

ثقافة المؤسسة والاندماج المهني للعمال الجزائريين بالمؤسسة إطار الشراكة الأجنبية.
-دراسة ميدانية بمؤسسة اناد هنكل" وحدة الرغبة -الجزائر العاصمة-
أ.تواتي طارق
جامعة أبو القاسم سعد الله(الجزائر2)

ملخص المداخلة :

إن التحولات التي مست منظومة العمل في العالم أسهمت في إنتاج جملة من الخطابات السوسولوجية لعدد من المنظرين والمهتمين بالتنظيم إلى قراءة الواقع الاجتماعي للفئات المهنية مثل رونو سان سوليو وكلود دوبار ونحاول من خلال دراستنا هاته إلى تجسيد هاته المقاربة النظرية على واقع تحولات منظومة العمل بالجزائر من خلال دراسة ميدانية حول واقع الاندماج المهني للعمال الجزائري في إطار الإستراتيجية التي تبنتها الجزائر من خلال إبرام عقود الشراكة في مجالات مختلفة كالصناعة والصحة ونحاول معرفة سلوك التنظيم للعمالة الجزائرية في ضوء هذا التنظيم الجديد ومدى تشكيل الهوية المهنية في مناخ العمل الجديد بالنسبة للعمالة الجزائرية.
الكلمات المفتاحية:ثقافة المؤسسة،الاندماج المهني، الهوية المهنية.

Résumé

The transformations that affected the labor system in the world have contributed to the production a lot of the sociological speeches from a number of the theorists in the organization interested to read the social reality for professional groups such as Renault .S to be there and ready to play anyone Claude Dubbar and try through our uncovered to reflect these theoretical approach on the reality of the transformations of the labor system in Algeria through a field study on the reality of **professional integration** for Algerian Workers within the framework of the strategy adopted by the Algeria through the conclusion of contracts for partnership in various fields of industry and health to know the behavior of the reorganization of the Algerian employment in the light of this new regulation and the extent of the formation of a professional identity in a climate of new work for employment of Algeria.

Keywords: The enterprise culture, professional integration, professional identity.

مقدمة :

يعد مفهوم ثقافة المؤسسة من المفاهيم الحديثة التي تناولها علماء الاجتماع، وقد أصبحت من مواضيع الساعة التي اهتم بها العديد من الدارسين للتنظيمات وخاصة علماء الاجتماع، فقد كانت البدايات الأولى الممهدة لظهور هذا المصطلح من خلال دراسة للمجتمعات البروتستانتية في الولايات المتحدة، واتصاف هاته الأخير بأنها أكثر ليبرالية وذلك لذيوع و سعي هذه الفئة الاجتماعية إلى إنشاء المؤسسات التي تتصف بالولاء والعمل الجاد، ثم انتقل هذا الأمر إلى كندا عن طريق "Jean François" والذي سماه بالبعد المنسي حيث رأى أن كل من فرديريك تايلور وفورد هذا الأخير الذي جاء بفكرة العمل بالسلسلة قد اغفلا هذا الأمر، و أكد على تنشئة العامل تنشئة ثقافية اجتماعية مؤسساتية تسهم في زيادة إنتاج المؤسسة، ثم انتقل الأمر إلى الغرب عن طريق "سان سوليو" بفرنسا وهو أول من أسهم في فكرة ثقافة المؤسسة والذي رأى أن المنظمة يجب أن تكون مؤسسة تنشئة اجتماعية، لتأتي طروحات كلود دوبار والتي تعالج موضوع الهوية المهنية متفقا ومتجاوزا مع طروحات سان سوليو في تحليل العمل وتحولات منظومة العمل وصيغ العمل.

ومن خلال طروحات كلود دوبار ورونو سان سوليو نحاول معالجة تحولات منظومة العمل في الجزائر من خلال التنظيمات الحديثة التي تتبناها المؤسسة الجزائرية. وعلى أساس ذلك نطرح التساؤلات التالية:

- ✓ هل ثقافة المؤسسة إطار الشراكة الأجنبية استطاعت تحقيق اندماج مهني للعمال الجزائريين؟ وفيما تتمثل تجليات السلوكيات التنظيمية للعمالة الجزائرية في إطار الشراكة الأجنبية؟
- ✓ ما هي حدود تكيف العمالة الجزائرية في ظل ثقافة مؤسسة الشراكة الأجنبية؟ وللإجابة على هاته التساؤلات يمكن صياغة الفرضية التالية:
- ✓ انخفاض مستوى الاندماج مهني لدى العمالة الجزائرية بالمؤسسة إطار الشراكة الأجنبية في ظل تباين الثقافي واللغوي؟
- ✓ تسيير القوى العاملة الجزائرية داخل مؤسسة الشراكة الأجنبية لا يخضع الى ثقافة المؤسسة نتيجة اصطدام بين الثقافة الاجتماعية المحلية للعامل وبين الضبطية داخل ثقافة المؤسسة؟

أولاً: تحديد مفاهيم الدراسة:

1- ثقافة المؤسسة:

