

السلوك التنظيمي للعامل الجزائري في المؤسسة الأجنبية

السلوك التنظيمي للعامل الجزائري في المؤسسة الأجنبية

قراءة سوسيوأثرولوجية

أ.مرابط رشيد

جامعة سكيكدة

الملخص:

يواجه العامل الجزائري مجموعة من التحديات فرضت عليه من طرف نظام العولمة، ولعل أبرز هذه التحديات تغير بيئة العمل، فبعد أن احتضنت المؤسسة الجزائرية الطبقة العمالية مباشرة بعد الاستقلال واعتمدت عليه في جميع مراحل تطورها، أصبحت هذه الأخيرة كمثل مخزون هام وإستراتيجي للمؤسسات الأجنبية العاملة في الجزائر وهذا بفضل نظام العولمة كما ذكرنا سابقا الذي أدى إلى عولمة الأسواق منها سوق العمل وسياسة الانفتاح التي انتهجتها الدولة مع مطلع التسعينيات من القرن الماضي، مما استوجب على العامل الجزائري أن يتكيف مع هذا الوضع من خلال تكيف سلوكه التنظيمي مع بيئته التنظيمية الجديدة وهو مانحا ول إبرازه عبر هذا المقال.

الكلمات المفتاحية: العامل الجزائري، السلوك التنظيمي، التنوع الثقافي، القيم التنظيمية، المؤسسة الأجنبية.

Résumé

Le travailleur algérien est confronté à un certain nombre de défis imposés par le système de la mondialisation, le plus important de ces défis étant peut-être le changement de l'environnement de travail après l'occupation par l'institution Algérienne directe après l'indépendance et invoqué a toutes les étapes de son développement est devenu le dernier représente un important inventaire stratégiques à les institutions étrangères opérant dans l'Algérie, tout grâce au systèmes de la mondialisation des marchés y compris la marché du travail et la politique d'ouverture adoptée par l'état début des années quatre vingt disc siècle dernier, ce qui a nécessite le travailleur algérien de s'adapter à la situation en adaptant le comportement organisationnel avec son nouveau environnement organisationnel, Ce que nous essayons de mettre en évidence a trouver cet article.

Mot- clés : ouvrier algérien, comportement organisationnel, diversité culturelle, valeurs organisationnelles, institution étrangère.

مقدمة:

جرى الاتفاق بين العديد من التيارات الفكرية والتنظيمية التي سعت إلى التركيز على أداء ومخرجات العمال داخل التنظيمات على تنوع أحجامها ونشاطاتها وأهدافها على أنه لمواجهة المشكلات التنظيمية لا بد من فهم وتشريح وتفسير السلوكيات العمالية، فالسلوك التنظيمي للأفراد والجماعات يمكننا من معرفة مدى الانسجام بين الأهداف التنظيمية المتوخى تحقيقها وسلوك الأفراد العاملين داخل التنظيم، فخلق حالة الانسجام بين الأفراد من جهة وبين الأهداف المتوخى تحقيقها من جهة أخرى من شأنه أن يعطي للمنظمة قدر كبير من الاستقرار واستمرارية الأداء في إطار تحقيق الأهداف المتوخاة.

إن السلوك التنظيمي للعاملين له عادة ما يتأثر بعنصرين هامين هما الإطار الاجتماعي (الثقافة المجتمعية) والثقافة التنظيمية الموجودة داخل التنظيم، وفي دراستنا حول معرفة مدى تأثير التنظيم المتعدد الثقافات في السلوك التنظيمي للعامل الجزائري.

1- مفهوم السلوك التنظيمي: لقد حاز مفهوم السلوك التنظيمي للعامل اهتماما كبيرا من طرف علماء التنظيم والمهتمين بالدراسات التنظيمية في مختلف الميادين العلمية، ذلك أن الإنسان سواء أكان فردا أو داخل الجماعة فهو من أكثر عناصر الإنتاج أهمية في مختلف التنظيمات.

السلوك التنظيمي للعامل الجزائري في المؤسسة الأجنبية

لقد شكلت الدراسات والأبحاث حول السلوك التنظيمي جزءا معرفيا لا يكاد يستهان به، مما جعل بعض العلماء يضعون تعاريف مختلفة لهذا الجزء المعرفي المتعلق بالدراسات حول السلوك التنظيمي، فيعرفها البعض بقوله « ذلك الجزء من المعرفة الأكاديمية التي نهتم بوصف وتفهم وتنبؤ وضبط السلوك الإنساني في البيئة التنظيمية»¹ كما يرى "جون نيستروم" بأن دراسة السلوك التنظيمي هو عبارة عن « دراسة وتصنيف للمعرفة المتعلقة بكيفية تصرف وسلوك الأفراد في المنظمة... إنّه وسيلة إنسانية لخدمة الإنسان وينطبق بشكل واسع على سلوك جميع الناس في جميع المنظمات والأعمال والمنظمات الحكومية.. »². إن علماء التنظيم من خلال هذا الإرث المعرفي لدراساتهم السلوك التنظيمي جعلهم يميزون بين نوعين من سلوك الأفراد، السلوك الفردي والسلوك الاجتماعي، فالسلوك الفردي هو السلوك الخاص بفرد معين وعادة ما يكون موضوع لعلم النفس، أما السلوك الاجتماعي فهو السلوك الذي يتمثل في علاقة الفرد بغيره من الجماعة وهو لب اهتمام علم الاجتماع، وضمن هذا السياق يرى الباحثين « أن مجال السلوك التنظيمي يعطي جانبين رئيسيين هما: أسباب السلوك الإنساني للأفراد، الجماعات وكيفية استخدام هذه المعلومات لمساعدة الأفراد على أن يصبحوا أكثر إنتاجية ورضا في منظمات العمل »³ لذلك كان الهدف الأساسي من دراسة السلوك التنظيمي هو تحسين الأداء والإنتاجية والفعالية الإدارية والرضا الوظيفي للعاملين، وذلك لإنجاز الأهداف المشتركة والمرغوبة للعامل كفرد والمنظمة التي يعمل بها وذلك لتحقيق أهداف المجتمع ككل.

