

مقدمة:

يبين لنا استقرار التاريخ أن تطور المجتمعات لم يكن وليد الصدفة، لكن نتيجة مجموعة من المتغيرات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية، الخاصة بكل مجتمع، وعليه فالثورة الصناعية شكلت أكبر تحول للتاريخ الإنساني، وبفضلها نشأت الحضارة الصناعية.

فالتطور العام الذي شهدته التكنولوجيا الحديثة وأثرها في الحياة الاقتصادية، جعل المؤسسة تتحكم إلى حد بعيد في إنتاجها واستعمالها، خاصة من حيث علاقاتها التي تتدخل في تطوير وتحديد الجوانب الاجتماعية والمعنوية للمجتمع، فبفضل العمل الصناعي ظهرت للوجود مؤسسات جديدة لنشر أفكار العصرية والتقدم في مختلف جوانب الحياة، ولا يمكن أن نتجاهل الفئات الاجتماعية التي تولت مهام إرساء قواعد النظام الاجتماعي، التي بلورته التغيرات الاجتماعية منذ عصر النهضة وأرسته الثورة الفرنسية.

وكون المؤسسة الصناعية تمثل النواة الأساسية للنشاط الاقتصادي للمجتمعات فإنه لا يمكننا أن ندرسها بشكل منفصل عن المجتمع الذي نشأت فيه، لذلك يجب الاطلاع على مختلف مراحل تطورها نظرا لما لها من دور قيادي في حركة النشاط الاقتصادي.

لهذا حاولت الجزائر تطبيق عدة تصحيحات منذ الاستقلال إلى يومنا هذا وذلك لإنعاش المؤسسة العمومية الجزائرية، لكن أغلب هذه المحاولات لم تؤت ثمارها المرجوة، وبعد قرارها الدخول إلى اقتصاد السوق وتطبيق قواعده، أرادت إخضاع هذه المؤسسة لحل جذري وهو القيام بخصوصيتها إما جزئيا أو كليا حسب حالتها ومعطياتها، ابتداء من سنة 1987 حيث فكرت الجزائر في البحث عن التحسين الاقتصادي والاجتماعي، هذا الوضع فرض إدخال إصلاحات على المؤسسات العامة والتفكير في الميكانيزمات المحفزة للاستثمار الوطني الخاص والأجنبي.

فالمؤسسة الصناعية الجزائرية مرت بعده مراحل تنظيمية، من مرحلة ما قبل الاستقلال إلى مرحلة ظهور القطاع الخاص كعملية فعالة في الاقتصاد الجزائري، الذي أصبح رائدا في العملية التنموية ساهم بشكل فعال في تحقيق المتطلبات الأساسية التي تنشدها كل الدول النامية.

- فما المقصود بالقطاع العام في الجزائر؟ وكيف نشأ؟

- وما هي أهم المراحل التنظيمية التي مرت بها المؤسسة الصناعية الجزائرية؟

- وما هي مختلف تطورات القطاع الخاص؟

- وما هو واقع المؤسسة الجزائرية في ظل الخصخصة؟

الخلفية التاريخية للمؤسسة الجزائرية:

ما دام موضوع المحاضرة يتعلق بالتحليل السوسيولوجي للمؤسسة الجزائرية التي يتعين إنصافها تاريخيا، أي قبل دخول الاحتلال الفرنسي للجزائر؛ إذ لم تكن الصناعة شيئا جديدا على الجزائريين، بل كانت النسبة لا تقل عن 5% من مجموع السكان تشتغل في الصناعة التقليدية، والحرف المهنية ذات الطابع الصناعي حيث كانت مختلف الصناعات تشكل تنظيمات مهنية من صناعة الحلي الذهبية والفضية إلى صناعة النسيج ومختلف الصناعات الأخرى الحربية والفلاحية. (بن أشنهو ، 1979، ص40).

وكان لهذه التنظيمات المهنية نظيرها في مدن أوروبا الإقطاعية ، بحيث يملك الحرفي الجزائري وسائل الإنتاج ويدير العمل فعليا، ويعلم المبتدئين الأصول المهنية، وكانت الصناعات التقليدية مزدهرة في مدن مثل وهران والجزائر وتلمسان وبمدينة قسنطينة وحدها- قبل الاحتلال- 33 مصنعا للجلد و75 مصنعا للسروج و167 مصنعا للأحذية ، وكانت هناك تنظيمات للدباغين ، للإسكافيين ، لصانعي البرادع ، لحائك الصوف والقطن والحريز ، للمطرزين ، لصانعي البراميل ، للحدادين، لصانعي الأسلحة وصانعي المجوهرات.(بوعزيز، العدد 80 ، ص168).