تم تداول ظهور هذا المصطلح ثقافة المؤسسة مع بدايات الثمانينات و ذلك في الو.م.أ تحت اسم ما اصطلح عليه آنذاك بـ "Corporate culture" من طرف كل من Terrence E. Deal و E. Kennedy. كما ساهمت العديد من الدراسات في تطوير الجوانب المتعلقة بهذا المجال ففرنسا ظهر هذا المفهوم في الثمانينات حيث انتشر موضوع الثقافة الصناعية وقد يعود السبب في النجاح الذي حققه هذا المفهوم كونه قد برز ليشكل جواباً على النقد الذي كانت تثيره المؤسسات الصناعية في أوج أزمته حول العمل وإعادة البناء الصناعي، وإزاء ذلك فإن استخدام مفهوم الثقافة كان يمثل، بالنسبة لمدراء المؤسسات، وسيلة إستراتيجية لكي ينخرط العمال في الأهداف العامة للمؤسسة¹⁹ ، كما ساد تعريف يتمثل في أن ثقافة المؤسسة هي " نظام من التمثلات والقيم المشتركة بين جميع أعضاء المؤسسة، هذا يعني أن كل فرد داخلها يشترك في رؤية محددة حول ماهية المؤسسة، دورها الاقتصادي والاجتماعي، المكانة التي تحتلها بين منافسيها، مهمتها مع زبائنها، الأفراد العاملين بها و مع مموليها"، ومن جهة أخرى فإن ثقافة المؤسسة تتشكل أساساً من الاعتقادات، القيم و القواعد وتستند في نفس الوقت على إنتاج رمزي متواجد أساساً في اللغة، الميث، الحكايات، الأساطير والطقوس"²⁰

يعرف ميشال كروزيه (M. Crozier) ثقافة المؤسسة " على أنها القدرة على العمل والفعل جماعياً هذه القدرة تسمح للأفراد المنتمين لنفس الجماعة أن يجدوا الطرق والوسائل التي تسمح لهم بدمج إستراتيجيتهم وتوجهاتهم مع بعضها البعض بالطريقة التي تمكنهم من الاستمرار في العلاقة ليتحقق الهدف المشترك فهذه القدرة الجماعية ليست عملية ميكانيكية أو وليدة ظروف أية بل هي وليدة قواعد وضعها الأفراد لهذا الغرض"²¹. ويتفق كل من رونو سان سوليو وفليب برنو مع هذا الطرح الأخير الذي قدمه كروزيه.

¹⁹ Delavalle E., **Culture et décision, le cas d'une entreprise de haute technologie**, Paris, I.A., 1994 cité par lui même dans « pour ne plus gérer sans la culture », in : Revue française de gestion, 1996, n°110, p.p.5-16

²⁰ Cabin Ph., **les mythes de l'entreprise**, in : les organisations, Etats des savoirs, Auxerre, Ed des sciences humaines, 1991, p.p. 279-283 .

²¹ محمد مهدي بن عيسى، علم الاجتماع التنظيم : من سوسيولوجية العمل الى سوسيولوجية المؤسسة ، ط 1 ، الجزائر، أوت 2010 ، ص240.

من خلال هذا التعريف يتضح أن ثقافة المؤسسة تبنى من ثقافة الأفراد الفاعلين بالمنظمة والذين يعملون على بناء إستراتيجية تقوم على العمل الجماعي و التشاور، لتحقيق الأهداف المشتركة وليست هاته القدرة الجماعية هي عملية ميكانيكية وليدة ظروف أنية تمارس على الأفراد ضغطا في فترة ما، مما يوضح أن بناء ثقافة المؤسسة هي هو نتاج القواعد التي وضعها الأفراد الفاعلين بالمنظمة والكفيلة بتوجيه علاقاتهم وتحقيق أهدافهم .

في حين يرى فيليب برنو (Ph.Bernoux) ثقافة المؤسسة تكمن في " مدى قدرة المنظمة على أن تكون مؤسسة اجتماعية "Institution social" ناحتة للهوية ومنتجة لثقافة تجعل من أعضائها يشعرون بالانتماء إليها وليست مجرد الانتساب الإداري لها"²².

2-الاندماج المهني:

ويعرف الإدماج على أنه "انضمام جماعات أو زمرة ذات أهداف متجانسة إلى حد ما إلى بعضها البعض ولكن توجد بينها بعض الفروقات المتعلقة بأساليب قاداتها، وقد يكون الاندماج مؤقتا لمواجهة حالة طارئة"²³. كما عرفه أحمد زي بأنه "المزج بين وحدتين أو أكثر مع بعضها البعض، وفي ميدان الإدارة أو التنظيم يتم الإدماج بين الجمعيات والمنشآت أو غيرها حيث تصبح منظمة واحدة"²⁴.

يعتبر الاندماج المهني من أهم مستويات الاندماج الاجتماعي، فهذا الوسط يضم كل الأفراد المشاركين في إنتاج الثروة وفي تبادل السلع والخدمات، فقد أظهر إميل دوركايم أن تقسيم العمل في المجتمعات الحديثة يخلق علاقات تبادلية وتفاعلية بين أعضاء المجتمع، ويشكل عاملا أساسيا لتماسكهم الاجتماعي، فالمكانة الأساسية التي يحتلها العمل المنتج في هذه المجتمعات جعلت منه "آلية محورية للاندماج الاجتماعي (un grand integrateur)، مكان للتنشئة الاجتماعية وبناء الهويات، مكان لاكتساب القيم وتطوير الذات، وفضاء للتفاعل والألفة"²⁵.

لذلك، وفي المقابل، يمكن أيضا أن تتولد ضمن هذا الوسط ظواهر مثل الإقصاء الاجتماعي، واللاانتساب، والتهميش، فمن جهة، الصعوبة التي تواجهها العديد من الدول

²² نفس المرجع، ص246

²³ بدوي، أحمد زي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، بيروت: مكتبة لبنان، 1997، ص. 171

²⁴ المرجع السابق، ص172.

