطاء أهميّة للعلاقات الاقتصادية. كما يؤمن أصحاب النظرية الماركسية بالقدرة التقنية، وما تستحدثه وتبتكره من وسائل تؤثر في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والعقلية والأدبية.

أمّا مفهوم الحضارة عند الأنثربولوجي البريطاني "إدوارد تايلور Edward Taylor"

وفي هذا الإطار تبرز مدى أهميّة البعد الحضاري في بناء استراتيجية جديدة تهتم بالموارد البشرية.

فما هو مدلول الحضارة أو البعد الحضاري؟ وما هي مقوماتها؟ وما هي أهم الخطوات العلمية المتبعة لتطوير الخلق والأداء الإداري؟ وكيف يوظف البعد الحضاري في تنمية المورد البشري؟

1- فماذا عن مدلول الحضارة؟

إنّ المتتبع الدقيق لمفهوم الحضارة، لا يسعه إلاّ أن يلاحظ الارتباك وعدم الاستقرار الذي لا يزال يعاني منه، مما يفسح المجال أمام مزيد من الجهود والاجتهادات الملقية بمدلولها في هذا المجال، إلاّ أنني سأحاول التركيز على أهم التعاريف الإدارية في هذا الشأن:

1- المعنى اللغوي للحضارة: إن كلمة «الحضارة» مأخوذة كما جاء في القاموس المحيط من «الحضر»، أي الإقامة في الحضر، والحضر والحاضرة والحاضرة: «خلاف البادية»، وهي المدن والقرى والريف، وسميت بذلك لأنّ أصلها حضر الأمصار ومساكن الديار التي يكون لها قرار، والحاضرة والحاضر: «الجمع العظيم أو القوم»⁽¹⁾.

2- المعنى الإصطلاحي للحضارة: تباينت وتشعبت مفاهيم الحضارة، إلى حدّ التعارض والاختلاف، ولعلّ من أهمّ هذه التفسيرات

الشهوات، والملاذ والتنعيم بأحوال الترف وما تتلون به من العوائد.⁽³⁾

كما يقسم ابن خلدون المجتمعات البشرية إلى نوعين: «مجتمع بدوي» و«مجتمع حضري». وفي تصوّره فإنّ المجتمعات البدوية تكون سابقة على المجتمعات الحضرية لأنّ البداوة مرحلة أوّلية من مراحل الحياة الإنسانية التي لا بدّ من اجتيازها، وبما أنّ الإنسانية تسير في خط مستقيم نحو التحضّر والتقدّم بفضل الخبرات التي تكتسبها على مر الأيام وتوالي الأجيال، فهي تسعى في مرحلتها الأولى التي هي البداوة، من أجل الحصول على الضروريات، ثم ينتهي بها الأمر إلى الحاجيات والكماليات، ثم الترف الذي يدفعها إلى تغيير أحوالها في كل الميادين، منها بناء القرى والمدن وإقامة المصانع ووضع النظم، وهنا تكون قد انتقلت من مرحلة البداوة إلى مرحلة أرقى منها وهي مرحلة الحضارة والتمدّن.

أمّا فيلسوف الحضارة مالك بن نبي (1323 - 1393هـ/ 1905 - 1973م)، فقد لجأ إلى التجريد في تحديده للعناصر الثابتة للحضارة، وهي عناصر لا يمكن القفز عليها وهي الإنسان والتراب، والوقت، وفي هذه العناصر ينحصر رأسمال الأمة الاجتماعي الذي يمدّها في خطواتها الأولى في التاريخ.

