

دور الشراكة الأجنبية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى المورد البشري في المؤسسة الجزائرية

سامية فرفار*

الملخص :

يعد لجوء الجزائر إلى الشراكة الأجنبية في الفترة الأخيرة ، استجابة للتطورات والتحول العالمية من جهة ورغبة في النهوض بالاقتصاد الوطني من جهة أخرى . من خلال اعتماد التسيير العقلاني الذي فشل النظام العمومي في تحقيقه ، مما تولد عنه ممارسات وسلوكيات غير عملية ساهمت في ضعف أداء المؤسسة والحصول على التكنولوجيا المتقدمة والخبرة التنظيمية لمختلف الموارد البشرية وتحسين وضعيتهم المهنية والاجتماعية من خلال ما يحمله من امتيازات مهنية كتحسين للأجور والحوافز المادية منها والمعنوية وظروف العمل المختلفة ، وتأهيل المؤسسات الجزائرية بشكل عام ، حيث عملت الدولة في ذلك على تشجيع الاستثمارات الأجنبية بسن قوانين وإجراءات وتحفيزات تحمي المستثمرين الأجانب وتشجعهم على الدخول في الشراكة مع بعض الشركات الوطنية .

الإشكالية : كيف يساهم الشريك الأجنبي في تحقيق الرضا الوظيفي لدى المورد البشري في المؤسسة الجزائرية؟ .

الكلمات الدالة : الشراكة الأجنبية ، المؤسسة ، الرضا الوظيفي ، الموارد البشرية .

Summary :

The Algerian choice of the foreign partnership in the recent period is a response to global developments and transformations of the world on the one hand and a desire to promote the national economy on the other . In order to acquire a rational management that the public system fails to accomplish, this has generated practices and behaviors detrimental to the performance of the company . The foreign partnership also allows obtaining advanced technology and regulatory expertise to various human resources and improves their status social and professional such as improving wages, material and moral incentives as well as the improvement of working conditions in addition to the rehabilitation of national companies .

*كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية ، جامعة آكلي محند أولحاج . جامعة البويرة .

Indeed , the Algerian state worked for the promotion of foreign investments by enact laws,procedures and incentives to protect foreign investors,and encourage them to enter into a partnership with some national companies .

Problematic : What is the real role of the foreign partner in achieving job satisfaction to the human component of Algerian society?

Keywords : Foreign partnership,company,job satisfaction, human resources .

مقدمة :

نسجل في السنوات الآخرة تطورا وانتشارا لا مثيل له بالنسبة للاستثمار الأجنبي المباشر ، الذي أصبح يشكل اليوم أحد ركائز التنمية في بلدان العالم عامة والبلدان النامية بشكل خاص ، إذ نجد هذه الأخيرة تتسابق وتتسارع لجذبه إلى مناخها نتيجة لاقترانها بأن تحقيق التنمية لن يكون إلا من خلال الاعتماد على آليات السوق ، بعدما تأكد إخفاق نظام التخطيط المركزي في إحداث التطور المنشود ، فالمتمأمل لتجربة العالم الثالث التنموية يشير إلى أنها قد ارتبطت بشكل أو بآخر بعوامل خارجية غير ذاتية ، أي أن تجارها تلك لم تنبثق من السياق الداخلي للمجتمع ، فمعظمها قد تم عن طريق الإكراه والإكراه أو لعبة المصالح ، وذلك سواء بالنسبة للدول التي تبنت النموذج الاشتراكي أوالاقتصاد الموجه ، وأتلك التي اعتمدت على النهج الرأسمالي أو الاقتصاد الحر ، الأولى من خلال الدور الذي لعبته الحكومات المركزية في توزيع وإدارة الموارد الاقتصادية والثانية من خلال الدور الذي لعبته البرجوازيات الوطنية المتحالفة مع القوى الاقتصادية الغربية وأخيرا برز دور الهيئات الدولية وخاصة صندوق النقد الدولي والبنك الدولي من خلال القروض التي يقدمها لحكومات الدول النامية والتي أصبحت قيدا على الإدارة الوطنية وأحد أسلحة الغرب الغني في السيطرة على السياسات الاقتصادية الوطنية وتوجيهها من الخارج¹ .

يتخذ الاستثمار الأجنبي المباشر في أغلب الحالات صيغة الشراكة ، لما تتميز به من قبول لدى الدول المستقبلية والمضيفة لها ، في إطار ما تحمله من مزايا كتنقل للتكنولوجيا والخبرة وتطوير للمهارات الفنية لدى الموارد البشرية ، وتوفير لمناصب الشغل وتأهيل للشريك المحلي وكذا محاولة خلق الرضا المهني لدى العنصر البشري في إطار ما يقدمه الشريك الأجنبي من امتيازات مهنية .