²⁵ FLACHER (B), *Travail et intégration sociale*, Editions Bréal, Paris, 2ème éd, 2008.p7

في ضمان التشغيل الكامل أنتجت فئة من "الزائدين " أو "غير النافعين للمجتمع" حسب الباحث روبرت كاستل *R.Castel*، ومن جهة أخرى فإن مشاركة الفرد في الإنتاج ليست دائما كافية في حد ذاتها لتحقيق اندماجه الكامل، مثلما هو الحال بالنسبة للعمال غير الدائمين والعمال بصيغة العقود المحدودة المدة.²⁶

إضافة إلى ذلك، فإن العمل المرتبط بالأجر المقبول والحماية الاجتماعية اللازمة يمثل شرطا ضروريا للاندماج المهني والاجتماعي خاصة في المناطق الحضرية، غير أن الحماية الاجتماعية التي يمنحها العمل أصبحت غير ثابتة ومتعددة الأوجه، فإلى جانب قطاع عام محدود لكنه أكثر حماية، هناك قطاع خاص يطغى عليه الطابع التجاري غالبا يضمن أجورا متدنية وصيغا مختلفة من الحماية الاجتماعية، إضافة إلى بروز قطاع موازي (غير رسمي) والذي يعرف الأفراد ضمنه صيغ متعددة من الأمان والدخل المتدني.

وفي مجمل ما سبق يمكن القول بان مفهوم الاندماج المهني هو ذوبان الفرد في مجموعة العمل داخل المؤسسة، ليصبح عنصرا فعلا يتأثر ويؤثر في المؤسسة الإنتاجية، كما يستعمل بعض الباحثين مصطلحات أخرى معادلة للاندماج منها: التلاؤم والتوافق والتكيف والتكامل، كما أن الاندماج المهني يدل على التوافق و الانسجام بين العمال بعضهم البعض من خلال العلاقات التضامنية التي تنشأ بينهم، و التي نتجت عن تبادل الخدمات من جهة و عن حاجة العمال إلى تكوين صداقات و تشكيل جماعات يحس فيها بالراحة و الاطمئنان من جهة أخرى، و تساهم عدة جهات في تحقيق الاندماج و هي : العمال في حد ذاتهم من خلال اتحادهم و تضامنهم في كل الحالات، وكذلك الإدارة من خلال توفيرها لكل الظروف و الشروط و الوسائل التي تسمح للعامل بأداء مهامه باطمئنان و رضا و أيضا طبيعة العمل في حد ذاته (صعب، خطير، سهل) و مدى رضاه عنه، أو استقرار العمل (مؤقت، دائم))، هذا إضافة إلى أهمية العمل نفسه بالنسبة للعامل و بمدى توافقه مؤهلاته و كفاءاته مع متطلبات منصب عمله عند دخول العامل إلى المؤسسة فإن عليه احترام قواعدها و قيمها و هو عامل آخر للاندماج المهني.

²⁶ Juliette Grange, *Que veut dire intégration ? Histoire d'une notion, in : FERRY (V) et alii, 20 Ans de Discours Sur L'intégration, L'Harmattan, Paris, 2005. ., pp. 44-45*

ثانيا : ثقافة المؤسسة إطار الشراكة الأجنبية والياتها في الاندماج المهني للعمال :

إن ضرورة التعمق في فهم الاختلافات فيما بين الثقافات في مجال تسيير الهياكل التنظيمية يتطلب أكثر فأكثر متخصصين في مجال السلوك التنظيمي وفي مجال السوسولوجيا المهنية والتنظيمية ، كما يتطلب كذلك الوعي بأهمية العمال متعددي الجنسيات وكذا بالاختلاف الثقافي لليد العاملة والمتطلبات المرتبطة باجرة العمال، والاستناد إلى مفهوم الثقافة الذي يرى بأنها " مجموعة من برامج للروح ، والروح في حد ذاتها هي الأجهزة hardware المشتركة لكل الأفراد ، فالثقافة نأخذها من المجتمع الذي نولد فيه وهي ما يميزنا عن غيرنا من المجموعات كما تؤثر كذلك على تفاعلنا"²⁷، أدى إلى بروز مفهوم التسيير المقارن ، بحيث تعتبر وظائف التسيير عموما هي نفسها في أي بلد التنظيم و المتمثلة أساسا في التخطيط والتنظيم ،الدافعية(التحفيز) للموارد البشرية والمراقبة و هي الوظائف المهمة للمسير في أي بلد أجنبي غير أن الأهداف والوسائل المتبناة قد تختلف من بلد إلى آخر وتعتبر المعتقدات،الاتجاهات ،التجارب والعادات وقيم المسير هي غطية من خلال البيئة العامة حيث يعمل المسيرون ، فالتسيير المقارن اخذ بتحليل

و مقارنة الترابط بين كل وظيفة أساسية للتسيير وكل محددات للمحيط أو للبيئة في أي بلد أجنبي فالتفاعل المتبادل بين البيئة وعملية التسيير تكييف سلوك المسير في العمل وعلاقته مع مرؤوسيه.

في حين إن أسباب دراسة التسيير المقارن متعددة تجعل فهم التسيير المقارن في النسق الدولي أكثر وضوحا وتتمثل أهم أسباب دراسته في النقاط الموالية :²⁸

- ✓ تزايد عدد المسيرين المعينين في مناصب العمل في الدول الأجنبية ، مما يجعلهم يصطدمون بمشاكل تحفيز العمالة الأجنبية والاتصال بهم ، و منه ففهم وضعيتها المحلية يساعد المسير على تحقيق أهداف المنظمة.
- ✓ إن إدراك النزاعات الكامنة بين الشركة المتعددة الجنسية والبلد المستقبل من شأنه أن يحث على علاقات متبادلة مفيدة.

²⁷R. JHON. Scherer Horn ,JAMES, **comportement humain et organisation**, Paris, village mondiale, 2002, p:52.

²⁸ Irwin RICHARD, **les principes du management**, traduit par Philippe de la vergne, Paris, Economica, 1985,p607

✓ إن مجرد معرفة كيفية التسيير في الدول الأجنبية من طرف المسيرين بممارستهم لوظائفهم يسهل تواصل الأعمال والتعاون.

