

القيم الجديدة للمؤسسة الجزائرية و إعادة هيكله الهوية العمالية

محمد بودرمين
قسم علم الاجتماع
جامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة
mohamedbouderr@live.fr

الملخص:

مالت معظم الدراسات التنظيمية التي ظهرت في الآونة الأخيرة إلى استخدام عبارة " القيم الجديدة " لتشير بها إلى حقيقة التناقضات التي تخبرها المؤسسة الجزائرية و التي مازالت تعاني تعددية بنائها من حيث تداخل، تجاور، تنوع، تناقض مكونات نسقها القيمي و ما ترتب عن هذه التعددية من تأثيرات على الهوية المهنية للعاملين، إضافة إلى الشرخ الذي أصاب وجودهم الاجتماعي المتكئ على ثقافتين تنظيميتين متناقضتين (تقليدية - حديثة) مازالتا متعايشتين و تنتجان اختلالات بنيوية تحدد مساراتها المستقبلية .

الكلمات المفتاحية: القيم الجديدة، الهوية العمالية، المرونة، الفردانية، الأشكال الجديدة للعمل، المؤسسة المعاصرة.

Résumé :

La majorité des études organisationnelles qui ont émergé récemment ont utilisé le terme « nouvelles valeurs » pour désigner les contradictions que les entreprises algériennes actuelles ont connu , ces dernières souffrent toujours de la pluralité de ses systèmes en termes de chevauchement, juxtaposition, diversité, la contradiction coordonnée dans son système de valeur et l'impact de ce pluralisme sur l'identité professionnelle des travailleurs, en plus le fossé (la fragmentation) qui a frappé l'existence sociale accoude sur deux cultures organisationnelles contrastées (traditionnelles - modernes) qui coexistent et qui provoquent des déséquilibres structurels, qui déterminent les pistes futures de cette entreprise.

Les mots clés : nouvelles valeurs ; identités ouvrières ; flexibilité ; individualisme ; nouvelles formes de travail , entreprise contemporaine .

Abstract:

The majority of organizational studies which have emerged recently have used the term "new values" to denote the real contradictions that current Algerian companies have experienced, and still suffer from the plurality of its systems in terms of overlap, juxtaposition, diversity, contradiction in its value system and the impact of this pluralism on the professional identity of the workers, in addition to the gap (fragmentation) which has struck the social existence leaning on two contrasting (traditional-modern) organizational cultures that coexist and which cause structural imbalances, which determine the future paths of this enterprise.

Key words : new values, identity of workers, flexibility, individualism, a new forms of work , contemporary enterprise.

مقدمة:

مهما كانت ايجابيات القيم الجديدة للمؤسسة فان لها انعكاسات بليغة الأثر على العمال و على هويتهم ، لأن المؤسسة ليست مكانا للإنتاج المادي فقط بل تمثل مكانا لبناء العلاقات الاجتماعية و تشكيل الهوية و تدعيم الثقافة، لذلك فإنه من غير المعقول أن ندخل قيما جديدة في التسيير دون أن يكون لهذه الأخيرة آثارا واضحة على مستوى العمال و الأجراء. فالتجديد على مستوى قيم التنظيم يتبعه حتما تغيير على مستوى هوية و ثقافة الأجراء. و تاريخ العمل و على مختلف الأصعدة قد بين بجلاء هذا المعنى و أكد لنا هذا المعطى . و الحقيقة أن المؤسسة كما قرر الكثير من علماء الاجتماع هي فاعل حقيقي فهي المكان الذي تنشأ فيه اللاتوازنات فيعتبرها لينهارت Lienhart مكان ضياع المادة الحيوية للمجموعات أو الجماعات المشكلة لها كما أن لها آثارا تهييمية للعلاقات الاجتماعية المستقلة نتيجة للمبادرات التسييرية ومنه جاءت فكرة استنكار أسطورة المؤسسة على حد تعبير لوقوف Le Goff . فالمؤسسة تسعى دائما إلى تشكيل و إعادة تشكيل الفاعلين فيها

سواء على مستوى الذهنيات أو على مستوى السلوكيات و الممارسات بل و تهدف إلى إعادة هيكلة حقيقية للهوية المهنية و التنظيمية للعمال الأجراء .

أولا : إشكالية الهوية و المراكمة المعرفية

لاشك أن الاقتراب¹ من الوجه الجديد للعامل الجزائري و من التأثيرات الاجتماعية و الاقتصادية على هويته و ثقافته هو في نظرنا رهان كبير تقتضيه الوضعية الراهنة للمؤسسة الجزائرية بكل ما تحمله هذه الأخيرة من تناقضات تراكت عبر مسيرة تاريخية حافلة بالأحداث و التحولات .

فدراسة العمال الجزائريين و رصد سلوكياتهم خاصة بعد التحولات السريعة التي خبرها الاقتصاد الوطني و المؤسسة الجزائرية تحديدا هو أكثر من ضرورة من منطلق أن هذه المعرفة سوف تلقي الكثير من الأضواء على طبيعة هذا العامل و على ملامحه الجديدة أي على تمثلاته و ثقافته و بالتالي على هويته الاجتماعية و المهنية . ولقد تضاربت الدراسات و الأبحاث المتعلقة بالعامل في إطار المجتمعات الغربية المتقدمة تحديدا و اختلفت و تمايزت معنى و مبنى و لكنها تشترك كلها في فكرة أساسية و هامة و هي أن العامل في نظرها هو أساس انتشار معايير و قيم العقلانية و التقدم .

