

شهد علم اجتماع التنظيمات والمؤسسات توسيعاً كبيراً في دراساته وأبحاثه و مفاهيمه التطبيقية نتيجة ما أفرزته التغيرات و المستجدات الاقتصادية، على المستوى العالمي والوطني والمحلّي، خصوصاً في مجال العمل والطبقات العاملة، إذ لم تعد الفئات العمالية بمعزل عن هذه التغيرات التي مست نسق المؤسسات والمنظمات التي تنتهي إليها، فقد نالت هذه المتغيرات نصيبها من اهتمام كثير من الدارسين في علم اجتماع العمل، الموارد البشرية وعلم الإدارة على المستوى النظري والأموري، ولم تعد ترتكز الدراسات الأكاديمية عن طرق الإنتاج وتحسين الإنتاجية فقط، إنما انتقل الاهتمام إلى الاستقرار والحفاظ عن المكانة في ظل المنافسة الشرسة في سوق الشغل، ومدى حدوث توافق قيمي بين النسق المؤسسي والنسق الاجتماعي، فالمؤسسات انعكاس لما يحمله العامل من ثقافات اجتماعية فرعية تندمج مع ما تحدده المؤسسة أو المنظمة من ثقافة تسمى ثقافة المؤسسة أو المنظمة، هذه الأخيرة أصبحت مطلبة بتوجيهه اهتماماتها نحو إعادة الهيكلة وتطوير وتحسين نوعية المنتجات والخدمات المقدمة، ولا يمكن ذلك دون إحداث تغيير تكنولوجي، والاستعانة بالتقنيات الحديثة، وإدخال الآلة إلى عالم الشغل باعتبارها وسيلة معاونة وتقنية مساهمة في الإلقاء بالمنظمة إلى تقديم أداء أفضل وجودة أحسن، فالسبيل الوحيد لتمكن هذه المؤسسات والمنظمات من التعايش في ظل هذه الظروف المحيطة بها هو القيام بالتغييرات المناسبة في عناصرها وهيكلها وحتى عملياتها حتى تتحقق التوازن ما بين أوضاعها الداخلية والأوضاع الخارجية أو البيئية، فالتغير في المنظمات المعاصرة حتمية فرضتها الظروف والمتغيرات الداخلية والخارجية، وإن من بين التغيرات التي عرفتها هذه الأساق المؤسساتية، التغير التكنولوجي أحد أهم أوجه التغيير التنظيمي، الذي يعتبر بمفهومه الواسع عملية إدخال التكنولوجيا تقنية أو فنية إلى المؤسسات والمنظمات باختلاف أهدافها وسياساتها ويضاف إلى عملية التغيير الاهتمام بالموارد البشرية باعتباره أحد الفاعلين في نجاح العملية التنظيمية والمؤسسية، هذا الأخير الذي يأتي مشيناً بقيم اجتماعية مختلفة، قد تتعارض والقيم التنظيمية السائدة في المؤسسة أو المنظمة، والتي من بينها القيم الواردة مع التكنولوجيا، والتي تسعى القيادة الإدارية إلى تحقيق اندماج وتكييف عمالٍ معها، فكما أعطت أهمية إلى هذه القيم التنظيمية والتي جلى أنها تؤدي إلى النجاح المؤسسي، كقيم الصراامة والانضباط والفعالية وإدارة الوقت، ودعم الابتكار التكنولوجي، فإنها تسعى إلى التمهيد لتقبل وتكيف الموارد البشرية لهذه القيم وإدارة مقاومة التغيير التكنولوجي ومعالجتها، باعتبارها شكلاً من أشكال التوتر في المنظمات والتي تؤدي إلى عرقلة التسخير وانحراف المنظمة عن تحقيق أهدافها. فالموارد البشرية تختلف تمثالتهم تجاه التكنولوجيا الواردة إلى المؤسسة، فمنهم من يرى فيها متغيراً مستقلاً إيجابياً، بينما ترى فئة منهم أنه متغير مستقل سلبي يعرقل مسارهم المهني.