باعتبار الجزائر واحدة من دول العالم ، سعت منذ استقلالها لتجاوز وضعها السابق من خلال عدة محاولات إصلاحية نتيجة لظروف و عوامل متعددة داخلية وخارجية ، تتمثل أساسا في التحولات العلمية وانعكاساتها الاقتصادية والاجتماعية الداخلية . أجبرتها على الانتقال من الاقتصاد الموجه إلى اقتصاد السوق وتبني سياسة الشراكة الأجنبية التي أخذت وقتا طويلا مقارنة بدول نامية أخرى . إذ أصبحت ضرورة لا مفر منها في ظل هذه المعطيات العالمية وإستراتيجية تنموية بالنسبة لمختلف الهيئات الاقتصادية . مما يفرض عليها تحضير أرضية متينة تتكفل بتطوير الاقتصاد الوطني وتأهيل المؤسسات مجسدة في القرارات السياسية والاقتصادية والقانونية

المتخذة من طرف الدولة ، وما يتبعها من تسهيلات جبائية وجمركية ، لتدعيم وتسهيل الاستثمار والشراكة مع الأجنب . حيث وقعت الجزائر عدة اتفاقيات شراكة مع الكثير من الدول ، والتي يعد أهمها الاتحاد الأوروبي الذي يعتبر أول شريك للدول النامية المتوسطة ، إذ شملت هذه الشراكة مختلف المجالات الاجتماعية و الخدمية والسياحية و لا سيما الاقتصادية التي ينتزع منها قطاع الصناعة وخصوصا المحروقات القسم الأكبر .

وبناء على هذا الأساس ، أردنا من خلال هذه الدراسة الوقوف على آثار سياسة الشراكة الأجنبية وانعكاساتها على المستويين الاقتصادي والاجتماعي باعتبارها تشكل وسيلة ضرورية لتحقيق الكفاءة الاقتصادية بعدما فشل القطاع العمومي في ذلك ، إلا أن هذا التحقيق لا يتم إلا من خلال تقبل الأفراد لهذا النظام التسييري الجديد والشعور بالرضا عن كل معطياته .

الإشكالية :

تواجه المؤسسة العمومية الجزائرية على العموم مشاكل عديدة أهمها قدم التكنولوجيا المستعملة ، وقلة الإمكانيات المالية ومشاكل التسيير والتنظيم وعدم المقدرة التنافسية أمام الأسواق العالمية ، لذا عرفت المؤسسة الاقتصادية أنماطاً تسييرية متعددة انطلاقاً من الاتجاه الاشتراكي الذي اعتمده الجزائر منذ الاستقلال الذي استمر حتى نهاية السبعينيات مؤدياً دوراً بارزاً في تلك الفترة نتيجة لمواءمة الظروف ، لكن مع تغير المحيط العالمي أصبح هذا الأسلوب لا يستجيب لمتطلبات الواقع أي ضعفت فعاليته ، مما أدى بالسلطات إلى ضرورة إعادة هيكلة قطاعها العمومي التي بدورها لم تكن فعالة إلى درجة كبيرة ، إذ يتعين علينا الإشارة هنا إلى أن الأزمة الحقيقية للمؤسسة الجزائرية ليست أزمة إمكانيات مادية وتقنية ، بقدر ما هي أزمة تنظيم وتسيير هذه الإمكانيات ، فكيفية التعامل مع الإمكانيات المتوفرة هي الآلية الأنجع لتحقيق التميز وتحسين القدرة التنافسية ، واستجابة لكل المعطيات التي أفرزها الاقتصاد العالمي وأمام ضغوطات صندوق النقد الدولي والبنك العالمي وتراكم الديون الخارجية للجزائر لجأت إلى ضرورة الانفتاح على الاستثمار الأجنبي والدخول في تكتلات عالمية وشراكة مع الأجنب من أجل عصرنه وتطوير مؤسساتها الاقتصادية².

ولعل تبني هذه السياسة الجديدة دفع بالدولة إلى ضرورة استصدار قوانين ومراسيم تشريعية تتماشى مع وضعيتها الاقتصادية الجديدة و من بين هذه القوانين نجد قانون 93. 12 المؤرخ في 05 أكتوبر 1993 المتضمن قانون ترقية الاستثمارات الذي يهدف إلى تعزيز الاستثمار الخاص للانتقال مما يعرف بالاقتصاد الموجه إلى اقتصاد السوق وذلك بمنح عدد من المزايا المتزايدة والتشجيع على دخول رؤوس الأموال الأجنبية³.

وما لاشك فيه أن نجاح أية سياسة تنموية واقتصادية ، يرتبط بكيفية التحكم في العنصر البشري بطريقة عقلانية ، من خلال تحفيزه والاهتمام باحتياجاته وتحقيق رضاه الوظيفي بما يسهل له ممارسة عمله وتحسين إنتاجيته . أي أن نجاح تجربة الشراكة مع الأجنب حالياً ومستقبلاً يتوقف على المكاسب التي يحققها العنصر البشري في ميادين الخبرة الفنية والتنظيمية إضافة إلى الامتيازات المهنية

التي يقدمها الشريك الأجنبي والمتمثلة في الأجور والمنح والحوافز المختلفة . إضافة إلى ما تساهم به السياسة الجديدة في تحريك عجلة الاقتصاد الوطني من خلال المدخلات والمستحقات الأخرى المتمثلة بالخصوص في الضرائب والرسوم المختلفة .

