

أشكال التسيير بين المرجعية الثقافية التقليدية والتوجه الحدائي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

بوريش محمد

طالب دكتوراه علم الاجتماع التنمية ل بشرية

جامعة ابي بكر بلقايد - تلمسان -

المقدمة :

تعتبر المؤسسة الصناعية حقلا مهما للدراسة السوسيولوجية وميدانا هاما للملاحظة ممارسات وسلوكات الفاعلين الاجتماعيين داخل هذا النسق الاجتماعي أين يحاولون فيه تحقيق أهدافهم واستراتيجياتهم، هذا ما يجعل المؤسسة تحرص دوما على ضبط سلوكياتهم وأفعالهم وتوجيهها بطرق واساليب تسييرية حديثة تعكس مستوى الثقافة التنظيمية التي تتميز بها.

لقد أظهرت العديد من الأدبيات السوسيولوجية المتعلقة بالمؤسسة الصناعية، ولا سيما الجزائرية منها، بأن البيئة الاجتماعية وما يسود فيها من قيم ومعايير سلوكية لا زالت تؤثر بقوة في بلورة المنظومة التسييرية، بالرغم من اجتياز المجتمع الجزائري لفترة التحول وانخراطه في عملية التحديث.

يندرج تناولنا لموضوع أشكال التسيير في المؤسسة الصناعية الجزائرية ضمن الأدبيات المختلفة التي حاولت مقارنة الموضوع في ظل إشكالية التقاليد والحدثة في مشاريع التنمية بالجزائر. نسعى من خلالها هذه المحاولة إلى دراسة وفهم أشكال التسيير السائدة، ومدى تأثير البيئة المجتمعية والعوامل الثقافية المحلية على الممارسة التسييرية في المؤسسة الصناعية و لا سيما في ظل الحراك الاجتماعي الذي يعرفه المجتمع الجزائري، ولقد تركز اهتمامنا على بناء تصورنا حول مسألة تفاعل القيم المجتمعية مع القيم التنظيمية في ظل أشكال تسيير الموارد البشرية ومعرفة التغيرات والتحويلات التي مست الثقافة المجتمعية ومدى تأثيرها على مرجعيات الثقافة التسييرية للإطارات الجزائرية في المؤسسة الصناعية، بحيث اعتمدنا فيها على القراءة السوسيولوجية لبعض الدراسات التي تترجم واقع المؤسسة وتعكس الحقائق الاجتماعية والثقافية للممارسات المشكلة للبنية الذهنية للفاعلين في المنظومة التسييرية.

إن الأمر الذي نود التركيز عليه أساسا في هذا المقال هو معرفة علاقة القيم الثقافية التنظيمية بالقيم الثقافية الاجتماعية وحدود تفاعل وارتباط بعضهما البعض وذلك للإجابة عن التساؤل التالي: هل يمكن للقيم الثقافية التقليدية أن توجه الممارسات التسييرية داخل المؤسسة الصناعية في الجزائر؟

مبدئياً يركز تحليلنا على توضيح اشكالية التقاليد والحدثة التي فرضت نفسها على أشكال تسيير الموارد البشرية هذا من جهة، ومن جهة أخرى سنحاول قدر الإمكان تحديد العلاقة الموجودة بين المفهومين من خلال تفاعل القيم التنظيمية والقيم المجتمعية داخل المؤسسة الجزائرية.

1- المؤسسة والمجتمع:

لا تتمثل في الحقيقة ان المؤسسة الحديثة في عالم مغلق من شأنه ان يفرض ثقافة كاملة الاستقلال، بل على العكس فإنها شديدة الارتباط بمحيطها والتأثر به، سواء على الصعيد الاقتصادي أو على الصعيد الاجتماعي والثقافي، الذي يجسد قيمه الثقافية في أشكال التسيير علاوة على المنطق العقلاني الذي تخضع له.

إذ تظل المؤسسة الجزائرية مرتبطة بالمنظومة القيمية للمجتمع الذي تنتمي اليه وبالعادات والتقاليد التي يتقاسمها عمالها وإطاراتها فهي قبل أن تكون مجرد هياكل رسمية فإنها تشكل كيان اجتماعي غير منفصل عن المجتمع الذي تتواجد به، بحيث يمكن القول بأنه توجد علاقة لصيقة بين النظام الاقتصادي والنظام الاجتماعي في بنية المجتمع الجزائري، التي تخضع لمبدأ التفاعل بينهما.