السؤال المطروح ماذا حصل بعد دخول الاحتلال إلى الجزائر؟ نقول في هذا السياق أنه بدخول فرنسا إلى الجزائر ظهرت معالم انحطاط الصناعات، حيث ظهرت ملامحه في بداية الاحتلال، ففي قسنطينة مثلا كانت صناعة النسيج في شكل وحدات إنتاجية عائلية مزدهرة جدا خاصة قبيل الغزو، غير أن المحتل أغرق السوق بالأقمشة الرخيصة محل المنتجات العائلية، باستثناء بعض السلع بقيت قيمتها الاستعمالية فريدة من نوعها، مما استحال إحلالها بإنتاج من الوطن الأم فرنسا كالسجاد والأغطية الصوفية وألبسة الأبهة، وفي هذه

الحال يكون التطور باتجاه تبعية الحرفيين للتجار أو تحويلهم إلى رأسماليين صناعيين. (بن أشهيو ، 1979،ص248).

إن المؤسسات الصناعية التي أقامها الاحتلال الفرنسي والتي اعتبرها البعض مغنما أو منافع فهي في حقيقة الأمر لم تكن منحا من الفرنسيين بقدر ما كانت ثمار جهود الجزائريين بعملهم ومواردهم في المحل الأول ، وإن ما يسمى تنمية الجزائر بواسطة الاستعماريين هو في الواقع تعبير مختزل لتكثيف الاستغلال الاستعماري في الجزائر من أجل تطوير فرنسا البلد الأم ، وكانت التجربة الصناعية محدودة جدا - بالمقارنة بما هو منجز في المدن الفرنسية آنذاك- بحيث اقتصرَت الصناعة الموجهة للتصدير على تحويل طفيف للمواد الأولية متعمدا تدمير الصناعات الحرفية، بحيث لقي آلاف العمال أنفسهم بدون عمل وأنتقل أغلب الحرفيين إلى أوروبا للالتحاق بالمصانع كعمال بسطاء وبالتالي حرمانهم من ممارسة مهنتهم أو تطويرها .

وقد تحيز المستعمر بطبيعته ضد إقامة صناعات في بلادنا وبالمقابل عزز وجود صناعة قوية في فرنسا وضاعف من التقنيات العلمية والتكنولوجية بفرنسا. (ملفات وثائقية، 1976 ص44).

وقد تميزت هذه المرحلة بالركود والجمود وخاصة في مجال الصناعة ، بحيث كان قطاع التصدير في خدمة السوق الرأسمالية ، مهما اختلفت حيوية القطاع الرئيسي للتراكم في الأموال ورأس المال ، وأنجر عن هذه السياسة غياب تنمية صناعية خفيفة عمد المستعمر على خلق اقتصاد ذي إنتاجية خارجية طوال فترة الاستعمار، إضافة إلى عدم توسيع نشاط الاستثمار الصناعي ، مما نتج عنه بالضرورة انتشار ظاهرة البطالة بصورة متزايدة في الريف الذي تعرض أهاليه إلى عملية استلاب الأرض عن طريق نزع الملكية العقارية بالقوة وتهجير أصحابها إلى المدن، وبذلك وتدهورت أحوال الفلاحين الفقراء بشكل ملحوظ ، حيث اضطروا إلى التخلي عن أراضيهم والتوجه إلى المدن بسبب عدم قدرتهم على الاستفادة من

المساعدات والقروض التي تمنحها الشركات المحلية للاحتراس للفلاحين وتحت ضغط الأعباء الضريبية المسلطة.

إذن الوضعية المزرية التي وصل إليها الجزائريون من جراء هذه السياسة قد عمقت الفوارق الاجتماعية وغربت الإنسان الجزائري رغم سياسة التصنيع المتمحورة حول مشروع قسنطينة. (بن أشنهو ، 1979، ص328).

وعلى العموم فمرحلة الاحتلال كانت العائق الأكبر في وجه الجزائريين، حيث حرمتهم من الاستمرار في التطور والتقدم الاقتصادي والاجتماعي والثقافي وسببا من أسباب تكوين التخلف الاجتماعي في الجزائر.

