

الشراكة الأجنبية والاستثمار الأجنبي وصراع القيم

رهان لمشروع مؤسسة جزائرية

أ/ علي بلعدي

أستاذ باحث بجامعة بجاية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

معهد علم الاجتماع

ملخص:

نتطرق في هذه الدراسة إلى البعد الثقافي والقيمي داخل الشراكة والاستثمار الأجنبي، وهذا في إطار البرامج الاقتصادية التي تتبناها الجزائر. والتأكيد على مدى أهمية هذا البعد في ديمومة الاستثمارات الأجنبية وإنجاح الشراكة، واستغلالها لتعزيز وبناء مؤسسة جزائرية بمعالم دولية. وتقديم سلوك مغاير غير الذي كان عليه من قبل للفرد الجزائري ودور القيم الثقافية في فهم السلوك واستيعابه.

والتأكيد على الاستثمار في الرأس مال البشري لاكتساب المعارف والتكنولوجية، وبذلك فهم السلوك فرديا كان أو جماعيا. وتفسير نفور الأفراد من الشراكات وقراءة الفجوة الكائنة بين الشراكة والفرد وحتى الجماعة، والذي يؤثر بطريقة مباشرة أو غير مباشرة على مشروع المؤسسة الجزائرية.

Résumé:

Nous abordons dans notre étude la dimension culturelle et ses valeurs dans le partenariat et l'investissement étranger, et ce, dans le cadre du programme de développement économique de l'Algérie. Ainsi de confirmer l'importance de cette dimension sur la pérennité des investissements et le succès du partenariat, en l'exploitant pour conforter la structure de l'entreprise algérienne avec des labels internationaux. et de présenter un comportement exceptionnel de l'individu algérien différent de celui du passé.

Témoigner sur l'importance d'investir sur le capital humain pour l'acquisition des connaissances et de la technologie, afin d'arriver à la compréhension du comportement individuel soit-il ou communautaire. Expliquer, aussi, l'abandon des individus des partenariats, et ainsi lire et comprendre le hiatus entre le partenariat et l'individu algérien et même le groupe ; qui influera d'une manière directe ou indirecte sur le projet de l'entreprise Algérienne

الكلمات الدالة: القيم، الثقافة، السلوك التنظيمي، الشراكة والاستثمار الأجنبي، المؤسسة الجزائرية.

مقدمة:

إن التاريخ الحديث يوضح لنا كيف انقسم العالم، وكيف بررت دول استعمارها لدول أخرى، وكيف استغلّت واستعملت دول كميّدان لإبراز قواها، وكيف انقسم العالم إلى معسكر شرقي وآخر غربي. وبعد أفول إيديولوجيات، ابتدعت إيديولوجيات مغايرة لتبرر لمرة أخرى استعدادها لاستغلال دول أخرى.

مع بداية القرن الواحد والعشرين، والتحوّلات الجيوستراتيجية العالمية، والنظام الدولي الجديد، الذي يفرض ويحدد وجهة العالم الجديدة، أصبح الاقتصاد هو المعيار الذي تقاس به الأمم، وعلى ذكر قول كارل ماركس⁽¹⁾: "إن السياسة في القرن الواحد والعشرين سيحكمها الاقتصاد" ولا شك أن السيادة والغلبة لمن يملك أقوى اقتصاد، وسيولة في الحركة المالية عبر أرجاء المعمورة، وهذا سيكون لا محالة على حساب الدول الضعيفة. كما يروج في أمريكا "من سيسيطر" وكرست بذلك فكرة: «أملك يعني أكون»، فالبقاء للأقوى. وهذا ما يفنّه بورديو BORDIEU.P في قوله: "إن قوة وإيديولوجية النيوليبرالية الجديدة تعتمد على نوع من النيوداروينية الاجتماعية، وهم الأفضل والأمع"⁽²⁾.

لا شك أن الوضع الراهن يكرس الهيمنة للدول التي تتحكم في اقتصادها، ومع الأسبقية للدول في الاستغلال والتحضّر والتكنولوجية، يجعلها في المراتب الأولى ويتقدم ليس من السهل مواكبته بحكم التاريخ. وبذلك وأمام هذا الوضع العالمي، وحركة العولمة والعالمية، والنيوليبرالية، ما مصير الدول الضعيفة أمام هذه العاصفة الاقتصادية؟ وكيف استعدت لهذه الفتوحات الجديدة؟

تسعى الدول الضعيفة في وسط هذه الحقائق العالمية، بوضع خطة تنموية محلية، باعتبارها عملية تحرر شاملة سياسية واقتصادية واجتماعية وثقافية ومعرفية. وأن مراميها وأهدافها يصعب تحقيقها من دون سياسة واعية. إذ تمثل نهوضا كاملا، وليس مجرد تغير اقتصادي أو مجرد ارتفاع متوسط دخل الفرد دون النظر إلى النواحي الأخرى من العملية.

والجزائر كغيرها من الدول النامية، تعمل جاهدة لتحسن من وضعها الاقتصادي البالي. موجّهة بذلك كل الجهود نحو تنمية مؤسساتها وإعادة تأهيلها لكي تتعامل مع المعطيات

⁽¹⁾ K.MARX, par Ch CHITOUR ; *la mondialisation, l'espérance ou le chaos*, edi ANEP 2000

⁽²⁾ P.BORDIEU par Ch CHITOUR opcit p. 21

العالمية الجديدة. فلقد سعت منذ الاستقلال، كغيرها من البلدان التي كانت تحت الهيمنة الاستعمارية، إلى تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية. حيث تبنت سياسة الاقتصاد الموجه، والتي أفرزت مؤشرات ضعفها في مواصلتها أمام الحركة العالمية الجديدة، وبالتالي إلزامية النظر في سياسات أكثر واقعية وفعالية سواء على الساحة الاقتصادية أم الاجتماعية أو الاثنين معا. مما يفسر المراحل العديدة التي مر بها الاقتصاد الجزائري والمؤسسة الجزائرية، ويفسر في الوقت ذاته مخلفاته السياسية والاقتصادية والاجتماعية. وفي نفس الوقت الجهود التي تبنتها الدولة في وضع برامج وخطط غايتها تأهيل المؤسسة الوطنية الجزائرية، لا سيما مع إلزامية التعامل مع مؤسسات عالمية. ويتعرض المقال إلى جانب عادة ما تتغاضى عنه الكثير من المؤسسات والمسيرين وأصحاب القرارات، ألا وهو الجانب الثقافي وصراع القيم في ظل الاحتكاك بفاعلين قادمين من ثقافات مختلفة.

1- الإشكالية:

إن عولمة التبادلات الاقتصادية هي واقع يومي، إذ أصبحت الجزائر مطالبة بفتح أسواقها للمنافسة العالمية وللمؤسسات من وراء البحر. هذا الوضع يستلزم من أصحاب القرار إعادة قراءة أوراقهم وحساباتهم من أجل المصلحة المحلية خاصة في مواجهة هذه المنافسة الأجنبية تفاديا لكل معيقات مسار التنمية التي تبنتها الدولة.

أصبحت المؤسسات مهددة في عقر دارها بمنافسة حادة، فهي مسألة تكيف مع آليات وميكانزمات عالمية، وفي بعض الأحيان تكون شاملة، وفي أحيان أخرى خاصة، والتي غالبا ما تتغير بسرعة. مجمل المؤسسات الوطنية لا تتعرض لنفس الضغوطات، فمن جهة تختلف باختلاف القطاع المنتمية إليه، ومن جهة أخرى بسبب تباين الكفاءات، فرغم أن الرهانات من زاوية التأثير كثيرا ما تكون ضيقة، خاصة فيما يخص خلق الثروات وتوفير فرص عمل.

