

تاريخ القبول: 2023/03/07

تاريخ الإرسال: 2023/01/17

تاريخ النشر: 2023/06/03

في سوسيولوجية التغير التنظيمي للمؤسسة الاقتصادية الجزائرية:
مقاربة نسقية

**In the Sociology of Organizational Change of the
Algerian Economic Enterprise: A Systemic
Approach**

عبد القادر عكوشي¹،جامعة غرداية، (الجزائر)، chang.soc15@gmail.com¹

المخلص:

لقد بينت مجموع التطورات المعرفية الحاصلة لحد الآن، في مجال السوسيولوجيا تحديدا، أنه من غير الممكن اختزال الأبعاد التحليلية للتغير التنظيمي وخصائصه الواقعية إلى مجرد تغيير تنظيمي مقصود ومحدود، أو إلى مجرد أبعاد تنظيمية وذاتية بحتة. فعلى مستوى أكثر ابستمولوجية، وأكثر ملموسية كذلك، يمكن النظر إلى التغير التنظيمي في علاقته بمجموعة واسعة من المتغيرات المتشابهة، المعقدة والمتفاعلة بصفة مستمرة.

هذا ما يمكن تحديده، والنظر إليه، انطلاقا من مجموع متغيرات وخصائص معرفة ومدروسة انطلاقا من نظرية التنظيم وسوسيولوجيا التنظيم، لكن كذلك من خلال تلك المتغيرات والخصائص المعرفية والمدروسة بواسطة سوسيولوجيا المؤسسة بشكل أوسع.

تتم الإشارة هنا إذن إلى تغير تنظيمي في علاقة بتغير مجتمعي، وتغير يمكن تسميته بتغير فوق مجتمعي، أي تغير إنساني ومعولم كذلك، على صلة بعالم الأفكار المهيمنة والسائدة راهنا، التكنولوجيا، عولمة المعايير والعلاقات والتبادلات

والأنظمة..؛ هذه المجموعة المتنوعة، المعقدة والتفاعلية من المتغيرات تبدو في صلة أوثق بمقاربة سوسيولوجية نسقية أشمل، وهذا ما يدعو إلى الحذر من الوقوع في فخ البساطة والاختزال.

الكلمات المفتاحية: التغيير التنظيمي؛ التغيير الاجتماعي؛ جذور التغيير التنظيمي؛ المؤسسة الاقتصادية.

Abstract:

All the cognitive developments that have taken place so far, in the field of sociology in particular, have shown that it is not possible to reduce the analytical dimensions of organizational change and its realistic characteristics to an intended and limited organizational change, or to purely organizational and subjective dimensions. On a more cognitive and tangible level, organizational change can be viewed in relation to a wide range of interlocking, complex and continuously interacting variables. This is what can be determined and looked at, based on a set of variables and characteristics defined and studied from the theory of organization and the sociology of organization, but also through those variables and characteristics defined and studied by the sociology of the institution more broadly. Reference is made here, then, to an organizational change in relation to a societal change, and to a change that can be called a supra-societal change, that is, a human and globalized one in connection with the world of prevailing ideas, technology, the globalization of standards, relationships, exchanges, and systems. This diverse, complex, and interactive set of epistemological and ontological characteristics seems most closely related to a systemic sociological approach.

Keywords: Organizational change; social change; Algerian economic enterprise.

¹ المؤلف المرسل: عبد القادر عكوشي ، CHANG.SOC15@GMAIL.COM

مقدمة:

لقد تمّ تناول جملة التعقيدات والمشكلات التنظيمية والتسييرية التي عرفتها المؤسسة الاقتصادية الجزائرية بمقاربة تبدو من الناحية المعرفية تعسفية، وحتى السياسيون والإعلاميون رسخوا بخطاباتهم ومقالاتهم هذه النظرة القاصرة. وتناولها الباحثون، في هذا الاتجاه، بربطها بتعقيدات التسيير والتنظيم وأزمة الخيار الاشتراكي ككل. لا يمكن إلغاء هذا التناول كلية، لكنه لا يعبر في نفس الوقت عن قدر من القطع والبناء الاستمولوجيين اللذان يجعلان منه مقاربة مقبولة لكل تحليل ممكن، أو مناسباً لمستوى أعلى من التعميم. ماذا عن مقاربة التغيير التنظيمي؟ أليست كل تلك التغييرات التنظيمية والتسييرية جزء من حقيقة مجتمعية وتنظيمية تم اختزالها، أو تجاوزها بشكل يجعل كل نتائج الدراسات العلمية، ومنها السوسيولوجية على وجه التحديد، موضع تساؤل من جديد؟ ألم تكن المنظومة الاشتراكية على المستوى العالمي، ومنظومة الأفكار الإنسانية ككل، الاقتصاد الدولي والعلاقات الدولية، والأحداث الدولية المختلفة المرتبطة بذلك سياسياً واقتصادياً ومجتمعياً في حالة تغير وتحول بشكل بارز؟ لماذا إذن يتم اختزال التغيير التنظيمي في تحليل تنظيمي، أو حتى تحليل سوسيو تنظيمي، بينما الوقائع كلها تبرز علاقة تفاعلية واضحة مع مجموعة معقدة من المتغيرات التنظيمية والمجتمعية وفوق المجتمعية؟ لقد جرت التغييرات الكبرى للمؤسسة الاقتصادية تاريخياً داخل مسار مجتمعي وإنساني تاريخي، لقد تم ملاحظة كيف أن أحداثاً كبرى مجتمعية وسياسية وثقافية وإنسانية وجيوسياسية.. شكلت الإطار والمسار الذي تغيرت داخله المؤسسات الاقتصادية في كل العالم وليس في الجزائر تحديداً، أو في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية فقط.

إنّ مقاربة نسقية للتغيير التنظيمي، أي في علاقته بالنسق المجتمعي القريب، ومن خلاله بالنسق فوق المجتمعي المتصل بالمسار الإنساني ككل وبالوقائع الدولية وبالعملية، تبدو من الناحية المعرفية أكثر إثارة للأسئلة المناسبة، وأكثر تمكينا لبناء الفرضيات المسنودة بالنظريات والأعمال العلمية من جهة، لكن كذلك بالوقائع

التنظيمية والمجتمعية، والإنسانية، الدولية والمعمولة. صحيح إن تبني مقارنة أشمل على هذا المستوى دونه قدر من المجازفة بالتحكم الاستمولوجي والمنهجي في الموضوع، لكن اختزال التغير التنظيمي في مجرد مجموعة متغيرات تنظيمية وتسييرية داخل المؤسسة، أو حتى في إطار مجتمعي، يمكن أن يفقد البحث صفة العلمية كلية، أو على الأقل قد يضعف قابلية نتائجه للتعميم ويقال من قيمتها.

سيتم من خلال هذا المقال مناقشة مفهوم التغير التنظيمي بمقاربة نسقية، وتحديد انطلاقا من علاقته ببعض المفاهيم القريبة والإشكالية في نفس الوقت، والتي ربما شكل تناولها المبالغ فيه أحيانا، أو المختزل أحيانا أخرى، تحديدا في الدراسات السوسيولوجية الجامعية الجزئية، والعربية بشكل عام، انحيازاً عن المقاربة السوسيولوجية ككل. يمكن ملاحظة عدد كبير من الموضوعات البحثية الجامعية التي بنيت بمفهوم التغيير التنظيمي بدلا من التغير التنظيمي، ربما كان ذلك بشكل غير مقصود أو بشكل مقصود، لكن في كل الحالات يعبر ذلك عن اختلال مفاهيمي لا يسمح بقطع ابستمولوجي سوسيولوجي مناسب، ولا ببناء بحثي مؤسس تبعا لذلك.