✓ ملاحظة ومعرفة الطريقة التي تحل بها المشاكل في مختلف الثقافات وهذا لان شراكة متعددة الجنسيات قد تواجه مشاكل مطابقة لتلك وهو ما يكسب الشركة تقنيات مبتكرة في حل المشاكل ، وهذا ما يؤدي إلى تحسين التسيير .

كما تفيد دراسة التسيير المقارن في نتيجتها تقارب تطبيقات التسيير و تكيفها مع مختلف أنظمة التسيير التقليدية ، كما اثبت البعض أن العوامل البيئية تساهم في التحكم على التسيير في المصانع الأجنبية.

إن الفهم السيئ لمختلف الطرق في عدة ثقافات ، فترجمة بعض الكلمات أو المفاهيم بإمكانه أن يؤدي إلى تدني مستوى الفعالية.

ثالثا: الامتيازات الممنوحة إزاء عقود الشراكة الاجنبية ومعدل تطورها في الجزائر: فيما يخص الضمانات التي تمنحها الجزائر للمستثمر و الشريك الأجنبي تتمثل في:

● يعامل الأشخاص الطبيعيون و المعنويون الأجانب بمثل ما يعامل به الأشخاص الطبيعيون و المعنويون الجزائريون في مجال الحقوق و الواجبات ذات الصلة بالاستثمار.

● يعامل جميع الأشخاص الطبيعيون و المعنويون الأجانب نفس المعاملة مع مراعاة أحكام الاتفاقية التي أبرمتها الدولة الجزائرية مع دولهم الأصلية.

● تطبق المراجعات أو الإلغاءات التي قد تطرأ في المستقبل على الاستثمارات المنجزة في إطار هذا الأمر إلا إذا طلب المستثمر ذلك صراحة.

● لا يمكن أن تكون الاستثمارات المنجزة موضوع مصادرة إدارية، إلا في الحالات المنصوص عليها في التشريع المعمول به، و يترتب على المصادرة تعويض عادل ومنصف.

● يخضع كل خلاف بين المستثمر الأجنبي و الدولة الجزائرية، يكون بسبب المستثمر أو بسبب إجراء اتخذته الدولة الجزائرية ضده للجهات القضائية المختصة، إلا في حالة وجود اتفاقيات ثنائية أو متعددة الأطراف أبرمتها الدولة تتعلق بالمصالحة والتحكيم

أو في حالة وجود اتفاق خاص ينص على بند تسوية أو بند يسمح للطرفين بالتوصل إلى اتفاق بناءً على تحكيم خاص.²⁹

ولتوضيح حركة الاستثمارات الأجنبية في الجزائر ومدى توجه الدول إلى عقد الشراكة مع الجزائر التي تستوضح في الجدولين في الأسفل حيث يتبين أن العدد الكبير للمشاريع الأجنبية مع دول أوروبا والاتحاد الأوربي مايقارب 600 مشروع وتليها بنسبة كبيرة أيضا في مجال الصناعة المقدر ب 57.10 بالمائة ، وهذا من خلال عقد جملة من عقود الشراكة مع مؤسسات صناعية مثل صناعة السيارات كمجمع رونو لصناعة السيارات، أيضا الشراكة مع دول العربية والمحددة ب200 مشروع مع العديد من الدول كالسعودية ولبنان وغيرها من الدول العربية .

● جدول رقم (1): عدد المشاريع للمستثمرين الأجانب خلال الفترة (2002- 2015)

المناطق	عدد المشاريع	القيمة ممليون دينار جزائري	مناصب الشغل
أوروبا	377	898192	76709
فيما بينها الاتحاد	274	563346	39939
اسيا	68	119506	9607
امريكا	16	65636	3346
الدول العربية	200	1267592	37842
افريقيا	1	27799	400
استراليا	1	2974	264
متعددة الجنسيات	13	89992	2086

● المصدر: الوكالة الوطنية لتنمية الاستثمار ANDI.

²⁹(M) Boudehane, **Les nouveaux fondements et cadres de l'investissement en Algérie** , Edition El-Malakia , Alger , 2000,p18.

جدول رقم (2): عدد المشاريع للمستثمرين الأجانب خلال الفترة (2002- 2015)

نسبة متوية	مناصب الشغل	نسبة متوية	القيمة بمليون دينار جزائري	نسبة متوية	عدد المشاريع	
0.41	528	0.13	3117	1.48	10	الزراعة
16.66	21533	4.01	98996	17.90	121	البناء
55.56	71936	68.03	1681400	57.10	386	الصناعة
1.70	2196	0.55	13573	0.89	6	الصحة
1.33	1723	0.53	13172	3.11	21	النقل
10.16	13128	17.02	420657	1.63	11	السياحة
12.93	16710	6.12	151335	17.75	120	الخدمات
1.16	1500	3.62	89441	0.15	1	الاتصالات
100	129254	100	2471691	100	676	المجموع

المصدر: الوكالة الوطنية لتنمية الاستثمار ANDI

رابعا : منهج وأدوات البحث واختيار عينة البحث:

أ-منهج الدراسة : تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي بحيث الهدف من استعمال هذا المنهج وهو الاقتراب أكثر من الموضوعية والدقة وذلك من خلال التعامل مع الأرقام والنسب الموجودة في شكل جداول إحصائية ثم تحليلها بأسلوب رياضي، وهذا المنهج يهدف إلى تكميم المعطيات التي تم جمعها من الميدان، وهذا المنهج كما يقول " ريمون بودون " " بفضلله يمكننا تحديد التحقيقات الكمية التي تسمح بجمع المعطيات المتشابهة من عنصر لآخر ومن مجموعة العناصر، فيما يسمح هذا التشابه بين المعلومات القيام بالإحصائيات التي تشكل أهم تحليل كمي للمعطيات " .³⁰

³⁰ محمد الغريب عبد الكريم، البحث العلمي ، التصميم والمنهج والإجراءات ، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية،

ب- الاستمارة كأداة بحثية:

بناء على طبيعة الدراسة و طبيعة فروضها اعتمد الباحث بصفة أساسية على الاستمارة كأداة بحثية في الحصول على البيانات اللازمة لبحثه والتي تعرف بان " تقنية مباشرة للتقصي العلمي تستعمل إزاء الأفراد ، وتسمح باستجوابهم بطريقة موجهة والقيام بسحب كمي بهدف إيجاد علاقات رياضية والقيام بمقارنة رقمية " ³¹ .