إن منافسة القوى الاقتصادية الجديدة لا مفر منها، والتي اقترنت كذلك بهيمنة الشركات متعددة الجنسيات. وفي الوقت نفسه هناك عدة نماذج تحاول فرض نمط عملها، كالنموذج الألماني، والصيني والإيطالي والفرنسي وأنماط أخرى، أمام النمط المحلي الذي يعتبر صورة ناقصة تبحث عن نمط يمثلها. عكس ما ينادى إليه في تبني مبادئ عالمية في مادة التنظيم داخل المؤسسات، فعلى كل مؤسسة، حتى المتعددة الجنسيات، أن تفتح مجالاً لقيم نابعة من اجتماعية الأفراد وفوارقهم الثقافية والتي هي بمثابة المحرك الحيوي للأفراد وقد تشكل عائقاً إذا لم تؤخذ بعين الاعتبار، فلكل خاصيته. وفي هذا المجال نذكر عجز النموذج الأمريكي مثلا أن يتصدى للنموذج الياباني الذي ما أن دخل السوق العالمية، حتى فرض هيمنة واسعة في عدة مجالات.

تمثل كل من الشراكة والاستثمار الأجنبي فرصة لنقل التكنولوجيا والمعارف المهنية، لكن هذه العملية يقوم بها أفراد محليون حاملون لقيم ثقافية تختلف عن تلك التي يحملها الأجانب، فالشراكة ليست أرقاماً وآلات حديثة، بل قيم وفوارق ثقافية، تفرض وجودها في التعامل مع هذه التكنولوجيا والآلات الحديثة والتي تحمل هي بدورها قيماً مغايرةً. هذا الموقف لا يعني استحالة التعامل والتكيف معها بل يجب توخي الحذر من أجل تصادي العوائق التي قد تثبط المؤسسة والأفراد معا، وبذلك نكون أمام نتائج غير مرغوبة.

ومع مرور الوقت وازدياد استيعاب حقيقة العوائق الثقافية، أصبح من المهم الاعتراف بالفوارق الثقافية، والتي كان لها وقعها في الاقتصاد العالمي. ألم تعجز بعض النماذج العالمية في اقتحام أسواق لا تحمل نفس القيم؟ مع وجود عدة فوارق ثقافية داخل المؤسسة، تعتبر رهانات بحد ذاتها من باب التكامل. فقد ترتكب أخطاء عن غير قصد خاصة في المؤسسات التي تحتوي على أفراد من جنسيات مختلفة، فإدراك المواقف وردود الأفعال لا يكون نفسه بالنسبة للجميع. لذا من اللازم الأخذ بعين الاعتبار في هذه المواقف القيم والمعايير للأطراف المشاركة، تجنباً لارتكاب أخطاء عن غير قصد. فبعض المواقف التي تعتبر مواقف عادية في الثقافة الأوروبية لا تتقبلها الثقافة المحلية، بل تتعدى ذلك لأن تعداً لفظياً إن لم يتوخ الحذر.

إن المشاكل المرتبطة بالقيم الثقافية واختلافها، كثيراً ما تتميز بالحساسية، خاصة في مواقف العمل مع المنظور الجديد للمشاريع الجزائية للشراكة والاستثمار الأجنبي، هذا الوضع يخلق تعددية في التبادلات. فهذا الاحتكاك سيولد سلوكيات وتصرفات جديدة، وتغيرات في تكوين الفئات الاجتماعية.

إذن يوجه الاهتمام نحو قضية التبادل أو تلاقي القيم في وسط الشراكة، أو المشروع الذي سيكون أرضية وملتقى لثقافات متعددة ومختلفة، لكن الأمر لن يتوقف فقط أمام المواقف اليومية للفرد أثناء العمل بل يتعدى حدود المؤسسة إلى الممارسات اليومية على جميع الأصعدة.

إن المحور الأساسي لمسألة القيم، وبالأخص في المؤسسة والمشاريع الوطنية، وباختلاف نماذج الشراكة، يقدم لنا ميداناً خصباً لأخذ الدروس والعبر. فمن جهة نجد نقل التكنولوجيا للعديد من الشركات الأجنبية إلى المؤسسة الوطنية، وإن صح التعبير نكون أمام سلوك تكنولوجي وثقافي. لكن يجب الانتباه أمام هذه المواقف والتساؤل: هل طرحت مسألة الاستعداد؟ هل تم التفكير في الأبعاد التي تمسها العملية؟ وهل أخذت بعين الاعتبار تناقضات القيم المحلية مع الأجنبية؟ وهل استوعبت بذلك كل الأبعاد؟

تطرح كل من الشراكة والاستثمار الأجنبي تساؤلات عدة حول كيفية تلاؤم قيم متناقضة فيما بينها في واقع واحد، هل هذا سيكون مجالاً لصراع قيمي أو أن الضعيف يذوب

أمام القوي، أم أنها تمثيلات؟ وإن كان الأمر كذلك هذا يعنى وجود فهم واستيعاب لحقيقة، ولكن كيف تقابل هذه الحقيقة؟ هل بالسكوت والانصياع؟ أو بالمواجهة؟ هل تختلف المواقف باختلاف المستويات؟ إننا نقف بعيدين كل البعد عن الفهم والاستيعاب الحقيقي للموقف، لأن فهم ما يدور في ذهن الفرد يستلزم استيعاب وفهم الفرد بكامله في سبيل التكيف. خاصة إذا كان الواقع هنا يمس التغيير؟ فكيف سيكون وقع هذا التغيير على الفرد؟ هل سيكون مختلفاً ومتبايناً من مستوى لآخر؟ أم أنه موقف واحد ومتشابه؟ إذا كان المراد إدخال تكنولوجيا، يستلزم ذلك تكويناً مخصصاً، و لكن هنا نقف أمام عدة مسببات تجمعها الشراكة، فإن سهلت عملية نقل التكنولوجيا، هل ستسهل عملية السلوك التكيفي؟ هل أننا نسعى لبناء مؤسسة جزائرية جديدة؟ أم أنها مرحلة عابرة لعملية الإنعاش الاقتصادي اللامتناهية؟

الشراكة والاستثمار الأجنبي في المرحلة الحالية هي بمثابة بعث نفس جديد للجزائر لإعادة بناء اقتصادها. يزداد الحضور الأجنبي يوماً بعد يوم باستثماراته العديدة وفي شتى الميادين، حيث أصبحت المؤسسات الأجنبية تنافس المؤسسات الجزائرية في عقر دارها. وهذا الواقع الجديد والحركية كلها تعبر عن الوجهة الجديدة التي تتبناها الجزائر. ومن المنطق أن الاقتصاد مبني على المؤسسات فإن كونت مؤسسات حتماً سيكون الاقتصاد قويا. وتواصلت الإصلاحات على جميع الأصعدة، معبرة بذلك عن الوجهة الجديدة للاقتصاد، حيث شملت جل المستويات، الإطار التشريعي منها والقانوني والتنظيمي. وعملت على إيجاد مجال للحركة، وحلول للأزمات على كل المستويات، خاصة في العشرية الأخيرة للقرن العشرين.

إن احتكاك الشراكة والاستثمار الأجنبي بالمؤسسة الجزائرية سيؤثر عليها على كافة المستويات، إيجابيا أو سلبيا؛ لكونها تقدم جوا مغايرا ومخالفا لما هو معهود داخل المؤسسة بإدخال أساليب تنظيمية جديدة بمعايير عالمية، وتقنيات وتكنولوجيات حديثة. لكن هذا التغيير الذي تعيشه المؤسسة، سيقدم لنا واقعا ديناميكيا جديدا، وهذه الديناميكية الاقتصادية بدورها ستتعدي أو تتحول إلى ديناميكية اجتماعية. فيستحيل إغفال مدى تأثير وتأثر العامل بالمجريات التي يعيشها الواقع المؤسساتي. بما أن الواقع تعاملات، وما دامت هذه الأخيرة مبنية على العلاقة والتفاعلات في مختلف المستويات، وما ينجر عن هذه العملية هو تغير بمختلف معانيه، فهذا الواقع يضع القيم الاجتماعية والثقافية على المحك. ويؤكد سان سوليو SAIN SAULIEU⁽¹⁾ أن أي تغيير يطرأ داخل مؤسسة أيا كان نوعه، هو في الحقيقة سيؤثر في مصير المؤسسة، والأفراد، والمجتمع.