إن السلوك التنظيمي يتأثر بجملة من المؤثرات الداخلية الوراثية كالقيم والاتجاهات والمدرجات الحسية... والمؤثرات الخارجية المكتسبة من الأسرة والمجتمع، والمتغيرات الاجتماعية والثقافية، كل هذه المتغيرات تتفاعل مع بعضها البعض وتمتد لتدخل في تركيب وتشكيل البناء السيكولوجي لمختلف السلوكيات التنظيمية.

عند دراستنا للسلوك التنظيمي لا بد أن نفرق بينه وبين السلوك الإنساني، فالسلوك الإنساني أشمل وأوسع مدولا من السلوك التنظيمي، فهذا الأخير يقتصر فقط على دراسة سلوك الأفراد والجماعات في التنظيمات المختلفة، فالسلوك التنظيمي يعرف بأنه « حركة التصرفات والأفعال، والتغيرات الداخلية، الخارجية التي يسعى عن طريقها الفرد يسعى لكي يحقق عملية التكيف والتوفيق بين مقومات وجوده ومقتضيات الإطار الذي يعيش فيه»⁴ أما السلوك التنظيمي فيعرف « بأنه الاهتمام بدراسة سلوك العاملين بالوحدات التنظيمية المختلفة واتجاهاتهم وميولهم وأدائهم»⁵ كما يعرف بأنه « دراسة سلوك وأداء العاملين في المنظمة وذلك باعتبار أن المنظمة لها تأثير كبير على سلوك وتصرفات العاملين ومن ثم إنتاجهم »⁶.

من خلال التعاريف السابقة يتضح لنا أن السلوك التنظيمي هو ميدان من ميادين المعرفة الإنسانية الذي يستهدف الكشف عن الدوافع الحقيقية والقيم والمعايير التي تحكم سلوك الأفراد بغرض تصنيفها وضبطها بشكل يسهل على العلماء التنبؤ باحتياجات الأفراد والجماعات داخل مختلف التنظيمات ومنه التحكم في توجيه سلوك الأفراد داخل التنظيمات بهدف تحقيق الاستمرار والاستقرار من أجل تحقيق أهداف التنظيم.

ويشمل مفهوم السلوك التنظيمي للأفراد والجماعات في البيئة التنظيمية ويتناول من خلال ذلك كافة الأبعاد السلوكية والتنظيمية الهادفة.

وفي الأخير نؤكد على أنه إذا أردنا أن نفهم السلوك التنظيمي بشكل متكامل وصحيح يجب إن لا يتم ذلك إلا وفق إطار السلوك الثقافي الاجتماعي العام للأفراد والجماعات، فالسلوك التنظيمي ما هو في الحقيقة إلا انعكاس للسلوك الثقافي العام وكان هذا الانعكاس يحدث داخل المنظمة والذي تعتبر وحدة اجتماعية هامة.

1-1- خصائص السلوك التنظيمي: يتصف السلوك التنظيمي للعاملين داخل التنظيمات بجملة من الخصائص لعل أبرزها:

السلوك التنظيمي للعامل الجزائري في المؤسسة الأجنبية

- ينظر السلوك التنظيمي إلى سلوك الأفراد داخل التنظيمات كنتيجة لارتباطه بمفاهيم كالأداء وكل ما يتعلق بالكفاءة والرضا والإنتاجية وكل ما يؤدي إلى تحقيق أهداف التنظيم.

- يعتبر السلوك التنظيمي بصفة عامة طريقة للتفكير بصورة أدق ممكن النظر إليه كمجال المعرفة يغطي عددا محددا من الموضوعات التنظيمية الأساسية.

- يؤثر العاملون بسلوكياتهم التنظيمية على كفاءة التنظيم ككل وعلى تحقيق الأهداف البسيطة، ولهذا من الضروري معرفة ودراسة سلوك واتجاهات وأداء الفرد والجماعة.

- تشكل كل من الدوافع والحوافز والقيادة والقوة والثقة والاتجاهات والإدراك والتعلم وديناميكيات الجماعات وإدارة النزاعات والتطوير المهني الموضوعات التي تحظى بقدر كبير في فهم السلوك التنظيمي.

- يلعب التنظيم غير الرسمي وبنية المنظمة دورا كبيرا في كيفية توجيه سلوك وأداء العاملين، لذلك فالعلاقة بين مكونات التنظيم غير الرسمي من ناحية والتننبؤ من ناحية أخرى يجب أن تكون مجال البحث والدراسة.

1-2- لماذا ندرس السلوك التنظيمي؟ يسوق علماء التنظيم مجموعة من المبررات لدراسة السلوك التنظيمي لعل أبرزها:

- يهتم السلوك التنظيمي بالأفراد والمجموعات ونشاطاتهم في التنظيم حيث تسعى الإدارة لتحقيق أعلى درجة من الكفاءة في تحقيق أهدافها، لكن هذه الأهداف لا يمكن تحقيقها دون الجهد الإنساني تفكيراً وعملاً، ومن هنا كان السلوك التنظيمي عنصراً مهماً في الإدارة تزود المديرين بالمعلومات الضرورية لفهم الأفراد والمجموعات وكيفية سلوكهم لذلك فهي تضيف جانباً هاماً من المهارات الأساسية اللازمة لمتخذي القرارات في التصميم الإداري، فالعنصر البشري هو الغاية والوسيلة لتحقيق أهداف المنظمة

- إن كبر حجم التنظيمات الحديثة وضخامة عدد العاملين بها ينتج عنه عدد من المشاكل وينتج عن ذلك مشكلات إنسانية تحتم وجود تنسيق وفهم لحاجات الإنسانية من أجل تحاشي تلك المشاكل وتحقيق أهداف المنظمة، كما أن الحاجة لفهم رغبات واحتياجات ودوافع المتعاملين من طالبي الخدمة أو السلعة إلى جانب العاملين في المنظمات، فهناك فئة من المتعاملين سواء من طالبي الخدمة أو السلعة تدفعهم احتياجاتهم ورغباتهم للسلوك بطريقة مختلفة من متعامل إلى آخر وقد تختلف عن سلوك العاملين أنفسهم، مما يخلق الحاجة إلى فهم أعمق لرغبات واحتياجات المتعاملين.

- تعتبر اتجاهات العاملين ودرجة تعاونهم ومستويات إبداعهم وتأييدهم وتقبلهم للتغيير والتطوير، فالإنسان بصفة كائن معقد له دوافعه الخاصة ويختلف بتكوينه النفسي من فرد إلى آخر ما يترتب على ذلك من وجهة نظر الفرد وإدراكه لعناصر وحقائق البيئة الخارجية من أشخاص وأشياء تعكس شخصية الفرد.