سوف نتوقف عند المحطات الكبرى للمراحل التي مرت بها المؤسسة العمومية الصناعية بان التنظيم يختلف من مرحلة لأخرى حسب طبيعة النظام في فترة الاحتلال كانت تتركز أغلب الشركات في شكل قطاع خاص - إقطاعي - أما الشركات التابعة للقطاع العام فهي تتكون من عدد محدود تابعة لمصالح الحكومة الفرنسية ، ذات نشاط إنتاجي أو اقتصادي تساهم في المخطط الوطني وتؤول الأرباح التي تحققها المؤسسة العمومية الفرنسية إلى خزانة الدولة، باعتبارها ملكا للدولة الفرنسية. والملاحظ أن المصانع الموجودة بالجزائر كانت لها فروعاً في فرنسا؛ لأن هدفها كما قلنا متوجها نحو ضمان الاقتصاد الفرنسي والصناعة الفرنسية. (بوجلal، 2002، ص 54)

ما يستنتج مما سبق نقول أن المجتمع الجزائري قد تعرض ولا يزال إلى مجموعة من التحولات والتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية سواء من حيث عمقها أو اتجاهاتها أو من حيث نتائجها وآثارها، لاسيما منذ منتصف الستينيات؛ وحتى نهاية التسعينيات؛ إذ عايش المجتمع عدة تحولات وأفرزت العديد من الآثار والنتائج التي انعكست على المجتمع ومكوناته. هذه المحطات أو التحولات الكبرى سوف تكون مركز اهتمام التحليلي السوسيولوجي عبر المؤسسة الجزائرية سواء أكانت عمومية أو خاصة.

مفهوم المؤسسة: تعني المؤسسة في علم الاجتماع مجموعة الأحكام والقوانين الثابتة التي تحدد السلوك والعلاقات الاجتماعية في المجتمع؛ يتفق علماء الاجتماع على أن المؤسسة هي طريقة ثابتة ومعينة للسلوك الذي يقتنيه الأفراد في المجتمع ، بمعنى أن السلوك الذي يقصده هؤلاء العلماء يختلف من عالم لآخر ، فهناك من يقصد مجموعة الأعمال الروتينية البسيطة التي يقوم بها الأفراد وهناك من يقصد بها الإجراءات والأساليب المعقدة التي تحكم العلاقات بين المؤسسات تركيبا يضم بين طياته عناصر مادية معينة تسنده وتبرر شرعية وجوده. بينما هناك من علماء لا يتفقون مع هذا الرأي .والمؤسسات الاجتماعية تكون على أشكال مختلفة منها النقود، شركات التضامن، الاقتصاد، والعائلة والمفاوضة الجماعية التي تقع بين العمال وأرباب العمل. (ميتشيل دينكن، 1986، ص 127)

يعرفها رجم نصيب المؤسسة العمومية بأنها إدارة الدولة الاقتصادية لرؤوس أموال تملكها، وتتحكم في تسييرها الغاية منها إشباع حاجات المجتمع ومصالحهم. (NecibRedjem, 1987, P17)

المؤسسة هي الوحدة الاقتصادية التي تمارس النشاط الإنتاجي والنشاطات المتعلقة به، من تخزين وشراء وبيع من أجل تحقيق الأهداف التي أوجدت المؤسسة من أجلها.(حنوش، المسمان، 1981، ص09).

وهي من منظور مكتب العمل الدولي: « كل مكان لمزاولة نشاط اقتصادي له سجلات مستقلة"،وهي كذلك الوحدة الاقتصادية التي تتجمع فيها الموارد البشرية والمادية اللازمة للإنتاج الاقتصادي" (حنوش، المسمان، 1981، ص09).

المؤسسة العمومية: "المؤسسة هي منطقة منظمة تجمع أشخاصا ذوي كفاءات متنوعة تستعمل رؤوس أموال وقدرات من أجل إنتاج سلعة يمكن أن تباع بسعر أعلى من التكلفة". (واضح، 2003، ص40).

فالتعريف الإجرائي للمؤسسة العمومية هو أنها مؤسسة أو منظمة إنتاجية لتنظيم اقتصادي تنتمي للقطاع العام وتخضع لأحكامه وترمي لخدمة الصالح العام. والمؤسسة الصناعية هي وحدة إنتاجية لها مميزات الخاصة بها، ونظامها العام الذي تقوم عليه، على أساس العمل الجماعي، بغية إنتاج سلع وتقديم خدمات لأفراد المجتمع.

المؤسسة الخاصة:

"المؤسسة الخاصة هي تلك المؤسسات التي تؤول ملكيتها إلى شخص واحد، أو مجموعة من الأشخاص كالمشاريع الفردية، وشركات الأشخاص، وشركات المسؤولية المحدودة، أو الشركات المساهمة فالمؤسسات الخاصة هي التي تعود ملكيتها لفرد أو مجموعة أفراد (شركات أشخاص، شركات أموال...)." .

المؤسسة حسب الفكر النظامي: إن الجديد لدى الأنظمة هي أنها تخلصت من الطرق التي سبقتها في عملية تحليل المؤسسة، وبشكل أكثر عقلانية وتقنية، أعطت لها تعريفات وأشكالاً أكثر مرونة وتكيفها معاً لحالات المتنوعة والمختلفة، تسمح بإنشاء نماذج واستعملت أداة أو وسيلة توضيح في التحليلات الخاصة بالمنظمة.