⁽¹⁾ SAIN SAULIEU, "Changer l'entreprise une affaire de société", in *l'entreprise une affaire de société*,

Référence presses de la fondation nationale des sciences politique Paris mai 1992, p. 14

فلا شك أن الشراكة ستخلق حركية، وتوجهات وتفاعلات وتصورات جديدة، وهي بذلك ستقدم لنا تصورا وتمثلا جديدا سواء للمؤسسة أم للفرد. فلا ينظر لهذه العملية على أنها مرحلة من مراحل الإصلاح فقط، بل هي مدرسة لتقديم وإنشاء قيم جديدة، أصبحت هذه العملية مركزية للمؤسسة التي تبحث عن اسمها:

ففي خضم هذه الحركية والرهانات الجديدة للاقتصاد الجزائري، هل تبنت الجزائر مشروع مؤسسة جزائرية؟

هل أخذ بعين الاعتبار القيم المحلية للمجتمع الجزائري من أجل مؤسسة بصبغة عالمية؟ وبذلك إستراتيجية مؤسساتية واضحة المعالم؟

هل ركزت السياسات الجديدة على الرأس مال البشري من أجل مؤسسة بمرجعية وهوية محلية وعالمية في آن واحد؟ وهل تبنت المؤسسات استراتيجيات الأفراد أم تركتها للأفراد لتحقيق غايات ومصالح شخصية فقط؟

2- الفرضيات المقترحة:

إن الفرضيات المقترحة للإجابة على التساؤلات المطروحة استخرجناها عبر الممارسة والملاحظة في مؤسسات جزائرية تخوض تجربة الشراكة وهي كالاتي:

هناك علاقة ضيقة بين القيم الثقافية والسلوك التنظيمي للأفراد داخل المؤسسة، فإهمال هذه القيم هو إهمال الفرد، بكل معانيه التنظيمية والاجتماعية.

غياب الاستثمار في الرأس مال البشري سيؤثر على الاستثمار في اكتساب المعارف والتكنولوجية، وهذا ما يدفع بالأفراد إلى تبني سلوك يخدم مصلحتهم الفردية على حساب مصلحة الجماعة والمؤسسة.

غياب الاهتمام بالفرد الجزائري سيخلق فراغا وهوة بين الفرد والمؤسسة، وهذا ما سيؤثر سلبا على مشروع المؤسسة الجزائرية.

3- منهج البحث والتقنيات المستعملة:

وعلى سياق صياغة الإشكالية واعتمادا على الفرضيات المقترحة، تبنت الدراسة المنهج الكيفي والذي يعتبر أسلوبا مناسباً لاكتشاف الوقائع وفهما، وذلك بهدف استكشاف وفهم سيرورة سلوك التكيف في وسط الشراكة والاستثمار الأجنبي انطلاقا من استعمال التقنيات المناسبة.

يقدم المقال قراءة تحليلية وتفسيرية للعلاقة القائمة بين القيم الثقافية المحلية والتكيف مع التغيير التنظيمي الذي تقدمه الشراكة والاستثمار الأجنبي، بأبعادها الاجتماعية، وهي من جهة استكشافية ومن جهة أخرى وصفية.

فهي استكشافية لأنها تطلعتنا على واقع المؤسسة الوطنية في ظل الشراكة، باعتبارها عملية تغيير في وسط ومحيط المؤسسة لإعادة تأهيلها على الصعيد الاقتصادي سعياً إلى المساهمة في عملية التنمية الكبيرة. وهي وصفية كونها تقدم تشخيصاً دقيقاً لمواقف العمال في هذا الواقع الجديد ولعملية التكيف مع المعطيات الجديدة، مع محاولة فهم العوامل المؤثرة فيه، وبذلك فهي تشخيص لأبعاد الظاهرة وتأثيرها على العمال على الصعيد الاجتماعي والثقافي.

أما فيما يخص تقنيات البحث والأدوات المستعملة في جمع المعطيات، فهي حتما لا تخرج عن نطاق المنهج المعتمد في التحليل وهي كالآتي:

• الملاحظة بالمشاركة:

تركز الملاحظة بالمشاركة على سلوك الفرد في مواقفه اليومية وفي مواقف اجتماعية كالعامل مثلاً وأوقات الراحة وهذا بملاحظة السلوك وتسجيله⁽¹⁾، ولقد دعمت هذه التقنية باستخدام شبكة الملاحظات اليومية، حيث تملأ هذه الشبكة وفقاً لتوزيع العمال في الهيكل التنظيمي للشركات المدروسة من جهة ومن جهة أخرى وفق الفرضيات المقترحة.

والذي ساهم في تبني هذه التقنية، هو كوني أنتمي لمؤسسة وطنية تبنت الشراكة في مشاريعها الجديدة، وللخبرة المتراكمة التي تكونت لدي عبر سنوات عدة في العمل مع الشراكة والاستثمار الأجنبي كميدان مهني.

أما فيما يخص شبكة التحليل: فتدرج في عمل أكثره أنثروبولوجي، «كمنهجية تقتحم وتجتاح في مستويات مختلفة للواقع الذي عادة ما يفلت من الملاحظة العلمية التي تعتمد بالأخص على تحديدات عقلانية وموضوعية»⁽²⁾. وأن المعطيات والملاحظات التي تجمع، لن يكون لها معنى سوسولوجيا إذا اكتفينا بالوصف السطحي دون محاولة تفتيتها إلى حقائق تكشف عن حقيقة سلوك الأفراد عبر ممارستهم اليومية للقيم الاجتماعية والمهنية داخل الشراكة.

(1) نايفة قطامي أحمد برهوم: طرق دراسة الطفل، دار الشروق للنشر والتوزيع - القاهرة - 1989، ص 280، ص 29.

(2) Serge BOUCHARD, "Nous autres les gars du truck: essai sur la culture et l'idéologie des camionneurs de longue distance du Nord-Ouest Québécois", Ph. D. Dissertation McGill université de Mont réal, 1980, p 392

● المقابلة:

أما المقابلة كتقنية ثانية استعملتها، فهي بمثابة تقنية تفرض نفسها لتدعيم نتائج الملاحظة، للوصول إلى فهم واستيعاب مدى التناقضات في المواقف، وتدخّل القيم التي يحملها الأفراد في فهم واستيعاب واقع الشراكة والاستثمار الأجنبي. فالمقابلة هي تقنية مباشرة تستعمل من أجل مساءلة الأفراد بكيفية منعزلة، لكن في بعض الحالات، مساءلة جماعات بطريقة نصف موجهة تسمح بأخذ معلومات كيفية بهدف التعرف العميق على الأشخاص المبحوثين. كما نهدف من خلال استعمالنا لهذه التقنية ليس فقط إلى حصر الوقائع بل إلى التعرف أيضا على المعاني التي يمنحها الأشخاص للأوضاع التي يعيشونها.⁽¹⁾

4- مقارنة القيم الثقافية لفهم رهان الشراكة

إن مقارنة القيم الثقافية للشراكة، تركز على السلوك والتفاعل بين الأفراد، فهي لا تعطي تفسيرات نموذجية. فكل تفسير ثقافي متعلق بالموقف الذي يحدث فيه السلوك، وتعطي تبريرات أو إجابات للاختلافات أو التشابهات الثقافية. لكن إذا سبقت العملية (الشراكة) معرفة عن نسق القيم والثقافة المحلية أو حتى الأخذ بالاعتبار فاعليتها، فهي تساعد وتسهل على الفاعلين الاجتماعيين تسيير الفوارق، كونهم يتفهمون الحقائق الإنسانية المختلفة، والشعور واللاشعور، والرسمي من اللا رسمي، ومدى تأثير الروابط الاجتماعية بين الفاعلين، وحتى الفوارق المنطقية للجماعات.