(1832 - 1917)، فقد استعمل مفهوم «الثقافة» كمترادف «للحضارة»، في مصطلح كتابه «الثقافة البدائية»، وأعطى لها التعريف التالي:

«إنّ الثقافة أو الحضارة، بالمعنى الإثنوغرافي الواسع للكلمة، هي ذلك المجتمع المتشعب الذي يضم المعارف والمعتقدات والقانون والأخلاق والتقاليد وجميع الإمكانيات والعادات الأخرى التي يكتسبها الإنسان كعضو في مجتمع معين.⁽²⁾

ب- **التصور الإسلامي لمفهوم الحضارة:**
يقوم التصور الإسلامي على أسس تكاد تكون متناقضة تماما للأسس التي يقوم عليها التصوّر الغربي، وسبب ذلك يرجع إلى طبيعة التصور العقيدى والفكرى اللذين يصدران عنهما في بناء مفاهيمهما. وأركز فيما يأتي على أهم تصوّر للمفكرين المسلمين:

فالعالمّة ابن خلدون (732 - 808هـ/ 1332م - 1406م)، والذي يعتبر من أكبر العلماء المسلمين، اختار مصطلح «العمران»، ليطلقه على الحضارة التي هي في نظره:

«تفنن في الترف، وإحكام الصنائع المستعملة في وجوهه ومذاهبه، من المطابخ والملابس، والمباني، والأبنية وسائر عوائد المنزل وأحواله، فلكل واحد منها صنائع في استجداته والتأنق فيه، ويتلو بعضها بعضا، وتتكرّر باختلاف ما تذهب إليه النفوس من

أ- أن يؤكد الإنسان على وجوده وحضوره على جبهتين: الجبهة الأولى؛ في مواجهة الطبيعة والجبهة الثانية في مواجهة نفسه، فالنجاح على الجبهة الأولى، يعني نجاح الإنسان في التفوق على الطبيعة والسيادة عليها، ويكون هذا التفوق عقليا، أي أن يطور الإنسان الوسط المادي الذي يعيش فيه، ويخفف من أعباء الوجود من خلال توفير شروط حياة أفضل، أمّا النجاح على الجبهة الثانية فهو من المفروض أن يقود إلى سيادة العقل على نوازع الإنسان وبالتالي يصبح الكفاح في الوجود مزدوجا؛ فعلى الإنسان أن يؤكد نفسه في الطبيعة وضد الطبيعة، والمقصود بذلك: هو أن الأفراد والجماهير يجعلون إرادتهم موجهة للخير المادي والروحي للكل.

ب- الأخلاق: هناك اتفاق على ضرورة الأخلاق ولزومها لحياة الإنسان في كل مجتمع، ولا حياة للإنسان بدون مجتمع، **فالأخلاق** إذا هي ركن هام في وجود المجتمع، وإن أهم ما يميّز الصور الخلقية الأساسية هي الاعتبارات الفردية والاجتماعية التي تربط التربية أو الوراثة أو التقاليد أو المصطلحات والأنظمة الاجتماعية المختلفة.

وإنّ القول بأنّ الأخلاق هي المقوم الجوهرى للحضارة، فهذا يعني ضمنا أنّ الإنسان ليس مجرد حيوان ناطق، بل هو أيضا حيوان أخلاقي لأنّه يجد نفسه دائما ملزما إلزاما أخلاقيا بصرف النظر عن الاعتبارات النفسية،

وعلى ضوء هذه العناصر الثلاثة، يحكم «ابن نبي» بأن المجتمع الإنساني يمكنه أن يستغني وقتا عن مكتسبات الحضارة، ولكنه لا يمكنه أن يتنازل في الوقت نفسه عن جوهر حياته الاجتماعية⁽⁴⁾.

ومن خلال التعاريف السابقة، يمكننا أن نستنتج بأن هناك اختلافا جذريا بين التصوّرين: «الغربي» و«الإسلامي» في تحديد إشكالية الحضارة.

فالتصوّر الغربي، يعتبر منهجا مصلحيا، ماديا، وعنصريا وأنانيا، يضع مصلحة شعوبه فوق كل اعتبار إنساني، إذ يقوم على مبدأ الغاية تبرّر الوسيلة.

أما المشروع الإسلامي الحضاري، فيستند إلى رؤية كاملة وشاملة ونظرة مكتملة عن الكون، الإنسان، الحياة، وله الأهداف والمثل العليا التي يسعى إلى تحقيقها من خلال التصوّر الإلهي لحركة الإنسان في الحياة على كافة مستوياتها فردا ومجمعا ودولة.