فما المقصود سوسيولوجيا بالتغير التنظيمي نسقيا؟ وكيف يحدث التغير

التنظيمي تبعا لذلك؟ وما مقارنة فيليب بيرنو في ذلك؟

بعد التحديد المفهومي النسقي والإشكالي لمفهوم التغير التنظيمي، وعلاقته بمفهوم التغيير التنظيمي، وبعد عرض، عرض علاقة التنظيم والتغير التنظيمي بالمجتمع وبالتغير المجتمعي ككل، وحتى بالتغيرات التي يمكن تسميتها بمتغيرات فوق مجتمعية، أي المتغيرات ذات الصلة بالتغير الإنساني والعالمي ككل، سيتم عرض مقارنة بيرنو عن جذور التغير التنظيمي المهمة. سيتم بشكل عام تناول المتغيرات المهمة التي يتم بموجبها التغير التنظيمي في تفاعلها أفقيا وعموديا، لا تحدث أو حتى كظاهرة على صلة بمتغيرات راهنة فقط، أو محدودة ومتفرقة.

1. المؤسسة والمجتمع، (العولمة)، التغير المجتمعي والتغير التنظيمي: مقارنة

نسقية

التغير التنظيمي نسقيا ليس واقعة تنظيمية فحسب، وإنما هو واقعة مجتمعية فوق مجتمعية. على مستوى أكثر ملموسية يمكننا أن نلاحظ التغير التنظيمي كجزء من التغير المجتمعي والإنساني والعالمي ككل، وأن المؤسسة مجتمعا مصغرا من هذا المجتمع الكلي ومكونا متميزا من مكوناته، على صلة كذلك بما يحدث في الدائرة الأوسع التي تتضمن هذا الأخير. هذا ما تفصح عنه نتائج عدد من الدراسات السوسيولوجية المهمة في مجال سوسيولوجيا العمل، التنظيم والمؤسسة.

يمكننا أن نقرأ بهذا الشأن في قاموس علم الاجتماع ما يلي:

"ارتبط ميلاد المؤسسة الرأسمالية بانفتاح الأسواق، بتطور التقنيات وبالتقسيم الاجتماعي للعمل، وهذا ما شكل بالنسبة للمقاولين الفرصة المناسبة لتجميع رؤوس الأموال، الآلات والكفاءات بطريقة ابتكارية وأكثر فعالية. تجميع حرف كانت مستقلة، دخول الفلاحين للمصانع بشكل مكثف. بروز متنامي لأنساق إنتاج وتبادل متمفصلة ومقطوعة بالنسبة للشبكات التقليدية للتنشئة الاجتماعية. لقد أسهمت هذه الأحداث، فضلا عن الصدمة التي تسببت فيها، في جعل المؤسسة الاقتصادية أحد ركائز المجتمع الصناعي"¹

يمكننا أن نلاحظ بوضوح، من خلال هذه الفقرة، أن المؤسسة مجتمع مصغر من المجتمع الكلي على علاقة وطيدة بالمجتمع وباقي مؤسساته، وأن التغيرات المهمة التي عرفتها المؤسسة لا يمكن فصلها عن مسار تغير مجتمعي كلي ومتميز. فهو من جهة يجعل من ميلاد هذه المؤسسة نسقيا، ومن جهة أخرى يعطي هذا المسار ميزة داخل هذا النسق الكلي تجعله أكثر انسجاما لكن كذلك أكثر تميزا. إذن هناك مسار مجتمعي غربي أفضى إلى تشكل مجتمع غربي رأسمالي ومؤسسة غربية رأسمالية. هناك أخلاق بروتستانتية، بتوصيف فيبر، على علاقة بروح الرأسمالية، وهناك مجتمع رأسمالي لمؤسسة رأسمالية ومؤسسة رأسمالية لمجتمع رأسمالي.

كما يمكننا أن نقرأ كذلك ما يلي: ".قرن بعد ذلك..، وفي خضم تحولات مجتمع الأجور،.. الحركة الاجتماعية المضادة للرأسمالية..، تغيرت الوضعية مع

صعود البطالة وفتح الأسواق.. ارتدادات الهوية العمالية. نظر إلى المؤسسة من جديد على أنها المكان الذي يهيكل الحياة الجمعية ومصير العامة. الفضاءات الصناعية هي كذلك أماكن إنتاج الجمعي والتعلم الثقافي².

يمكن ملاحظة توصيف مهم في هذا النص لعلاقة التنظيمي بالمجتمعي، وبالإنساني وروح المرحلة ككل. لدينا مجتمع الأجور، الحركة الاجتماعية المضادة للرأسمالية، البطالة، فتح الأسواق، الهوية العمالية، المؤسسة وهيكل الحياة الجمعية ومصير العامة، المصنع كفضاء إنتاج للاجتماعي والثقافي..، وليس فقط لإنتاج السلع. لقد تغيرت التنظيمات والمؤسسات بنفس شروط وسمات التغيير المجتمعي، وهي تحمل في نفس الوقت نفس شروط إعادة الإنتاج التنظيمي لكل ما هو مجتمعي وفوق مجتمعي.

هناك اتجاه تغيير تنظيمي يتشكل بشروط مجتمعية وفوق مجتمعية، أي من خارج التنظيم، وهذا لا يعني سلبية هذا التنظيم وتبعيته الكلية، وإنما انتماءه لكل ذلك وتأثره وتأثيره فيه، وهناك خصوصية عقلانية واقتصادية للمؤسسة تخلق من خلالها الاجتماعي والثقافي بدورها، وتسهم في مسار التغيير المجتمعي والكوني توجيهها وإضافة وكمكون مهم، هذا ما يشير إليه الحضور الفاعل للمؤسسة في حياة الأفراد والمجتمعات والإنسانية ككل. لقد أصبح كل شيء مُأسساً، وكل شيء مؤسسة في هذا العصر، حتى التقدم صار مشروطاً بالمأسسة، والمأسسة صارت مؤشراً للتقدم. كما إنّ نظام المعايير والقيم الانتاجية والاقتصادية والاستهلاكية والتبادلية الدولية، وما يرتبط بها من الناحية الإيديولوجية، يبدو على صلة وطيدة كذلك بهذين المسارين النسقيين، هذا ما يمكن ملاحظته من خلال نتائج تأثير نظام المعايير الدولية المرجعية، والممارسات المرتبطة بها، التي تؤثر في السياسات والبرامج والإصلاحات على المستوى الدولي، وفي نوعية الإنتاج والتبادل شكلاً ومضموناً. ومن خلال ذلك هذا الترابط الوثيق بينه وبين مسارات العولمة والأنسنة والمفاهيم السائدة؛ مفهوم العمل، علاقات العمل، علاقة الدولة بالمؤسسة، علاقة المؤسسة بالمجتمع، بالاقتصاد، بالدول والمنظمات.. وبمحيطها الكلي.