تعريف التنظيم: عرّجنا لهذا التعريف لما يشوبه من غموض في التعدد الاستعمال بين مضامين الكتب ذات التخصص؛ حيث وضع الباحثون الإداريون عدداً من التعاريف للتنظيم كوظيفة إدارية فقد عرفه الأمريكي Harold Koontz (1984 - 1909) بأن "التنظيم هو الذي يجمع أوجه النشاط اللازمة لتحقيق الأهداف والحفظ، والبناء لهذه النشاطات إلى إدارات تنهض بها، وتفويض السلطة والتنسيق بين الجهود" (محمد هاشم، 1978-1979 ، ص116).

كما عرفه البريطاني (Lyndall Urwick) (-1891، 1983) إيرويك أن التنظيم هو تحديد لأوجه النشاط اللازمة لتحقيق الهدف (أو الخطة) وترتيبها في مجموعات يمكن إسنادها إلى أفراد". (صليبا، 1982، ص353).

وقد عرفه D.KIMBALL كمبول التنظيم بأنه "المعاون أو المساعد للإدارة ويتضمن التنظيم مهام تحديد الإدارات وتحديد الأفراد الذين سيوكل إليهم تنفيذ العمل وتحديد اختصاصات كل من الإدارات والأفراد، وكذا تحديد العلاقات التي يجب أن توجد بين الإدارات وبعضها البعض، كذا بين الأفراد وبعضهم البعض". لذلك فمن شروط تنظيم العمل أن تخص الوظائف الضرورية له وأن تحدد شروط هذه الوظائف وحاجاتها، وأن تزود بالموظفين الأكفاء وأن تحدد علاقات هؤلاء الموظفين ببعض، حتى يصبحوا أشبه شيء بأعضاء الجسم الواحد وكل إدارة لا تنظم عملها تنظيماً عضوياً دقيقاً ولا تجعل وسائلها متفقة مع أهدافها فهي إدارة فاسدة.

مفهوم المؤسسة

نظرا للأهمية التي تحظى بها المؤسسة في النشاط الاقتصادي باعتبارها النواة الأساسية للإنتاج، لهذا سوف تقتصر على المفاهيم الخاصة ببعض الجوانب المتعلقة بالمؤسسة الاقتصادية.

لقد تعددت واختلفت وتطورت مفاهيم المؤسسة، وهذا نظرا للتطور الذي شهدته المؤسسة الاقتصادية بمختلف جوانبها (طرق تنظيمها، أساليب إدارتها... الخ) ورغم أنه هناك عدة تعاريف للمؤسسة تختلف باختلاف الإيديولوجيات الفكرية للكتاب في المجال التنظيمي والإداري إلا إننا نختار التعريف الشامل الآتي:

تعريف المؤسسة:

لغة : (جمع مؤسسات) : جمعية أو معهد أو شركة أسست لغاية اجتماعية أو خيرية أو علمية أو اقتصادية (محمود, ص 517).

اصطلاحا :- لقد قدمت للمؤسسة العديد من التعاريف نذكر منها : (داوي عدون, ص 9

- يعرفها : M.TRUCHY : "المؤسسة هي الوحدة التي تجمع فيها وتنسق العناصر البشرية والمادية للنشاط الاقتصادي".
- أما ماركس فالمؤسسة الرأسمالية تكون متمثلة في : " عدد كبير من العمال يعملون في نفس الوقت تحت إدارة نفس رأس المال ، وفي نفس المكان من أجل إنتاج نفس النوع من السلع".
- ويعرفها m.lebreton المؤسسة تعني : "كل شكل تنظيمي اقتصادي ، مستقل ماليا ، والذي يقترح لنفسه إنتاج سلع أو خدمات".
- ويعرفها françoisperoux : المؤسسة أنها : " شكل إنتاج بواسطته ، وضمن نفس الذمة تدمج أسعار مختلف عوامل الإنتاج المقدمة من طرف أعوان متميزين عن مالك المؤسسة بهدف بيع سلعة أو خدمات في السوق من أجل الحصول على دخل نقدي ينتج عن الفرق بين سلسلتين من الأسعار".
- ويقدم أيضا : " المؤسسة هي منظمة تجمع أشخاص ذوي الكفاءات المتنوعة ، تستعمل رؤوس الأموال والقدرات من أجل إنتاج سلعة ما والتي يمكن أن تباع بسعر أعلى مما تكلفته".

- المفهوم الإجرائي للمؤسسة :

المؤسسة هي كل تنظيم اقتصادي مستقل ماليا في إطار قانوني واجتماعي معين ، هدفه دمج عوامل الإنتاج من أجل الإنتاج أو تبادل سلع أو خدمات مع أعوان اقتصاديين آخرين بغرض تحقيق نتيجة ملائمة ، وهذا ضمن شروط اقتصادية تختلف باختلاف الحيز المكاني والزمني الذي يوجد فيه ، وتبعا لحجم ونوع نشاطه.