فالبعد الحضاري يرتكز على تحقيق التقدّم الروحي والمادي للفرد والجماعة على حد سواء، وإنّ الإنسان هو المقوم الجوهرى في كل حضارة أصيلة وحديثة في آن واحد، وبالتالي يجب التركيز على تنمية القوى البشرية في المؤسسات الإدارية.

1- **مقومات الحضارة**: يمكن تحديد مقومات الحضارة فيما يلي:

وإنّ الكلام عن مركزية الله سبحانه وتعالى في الأخلاق، يقودنا إلى القول أن جوهر الفعل الأخلاقي الصحيح هو جوهر ديني، فإنّ المقوم الحقيقي للحضارة هو الدين باعتبار الدين هو المقوم الجوهرية للروح الأخلاقية، كما أن للدين - عكس ما يمتقده البعض - علاقة وطيدة «بالحضارة» و«التحضّر» حيث يمثل الدين العامل الأساسي للتحضّر وعلاقته مع الحضارة هي علاقة ترابطية، وهذا لما للدين من تأثير على الناحية السياسية والاجتماعية والثقافية، وحتى الاقتصادية، ومن هنا ظهر الاهتمام بالبعد الديني سواء في صراع الحضارات وصدامها أم في حوار الحضارات وتعايشها.

II- أهم الخطوات العلمية المتبعة لتطوير الخلق والأداء الإداري:

إنّ المعايير الحضارية، والقيم الثقافية والأخلاقية والبيئية، أصبحت اليوم في المجتمعات المتماسكة هي التي تحدّد مسار السلوك التنظيمي والإداري والسياسي، وعليه فالبعد الحضاري أصبح هو البوصلة التي توجّه سفينة المجتمع نحو برّ الأمان والاطمئنان والعمران والتحضّر.

وإنّ تطوير الخلق الإداري والحضاري، هو جزء رئيس متمم لعملية بناء استراتيجية إدارية جديدة تساعد على تفعيل مخططات تسيير الموارد البشرية، فهو أحد العوامل

أو اعتبارات المجتمع أو القانون، وهذه الظاهرة الخلقية يتصف بها الإنسان وحده وهي في نفس الوقت دليل على إنسانيته.

وإذا كان ثمة إقرار بأن المقوم الحقيقي للحضارة يكمن في الأخلاق، إلّا أن هذا الإقرار غير كاف، لأنّ الأخلاق تعني في جوهرها البحث عن قيم تضبط في إطارها السلوك الإنساني وترسم له ما ينبغي فعله وما لا ينبغي، لكن القيم والمثل العليا حتى تستطيع أن تؤدي دورها المطلوب، يجب أن تمتلك فوق كل هذا نوعا من القدسية، أي تكون لها صبغة الإجلال والسمو والتعالّي وتدفع الإنسان للتمسك بها والتضحية من أجلها، كما يجب أن تتمتع بالواقعية.

ج- الدين: إنّ الإيمان بالله هو الذي يسبغ على الروح ميثاقها، بمعنى يحرّرها من طبيعة المادة وشروطها، وبذلك لا يقف التفكير لإنساني عند حدود العيان المباشر، بل يتجاوزه في شكل سام إلى قضايا ماورائية تسبغ على التفكير أيضا بدلالات وعمق ومعان لم تكن توجد بالشكل المطلوب من قبل.

فإنّ العقل وحده لا يستقل بالوصول إلى ما فيه سعادة الأمم بدون مرشد إلهي، وبالتالي يكون الدين هو المنطلق الذي ينطلق به العقل في رحاب الكون، إذ أنّ أفق العقل يتحدّد في رحاب الدين بينما يظل الدين مفتوحا إلى ما لا نهاية.

مواجهة المشاكل والعمل على حلها بالإضافة إلى التجديد المستمر في العمل ومستوى الأداء بالمنظمة، وزيادة قدرة العاملين ومهاراتهم، وهناك عدّة أساليب للوصول إلى ذلك:⁽⁵⁾

- تكوين فرق العمل.
 - استخدام أسلوب الإدارة بالأهداف.
 - إعادة تصميم المهام.
 - أسلوب شبكة التنمية.
- ويعدّ مدخل تطوير المنظمة مدخلا مهما لتسهيل تطوير الخلق الإداري.