يمكننا أن نلاحظ ذلك من خلال خصائص التجارب المجتمعية والدولية المختلفة، فهناك النموذج الياباني الذي تهيمن عليه الروح المجتمعية اليابانية، والذي يعتبر أكثر ارتباطا بالخصوصية المجتمعية اليابانية استقرارا وتغيرا، وهناك النموذج الرأسمالي التعاقدى الأنجلوساكسوني الذي تهيمن عليه الحركية والتغير الدائم مدفوعا بذلك بتعدد حوافز التغيير المجتمعي والتنظيمي على المستوى الفردي كما المجتمعي، وهناك النموذج الأوروبي الذي تحكمه شروطه التاريخية الخاصة التي أفضت إلى مسارات مجتمعية وتنظيمية هيمنت عليها العقلنة المجتمعية والتنظيمية معا. وهنا يبدو أن التغيير التنظيمي والتنظيم كانا مدفوعين بقوة بشروط مجتمعية، مسارات ونظريات مؤثرة وحديثة حول البيروقراطية والعقلانية التي أعقبت سلسلة الثورات المجتمعية المختلفة في هذه المنطقة. لقد أخذ هذا المسار البيروقراطي وهذه العقلنة، فكريا ومن الناحية العملية، موقع الصدارة في التأثير على التغيير المجتمعي والتنظيمي الذي حدث، وكمكون من مكوناتها المهمة كذلك.

يمكن قراءة كل ذلك من خلال أعمال وأفكار عدد من علماء الاجتماع في ذلك، ومن خلال نقدم للبيروقراطية وللعقلانية الأوروبيتين، فبينما تم نقد البيروقراطية في علاقتها بمجتمع كان بحاجة لمواكبة التغيرات السريعة التي عرفتها مجتمعات أخرى أنجلوساكسونية وآسيوية على المستوى الثقافي، التربوي والاقتصادي خاصة، بوصفها عاملا من عوامل كبح التغيير والتطور، تم كذلك النظر إلى العقلانية الفيبرية على المستوى المجتمعي والتنظيمي، وإلى العقلانية التaylorية على مستوى التنظيم، على أنهما يمثلان جزءا من وضع تجاوزه الوقائع، وجب تغييره بواقع جديد، أي بعقلانية جديدة تأخذ بعين الاعتبار التعقيدات السائدة مجتمعا وعالميا، وحتى تنظيميا، وهذا ما هو معرف في الدراسات السوسيولوجية بالعقلانية الجديدة، أو العقلانية المحدودة. هناك إذن علاقة وطيدة بين عقلانية المجتمع الكلاسيكية وعقلانية تنظيماته في مرحلة الحداثة، كما إن هناك علاقة أوثق بين بيروقراطيته المجتمعية وبيروقراطية تنظيماته في هذه المرحلة، ونفس الشيء يمكن قراءته من

خلال علاقة ذلك بالتغيرات التي تتم داخل كل مرحلة تحديداً، أو من هذه المرحلة إلى تلك.

هذا ما تعبر عنه بوضوح نظريات سوسولوجيا العمل والتنظيم، وسوسولوجيا المؤسسة من الناحية المعرفية، في اختلافها وتطورها وتغير مفاهيمها وأنساق افتراضاتها من مرحلة لأخرى؛ فقد ظهرت كل نظرية في زمنها المجتمعي المتميز، وتطورت وفق التطورات المجتمعية والتنظيمية نفسها، إلى جانب طبعاً التطور المعرفي المتخصص. وهذا ما يمكننا أن نستنتج من خلال الوقائع المجتمعية والمعرفية ومساراتها، ومن خلال علاقاتها ببعضهما البعض.

إن مفاهيم التنظيم والتغير التنظيمي لا يمكن اختزال تحديدها على أساس مفهوم بيروقراطي عقلاني وفيبيري كلاسيكي فحسب، خاصة في ضوء التطورات الحاصلة، وفي ضوء التغير الدائم والتعقيد واللايقين المصاحبين لذلك، ولا بمفهوم تنظيمي علمي تايلوري محدود، ولا بأي مقارنة أخرى محدودة في الزمان والمكان وبافتراضات ونتائج محددة بعينها وبصورة مطلقة، وإنما وعلى خلاف ذلك، ينبغي أن يتم تناولها من خلال تعبيرها الموسع عن حقائق متكاملة يتجاوز كل قصور معرفي، مجتمعي وزمني ممكن، وفي تعبيرها كذلك عن وضع معاصر لا يقيني أكثر تعقيداً وتغيراً. لقد أشار كروزبي مثلاً إلى ذلك عندما قال: "...إنّ التنظيمات هي شيء آخر، إنها أكثر إنسانية، أكثر تعقيداً وأكثر لا عقلانية"³

هذا التصور الذي عبر عنه كروزبي على محدوديته، في تصوره النسقي الاستراتيجي، فإنه يعبر بوضوح عن إشكالية هذه العلاقة، وعن قصور المقاربات التجزئية المحدودة تصوراً وممارسة بحثية.

1.1 التنظيم، المؤسسة والمجتمع

المجتمع بالنسبة للتنظيم هو هذا الكل الذي يمثل الانتماء وفعل التأثير والتأثر، فتعريف التنظيم وفق مقارنة نسقية، على المستوى التصوري وليس المنهجي، يحدده كمنسق فرعي من نسق كلي هو المجتمع ككل، ومن المحيط العام والسياق الذي يوجد فيه. هذا يعني تجاوز التعريفات المنهجية للتنظيم، إلى تعريف

ابستمولوجي لواقعة مجتمعية وكيان ذو هوية ووجود مستقل ومنتمي في نفس الوقت، أي من خلال مفهوم "المؤسسة" بوصفها مجتمعا مصغرا، وكجزء من كل مجتمعي وفوق مجتمعي، أي إنساني وعالمي ودولي..؛ فحدود علاقة المؤسسة وتفاعلاتها تتجاوز اليوم هذا التصور المحدود منهجيا وابستمولوجيا، فبينما يشكل المجتمع المحيط القريب ويتضمن السياق الأقرب لتفاعلاتها وتغيراتها وسيرها، فإن حركية هذا المجتمع ككل وسيره تتم بدورها ضمن إطار أوسع خاصة في عصرنا هذا المتصف بروابط فوق مؤسسية وحتى فوق مجتمعية تزداد أهميتها وهيمنتها بشكل مستمر، متأثرة في ذلك بالحاجات الإنسانية إلى التعاون والتبادل المادي، التكنولوجي والمعرفي وحتى الإنساني ككل، أي إنها في علاقة بالتغير الإنساني والعالمي ككل وفق ما سلف. هناك سياق تغير ثقافي وفكري، اقتصادي وتكنولوجي، تنظيمي وتشريعي ومعياري عالمي، وهناك تبعا لذلك و/أو في علاقة بذلك، سياق تغير مجتمعي يتضمن ما يحدث داخل التنظيم ويربطه بهذا السياق الكلي والعالمي.