ج- اختيار عينة البحث :

تم اختيار عينة البحث بطريقة المعاينة الحصصية بحيث تم اخذ حصة لكلا من فئة الاطارات والمنفذين في العينة المقدرة ب50 مفردة مع الاحتفاظ بنسبتها في المجتمع الكلي المكون 200 عامل ، باحدى مؤسسات الشراكة الأجنبية"إناد هنكل" بوحدة الرغبة بالجزائر العاصمة ، وبهذه الطريقة تم اختيار عينة مكونة ب50 مفردة وتوزيع الاستمارة عليهم واسترجاعها عن طريق مكتب ادارة الموارد البشرية بالمؤسسة مع العلم انه تم الاخذ بعين الاعتبار الفئات المهنية التي مرت بمرحلتين في المؤسسة أي في اطار مؤسسة اناد العمومية و "إناد هنكل" مؤسسة الشراكة الأجنبية.

خامسا :تحليل نتائج الدراسة :

الجدول رقم (1) : يبين موقف العمالة من الشراكة الأجنبية بالمؤسسة حسب الفئات المهنية بالمؤسسة.

مؤيد	محايد	معارض	مجموع	
4 8%	3 6%	11 22%	18 36%	فئة الإطارات
2 4%	2 4%	28 56%	32 64%	فئة التحكم
6 12%	5 10%	39 78%	50 100%	المجموع

التعليق على الجدول 1:

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن فئة الإطارات المقدرة نسبتهم ب36 % من إجمالي العينة كانت أرائهم التي تبين مدى تقبلهم لفكرة الشراكة الأجنبية ،بين مؤيد ومحايد ومعارض نسبتها على التوالي 8% ، 6%، 22% بحيث أن غالبية النسبة معارضة ومقدرة ب 22 بالمائة بالنسبة لفئة الإطارات حيث يرون أن كفاءتهم وشهادتهم العلمية بالمقارنة

³¹ نفس المرجع،ص82.

بالإطارات الأجنبية تمنح لهم مسؤوليات أفضل مما هو ممنوح لهم وهذا على حد تصريح احد الإطارات بان هنالك تقنيين ساميين خرجي المعاهد الوطنية بالجزائر مما يعملون وله كفاءة ميدانية في مجال إصلاح الآلات قد يعجز عنها المهندسين الأجانب ، بحيث يؤكد أن هنالك إعطاب في بعض الآلات لم يتمكن منها الخبراء الأجانب الذين يتقاضون أموالا باهضة مقارنة مع تقنيين قد تم إصلاحها من طرف تقني جزائري .

ومن خلال ما سبق أن نسبة المعارضين تقدر ب78 % واختلفت تفسيراتهم حسب الفئات المهنية حيث يؤكد الإطارات الوطنية أنهم بالإمكان لهم أن تولى لهم مهام رئيسة في المؤسسة وأنهم على قدر المسؤولية في حين فئة التحكم يرون أن نظام الإشراف والمعاملات يفتقد إلى الانسنة أو ما يعرف بنظام البيروقراطي ونظام الالتزام للوائح التنظيمية ، حيث أن الصرامة في تجسيد القوانين واللوائح التنظيمية تفرض جملة من القيود على الحرية المهنية لان فقدان مرونة في العمل يجعل المؤسسة تسيير في شكل إلى وهذا ما يرونهم اختلاف جذري في نظام العمومي والشراكة.

الجدول رقم (2) : يوضح طبيعة المشرف على الموظفين

النسبة	التكرار	
70%	35	مشرف أجنبي
30%	15	مشرف جزائري
100%	50	المجموع

التعليق على الجدول 2 :

من خلال الجدول يتوضح لنا أن غالبية يؤكدون بان لهم مشرفين على العمل أجنب ، وهذا بالنسبة 70 % في حين نسبة 30 % الباقية مشرفين جزائرين وهذا من خلال نظام العمل الذي تعمل به مؤسسات الشراكة الأجنبية حيث ترى أن نظام الإشراف لابد أن يتطلب إلى تكوين معمق من اجل التكيف مع تسيير الأفراد في المجتمع المحلي حيث ترى ان هاته المؤسسة أن مشرفيها لهم خبرة في تسيير العاملين الجزائريين ، إلا أن هذا الأمر يجعل من العاملين الجزائريين يشعرون بشيء من الظلم والإقصاء المهني نتاج أنهم لا تتاح لهم هاته المسؤولية وان لهم الأحقية في هذا الأمر ولحد تعبير احد العاملين ان الكثير منهم من تشاجر مع مشرفين أجنب مما استدعى منه التوقف عن العمل والبحث عن عمل في مؤسسة أخرى.