- فهم السلوك التنظيمي يتيح المزيد من الفهم للفرد ودوافعه ومكونات شخصيته وما يهدد نفسيته من القلق والصراع الإحباط الذي قد يتعرض له نتيجة عدم قدرته على التكيف مع البيئة التنظيمية، فهذا الفهم لسلوكيات العمال يساهم في الحفاظ على توازنه النفسي.

- إن التنظيمات الحديثة إلى جانب كبر حجمها أصبحت تستعمل أساليب التقنية الحديثة، الأمر الذي أضفى على المنظمات جانب كبير من التعقيد حيث أصبح الأفراد أكثر تخصصاً، وأصبحت القوى العاملة تضم العديد من التقنيين والإداريين والمتخصصين سواء في شكل لجان عمل أو مجالس إدارات مما أوجد الحاجة إلى فهم أعمق العمليات والاتصالات والمفاوضات وحل النزاعات.

السلوك التنظيمي للعامل الجزائري في المؤسسة الأجنبية

- زيادة قدرة رجل الإدارة والتنظيم على التعامل مع العاملين، وعلى تحليل سلوكهم والتنبؤ به وتوجيهه لما يخدم مصلحة العمل وتحقيق أهدافه، فالإدارة تعتبر مسؤولة عن التغيير والتطوير مما قد ينتج عنه مقاومة العاملين للأفكار الجديدة، ولهذا فدراسة وفهم السلوك التنظيمي يوفر للقادة فرص بث روح الفريق ويجعلهم يتخذون قرارات بطريقة أفضل.
- وفي الأخير يتضح لنا أن فهم السلوك التنظيمي للعاملين يمكن من رسم السياسات الفعالة الكفيلة بتوجيه سلوك الأفراد الوجهة الصحيحة، كما يمكن من مجابهة وتحاشي كل الظواهر الإنسانية التي تشكل تهديدا وعقبة في وجه التنظيم، فرجل الإدارة يواجه باستمرار مشكلات إنسانية إلى جانب ما يواجهه من مشكلات فنية، وهو كلتا الحالتين يحتاج إلى نظريات تمدد بالأسس والمبادئ العلمية التي توفر له طرق معالجة وحل هذه المشكلات.
- 1-3- أهمية دراسة السلوك التنظيمي: كما سبق أن ذكرنا فالأفراد هم أهم عنصر من عناصر التنظيم، الذي سعى الكثير من الباحثين إلى فهم السلوك الفردي والجماعي للأفراد داخل المنظمات، لذلك اكتسبت عملية دراسة السلوك التنظيمي هذه الأهمية لعدة اعتبارات لعل أهمها:
- يشكل الإنسان أهم حلقة وعنصر في التنظيم ويؤثر سلوكه داخل المنظمة على كفاءة التنظيم ككل لذا من مصلحة الإدارة أن تعرف لماذا ومتى وكيف يتصرف هذا العنصر الإنتاجي.
- إن فهم السلوك الإنساني يسهل من مهام القيادة، فالقيادة الناجحة تتمثل في القدرة على التأثير لذلك نجد كثير من المهتمين بالجانب السلوكي حاولوا تحديد النمط القيادي الأكثر تأثيرا على سلوكيات المرؤوسين.
- فهم السلوك التنظيمي يعمل على فهم واحتواء كافة التفاعلات المتبادلة من مستويات التنظيم وما يتضمنه من صراعات ونزاعات تنعكس على سلوكيات المنتسبين لتنظيم ولا بد للقياديين من استثمار هذه الظاهرة وتوجيهها التوجيه السليم لما يخدم مصلحة التنظيم ولا يعيق تحقق أهدافه.
- يتعرض العامل إلى حالات نفسية متقلبة مثل الاضطرابات والتوترات والانفعالات، تعتبر هذه الحالات النفسية من المتغيرات التي تؤثر على سلوك الفرد التنظيمي وبالتالي على أدائه.
- الدراسة العلمية للسلوك التنظيمي تساعد في تقدير نوعية الحوافز المستخدمة لتوجيه سلوك الأفراد في المستويات الإدارية المختلفة، فغالبا ما تكون الحوافز المعنوية أكثر تأثيرا لدى الأشخاص على المستويات الإدارية العليا بينما تؤثر الحوافز المادية إيجابا في المستويات الإدارية الأقل.
- إن دراسة السلوك التنظيمي يسمح لنا بتحديد الفروق الفردية بين الأفراد مما يساعد على معرفة القدرات والإمكانات الإنتاجية لكل فرد وكيف يمكن تنمية هؤلاء الأفراد وتحسين سلوكهم.
- أثبتت الدراسات في العلوم السلوكية والاجتماعية عن وجود علاقة بين اتجاهات الأفراد وسلوكهم يعني أن أي تأثير إيجابي على اتجاهات المنتسبين لتنظيم سيكون له أثر إيجابي على سلوكهم التنظيمي.
- إن كبر التنظيمات ذات الطابع الإنتاجي يحتم معرفة وجود ما يعرف بالجماعات غير الرسمية وما ينتج عن ذلك من تأثير على سلوك الفرد فالخيار الأمثل لدى الإدارة هو التعامل مع هذه الظاهرة واحتوائها ودمجها ضمن التنظيمات الرسمية أي تهيئة الظروف التي يستطيع فيها أعضاء التنظيمات تحقيق أهدافهم مما لا يتعارض مع أهداف التنظيم الرسمي.
- 1-4- أهداف دراسة السلوك التنظيمي: إن الهدف الأساسي من دراسة السلوك التنظيمي هو فهم الأبعاد النفسية والسلوكية والاجتماعية للعامل وذلك على اعتبار أن العامل يخضع لقوانين وتعليمات وأعراف تنظم سلوكه إداريا وتنظيميا، سواء يقوم بهذا العمل مفردا أو عضو في الجماعة، ذلك لأن فهم المؤثرات الإيجابية والسلبية على سلوك العامل سواء أكانت

السلوك التنظيمي للعامل الجزائري في المؤسسة الأجنبية

تلك المؤثرات من داخل التنظيم أو من خارجه أي في البيئة الاجتماعية التي ينتمي إليها يساهم ذلك الفهم في تسخير تلك المعرفة والمعلومة لصالح العمل والتنظيم، كما أن السلوك التنظيمي يركز على سلوكيات وتفاعلات العنصر البشري والذي يعتبر أهم عناصر الإنتاج في التنظيم، لذلك فإن نجاح التنظيم مرهون بنجاح وتفعيل العنصر البشري وتحسين أدائه، ونستطيع تلخيص أهداف دراسة السلوك التنظيمي في:

- المساعدة على تفسير السلوك التنظيمي من خلال التعرف بمسببات السلوك.
- التنبؤ بالسلوك وذلك من خلال معرفة مسبباته.
- التوجيه والسيطرة والتحكم في السلوك من خلال التأثير في المسببات.