إن أهم ما يربط هذه المؤسسات، فضلا عن المجتمعي، بالفوق مجتمعي أي العالمي والإنساني ككل، يبدو في علاقة بعولمة القيم و المعايير الاقتصادية والتنظيمية والتسييرية والاستهلاكية والتبادلية بشكل أساس، والتي يبدو أن تأثيرها على التنظيمات والمؤسسات هو مجرد بداية لتأثيرها فيما بعد، أو في نفس الوقت، على مستوى مجتمعي من خلال مجموع الروابط الممكنة في ذلك. هذا ما يجعل من محاولة تحديد صورة هذه العلاقة بشكل مبسط أمرا فيه نوع من المغامرة الابستمولوجية والمنهجية بالنسبة للبحث السوسولوجي وللباحث نفسه، وربما جاءت الكثير من النتائج المحققة بذلك ناقصة القيمة وضعيفة المصادقية، وغير معبرة بعمق عن الخصائص والوقائع الممكنة. هذا ما يعني بالنتيجة تعذر إمكانية الفصل والملاحظة بين مختلف هذه المكونات، وفيما بينها وبين ما يحدث داخلها على مستوى علاقات المكونات ببعضها، وفي علاقاتها الجزئية والكلية بمختلف المكونات والسياقات تنظيمي، مجتمعي وفوق مجتمعي. في أدبيات سوسولوجيا التنظيم وسوسولوجيا المؤسسة يمكننا أن نلاحظ عناصر هذا السياق التفاعلي الكلي من

خلال خريطة تحليل نسقي وسياقي، تتضمن مجموع عناصر سياق خارجي قريب ومحيط اجتماعي ثقافي واقتصادي وتجاري وسياسي.. مجتمعي، محيط وسياق خارجيين بعيدين مرتبطين بما تم تسميته هنا بالفوق مجتمعي أي عالمي ودولي وإنساني، وبمحيط داخلي تنظيمي وتسييري، ثقافي واجتماعي تنظيمي، علاقات الفاعلين..، وهذه العناصر تتغير باستمرار وتعطي مفعولا تأثيريا على تنظيم المؤسسة وسيرها وتغيرها، وهذا ما يمكن ملاحظته بوضوح في حالة المؤسسة الاقتصادية الجزائرية على وجه التحديد، لقد كان للمجتمع وللتغير المجتمعي وفوق مجتمعي تأثيره الواضح على تنظيم هذه المؤسسة وسيرها، وعلى التغيرات التنظيمية التي عرفتها في مراحلها المختلفة.

فكما إنّ التسيير الذاتي ارتبط بشروط المرحلة المجتمعية والتاريخية والشروط المحيطة الأخرى غداة الاستقلال، فإن التنظيم الاشتراكي للمؤسسات لم يكن مرتبطا بتغيرات تنظيمية ذاتية فحسب، وإنما كذلك بجملة متغيرات مجتمعية سياسية، اقتصادية، اجتماعية وثقافية وفوق مجتمعية طبعت تلك المرحلة، يمكننا هنا أن نتكلم عن التغيرات المجتمعية، لكن كذلك عن محيط فوق مجتمعي خاصة خيارات التأميم والاشتراكية والتحرر المهيمنة عالميا في تلك الفترة ممارسة وأيديولوجية. وحتى عندما نلاحظ أن هذا التنظيم الاشتراكي قد بدأ يتغير من خلال ما اصطلح عليه بالإصلاحات، فإنه في الحقيقة كان يعبر عن تغير مشترك وموضوعي، عن إعادة بناء مجتمعي وحركية إنسانية ودولية وعالمية في تلك الفترة. لم تكن إصلاحات النظام الاشتراكي ميزة جزائرية خالصة، لقد عرفت مجتمعات أخرى ومؤسسات دول أخرى، بما فيها مؤسسات المنظومة الرأسمالية هذا المسار، فأفكار وممارسات إعادة الهيكلة مثلا والاستقلالية كانت تجربة دولية وعابرة للأيديولوجيات والخصوصيات، وقد طرح ذلك في سياق إصلاحات ما بعد الأزمات المتعددة في العالم الرأسمالي بعد أزمة دولة الرفاه مثلا، وحتى في التجارب الاشتراكية الدولية هناك أدلة واضحة على ذلك. هذا ما يجعل من الوضع ككل يدعونا إلى التثبث أكثر بالمفاهيم الثرية بالأبعاد التحليلية وغير المختزلة المستنبطة

من أنساق معرفية أوسع، ومن وقائع وسياقات وروابط متداخلة وعابرة. 2.1.

التغير التنظيمي والتغير الاجتماعي

إنّ علاقة التغير التنظيمي بالتغير المجتمعي يمكن فهمها من خلال علاقة التنظيم بالمجتمع مع الأخذ بالاعتبار لحدود التنظيم واستقلاليته النسبية عن المجتمع بالنظر لطبيعته العقلانية والبيروقراطية خاصة، وهذا ما تبينه التعريفات النسقية المعرفية والخصائص الملاحظة في الواقع.

لقد أشار فيليب بيرنو، برغم اقتصار تحليله على تصور أكثر تنظيمية وفق نسقية الفعل، إلى هذه الحقيقة في معرض إشارته إلى التعدد الحاصل في مقارنة هذا الموضوع الذي قد يصل أحيانا إلى حد التعارض بين نسقية البناء ونسقية الفعل بالنسبة للبعض وفترة معينة من التطور المعرفي خاصة. هذا يعني إنه من غير الممكن بالنتيجة فصل التنظيم والتغير التنظيمي عن المحيط المجتمعي والتغير المجتمعي ككل، فالمفعول المجتمعي الذي يحصل من خلال حركية الفاعلين داخل المؤسسات المجتمعية، والتفاعل الذي يحصل بين الفاعلين وهذه المؤسسات المجتمعية هو ما يخلق التغير حسبه، فإن كان الفاعلون يشاركون بالمحصلة في هذا التغير التنظيمي في ضوء هذه العلاقة وهذا التفاعل والترابط، فإنّ عدم تغير الأنساق المشكلة لهذا المفعول المجتمعي، النسق التربوي مثلا وأنساق العلاقات المهنية..، لا يمكن أن يجعل من حدوث التغير تنظيمي أمرا ممكنا حسبه⁴.

بالنسبة للمؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية يمكننا أن نلاحظ هذه العناصر التحليلية النسقية على عدة مستويات. فميلاد هذه المؤسسة ارتبط بقوة بالشروط المجتمعية المختلفة السائدة في فترة ما بعد الاستقلال تحديدا، لكن كذلك تلك التي ارتبطت بالمرحلة الكولونيالية التي دامت لفترة طويلة جدا. إنّ بعض الصراعات المجتمعية والمؤسسية لا يمكن فصلها عن صراع القوى الاجتماعية السائدة في كل فترة من فترات التاريخ، صراعات القوى البورجوازية، البورجوازيات الجزائرية الصغيرة تحديدا والقوى الاجتماعية الثورية والاشتراكية، صراع القوى الوطنية والبورجوازية الكولونيالية وتأثيرها الطويل المدى، صراع القوى الإيديولوجية

والثقافية حول المشروع المجتمعي الوطني ككل، وحول مشروع المنظومة الاقتصادية والتنظيمية والمؤسسية لما بعد الاستعمار .

لقد ارتبط تنظيم وتسيير المؤسسة الاقتصادية العمومية نسقيا كذلك بإكراهات مجتمعية لتلك المرحلة أثرت على تنظيمها وسيرها، ولاحقا بإكراهات فوق مجتمعية خاصة في فترة الإصلاحات والانفتاح والتغيير. يمكن تحديد بعض أهم هذه الإكراهات المهمة حسب أحمد بويقوب في كتابه: "تسيير المؤسسة الصناعية العمومية في الجزائر" في عناصر مهمة ثلاث هي: الميراث الكولونيالي، التدخل الاقتصادي للدولة وغياب رؤية ناضجة ومنسجمة مع المعطيات القائمة في تلك المرحلة.⁵

• ميراث الكولونيالية

فقد سعت فرنسا الكولونيالية إلى ربط مستعمراتها اقتصاديا، ثقافيا وإيديولوجيا بمنظومتها الكولونيالية لبسط هيمنتها. هذا الميراث لا يتمثل فقط في عدد المؤسسات التي تركها الاستعمار، والتي لا تتجاوز 20 مؤسسة اقتصادية عمومية كبرى، وإنما كذلك في الميراث الثقافي والاجتماعي والإيديولوجي الذي سيظهر تأثيره على عدة مستويات تنظيمية وتسييرية. هذا من جهة، ومن جهة ثانية فإن هذا الميراث يتناقض تماما مع روح المشروع الوطني التحرري والمجتمعي ككل، وهذا لا يجعله فقط أحد الإكراهات والتحديات التي ينبغي التعامل معها وتجاوزها آنذاك، ويجعل من تأثيره على كل المستويات تأثيرا واضحا وقويا، وإنما أفرز كذلك وضعا إشكاليا على عدة مستويات.