إنّ الجانب المحلي للجماعة، يكون مرجعية في فهم الممارسات والسلوكيات الاجتماعية للأفراد، باعتباره من المقومات الأساسية لها. إذ يجيب عن تساؤلات للكثير من ردود الأفعال التي قد يصعب على الغريب فهمها، وتقوم مجموعة من القيم التي تكون هذا الجانب بتحديد السلوك. إنّ المواقف اليومية تمر عبر عملية تدقيقية، لإثارة القيم التي تتعامل معها، إذ نقف أمام حركية وديناميكية لسلم القيم الذي يتجاوب مع الموقف عبر سلوك محدد، فتظهر قيم وتتسحب قيم، دون زوالها لتتعامل وفق الإدراك مع معطيات الواقع.

يتميز كل مجتمع بقيمه وترتيبه النابع من منطق محلي الذي يترجم عبر سلم خاص، والذي يحمل في ثناياه عقلانية نابعة من إرثه القيمي. وباعتبار الثقافة كنموذج سلوكي، وبسلم خاص للقيم، فلكل مجتمع نموذج النابع من ذاتيته الاجتماعية. إذن النموذج الغربي ليس نموذجا مثاليا

(1) موريس آنجرس: منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية - تدريبات عملية، ترجمة: صحراوي بوزيد

بل نموذج نابع من قيمه الاجتماعية. وهكذا في موقف كالشراكة، حيث تتلاقى وتصطدم القيم المحلية مع الأجنبية، كيف تتعامل العقلانية المحلية أمام العقلانية الأجنبية؟ إن الوعي ببعد القيم، ليس فقط عملية إدراكية للسلوك، وترجمته، بل فهم لبناء جديد، فهو يتحرك في اتجاه تغيير نسق القيم، أمام نسق من قيم جديدة. وهو أيضا تغيير للسلوك مبني على السمع والإدراك والفهم وتحليل الموقف، ومنطق أفعال الفاعل، حلّ المشاكل والألغاز، والمنطق الخفي.

5- الشراكة ورهان المؤسسة الجزائرية:

تعتبر الشراكة كعملية تغيير تنظيمي غايتها إعادة تأهيل واعتبار المؤسسة الجزائرية، واحتكاكها بالعملاء الأجانب حتما سيكسبها تجارب ومعارف تنظيمية جديدة. نجد داخل الشراكة، عدة فوارق ثقافية تعتبر رهانات بحد ذاتها من باب التكامل، فقد ترتكب أخطاء عن غير قصد خاصة التي تحوي على أفراد من جنسيات مختلفة، فإدراك المواقف وردود الأفعال لا يكون نفسه، لذا من اللازم في هذه المواقف الأخذ في الاعتبار قيم ومعايير الأطراف المشاركة، تجنباً لارتكاب الأخطاء غير المقصودة. وفي هذا السياق يذكر موقف لرئيس سابق (لآي بي أم) الأوروبي: «للتعايش في وسط دولي، يجب خلق ثقافة مؤسسة: نفس المبادئ القاعدية، نفس مناهج العمل، نفس الأهداف. هذا كله يخلق مجالا جامعا لتفاهم، والاتفاق. من بين قواعدها الأساسية لدينا، أن لا نتكلم إلا عن العمل».⁽¹⁾

وهذا ما يطرح مسألة مسايرة أو معارضة القيم الثقافية السائدة للقيم الثقافية الجديدة التي يفرضها الشريك الأجنبي. وستكون حتما هذه المرحلة، مرحلة الرهانات والتحديات بدءا بالفرد والجماعة والمؤسسة وصولا إلى المجتمع والاقتصاد الوطني وعملية التنمية، لأنها عملية شاملة. لذا يجب تبني رؤية واقعية ومستقبلية تمكن المؤسسة الجزائرية كتنظيم، من التعامل مع أبعاد، وتحديات الشراكة والاستثمار الأجنبي، لتحقيق اقتصاد متكامل وفعال. والإيمان في البديل الذي ستقدمه الشراكة والاستثمارات الأجنبية سواء للفرد كعامل، وللجماعة، وللمؤسسة، وللمجتمع. دون إهمال الفرد باعتباره نواة التغيير بحد ذاته والذي ستقدمه المؤسسات الأجنبية، بما تمثله المؤسسة من هوية اجتماعية وثقافية واستعداداتها كبناء اجتماعي، أمام هذه التغيرات التي تتجم عن هذه المرحلة.

⁽¹⁾Carmel camilleri, et autres: **CHOC DE CULTURE, la communication dans la perspective**

ومعرفة الضوابط التي تحكم هذه المرحلة، والاستعداد للآثار والانعكاسات الاجتماعية التي ستتجم عن هذه الحركة الاقتصادية على الأفراد. وبذلك التنبؤ بمصير سوق العمل، واليد العاملة في الجزائر، ومصير المؤسسة الجزائرية أمام هذا الزحف الهائل للمؤسسات الأجنبية، ودور الدولة في هذه العملية.

إن هذه الزوايا جميعها تمثل الوجه الكلي لهذه المرحلة، ولا يمكننا أن نستوعبها، ونتناولها على مجملها، ولكن من المهم أن نشير إليها، لتضع لنا المحددات والموجهات الأساسية للدراسة، والوصول إلى فهم صحيح للقضية، وهذا لا يعني البتة الإقلال من أهمية الزوايا الأخرى، بل محاولة منا للتعلم في نقاط محددة. فسنعرض للشراكة والاستثمار الأجنبي كعملية تغيير، من أجل مؤسسة جزائرية نموذجية، أو على الأقل تواجه وتفرض وجودها في السوق المحلية ولم لا الدولية.

6- مكانة الفرد داخل المؤسسة:

أكدت دراسات لوران LAURENT A.⁽¹⁾ أن الفوارق المتعلقة بالقيم المرتبطة بالثقافات المحلية أكثرها بروزا لدى الأفراد العاملين في شركة متعددة الجنسيات من الأفراد المنتمين لشركة وطنية، فيعلق في أطروحته أن الضغط من أجل خلق ثقافة مؤسسة عابرة أو رابطة قد تثير لدى الأفراد الرغبة في الاعتراف بذاتيتهم الثقافية. وفي نفس السياق يقول الباحث البريطاني شيلد J. CHILD⁽²⁾ إنه حاليا يوجد تقارب في شركاتنا المتعددة الجنسيات من الناحية الهيكلية، والتكنولوجية، أما الفوارق من ناحية القيم والسلوك في نفس هذه الشركات فلا زالت قائمة. فتضايق المسيرين أمام الفوارق الثقافية يظهر جليا، مع غياب التراضي للحلول التي يجب تبنيها.

إن سرّ نجاح النموذج الأمريكي وفعاليتته يكمن في عدم وضع حواجز بيروقراطية في الاتصال، ويلعب أسلوب المخاطبة دورا في غاية الأهمية، لذلك نرى أن الهيكلية التنظيمية والمسافة الإدارية لها دورها عند الأفراد وعلى جميع المستويات، وبالأحرى ليس هناك مستويات بل مستوى واحد.

أما في الشراكة الفرنسية الجزائرية لإنتاج الألبان بمنطقة بجاية، فيذكر أحد المدراء: «أنه إذا ما استقبل فرد من طرف المدير أو من طرف أحد الأعوان الإداريين، فحتمًا سيكون رد فعل الفرد جد مغاير مع اختلاف الطرف المستقبل.» لذلك عمل الجهاز الإداري على تبني

⁽¹⁾ Ibid. p 197.