إن التعرف على الأسباب المؤدية إلى السلوك يمكنها أن تفيد بدرجة كبيرة في محاولة التنبؤ بهذا السلوك في المستقبل إذا ما توفرت هذه الأسباب، بمعنى آخر أنه بالإمكان معرفة بعض العناصر المسببة للسلوك وأنه حال توفر هذه العناصر أو الأسباب فإنه يمكن إذن التنبؤ بالسلوك المتوقع لشخص معين، لذلك يمكن أن نستنتج توجيه السلوك داخل العمل « فالمنظمات ذات الفعالية تشجع مديروها كي يدرسوا مبادئ السلوك التنظيمي لأن المعرفة هي أساس التفسير والتحليل للسلوك، أيضا على أساس التنبؤ به، وأيضا هي أساس التوجيه والسيطرة على هذا السلوك، ووجود مديرين ذوي خبرة ومعرفة علمية يمكنهم من تصميم أنظمة وقواعد وسياسات ذات تأثير على سلوك العاملين ذلك لأنها تعتمد على معرفة علمية بكيفية التفسير والتنبؤ بسلوك الآخرين والتحكم فيه»⁷ والتعرف على مسببات السلوك وتفسيره وتحليله ويتطلب وجود نماذج ونظريات تقوم بتقديم المبادئ والأصول التي يمكن من خلالها تفسير وتحليل السلوك، ولحسن الحظ فإن التقدم في العلوم السلوكية من بداية القرن الماضي وحتى الآن استطاع أن يقدم لنا العديد من النظريات والنماذج التي تمثل حصيلة من المعرفة الجيدة التي تساعد على معرفة السلوك، وكيف تعمل هذه المسببات منفردة أو محتملة في التأثير على السلوك، إلا أنه في هذا المقام بأن التحكم في سلوك العمال يبقى بعيد المنال، والتحكم في السلوك تبقى عملية جزئية أو نسبية ذلك لأن هذه النظريات والنماذج تقدم لنا بعض وليس كل مسببات السلوك التنظيمي.

2- العامل الجزائري بين السلوك الثقافي و السلوك التنظيمي:

2-1- الثقافة: الثقافة من أكثر المفاهيم انتشار في مجالات المعرفة الإنسانية والاجتماعية، خاصة في مجالي الأنثروبولوجيا وعلم الاجتماع خصوصا في العقود الأخيرة، حيث أصبح هذا المفهوم ملازم للعلوم الاجتماعية وهذا لارتباطه بالإنسان، فالإنسان كائن ثقافي بالدرجة الأولى، فالإنسان هو الكائن الحيواني الوحيد القادر على صنع الثقافة، وهي الصفة التي تخرجه عن باقي أعضاء المملكة الحيوانية التي قد يشترك معها في بعض الخصائص البيولوجية والفيزيولوجية وحتى الاجتماعية، لكنه ينفرد عن الكل بكونه كائن ثقافي، لهذا نجد هذا المفهوم أكثر تداولاً في معظم الدراسات والأبحاث ذات الطابع الاجتماعي و الأنثروبولوجي.

بل أنه أكثر المفاهيم انتشارا سواء تعلق الأمر بمفهوم الثقافة أو بالمفاهيم المرتبطة به مثل التغيير الثقافي، السمات الثقافية، النماذج الثقافية، التخلف الثقافي...إلخ.

لكن رغم الانتشار الواسع لمفهوم الثقافة إلا أننا نجد اختلافا كبيرا بين الباحثين في وضع تعريف محدد لها، « فقد أحصى كل من "كروبر kroeber و "كلاكهون" kluchone وهما أنثروبولوجيان معروفان ما يزيد على مئة وخمسين تعريفا للثقافة والمفاهيم المرتبطة بها»⁸ ولقد أكتسب مفهوم الثقافة هذه الأهمية نظرا للدراسات الكثيرة وخاصة مطلع القرن التاسع عشر، وبداية القرن العشرين خصوصا بعد بروز رواد الأنثروبولوجيا الثقافية من المدرسة الأمريكية أمثال فرانز بواس وتلامذته أمثال مارغريت ميد،

السلوك التنظيمي للعامل الجزائري في المؤسسة الأجنبية

وروث بنديكيت، ووالف لينسون وغيرهم الذين وجهوا الأبحاث الأنثروبولوجية نحو الاهتمام بالثقافة وربطها ببعض المتغيرات الاجتماعية والسلوكية، كالثقافة والشخصية، والثقافة والصحة المرض... .