و الحقيقة أن هذه النتيجة رغم قيمتها المبدئية بالنسبة إلى بناء معرفتنا حول موضوع الهوية العمال ، إلا إنها لا تقدم لنا دليلا يستند عليه في فهم العامل الجزائري داخل المنظومة القيمية و السوسيو-ثقافية في السياق التنظيمي المحلي للمؤسسة الجزائرية ، على أساس أنها تفترض عاملا ينشر أنماطا عصرية داخل المؤسسة (و هي الفكرة التي روجت لها كل من نظريتي التحديث و الماركسية) و بالتالي فان تلك الدراسات و الأطروحات ترى في

العامل قاعدة او دعامة ترتفع عليها هوية جديدة² ، و هو ما يتناقض مع طبيعة العامل الجزائري الذي لا أظنه يحمل بوادر مشروع لتغيير المجتمع من خلال المؤسسة أصلا ، ما يقودنا الى الاعتبار التالي ، أن الفكرة سالفة الذكر تفتقد إلى الدعائم الامبريقية حينما يتعلق الأمر بالعامل الجزائري لأنها بكل بساطة تستند على معطيات قبلية تغلق الأبواب في وجه كل التحريات والنقصيات النقدية المتعلقة بالواقع الفعلي للعامل و للمؤسسة الجزائرية .

أن الفهم المعمق لإشكالية الهوية عند العامل الجزائري و بناء معرفة علمية حولها لا بد أن يستند على ملاحظات مستمرة لهذا العامل في محيطه و بيئته الطبيعية أي في بيئة العمل الحقيقية و ليس على مجرد قوالب جاهزة و مقولات متعالية لا صلة لها بهذه الممارسة و بهذا الواقع . ومن هذا المنطلق فان تقصي معطيات هذه الهوية لا بد أن يكون في إطار تفاعلها مع إفرزات هذه المؤسسة بعد التحولات التي عرفتتها و اندماجها و انخراطها الواضح و الجلي في اقتصاد السوق .ومن هنا تبرز المعالم الكبرى لهذا الموضوع و هو إبراز كيف تعمل القيم الجديدة للمؤسسة الجزائرية على إعادة هيكلة الهوية العمالية و بالتالي كيفية تغيير نسق الفعل غير القابل للتحكم فيه من طرف الهرركية أو التراتبية .

لا شك أن موضوع الهوية العمالية على الرغم من انه كان منطلقا للكثير من الدراسات و البحوث العلمية إلا انه ما زال يطرح باستمرار و في كثير من الدوائر الأكاديمية.و لعل هذا الاهتمام المتزايد به، له في نظرنا عدة دلالات ينبغي كشف مضمونها و ثناياها، و من هذا المنطلق فإن معالجته تقتضي منا طرح العديد من التساؤلات التي قد تأخذ أبعادا انطولوجية ابستمولوجية و منهجية .

1- جذور الهوية وتاريخ الحركة العمالية في الجزائر ؟

إن طرح هذا السؤال كان في نظرنا الموجه الحقيقي و الأساسي لدراستي موضوع الهوية العمالية في علاقاتها مع القيم الجديدة للمؤسسة الجزائرية ، فالمؤسسة كمفهوم و كواقع تنظيمي ترتبط على نحو لا ينفصم بتاريخ الشريحة العمالية و بشكل ملفت للانتباه و لعل هذا الارتباط بين الهوية و التاريخ العمالي الجزائري يرجع إلى الأذهان فكرة النضال العمالي في المصانع الجزائرية الكبرى، إن شكل هذا النضال و الطرق التي استخدمت فيه قد تحمل في طياتها بوادر وبالتالي بدور الهوية العمالية و التي ساهمت بلورة واقع الفئات العمالية مند ما يقارب الأربعة عقود، واقع عرفت فيه هذه الفئات تقلبات و تغيرات معقدة شكلت و ما زالت تشكل الإرث العقائدي للفئات العمالية الجزائرية.

لقد صنعت هذه التقلبات المستمرة و الديناميكية للواقع الصناعي التنظيمي الشخصية العمالية و الهوية العمالية التي أضحت المنطلق و الباعث لكل الحركات العمالية بعد ذلك و لعل هذه المفارقة الواضحة ، قد تحتاج منا إلى توضيح أكثر حتى لا نقع في منطوق السهولة و تزيد من الالتباس . و حتى نرفع هذا اللبس لا بد علينا أن نطرح التساؤل التالي: ما هو مصدر الهوية العمالية؟ و نستطيع في هذا السياق دون التفصيل أكثر أن نؤكد أن أغلب علماء الاجتماع يؤكدون بأن كل الهويات هي مبنية اجتماعيا، فهي تبنى في سياقات مميزة بعلاقات القوة. و لعل هذا التأكيد هو الذي يدفعنا إلى الاعتبار التالي بأن مصدر هوية العمال الجزائريين ربما قد نجدها و نلمسها في الصراعات و في النضال المستمر في المصانع و المؤسسات على اختلافها لتحقيق المكانة بكلمة أخرى فإن الهوية قد تشكلت و بنيت في المواقف و

التصادمات المتتالية للعمال في أماكن العمل ، و من خلال علاقاتهم مع الآلات في مسابراتهم و احتكاكهم بالتغيرات الداخلية للمؤسسات على مستوى التسيير و الإنتاج في علاقتهم بفضاء العمل الفيزيقي و الرمزي. إن كل هذه القضايا هي التي صنعت هوية العامل الجزائري إنه من الضروري إذا أن نتعمق في فهم تاريخ العمل و العمال في الجزائر وبشكل جدي حتى نستطيع أن نفهم جذور هذه الهوية، و بالتالي أن نفهم هذا العامل الذي كثيرا ما كان مهشما في الدراسات الاجتماعية و السوسيولوجية الحالية لولا الإسهامات الهامة للرعيّل الأول من علماء الاجتماع الجزائريين، و التي تبقى في نظرنا الموجه الحقيقي للدراسات اللاحقة حول ظاهرة العمل و العمال في الجزائر من أمثال دراسة الأستاذ "علي الكنز" في مصنع الحجار و دراسة الأستاذ "جمال غريد" حول العامل الشائع و دراسة الأستاذ "جيلالي اليابس" حول ظاهرة المقاول و دراسة "سعيد شيخي" حول مسألة العمال (Questions ouvrières et rapports sociaux en Algérie) و قبلهم دراسة بياربورديو حول العمل في الجزائر. و دراسات أخرى، ربما موجودة و لكنها بقيت مخفية أو مهمشة أو غير مصرح بها. إن جمع كل هذه الدراسات الجادة يمثل في نظرنا منطلقا أساسيا لفهم هذا التاريخ الطويل للحركة العمالية في الجزائر و من خلاله نستطيع أن نفهم الكثير من القضايا التي أفرزتها تجربة هذه الفئة الاجتماعية في واقعنا الاجتماعي. وهو الأمر الذي قد يساعدنا على الفهم الحقيقي للعامل الجزائري و فهم هويته..