فكما ورد في بعض الدراسات والتحقيقات في الميدان الصناعي إن المجتمع الجزائري لم يتبع نفس المسار الذي سلكته الدول المتقدمة بالرغم من تبنيه لنفس المنهج التنموي وذلك «للانتقال من مجتمع تقليدي الى مجتمع عقلاني ولكن بصفة سريعة "حرق المراحل"»⁽¹⁾. وبقيت الأطر التقليدية هي نفسها المتحكمة في تنظيم العمل داخل المؤسسة وبرزت بشكل كبير مقاومتها لكل ما هو دخيل، ما انعكس تماما على وضع الثقافة التنظيمية في الجزائر.

2- الثقافة التسييرية:

إن الكثير من المدارس الاقتصادية والاجتماعية أعطت أهمية بالغة وكبرى للتسيير الذي ينسق بين الموارد البشرية والمادية والمالية قصد تحقيق الأهداف المرجوة بطريقة عقلانية. ولقد قدمت في ذلك تعاريف كثيرة للتسيير حسب رأي كل مدرسة ورأي كل عالم، ، وقد مر بعدة مراحل ليكون كما هو عليه الآن، وكان لذلك تأثيراً بالغاً وكبيراً على المؤسسة التي يتوقف نجاحها بطبيعة التسيير .

لذا يفهم تطور المجتمع بمؤسساته أو تخلفه بناء على مدى نجاعة تسييرها ،و التسيير هو فن أنجاز الأشياء من خلال تفعيل الآخرين ، يشير إلى كافة الوظائف التي يجب تأديتها على مستوى المؤسسة ، اذ يتمثل في تحديد و اختيار الأهداف ووضع الوسائل الكفيلة بتحقيقها انطلاقاً من سلطة المسير على اتخاذ

القرارات الملائمة في إطار السياسة التسييرية بالاعتماد على جهاز تنظيمي فعال لضمان نمو واستمرار أي تنظيم.

و يمكن تعريفه على أنه: "عملية ديناميكية تتضمن عدة نشاطات متواصلة و متكاملة كالتخطيط و التنظيم و المراقبة و التوجيه لإعمال الآخرين ، و المسؤولية هي العمل على تنسيق و تعديل و تكامل هذه النشاطات بحيث يحقق الهدف في الوقت المحدد بفعالية"⁽²⁾.

يقودنا هذا التعريف إلى أن الممارسة التسييرية تنتج ثقافة معينة ، تشير إلى المميزات التي يتصف بها التسيير في حدود معينة ، فمستوى تبلور ثقافة مجتمع ما له تأثير مباشر على تبلور ووضوح الثقافة على مستوى المؤسسة في هذا المجتمع أو ذاك ، لأنه لا يمكن فصل هذه الأخيرة عن بيئتها المادية والاجتماعية و ما يسود فيها من قيم ومعايير سلوكية، و هي نسق من أنساق الثقافة التنظيمية ترتبط أساسا بطرق وكيفيات ممارسة العملية التسييرية.

و عليه فقبل تعريف الثقافة التسييرية لا بأس أن نشير إلى كل من مفهومي الثقافة و الثقافة التنظيمية و ذلك لاستخلاص بعض المعاني التي قد تساعدنا على الفهم و التوضيح. تظهر الثقافة التنظيمية من خلال الممارسات التنظيمية و معايير السلوك المرتبطة بها، و اللذان استخلاصا مبادئها من خلال دراسة الممارسات التنظيمية مثلا التوظيف و التكوين و الحوافز و الترقية و نسق الأهداف و العلاقات المهنية.

فيعرفها " شين" بأنها: "مجموع المبادئ الأساسية التي اخترعتها الجماعة أو اكتشفتها أو طورتها أثناء حل مشاكلها للتكيف الخارجي و الاندماج الداخلي و التي أثبتت فعاليتها، و من ثم تعليمها للأعضاء الجدد كأحسن طريقة للشعور بالمشاكل وإدراكها وفهمها."⁽³⁾

إن المبادئ التي أشار إليها " شين" هي احترام البيئة الطبيعية و التفتح على العالم الخارجي و هذه الأخيرة تساعد على التكيف الداخلي و احترام القواعد، فالنظرة إلى الثقافة التنظيمية قد تطورت من مجرد مجموعة من الأحداث و السلوكيات المشتركة بين الفاعلين داخل التنظيم إلى اعتبارها مجموعة من المعارف التي توجه التفكير و الفعل داخل التنظيم.