ليس هناك تعريف محدد للثقافة متفق عليه من طرف الباحثين، وهذا في العادة هي سمة أو ميزة العلوم الاجتماعية في كل المفاهيم، ولهذا يبدو الأمر صعبا بالنسبة لمفهوم الثقافة لما يعرفه هذا المفهوم من صعوبات في التحديد والتجاذبات الإيديولوجية و المعرفية، لهذا نجد مفهوم الثقافة أخذ عدة تعاريف، رغم أن الباحثين والعلماء يقرون للأنثروبولوجي البريطاني "إدوارد تايلور" (1832-1917) بأسبقية في وضع أول تعريف شامل لمفهوم الثقافة حيث يقول في مقدمة كتابه الشهير الثقافة البدائية عام 1871 «الثقافة أو الحضارة هي ذلك الكل المركب الذي يشمل المعرفة والعقيدة والأخلاق والفن والقانون والأعراف والقدرات والعادات وكل ما يكتسبه الفرد باعتباره عضوا في المجتمع»⁹. ويعتبر هذا التعريف من أكثر التعريفات دقة رغم بساطته، و رغم الانتقاد الذي وجه إليه باعتبار ما ذكره تايلور بأنها عناصر مكونة لثقافة وليس الثقافة. وبعد تايلور توالت التعاريف على هذا المفهوم، الذي يعكس في الغالب تعدد الخلفيات النظرية، و الأطر الاجتماعية والمعرفية التي ينطلق منها هؤلاء الباحثين في تحديدهم وتعريفهم للثقافة ومن بين هذه التعريفات نجد تعريف "روبرت بيرسستد" الذي ظهر في الستينات من القرن الماضي «الثقافة هي ذلك الكل المركب الذي يتألف من كل ما نفكر فيه أو نقوم بعمله أو نمتلكه كأعضاء من المجتمع»¹⁰ ويعرفها "غني روشيه" «الثقافة هي مجموعة من العناصر لها علاقة بطرق التفكير والشعور والعقل، وهي طرق صيغت تقريبا في قواعد واضحة والتي اكتسبها وتعلمها وشارك فيها جميع الأشخاص تستخدم بصورة موضوعية ورمزية في آن معا من أجل تكوين هؤلاء الأشخاص في مجتمع خاص ومميز»¹¹

وفي الأخير نختتم سلسلة هذه التعاريف بتعريف مالك بن نبي للثقافة حيث يرى بأن الثقافة هي «مجموعة من الصفات الخلقية والقيم الاجتماعية التي تؤثر في الفرد منذ ولادته وتصبح لا شعوريا العلاقة التي تربط سلوكه بأسلوب الحياة في الوسط الذي ولد فيه فهي بهذه الحالة المحيط الذي يشكل فيه الفرد طباعه وشخصيته، فهي المحيط الذي يعكس حضارة معينة، والذي يتحرك في نطاقه الإنسان المتحضر»¹²، ولذا تصبح الثقافة في نظر مالك بن نبي تحمل بين دفتيها فلسفة الإنسان وفلسفة الجماعة أي مقومات الإنسان ومقومات المجتمع مع الأخذ بعين الاعتبار ضرورة انسجام هذه المقومات جميعا في كيان واحد. 2-2- الثقافة المجتمعية والثقافة التنظيمية: المقصود هنا «الثقافة المجتمعية هي مجموعة القيم والمعايير والمعتقدات والسلوكيات وكذا طبيعة إدراك مفاهيم الحياة التي يتشارك فيها الأفراد في إطار جماعي عبر الزمن وينشأ هذا المفهوم في إطار مجموعة من العوامل وهي الحيز الإقليمي الذي يتمثل في حدود المجتمع (الدولة) ونظام حكم ومؤسسات وتنظيم مجتمعي معين مشكلة مجموعة من القيم الثقافية التي تميز المجتمع عن باقي المجتمعات الأخرى. أما مصطلح الثقافة التنظيمية والذي يعتبر حديثا نسبيا في ميدان الدراسات الإنسانية، وهو يرتبط بالمنظمات والنظم التي يتشكل منها المجتمع ومع تطور تقسيم العمل وظهور المنظمات حيث أصحت سمة العصر أخذ هذا المفهوم في الانتشار في النسق الفكري للعلوم الإنسانية ونظريات التنظيم، ورغم أن المنظمات ليست أنساق مغلقة إلا أنها تتميز عن بعضها بمجموعة من الخصائص تتعلق بالاعتقادات والمعايير والقيم والتوقعات... الخ هذه الخصائص في مجموعها تشكل عناصر الثقافة التنظيمية.

يعرف الباحثين الثقافة التنظيمية بأنها تعني شيئا مشابها لثقافة المجتمع (أو الثقافة المجتمعية)، إذ تتكون الثقافة التنظيمية من قيم و اعتقادات ومدرجات وافتراضات وقواعد ومعايير وأشياء من صنع الإنسان، وأنماط سلوكية مشتركة»¹³ ويعرفها البعض الآخر بأنها «نظام من القيم والمعتقدات يشترك بها العاملون في المنظمة بحيث ينمو هذا النظام ضمن المنظمة الواحدة، أي أنها مجموعة من القيم التي يجلبها أعضاء المنظمة من البيئة الخارجية إلى البيئة الداخلية لتلك المنظمة»¹⁴ ويعرفها آخر بأنها «إطار

السلوك التنظيمي للعامل الجزائري في المؤسسة الأجنبية

معرفي مكون من الاتجاهات والقيم ومعايير السلوك والتوقعات التي يتقاسمها العاملون في المنظمة، وتتأصل أي ثقافة تنظيمية على مجموعة من الخصائص الأساسية التي يثمنها العاملون في المنظمة»¹⁵ من خلال هذه التعريفات يتضح لنا أن الثقافة التنظيمية هي جزء لا يتجزأ من الثقافة المجتمعية التي يحملها الفرد، بل أن الثقافة العامة أو ثقافة المجتمع تحاول أن تكيف وضع التنظيم حتى ينسجم مع النسق الثقافي العام في المجتمعات التي تنشأ فيها هذه المنظمات. أما المجتمعات التي تستورد هذه المنظمات إليها فإن عملية التكيف تأخذ مساراً آخر وتجد مشكلات أخرى وذلك أن الثقافة التنظيمية هي لوضعية اجتماعية واقتصادية وترتبط بالنظام الاقتصادي والاجتماعي السائد، فالثقافة التنظيمية في المجتمعات الزراعية أو الريفية تختلف عن الثقافة التنظيمية في المجتمع الصناعي.

إن الثقافة التنظيمية في المجتمع الجزائري تخضع كغيرها من موضوعات الثقافة والمجتمع في الجزائر، فهي مرتبطة بالأطر التقليدية لتنظيم الحياة عموماً وتنظيم العمل خصوصاً، وكذلك نجدتها مضطرة للاندماج مع التنظيمات الحديثة ومنظمات الأعمال ولعل الوضع الثقافي للمجتمع الجزائري وما ينطوي عليه من صراعات وتناقضات ينعكس تماماً على وضع الثقافة التنظيمية في المؤسسة الجزائرية، فالمجتمع الجزائري والطبقة العاملة المشكلة له لم تعرف التغيرات التي عرفتها المجتمعات الأوروبية وأن البنى الاجتماعية لم تعايش كل التطورات السياسية والثقافية والاجتماعية التي عرفتها أوروبا بعد الثورة الصناعية، لذا بقيت الأنماط التقليدية وما تحويه من قيم ومعايير وأعراف وعادات... إلخ سائدة إلى فترة قريبة من الآن لهذا فالحديث عن الثقافة التنظيمية في المؤسسة الجزائرية يأخذ منحى آخر في التحليل، لأننا نتحدث عن مجتمع لم يعرف النظام الرأسمالي وما فرضه من تنظيمات وقيم للعمل والإنتاج والحياة عموماً.

