

الخاتمة :

لقد سعت هذه الدراسة لتبيان دور تسيير الموارد البشرية في إدارة التغيير بمؤسسة بريد الجزائر بمسيلة ، و لتحقيق هذا الغرض كان الباحث يهدف في البداية أن يكون موظفي تسيير الموارد البشرية هم المبحوثين ليستقي من خلالهم البيانات التي تبين دور تسيير الموارد البشرية في إدارة التغيير إلا أن ما أسفرت عليه الجولة الاستطلاعية لحقل الدراسة بينت أن هناك تحفظ شديد من موظفي تسيير الموارد البشرية في الإدلاء بالمعلومات التي يتطلبها البحث ، و حتى تتمتع الدراسة بمصداقية حقيقية في الكشف عن دور تسيير الموارد البشرية في إدارة التغيير إرتأى الباحث تسليط الضوء على هذا الدور من خلال تتبع أثر تسيير الموارد البشرية في إدارة التغيير بداية من التهيئة للقيام به مروراً بتنفيذه وصولاً لتعزيزه و تثبيته من خلال التواصل مع المعنيين بذلك ، أي جميع الفئات السوسيو مهنية العاملة بالمؤسسة .

ولقد نتج عن اشتغال عينة الدراسة على مختلف الفئات السوسيو مهنية تباين في آراء المبحوثين الذين جاءت إجاباتهم في غالب الأحيان مرتبطة بمرجعيتهم المهنية ، و في إطار نسق الفئة السوسيو مهنية التي ينتمون إليها.

و عموماً يمكن القول أنه رغم ما تنفقه الدولة من أموال في إطار تنمية موارها البشرية ، كما بينت الدراسة من خلال استفادة بعض الإطارات من تربصات خارج البلاد و حضورهم لملتقيات دولية ، فإن الممارسات الميدانية من قبل موظفي تسيير الموارد البشرية ، وفقاً لما جاء في هذه الدراسة ، تبقى بعيدة عن الدور الحقيقي المطلوب من تسيير الموارد البشرية التي و إن كانت تساهم في إدارة التغيير فإنها تفعل ذلك و لكن من خلال الوظائف التقليدية في غالب الأحيان ، و هذا ما يؤكد إغفالها لعوامل مهمة في التسيير كالاهتمام برغبة العاملين ، و الحرص على فسح مجال واسع لهم للمشاركة في إدارة التغيير، أي أن تسيير الموارد البشرية لا يزال يطغى عليه أسلوب إدارة الأفراد . وإذا كانت الدولة اليوم ، نظراً لارتفاع إيراداتها جراء ارتفاع أسعار البترول ، قد قامت بما هو مطلوب منها فوفرت الدعم المالي ، كما وفرت الإطار القانوني و التشريعي من خلال جملة من القوانين و المراسيم . فإن هناك مجموعة من الأسئلة تطرح نفسها بحدة و تتمحور حول أسباب بقاء ممارسات موظفي تسيير الموارد البشرية حبيسة أساليب بالية تجاوزها الزمن ، فهل الخلل يكمن في النسق القيمي الذي يحكم سلوكيات الأفراد القائمين على هذه الإدارة ؟، أم أن الخلل يكمن في إستراتيجية المؤسسة في حد ذاتها التي تنظر لتسيير الموارد البشرية على أنه مجرد مصلحة لتسيير الأفراد حتى و إن كانت النصوص القانونية و التصريحات تظهر أن الإدارة العليا تنظر لتسيير الموارد البشرية على أنه إدارة لا تقل أهمية على بقية الإدارات الموجودة بها ، إن لم تكن أهمها نظراً للدور المحوري الذي تلعبه في تنسيق المهام فيما بين مختلف الإدارات؟.

و في سياق الحديث عن العلاقة بين الإدارة العليا و تسيير الموارد البشرية جدير بالتنويه هنا إلى أن هذه الدراسة قد تزامنت مع تحديات واضطرابات حقيقية هزت كيان المؤسسة ، و السبب كان عدم قدرة الإدارة العليا على التحكم في إدارة التغيير ، فجملة التغييرات التي أمرت الإدارة العليا للقيام بها أدت إلى العديد من الإضطرابات التي إنتهت بتغيير العديد من المسيرين الذين تأتي في طليعتهم المديرية العامة و مدير تسيير الموارد البشرية . و هنا أيضا يبرز تساؤل آخر هل مقاومة التغيير التي أفرزت أثارا عصفت بالعديد من المسؤولين ناتج عن عدم مراعاة البعد الإجتماعي و الإنساني أثناء عملية التغيير ، أم ناتج عن أن مفهوم ثقافة التغيير لا يزال منعما في مصالحننا بسبب أن العمال يتقبلون بصعوبة التطورات القادمة من الخارج ، وفقا لوجهة نظر المديرية العامة السابقة لبريد الجزائر ؟

كل هذه التساؤلات قد تكون محور لدراسات مستقبلية تتمحور إشكالياتها حول الإحاطة بالمتغيرات التي تحكم دور تسيير الموارد البشرية في إدارة التغيير و ذلك من أجل ترقية دور تسيير الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية في ظل المتغيرات الاجتماعية ، و الاقتصادية التي يعرفها المجتمع الجزائري ، و في ظل ثورة تكنولوجيا المعلومات و الإتصالات التي لها إنعكاسات عميقة على البناء الإجتماعي و الثقافي لمجتمعنا.