و بناء على هذا المعنى الأخير للثقافة التنظيمية فإن الثقافة التسييرية مرتبطة أساسا بممارسة العملية التسييرية التي تضم مجموعة من العمليات المنسقة و المتكاملة ، و التي يمكن اعتبارها على أنها مجموعة من المبادئ أو الافتراضات التي يعتمد عليها المسير في ممارسة العملية التسييرية ومعايير السلوك المرتبطة أساسا بادراك الطبيعة الإنسانية ، البعد السلطوي، و الوقت ، و رؤية المستقبل و النظرة للعلاقات الإنسانية⁽⁴⁾.

الثقافة المجتمعية والثقافة الصناعية: أية علاقة؟

إن التحولات التي مست البنية الاجتماعية للمجتمع الجزائري، اثر عملية التحديث، أفرزت بعض التغيرات في عمق منظومته الثقافية وولدت قيما جديدة تعكس الفكر العقلاني ما أجبر بعض المسيرين على التشبع بها من خلال تنشئتهم الاجتماعية داخل المؤسسة الصناعية التي ينتمون إليها محاولين تكييف ثقافتهم التقليدية الموروثة من أسرهم مع هذه القيم الثقافية السائدة في المؤسسة، التي تحث على النزعة الفردية والتحرر من الروابط الأسرية والتركيز على الاستقلالية والمبادرة الشخصية والانجاز. في مقابل ذلك نجد أن واقع المؤسسة الجزائرية يثبت عكس ذلك بحيث أن الممارسات التسييرية لا تشجع المبادرة الفردية وتفضل عدم المخاطرة وتميل إلى الاهتمام بالكم على حساب النوع، بحيث أن التوظيف لا زال يتم على أسس جماعية ورمزية و يخضع للاختيارات السياسية والاجتماعية بدل الخيارات الاقتصادية التي لا تقوم على أساس انتقاء أفضل الأشخاص من أجل شغل الوظيفة ، و لا تعتمد على المعايير التي تعتمدها المؤسسات الصناعية الحديثة في التوظيف كمبدأ العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص أمام الجميع ، ولا تحبذ أن يكون الاختيار على أساس الجدارة والاستحقاق ، والاستعانة بالخبرات السابقة التي يقصد بها مجموع ما يملك الفرد من المعلومات والمهارات والمعارف التي اكتسبها خلال حياته العلمية والتي تمكنه من أداء دوره وعمله داخل المؤسسة بسهولة، ومدى قدرته واستعداده على تحمل مسؤوليته.

فبالنسبة للترقية فإنها مرتبطة بدرجة كبيرة بالأسس التي تقوم عليها عملية التوظيف و الانتقاء ، و عليه بما أن التوظيف لم يقيم فعليا على أسس الكفاءة فان الترقية بدورها لا تقوم على أساس الكفاءة والاستحقاق و الاقدمية على أساس الخبرة لا على أساس الحضور في المؤسسة، فكل هذه العناصر تعتبر كمعايير أساسية في عملية الترقية، بحيث المزج بينها يكون هو الأساس السليم الذي تقوم عليه الترقية .

و من المفروض أن تكون عامل تحفيز يساهم في تدرج العامل في السلم المهني و عنصرا من عناصر تنمية الموارد البشرية بالمؤسسة، باعتبارها ضرورة ملحة لضمان تحقيق الأهداف المرسومة، فإننا نجد أي الترقية لازالت تمنح في مجملها وفق معايير ذاتية تدخل فيها الوساطة و القرابة والعلاقات الشخصية ، مزينة لعامل الكفاءة، الفعالية والإنجاز التي لا نلمسها إلا في الخطابات والإجراءات التنظيمية الرسمية. هذه العوامل اللاموضوعية هي نفسها التي تعيق نظام التقييم لإنجازات العمال و مساهماتهم و جعله ينحرف عن دوره الأساسي المرتبط بالتقييم الصناعية الحديثة ، ليصبح بدون جدوى لأن النموذج الجزائري في التسيير تنعدم فيه آليات حقيقية لقياس الأداء والإنجاز التي نتج عنها قيمة سلبية تكرست لدى الأجراء

حتى صاروا لا يتقبلون فكرة التقييم بتاتا و إذا ما تم ذلك و لم يتحصلوا على تقييم جيد فإنهم يرجعونهم إلى التحيز و تصفية الحسابات من منطلق عدم وجود مساواة بينهم.