وعلى مستوى سير وتنظيم المؤسسة على وجه التحديد. يمكننا مثلا أن نناقش مثلا المفهوم السلبي المجتمعي للبيروقراطية في الجزائر، و حتى الممارسات البيروقراطية المرتبطة به كذلك، من خلال ميراث البيروقراطية الكولونيالية الفرنسية، في تأثيراتها على مستوى تنظيم المؤسسة وسيرها واتخاذ القرار فيها، وعلى مستوى خصوصية العلاقات التنظيمية والاجتماعية التنظيمية بها، ومن خلال تعقيد ارتباط هذه الخصوصية البيروقراطية الكولونيالية الموروثة بالخصوصية المجتمعية المحلية

للعامل والمسير الجزائريين. لقد درس كثير من علماء الاجتماع البيروقراطية وأظهروا اختلالاتها، تعقيداتها ونتائجها السلبية ومن ذلك روبرت ميرتون وكروزي، لكن يبدو إن البيروقراطية الفرنسية أكثر تعقيدا وأثقل من حيث العمل والنتائج، وقد أشار بوضوح إلى ذلك ميشال كروزي في تحليله للظاهرة البيروقراطية في بلده بالنظر لنتائجها السلبية وغير العملية.⁶

• التدخل الاقتصادي العميق والشامل للدولة في القطاع الاقتصادي، وفي تنظيم المؤسسة الاقتصادية وتسييرها

وقد كان ذلك على مستوى معين لأجل تطويع هذا الميراث الكولونيالي والتمهيد لفرص المشروع الوطني لما بعد الاستقلال. فقد عرفت هذه المرحلة بالتدخل الكامل للدولة ومؤسساتها في المنظومة الاقتصادية، وهذا كان عامل من العوامل والشروط النسقية المحيط بمسار التحول والتغيير والتغيير الاقتصادي والتنظيمي لتلك المرحلة. لكن صعوبات وتعقيدات هذه المرحلة، وقلة الوسائل والإمكانات والموارد المختلفة التي ميزتها، خاصة الموارد البشرية المناسبة والكفاءات، بالإضافة إلى الحاجة إلى السرعة في تنفيذ مطالب التغيير والتحول وحل المشكلات الموروثة، جعل من هذا المشروع ككل ومن الممارسات والتدخلات المرتبطة به، يقفز ربما من السرعة إلى التسرع، ما جعل الممارسات المرتبطة به تنظيميا وتسييريا واجتماعيا موضع تساؤل.

إنّ وضع المؤسسة الاقتصادية الجزائرية تنظيميا، وتسييرها، في صلب مسار هذا التطويع ناحية المشروع الوطني التحرري والمجتمعي لما بعد الاستقلال، لم يكن ليتم بهدوء ووفق المبادئ المحددة سلفا، فقد كانت هناك ردود فعل، أفعال ونتائج مؤثرة يمكن اعتبارها طبيعية آنذاك بالنظر لحدثة عهد فاعلي المرحلة بالسياسة والاقتصاد والتسيير وتسيير شؤون المجتمع ككل، لكن بالنظر كذلك وبشكل خاص لغياب مشروع توافقي ومقبول من طرف جميع الفاعلين والقوى الاجتماعية، وهذا كان نتيجة مباشرة للهيمنة الطويلة الأمد على المجتمع أثناء الفترة الكولونيالية وما بعدها، فبينما تغير العالم والأفكار والأنظمة طيلة هذه الفترة، كان المجتمع

الجزائري غائبا عن مسابرة هذه التحولات بفعل هذه الهيمنة من جهة، وبفعل خصائصه الذاتية والإشكالات المذكورة و الترابط المعقد لكل ذلك ببعضه البعض من جهة أخرى. كان هناك نوع من التشبث بالخصائص التقليدية والموروثة التي ربما أعاقت قدرته وقدرة مؤسساته على الاستجابة المتغيرة والمكيفة لروح كل مرحلة من المراحل المهمة.

فإن كان للنتائج المجتمعية والتنظيمية والتسييرية الكولونيالية، وللتناقض الخطير والمبدئي بين خصائص ومنطقات المرحلتين عمليا وفلسفيا، تأثيره في ذلك، فإن للمقاومة المجتمعية الشاملة في المرحلة الكولونيالية، وللمثلاث المجتمعية المرتبطة بالممارسات الكولونيالية، تأثيرها الواضح وربما الحاسم في ذلك. كانت تمثلات العمال الجزائريين للعلاقات الوظيفية تتجاوز تعريف ذلك بمفهوم علاقة مهنية إلى مفهوم العلاقة الاستعمارية. في المؤسسات الكولونيالية وفي المزارع على وجه الخصوص، كان الاستغلال والقهر يشكل السمة البارزة لعلاقات العمل وهذا ما نقرأه حتى في بعض كتابات المرحلة الكولونيالية نفسها أو ما بعدها، ومن خلال الموروث الشعبي الشفهي.

● ضعف الرؤية المرتبطة بإطلاق المشروع الوطني وتنفيذ متطلباته بشكل مناسب

فطبيعة المرحلة والسرعة المطلوبة والمفروضة للانتقال إلى الإنجاز لم يكن يسمح ببلورة رؤية واضحة ومنسجمة مع خصائص المرحلة، ومع الشروط الذاتية والمحيطية بذلك آنذاك، وهذا ما أفرز نوعا من الصراعات بين القوى الاجتماعية الموجودة، وبين الفاعلين السياسيين أنفسهم بالنظر لحدثة عهدهم بالسياسة وتسيير شؤون المجتمع، وعدم حسمهم خياراتهم في ذلك أو عدم نضج هذه الخيارات، أو حتى لتناقضاتهم الاجتماعية والاقتصادية والأيدولوجية التي تمتد لزمان الثورة وما قبلها. فقد توحدت هذه القوى في جبهة تحرير وطني زمن الثورة لكن بصفتها الخاصة، ولم تلغ اختلافاتها وخلافاتها الفكرية ومشروعاتها المجتمعية السابقة للثورة، لقد استدعي ذلك كله على مستوى المناقشات والحوارات التي تمت حول المشروع الوطني، لكن كذلك على مستوى الممارسات.

2. التغير التنظيمي أم التغير التنظيمي

بالنسبة للمؤسسة الاقتصادية الجزائرية لا يبدو ذلك ممكن التحديد معرفيا وانطولوجيا، فبينما نجد أنفسنا أمام شح في المعلومات السوسولوجية بشأن تغير أو تغيير تنظيمي، فإننا كذلك امام تعقيد مجتمعي متميز يجعل محاولة تحديد مفهوم دقيق من السوسولوجي إلى الأنطولوجي، أو من الأنطولوجي إلى السوسولوجي، دونه عدة معوقات معرفية ومجتمعية. هناك غياب واضح لتراكمية بحثية مناسبة لذلك، كما هناك شروط مجتمعية وخصائص في طور التشكل والتغير في نفس الوقت.