⁽²⁾ Ibid. p 153.

سياسة التواصل والتقليل من المسافات والحواجز الإدارية، لاستيعاب رد فعل العمال خاصة منهم المنتمون للقاعدة العمالية أو لأسفل الهرم. أما النموذج الأنجلوسكسوني فلا يرى السبب في خلق مسافة بين الفرد العادي وإطار سام، فلا يمنع الأخير من التعامل على وجه سواء مع مرؤوسيه. وقد جاء في دراسة أن النموذج الألماني، يتصف بالانضباط والجدية فلا عجب أن يحظى هذا النموذج بالقبول لدى المؤسسات الوطنية.⁽¹⁾ الأصل الاجتماعي لا يحمل أهمية لدى الأنجلوسكسون (العصاميين) في اختيار مساعدين وشركاء عمل، فالمرء يقاس بإنجازاته لا بإنجازات الآخرين. هذا ما جعل الكثير من العمال يكتسبون ثقة مسؤوليهم كما جاء في عدة مقابلات «...على الموقع، لا نشعر أن هناك رئيس ومرؤوس، بل نشعر بفريق، الكل يعرف ما يجب القيام به، حتى في أوقات الراحة ليس هناك خرق للمسافات في التواصل، إننا نشعر بالقبول معهم...»

من الأمثلة المقدمة، نتساءل عن السلوك والرموز التي تميز المكانة والسلطة عبر الثقافات داخل المؤسسة إذا ما كانت في الشراكة. وقد تكون مصدرا لسوء فهم، وتناقض في الرؤى. الاختلافات الثقافية، صراع القيم، تأثير النماذج: تعتبر مصادر لعدم التوافق والتراضي المرتبطة بالثقافة المحلية، وهي على درجة كبيرة من الأهمية، هذا إن كان الهدف إطلاق المؤسسة الجزائرية إلى الأمام.

7- الذاتية (الفردية) والتشاركية (الجماعية): خاصيتان لشخصية الفرد

الذاتية أو الفردية هي خاصية الأفراد من الثقافات التي تولى أهمية في تحديد الفرد «أنا» ولا من خلال الجماعة، الأسرة، «نحن» في الثقافات التشاركية. في معظم المجتمعات الغربية كما يذكر مارغاليت MARGALIT⁽²⁾، وخاصة في الطبقات البرجوازية، صورة الراشد تقترن دوماً بقييم الاستقلالية الذاتية للشخص، من ناحية المعارف والقيم والسلوكيات والتصرفات. هذا يعني العيش مستقلين عن آبائهم، وعادة ما يهجرون عائلتهم في سن مبكرة، وقبل الزواج؛ وهذا عكس ما يحدث في مجتمعنا الجزائر ومجتمع المجتمعات الإسلامية والعربية وحتى الإفريقية. فالرباط العائلي والانتماء قائمان دوماً، ولهما الأولوية في الحياة اليومية على الحاجات الفردية والذاتية، فالذات في هذه الحالة لا تحمل نفس المعنى.

إن مصطلح الشخص لا يمكنه أن لا يقترن بالعائلة أو الأسرة وحتى العشيرة: فبذلك فإن الانتماء إلى العلاقات العائلية والاجتماعية، هي التي تحدد الفرد. يقول باستيد

⁽¹⁾ بلعدي على: "استراتيجية السلوك التنظيمي للعمال الجزائريين في إطار الشراكة الأجنبية" رسالة ماجستير،

قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 2008، غير منشورة.

⁽²⁾ Margalit in Carmel camilleri, et autres: Op. Cit p 67

BASTIDE.R⁽¹⁾ إن أهم شيء عند المجتمعات التقليدية، هو وجود المضادين لمبدأ الذاتية، ألا وهما تدخل عدة عناصر في بناء الشخصية، وذوبان الفرد في وسطه أو في ماضيه.

يشير المؤرخ برودال BRAUDEL F.⁽²⁾ إلى غياب الشخصيات الفردية الكاملة في المجتمعات المتوسطة القديمة، والتي قد تعتبر ملخص فردية، لذلك لا وجود لاتخاذ قرارات أو اختيار الشروط الشخصية للعيش. فالأفراد لهم وظائف اجتماعية مسبقة من الواجب التكيف معها بمرور الوقت، وتحمل مسؤوليات تفرضها العلاقات العائلية. في هذا النموذج حيث الأولوية الأخلاقية للعائلة والمجتمع. فالرغبة في الإنجاز الشخصي، الذي يشير إليه Mc.Clelland⁽³⁾ أقل حضوراً من الثقافات الفردانية الغربية. إنها العائلة أو الجماعة هي التي تلبى رغبات الفرد.

في إطار المؤسسة من النموذج الغربي، فإن الفردية تعني الاستقلالية، التفرقة بين المهني والشخصي، المنافسة بين الأفراد في إطار السعي وراء النجاح المهني. أما الواجهة الجماعية فتعني الولاء للجماعة (جماعة العمل)، وبذلك البحث عن التوافق والتراضي والتشاور بين الأفراد.

ولقد ذهبت دراسات هوفستيد HOSTEDE G.⁽⁴⁾ في نفس المنحى وأكدت ما سبق ذكره: العلاقات بين أرباب العمل والعمال تكون على قاعدة أخلاقية في الثقافات الجماعية، أما في الثقافات الفردية تبني على أساس شخصي.

يولد هذان البعدان أشكالاً متباينة من التنظيم والاتصال في إطار العمل. ونفس الإشكال يطرح بين التبعية والاستقلالية في علاقات العمل، ففي المؤسسات ذات الاتجاه الجماعي، العمال تابعون لمسؤوليهم، وينتظرون منهم التكفل الكامل، وعلى المسئول أن يعرف كيف يشجع ويعاقب، ويمكنه أن يعرف كل الأمور العائلية لعماله، فالمسئول هو الفرد الذي يعلم كل شيء.

هذا الشكل من التنظيم للعمل والذي يميل كل الميل إلى الجوانب الاجتماعية للأفراد لن يتلاءم مع النماذج التaylorية الكلاسيكية للعمل. خاصة إذا ما علمنا أن العلاقات العاطفية تأخذ مكانة هامة، وقد أشار ماتيو MATHEU.M⁽⁵⁾ في دراسته حول علاقات العمل في

⁽¹⁾ Roger Bastide in Carmel camilleri, et autres: Op. Cit p 156

⁽²⁾ Fernand Braudel in Carmel camilleri, et autres: Op. Cit p 33

⁽³⁾ George R Terry et Stephen G. Franklin, **Principles of management**, Richard D. Irwin 1982 p 354- 356

⁽⁴⁾ Geert HOFSTED et Daniel BOLLINGER, **les différences culturelles dans le mangement ; comment chaque pays gère-t-il ses hommes**, les éditions d'organisation, 2002 pp225-230

⁽⁵⁾ Michel MATHEU in Carmel camilleri, et autres: Op. Cit p 187

الهند، تواجد الإطار وقت الراحة، قد تجاوزته العلاقات الحميمية بين العمال: مما يجعل إمكانية رفض ما يقدم للأمر عاديا.

وبذلك يشكل هذان البعدان مصدرا حقيقيا لصراع القيم بين تلك التي تتبنى الفردية والتي تتبنى الجماعية والتشاركية. وانطلاقا من هذه الاختلافات، يبنى العمل في منظمة، على شاكلة الاتصال بين الأفراد بطريقة مختلفة. وبناءً على منهجية إيجاد حلول المشاكل، عبر السلم الهرمي بين «من» و«ماذا» وقد يرجع لصالح «من» في الثقافات التشاركية. وهذا يعني أنه من الأهمية بمكان معرفة من يعمل، ومن يسير، قبل تحديد أهداف العمل. فمن الضروري إذن توضيح المكانة المهنية للأفراد وأدوارهم باختلاف انتماءاتهم.