ويمكن القول أن المؤسسة هي عبارة عن مكان محدد يجمع بين أفراد عاملين وتجهيزات ومواد أولية بشكل هادف وفق تنظيم محكم يبرز وجودها واستمرارها بغية تحويل المواد الأولية إلى إنتاج قابل للتوزيع ومفيد للمجتمع .

"هي كل تنظيم اقتصادي مستقل ماليا في إطار قانوني واجتماعي معين هدفه دمج عوامل الإنتاج من أجل إنتاج أو تبادل السلع أو الخدمات مع أعوان اقتصاديين خارجيين بغرض تحقيق نتيجة ملائمة وهذا ضمن الشروط الاقتصادية التي تختلف باختلاف الحيز المكاني والزمني الذي توجد فيه تبعا لحجم ونوع النشاط"(داداي عدون، ص 11).

المفاهيم الحديثة للمؤسسة

لقد تطورت المفاهيم المعطاة للمؤسسة مع تطور نظريات المنظمات فقد ظهرت عدة مفاهيم وتعريفات حديثة للمؤسسة.

المؤسسة كمنظمة:

وذلك كونها تجمع مجموعة من الأفراد للمساهمة فيها بشكل فعال بغية تحقيق جملة من الأهداف.

المؤسسة كنظام تقني اقتصادي:

تعتبر المؤسسة مجموعة من العناصر التي ترتبط فيما بينها بعلاقة تفاعل وتشارك في مجموعها بالقيام بنشاطات لتحقيق هدف مشترك.

المؤسسة كنظام اجتماعي سياسي:

المؤسسة عبارة عن نظام إداري يتوزع على كل مستويات الإشراف من قمة الهرم الإداري إلى قاعدته، وذلك من خلال تنظيم العمل الجماعي للأفراد. المؤسسة الاقتصادية هي اندماج عدة عوامل بهدف إنتاج وتبادل السلع و الخدمات مع أعوان اقتصاديين آخرين وهذا في إطار قانوني و مالي و اجتماعي معين و ضمن شروط اقتصادية تختلف زمنيا و مكانيا تبعا لمكان وجود المؤسسة و حجم و نوع النشاط الذي تقوم به.(داداي عدون، 1999، ص14).

المؤسسات التعليمية: هي مكان يتلقى فيه الأشخاص من مختلف الأعمار التعليم، وتشمل تلك المؤسسات : مؤسسات التعليم قبل المدرسي ورياض الأطفال والمدارس الابتدائية والجامعات. ومؤسسات تعليم القرآن والزوايا.

المؤسسات العقابية. وهي مؤسسات غايتها حماية المجتمع من للمجرمين باعتبارهم أشخاصا خطرين علي المجتمع ويتعين عزلهم لفترة زمنية معينة يخضع خلالها لنظام رقابي صارم وقاس

من حيث المعاملة العقابية ، يكفل تحقيق الردع والزجر بالنسبة للمحكوم عليه.

المؤسسات الفلاحية : هي المؤسسات المخصصة في كل من الزراعة بمختلف أنواعها ومنتجاتها، وتربية المواشي حسب تفرعاتها أيضا، بالإضافة إلى أنشطة الصيد البحري، وغيرها من نشاطات بالأرض و الموارد الطبيعية القريبة إلى الاستهلاك، وعادة ما تضاف إليها أنشطة المناجم لتصبح جميع هذه المؤسسات ضمن القطاع الأول ككل.

المؤسسات الصناعية : في قطاع الصناعة تتجمع مختلف المؤسسات التي تعمل في تحويل الموارد الطبيعية أساسا إلى منتوجات قابلة إلى الاستعمال أو الاستهلاك النهائي أو الوسيط

(كمورد أو مدخلات لمؤسسات أخرى) وتشمل بعض الصناعات المرتبطة بتحويل الموارد الصناعية إلى منتوجات غذائية وصناعية مختلفة، وكذا صناعات تحويل وتكرير الموارد الطبيعية من معادن وطاقات وغيرها، وهي ما يدعى بالصناعات الاستخراجية، والفرع الواسع والأساسي لدفع الاقتصاد ككل، وهي مؤسسات صناعية التجهيزات ووسائل الإنتاج المختلفة، المستعملة في مجمل القطاعات الاقتصادية بما فيها الصناعية، وهناك صناعة مواد البناء في حالة فصلها عن الأنواع السابقة، حيث تجمع جانب التحويل، الكيمياء وغيرها ، وفي الأخير هناك مؤسسات الصناعات الاستهلاكية بشكل عام.