التغير التنظيمي يتضمن التغير التنظيمي، فإذا كان التغير التنظيمي يمكن تلخيصه في مجموع التدخلات المقصودة والمخططة والموضوعية، فإن التغير التنظيمي هو مجموع التغيرات الذاتية والموضوعية التي تتم، المقصود منها وغير المقصود. يعني ذلك أن التغير التنظيمي ظاهرة نسقية و/ أو فعل نسقي يتضمن المقصود وغير المقصود، الذاتي والموضوعي، النسق الداخلي والخارجي، التنظيمي، المؤسسي والمجتمعي وفوق المجتمعي. فحتى عندما نعتبر أن تغيير وضع تنظيمي أو هيكله تنظيمية معينة، أو نقل شخص من منصب لآخر على أنه تغيير مقصود، فإنه في النهاية تعبير عن وقائع ومطالب تنظيمية لكن في صلتها كذلك بالمجتمعي وحتى فوق المجتمعي في جزئيات معينة تحفز على القيام بهذا التغيير وتجعله ضروريا. هذا بالنسبة للتغيير مقارنة بالتغير، في نفس الاتجاه وبمستوى ما من العلاقة، فإنه بالإمكان اعتبار مفهوم التغير التنظيمي مفهوما أوسع وأكثر ثراء في تعبيره عن الوقائع الحاصلة عدا أن الباحث قد ينطلق في تناوله ودراسته للموضوع من خصائص وإشكاليات محددة بمفهوم التغيير قصدا.

يمكننا أن نستخلص من النظريات السوسولوجية وغير السوسولوجية، نظريات الإدارة العلمية والنفس - اجتماعية، نظريات المناجمنت المعاصرة..، أن المؤسسة قد مرت بمجموعة من التغيرات التي يمكن النظر إليها كتحويلات مهمة تنظيمية ومؤسسية في علاقتها بالمجتمعي وفوق مجتمعي. فالتغيرات الكبرى يمكن

تحديدها في الانتقال من اللاعقلانية التنظيمية والتسييرية، ومن التقليدية إلى العقلانية التنظيمية والتسييرية الحديثة، إلى ما تم تعريفه بالعقلانية التنظيمية المحدودة التي تشمل التعقيد واللايقين على مستوى علاقة الذاتي بالموضوعي، وعلاقة التنظيمي والمؤسسي بالمجمعي والإنساني والمعلوم.

على المستوى السوسيولوجي يمكننا أن نحدد عدة تصنيفات لمجمل هذه التغيرات التنظيمية والنظريات المرتبطة بها، عقلانية وعقلانية محدودة، كلاسيكية مثل بيروقراطية فيبر، مبادئ الإدارة لفايول، التنظيم العلمي للعمل لتايلور والعقلانية المطلقة بشكل عام حتى الثلاث الأول تقريبا من القرن الماضي. نظريات السياق و المؤسسة والمحيط مثل النظرية الاحتمالية أو الموقفية لهنري مينتزرغ التي تتجاوز نظريات البيروقراطية والعقلانية المطلقة الكلاسيكية، باعتبار أن التنظيم والمؤسسة على علاقة وطيدة بالمحيط والسياق خاصة على المستوى البنوي. أعمال عالم الاجتماع الكندي مينتزرغ، دراسة جوان وود وارد حول دور التكنولوجيا وتأثيرها، دراسة تأثير الحجم مجموعة أستون 1969 (aston)، بيرنز وستولكر حوالي 1963 ودراسات المحيط واستقراره، لا يقينية المحيط والاختلاف الداخلي وتكامل المؤسسة 1967. 1972، أعمال لاورونس ولورش، أعمال ميشال كالون وبرينو لاتور حول الفاعل الشبكي..، كل هذه الأعمال والدراسات تعكس حالة التغير الدائم مؤسسيا ومعرفيا في مراحل مختلفة ومتعاقبة.

يمكن تعريف التغير التنظيمي على هذا الأساس إذن على أنه: "تبنى التنظيم لفكرة جديدة أو سلوك جديد. تغيير لتنظيم قائم لرفع الفاعلية التنظيمية (effectiveness) لتحقيق أهدافه. التغير التنظيمي بنائي وتغير في الطرق والعمليات. تغير تنظيمي ناجح يركز على استدامة الاستجابة للتطورات المختلفة مثل تغيير أنظمة المعايير استجابة للأزمات الاقتصادية وللتطورات التكنولوجية.."⁷

بينما نلاحظ أنّ ربط التغير التنظيمي بالتحويلات الكبرى حسب النظريات الكبرى خاصة عقلانية فيبر ونظريات المحيط واللايقين..، وبالثقافة حسب شاين، وبالتكنولوجيا والمتغيرات الإنسانية والمجتمعية الكبرى وفق نظريات أخرى، فإننا

نلاحظ أن التعريف الأخير يربطه بمجموع متغيرات يمكن تعريفها في إطار مفهوم تغيير تنظيمي. لكن كل هذه العناصر تشكل بالمحصلة الحقيقة النسبية للتغير التنظيمي ككل. إنها على علاقة مستمرة وتبادلية ومعقدة ببعضها. فالتغير بذلك فعل وعملية وسيرورة معقدة، متعددة الأبعاد ومستمرة.

في مراحل تاريخية معينة يمكن تصور التغير التنظيمي في علاقة بالمرحل المجتمعية وفوق المجتمعية الكبرى، وليس بمجرد تغير تنظيمي أو تغيير تنظيمي؛ يمكن ربط التغير التنظيمي عقب الحرب العالمية الثانية بالنمو خاصة وبلاستقرار الاقتصادي للمرحلة وبآثارها المجتمعية والعالمية ككل خاصة أن تعريف هذه المرحلة ارتبط بمفاهيم التقدم والتطور والنمو والتكيف..، بنظريات المرحلة وبالأفكار السائدة؛ نظريات النمو مثلا، دورة الحياة، التطور التنظيمي والنظرية الاحتمالية أو الموقفية. بينما مع نهاية السبعينات بدأت تتشكل خصائص مرحلة جديدة ميزها الركود الاقتصادي وجمود النمو والأزمة البترولية ونتائجها، بروز منافسين دوليين جدد..، وقد أخذ التغير التنظيمي بذلك مفاهيمها على صلة بسياق ثوري ودراماتيكية أحداث وأزمات تنظيمية..، وهنا أصبحت النظريات والأعمال البحثية تفرز منظورات بمقاربات الخصوصية المجتمعية، مقاربات تشكيلية (Configurationnelle)، ونظريات ثقافية ومعرفية..، لكن مع نهاية الثمانينات إلى اليوم، كمرحلة تبدو متجانسة إلى حد ما، تميز السياق المجتمعي والاقتصادي للمرحلة بتعدد الأزمات وتنوعها، مثل حدة المنافسة وعدم استقرار الشغل وبروز سوق شغل مميز ولا يقيني. وقد ارتبط تعريف التغير التنظيمي في هذه المرحلة بالتوقعية، الواقع اليومي، التعلم والتجدد، التغير كشأن تنظيمي كلي. النظريات المرتبطة بالمرحلة مثل نظريات التعلم، نظريات التعقيد واللايقين..