وفي هذا الإطار حاولنا تسليط الضوء على ظروف العمل بشكل عام ، والتغيرات التي تطرأ على الحياة الاجتماعية والمهنية للعمال وكذا مكانة ودور المورد البشري في ظل السياسة الجديدة بما يمكن أن يخلق لديهم رضا مهنيًا من عدمه . هذا ما دفعنا إلى طرح تساؤلات كثيرة :

. ما مدى تأثير الشراكة الأجنبية على المؤسسة بصفة عامة و العمال بصفة خاصة ؟ .

. ما هو تقييم العمال لنظام العمل الجديد من ضوء خبرتهم في نظام العمل السابق ؟ .

. ماهي التغيرات التي جاءت بها الشراكة في ميدان العمل من حيث نقل الخبرة ونقل

التكنولوجيا؟ .

. ما مدى مساهمة المكتسبات المادية و المعنوية و المهنية المحققة في إطار سياسة الشراكة

الأجنبية في خلق الرضا الوظيفي لدى العمال؟ .

فرضيات البحث :

إن التحدي المفروض على نمط التسيير الجديد هو تحسين و تحقيق فاعلية الأداء في المؤسسة الاقتصادية الذي لن يكون إلا من خلال تحقيق رضا وظيفيا عند المورد البشري في المؤسسة .

فالأمر لم يعد يرتبط بما تملكه هذه الأخيرة من إمكانيات مادية و بشرية وتنظيمية ، بل أصبح الوصول إلى الفعالية التنظيمية يتوقف على قدرة المؤسسة الاستفادة من كافة الموارد والإمكانيات بصفة عامة وكذا مواردها البشرية بصفة خاصة ، وعلى الأساس اقترحنا الفرضيات التالية :

1. يتميز موقف عمال المؤسسة العمومية بالشك وعدم الاطمئنان إلى نظام الشراكة قبل وبعد تطبيقه ، ويختلف باختلاف الفئات السوسيو مهنية .

2. نظام العمل في ظل الشراكة الأجنبية يساهم في اكتساب العامل لقيم عمل جديدة .

3. تساهم الشراكة الأجنبية في نقل التكنولوجيا والخبرة التنظيمية بصورة مباشرة أو غير مباشرة

4. العوائد المادية والمعنوية المقدمة في ظل السياسة الجديدة للشريك الأجنبي تتحكم في

مستوى الرضا الوظيفي عند العمال .

تحديد المفاهيم :

1.3. الموارد البشرية : تعتبر الموارد البشرية في المؤسسة مجموعات غير متجانسة من الأفراد

الذين يشتركون في تحديد أهداف المؤسسة ورسم سياساتها وأنجاز مختلف أعمالها وأنشطتها ، هذه

المجموعات غير المتجانسة تنشأ بينها علاقات مهنية وأخرى اجتماعية ، التي يمكن أن تكون علاقات تعاون أو علاقات خلاف . ولتنظيم هذه العلاقات تم إحداث وظيفة نعني بتسيير الموارد البشرية تتمثل في وضع واتخاذ الإجراءات والقرارات التي تؤثر مباشرة على هذه المجموعات .

إذ عرفت عملية تسيير الموارد البشرية تطورا ملحوظا في السنوات الأخيرة ، متجاوزة في ذلك المفهوم الكلاسيكي الذي ينص على أن هناك تناقضات دائمة بين طموحات العامل وتطلعات المؤسسة ، إلى المفهوم الحديث الذي يهتم بتحفيز العمل ، تطوير وسائل العمل وطرق القيادة وكذا رضا العمال في إطار التركيز على العوامل السيكولوجية والعاطفية من أجل فهم تصرفات الأفراد داخل المؤسسة .

2.3. الشراكة الأجنبية : يختلف مفهوم الشراكة باختلاف الميادين التي تكون مجالاً للتعاون بين المؤسسات إضافة إلى اختلاف الأهداف المرغوب فيها ، وتعني في مصطلحات الاقتصاد الدولي شكلا من أشكال التعاون والتقارب بين المؤسسات الاقتصادية باختلاف جنسياتها قصد القيام بمشروع يحفظ لكل المؤسستين مصلحتهما في ذلك⁴.

وتعتبر كذلك العلاقة القائمة على تحقيق المصالح المشتركة من جهة وتحديد مدى قدرات ومساهمات كل طرف من جهة أخرى للوصول إلى الغايات المنشودة والمتوقعة⁵.

كما أنها =عبارة عن نمط أو نموذج من العلاقات الخاصة والمميزة القائمة بين المؤسسات والمبني على التعاون طويل المدى الذي يتعدى العلاقات الخارجية والهادفة إلى تحقيق غايات تلي متطلبات المتعاملين⁶.