المؤسسات الخدمائية: هذه المؤسسات تشمل مختلف الأنشطة التي لا توجد في المجموعتين وهي ذات أنشطة وواسعة انطلاقا من المؤسسات الحرفية، النقل يختلف فروعها، البنوك والمؤسسات المالية التجارة، الجمارك وحتى الصحة وغيرها.

المؤسسة كموضوع للدراسة السوسيولوجية:

لقد تأخر الاهتمام بسوسيولوجيا المؤسسة نتيجة عوامل منها وجود تخصصات: سوسيولوجيا العمل، سوسيولوجيا المنظمة. وقد تم تأسيس سوسيولوجيا المؤسسة نتيجة الدراسات النقدية للحقلين السابقين، فهي تتميز بالتأثير على المجتمع وكذا انفتاحها على المحيط وإنتاج قيم

اجتماعية وهذا ما يثبت أن الاختلاف بين سوسولوجيا العمل، سوسولوجيا المنظمات وسوسولوجيا المؤسسة ليس اختلافا في التسمية بل هو اختلاف في المقاربات وطبيعة المشكلات.

إذن القيم والاتجاهات والافتراضات والمعايير السائدة بالمؤسسة لها تأثير كبير على كفاءة وفعالية المؤسسة ، فزيادة الفعالية أو تناقصها هي دالة على القيم والمعتقدات التي يعتنقها أعضاء المؤسسة.

والمؤسسات في كل مجتمع تحمل طابع ثقافة هذا المجتمع، فثقافة المؤسسة جزء لا يتجزأ من ثقافة المجتمع الذي نعيش فيه، ولا شك أن الخصائص الاجتماعية و الثقافية والسياسية والاقتصادية... بمجتمع معين تلعب دورا بارزا ومهما في تشكيل السلوكيات والممارسات الفعلية للمؤسسة.

والمؤسسة في أي مكان تواجه تحديات متعددة ومتنوعة، زبائن خارجين وداخليين ، منافسة حادة ، تكنولوجيا قيم وثقافة واتجاهات ... ومن ثم أصبح السعي لإحداث تغييرات متتالية وشكل مترابط ومخطط في جوانب وأبعاد متعددة وأهمها قيم وثقافة المؤسسة.

-فالمؤسسة أصبحت أكثر انفتاحا، وتعمل في بيئات تنافسية مغايرة للظروف التي نشأت عليها فالسبيل في ظل المنافسة المحلية والعالمية هي إعادة النظر في الممارسات والتطبيقات السائدة من علاقات إنسانية ونظم رقابية ، ونظم الاستحقاق ومنظومة الحوافز، التوظيف، الترقية ، القيادة ... أصبحت تتحكم فيها قيم واتجاهات وافتراضات المجتمع الأولي، أبعد ما تكون عن القيم الأصلية والحقيقية التي افتقدت جدواها لتفريغها من محتواها.

فالمؤسسة هي نظام اشمل يتكون من عدة أنظمة فرعية تتمثل في النظام السياسي والنظام الاجتماعي والثقافي والاقتصادي، فهي تؤثر وتتأثر بهذه الأنظمة الفرعية ويمارس النظام الثقافي تأثيرا مهما على حياة المنظمات وكفاءتها فالمؤسسات تستقبل الموارد البشرية

محملين بقيم ومعتقدات واتجاهات وعادات وثقافة تكونت فيهم، من خلال بيئتهم الاجتماعية، وهم يلتحقون بالمؤسسة يجدون فيها قيما وسلوكيات واتجاهات ورموز خاصة بهذه المؤسسة يقسمها كل أعضائها على كل مستوياتها التنظيمية وهي بمثابة الثقافة المميزة لهذه المؤسسة عن غيرها من المؤسسات فهي إذن تحدد هويتها في المجتمع.

المؤسسة بناء اجتماعي قائم بذاته، يتفاعل و ينصهر بداخله سلوك الأفراد متبلورا في شكل وظائف ضمن بنيات تنظيمية محددة بالهيكل التنظيمي، وذلك من أجل استكشاف سمات التنظيم و أشكال نشأة العلاقات الاجتماعية، وهنا الظروف الخارجية التي أثرت في بناء هذا النسق بهذا الشكل معطيات موضوعية و ليست موضوعا في حد ذاتها، مع الإشارة إلى أن الإصلاح الاقتصادي في أواخر الثمانينيات قد ترافق مع إصلاحات عميقة على مستوى التسيير السياسي و هياكل الدولة.