يرجع عدم التعامل المؤسسة مع منطق الأهداف و انعدام مؤشرات القياس الى الذهنيات الموروثة التي لا زالت قديمة ، بحيث انها ترفض كل ما هو جديد لإحساسها بالقلق و شعورها بعدم الارتياح للمواقف الغامضة أو المخاطرة و عدم التأكد و النفور منها خوفا من التغيير في الوضعيات و الأدوار الاجتماعية اثر سياسة التسريح التي يمكن أن تعتمدها المؤسسة و ما ينجر عنه من فقدان للاستقرار المادي والمعنوي.

نجد أن غالبية الأجراء يحرصون على أداء ما تم تخطيطه من طرف المسيرين و لا مجال للتصرف بانفراد فالمؤسسة لا تشجع على المخاطرة أو التجريب أو الحرية في العمل ، فهي تحرص على القيام بالمهام المقدمة وفق ما تحدده هي ، لذلك نجد أن الأفعال دائما تتكرر و يغلب عليها الروتين و بالتالي تقل فرص التكوين و التعلم و يضيق مجال عدم الثقة في قدرات عمالها و تؤدي إلى الخشية من الوقوع في الخطأ و من الإخفاق و الخوف من تحمل المسؤولية و التعرض للعقوبات.

تنظر المؤسسة في الجزائر تنظر لكفاءاتها كمجرد عمال يربطهم بها عقد عمل بمعنى ان العلاقة القائمة بين هؤلاء و المؤسسة هي علاقة مادية تقوم على تقديم خدمة متفق عليها مقابل أجر مادي معين ، فهم يعملون فيها ما دامت تحقق لهم حاجاتهم المادية و لا علاقة لهم بالجوانب الاستراتيجية للمؤسسة أو مصيرها ، و هذا يقودنا إلى الرجوع إلى التصور التاييلوري القائم على أن الإنسان مادي بطبعه و الشيء الوحيد الذي يحفزه هو المال، لا يرتبط هذا الواقع بفكرة الضعالية في الفكر المناجمتي القائم على عنصر النتائج و تحقيق الأهداف أي الإنجاز ، التي من وجهة نظر تنظيمية " قدرة التنظيم على تحقيق الأهداف (...) التي تعكس موازين القوى للجهات ذات التأثير و مصالح الجهات المعنية بالتقييم و مرحلة النمو و التطور التي يمر بها التنظيم" ⁽⁵⁾

أما فيما يتعلق بتطوير قدرات الاجراء فظل حبيس النظرة السلبية وبقي خارج دائرة اهتمامات المسيرين بسبب غياب ثقافة التخطيط والاستشراف المستقبلي التي تفتقدها المجتمعات القدرية ولا سيما المجتمع الجزائري الذي يتميز بخاصية "ضعف مراقبة اللايقين" ⁽⁶⁾.

مما يلاحظ كذلك إن العلاقات بين المسيرين والعمال تتخبط وتتهور مع اشتداد الصراعات والتوترات بينهما لأن العمل في الأصل كان مبنيا على اعتبارات شخصية وأسس تفاضلية تقوم على التمييز والتفريق مما انعكس على فعالية ومردودية التسيير في المؤسسة الصناعية.

توصف رداءة هذه العلاقات بين المسيرين و العمال توصف على انها علاقات لا تحتوي على الكثير من الاتصال، فيها عدم الثقة، وعدم الشعور بالأهمية من قبل العامل، مما يؤدي الى نشوء علاقة ضعيفة لا تحتوي على اهداف أو اهتمامات مشتركة، و من هنا تصبح العلاقة بين المسيرين و الأجراء تهدف إلى استغلال كل شخص للآخر، فالعامل داخل المؤسسة ليس لديه الإحساس بالانتماء ، و هذا كله يشير إلى أن العامل لا يتم إشراكه في أي شيء من العمليات التي تتم في المؤسسة ، ابتداء من القرارات الى المساهمة في رسم أهداف المؤسسة ، و هذا كله يولد تلك القطيعة في العلاقة بين العامل و المؤسسة.