تأخذ الشراكة الأجنبية كذلك مصطلح الشركات المتعددة الجنسيات التي تعرفها منظمة الأمم المتحدة =بأنها مؤسسة ضخمة مكونة من عدة وحدات اقتصادية تنشط في أكثر من بلد مهما كان شكلها القانوني ، وباختلاف نظام اتخاذ القرار فيها(تتخذ القرارات على مستوى مركز واحد أو عدة مراكز) والذي يسمح لها برسم سياسات متجانسة واستراتيجيات موحدة ، حيث أن هذه الوحدات مرتبطة فيما بينها برابط الملكية أو غير ذلك وبشكل تؤثر فيه كل وحدة على نشاط الوحدات الأخرى⁷.

أي أن الشراكة الأجنبية بمفهومها الواسع هي عقد أو اتفاق بين مشروعين أو أكثر قائم على :

. التقارب والتعاون المشترك .

. تحقيق أهداف في فترات زمنية محددة .

. تحقيق مصالح مشتركة فالبلد المستقبل يهدف إلى رفع وتيرة النمو الاقتصادي والاستفادة من الخبرات والتكنولوجيا أما البلد المرسل فهده هو توسيع وفتح أسواق جديدة له .

3.3. الرضا الوظيفي : يعد الرضا الوظيفي من المسائل التي يصعب تحديدها ملامحها بشكل

دقيق نتيجة لارتباطها بالعنصر البشري ، وبناء على هذا سنستعرض جملة من التعاريف أهمها:
يحدد الرضا الوظيفي من خلال =مجموعة الاهتمامات بالظروف النفسية والمادية والبيئية التي تحمل المرء على القول بصدق ، إني راض عن وظيفتي⁸ .

كما أن مفهوم الرضا عن العمل =يشير إلى مدى اقتناع الأفراد بظروف عملهم مثل الاقتناع بالأجر والعلاقات مع الرؤساء والظروف الفيزيائية للعمل ، ويشير كذلك إلى المشاعر الوجدانية الإيجابية التي يشعر بها الفرد تجاه عمله . وهذه المشاعر تعبر عن مدى الإشباع الذي يحققه العمل بالنسبة للفرد فإذا شعر الفرد أن عمله يحقق له إشباعاً كافياً لحاجته تصبح مشاعره إيجابية نحو هذا العمل أي يصبح الفرد راضياً عن العمل الذي يؤديه⁹ . ويعرفه كذلك "مصطفى هني" بأنه يشير إلى سد الحاجات الاقتصادية وإشباع الحاجات والرغبة البشرية¹⁰ .

4 . المنهج المعتمد و تقنيات البحث :

1.4 . المنهج : يعد المنهج مجموعة من العمليات المنظمة من خلالها يمكن الوصول إلى حقائق وذلك بتتبعها والتحقق منها¹¹ . و المنهج عند Grawitz يعني مجموعة الإجراءات المعرفية التي يحاول من خلالها العلم التوصل للحقائق¹² .

وبالنسبة لموضوع بحثنا ، فإن إشكاليتنا تفرض علينا استخدام المنهج الوصفي = الذي يعنى بحقائق راهنة متعلقة بظاهرة أو موقف أو أفراد أو أحداث أو أوضاع معينة ، بهدف اكتشاف حقائق جديدة أو التحقق من صحة حقائق قديمة والعلاقات التي تتصف بها وتفسيرها وكشف الجوانب التي تحكمها¹³ .

أي أنه يمكن وصف حالة الدراسة والتعبير عنها كميًا وكميًا من خلال تحويل المعطيات إلى أرقام تعبر عن آراء وأفكار لتفادي الأحكام الشخصية الذاتية والوصول إلى نتائج موضوعية . هذا ما يساعدنا على تجميع المعطيات المتعلقة بالتنظيم الاقتصادي الجديد والمتمثل في الشراكة الأجنبية وانعكاساته على المحيط الاقتصادي والاجتماعي ومحاولة معرفة دوره في نقل الخبرة التسييرية والتنظيمية وكذا تحقيق الرضا الوظيفي لدى العمال .

2.4 . تقنيات البحث :

الاستبيان : يعد الاستبيان من أهم أدوات جمع المعطيات ، كونه يمكن الباحث من الإجابة والتعبير بكل حرية وتلقائية عن الأسئلة التي يتضمنها . فالاستبيان كما يعرفه François De Singly وسيلة محكمة ومعدة بإتقان لتفسير السلوكيات أو التصرفات الفردية وذلك عن طريق إعداد مجموعة من الأسئلة نتطرق فيها للحالة الاجتماعية والمهنية والثقافية والسياسية للمبحوثين ، وهذه الأسئلة في أغلبها مغلقة ومحددة بإجابات أين يختار المبحوث إجابة واحد و مناسبة حيث تكون هذه الأسئلة محضرة مسبقاً عن الفضاء المدروس¹⁴ .

وانطلاقاً من ميدان بحثنا واعتماداً على ما استقيناه من التحقيقات الأولية حضرنا وبعناية كبيرة

أسئلة الاستبيان .