لذلك إذا ما حاولنا أن نفهم سلوك الأفراد الجزائريين في ظل الشراكة في مواجهتهم اليومية للشريك الأجنبي نجد أنه يحمل الكثير من التناقضات القيمية، مما يستدعي تدخل البعد الاستراتيجي والمصلحة الشخصية التي ستعمل كمنطق غاية لا كمنطق وسيلة ما دام أن الفرد الجزائري لا ينتمي لنفس الأصل الثقافي للشريك الأجنبي، وإن غاب المنطق الثاني فلا يمكن للمنطق الأول أن يستمر ما دام أصل الاستمرار هو في التقبل المبدئي وبذلك ينسحب الفرد، وهذا الانسحاب قد يأخذ عدة صور في أرض الواقع: مغادرة العمل، عدم الانضباط، الغياب... إلخ

لذلك فالسلوك الذي يصدر من الفرد الجزائري في ممارسته للشراكة هو سلوك مبني على المصلحة الشخصية، وإن اكتفت المصلحة الشخصية ولم تقابلها غاية أخرى فحتمًا سيتم الانسحاب من الواقع. هذا الموقف يجعل الفرد يعيد حساباته فيما يخص المؤسسة الجزائرية التي لا تقدم له هذه الحاجات، وفي النهاية نجد العديد من الأفراد باختلاف انتمائهم الهرمي يغادرون المؤسسة الوطنية بعد انتهائهم من الشراكة وحتى هناك من يغادرها أثناء الشراكة إلى حيث يجد فضاء لتحقيق مصلحته الشخصية.

8- السلطة والثقافة:

يتفاعل الفرد أثناء ممارسة العمل مع السلطة، هذا ما يدفعنا إلى التعرض للسلطة خاصة في موقف التعدد الثقافي الذي يقدم وجها جديدا للسلوك كون مصدر السلطة سيكون مزدوجا، وغلبة نموذج عن آخر في ممارسة السلطة لا تحكمه القيم بقدر ما تحكمه مصلحة المؤسسة والأفراد معا وكيفية توزيعها. يعرف داهل R.DAHL، السلطة على أنها تلك العلاقة اللا متساوية على الأقل بين فردين، وكلما كانت غير متساوية، كلما حاز الواحد السلطة على الآخر. السلطة تتعلق بكفاءة وقدرة الفرد في مراقبة مصدر الشك والريب المحدد للمنظمة. الصراع من أجل السلطة يسيطر ويتحكم في لعبة العلاقات الإنسانية داخل المنظمة.

أما ميتزبرغ⁽¹⁾ H. MINTZBERG فيعرف السلطة بكونها القدرة على الفعل، والقدرة على الإنتاج وتغيير النتائج أو مؤثر تنظيمي. هذا المصطلح جد مهم في عملية تسيير كل منظمة أيا كان نوعها، حكومة، شركة متعددة الجنسيات، عائلة. وتتدخل الثقافة في تأثيرها وهذا على مختلف مستويات السلطة: من جهة، الرموز، العلامات التي تمثل السلطة في مجتمع ما، ومن جهة أخرى توزيع تدفق السلطة في وسط الجماعة.

إن إشكالية توزيع السلطة في مجتمع تظهر في أعمال هوفستيد⁽²⁾ HOFSTEDE تحت مصطلح المسافة الهرمية، هذا البعد يعكس مشكل اللامساواة بين الأفراد والطريقة التي تعالج فيها هذه الاختلافات داخل المجتمعات المعنية. اللامساواة بمختلف أشكالها، الفيزيقية المعرفية، يمكن أن تترجم لاحقا من خلال اللامساواة في السلطة والثروات التي تورث عبر الأجيال. بعض المجتمعات تعمل في تقليص هذه الفوارق والبعض منها تتقبلها. درجة اللامساواة، وأشكال التعبير عنها تختلف من ثقافة لأخرى.

في مجتمع ذي مسافة هرايقية قوية، درجة تمركز السلطة واتخاذ القرار مرتفعة. وهذا هو الحال عادة، خاصة في البلدان الشرقية والبلدان اللاتينية والإفريقية، والجزائر من بينها. فالطبقات أو الوحدات الاجتماعية تجدها متينة وصلبة، والحركية فيها ضعيفة، الاستبدادية والحكم الفردي يسود على الديمقراطية. النقابات التي تشكل كرد فعل لهذا النظام الصلب، تتحرك في إطار ما يسمح به القانون السائد، عكس ما خلقت له هذه الحركات من أيديولوجيات وصراع الطبقات.

في البلدان ذات مسافة هرايقية ضعيفة، الطبقات الاجتماعية عادة ما ينظر إليها من طرف الأفراد على أنها أقل تشبها بالانتماء، الحركية الاجتماعية جد مهمة، النقابات مندوجة مع النظام الاقتصادي. أجريت دراسة من طرف بيتيني و لي إيفنز⁽³⁾ H.C. De Bettignie و P. Lee Evans حول المقارنة بين الأصول الاجتماعية لأرباب العمل الأمريكيين وبعض الدول الأوروبية، وقد سجلت فوارق مهمة، فنجد رب العمل الأمريكي منحدرًا من أصل اجتماعي متوسط للثلاثين منهم، وربع من الطبقات الشعبية، و 10٪ من الطبقات الاجتماعية الراقية.

⁽¹⁾ MINTZBERG H, **Le pouvoir dans les organisations**, les éditions d'organisation Paris 1986, p319

⁽²⁾ Geert HOFSTED et Daniel BOLLINGER, Op Cit, p 206-210

⁽³⁾ 97 in Carmel camilleri, et autres: Op. Cit p H.C. De BETTIGNIE et P. Lee Evans,

حسب هوفستيد Hofstede⁽¹⁾ فإن المسافة الإدارية ضعيفة لبلدان شمال أوروبا، إسرائيل، وبصفة عامة في البلدان الأنجلوسكسونية، أستراليا، نيوزيلاندا، أمريكا الشمالية، وبعض جزر الكرايب. ووقفاً أمام هذه الملاحظة نرى أن كبر المسافة الإدارية ما هو إلا إرث من الماضي الفرنسي، كون هذا الأخير يتمتع بمسافة إدارية كبيرة.

في المعتقدات الديكارتية، يظهر جلياً، أن المكانة الأولى لمنطق التفكير المنهجي والعقلاني، حيث كل تفسير مصنف وموجه، ومرتب إدارياً. فالأصل هنا أن الاستنتاجات الديكارتية، تعتبر أن الأفكار لا تأتي من التجربة، ولكن من العقل ذاته. وهذا المنطق يتعارض تماماً مع المقاربات التجريبية، والتي تركز على التجربة والملاحظة، «نحاول، ثم نرى» ولا على النظرية. في المعتقدات البراغماتية، القيمة الوحيدة التي تهتم الصواب في كل ما هو ناجح، وليست هناك حقيقة مطلقة.

وفي هذا السياق تفسر الاختلافات القائمة بين المجتمعات ذات المسافة الإدارية الكبيرة والمجتمعات ذات المسافة الإدارية الضعيفة. وهذا ما يبرر كذلك الصعوبات في التغيير الاجتماعي، لا سيما في تفويض السلطات. فالسلطة تتمثل في أشكال مختلفة، عبر الثقافات. السيارة وشكلها، طريقة ترتيب المكتب، الشكليات، السكريتيرة الخاصة، وغيره من الأمور، هي رموز تمثل المكانة عبر الوجود.