لهذا قد نجد أنفسنا أمام ثقافتين مختلفتين في المؤسسات الجزائرية، ثقافة تقليدية متأثرة بالعادات والتقاليد وبوسائل العمل والإنتاج، والتنظيم القديم وقد كان يغلب عليها الطابع الفلاحي التقليدي وتحكم الفرد روابط قبلية وأسرية قوية هذه القيم كونت ما يعرف عادة بالذهنية التقليدية.

في المقابل «نجد ثقافة حديثة متأثرة بالقيم السائدة في هذا العصر من استقلالية وحرية أوسع من القبلية، العشيرة، الأسرة، الاعتماد على النفس، وانتشار المهن الصناعية والإدارية وما تتطلبه من قيم وطرق تنظيم وهو ما يؤدي إلى تكوين نماذج معينة من التفكير والعمل والسلوك، وهي ما يطلق عليها بالذهنية الصناعية»¹⁶

إن حديثنا عن القيم التقليدية والقيم الحديثة لا يعني أننا نفاضل بينهما، ذلك أن لكل ثقافة إيجابياتها وسلبياتها، فقيم التضامن والتعاون والإيثار قيم إيجابية لا نجدتها إلا في الثقافة التقليدية وقيم احترام الوقت، وتقديس العمل والمنطق العملي، واحترام أهداف التنظيم قيم إيجابية ولا نجدتها إلا في الثقافة العصرية الحديثة أو الصناعية، ولهذا يجب التعرف على كلا النمطين الثقافيين وتحليل القيم التي يحتوي كل نمط ومعرفة الطريقة التي يجب الاستفادة منها واستغلالها في المجالات المهنية والتنظيمية.

2-3- علاقة السلوك الثقافي بالسلوك التنظيمي: كما سبق أن ذكرنا فإنه إذا أردنا أن نفهم السلوك التنظيمي بشكل كامل وصحيح لا يجب أن لا يتم ذلك إلا في إطار السلوك الثقافي العام للمجتمع، حتى أنه من بين التعريفات التي تعطى للثقافة هي «بأنها المعرفة المكتسبة التي يستخدمها الناس لتفسير خبرة وتوليد السلوك الاجتماعي»¹⁶ فالثقافة مجموعة من الوظائف لعل أبرزها:

- تحدد معاني المواقف الاجتماعية المختلفة، بمعنى أنه لا يمكن فهم السلوك الإنساني إلا في ظل فهم الثقافة التي يصدر منها هذا السلوك.

السلوك التنظيمي للعامل الجزائري في المؤسسة الأجنبية

- الثقافة هي التي توجه الفرد في اكتساب اتجاهاته والقيم التي يؤمن بها والأهداف التي يسعى إليها، والفرد يكتسب هذه الاتجاهات والقيم من خلال تفاعله مع ثقافته في المواقف الاجتماعية المختلفة. فالإنسان يعيش ويفكر داخل الإطار الثقافي العام للمجتمع، إن الثقافة العامة لا تلغي الفروق والاختلافات بين الأفراد، ولكن تمثل الإطار العام الذي تتفاعل فيه وتزول تلك الاختلافات الفروق.

- إن الخرافات والأساطير والاعتقادات في القوى غير الطبيعية تكون جزءا أساسيا من ثقافة المجتمع وبالتالي فهي تمثل مصدرا من مصادر التأثير على سلوك الأفراد وتصرفاتهم. والدراسة العلمية للسلوك الإنساني ومدى تأثير تلك الأساطير والخرافات لا تهتم بتحقيق صدقها أو عدمه بل أن نقطة الارتكاز هي مدى تأثير على السلوك اتجاهات هذا التأثير.

إن الثقافة هي التي تعطي الإنسان وجهة نظر حول العامل والإنسان والكون والحياة والغاية من وجوده وبعض الأسئلة التي لا يجد الإنسان الإجابة عنها إلا في منظومته الثقافية في كل أبعادها المعرفية والروحية والسلوكية، كذلك فإن الثقافة هي التي توفر للفرد الأنماط السلوكية ليعلمها أو يكتسبها من خلال التنشئة الاجتماعية يستطيع إتباعها في المواقف الاجتماعية المختلفة بحيث لا يضطر إلى المرور بمصاعب التجربة والخطأ في الاجتماعية التي تواجهه.

إن الثقافة في المجتمع تملئ على الفرد ماذا يتعلم ويكتسب، وكيف يجب أن يتصرف، ومن بين المجالات الهامة في السلوك التنظيمي المستمدة أساسا من الانثروبولوجيا هو ثقافة المنظمة الذي شكل موضوع بحث ودراسة خلال العقود الماضية، فالقيم والمعايير والاتجاهات والتقاليد التي تنمو وتسود في أي منظمة لها تأثيرها على الفرد وعلى سلوكه داخل المنظمة.

لقد أدرك الباحثون الاجتماعيون، العلاقة بين السلوك التنظيمي والسلوك الثقافي إلا أننا نود أن نوضح كيف يمكن أن ننظر للأوضاع الاجتماعية والتنظيمية والمهنية داخل أي منظمة أو مؤسسة انطلاقا من، العمق الثقافي والاجتماعي أو من الشعور الاجتماعي والثقافي للمجتمع والذي يعتبر العامل الحاسم في توجيه سلوك الأفراد والجماعات داخل المنظمات.