2- تنميطة هوية العامل الجزائري.

إن المتأمل و المتصفح لمؤلفات علماء الاجتماع في المجتمعات المتقدمة حول موضوع الهوية يصطدم بتعددتها و تنوع مضمونها و لكنها تتداخل و

تترابط لتقدم لنا في النهاية الصورة الحقيقية و الواقعية لهوية العامل في المؤسسات في إطار تلك المجتمعات و لعل هذه النتيجة هي مصدر القلق دفين يراودني باستمرار على اعتبار أننا لم نستطع و حتى وقتنا الراهن من تأسيس و لو مقارنة بسيطة تقدم لنا تقسيما أو تنميطة لهوية العامل الجزائري (une typologie). بل و ما زلنا حتى اللحظة نعتد في فهمنا لهوية العامل الجزائري على المقاربات الغربية التي أنتجت في سياقات اجتماعية و تنظيمية مختلفة. إنني لا أنفي قيمة تلك البحوث و الدراسات لأنها قد تساعدنا في فهمنا للموضوع لأنها قد تمدنا بالكثير من النتائج الهامة و لكن هدفي هو التركيز على السياق الاجتماعي و التاريخي للعامل الجزائري كمنطلق أساسي في تشكل الظواهر الاجتماعية، فهوية العامل الجزائري ترتبط بالسياق السوسيو-تاريخي الذي نشأت و تطورت فيه أي بالمعطيات و الأنماط الثقافية للمجتمع الجزائري عموما، و السياقات الداخلية للمؤسسة بشكل خاص. و على هذا الأساس فمن المعقول جدا الاعتقاد بأن المعطيات و السياقات السوسيو-تاريخية للمؤسسة الجزائرية قد شكلت رافدا حقيقيا لبدور هوية خاصة للعامل الجزائري تختلف في طبيعتها عن الهويات المتواجدة في سياقات اجتماعية أخرى. و لما كان الأمر كذلك ما هي هذه الهوية و ما طبيعتها؟ إننا بحاجة ملحة إلى تبيان هل حقيقة نستطيع أن نتحدث عن هوية مرتبطة بالعامل الجزائري و التعمق أكثر في فهم مضمون هذه الهوية و إبراز معانيها. بل و وضع تنميطة حقيقيا لا وهميا لها يستند على ملاحظات فعلية و واقعية في أماكن العمل و من خلال العلاقات المستمرة داخل المؤسسة .

3- تعددية الهوية العمالية: الدلالات و الأبعاد ؟

رغم التجانس المبدئي في هوية العمال الجزائريين للوهلة الأولى ، إلا أن الواقع العياني لها يبدو عكس ذلك ، و لعل هذه الفكرة قد تثير حفيظة البعض من الذين ما زالوا يعتقدون بوحدة و تجانس هذه الفئة الاجتماعية، و أقصد بشكل خاص المسؤولين النقابيين لأن فكرة التجانس عندهم تعني التضامن و التوافق و الانتماء ، و هي قضايا أصبحت أمورا يقينية في لا وعي هؤلاء المسؤولين أو القائمين على النقابة في الجزائر. إنني أسلم جدلا بأن الهوية العمالية في الجزائر قد حملت ما لا تطيقه أي أنه قد ألصق بها العديد من الخلفيات و المضامين غير الواقعية فهي هوية أريد لها أن تكون كذلك في لاوعي الكثيرين ، الأمر الذي أدى إلى الانحصار الوهمي لهذه الهوية في أنماط سلوكية و تصورية غير حقيقية ، أي أن الذات الفردية تعبر على ما لا تبطنه حقيقة بهدف الحصول على بعض الأهداف ، و هذا يدفعني إلى القول أن أشكال التعبير عن الهوية عند العامل الجزائري كان غرضه تمويه لأن السلطة و القوة مازالت حكرا في الوسط العمالي على النقابة و كل من ينخرط في صفوفها وهو الأمر الذي يفسره الوضع الراهن فبعد الانفتاح الفعلي للمؤسسة الجزائرية على اقتصاد السوق و تجسيدها الواضح لمبادئه ظهر إلى الوجود أشكال جديدة من العمالة التي لا تؤمن بالعمل النقابي بل و تصادمه في بعض الأحيان لذلك فان فهم هذا التحول في الفئات العمالية كان دافعا لنا لدراسة اثر القيم الجديدة للمؤسسة على الهوية العمالية .