ينتج عن هذا الشعور بعدم الانتماء للمؤسسة ضعف في درجة الولاء للمؤسسة، بحيث يبحث العامل عن الأفضل الذي يضمن فيه الزيادة في الأجر، ويسترجع قيمته بكسب احترام وتقدير المسؤولين هذا ما يظهر جليا ، لكن الخفي هو الذي يفسر لنا هذا الاغتراب وان الأجير يحقق حاجة الانتماء من الجماعة التي يقوى فيها التآزر والتضامن، بحيث تعوض له ما افتقده في المؤسسة.

فلقد أشادت الكثير من الدراسات السوسيولوجية بأهمية العلاقات المهنية والاجتماعية على مستوى مكان العمل ، الأمر الذي حدا بنا إلى إعطاء أهمية لتبيان مستوى العلاقات الاجتماعية وطبيعتها بالمؤسسة ، لما لذلك من أهمية في التأثير الايجابي على الانسجام والإحساس بروح المسؤولية وتقوية روابط التعاون ما ينعكس على مستوى الأداء الفردي للعامل ، و على مستوى المردودية الجماعية للعمال ، و عليه فكلما كانت العلاقة بين المسير و الأجراء مبنية على الثقة و الاحترام كلما زادت الروح المعنوية لدى أفراد المؤسسة ، و هذا ما أكدته بعض الدراسات السوسيولوجية المتمثلة في مدرسة العلاقات الإنسانية التي حثت على ضرورة توفير الجو المناسب للعمل و تنمية العلاقات الإنسانية بين العمال و تحسين ظروف الأداء.

مما لا شك فيه ان معظم الاستراتيجيات التي يتبناها افراد المجتمع الجزائري تقوم على مقدار التحكم في العلاقات غير الرسمية و توجيه سلوكياتهم و ممارساتهم مرتبط برأسمال العلاقات الشخصية و غير الرسمية التي يمتلكونها ، فمجتمعنا معروف عليه بهيمنة اللارسمي و العلاقات الشخصية على مختلف حقول التفاعل الاجتماعي بما فيها المؤسسة الصناعية.

من الممكن أن هذه الممارسات تشكل بعض المعوقات في التسيير بحكم ارتباطها بالمنتوج الثقافي التقليدي للمجتمع الذي ما زال يؤطره الولاء للجماعة بغرض الحصول على الحماية وتعزيز السلطة من خلال شبكتها الزبونية التي تعد "كقيمة ثقافية واجتماعية ... تتناقض مع روح العقلنة الاقتصادية الرأسمالية"⁽⁷⁾، اذ لا زالت تتعامل مع الأجراء باعتبارهم أفراد في قبيلة أو عشيرة أو منحدرين من جهة معينة.

إن هذا المنطق الذي تهيم فيه ثقافة التبعية وتنتج فيه تطلعات الأجراء الى المكانة والمركز الاجتماعي في ظل غياب مبدأ الاستحقاق، يتصادم بشكل واضح مع الإطار التنظيمي (الرسمي) الذي تعتمد المؤسسة الصناعية في الجزائر.

يعود هذا الأمر أولا إلى صفة المقاومة لدى المجتمع الجزائري وبقاءه مجتمعا حذرا لا تخضعه عقلانية التحديث بل طور ممارسات وتصورات بالتوازي مع ذلك كرد فعل معادي لأي مشروع حداثي، بحيث تطغى فيه الثقافة الجماعية التي توجه فيها الممارسات والسلوكيات وفق نظرة اجتماعية، يليها البعد التراتبي القوي الذي يتميز به هذا المجتمع أين تكون فيه السلطة في علاقة طردية مع الخضوع وبالتالي سلطة الرمز أكثر منها سلطة المنصب والصلاحيات.

لكن ما يمكن تأكيده هو وجود قيم لها صفة السيطرة والهيمنة، لا زالت يعاد انتاجها لأسباب ثقافية وتاريخية تتعلق بالمجتمع الجزائري، وقيما فرعية ذات أهمية ثانوية، كل ذلك هو مصدر توجيه الممارسات التسييرية في المؤسسة الجزائرية، بحيث يبرز من جهة أخرى مجتمع يجمع بين ما هو تقليدي وما هو عقلاني وهو محصلة يؤدي الى ما يسمى بـ «التمازج الثقافي»⁽⁸⁾ على حد تعبير احمد هني.