هكذا نلاحظ هذه الميزة المعقدة والمتعددة الأبعاد والتحولية الفوق تنظيمية أو المجتمعية، وحتى فوق مجتمعية للتغير التنظيمي، ميزة تجعل تعريف وإعادة تعريف التغير التنظيمي تتم بتأثير من مجموعة شروط ومصادر وعوامل متعددة

تتصف بالتغيير باستمرار كميا ونوعيا وعلائقيا، بما يجعل أي تعريف انطلاقا من بعد معين بذاته، أو انطلاقا من اختزالية التغيير تنظيمي، عملا غير ممكن معرفيا. لقد أصبح التغيير واقعة متكاملة تنظيميا ومجتمعيا إنسانيا وعالميا بشكل عام، وحقيقة قائمة وبارزة كجزء مفروض وجوهري من واقعنا المعاصر، فـ: "ليس هناك إلا التغيير الذي لا يتغير"⁸

3. بالنسبة للمؤسسة الاقتصادية الجزائرية؟

هذا التصور الفوق تنظيمي لمفهوم التغيير التنظيمي يجعلنا نطرح سؤالا مهما بالنسبة لتعريف التغيير التنظيمي بالنسبة للمؤسسة الاقتصادية الجزائرية. فهل هو تغيير تنظيمي؟ أم تغيير تنظيمي؟ وما هي المتغيرات التنظيمية والفوق تنظيمية الكبرى التي تحكمه؟

لقد عرفت هذه المؤسسة عدة تغييرات تنظيمية مهمة من الاستقلال إلى ما هي عليه اليوم، يمكننا على المستوى المعرفي أن نطلق من عدة أبعاد تحليلية في ذلك. نعم من حيث التاريخ، ومن حيث الخصوصية المجتمعية للحرف والمهن في الجزائر قبل الاستعمار وما تبقى من تأثيرها التنظيمي والفني والمجتمعي، لكن وبسبب عمق القطيعة المهنية والاقتصادية خاصة التي أحدثها الاستعمار بوصف بورديو، يمكن اعتبار المرحلة الكولونيالية المرحلة الأهم من حيث التأثير على المرحلة اللاحقة المتمثلة في المشروع التحديثي الوطني والاشتراكي. يمكن النظر إذن لتأثير المرحلة الكولونيالية من خلال تناقضها الفلسفي الجوهري مع المشروع الوطني والاشتراكي، ومن خلال الممارسات المرتبطة بها تنظيميا ومجتمعيا كذلك، على أنها مرحلة تاريخية تضمنت بعض أهم شروط ميلاد المؤسسة الاقتصادية الجزائرية وتطورها ما بعد الاستقلال.

1.3 المؤسسة الكولونيالية وتمثلات العامل الجزائري

لقد مهد الاستعمار لنموذجه الاقتصادي، التنظيمي والتسييري لمؤسته الاقتصادية، بإحداث قطيعة جوهريّة مع نظم الإنتاج الحرفية القائمة والعلاقات المهنية والمجتمعية المرتبطة بها. وبدلا عن نظام حرفي تقليدي كانت المؤسسة

الكولونيالية مؤسسة رأس مالية حديثة قائمة على تنظيم وتسيير معقنين وفق مقتضى الفلسفة الاقتصادية والتنظيمية الرأسمالية لكن بروح كولونيالية، أي أنها مؤسسة رأسمالية كولونيالية وليس رأسمالية فحسب، فتنظيمها وتسييرها والعلاقات المهنية التي تسودها والروح التي تغذيها هي ذات طابع رأسمالي وكولونيالي في نفس الوقت. وهي كذلك مؤسسة رأسمالية كولونيالية فرنسية، وهذا يعني أن هناك اختلافات مهمة بين مؤسسة رأسمالية كولونيالية وغير كولونيالية، وبين مؤسسة رأسمالية كولونيالية فرنسية وغير فرنسية، فهذه المؤسسة تسيطر عليها بعض الخصائص الاقتصادية والسياسية والثقافية والمجتمعية بشكل عام ذات الصلة بالمجتمع الفرنسي وخصائصه الثقافية والسياسية خاصة وخصائص فاعليه السياسيين، وبتجربته الاقتصادية والرأسمالية ذات الجذور المختلفة مثلا عن التجربة الاقتصادية والتنظيمية الأنجلوساكسونية إلى حد ما، فبينما ركز الأنجلوساكسون أكثر على الموارد المادية فإن المستعمر الفرنسي قد أضاف إلى ذلك العمل على تفكيك البناء المجتمعي الكلي للمجتمعات التي استعمرها.

وفيما يتصل بالعلاقات المهنية كان العامل الجزائري أقل قيمة من العامل الأوروبي، فلم يكن يخضع لنفس نظام العلاقات المهنية، كما أن تماثله عن العلاقة التي تربطه بهذه المؤسسة الكولونيالية وبملاكها ومسيريها كانت تعكس خصوصية هذا النظام الرأسمالي من جهة، لكن من جهة أخرى خصوصية الممارسات المهنية والاجتماعية التنظيمية والتسييرية داخلها. لقد نظر العامل الجزائري، الذي ربما لا يمكن وصفه بأنه عامل بشكل دقيق للمفهوم، إلى كل ذلك بريية، وإلى هذه العلاقة بوصفها علاقة استعمارية وليس علاقة عمل، وإلى السلطة المرتبطة بها كسلطة استعمار. لقد عبر "ر. غاليسو" عن هذه الوضعية بما يلي: "يستحضر الاستعمار غالبا حتى في علاقة التوظيف بوصفها علاقة عسكرية"⁹. أي ليس بوصفها علاقة سلطة تنظيمية وإدارية بحتة، أو مجرد علاقة مهنية، وهذا ما غذته ظروف العمل القاسية والممارسات المهينة من طرف رب العمل أو المسير الكولونياليين.

2.3 مؤسسة المشروع الوطني والاشتراكي:

ينظر من الناحية النسقية إلى ميلاد مؤسسة المشروع الوطني في علاقة بشروط مجتمعية وتاريخية أوسع، قبل وأثناء هذا الميلاد، وليس في ضوء خصوصية تنظيمية وتسييرية منتطرة فحسب. فقد كان هناك فاعلون مجتمعيون مختلفون سياسيا وفكريا، وكان هناك عدم نضج وغياب لمرجعية موحدة بين هؤلاء في تلك الفترة..¹⁰، كما أن الفراغ الذي تسبب فيه انسحاب الأيدي العاملة المؤهلة الكولونيلية، واستيلاء العمال الجزائريين غير المؤهلين في غالبيتهم على المنشآت الشاغرة..، كل ذلك كان له تأثيره على الخيارات والممارسات فيما بعد، وعلى ميلاد هذه المؤسسة وتنظيمها وتسييرها بالشكل الذي كانت عليه. المجتمع إذن، الثقافة، الأيديولوجيا السائدة وطنيا ودوليا خاصة الفكر التحرري والاشتراكي، أو الاشتراكي التحرري، السياسة، المشروع..، الإمكانيات، التأهيل، النصوص والفاعلين.. كل هذا في علاقة معقدة ببعضه البعض، شكل مجموعة الشروط المتحكمة في بروز وميلاد هذه المؤسسة، وأثر في طبيعة تغييرها التنظيمية من التسيير الذاتي إلى التسيير الاشتراكي وإعادة الهيكلة والاستقلالية والانفتاح.