مما سبق يمكن القول بان ثقافة المؤسسة الأجنبية في العمل والياتها في إعداد المشرفين لم تكن بقدر الكاف للتعامل مع العمالة الجزائرية ، وخصوصا أن الجانب الثقافي للبيئة الاجتماعية المحلية التي يحملها العامل الجزائري عن المؤسسة العمومية الجزائرية أو حتى الثقافة الاجتماعية التي تشبع بها العامل قبل دخوله للمؤسسة تصدم بالجانب والتي تجعل تبني العامل لجانب من السلوكيات التنظيمية والتي يراها أنها عادية ومشروعة قد تصطم بثقافة مؤسسة الشراكة الأجنبية والتي قد تتبنى جانبا من نظم العمل والتسيير التي لا يتكيف معها العامل الجزائري وقد وضع لنا احد إطارات المؤسسة أن المؤسسة لجأت في بداية استئناف عملها إلى تولية جانب من المهام إلى عدد من العمال الجزائريين ولكن لم تلبث طويلا حتى تم تغييرهم وهذا نتيجة ملاحظة مسؤولين أجانب بالمؤسسة كثرة شكاوى من أشخاص طالبي عن العمل عن هاته المصلحة حيث أن هاته المصلحة تعنى باستقبال طلبات التوظيف أو إرسال سيرة الذاتية للمتقدم للعمل وحين التحري عن هذا المشكل وجدوا أن عمال المحليين يعمدون إلى هذا العمل وإخفاء سير ذاتية لأشخاص لا يعرفونهم مقابل من هم أقارب لهم أو لهم صلة بهم تجعلهم يعمدون إلى إعطاب عمل المؤسسة، في حين أن هنالك أسباب أخرى ذهنية اللامبالاة عند هؤلاء في استقبال الطلبات لان ثقافة البايك التي تشبع بها الجزائري بالمؤسسة تجعل هوية بالمؤسسة مفقودة أو أشبه من ذلك في حين ثقافة المؤسسة في إطار الحالي يجب أن تبحث عن العمالة التي تجعل منهم أفراد ذو هوية مهنية انتمائية للمؤسسة يدافعون عنها وجزء من هويتهم الاجتماعية .

الجدول رقم (3) يبين الخصوصية التنظيمية التي يمتاز بها التنظيم داخل مؤسسة الشراكة الأجنبية

النسبة	التكرار	
32%	16	تقديس العمل
40%	20	كثرة الاجتماعات وحلقات التشاور
28%	14	مستوى عالي من التحكم في التنظيم
100%	50	المجموع

التعليق على الجدول 3:

من خلال الجدول السابق الذي يسعى إلى تحديد الخصوصية التنظيمية للمؤسسة الشراكة الأجنبية نرى أن 40% مما يقرون أن هنالك كثرة الاجتماعات وحلقات التشاور وهاته من بين أهم الآليات التي تتبناها المؤسسات العالمية كأداة للرقابة التنظيمية للعمال من اجل رفع انشغالاتهم ومن اجل تشخيص وتيرة العمل في المؤسسة التي يمكن أن تكون سببا في نجاحها أو فشلها نظرا لمعرفة مدى سيرورة وتيرة العمل بالمؤسسة لان بعض المشاكل التي تتسبب في إعطاب العمل يمكن حلها تفادي للمشاكل التي قد تعترض المؤسسة ككل، كما انهاء السياسة التي تتبناها المؤسسة من اجل بعث روح المسؤولية اتجاه العمال ويؤكد هذا القول احد العمال في قوله " بان في جل الاجتماعات تثار نقطة هي ان مؤسستنا لها سمعة عالمية ويجب ان نحافظ عنها ويجب أن يعيش العامل ويضمن العامل جل حقه بالمؤسسة " ، هذا الشيء الذي يبين أن المؤسسة تعزز بعث هوية المؤسسة لدى العمال ، كما نرى في الجدول أن نسبة 32% مما يرون بان هنالك تقديس للعمل بالمؤسسة الشراكة الأجنبية من حيث الالتزام بتوقيت العمل وعدم التأخر وحتى قلة العطل المرضية التي تشهدها الجزائر بنسبة كبيرة في مؤسساتها ، ونسبة 28% من يرون من أن هنالك مستوى عالي من التحكم في التنظيم، وبالتالي هذه الأمور التي تسعى إليها جملة المؤسسات العالمية وخاصة في عقود الشراكة الأجنبية التي تحاول جاهدا ان تفتح المجال في إنشاء وتوسع عقود شراكتها من خلال الالتزام بتقديم اكبر قدر من الخدمات والتسيير الحسن.

الجدول رقم (4) يبين نقاط الضعف في إطار الشراكة الأجنبية حسب رأي العمال:

النسبة	التكرار	
48%	24	ضعف كفايتها في التعامل مع العمالة المحلية
30%	15	سوء التعامل مع القوانين والإدارة الجزائرية
22%	11	ضعف التحكم باللغة واختلاف الثقافات
100%	50	المجموع

التعليق على الجدول 4:

من خلال الجدول السابق الذي يبين نقاط الضعف في تسيير مؤسسات الشراكة الأجنبية أن نسبة 48 % من يرون بان المؤسسة إطار الشراكة الأجنبية لها ضعف كفاية في التعامل مع العمالة الجزائرية وهذا ما يرجع إلى الدراسات التي حاولت تقييم المشرفين على العمل في بيئة العمل الأجنبية والتي ترى بان هنالك تفاوت بين الدول الأجنبية في تسيير العمل خارج بلدانهم وتم تصنيف ترتيب نجاعة هاته الدول حيث احتلت الدول الأوروبية أحسن من أمريكا والدول الآسيوية وذلك لقدرتها على التكيف مع الأنماط التسييرية وأيضا لها القدرة في التحكم في السلوك التنظيمي في الثقافات الاجتماعية المختلفة، في حين نرى نسبة 30% من الذين يرون بان هنالك سوء التعامل مع القوانين والإدارة الجزائرية رغم الامتيازات والتعديلات الممنوحة للاستثمار الأجنبي في الجزائر إلا أن هنالك بعض الأمور التي تتصادم معها المؤسسات الأجنبية ، فقد تلجا في مرات إلى تعديل في بنود التنظيم داخل المؤسسة وخصوصا في التعامل مع المورد البشري المحلي التي تقر بأنه يفتقد إلى عدة أمور ضبطية في سلوكه التنظيمي داخل المؤسسة التي تتوجب عليه التحدي بأفضل مورد بشري لها ، من حيث فقدان احترام الوقت في العمل وغيرها من الأمور ، وبنسبة 22% من الذين يرون ان ضعف اللغة واختلاف الثقافات هو عامل من عوامل ضعف المؤسسة الأجنبية وعامل مربك في تكيفها مع العمالة الجزائرية لان اللغة من المنظور السوسولوجي أداة أساسية في التفاعلات الرمزية بين الأشخاص ، وبالتالي في حالة عدم التواصل اللغوي قد تكون هنالك أدوات وسيطة كالإيماءات والتي لا تنقل الرسالة سليمة بل تصل مشوهة ومغلوبة مما يؤدي هذا إلى بروز إشكال من الصراع والرفض وعدم القبول في حين أن اختلاف الثقافي يصعب من تسيير المؤسسة لان الجانب الثقافي تكمن فيه المعتقدات الدينية والطقوس الا ان المؤسسات الناجحة تعمل الى انتاج شكل جديد مايسمى بالتسيير مابين الثقافي أي تعمل الى خلق نموذج تكيفي بين الثقافات المختلفة داخل المنظمة من اجل خلق جو من التسيير الفعال الذي يوجه كل القوى العاملة ويجعل من دستور تنظيمي واحد تخضع له المنظمة ، ويستطيع توجيه العمال ومراقبتهم ومحاسبتهم ضمنهم من خلال نظم التكوين ومن خلال سلسلة الاجتماعات والندوات التي تفرض وتحاول فيه المنظمة غرس قيم المنظمة وبناء الهوية المهنية التي تعمل على زيادة الاندماج المهني للعمالة داخل المنظمة .

الجدول رقم (5) يبين أفضلية خيار نظام العمل من خلال امتيازاته المقدمة للعمال بين النظام السابق والجديد

النسبة	التكرار	
%84	42	أفضلية نظام العمومي للمؤسسة
%16	8	أفضلية نظام الشراكة
%100	50	المجموع

التعليق على الجدول 5 :

من خلال الجدول السابق والذي يبين مدى أفضلية بين نظام التسيير العمومي الوطني وبين تسيير في نظام الشراكة نلاحظ أن نسبة 84% مما يفضلون نظام العمومي للمؤسسة بحيث

يتضح لنا بذلك أن معظم العمال كانوا أكثر رضا على المرتب الشهري المتحصل عليه في المؤسسة العمومية و بدرجة كبيرة عند عمال التحكم، فهو يشجع حاجيا تهم الاقتصادية والاجتماعية، مؤكداً في ذلك أن أجرتهم كانت مرتفعة مقارنة مع باقي المؤسسات الأخرى فمؤسستهم كانت ناجحة، و دخول الشريك الأجنبي لم يضيف إلى تلك الأجرة إلا زيادة قليلة بنسبة 5% الأمر الذي أدى إلى عدم رضاهم عن المرتب في المؤسسة المشتركة التي كانوا يتوقعون منها التحسين و الزيادة أكثر ومن من جهة و باعتبارهم أصبحوا يبذلون مجهودات أكبر مما كانوا عليه في السابق من جهة أخرى، حيث نجد عمال التحكم الفئة الأشد رفضاً مقارنة بفئة الإطارات، باعتبار هذه الخيرة حظيت بالاهتمام أكثر من طرف الشريك الأجنبي عكس الفئات الأخرى، وهؤلاء ان هويتهم المهنية ضئيلة نتيجة عدم استقرارهم والبحث عن وظائف في مؤسسات أخرى ، وبقائهم في هاته المؤسسة تمليه ظروف اجتماعية واقتصادية خصوصا في ظل سياسية التقشف التي تسمح مسالة التوظيف في الآونة الأخيرة ،في حين ان نسبة 16% مما يرون بان هنالك أفضلية في نظام الشراكة الذين يرون ان نظام التسيير يعتمد على الصرامة في التطبيق غالبيتهم من فئة الإطارات الذين لا يحتكون بالإعمال التي تتطلب جهدا وعملا أكثر وبهذا فان ثقافة العامل الجزائري تملئ عليه عدة جوانب سلوكية يتبناها داخل منظمة الشراكة الأجنبية نندعم إلى الاندماج المهني الكلي ويرى بأن ها مرحلة عابرة غير دائمة مما يجعله يتكيف

ويتبنى هذا السلوك التكيفي الغير الدائم نتيجة درايبته بان هاته الوضعية هي أنية غير مستقرة.

سادسا : نتائج الدراسة :

في الأخير يمكن سرد جملة النتائج المتوصل إليها من خلال هاته الدراسة على النحو التالي :

✓ إن التغيرات النفسية و السلوكية للعمال الجزائريين في الممارسة داخل الشراكة الأجنبية، والتي لا شك أن الواقع والظروف التي تفرضها الشراكة أنها ستقدم لنا سلوكا مغايرا للذي تميز به الفرد الجزائري، وهذا ما لمسناه في مسألة الانضباط، هذا السلوك الذي يقترن باستيعاب قيمة الوقت، فنادرا ما نجد تأخر، ولأنه مرفوض، فإنه لا يسمح به إلا في حالات جد اضطرارية، وعلى الفرد تبرير سبب ذلك.