لكن حتى وان تشبع هؤلاء المسيرين بقيم صناعية حديثة فإنها لن تتمكن من تعويض قيمهم الثقافية الأصيلة التي تطبع ممارساتهم لأنه لا يمكنها أن تتجاوز حدود الجانب التقني، اذ ظلت مفاهيم مثل الكفاءة والنجاعة مجرد مصطلحات شائعة وشعارات جوفاء توظف فقط في تزيين صورة المؤسسة للحفاظ على سمعتها وتكريسا لثقافة الواجهة.

هذه الوضعية تبين لنا ان الذهنية الجزائرية لا زالت لم تتقبل المفاهيم الجديدة المتعلقة بالنموذج الليبرالي التي وجدت نفسها فجأة أمامه وفي مواجهته، اذ أنها تعودت على أشكال وأساليب ساهمت في البناء الاقتصادي والاجتماعي الجزائري خلقت معها فجوة عميقة في منظومتها المفاهيمية، بحيث ان اغفال المعطيات الثقافية والاجتماعية - في نظرنا - هي التي أدت الى كل أنواع الاضطراب والفوضى والفشل الملاحظ في واقع التسيير، ذلك ما أشارت إليه الجماعة الكندية بخصوص هذه المسألة، في دراستها الميدانية حول المؤسسة الجزائرية، إلى «التباين الثقافي القوي»⁽⁹⁾ الذي يبين اختلاف العناصر الثقافية المشكلة للمؤسسة الحديثة عن الثقافة السائدة في المجتمع الجزائري.

ومنه يمكن الاستنتاج بان أساليب وأشكال التسيير بالرغم من اختلافها من مسير إلى آخر وبالرغم من تبدلها وتغيرها إلا أنها تسجل حضورا قويا لمنطق ذاتي مرتبط بالقيم الثقافية السائدة في المجتمع، تعكس نفس البيئة الحاضنة، بحيث لم تتمكن من الانفصال عن المنطق الموضوعي المعبر عن العقلانية، الذي كرسه المؤسسة الحديثة التي ينتمي إليها هؤلاء المسيرين. إنه نمط تتقاطع فيه الثقافتان

وتتزوج فيه تزواجا بمفهوم الهيمنة لا تزواجا بمفهوم التكامل، بحيث تعتمد فيه الممارسات الفعلية على هامش ما هو تنظيمي على استراتيجيات أساسها التنوع.

فمن أهم مظاهر هذه الهيمنة نجد المنطق الاجتماعي الذي يكرس على أساس الحافز المادي المباشر وغير المباشر الموجه من أجل شراء الخضوع والسلم الاجتماعي، والذي أصبح ينظر إليه كحق من الحقوق على حساب الأداء والنتائج. خلقت هذه النظرة المادية قيمة سلبية وصار يظهر من خلالها عمق المنطق غير الرسمي، بحيث أن البيئة الاجتماعية هي التي تفرض منطقها على المؤسسة حتى أضحت روح الولاء تتجاوز فكرة الإستراتيجية الفردية ويرتبط بفكرة الجماعية أن أي اتفاق اجتماعي يعقد على أساس هبات و مكافآت مقابل الخضوع يصبح دعما و تعزيز للمكانة الاجتماعية لصاحب السلطة و توسعة لشبكته الزبونية، مما يتنافى مع فلسفة العقلانية و الرشادة في العمل وتعكس ما أشار إليه سعيد شيخي بأن: " أشكال التسيير لقوة العمل انفصلت بكل بساطة عن متطلبات العقلنة الرأسمالية"⁽¹⁰⁾.

نسجل كنتيجة لكل هذه القراءات السوسيولوجية بروز ظاهرة عزوف عن التغيير وتفضيل إبقاء الأمور على حالها بدل الديناميكية والحراك وأن التسيير في حقيقة الأمر يركز على شخصنة السلطة، الزبونية والولاء، ويمتاز ببعد تراتبي قوي يشكل وسيلة فعالة للمسيرين من أجل الحفاظ على مصالحهم السلطوية بدل المصلحة التنظيمية، مع فرض لفكرة اللامساواة بين العمال كمبدأ للسيطرة وغرس ثقافة الخضوع والتبعية كمنطق لتكريس ثقافة الواجهة.