المقابلة : يرى موريس أنخرس+ أن المقابلة هي أداة بحث مباشرة ، تستخدم في مساءلة الأشخاص المبحوثين فردياً أو جمعياً قصد الحصول على معلومات كيفية ذات علاقة باستكشاف العلل العميقة لدى الأفراد . أو ذات علاقة بالتعرف . من خلال الحالة الفردية لكل مقابلة . على الأسباب المشتركة لدى الأفراد¹⁵ .

والشيء الواجب التركيز عليه في تحضير إجراء المقابلة هو الدراسة الجيدة لمجتمع البحث بتناول مختلف جوانبه للحصول على أكبر قدر ممكن من البيانات . وفي دراستنا أجرينا مقابلات مع بعض الحالات من الجنسين كمسؤول الموارد البشرية ، والمسؤول عن التكوين في المؤسسة . . . حيث تم طرح مجموعة من الأسئلة متعلقة بأرائهم وبعض الحقائق حول دخولهم في نظام الشراكة وما تأثير ذلك على عملهم وذلك من خلال دليل المقابلة المعد مسبقاً .

الملاحظة : اعتمدنا عليها كخطوة أولية للتعرف على محيط وظروف العمل حيث ساعدتنا الملاحظة بتسجيل ما إذا كانت هناك تغييرات فعلية بعد تبني نظام الشراكة من حيث نظافة المحيط التكنولوجي المستعملة وأساليب الإدارة ومدى اكتساب العمال لقيم عمل جديدة من خلال ممارسة عملهم .

5. مجتمع البحث و طريقة اختيار العينة :

يعتبر أسلوب اختيار العينة محطة مهمة في عملية البحث العلمي ، كونه يساعد على تحديد العناصر المرتبطة بموضوع الدراسة تحديداً دقيق ، وما ينتج عن الأمر من دقة عالية في النتائج التي يتم التوصل إليها ، وبالتالي درجة عالية في تمثيل العينة لمجتمع البحث ، =الذي يمثل مجموعة منتهية أو غير منتهية من العناصر المحددة مسبقاً والتي تركز عليها الملاحظات حسب وجهة نظر Grawitz¹⁶ . وهذه العناصر تمثل بدورها العينة التي يعرفها "إحسان محمد الحسن" بأنها مجموعة من الأشخاص ينتمون إلى مجتمع البحث¹⁷ .

والشرط الأساسي في جميع العينات هو=أن تكون ممثلة لمجتمع البحث في خصائصه أو عناصره الديموغرافية والاجتماعية والحضارية والفكرية ، ثم القيام بدراسة هذا الجزء الصغير من مجتمع البحث بعد اختياره اختياراً منتظماً أو عشوائياً¹⁸ .

وفيما يتعلق بموضوع دراستنا فإن مجتمع بحثنا يتمثل في عمال مؤسسة "إناد هنكل" بالرعاية الجزائرية العاصمة . على أن يكونوا قد عملوا أيضاً في المؤسسة العمومية "إناد" قبل الدخول في نظام الشراكة ، ويبلغ عددهم الإجمالي 200 عامل . في البداية أردنا إتباع أسلوب المسح الشامل لمجتمع البحث بسبب العدد المحدود للعمال ، لكن الإدارة فرضت علينا التعامل مع الإطارات وعمال التأهيل فقط ، كونهم الفئة الأكثر اتصالاً بالتغييرات التي تحدث ، أما عمال التنفيذ فهم مجرد منفذين بعيدين عن الحريات الواقعية في نظرهم . لذا كانت عينتنا ممثلة في :

1. فئة الإطار : يتربع هؤلاء على قمة الهرم الإداري وتشكل خاصة من الإداريين من مختلف الأقسام الموجودة بالوحدة وكذلك المهندسين المراقبين للنوعية ودور هذه الفئة صياغة مناهج العمل وطرق تطبيقها بالتنسيق بين الأقسام لتحقيق المخطط الإنتاجي ويقدر عددهم بـ 40 إطارا موزعا على ثلاثة أقسام : الإدارة = 22 . الإنتاج = 11 . الخدمات = 7 .

2. فئة التحكم (الإشراف) : تتربع هذه الفئة في وسط الهرم و تتكون من التقنيين وعمال التحكم وتختص

بالزام فئة التنظيم على تطبيق المهام الموكلة لها وفق المنهج المضبوط و يقدر عددهم بـ 60 عاملا موزعا كالتالي : الإدارة = 12 . الإنتاج = 29 . الخدمات = 19 .

وهكذا فإن عينة هذا البحث هي من نوع المسح الشامل لفئتي الإطار و التحكم (الإشراف) ، ويمكن توضيح بنيتها في الجدول الآتي :

جدول رقم (1) : يمثل بنية العينة .

الفئات المهنية	فئة الإطار	فئة التحكم	المجموع
الإدارة	22	12	34
الإنتاج	11	29	40
الخدمات	07	19	26
المجموع	40	60	100

6. نتائج الدراسة :

حاولنا من خلال تحليل فرضيات البحث أن نبين ، بأن هناك عدة صعوبات تواجه الدولة في التحول نحو اقتصاد السوق لأنها ليست مطابقة لبناء مؤسسات خاصة وإرساء قواعد ومبادئ وتحقيق تنشئة عمالية جديدة ، وإنما ستكون أمام مواجهة القوى البشرية التي ارتبطت مصالحها الخاصة بالقطاع العمومي وتشبعت بمبادئه . وقمنا في ذلك بالتعرف على مختلف الجوانب التي تربط العمال بالنظام الجديد المتمثل في الشراكة الأجنبية .