ومن المهم الإشارة أن عبر الملاحظات الميدانية لشراكتين، الأولى ألمانية، والثانية فرنسية لمسنا اختلافاً كبيراً في توزيع السلطة ومن ثم سلوك الأفراد، ولقد شاهدنا الكثير من العمال من الشراكة الفرنسية يغادرون نحو الشراكة الألمانية وهذه الحركة تحمل في طياتها معاني كبيرة يجب الوقوف عندها. من المسلم أن السلوك الإداري الجزائري هو إرث استعماري، ولا يمت بأي صلة للبعد الاجتماعي والثقافي للمجتمع الجزائري، من أجل ذلك نكون أمام تدمير دائم من الإدارة، وازداد التدمير حدة للأفراد الذين يعملون في الشراكة الفرنسية ويقبل في الشراكة الألمانية، هذه الملاحظات الميدانية يجب أخذها بعين الاعتبار من أجل فهم عميق للسلوك التنظيمي للأفراد تبعاً لقيمهم الاجتماعية الأصلية. فالثقافة التشاركية تغلب الثقافة الفردية دون أن تمحيها. وهذا لا يمنع أننا قد نكون أمام تحول وانتقال من ثقافة تشاركية إلى ثقافة فردية، حيث تسيطر الرغبة الفردية في قضاء حاجاته على حساب الجماعة.

⁽¹⁾ Geert HOFSTED et Daniel BOLLINGER, Op Cit, pp177- 182

9- علاقة الجماعات الثقافية في مواجهة المجهول:

كيف تتعامل المجتمعات مع المجهول؟ سواء كان هذا المجهول في مواجهة الطبيعة أم القدر. فالمجهول داخل مجتمع مرتبط بغير المنتظر من قبل السلوك الإنساني. هذا البعد، يرتبط بعلاقة الخضوع، وإذعان المجتمع للمحيط، حسب ما قدمه كلوكوهن وستروديباك Kluckhohn & Strodtbeck⁽¹⁾. أما الأنثروبولوجيون أمثال بلتو Pelto فيميز المجتمعات المفتوحة حيث المعايير يعبر عنها بعدة بدائل ممكنة، سلوك المنحرفين مقبول، أو في منظمات، القيم لا تميل إلى الديمومة، أو المدة، ولا إلى الوحدة. في المجتمعات المنغلقة، عكس المجتمعات السابقة، القيم أكثر صرامة، فالسلوك الشاذ والمنحرف مرفوض، القيم تميل إلى الديمومة، المدة، والوحدة في المنظمات.

انطلاقاً من أبحاث هرمز Hermes، يؤكد هوفستيد⁽²⁾ G.Hofstede، على البعد الذي يطلق عليه، مراقبة (سيطرة) المجهول. يتحدد هذا البعد في كونه يطرح مشكل الحياة والموت، بالوقت الذي يمضي، من صعوبات المستقبل التي لا مفر منها، وكيفية تعامل المجتمعات مع هذه الوقائع لاستتباب السلام لأعضائها. وحسب هوفستيد Hofstede، بعض المجتمعات تقيد أعضائها بقبول المجهول، دون الهوس فيه، أي تقبل كل يوم كما هو. وفي بعض المجتمعات، يتربى بعض أفرادها على فكرة التغلب على المستقبل الذي هو أساساً غير مرتقب. هذه الجماعات الثقافية تمثل أكبر درجة من القلق، والريب، والتي نلاحظها عادة في سلوك عدواني، حساسية مفرطة، واضطراب نفسي. يمكن خلق الأمان على ثلاثة طرق: التكنولوجيا، القانون، والدين. فالتكنولوجيا تحمي من مخاطر الطبيعة والحروب، القانون والمؤسسات التشريعية والمعايير الرسمية تسمح بالحماية ضد غير المرتقب من السلوك الإنساني، أما الدين فيساعد على تقبل المجهول، بتفسيره في بعد غير بعد الواقع الفردي.

على مستوى المؤسسة أو المنظمة، مصطلح مراقبة المجهول يترجم من خلال الحاجة إلى قواعد رسمية، لضمان سيرورة المؤسسة، فالمؤسسة ذات الطابع البيروقراطي مرتبطة بقيم تتحكم في المجهول، كما يشير إليه هوفستيد Hofstede: «النظريات التي تتبنى سلوكاً عقلانياً، كقاعدة ومرجعية أساسية، نجدها أكثر معيارية: فتوصف ما يجب على المؤسسة فعله لمعالجة المجهول»⁽³⁾.

⁽¹⁾ Kluckhohn, F.R. et Strodtbeck, F.I, **variations in Value Orientation**. Westport, CT : Greenwood Press, 1961. Pp 67- 75

⁽²⁾ Geert HOFSTED et Daniel BOLLINGER, Op Cit, p 181

⁽³⁾ Geert HOFSTED et Daniel BOLLINGER, Op Cit, pp 193-198

ففي المنظمة العقلانية، حيث الأحداث تتوالى على شكل وصفات محددة مسبقا، مصطلح المنهجية يسمح من الانتقال من تعريف المشكل إلى تحديد الآلية أو الميكانيزم، الذي يتماشى مع الحل. عمليا هذه المؤسسة تبحث دوما لجعل المجهول معروفا مسبقا. هذا النموذج من المنظمات، يطلق عليه هاندي⁽¹⁾ Handy.C «ثقافة الدور» أو «ثقافة الوظيفة» حيث تؤكد على سيطرة العقلانية والمنطق والقواعد على الأفراد، وبذلك مراقبة المجهول بدرجة مرتفعة، يترجم بطرق مختلفة.

من خلال ما سبق يفهم سلوك الأفراد داخل الشراكة، من جهة التفاعل مع الموقف والواقع من أجل قضاء حاجات فردية وتحقيق المصلحة الشخصية، ومن جهة أخرى البحث المستمر الذي ظهر على الأفراد عند اقتراب نهاية المشاريع في البحث عن شراكات أو مؤسسات أجنبية، بحجة أن ما تقدمه المؤسسة الوطنية لم يعد يستجيب إلى المتطلبات الاجتماعية. هذا يعني أن الفرد الجزائري يبحث عن السيطرة والتحكم في المستقبل ليس بالاستقرار ولكن في الحركية والاستقرار. ويفسر في الوقت نفسه فقدان الثقة مع المؤسسة الوطنية التي لا تستجيب لمتطلباته الاجتماعية. وللإشارة أيضا أن طبيعة عقد العمل في الشراكة هو عقد محدد المدة، هذا يعني أن الفرد أصبح يتجنب التزامات قد تمنعه من التطور والتحرك، والوعي بأن الحاجات الشخصية في تزايد، وبذلك يصعب تلبيتها إن لم يكن هناك تطور في الوضعية. لكن هذه الحركية هي أيضا تقدم احتمال آخر، فقد لا يجد الفرد عملا فيصبح بذلك عاطلا عن العمل، رغم هذا الاحتمال نجد العديد من العمال غادروا المؤسسة الوطنية منهم من وجد عملا ومنهم من لم يجد، هذا السلوك هو تعبير عن أن المجهول بحد ذاته أصبح لا يخيف، أو أن هناك معطيات جديدة، مثل سوق العمل الذي يوفر عروض عمل خاصة المؤسسات الأجنبية، هذا من جهة، ومن جهة أخرى التجربة المكتسبة والمعارف المهنية للأفراد في ميدان العمل. أما من الناحية الاجتماعية فلا تتدخل الحالة المدنية كمتغير فاصل في تحديد السلوك، سواء بالنسب للعزاب أم المتزوجين، وهذا عكس ما لاحظناه في الكثير من الدراسات.