3- التسيير في المؤسسة الجزائرية: أية فعالية؟

تشير الأدبيات السوسيولوجية حول التنظيم والمؤسسة، خاصة تلك التي حاولت ربط واقع المؤسسة بطبيعة نظام الإنتاج، إلى أن الفعالية الإنتاجية والعقلانية هي سمات الإنتاج الرأسمالي، وبالتالي نحن نتحدث وفق هذا المنطق عن الكفاءة الاقتصادية، مقابل الكفاءة أو الفعالية الاجتماعية- الرمزية، ومن خلال هذا الجدل، نتساءل عن طبيعة الفعالية التسييرية في المؤسسة الصناعية الجزائرية؟ قبل ذلك، يجدر بنا الإشارة إلى أن الفعالية وفق طرحنا ليس بالضرورة تلك القيمة المرتبطة بالأداء والمردودية فقط، وإنما إجرائيا يتم تجاوز ذلك أحيانا إلى منطق البقاء، المقاومة والاستمرارية.

وفيما يتعلق بسياسة التسيير، أظهرت الشواهد الميدانية أن "السياسة التوافقية"⁽¹¹⁾ هي التي تطبع ممارسات التسيير عامة وتسيير الموارد البشرية بالخصوص، وذلك من خلال المزج بين التقليدي والحديث، فبالرغم من التواجد ضمن كيان يعرف تطورا في التكنولوجيات المستخدمة وأنماط التسيير العقلاني المدروسة علميا، وبالتالي نحن أمام النموذج الحداثي، لكن بالمقابل هناك استثمار في كل ما هو تقليدي ومجتمعي ويعاد إنتاجه في شكل ممارسات ذات طابع رمزي يمكن وصفه بعلاقات السيطرة التقليدية، والتي

يسعى فيها المسؤولون عموما وحتى الفئات التنفيذية في استعمال كل رساميلهم الاجتماعية من جهوية وقبلية وتوظيف انتقائي، كسياسة مضادة ومقاومة، وكوسيلة لإدماج العامل في منظومة المصنع، الذي يتحول من الوظيفة الإنتاجية إلى وظيفة اجتماعية وسياسية، وقد أشار إلى ذلك سابقا الجيلالي اليابس معتبرا أن المؤسسة الصناعية في الجزائر تقوم ب "الاستثمار اليومي والمزدوج للاقتصادي والاجتماعي- الرمزي وكذا النظام الاجتماعي والسياسي"⁽¹²⁾

انطلاقا مما سبق، وكحوصلة لملاحظاتنا الميدانية وتلك المتعلقة بالإرث النظري حول الموضوع، تبين لنا أن ضمان استمرارية وجود المؤسسة في الواقع الجزائري، ارتبطت بمدى قدرت المسيرين على تكوين شبكاتهم الزبونية مصدرها التوظيف من أفراد العائلة، القبيلة، الجهة... الخ، وبالتالي الكفاءة المطلوبة في هذه الحالة ليست بالاقتصادية وإنما الاجتماعية والرمزية، التي تتمظهر من خلال مدى قدرة المسير على التحكم في توزيع الرمزي واستعماله. من هنا تصبح عناصر الصراع والتنافس في المؤسسة من توابع أو استراتيجيات هذه الممارسات، وبالتالي تبرز صورة هذا المنطق في عملية التوظيف التي تتم على أساس الشبكة العلائقية التقليدية ذات المرجعية الكاريزمية (العائلة، الجهة... الخ)، والتسيير قائم على مدى التحكم في العلاقات الشخصية واستعمال الرمزي، من خلال خلق شبكة من العلاقات على أساس المصالح المتبادلة، هذا بالإضافة إلى أن وجود المؤسسة مرتبط بالوجود النشط "للعائلة" و"الجماعة" وبالتالي يلعب الرأسمال الاجتماعي والرمزي دوره في التحكم وتوجيه مختلف الأنشطة فيه.