ثانيا : تاريخ المؤسسة الجزائرية حقيقة أو مغالطة

قد يكون من القاسي جدا الحكم على تاريخ المؤسسة الجزائرية بأنه تاريخ غامض ، مبهم لأنه لم يخضع إجمالا إلى محاولات علمية رصينة تنزع عنه

هذا اللبس واللاوضوح، فالقليل من الدراسات الأكاديمية الجادة التي تناولت هذا الموضوع كان لها الفضل في فهم واقع المؤسسة الجزائرية من خلال تأسيس العديد من الأفكار و القضايا و الأطروحات الهامة حول تاريخ هذه المؤسسة و مشكلاتها إلا أنها لا يمكنها اليوم أن تشكل رؤية واضحة عن طبيعة هذه المؤسسة في حالتها الراهنة ، لان المؤسسة قد عرف تطورات و تغيرات عميقة أعادت تشكيل الكثير من ملامحها بحيث أضحت في بعض الأحيان عسيرة الفهم ، مستعصية التفكير. إنني أكاد اجزم أن تاريخ وواقع المؤسسة الجزائرية قد ارتسم بمنأى عن الكثير من الدراسات، هذه الأخيرة التي لم تسايره على مستوى الفهم و التشخيص و التحليل بل وفي بعض الأحيان لم تستطع بناء معرفة عالمية حوله ، بل وتجرات على استعمال بعض الطرق و الأساليب التبسيطية ضاربة عرض الحائط كل أبجديات البحث الجاد المستند على الروح العلمية . ولذلك أجدني اشك حتى في طريقة دراسة الواقع التنظيمي للمؤسسة الجزائرية من طرف الكثير من الذين تطلعوا بهذا الأمر، وحقيقة هذا الشك هو البساطة واللامبالاة التي اخترقت أذهان هؤلاء و التي أضحت السلعة الرائجة عندهم ، ولذلك فإنني أرفض من حيث المبدأ التعامل مع مثل هذه الأفكار التي اقتحمت المجال السوسيولوجي وأرادت أن تنتشر فيه وبشكل هذه القيم الغريبة و مثل هذه الأبحاث.

لاشك إذا إن الكلام المنمق الذي نقرأه هنا وهناك حول تاريخ المؤسسة الجزائرية وواقعها لا يمكن أن يكون منطلقا للتحليلات الموضوعية والعقلانية لأنه قد ابتعد عن المعطى العياني لواقع هذه المؤسسة ، ناهيك على انه قد بني على تصورات مبسطة مجزئة قد ساهمت إلى حد كبير في تشكيل مغالطات صارخة حول هذا الواقع وهو ما يعني الذهاب بعيدا عن الوضع

القائم وبؤرة هذا الواقع. أي أن بعض الباحثين قد انشغلوا باللباس الواقع التنظيمي للمؤسسة مفاهيم و قضايا لاتمت له بصلة وهو مازاد في المضمون الغامض لهذا التاريخ³.

إنني أجد نفسي أمام مأزق كيفية تركيب حلقات هذا الواقع لفهم أطره التي أدت إلى تشكله على النحو الذي نعرفه عليه الآن ، وخاصة في غياب الدراسات العلمية الحقلية الجادة ، والحقيقة أن هذه المعضلة تبقى في نظرنا صعبة الحل وهو ما يقتضي منا ضمنا إيجاد سبلا و بدائل أخرى للتعامل مع هذا الواقع المعقد. قد يكون من المفيد جدا وهذا هو الحال أن نتعامل مع الحالة الراهنة للمؤسسة الجزائرية، وهذا لا يعني مطلقا التنازل عن البعد التاريخي الذي أدى إلى تشكلها لأنه حلقة ضرورية لفهم هذه الأخيرة، ولكن ضرورة البحث تقتضي منا اخذ الحيطة والحذر لإمكانية وجود تشوهات كامنة في هذا التاريخ⁴. إننا لا نقلص من أهمية هذا التاريخ ولكن المسعى العلمي يبقى في نظرنا هو الأساس لذلك سنحاول التعامل مع الحالة الراهنة لهذه المؤسسة. و من هذا المنطلق يبدو أن مسايرة الواقع التنظيمي للمؤسسة الجزائرية لرصد تجلياته و فهم مضامينه هو ضرورة ملحة، و هو الملاذ الوحيد في تصوري حتى لانزيد في تعميم الواقع التنظيمي للمؤسسة الجزائرية ، لأن ذلك سيسهم إلى حد كبير في كشف طرق تشكله و تهيكله لأن الواقع عموما يسعى دائما إلى الامتثال عن الظهور⁵، بل و في تمويه نفسه ، حتى لا يخترق من طرف النظرة العالمية ، فهو من هذا المنطلق يسعى إلى إخفاء ماهيته، لأن ذلك يساعده إلى حد كبير على الاستمرار ، فحينما يصبح الواقع موضوعا للشخص العاقلة، فإنه سيركن بشكل أو بآخر إلى صيرورة النسق العلمي و إجراءاته و بالتالي إلى عمليات الهدم المتكررة

و التي من خلالها تتفقت رواسب هذا الواقع ليظهر ماثلا للعيان في شكله الطبيعي. أي أن كشف المغالطات و التشوهات التي التصقت بتاريخ المؤسسة الجزائرية يأتي في نظرنا في المقام الأول، وبالتالي فان تشخيص ماهية القيم الجديدة لهذه المؤسسة و تأثيراتها على هوية العمال لابد أن يمر حتما بتخليص المؤسسة من الانتعاشات و الرواسب المشوهة المتجدرة فيها .

إن تاريخ وواقع المؤسسة من هذا المنطلق قد تعرض إلى عوامل أدت إلى تغييره مما افقده الصورة الحقيقية التي كان عليها، و من اللامعقول أن نسعى لفهم هذه القيم في حالتها الراهنة دون أدنى اكتراث للأحداث التاريخية التي شكلتها، و الجدليات و التناقضات التي عرفتها إجمالاً. ومن هذا المنطلق فان فهم القيم الجديدة للمؤسسة الجزائرية يقتضي منا التعمق في البحث لفهم كيفية تشكلها حقا ، ولا يكون ذلك إلا من خلال الحفر في تضاريسها المتعددة و المختلفة .