فقادنا التحليل الخاص بالفرضية الأولى ، إلى أن موقف عمال المؤسسة العمومية تميز بالشك وعدم الاطمئنان إلى نظام الشراكة الأجنبية قبل وبعد تطبيقه والذي أكدته معارضة الأصناف المهنية لقرار دخول الشريك الأجنبي إلى مؤسستهم وخصوصا عمال التحكم . إذ تم الاطلاع عليه عن طريق زملاء العمل ، الأمر الذي يؤكد عدم توفر نظام فعال للاتصال مما يؤدي إلى انتشار الشائعات وازدياد الضغوط والشعور بالقلق والتخوف . لاسيما على المستقبل المهني الذي أصبح يحيط به الكثير

من الغموض ، وعلى فقدان منصب العمل . وبالفعل هذا ما جسده الشريك الألماني إثر دخوله إلى المؤسسة ، فقد قام بتسريح حوالي مائتي (200) عامل في إطار سياسة الخروج الإرادي للعمال ، زيادة على تغيير نصف مجموع مناصب العمال .

هذا التأكيد للمخاوف زاد من شدة المعارضة و الرفض ، إذ عبر العمال لاسيما فئة التحكم في ذلك برضاهم الكامل عن العمل في المؤسسة العمومية ، إضافة إلى رغبة الكثير منهم في مغادرة المؤسسة المشتركة والالتحاق بالعمل الحر أو القطاع العمومي .

هذا يتفق مع ما أثبتته بعض الدراسات العلمية ، من أنه في ظل ظروف التحول والانتقال إلى الوضع الجديد ، تزداد الضغوط التي يتعرض لها الأفراد في ضوء عوامل عدم الوضوح والتأكد بالنسبة لمستقبل المنظمة والعاملين بها ، أو ما يحمله المستقبل من مفاجآت أو التغيرات التي تحدث في الهيكل التنظيمي ، وفي أدوار الأفراد بالنقل أو تغيير المركز أو الوظيفة .

كل هذا يعمق من الضغوط التي يتعرض لها الأفراد ، ويزيد مشاعر القلق والتوتر وعدم الاطمئنان ، وهذا ما يؤكد صحة الفرضية الأولى .

ومن بين النتائج التي تحقق الفرضية الثانية ، هي أن معظم العمال أصبحوا أكثر احتراماً لمواقف العمل بدخول الشريك الأجنبي ، حتى ولو كان ذلك تحت سياسة الإكراه والخوف على فقدان منصب العمل .

وأن ظروف العمل تعد جيدة ، إذ أصبحت وسائل الأمن والوقاية أكثر توفراً مما كانت عليه في السابق ، ضف إلى ذلك وعي العمال بأهمية استعمالها ، ومحيط العمل أصبح أكثر نظافة حيث اعتبره كثير من العمال بمثابة حافز للعمل ، زيادة على التحسن في نوعية المنتج سواء بالنسبة للشكل أو المحتوى .

أما فيما يخص تصريحات العمال لا سيما في قسم الإنتاج ، بأن مراقبة العمل لم تتغير فهي مثل ما كانت عليه في السابق كما هو الحال بالنسبة للاطلاع على ما يجري في المؤسسة نجدها تعبر في كثير منها عن مواقف العمال المتميزة بالرفض للنظام الجديد ، أكثر مما تعكس واقعه . إذ عبر العمال بأنهم أكثر مسؤولية في المؤسسة العمومية ، وفي مقابل هذا أكدوا بأن مسؤوليتهم تتجسد في المؤسسة المشتركة في الحفاظ على وسائل العمل و احترام قوانينه و الانضباط إلى غير ذلك ، كنوع من التناقض . وبالتالي نجد أن هذه النتائج لا تتعارض مع محتوى الفرضية الثانية .

ثم نصل إلى النتائج التي تحقق الفرضية الثالثة ، حيث أكد العمال في مختلف أقسام المؤسسة ، بأن وسائل العمل أصبحت أكثر تطوراً ، أي أن الشريك قام بنقل التكنولوجيا إلى البلد المضيف ، بعدما كانت تتم عن طريق تجارة السلع ، وتعد بذلك خطوة هامة في صالح المؤسسة خاصة والدولة عامة يجب الاستفادة منها .