إذن المؤسسة بناء اجتماعي ينطلق من النظر إلى المشكلات الداخلية (الاجتماعية) التي تنتج عن تعايش الأفراد و الجماعات ، والمشكلات الخارجية (الاقتصادية) كموضوع يجب التكاثر لمناقشة تفاصيله و تحليل تعقيداته و مواجهة تحدياته. و من أجل ذلك توجب تطوير التماسك الداخلي بالعمل على نقاط التقاطع بين الثقافات الفردية، و تطوير استراتيجيات للمثاقفة و الاكتساب الثقافي للقيم و المعايير، التي تستثير الاستعدادات الفطرية في اتجاه التوافق و الاتفاق حول مقومات السلوك التنظيمي الملائم لمسايرة التغير الاجتماعي. حيث يصبح التنظيم أشبه ما يكون بجسد يسعى إلى الحفاظ على التوازن الداخلي بالموازنة في المتغيرات الخارجية. و لا يمكن أن نغفل على أن المشكلات الخارجية و الداخلية ثنائية غير قابلة للتفريق، فالمشكلات الاقتصادية (الخارجية) هي التي تحدد نمط بناء العلاقات الاجتماعية بين أعضاء التنظيم، و ترسم مسارات الحركة لمختلف الفاعلين حسب الوظائف و الأدوار و المسؤوليات بشكل يجعل التنظيم يبحث عن أشكال التعديل و التقويم، ثم المفاضلة بين ما هو نافع من الحلول و

ما هو غير ذلك، و أخيرا الجمع بين ما هو مشترك بين الجميع في هرم ترتيبي للقيم و المعايير والرموز والسلوكيات التي تشكل الثقافة التسييرية لمؤسسة بعينها. وذلك عن طريق التحكم في مؤشراتها، والتي يمكننا حصر أهمها في: القدرة على التكيف، معرفة المؤسسة لهويتها، القدرة على اختبار الواقع، الإحساس بالتغيير في بيئة العمل الداخلية والخارجية، الفهم الجيد للمعلومات، إحداث التغييرات الداخلية في المؤسسة استجابة للمعلومات، تطوير خطط عمل جديدة، والحصول على التغذية الراجعة من تطبيق هذه الخطط، حيث أن هذه المؤشرات تعتبر ضرورة حتمية ولا بد من تواجدها في السياق التنظيمي، باعتبارها آلية تعمل على تحديد سلوكيات وأفعال الفئات العاملة المسيرة في سياق اجتماعي منظم.

إن وجود المؤسسة يرتبط بتحقيق أهدافها وترتبط هذه الأخيرة بمدى اندماج الفرد في ثقافة المؤسسة وتلائم قيمه واتجاهاته مع قيم وثقافة المؤسسة، وهو ما يعني أن تحقيق أهداف المؤسسة مرتبط بتحقيق أهداف الفرد ورغباته، وكذا بمدى احترام الفرد والتزامه بقيم العمل، بحيث تؤدي ثقافة المؤسسة دور جوهري في كفاءة السلوك التنظيمي للفرد في المؤسسة وهذا من خلال القيم والعادات والتقاليد والقواعد السلوكية والاتجاهات التي تبرز على مستوى المؤسسة.

تبرز الثقافة في المؤسسة في عدة مستويات فالفرد في المؤسسة لديه ثقافته الخاصة به إذ يلتحق بالمؤسسة وهو محمل بثقافة معينة من مجتمعه كاللغة والدين والتعليم والعادات والتقاليد....وتشكل كل هذه العناصر ما يسمى بالثقافة الاجتماعية.

فتوافق الثقافة التنظيمية مع ثقافة العامل التي يحملها من البيئة الخارجية من شأنه خلق مناخ عمل فعال وإيجابي ومحفز على العمل بما يحقق أهداف المؤسسة وفعاليتها وكفاءتها الشاملة وهذا لا يتحقق إلا في بيئة ثقافية تحمل قيم وسلوكيات ومعتقدات تهتم بأعلى مورد في المؤسسة وهو الفرد، سواء من الجوانب المادية أو الاجتماعية أو النفسية أو

الإنسانية، كل هذا جعل العديد من المؤسسات تعيد النظر في ترتيب أهمية هذا المورد الهام في المؤسسة من خلال إعداد استراتيجيات خاصة بتطوير وتنمية وتسيير الموارد البشرية لتحقيق إستراتيجية المؤسسة وهذا بالتركيز على الجوانب الإنسانية والاجتماعية والثقافية لما لها من اثر بالغ في التأثير على قيم العامل وتوجيه سلوكه بما يتناسب وثقافة المؤسسة وربطها بالمحيط الخارجي للفرد العامل.

لهذا تعد المؤسسة بنية يتفاعل فيها الأفراد ويتبادلون الأفكار والآراء والخبرات، والفرد بانضمامه إليها لا يتجرد من قيمه واتجاهاته، وإنما يحملها إليها، كما أنه لن يجد تلك المؤسسة مجرد كيان مهيكّل وفارغ، وإنما يشمل أفراد يشتركون في مجموعة من العادات والقيم والمعايير التنظيمية التي توجه سلوكياتهم وتفكيرهم وتطبعهم بطابعها المتميز.