ثالثا : تاريخ المؤسسة الجزائرية وصنم الكرونولوجيا :

يغلب على الحديث إذا تعلق الأمر بتاريخ المؤسسة الجزائرية الجانب الكرونولوجي - السياسي أكثر منه الجانب التنظيمي فأغلب البحوث و الدراسات الأكاديمية الجزائرية التي تناولت تاريخ تطور المؤسسة الاقتصادية الجزائرية انسأقت وراء الطرح الكرونولوجي التزامني الذي يشير إلى المراحل المعروفة لتطورها بدءا بمرحلة التسيير الذاتي ، التسيير الاشتراكي، إعادة الهيكلة العضوية و المالية ثم مرحلة الاستقلالية و الخصوصية حتى أضحي هذا التصنيف عادة مشتركة و حتمية لا يمكن الحياد عنها إذا أردنا حقيقة أن نطبع عملنا البحثي بطابع الشرعية الأكاديمية .

و لاشك أن هذا المنحى في قراءتنا للتطور التاريخي للمؤسسة الجزائرية قد يخفي على الباحثين حقيقة الأشكال التاريخية التي عرفتها هذه المؤسسة و سيزج بنا في مغالطات تعيقنا عن الفهم ، لذلك لابد من أخذ مسارات أخرى لقراءة التطور التاريخي لهذه المؤسسة بعيدا عن القراءات الكرونولوجية السياسية التي هيكلت و مازالت تهيمن على ممارستنا البحثية . فقراءة التطور التاريخي لهذه المؤسسة لابد أن يأخذ بعين الاعتبار كل التغيرات التي ارتبطت بنسقتها الإنتاجي برتمته و ليست مجرد انتقال من منظومة اقتصادية إلى أخرى أي أن تلك التغيرات هي عملية تشكيل و إعادة تشكيل للفاعلين فيها على مستوى الدهنيات و السلوكات و الممارسات بل وإعادة هيكلة حقيقية للهوية المهنية و التنظيمية للعمال الإجراء .

رابعا : المؤسسة الجزائرية و التحولات المعاصرة

1- المؤسسة المعاصرة او هيمنة النسق الانتاجي

كثيرة هي الدراسات والمحاولات التي أرادت تلميط المؤسسة المستقبلية وخاصة بعد التحولات التي خبرتها هاتة المؤسسة،محاولات أفرزت الكثير من الانتاجات النظرية والفكرية المتعددة والمتناقضة والمتخالفة فهناك من يتحدث عن المؤسسات بدون مركز *l'organisation sans centre* والمؤسسة المتعلمة *l'entreprise qui apprenante* وهناك من يتحدث عن المؤسسة الأفقية *l'organisation horizontale* لكن الحقيقة أنه كل تلك الرؤى كما أكد ذلك (boyer et durand)⁶ فضلت كلها الحديث عن مظهر واحد من مظاهر التطور الحالي لهذه المؤسسة وتعميمه على باقي النسق التنظيمي وهو التطور في النسق الإنتاجي ولذلك ليس من الغريب أن يتحدث أغلب منظري التنظيم

والمؤسسة عن التطور الكبير الذي لحق بالنسق الإنتاجي كأحد أهم مظاهر التحول في المؤسسة المعاصرة والراهنة.

ومن أكبر المظاهر أو التطورات الرئيسية التي عرفها النسق الإنتاجي في المؤسسة المعاصرة يؤكد أغلب المنظرين على مظهرين أساسيين، المظهر الأول له علاقة بالتسيير والتنظيم حيث ظهر في الكثير من المؤسسات حاجة ملحة وإرادة كبيرة لتفعيل الإنتاجية وإعادة النظر في التنظيم البيروقراطي بالمعنى الفيبري للمصطلح وبالتالي في النموذج التايلو-فايولي من خلال تسطيح الهرمية واللامركزية في القرار وأسلوب الإخراج Externalisation أي أننا نشهد نوع من التعديل في سلسلة الإنتاج . وأما المظهر الثاني أو المستوى الثاني فهو تسيير العلاقات الأجرية، ويرتبط هذا المظهر كما يقرر كثير من الاقتصاديين وخاصة منهم أصحاب نظرية التعديل théorie de la régulation بمجموع الشروط والظروف المرتبطة بإعادة إنتاج قوة العمل أي بالاستعمالات الخاصة بخصائص العمل والشغل وتراتبية التأهيل وتنظيم العمل، المرونة في سوق العمل ومن أكبر التوجهات المرتبطة بهذا المظهر تؤكد على ظهور ما يسمى وقتية(عدم ثبات) الشغل أضعاف أهمية الأسواق الداخلية للعمل صعود التباينات في أجور العمال (الأقل والأكثر تأهيل)، والحقيقة أن الظهور اللافت لهذه المؤسسة المعاصرة كان في أصله نتائج التغيرات المجتمعية والتي تمظهرت في عدة مستويات سياسية اقتصادية تكنولوجية ومن أبرزها ظهور مايسم (بالاقتصاد - العالم - l'économie monde)⁷ ، تنامي وانفجار تكنولوجيات المعلومات والاتصال ودور الإبداع الذي أصبح في مركز عملية الإنتاج والمنافسة إلى جانب هيمنة الايدولوجيا الليبرالية في دواليب السياسة والاقتصاد⁸.