10- الاستنتاج:

عبر المقابلات والملاحظات التي استعملناها لفهم ظاهرة الشراكة فهما سوسيولوجيا، تؤكد أن الشراكة كفضاء توضع فيه القيم على المحك، حيث نجد في بعض الشراكات التي أهملت فيها القيم خاصة في الشراكات الصينية، والفرنسية، وإن حققت بعض الإنجازات المادية، إلا أنه في المقابل لم تتجح في المحافظة على رأسمالها البشري، خاصة إذا ما علمنا أن العديد من العمال

⁽¹⁾ C HANDY, L'olymp des mangers: culture d'entreprise et organisation. les éditions organisations

من جميع المستويات الهرمية غادروها، عكس ما لمسناه في الشراكات التي اهتمت بهذا الجانب، فقد استطاعت أن تحافظ على رأسمالها البشري، وحتى الاستثمار فيه بتكوينات خارجية كما هو الوضع في شراكة ألمانية وشراكة فرنسية وأخرى إيطالية، هذا الوضع يؤكد على أن هناك علاقة ضيقة بين القيم الثقافية والسلوك التنظيمي للأفراد داخل المؤسسة، فإهمال هذه القيم هو إهمال الفرد، بكل معانيه التنظيمية والاجتماعية.

وكما أشرنا أن الاستثمار في الأفراد هو الرأسمال الحقيقي، إذ كُنّا أمام شراكة فرنسية حيث غادرها أكثر من 50% وهذا الوضع كان منتظرا كون الشراكة لم تقدم آفاقا مستقبلية للأفراد، مما أضعف من سياسة استثمارها في الأفراد ودفع بالكثير منهم للمغادرة نحو شراكات أخرى، خاصة هؤلاء الذين عملوا في الشراكة الألمانية، والذين عادة ما كانوا يتباهون بهذا الانتماء، حيث حظي العديد منهم بتكوين ولو داخل المؤسسة. وهكذا فغياب الاستثمار في الرأسمال البشري سيؤثر على الاستثمار في اكتساب المعارف والتكنولوجيا، وهذا ما يدفع بالأفراد إلى تبني سلوك يخدم مصالحهم الفردية على حساب مصلحة الجماعة والمؤسسة. ويفسر في ذات الوقت نفور العديد من الأفراد من الشراكات التي ينتمون إليها بسبب موقف اللامبالاة، مما يخلف فجوة بين الشراكة والفرد وحتى الجماعة. وهذا الوضع سيؤثر سلبا على مشروع المؤسسة الجزائرية.

وفي الختام يمكننا أن نقول إن للقيم الثقافية دورا كبيرا في ديمومة الاستثمارات الأجنبية على شاكلة الشراكة، وأخذها بعين الاعتبار من الشروط الأساسية لإنجاح الشراكة، واستغلالها لتعزيز وبناء مؤسسة جزائرية بمعالم دولية. ففهم القيم وأخذها بعين الاعتبار هو من العوامل الرئيسة في نجاح الشراكات سواء قصيرة الأمد أم بعيدة الأمد.

خاتمة:

إن الهدف من هذه الدراسة هو فهم السلوك الاستراتيجي والتكيفي للأفراد داخل الشراكة والاستثمار الأجنبي، وفهم حقيقة الشراكة في واقعها اليومي ورهاناتها، لكشف ثاياتها ورهاناتها على المؤسسة وعلى الفرد الجزائري. وإذا ما توقفنا عند تجارب الآخرين للشراكة والاستثمار الأجنبي عبر العالم، كظاهرة عالمية، إذ كثر عليها الحديث من حيث فعاليتها أو من عدمها، فالحكم على التجربة إيجاباً أو سلباً لا تحدده إلا النتائج على أرض الواقع، ولنا في البلدان - النمرور - الآسيوية أحسن دليل، حيث استطاعت هذه الأخيرة أن توجه الشراكة وفق احتياجاتها الداخلية، وتعاملها وتفاعلها مع المعطيات العالمية، وهذا يحمل دلالة واضحة المعالم، أن تبني سياسة الشراكة الأجنبية في المسار التنموي يفرض استعداد البلد المضيف على جميع النواحي، وغاية هذا الاستعداد حماية المصالح الوطنية

بمؤسساتها مع تقديم اعتبار واهتمام بالفرد المحلي الذي يمثل بدوره حجر الزاوية للتنمية. وهكذا فإن أهمل البلد المضيف هذه الأبعاد، وترك الفرد يتخبط في دوامة المشاكل المهنية والاجتماعية على حد سواء، فعندها لن تصل الشراكة كتجربة تنموية إلى تقديم أو حتى المساهمة في تأهيل الفرد المحلي بتثنته على قيم العمل والكفاءة ونقل التكنولوجيا والتي تعتبر من بين المقاصد الأولى للشراكة.

إن الحديث عن نظام الشراكة ليس بالجديد على الجزائر، رغم ذلك فالإطار الذي يتعرض من خلاله للشراكة يقدم اختلافات عدة، خاصة إذا ما علمنا أن الشراكات القديمة كانت في إطار الاقتصاد الموجه. أما الآن ومع المسار التنموي والإصلاحات التي تتبناها الجزائر في المجال الاقتصادي سعيا لتأهيل المؤسسة الجزائرية، وإكسابها مصداقية اقتصادية على أرض الواقع لمواجهة المنافسة الأجنبية من جهة، ومن جهة أخرى تقديم نموذج مؤسسة جزائرية نابع من العمق الاجتماعي أساسه تئمين القيم المحلية دون إهمال القيم العالمية التنافسية.

مهما كانت الصبغة التي تمثلها هذه الحركة سواء بشراكة الطرف الجزائري مع الطرف الأجنبي أم بالاستثمار الأجنبي المباشر، تجعل من هذه الحركة كإنعاش لا بد منه من أجل اقتصاد يعتمد أساسا على المعرفة والتكنولوجية ورأس مال بشري محلي تبنى به المؤسسات الجزائرية. وإلى ديناميكية تنموية لإعطاء واجهة الاقتصاد الجزائري، غير الذي هو عليه من حيث الاختصاص بصفة عامة. فتح المجال للمؤسسات الجزائرية مهما كانت طبيعتها وميدانها من فرض مكانتها في السوق الجزائرية، ولم لا الدولية. إطلاق مشاريع اقتصادية وطنية للواجهة، ومن اختصاصات عدة، خاصة مشاريع البنية التحتية، التي تستهلك يدا عاملة واسعة، وخلق فرص عمل، وحركة تجارية كبيرة.

قائمة المراجع:

1. أنجرس (م): **منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية - تدريبات عملية**، ترجمة: صحراوي بوزيد وآخرون، دار القصبية للنشر، الجزائر 2006
2. قطامي أحمد برهوم (ن): **طرق دراسة الطفل**، دار الشروق للنشر التوزيع - القاهرة - 1989
3. BENACHENHOU. (A) ; **les nouveaux investisseurs** Alpha Design, Alger mai 2006,
4. BOUCHARD (S), "Nous autres les gars du truck: *essai sur la culture et l'idéologie des camionneurs de longue distance du Nord-Ouest Québécois*", Ph. D. Dissertation McGill université de Mont réal, 1980.

5.CAMILLERI. (C), et autres: Chocs de Culture, la communication dans la perspective interculturelle; édition Hartman 1989

6.CHITOUR. (C), **La mondialisation, l'espérance ou le chaos**, édition ANEP Alger, 2000.

7.HANDY. (C), **L'olympes des mangers: culture d'entreprise et organisation**. les éditions organisations 1986.

8.HOFSTED (G) et BOLLINGER (D), **les différences culturelles dans le management; comment chaque pays gère-t-il ses hommes**, les éditions d'organisation, 2002.

9.KLUCKHOHN (F,R) . et STRODBECK. (FI), **Variations in Value Orientation**. Westport, CT : Greenwood Press, 1961.

10.MINTZBERG (H), **Le pouvoir dans les organisations**, les éditions d'organisation Paris 1986.

11.SAIN SAULIEU (R), **L'entreprise une affaire de société**, Référence Presses de la fondation nationale des sciences politiques Paris mai 1992.

TERRY (G)et FRANKLIN (S), **Principles of management**. Richard D. Irwin 1982.