✓ لا يشغل العامل الجزائري حباً لمؤسسته، كما هو الحال بالنسبة للعامل الأجنبي فلا يقبل العامل الجزائري أن يُعامل كأداة في خدمة الأهداف التي يرسمها الرؤساء و المؤسسة، فهو رغم رفضه الضمني لقواعد العمل إلا أنه يفضل الحفاظ على عمله، و يكون بذلك اختار الحل الأقل ضرر ممكن، و هو ما يُطلق عليه بالعقلانية المحدودة و الموقفية و يكون بذلك عقد اتفاقاً يأخذ شكل "هدنة اجتماعية هو ما يفسر تكيف الأغلبية تحت ضغط الالتزام المهني.

✓ غياب ثقافة مؤسساتية جماعية يفتح المجال إلى استراتيجيات فردية، الذين يسعون من خلال اندماجهم وتكيفهم باستغلال الواقع الجديد في إطار الشراكة الأجنبية لمصالحهم الشخصية، غير أنه لا يمكن اعتبارا لاستراتيجيات الفردية بأنها تعكس تكيفهم التام بل هي عبارة عن تحين الفرص بناء على توقعاتهم، هذا الموقف هو متغير فهو في مجال انتقالي دائم مما يخلق وضعية تتميز بالبحث الدائم عن الاستقرار بشتى أنواعه ولو على حساب تغيير بيئة العمل في ضوء المؤسسة إطار الشراكة الأجنبية.

✓ اعتبار الشراكة لدى العاملين الجزائريين إطار تنظمي يمكن ان يستمد منه الفرد تطور وتكوين رغم غياب التكوين بالمؤسسة إلا أن الاحتكاك مع الأجانب يمكن ان يسهم في تنمية سلوكيات الأفراد العاملين في إطار العولمة .

✓ الاندماج المهني النسبي للعمال الجزائرية في إطار الشراكة الأجنبية، نتيجة شعور بالإجحاف في منح الامتيازات لنظرائهم الأجانب فيما يخص التوظيف والأجور والعلاوات ونظرا إلى تصورات العامل الجزائري إلى المؤسسة ما قبل الشراكة الأجنبية

أي في إطار التسيير العمومي الذي كانت تمنح له جملة من الامتيازات خصوصا في الأجر وحتى في مجال التوظيف والتحويلات التي مست الشغل في إطار بروز الصيغ الجديدة للتوظيف عن طريق مثلا عقود محدودة المدة وغيرها من الصيغ الجديدة التي تطبقها هاته المؤسسات الأجنبية نتيجة التسيير العالمي ، إضافة إلى توقعات الفرد داخل المنظمة بان هاه المرحلة هي مرحلية غير مستقرة تنهني بنهاية عقد الشراكة فهو يستغلها فقط ويجد نفسه في دوامة البحث عن العمل في اطار المؤسسة العمومية التي تقدم له جملة من الخدمات الاجتماعية وهذا وفق التصور الذي يحمله العمال اتجاه النظام العمومي .

خلاصة :

ان نظام الشراكة الاجنبية التي تبنته الجزائر في مجالات متعددة يمكن اعتباره خطوة هامة في تاريخ المؤسسة الجزائرية ،كونها ستسمح باحتكاك الشريك الجزائري الذي ينقصه الكثير في ميدان العمل والخبرة ، بالشريك الأجنبي المالك للتقنيات المتطورة والمهارات الفنية والتسيير المحكم حتى ولو كان ذلك بطريقة غير مباشرة تستدعي من الطرف المحلي رسم استراتيجية محكمة تستند إلى الفطنة والذكاء والانتباه لانتزاع الخبرة والاستفادة من كل ما يقدمه الشريك الأجنبي في ميدان العمل ، مثلما فعلته دول جنوب شرق آسيا ، كما نجد أن النظام الجديد غير من الحياة المهنية للعمال بدرجة قليلة ، إذ عبروا في ذلك عن اكتسابهم لبعض المهارات الجديدة في العمل وبعض الخبرات التي تعتبر الهدف الأساسي من هذه الشراكة، في حين هنالك جملة من المشاكل التي تواجه العمال في المؤسسة المشتركة ، يتعلق مجملها بمشكلات الأمن الوظيفي والاستقرار وطول فترة العمل وبالتالي الإرهاق ، وغياب القوانين المنظمة للعمل . وكل هذا يقف حائلا أمام رضا العمال وقبولهم بالنظام الجديد.

قائمة المراجع المعتمدة :

/المراجع العربية :

- 1-بدوي، أحمد زكي , معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية،بيروت: مكتبة لبنان، 1997.
- 2-محمد مهدي بن عيسى، علم الاجتماع التنظيم :من سوسولوجية العمل الى سوسولوجية المؤسسة ، ط1،الجزائر،أوت 2010 .

3- محمد الغريب عبد الكريم، البحث العلمي ، التصميم والمنهج والإجراءات ، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1992،
/ المراجع والمقالات الأجنبية :

- Boudehane M, **Les nouveaux fondements et cadres de l'investissement en Algérie** , Edition El-Malakia , Alger .
- Cabin Ph., **les mythes de l'entreprise**, in : les organisations, Etats des savoirs, Auxerre, Ed des sciences humaines .
- Delavalle E, **Culture et décision, le cas d'une entreprise de haute technologie**, Paris, I.A., 1994 cité par lui même dans « pour ne plus gérer sans la culture », in : Revue française de gestion, 1996, n°110.
- *FLACHER (B), Travail et intégration sociale, Editions Bréal, Paris, 2ème éd, 2008.*
- Irwin RICHARD, **les principes du management**, traduit par Philippe de la vergne, Paris, Economica, 1985.
- JHON.R. Scherer Horn ,JAMES, **comportement humain et organisation**, Paris, village mondiale, 2002.
- Juliette Grange, **Que veut dire intégration ? Histoire d'une notion**, in : FERRY (V) et alii, **20 Ans de Discours Sur L'intégration**, L'Harmattan, Paris, 2005.