2- المؤسسة المعاصرة و القيم الجديدة

لقد حظي موضوع القيم الجديدة في إطار المؤسسة بوجه خاص باهتمام كبير من طرف الباحثين، على اختلاف مشاربهم و اتجاهاتهم النظرية و الفكرية: و لعلنا نرجع هذا الاهتمام في السنوات الأخيرة بهذا الموضوع إلى التغيرات و التطورات المعقدة و الملزمة في ذات الوقت التي عرفتتها المؤسسات المعاصرة، فالعولمة و ارتفاع ظاهرة المنافسة و انتشارها الواسع قد أدى إلى إعادة هيكلة دقيقة و شاملة على مستوى المؤسسات و مناهجها تاركة بذلك وراءها الأشكال العقلانية التقليدية التي هيمنت في القرن العشرين (التأيلورية، الفوردية) فاسحة المجال إلى عهد جديد و إلى قيم جديدة ، قيم القنوات الشبكية و الهياكل التنظيمية المسطحة و منطق الكفاءة و التسيير بالمعارف. و الحقيقة أن الأشكال الجديدة للمنافسة الاقتصادية قد أدت إلى بروز الكثير من التعقيدات و الشكوك و القلق على مستوى الكثير من هذه المؤسسات ، فضرورة خلق القيمة، قد أدى إلى ظهور عدة اتهامات للمؤسسة العصرية على أنها تنظيم يسعى إلى التضحية بمصالح اليد العاملة و ما العقود محددة المدة وتنوعها وتسريح العمال (downsizing) و فقدان التأهيل و الأجور (downgrading)⁹ و انحصار الثقافة العمالية و تجزئها و انحطاط بل وبداية أفول العقائد النضالية ومعها التنظيمات النقابية إلا دليل على حالة الأزمة التي تعرفها في الآونة الأخيرة هذه المؤسسة و في هذا السياق أصبح الحديث عن القيم الجديدة للمؤسسة و آثارها على ثقافة و هوية العمال أكثر من ضرورة ، فأغلب الدراسات الغربية و العربية أكدت على قيمة و درجة التأثير التي قد تتركها هذه القيم على مستوى الرضا الوظيفي و الروح المعنوية و بالتالي على مستوى التوافق بشكل عام بين القيم التنظيمية و القيم الفردية .إن البحث المستمر من طرف المؤسسة عن الجودة و التنافس و النمو

و التطوير و الكفاءة و وحدة سلطة و تغيير أشكال السلطة الإدارية و تغيير نمط النسق التقني و تغيير طرق تقييم العمل و أنساق العمل التنظيمي هو بهدف إدخال ديناميكية على مستوى تنظيم العمل و هو ما يعني ضمناً الصعود الحتمي و المباشر لبعض المتطلبات التنظيمية و القيم الجديدة كالعمل المرن (travail flexible) و التعدد في النماذج المهنية و الفردانية (individualisme) و منطق الكفاءة و هو الأمر الذي يعني الانحصر الواضح و الجلي في بعض المهن التقليدية التي لا تصمد أمام ظاهرة الرقمنة و هيمنة التكنولوجيا الرقمية و الالكترونية، هاته المهن التي كانت في مرحلة ما تمثل القاعدة التي نشأت و تأسست من خلالها الحركة العمالية و النقابية في الكثير من المؤسسات ، و هو ما يزيد من المعطى الذي يقول بأن هذه التحولات على مستوى قيم المؤسسة سيؤدي ظهور أشكال جديدة في الاندماج المهني و ظهور ظاهرة الأجير المؤقت (le salarié de la précarité) الذي لا يستطيع السيطرة على راحته و مستقبله في عالم متغير. ومن هنا يتضح جليا أن المؤسسة المعاصرة بمنطقها هذا ستؤدي إلى الانقلاب في المعالم المهنية للعمال لتزج بهم في جدليات وتناقضات مستمرة في الزمان و المكان تناقضات قد تفقد القدرة على التحكم في مساراتهم وهويتهم بفعل قوة القيم التي تحملها. ومن ابرز القيم الجديدة التي عرفتها المؤسسة المعاصرة يشير اغلب الباحثين إلى قيم المرونة و قيم الفردانية وهي قيم كما يبدو تدل على التحول الواضح والديناميكية الكبيرة لهذه المؤسسة لغرض التمتع في السياقات الجديدة .

2-1- قيم المرونة

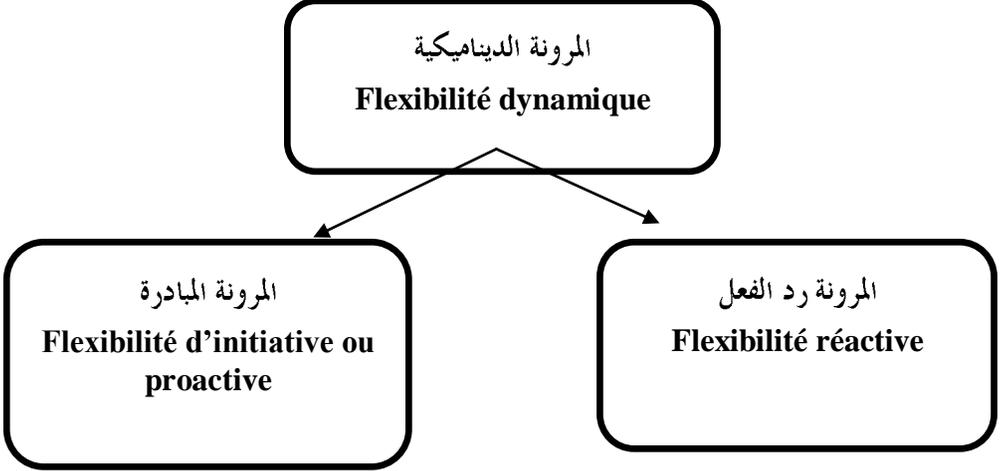
تلعب المرونة دورا مهما لتفسير كيف تستطيع المؤسسة أن تكون فعالة ، فطبيعة المرونة التي تبحث عنها كل مؤسسة ترتبط إلى حد كبير ب" السياقات " التي تتطور فيها . فالبحث عن المرونة يمكن أن ينظر إليه على انه عملية احتواء أو محاولة الحفاظ على التكامل و التناسق في عملية التسيير (الحفاظ على الأهداف ، و الأشكال التنظيمية) كطريقة في مواجهة البيئة ، و لكن يبقى مفهوم المرونة مبهم لأنه مفهوم متعدد الأوجه و الأشكال . فالمؤسسة تستطيع أن تطور مرونتها من خلال تدخلها في ثلاثة ميادين كبرى القرار الاستراتيجي المرتبط بالإنتاج ، العمليات ، و تنظيمها¹⁰ فالى أي حد يمكن لطبيعة المرونة أن ترتبط بأنماط التنظيم و مع أي شكل تنظيمي خاص ترتبط ؟ لا بد من التذكير في هذا الشأن أن الكثير من المؤلفين الذين درسوا تطور الأنساق الإنتاجية حللوا أيضا الأشكال و المظاهر المتنوعة للمرونة و بالتالي فقد ميزوا بين نوعين منها ، المرونة الستاتيكية و المرونة الديناميكية واستنتجوا بعض التجسيدات المرتبطة بها و هذا لتطوير القرارات الاستثمارية و آليات التحكم في التسيير¹¹ . و سنحاول في هذا السياق و لو بشكل مقتضب عرض أهم أنواع المرونة.