ومن هنا يتضح لنا أن السلوك الثقافي هو نتاج تفاعل اجتماعي معقد ومتعدد الأبعاد كما أن له دور كبير في ضبط وتحديد سلوكيات الأفراد في مختلف المواقف المهنية والتنظيمية والاجتماعية عموما، ومن هنا يتضح لنا حاليا أن السلوك التنظيمي بمفهومه البسيط الذي يقصد به مجموع النشاطات الفردية والجماعية داخل المنظمة ما هو إلا انعكاس للسلوك الثقافي العام للأفراد في المجتمع الكلي، أما بمفهومه العلمي هو الدراسة العلمية لكيفية تصرف الأفراد وسلوكهم في المنظمة، فإنه يرتبط ارتباطا وثيقا بالسلوك الثقافي، بل أنه الدراسة العلمية للسلوك الثقافي داخل المنظمة، فسلوك الأفراد داخل المنظمة لا يختلف في دوافعه وفي أساليبه وآلياته عن السلوك العام في المجتمع الكلي، فالعامل الذي يحترم الوقت والعمل والإدارة وتقبل التفاوت في مستوى القوه والنفوذ، ويحترم الأوامر من الإدارة العليا لا يختلف في دوافعه عن المواطن الذي يحترم القانون، ويطيع المسؤولين في أي مكان من المجتمع.

3- التنوع الثقافي في المؤسسة الأجنبية وأثره على السلوك التنظيمي للعامل الجزائري.

3-1 التنوع الثقافي: « تتخذ الثقافة أشكالا متنوعة عبر الزمان والمكان ويتجلى هذا التنوع في أصالة وتعدد الهويات المميزة للمجموعات والمجتمعات التي تتألف منها الإنسانية والتنوع الثقافي بوصفه مصدر للتبادل والتجديد والإبداع، وهو ضروري للجنس البشري »¹⁷

وفي العصر الحديث أصبح التنوع الثقافي غير مقتصر على الفروق بين المجتمعات القارات، ولكن نجد هذا الاختلاف والتنوع حتى بين الدول وداخل المجتمع الواحد، والثقافة ليست كل شيء بالنسبة للأفراد فما يعجب هذا قد لا يعجب الفرد الآخر،

السلوك التنظيمي للعامل الجزائري في المؤسسة الأجنبية

وعند مقارنة الثقافات عبر العالم نجد أن معظمها يواجه نفس أبعاد الثقافة، ولكن الفروق بينها تظهر في طريقة تعامل واحد مع هذه الأبعاد.

يكتسب هذا الموضوع أهمية تنظيمية كبيرة، ففي ظل الشراكة الأجنبية والشركات المتعددة الجنسيات، وعولمة المنظمات أصبحت تحتوي جنسيات متعددة سواء مدراء أو عاملين ولكل منه ثقافته الأصلية التي يستقي منها الفرد مجموعة القيم الشخصية والاجتماعية والسياسية والدينية التي تؤثر في سلوكه داخل التنظيم.

ومن أهم النماذج أو الدراسات التي فسرت الاختلاف والتنوع الثقافي في المنظمات نموذج الأنثروبولوجي هو فستيد Hofsted حيث اقترح خمس أبعاد تشمل الاختلافات الثقافية المتعلقة بالثقافة المحلية التي يتشارك فيها العمال والمدراء بعد الدراسة التي قام بها لدى شركته IBM 1970 المنتشرة في 40 دولة وهذه الأبعاد:

أ/ مسافة السلطة power distance: يعكس هذا البعد مستوى تقبل المجتمع لتوزيع القوة داخل المنظمات والثقافة التي تملك درجة عالية من بعد القوة يخضع أفرادها للسلطوية والتسلسلية وفي هذا السياق فهي تملّي على الأفراد الأقل قوة في المجتمع ما أو في منظمة ما القبول بوضعهم، كما يتوقع منهم الخضوع إلى السلطات التي يتمتع بها عدد من أصحاب المراكز العليا.

ب/ الفردية Individualisme: تشير إلى أن الأفراد يرغبون في اعتبار أنفسهم وعائلاتهم فوق الآخرين، والثقافة التي تملك درجة عالية من الفردية تؤكد على الإنجاز الشخصي والابتكار والاستقلالية والمغامرة.

ج/ تجنب الغموض Uncertainty avoidance: يعكس هذا البعد درجة شعور الناس في مجتمع ما بالقلق من الأوضاع الغامضة والثقافة التي يكون بها الغموض مرتفعا تسعى إلى تخفيفه عن طريق القوانين والإجراءات الصارمة.

د/ الذكورية Maxulinity: تعكس الدرجة التي يتلاءم بها السلوك مع نظم القيم في سياق الذكورية ضد الأنوثة والمجتمع الذي يسجل أرقاما عالمية في الذكورة يتسم بالقطعية والجزم والتنافسية.

هـ/ التوجه نحو المستقبل Long vs shoit term: تهتم المجتمعات ذات التوجه نحو المستقبل المرتفع بالاهتمام بالزمن وبالخطط وبالاستراتيجيات وتنتهج قيم التطوير والبقاء والنظر إلى المستقبل عكس المجتمعات ذات التوجه المنخفض نحو المستقبل التي تهتم بواقعها الحالي وتولي الاهتمام يقيم ماضيها وتعتبر نفسها امتدادية.¹⁸

إن هذه الأبعاد تكون لدى الفرد من ثقافته المجتمعية والوطنية حسب البلد الذي تنشأ فيه وتعتبر مؤشر كبير ومرجعية في سلوكه وفي حكمه على المواقف السلوكية المختلفة في الحياة.

3-2/ العامل الجزائري وفرق العمل المتعدد الثقافات:

تعرف المنظمات متعددة الجنسيات لتشكيل فرق العمل بهدف إنجاز مهمة أو العمل على تحقيق أهداف معينة، إلا أن هذه المنظمات تمتاز بتنوع ثقافات الموظفين مما يطرح أهمية هذا العنصر في ممارستهم وسلوكياتهم وتفاعلاتهم داخل الفريق ويعمل على فرض متغيرات جديدة على أساليب الاهتمام بعدة نقاط في تطبيقات تسير الفرق متعددة الثقافات. والتعريف لفرق العمل متعدد الثقافات يمكن القول «بأنها مجموعة من الأفراد ذوي خلفيات ثقافية مختلفة والذين يعتمدون على بعضهم البعض في إنجاز مهمة ما ويتشاركون المسؤولية ونتائج أعمالهم ضمن نسق اجتماعي تفاعلي تنظيمي»¹⁸

السلوك التنظيمي للعامل الجزائري في المؤسسة الأجنبية

تشكيل فرق العمل متعددة الثقافات



المصدر: Sntonia Mercedes, cabrera.2010

يتضح لنا من خلال الجدول أنه من المهم جدا التحضير لعملية تشغيل فريق عمل متعددة الثقافات من أجل تنظيم إدارة نشاط الأفراد المشاركين فيه، ويتم ذلك من خلال تحديد العلاقات بين الأفراد وتحديد التوجهات والمهام داخل الفريق وخارجه ومحاولة ضمان تحقيق الأهداف التي أنشأ من أجلها الفريق في الوقت المحدد ويتم ذلك من خلال التحديد الدقيق للأهداف المهمة المراد إنجازها وتحديد الأدوار والمسؤوليات لأعضاء الفريق.