4. التغيير التنظيمي وفق مقارنة فيليب بيرنو: جذور التغيير التنظيمي

تمتد جذور التغيير التنظيمي متجاوزة التنظيم إلى التغيرات الكبرى، إلى الانتقال الذي حصل من المؤسسة التقليدية إلى المؤسسة المعاصرة والانتقال من مؤسسة تقليدية صغيرة الحجم وتقليدية التنظيم والتسيير إلى مؤسسة حديثة، كبيرة ومتعددة الوحدات تسمح بتنسيق متقدم وعقلاني، وابتنائية ذات قيمة أعلى وتكاليف أقل. لقد كان السوق هو المتغير التنسيقي الأساس سابقا، بينما أصبح التنسيق القائم على العقلانية التنظيمية والتسييرية الحديثة والمعاصرة أساس تحقيق هذا الميزات المتفوقة. أي أن الفعالية الإنتاجية والقيمة المضافة تحدها الفعالية التنظيمية والتسييرية وليس متغيرات السوق، هناك كذلك التكنولوجيا، كفاءة المسيرين مهنيا وتقنيا، التكوين والخبرة..، وليس العلاقات المجتمعية كالعلاقات العائلية والارتجال... إلخ.¹¹

بالنسبة لبيرنو، في إشارته في بداية كتابه "سوسولوجيا التغيير التنظيمي في المؤسسات والتنظيمات" إلى صعوبة تحديد الأبعاد التعريفية للتغيير التنظيمي بالنظر للتعقيد الذي يكتنف ذلك على مستوى تطور البنى، تغير الهويات المهنية، القواعد...، الإكراهات الخارجية من محيط ومنافسة وتكنولوجيا، أم على العكس من ذلك ارتباط التغيير بالفاعلين من خلال تمثلاتهم وعلاقاتهم ومعانيهم حول أفعالهم...، جعله يقترح مقارنة تتجاوز إشكالية تغيير تغيير، وذاتي موضوعي...، من خلال مفهوم مناسب حسب دراسة الموضوع وهو مفهوم مسار التغيير. التغيير هنا يعبر عن الانتقال من حالة إلى حالة، لحظة الانتقال هي العنصر المهم إذن. فالتغيرات دائمة وغير واضحة المعالم بما يكفي، لكن الانتقال سيكون حسب من الوضعية العادية التي يجب ملاحظتها ودراستها. وفي علاقة داخلي خارجي بالنسبة للتغيير التنظيمي يعتبر بيرونو أنّ التغيير هو حصيلة تفاعلية بين متغيرات المحيط الخارجي وبين المؤسسات والفاعلين معا.¹²

يقترح بيرونو مفهوم جذور التغيير التنظيمي لتحديد الأبعاد المهمة المتداخلة والمتفاعلة في حدوث التغيير التنظيمي، ويمكن تحديدها كما يلي¹³:

1.4 المحيط: يتم تحديد علاقته بالتغيير التنظيمي انطلاقا من أبعاد متعددة، مثل تاريخ المؤسسة، مهمتها، وضعيتها القانونية بين عمومية وخاصة، العلاقات القانونية لأعوانها ووضعهم القانوني، علاقة المؤسسة بالأمة...، تنظيم المؤسسة وعلاقتها بمحيطها، التكنولوجيا، الأزمات الاقتصادية، القيم والمعايير، المنافسة، تنسيقها بين الداخلي والخارجي أي السوق... إلخ. وهذه الجزئية تبين بوضوح ما سلف سابقا من تعريف للتغيير التنظيمي في صلته بالتنظيمي نعم، لكن كذلك بالمجمعي، وفوق مجتمعي العالمي والدولي والإنساني.

2.4 المؤسسات: وهي تشمل مجموع الأنظمة والقوانين المتصلة بذلك، كما تشمل أنساق التكوين، الثقافة، طبيعة العلاقة بين الفاعلين المحليين... فكل هذا يمكن التعبير عنه بمفهوم المؤسسات (Institutions).

إنّ علاقة هذه المؤسسات بالتنظيم وبالتغيير التنظيمي تبدو أكثر ارتباطا بطبيعة عملها كمؤطر لمجموعة الأنساق المجتمعية المختلفة ذات الصلة بالتنظيم، أنساق سوسيو سياسية واقتصادية...وعلاقتها بضبط وتنظيم الأنساق المختلفة. هنا يمكن التساؤل حول علاقة المؤسسة بالمجتمع ومدى استقلاليتها، عن الحكامة والعلاقة بين المساهمين والمسيرين والأجراء، يمكن التساؤل حول مفهوم المقاطعات الصناعية وتفرعاتها، عن المفهوم المجتمعي وعن الثقافة ومؤسسات المجتمع المالية والقانونية والثقافية..، عن التغيير، عن نظريات تنظيم الاقتصاد، لكن كذلك عن الأفكار المهيمنة والسائدة.

3.4 الفاعلون: يعني الأمر هنا مجموعة أسئلة تتعلق بالفاعلين، طبيعة العمل، الهويات المهنية، مفاهيم العمل ومدلولاته، التغيير، التعاون والتعاقد بما في ذلك من تبادلات، تعاقدات ونفوذ... طرق التعاون، الأطر الشرعية للفعل وما يتصل بذلك من عدالة وأخلاق وروح مشاركة، التعاقدات والتوافقات القائمة...إلخ.

هذا ما يشكل بالنسبة لفيليب بيرنو أساس دراسة التغيير التنظيمي من حيث المفهوم ومن حيث مصادره المؤثرة وعوامله وقواه التي يطلق عليها مفهوم الجذور. يعني ذلك أن التغيير التنظيمي يتغذى، ينمو ويبرز بناء على هذه العلاقة الثلاثية المتفاعلة التي تتجاوز التحديدات التجزئية والتقسيمات القطعية.

الخلاصات:

1. التنظيم كيان مجتمعي شديد الارتباط بمحيطه المجتمعي وفوق المجتمعي،
2. التغيير التنظيمي مفهوم شامل، متعدد الأبعاد ومعقد على صلة بالتنظيم وحركيته، لكن كذلك بالتغيير المجتمعي ككل وبالتغيرات الفوق مجتمعية العالمية الدولية والإنسانية،
3. التغيير التنظيمي للمؤسسة الاقتصادية الجزائرية وثيق الصلة بالخصائص والشروط المجتمعية وفوق مجتمعية في مراحلها المختلفة،
4. للتغيير التنظيمي جذور معقدة، وليس محددًا فقط بمجموعة قوى أو عوامل ومتغيرات مختزلة وراهنة.

الهوامش

- 1 Raymond Bodon et autre, Dictionnaire de sociologie, Larousse, Québec, 2005, p 86
- 2 Raymond Bodon et autre, Dictionnaire de sociologie, Larousse, Québec, 2005, p 86
- 3 Catherine Ballé, que sais je : sociologie des organisations, 3éd, P.U.F, Paris, 1994, 64
- 4 Philippe Bernoux, sociologie du changement dans les entreprises et les organisations, nouvelle éd, Seuil, Paris, 2010, p165
- 5 Ahmed Bouyacoub, la gestion de l'entreprise industrielle publique en Algerie, OPU, Alger, 1987, p19

6 انظر كتابه:

Michel Crozier, le phénomène bureaucratique.

- 7 Nilanjan Sengupta and all, managing change in organizations, Prentice Hall of India, New delhi, 2006, p06
- 8 Jean Bringer et all, le conseil en organisation: évolutions et perspectives,, préf : Yvon Pesqueux, l'Harmattan, Paris, 2011, p179

9 عبد اللطيف بن أشنهو، الهجرة الريفية في الجزائر، المؤسسة الوطنية للمطبعة التجارية، الجزائر، ص 55.

- 10 Djilali Liabes, capital privé et patrons d'industrie, ministère de la culture, Alger,2009, p25
- 11 Philippe Bernoux, sociologie des entreprises, 3eme éd, Seuil, Paris, 2009 p 60.61
- 12 Philippe Bernoux, sociologie du changement dans les entreprise et les organisation, nouvelle ed, Seuil, Paris, 2010 p 7.16

13 انظر:

Bhilippe Bernous, sociologie du changement dans les entreprise et les organisation, op.cit, p 89.238