2-1-1- المرونة الستاتيكية :

هذا النوع من المرونة يشير إلى استجابة المؤسسة إلى حالة خاصة من البيئة ، الحالات الخطرة أي الحالات التي تكون فيها البيئة متغيرة و مشحونة بالاحتمالات ، هذا النوع من المرونة تتوافق إلى حد كبير مع النموذج " التaylorي-الفوردي" وفي إطار هذه الحالة من المرونة الستاتيكية تطرح المفارقة التقليدية المرونة-الإنتاجية

2-1-2--المرونة الديناميكية :

المرونة الديناميكية مرونة زمانية (temporelle) وتميز القدرة على تسيير الزمن والملائمة بين المؤسسة و البيئة و يمكن التمييز بين شكلين منها



الشكل (1) : أشكال المرونة الديناميكية

وتعني المرونة رد الفعل قدرة المؤسسة للتحرك و التكيف الدائم في الزمن مع متغيرات البيئة ، في حين نعني بالمرونة المبادرة القدرة على الابتكار و استباق المتغيرات التي تعرفها البيئة ، فالمؤسسة هي التي تتدخل لتعديل بعض الخصائص البيئة لكي تستطيع أن تسلك مسلكا إبداعيا ¹² . إن التمييز بين المرونة الستاتيكية و المرونة الديناميكية يبقى تمييزا تحليليا و على وجه الخصوص هو بغرض تأويل الدور المتنامي لمفهوم المرونة في تطوير الأنساق و العمليات الإنتاجية ، و الواقع أن التطور المتزايد نحو المرونة الديناميكية على حساب المرونة الستاتيكية يرجع إلى كون الأنظمة الإنتاجية لابد عليها أن تواجه البيئات المختلفة و المهيجة¹³ ومن الناحية

المبدئية فان المرونة تترجم موقف المؤسسة للإجابة على تعديلات البيئة لضمان الإبقاء على الأهداف¹⁴.

2-2- قيم الفردانية: برغم عزوف رواد المقاربة الماكروسوسولوجية عن إيلاء الأهمية المناسبة لمسألة الفر دانية فإنهم لم ينكروا وجودها¹⁵، ويرجع الكثير من الباحثين الانتشار الكبير لهذا المفهوم إلى ريمون بودون Raymond Boudon على الرغم من أن الرواد الأوائل من علماء الاجتماع قد قدموا إسهامات متعددة لمقاربة هذا المفهوم أمثال ماكس فيبر max weber و تالكوت بارسونز alcott Parsons و جورج زيمل Simmel و غيرهم . ويجمع الباحثون على أن أصول المقاربة الفردانية تعود أساسا إلى أعمال ماكس فيبر وفالفريديو باريتو ، إلا أن الملفت للانتباه أن جذور المقاربة الفر دانية تمتد حتى لعلماء الاجتماع المعروفين برواد المقاربة الكليانية¹⁶ ولكن إذا اتبعنا تحليل الانثروبولوجي لويس دومو " Louis Dumont"¹⁷ فانه يؤكد أن الفر دانية ظهرت في الغرب في القرن الأول المسيحي و تطور هذا المفهوم وعرف ازدهارا واسعا على يد مفكري الفلسفة السياسية (توماس هوبز و جون لوك) ، وبعدهم علماء الأنوار الذين أكدوا فكرة الحقوق الفردية¹⁸ ولقد تطور مفهوم الفر دانية ليأخذ معاني متعددة

(الفرد-الملك في الثمانيات من القرن الماضي ثم ، الفرد - المضطرب أو المعذب في التسعينيات) بناءا على الحالات التاريخية و السياقات الاجتماعية التي عرفها. و ما يهمننا من هذا المفهوم انه احتل مكانة كبيرة في إطار التنظير المتعلق بالمؤسسة المعاصرة فصعود قيم الفردانية فيها و اتساع نطاقها ولد واقعا جديدا، أدى إلى بروز الكثير من القضايا التي تشير كلها إلى تسارع وتيرة التحول الممارس على الفئات العمالية ، كالاستقلالية

وصعود المنافسة الفردية ، و المسؤولية و ما تمارسه من ضغوط على الأجراء¹⁹ ، صعود منطق الكفاءة التمييز المتعمد بين الأجراء في العمل ، ضعف معاني الانتماء للجماعة العمالية، أقول النضال الجماعي ، انحصار النقابية حتى أصبح الكثير من المهتمين بالشأن العمالي يتحدثون عن نهاية الطبقة العاملة كوجه تاريخي مركزي للنضال السوسيو-سياسي²⁰ . ويؤكد سارج بوقام Serge Paugam أن علماء الاجتماع يتساءلون منذ عدة عقود حول " موت الطبقات الاجتماعية " فالتحولات التي عرفتها المجتمعات الصناعية تصاحبها آثار عميقة حول حياة الأجراء و هم كثيرون وبالتالي حاول بوقام Paugam تحليل الآثار الاجتماعية و السياسية من خلال تمييز أشكال الاندماج الاجتماعي وبالتالي فانه ركز على فكرة صعود حدة التمايز في الفئات السوسيو-مهنية الأمر الذي قد يؤدي إلى إعادة النظر في التصنيف الحالي لهذه الفئات²¹ .