وكلما تعمقنا في هذا الاتجاه، نجد أن لكل مؤسسة عوامل خاصة بها، فليس هناك قواعد أو طرق عامة تسمح لها بالوصول إلى التميز، وإنما لكل مؤسسة بيئة، مهنة وطموحات خاصة بها. فقوتها الاقتصادية لا تكمن في الموارد الطبيعية والاقتصادية فقط بل تكمن وقبل كل شيء في الطاقات البشرية-ذلك الرصيد البشري من المعرفة والمهارة والثقافة وقدرته على تحويلها إلى طاقة وأفكار وأساليب عمل جديدة متميزة لا تنفذ حتى بزواله- والتي تستطيع من خلالها المؤسسات مواجهة التحديات والتغيرات التي تؤثر على حركتها الاقتصادية، و باعتبار المؤسسات الصناعية الجزائرية لب التنمية في الاقتصاد الوطني، فإنها خضعت للعديد من الإصلاحات الهادفة إلى إخراجها من الصعوبات التي واجهتها، وهذا ما جعل المؤسسة الصناعية الجزائرية في القرن الحالي تدخل مرحلة استعادة التوازنات الاقتصادية الكبرى، وذلك من خلال الانتقال إلى اقتصاد السوق، و من أجل التحاقها بالركب التنموي فهي مجبرة على التكيف مع التحولات السريعة في الاقتصاد العالمي لهذا يجب على المؤسسات الاقتصادية الجزائرية تحقيق التكامل والتوازن بين وحداتها الداخلية وذلك من

خلال تبني نظام تسيير يقوم على تحديد الأهداف وتحقيق التناسق بين جهود الفاعلين من أجل بلوغها.

فالاعتماد على نظام تسيير يحقق المعايير الأساسية المتعارف عليها مثل تراكم المعارف والخبرات عبر الزمن، فإنه يعمل على تطوير قدرات المسير الجزائري من خلال الممارسة، هذا الأخير الذي يلعب دورا كبيرا في تنمية سلوكيات العاملين داخل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية لأنه يكيفها باستمرار مع الظروف المستجدة، فأسلوب الاتصال الذي يعتمده المسير في نقل التعليمات والبيانات، وكذلك نوعية المعلومات وكميتها، تؤدي إلى فهم العاملين للأهداف و السياسات المنتهجة واستيعابهم لها، كذلك الأخذ بعين الاعتبار اهتمامات واقتراحات العمال يهدف إلى إعطاء الفرصة للعمال في إيصال المعلومات لمسيريهم، هذا ما يساهم في زيادة التفاهم والثقة مما ينعكس بالإيجاب على العاملين الأمر الذي ينمي قدراتهم على التفكير والإبداع.

فالمسير الذي يؤمن بسياسة الباب المفتوح مع العمال ويسمح بقدر كاف من المناقشة في أمور التنظيم، فإنه يتيح الفرصة لظهور اقتراحات وأفكار جديدة يمكن أن تساهم في حل بعض مشكلات التنظيم بأسلوب إبداعي.

و نمط السلطة الذي يتبعه المسير داخل التنظيم له أثر كبير في بناء سلوك إبداعي للعامل، فالبحث المتواصل لإيجاد النظم التنظيمية البديلة التي تساهم في تحقيق استفادة أكبر من قدرات الأفراد في جميع المستويات، فتظهر الطريقة التي يتم بها اتخاذ القرار ودرجة مشاركة العاملين فيه من بين البدائل الهامة التي تحتل جانبا من اهتمام المسيرين في المؤسسات، بالإضافة إلى قيامهم بإسناد بعض المسؤوليات والصلاحيات للعاملين في المستويات الدنيا والتي تعطي العامل فرصة المبادرة في تنظيم العمل والمهام الموكلة إليه، وجميعها عوامل مساعدة على خلق بيئة إبداعية.

وإذا كان القائمين على المؤسسة يعتمدون على تطبيق القواعد والقوانين التي تحدد بالتفصيل وظائف العاملين دون مراعاة الجانب الإنساني، فإنها تضعف الحافز وتنقص من إقبال العاملين على العمل والإبداع، لذا لابد من إثارة حماسهم للإنجاز لتحقيق أهداف المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، وتحقيق التكامل بين كافة وظائف المنظمة، وإرساء العدالة وذلك بمعرفة المقصرين في العمل وتشجيع الذين يبذلون جهداً أكبر في العمل، هذا الذي يعمل على تجسيد مبدأ المرونة والذي يفرزه نمط الرقابة المنتهج من طرف القائمين على المؤسسة