وأن نظام الشراكة سمح للكثيرين بالاستفادة من عدة مجالات في ميدان العمل ، من الناحية

الاقتصادية والمهنية والمشاركة في اتخاذ القرار ، وهي تعتبر مؤشرات هامة في ميدان تنمية الموارد البشرية . إضافة إلى التغييرات التي أحدثتها الشريك الألماني إثر دخوله إلى المؤسسة العمومية والتي شملت تكنولوجيا الإنتاج والتجهيزات الإدارية و نظام و محيط العمل . حيث أشرف بنفسه على تلك التغييرات زيادة لأشرفه على نظام الصيانة ، مع مشاركة قليلة للشريك الجزائري ومع قلتها فهي تعد نقطة إيجابية لصالحه ، وذلك بالاعتماد على قدراته الذاتية لانتزاع تلك الخبرة بطريقة غير مباشرة والعمل على اكتسابها بشتى الطرق . وهنا نجد "ديفيد والاس" صريح ، بأنه على البلدان النامية أن تحدد أهدافها وتعرف كيف تتصرف وهذا ما يحدث بالضبط في الصين والنمور الآسيوية ، الذين جروا رؤوس الأموال والتكنولوجيا الغربيين إلى بلدانهم ثم سطو عليها بمختلف الطرق وبدوافع ذاتية .

وإلى جانب هذا أعطى كلا النظامين أهمية كبيرة لنظام التكوين ، باعتباره وسيلة فعالة لتأهيل العمال والرفع من مستوى أدائهم . مخصصة له بذلك المؤسسة ومراكز التكوين وحتى إرسال العمال إلى الخارج لا سيما في المؤسسة المشتركة . لتدريبهم أكثر وتطويرهم من الناحية التنظيمية والإدارية والتكنولوجية ، وفي كل ما يتعلق بمجال العمل . ونجد بذلك أن هذه النتائج لا تتنافى مع ما جاء في الفرضية الثالثة .

أما فيما يتعلق بتحليل نتائج الفرضية الرابعة ، وجدنا معظم العمال عبروا عن رضاهم الكبير على الأجر المتحصل عليه في المؤسسة العمومية ، مؤكدين بأن الشريك الألماني لم يضيف تحسينات على المرتب الشهري . مما ولد عندهم نوع من التذمر و عدم الرضا وخصوصا عند فئة التحكم التي كانت أشد معارضة و انتقادا للنظام الجديد ، نتيجة لعدم حصولها على العناية و الاهتمام الذين حظيت بهم فئة الإطارات بحكم درجتها الوظيفية . حيث أرجعوا عدم الرضا إلى كونه لا يلي الاحتياجات المعيشية نظرا لظروف الحياة الصعبة من جهة ، و إلى أنه لا يساوي الجهود المبذول من جهة أخرى ، لا سيما في نظام الشراكة الذي زاد في شدة العمل لتحقيق الربح أكثر .

وبالنسبة لمقاييس تحديد الأجر أرجعها العمال إلى مستوى التأهيل وكمية الإنتاج ، في حين أكد آخرون بأنهم ليسوا على دراية بهذا الموضوع ، فهو من اختصاص المسؤولين الذين لا يهمهم توضيح مثل هذه الأمور للعمال .

وأن استفادة العمال من الحوافر بنوعها المادية والمعنوية لم تتغير عما كانت عليه في النظام العمومي وخاصة بالنسبة لفئة التحكم ، إذ تتمثل تلك الحوافر في المردودية (حسب كمية الإنتاج) والمساعدات المالية المقدمة في بعض المناسبات كالأعياد مثلا ، وفي ظروف العمل التي أصبحت تسهل وتساعد العمال على الأداء أفضل .

نفس الشيء بالنسبة لنظام الترقية الذي يعتبر أحد المعايير الهامة في تحسيس العامل بأهميته في المؤسسة ، وتكسير الجمود والروتين في العمل ، مما يحفز العمال على تقديم الأفضل لمصلحة المؤسسة ، زيادة على الشعور بالانتماء إليها . ولهذا فعدم تحسين وتغيير هذه الميادين جعلهم أكثر معارضة ورفضاً للشريك الأجنبي .

أما عن الخدمات المقدمة في المؤسسة من نقل وإطعام وصحة ، أكد العمال بأنها على العموم حسنة ، ولم تتغير كثيرا عن السابق . وهنا يمكن وصف هذا التقييم بأنه يعبر في كثير منه عن موقف العمال الرافض لنظام الشراكة ، أكثر مما يعطي صورة حقيقية عنه . ويرجع ذلك إلى أن الشراكة باعتبارها رأسمال خاص ، توظف أموالها بطريقة عقلانية رشيدة بغرض تنميتها . فهي تقوم بالدرجة الأولى على حساب التكاليف الاقتصادية للعملية الإنتاجية دون مراعاة التكاليف الاجتماعية مهما كانت طبيعتها ، عكس النظام العمومي الذي كانت التكاليف الاجتماعية تحتل فيه الصدارة . وبالتالي فالنظامين مختلفين ولا تجمعهما أية نقط تشابه .

كما نجد أن النظام الجديد غير من الحياة المهنية للعمال بدرجة قليلة ، إذ عبروا في ذلك عن اكتسابهم لبعض المهارات الجديدة في العمل وبعض الخبرات التي تعتبر الهدف الأساسي من هذه الشراكة . لكنها تبقى قليلة وليس مثلما كان ينتظر منها ، لأن الشريك الألماني يدرك بأن الاحتفاظ بقوة السوق ، لا يمكن أن يتم إلا عن طريق الاحتفاظ بالمعرفة ومنع انتشار الخبرات بصفة مطلقة .