الخاتمة :

رغم تزايد عدد الإسهامات النظرية و التطبيقية المجسدة للهوية والقيم الجديدة للمؤسسة، فان مشكلة القيم الجديدة تبقى في المؤسسة الجزائرية موضوعا خصبا للنقاش و الحوار لان ماتخبره المؤسسة الجزائرية المعاصرة اليوم من تحولات و تغيرات قد اثر كثيرا عليها و على طبيعتها و على ملامحها . فالمؤسسة الجزائرية الراهنة و ان كانت تبدو تقليدية في تسييرها و إدارتها فإنها عرفت أشكالا جديدة في الممارسة و التنظيم ، ولذلك فان التحسس المستمر لهذه الممارسات قد يفيدنا في فهم تجلياتها على مستوى البناء التنظيمي و بالتالي على مستوى الواقع العمالي على وجه الخصوص. والحقيقة أن التحولات الأخيرة للمؤسسة قد أنتجت أشكالا جديدة في العلاقات

الأجرية و الاجتماعية و ما تنامي ظاهرة العمل بالعقود محددة المدة و تسريح العمالة لأسباب اقتصادية ، و صعود منطق الكفاءة و غيرها إلا مظهرا من مظاهر هذه المؤسسة المعاصرة ، و هي كلها تمثل استجابات مؤقتة أو ظرفية لتأثيرات البيئة الخارجية . إن التمكن من مسابرة و كشف ما يحدث داخل المؤسسة الجزائرية قد يسمح للمشتغلين حولها من فهم الأشكال الجديدة للعمل و الممارسات و العلاقات الاجتماعية و الأشكال أو الأنساق المهنية الجديدة و بالتالي رصد رهانات هذا التغيير و التحول على مستوى الأبعاد التنظيمية المشكلة لهذه المؤسسة و على الفئات العمالية فيها .

الهوامش :

¹ - لقد تم استعارة هذا المفهوم من الباحث جمال غريد الذي استخدمه في مقال مهم له حمل عنوان ، عناصر للاقتراب من الوجه الجديد للعامل الصناعي الجزائري الذي نشر في مجلة انسانيات ، مركز البحث في الانثروبولوجيا الاجتماعية و الثقافية ، العمل اشكال و تمثلات وهران 1997.

² - المقصود بالهوية الجديدة أن هؤلاء العمال قد تكون لديهم مشروع جماعي يستهدف التحول الاجتماعي انطلاقا من المؤسسة

³ - أكد على ماذهب إليه الباحث اسماعيل قيرة حول مفهوم الإضافات المصطنعة ، فهو مفهوم يعبر حقيقة عن واقع البحث في واقع المؤسسة فلقد مورست الإضافات المصطنعة حتى في إطار الدراسات المرتبطة بهذه المؤسسة .

⁴ - تاريخ تطور المؤسسة خاصة بعد سنة 1988 لم يخضع إلى التمهيص والتدقيق وجل المحاولات التي أرادت فهم هذا الأخير تبقى عديمة الجدوى، او انها قائمة على مغالطات واضحة.

⁵ - يبدو إن محاولة كشف الواقع و تحسسه هو شكل من أشكال التعدي الرمزي عليه، و هو أمر مرفوض من طرفه، لان الماهية بعد الانكشاف تفقد كل أشكال السلطة.

⁶ - Boyer et j.P Durant. L'après-fordisme syros , 1998, p14

⁷ - حسب ما أكده زعيم مدرسة التحليل Fenand Braudel و هو بصدد الحديث عن العولمة الاقتصادية قد كان ايذانا لتطور ما يسمى بالسوق العالمي الموحد .

⁸ Hubert gabrie , Olivier veinstein ; L'entreprise du 21 éme siècles : vers une firme post- chandelerienne p 2-

⁹ Manuel Castells ; (préface Alain Touraine la société en réseaux , L'ère de l'information nouvelle édition fayard traduit de l'anglais par Philippe Delamare 2001 -)

¹⁰ Jean-Claude Tarondeau ;approches et formes de la flexibilité revue française de gestion , n°= 123,1999, p66 -

¹¹ - Patrick cohendet et Patrick Llerena : flexibilité et modes d'organisation française de gestion , n°= 123,1999, p72

¹² - نفس المرجع ص75

¹³ - نفس المرجع ص76

¹⁴-Robert Reix ; les technologies de l'information, facteurs de flexibilité ; revue française de gestion , n°= 123,1999, p111

¹⁵- زهير بن جنات : الفردانية في يوبولوجيا ربمون بودون ، العمق النظري و المرتكزات المنهجية ، مجلة العلوم الانسانية السنة الثالثة : العدد 28 ماي 2006
(www.uluminsania.net 18.32/04/2009) ص.1

¹⁶ - نفس المرجع ص1

¹⁷ Jean-François Dortiers le dictionnaire des sciences humaines , edition sciences humaines 2004,p342

¹⁸ نفس المرجع ص 342 ,

¹⁹ -Jennifer Bue et Cathrine Rougerie ; automatisaton et responsabilisation des salariés : augmentation des pressions mais aussi des marges d'initiative Problemes politiques et sociaux n°867, 2001 p30 sources « l'organisation du travail : entre contraintes et initiative pp 12-15

²⁰- Serge Bosc : groupes sociaux ou classes sociales ? les cahiers français n°314 ,2003 p40

²¹- Serge Paugam : les nouvelles inégalités entre salariés ,les cahiers français n°314 ,2003 , p11