ما يمكن أن نستخلصه من هذا التحليل هو أنه يصعب تعايش نمطين متناقضين خاصة ما دامت السيطرة كانت لصالح التسيير والفعالية الرمزية، فالفعالية الاقتصادية القائمة على كل ما هو فني وعلمي وعقلاني، أين تلعب سلطة الصلاحيات دورا أساسيا ومهما و الأدوار محددة بدقة، والوقت يخضع لأقصى درجات العقلانية، كل هذه العناصر إن لم نقل إنها غائبة فهي محدودة في الممارسات وحتى التصورات لدى المسير والعامل الصناعي، فوجود هؤلاء في المؤسسة مرتبط بالفعالية المستمدة من عوامل اجتماعية ورمزية وهذا ما كان قد أكده أحمد هني، بأن "العلاقات القائمة على العقلانية الاقتصادية المعاد إنتاجها محليا في الأنماط التقليدية، خضعت للكفاءات الرمزية التي أعطتها فعالية أكبر، من تلك الكفاءة والوظيفة العقلانية القائمة على العمل البيروقراطي"⁽¹³⁾

الخاتمة:

لا زالت مسألة جدلية الثقافة والتنمية قائمة من خلال مفرزات التفاعل المتواصل بين مشاريع حاملة للثقافة الحداثية وواقع ونسق حامل لثقافة هجينة مستها مختلف التحولات وقاومت كل محاولات التغيير المتكررة.

فلا يمكن تحقيق التنمية من خلال تطبيق وصفات تنموية جاهزة، أو الأخذ بمبدأ المقايضة أو المماثلة والمثابرة بتقليد نماذج تنموية معينة، حققت، بشكل من الأشكال، نوعا من التقدم والازدهار. فلكل مجتمع خصوصياته الثقافية، وموارده الاقتصادية الخاصة به، كما تتشابه، في التنمية المعطيات المادية والمعنوية، وتتداخل فيها العوامل الاقتصادية والدينية. لذا ينبغي مراعاة مجموعة من الخصائص التي يمتاز بها مجتمع معين، وتقديرها استراتيجيا أثناء الأخذ بسبل التنمية، والعمل بآلياتها التنفيذية، فلا يمكن استيراد نظريات تنموية جاهزة، بغية تطبيقها بشكل آلي على مجتمعات مختلفة، تتنافى خصوصياتها الحضارية والثقافية مع مبادئ تلك النظريات والتصورات جملة وتفصيلا.

الإحالات والهوامش:

- ¹ - غريد جمال، العامل الشائع. عناصر للاقترب من الوجه الجديد للعامل الصناعي الجزائري، إنسانيات، المجلة الجزائرية في الأنثروبولوجيا والعلوم الاجتماعية، 1997، ص 7 - 23.
- ² - بن رزوق جمال، الاتصال التنظيمي، الثقافة التسييرية وإدارة التغير داخل المؤسسة، مجلة الأبحاث و الدراسات في العلوم الانسانية، رقم 06، نوفمبر 2010، ص 239.
- ³ - المرجع السابق، ص. 240.
- ⁴ - Rubat (F), culture d'entreprise et management, école supérieur de commerce, Grenoble pp 8-9.
- ⁵ - محمد قاسم القريوتي، نظرية المنظمة و التنظيم، دار وائل للنشر و التوزيع، عمان، 2000، ص 104.
- ⁶ - Mercure Daniel et Al, Culture et Gestion en Algérie, Editions ANEP, Algérie, 1997, p12.
- ⁷ - بن عيسى محمد المهدي، مقاربة سوسيولوجية لتحليل أزمة العقلنة في التنظيم الصناعي الجزائري، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية الباحث، العدد 01، المركز الجامعي ورقلة، ديسمبر، 1998، ص 14.
- ⁸ - In OUFRIHA Fatima Zohra, Culture et développement en Algérie et dans les pays arabes Codesria , Dakar ,2012, p142.
- ⁹ - Mercure Daniel et Al, Culture et Gestion en Algérie, Op.cit, p17.
- ¹⁰ - Chikhi Said, l'Ouvrier, la Vie et le Prince ou la Modernité Introuvable, in l'Algérie et la Modernité, Codesria, Dakar, Sénégal, 1989, p185.
- ¹¹ - LIABES Djilali, Capital privé et patrons d'industrie en Algérie (1962-1982), CREAD Alger, 1984, p102.
- ¹² - Ibid, p15.
- ¹³ - HENNI Ahmed, Le Cheikh et le patron : usage de la modernité dans la reproduction de la tradition, OPU, Alger, 1993, pp28-29.