

الجماعة الكندية: المتطلبات السوسيوثقافية للتسيير

أبرزت دراسة الجماعة الكندية أن النظرة الدونية للعامل الجزائري، التي تؤكد على أنه كسول ولا يحب العمل، ولا يصلح لإقامة صناعة يُعتمد عليها، وأن الثقافة الجزائرية تعتبر عاملا معيقا للتنمية، إنما هي أحكام خاطئة ولا تعبر عن الصورة الحقيقية لواقع العامل الجزائري.

أشرف على هذه الدراسة العديد من الباحثين، من بينهم: إسماعيل صغير مدير .ENORI

الهدف من الدراسة البحث في أوجه التطابق بين الأسس الثقافية للمجتمع الجزائري وأنماط التسيير التي يرغب فيها الأجراء الجزائريون.

تتطلق الدراسة من فرضية عامة:

تعتبر أشكال التسيير في المؤسسات الجزائرية غريبة عن الواقع السوسيوثقافي لقوة العمل (العمال الجزائريون).

وبدلا من اعتبار الثقافة الجزائرية ورقة دعم لنماذج التسيير، يرى الغالبية من المسيرين أن هذه الثقافة معيق لعمليات التنمية والتصنيع. لذلك كان الهدف من هذه الدراسة: محاول صياغة أو استنباط أهم مقومات نموذج تسيير محلي (من نمط جزائري).

وتتحد معالم هذا النموذج في جملة من الخصائص أهمها:

✓ القيم التي تطبع عالم الشغل: الابتعاد عن اللايقين وعدم المخاطرة.

✓ البنية التنظيمية للمؤسسة.

✓ نمط القيادة .

✓ المكونات الأساسية للتغيير.

أول: القيم التي تطبع عالم الشغل: يمكن تحديد أهم القيم الثقافية التي تطبع عالم الشغل في الجزائر في:

▪ الابتعاد عن اللايقين وعدم المجازفة والمخاطرة. فالأجير الجزائري لا يملك الروح المقاولاتية، وهذه الخاصية تحول دون تحقيق وإنجاح التغييرات التنظيمي (مقاومة التغيير).

▪ التوجه الجماعي: فعلاقة الأجير بالجماعة والعائلة علاقة وثيقة، فجماعة الانتماء بالنسبة له مهمة جدا، وهو وفي لانتمائه لهذه الجماعة. لذلك يظهر جليا أن بقاء الفرد في منصب عمله مرتبط بدعم زملائه، كما يظهر اعتزازه بالانتماء لجماعة العمل من خلال التعاون، العلاقات الحسنة، تقاسم أهداف مشتركة، المشاركة في حل الوضعيات الصعبة.

▪ لا يمانع الأجراء الجزائريون إقامة شراكة مع مؤسسات أجنبية، لكنهم يرفضون أن يكونوا مسيرين من طرف أجنب (إطارات أجنبية).

▪ يفضل الأجراء الجزائريون وجود مسافة متوسطة للدرجات المهنية (المسافة الرتبوية متوسطة)، على الرغم من كونهم يقبلون بترسيم الأدوار والعلاقات، إلا أن المواجهة المباشرة (النقاش وجها لوجه) مسألة ضرورية في حال وجود نزاعات.

ثانيا: البيئة التنظيمية: تأسس هذه البيئة على العديد من الركائز، وهي الركائز التي لا وجود لها في واقع حال الصناعة الجزائرية - حسب الدراسة- ومن أهم هذه الركائز:

حجم المؤسسة - الرسمية - طريقة الاتصال

-نوع العمل - الجانب الاجتماعي

ثالثا: نمط القيادة: يرتبط نمط القيادة المفضلة لدى الأجراء الجزائريين بالفئات المهنية المختلفة.

المنفذون: يرون أن القائد الأفضل هو الذي يهتم بالمستخدمين، ويبني علاقات حسنة وأبوية معهم.

المؤهلون (الجامعيون): يميلون للنموذج التشاركي في اتخاذ القرارات، مع ضرورة تحقيق الفعالية في جو من الاستقلالية.

وهذا ما يوجب - حسب الدراسة- التفكير في نمط قيادي خصوصي لا بد من ابتكاره. وهو النموذج القادر على حل النزاعات وإقامة علاقات عمل جوهرها الإتصال الشفهي والعلاقات المباشرة. وأن يكون القائد شرعيا وكفوئا في أداء مهامه.

رابعا: التغيير: يقصد بالتغيير في هذه الدراسة دخول المؤسسات الجزائرية في اقتصاد السوق، وبالتالي إعادة تنظيم العمل على نحو يتلاءم ومتطلبات هذا التغيير. الأمر الذي يطرح مسألة تخوف العمال من فقدان مناصب عملهم (الأمن الوظيفي / مقاومة التغيير)

وبغض النظر عن مواقف لمسيرين حول احترام الإجراءات والمجازفة في الاستثمارات. فإن الأجراء يعتقدون أن التغيير التنظيمي مرهون بتغيير في السلوكيات، وأن هذا التغيير لا يكون إلا بواسطة:

- التنظيم - حجم المؤسسة - طبيعة الإتصال

- ترسيم الأدوار - القيادة - التكوين.