ج- **التغيير الفعّال**: لا بدّ للمنظمة الإدارية، أن تستوعب التحوّلات وتتكيّف مع سرعتها، لأن الأفراد بما فيهم قادة التغييرات يمكنهم أن يستوعبوا من التغييرات أكثر مما تسمح لهم قدراتهم باستيعابه. وهذا ما أشار إليه "ألفن توفلر ALVIN. TOFFLER"، بصدمة المستقبل⁽⁶⁾. حيث إن العديد من المؤشرات في بيئتنا يمكن أن تشير إلى صدمة المستقبل على حياة المنظمات الإدارية، الواضحة في ظهور حالة عدم استقامة الأمور، وتتمثل في عدم ممارسة المهام بكفاءة وفعالية.

وهذا يستوجب إدراك أن محاولة إحداث تغيير فعال (من خلال الاستعانة بأساليب إدارية حديثة الهندرة وإدارة الجودة الشاملة)، ويتطلب ذلك زيادة قدرة الموظفين على استيعاب وتفهم التغييرات واستخدامها

المشتركة في عملية الوظيفية العامة، وإحداث التغييرات الحضارية لا بدّ من اتباع الخطوات العلمية الآتية:

أ- **إدارة الحضارة التنظيمية**: وتشمل القيم، والمعايير السلوكية ومواقف واتجاهات الأفراد، وجماعات العمل، والعلاقات بين الأفراد وبين جماعات العمل، والتفاعل الإنساني بين الأفراد والجماعات.

وتلعب الحضارة التنظيمية دورا جوهريا في تنمية وتطوير المنظمات لمواجهة التحديات الاقتصادية، والتكنولوجية العالمية التي تحكم حركة التطوّرات التي تحيط بمنظمتنا الإدارية.

ويعتبر التغيير الحضاري في المنظمة؛ نقطة البداية الحقيقية لباقي التغييرات، وإذا ما تم إحداث النجاح في الإطار القيمي والسلوكي للمنظمة، فسوف يكون من السهل أن تتبعه التغييرات التنظيمية والهيكلية والتكنولوجية الناجحة، نظرا للعلاقة الوثيقة التي توجد بين الإطار القيمي والمواقف، والنظام التنظيمي والتكنولوجي للمنظمة.

ب- **تنمية المنظمة**: يقوم مفهوم تنمية المنظمة على خلق مناخ صحي للعمل داخل المنظمة؛ من خلال تنمية علاقات طيبة بين الأفراد، ووضع أهداف للمنظمة والأفراد العاملين بها بشكل يحقق تحسين أهدافها وأدائها؛ وتنمية الشعور لدى الأفراد بأهمية

هـ- التخطيط للتنمية الإدارية: إنّ التنمية كعملية حضارية، لا بدّ أن يخطط لها، وأن تعتمد على أسلوب المنهج العلمي، ولا يمكن أن يخطط للتنمية الإدارية بمعزل عن خطط التنمية الأخرى (الاقتصادية، والاجتماعية والثقافية، والسياسية)، أي بمعزل عن الخطة العامة للدولة والتي تهدف إلى تحقيق التنمية الوطنية الشاملة، وإن حصل واعتمد التخطيط للتنمية الإدارية بمعزل عن الخطة العامة للدولة لكان التخطيط قاصراً ولا يلبي الهدف والغاية منه.

كما أنّ التخطيط للتنمية الإدارية وتنمية القوى البشرية، لا بدّ وأن يتماشى والمشروع الحضاري للدولة.

III- توظيف البعد الحضاري كعامل رئيس للتنمية وتفعيل الموارد البشرية:

إنّ اعتماد البعد الحضاري كعامل أساسي في بناء استراتيجية إدارية جديدة تنتمي وتفعّل وتطور أداء القوى البشرية المختلفة داخل المنظمات الإدارة، يعنى أساساً برسم البدائل التالية بالمنظمات الإدارية:

• إيجاد تنمية شاملة ومتوازنة ومستدامة للعالم العربي والإسلامي.