وبالنسبة للمشاكل التي تواجه العمال في المؤسسة المشتركة ، يتعلق مجملها بمشكلات الأمن الوظيفي والاستقرار وطول فترة العمل وبالتالي الإرهاق ، وغياب القوانين المنظمة للعمل . وكل هذا يقف حائلا أمام رضا العمال وقبولهم بالنظام الجديد .

ومن ناحية تقييم عمال المؤسسة العمومية لتجربة الشراكة الأجنبية ، نجد أنهم يؤكدون بأنه يجب على الدولة فرض وصايتها الكاملة والسيطرة المحكمة على هذه السياسة التي تتعلق بمصير الاقتصاد الوطني . وعدم إعطاء الشريك الأجنبي الحرية التامة في التصرف ، بل يجب عليه مراعاة الوضع الخاص بالمجتمع المستقبل والانطلاق منه .

وعلى ضوء هذه النتائج توصلنا إلى عدم استفادة العمال من الامتيازات المهنية وعدم رضاهم عن الشراكة الأجنبية ، أي عدم تسايرها مع محتوى الفرضية الرابعة .

وعموما يمكننا القول ، بأن الشراكة الأجنبية تعتبر خطوة هامة في تاريخ المؤسسة الجزائرية ، كونها ستسمح باحتكاك الشريك الجزائري الذي ينقصه الكثير في ميدان العمل والخبرة ، بالشريك الأجنبي المالك للتقنيات المتطورة والمهارات الفنية والتسيير المحكم حتى ولو كان ذلك بطريقة غير مباشرة ، تستدعي من الطرف المحلي رسم استراتيجية محكمة تستند إلى الفطنة والذكاء والانتباه لانتزاع الخبرة والاستفادة من كل ما يقدمه الشريك الأجنبي في ميدان العمل . مثلما فعلته دول جنوب شرق آسيا ، التي نجحت في تحقيق تغيير جذري في البنية الصناعية ، وتحقيق قدر من التكافؤ التقني بينها وبين البلدان الصناعية المتقدمة التي أصبحت تعتبرها منافس قوي ينبغي الحذر منه .

قائمة الهوامش:

1. محمد بوخلوف ، كلثم الغانم ، وسام العثمان ، دور القطاع الخاص في التنمية الوطنية في دولة قطر . دراسة ميدانية ، مركز الوثائق و الدراسات الإنسانية ، الدوحة ، قطر ، 2004 ، ص78.
 2. C.N.E.S,(2002 - 2006),Partenariat euro med,Algérie document de stratégie,p6
 3. عليوش قريوع كمال ، قانون الاستثمارات في الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 1997 ، ص16.
 4. Thimoty.M,Les alliances stratégiques : Ed organisation ,Paris, 1993,p123.
 5. Bruno Ponson , George Hersh , Partenariat d'entreprise et mondialisation, Edition Khartala , PUF, Paris ,1999 , p 14 .
 6. الملتقى الاقتصادي الثامن ، الجزائر والشراكة الأجنبية ، أيام 9 ، 10 ماي 1999 ، معهد العلوم الاقتصادية الخروبة ، الجزائر ، ص 6 .
 7. Nourddine Benferha , Les multinationales et la mondialisation perspective et enjeux pour l' Algérie , Ed Dahleb ,Alger, 1999, p 23 .
 8. عباس محمد عوض ، دراسات في علم النفس الهني ، دار المعرفة الجامعية ، القاهرة ، 2006 ، ص98 .
 9. طلعت إبراهيم لطفي ، علم اجتماع التنظيم ، دار غريب للطباعة ، القاهرة ، ص 134 .
 10. Henni Mustapha, Dictionnaire des termes économiques et commerciaux, Librairie du Liban, Beyrouth,1986, p306.
 11. Degenais(S), Sciences humaines et méthodologie , Edition Beachemintté Canada , 1991, p 16.
 12. Grawitz (M) , Méthodologie des sciences sociales , 3 eme édition Dalloz Paris , 1976 pp 331 - 332.
 13. محمد شفيق ، البحث العلمي . الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية المكتبة الجامعية ، الإسكندرية ، 2001 ، ص87.
 14. François De Singly , L'enquête et ses méthodes le questionnaire,Ed Nathan Paris , 1992 , p 23.
 15. Angers Maurice , Initiation pratique à la méthodologie humaines , Ed Casbah Université d'Alger ,1997, p 140
 16. موريس أنجرس ، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية (تدريبات عملية) ، ترجمة : بوزيدي صحرابي وآخرون ، دار القصة للنشر ، الجزائر ، 2004 ، ص 298 .
 17. إحسان محمد الحسن ، الأسس العلمية لمنهج البحث الاجتماعي ، بيروت ، 1982 ، ص19.
- المرجع نفسه ، ص 49 .