• إيجاد تصوّر استراتيجي واقعي وعملي لرسم معالم التنمية البشرية الشاملة، والعناية بالمنظومة التعليمية والتربوية لاستثمار

لصالحهم والنظر إليها على أنها مهمة لتطوير وتفعيل منظماتهم الإدارية.

د. مراعاة التحدّيات الداخليّة والخارجية

للمنظمة: فالتحدّيات الجديدة للتنمية الشاملة في العالم العربي والإسلامي، تنبثق أساساً من التحدّيات الثقافية، وكذا الحضارية التي تواجهها، وما هذه التحدّيات الاقتصادية والاجتماعية إلاّ جزء لا يتجزأ منها، فلا يمكننا أن نقدم إدارة شاملة متكاملة، ومتوازنة، إذا أغفلنا الاهتمام بالجانب الحضاري، فالأبعاد الحضارية تزداد حدة وتوتراً حتى تصل إلى صراع أو صدام الحضارات⁽⁷⁾

وإنّ هذه التحدّيات يمكن تلخيصها بإيجاز فيما يلي:

✓ **بعد العالمية:** أي التركيز على الجانب الثقافي الأخلاقي لكل الأمم.

✓ **بعد عولماتي:** أي عصر السرعة والتعقيد في الاقتصاد العالمي أو ما يعرف بمصلحة العولمة، التي هي في الحقيقة ذات أبعاد سياسية، واقتصادية وثقافية، واجتماعية وإعلامية. فماذا يكون موقفنا من القوة الثالثة (سلطة المعرفة)؟

✓ **سلطة المعرفة:** هي بعد أساسي، فالبشرية حتى تتفادى التخلف وتحدث التنمية لا بدّ لها من أن تستفيد من تجارب الشعوب الأخرى.

• القضاء على ظاهرة الفساد (السياسي، والاجتماعي، والثقافي)، ولن يتأتى ذلك إلا من خلال التحليل الموضوعي والنقدي.

• وعلى هذا الأساس، فإنّ الإدارة ومختلف نظرياتها؛ هي وليدة بيئتها الحضارية وبالتالي لا نتصور استراتيجية إدارية جديدة لتنمية تسيير الموارد البشرية وتفعيلها دون البعد والوظيفة الحضارية الهامة.

الخاتمة:

وفي ختام موضوعي هذا، ارتأيت الوقوف بإيجاز واختصار عند بعض المقترحات أوردتها فيما يلي:

بما أنّ عصرنا الحالي هو عصر التغييرات والتحديات العالمية، فإنّ جهود الدول العربية والإسلامية، (والجزائر واحدة منها)، لا بدّ أن تنصب وتركّز أساساً على محاولة إيجاد سبل وكيفيات إقامة نظم إدارية جديدة تعتمد على الأساليب الإدارية الحديثة، تتمكن عن طريقها من تحقيق التنمية المنشودة، والاستخدام الفعال لمواردها المالية والبشرية.

ولتحقيق ذلك لا بدّ أن تركّز على العناصر التالية:

1- التعامل مع التغيّرات البيئية بأكبر درجة، من خلال قيادات إدارية كفؤة يتم اختيارها على أساس الجدارة وليس على أسس أخرى.

2- الوضوح والشفافية في تعامل المنظمة مع الأفراد والموظفين وتسهيل تدفق المعلومات من خلال نظم فعالة للاتصال.

الرّأس مال المعرفي وتوظيفه في المنظمة بدلاً أن يهدر ويُغرب عن طريق هجرة الأدمغة.

• وضع استراتيجية شاملة وعملية للسياسة التكنولوجية الملائمة لمجتمعنا.

• توظيف المسار التنموي البشري مع سياسات الموارد البشرية سواء في المؤسسات العامة أم الخاصة.

• تطوير أساليب تحديد وقياس احتياجات التنمية البشرية والتدريبية وربطها باحتياجات تنمية أداء المنظمة ككل، وربط هذه الجهود باحتياجات تنمية المستقبل الوظيفي والمسار الوظيفي للأمم.

• الوعي بالتخلّف الإداري؛ ووضع خطة لإدارة الوقت والعلاقات الاجتماعية والمعلومات والدوافع، والاهتمام بإدارة عدم التآكد وإدارة المرؤوسين، والقادة الأكفاء، وتحديد المجموعات المرحلية المرتبطة بالوعي الإداري السياسي.

• إنّ التخلّف الإداري في العالم العربي الإسلامي (الجزائر)، لا يفهم إلاّ من خلال تعزيز الدراسات التحليلية والنقدية المرتبطة بالتخلّف، وذلك بالإيمان بأن تقليدنا واستيرادنا للأنظمة الجاهزة، يجعلنا ندور في حلقة مفرغة لأنّ الإدارة، ومن خلال مدارسها ونظرياتها المتباينة، سواء كان ذلك فناً ومهنة أم علماً، فهي في النهاية علم له مقوماته الفكرية وأسسها العلمية، وأفكاره الفلسفية، دون نسيان التجارب الإنسانية الناجحة.

نتقدّم، وبالعلم تتطوّر، وبالإيمان نثبت وجودنا،
وبالعمل نبعث حضارتنا من جديد.

الهوامش:

(1) ابن المنظور، **لسان العرب**، ج 1، بيروت: دار

لسان العرب، ب ت.

(2) مصطفى الحاج، «المقوم الجوهري للحضارة»،

المنطلق، العدد 62، جمادى الثاني، 1410 هـ.

(3) عبد الرحمن ابن خلدون، **مقدمة ابن خلدون:**

مقدمة كتاب العبر ديوان المتبدل والخبر، ط 1، لبنان:

دار الكتب العلمية، 1993.

(4) مالك بن نبي، **شروط النهضة**، (ترجمة: عمر

كامل سقاوي، عبد الصبور شاهين)، دمشق: دار

الفكر، 1979.

(5) سعد الصاوي محمود العريفي، «التغيير في البيئة

الداخلية لتضادي معوقات التغيير»، **مؤتمر الإدارة**

والتغيير، الجزائر: المدرسة الوطنية للإدارة، 14 - 15

ديسمبر 2002.

(6) Avin Toffler, **Le choc du Future**, (Trad :

de l'Américain parysbyc larorche et solange

mtzger), Paris : Démoèl, 1971.

(7) صامويل هانتيقون، «الصدام بين الحضارات»،

شؤون الشرق الأوسط، يصدرها مركز الدراسات

الإستراتيجية والبحوث والتوثيق، بيروت، العدد

26، كانون الثاني، شباط، 1994.

3- التركيز على التدريب والتطوير،
واكتساب القيادات الإدارية للمهارات
اللازمة لتحسين كفاءتها، وحسن اختيار
تلك القيادات بناء على الكفاءة.

4- إشاعة جو ديمقراطي، والمشاركة
والاستماع إلى الرأي الآخر هو أفضل
الوسائل لترقية وتوفير تغذية عكسية تمكن
المنظمة من تطوير قدرتها على تصميم وتنفيذ
تغييرات سليمة وعلمية.

5- أهمية إدراك طبيعة التغيير، وتطوير
الأفراد بشكل يمكنهم من استيعاب هذا
التغيير وتفعيله.

6- الأخذ بمفاهيم الإدارة الاستراتيجية
الحديثة: الهندسة الإدارية (الهندرة) وإدارة
الجودة الشاملة.

وصفوة القول، إنه لا أمل لنا من الخروج من
التخلّف والهيمنة والتبعية والتغريب، والتي
انعكست سلبا على العنصر البشري
الجزائري، إلا بالعودة إلى الذات الحضارية
والثقافية، بدلا من لوم الذات، ثم إدراك
معركة مواجهة التغييرات في البيئة المحيطية
بنا، والتي لا يمكن أن تتم إلا من خلال
منظمات إدارية نشيطة يعاد النظر في بيئتها
الداخلية لتصبح قادرة ومتحمّسة لتقبل التغيير،
من خلال التركيز على العنصر البشري
ومفاهيم قيم الكرامة الإنسانية، فبالإنسان