إن عنصر التحضير والتخطيط لعملية تكوين فريق متعدد الثقافات المشاركة في الفريق وذلك لتجنب عواقب السلوكيات والممارسات وردود الأفعال الغير متوقعة من الثقافات المختلفة في ما يتعلق بتجنب الغموض والعلاقة مع الزمن ومسألة توزيع الأدوار وعلاقتها بمسافة السلطة لدى الثقافات كلها أبعاد ثقافية تلعب دورا مهما في مرحلة تكوين فريق عمل متعدد الثقافات.

إن العامل الجزائري من خلال الثقافة المجتمعية والثقافة التنظيمية التي أكتسبها من العمل في التنظيمات أظهر أنه له قدرة كبيرة على الاندماج في فرق العمل المتعدد الثقافات.

فقد أظهرت لنا نتائج دراسة ميدانية* أن معظم العمال الجزائريين ومن خلال سلوكهم التنظيمي يظهرون نوع من التعاون والتضامن مع الفرق الأخرى من مختلف الجنسيات، وأن، وأن ظهور بوادر الصراع بين العامل الجزائري والأجنبي كثير ما تدفعني خصوصا إذا تعلق الأمر بمركز صنع القرار، فكلما أبعد العامل الجزائري عن مراكز القيادة كلما كان اندماجه مع فرق العمل مقبولا. كما بينت لنا نتائج هذه الدراسة أن بعض السلوكيات التنظيمية للعامل الجزائري التي تظهر أثناء عمله في المؤسسة الوطنية كعدم المبالاة وعدم الحرص على جودة المنتج والتأخر عن العمل تقل بدرجة كبيرة عندما يكون العامل الجزائري ضمن فرق العمل المتعدد الجنسيات كما يحاول دائما محاكاة القيم التنظيمية للفريق الأجنبي خصوصا في الجانب الإيجابي منها وخصوصا عندما لا تتعارض مع قيمه المجتمعية، كما أن تطبيق القرارات من طرف العامل الجزائري تكون بصفة إيجابية خصوصا إذا كان مصدرها القيادة الأجنبية.

3-3/ العامل الجزائري بين الثقافة المجتمعية والقيم التنظيمية للمؤسسة الأجنبية:

إن القيم التنظيمية هي تلك «القواعد والمعايير التي تعمل كموجه للسلوك التنظيمي للأفراد داخل المنظمة من خلال توفير الأحكام حول ما هو صواب وما هو خطأ ما هو مرغوب من قبل أعضاء التنظيم وما هو مرفوض والتي تشكل عبر مراحل تطور التنظيم ثقافة المنظمة وتميزها عن غيرها وتساعد في فهم بيئة التنظيم وقواعد السلوك وبالتالي مسيرتها وتحقيق التوافق الأمثل»، كما أنها تتصف بجانب اجتماعي يتمثل في كون النوع الثقافي المجتمعي لأعضاء التنظيم تؤثر في تكوينها للقيم التنظيمية أهمية ودور في تشكيل السلوك التنظيمي وفي الحفاظ على ثقافة المنظمة وهذا ما جعلها تأخذ حيز كبير من الاهتمام

السلوك التنظيمي للعامل الجزائري في المؤسسة الأجنبية

في الفكر الإداري التنظيمي عموماً، ومع بروز التنظيمات العالمية برزت معها مسألة اختلاف القيم الثقافية للمجتمعات فلم يعد التركيز منصب حول القيم التنظيمية داخل التنظيم فقد باصطدام بيئة التنوع ببيئة التنوع الثقافي للعمال من مختلف الجنسيات، فالقيم تختلف حضارياً بين المجتمعات المتنوعة والتنظيم ليس بمنأى عن هذه القيم وتأثيرها في سلوك العمال، إذ يحمل كل فرد مكتسباته الثقافية معه إلى التنظيم نكون القيم التي تتناسب وكل الاختلافات الموجودة لديه، لذلك تسعى هذه التنظيمات إلى تكوين القيم الأساسية التي تضمن لها الحد الأدنى من الشمولية والاحتواء لجميع الثقافات ورغم المحاولات العديدة إلا أنها بقيت فمثلاً نظراً لقوة تأثير القيم الثقافية المجتمعية الأصلية واختلافها الكبير فمنها حاول إدارة التنظيم إيجاد صيغة مشتركة للقيم إلا وتصارعت مع ثقافة معينة داخل التنظيم.

فحسب بعض الباحثين في مجال التنظيمات فإن القيم الأساسية هي المعتقدات التي ترمز للمنظمة وتعمل من أجلها والتي تحدد لاتجاه الذي تسير فيه المنظمة ونظرتها نوع عملائها وموظفيها وطبيعة أخلاقيات العمل فيها، ولكي تكون المنظمات المتعددة الجنسيات والتي تنشط في البيئة المتنوعة ثقافياً فعالة في إدارة الثقافات المختلفة داخل فروعها يجب أن تكون لها قيم أساسية يعتنقها أفراد التنظيم وتعتبر أولوية ولها أسبقية عن كل القيم الشخصية والثقافية الأصلية للفرد بواسطة التدريب والتعليم كما أن هذه القيم الأساسية لا يتم تعديلها إلا في الضرورة القصوى وبالتالي إن التنظيمات المتعددة الثقافات لا يمكن لها تعديل قيمها الأساسية مجرد نشاطها في دولة أو ثقافة مختلفة، بينما يمكن تعديل الجوانب الأخرى للثقافة التنظيمية بهدف تحقيق التكيف الخارجي والتكامل الداخلي مع الثقافات الجديدة. وبالتالي فإن القيم الأساسية للمنظمات المتعددة الجنسيات يجب أن تشكل العنصر الذي يربط العمال القادمين من خليط متنوع الثقافات حيث تمتاز هذه القيم بالقوة والوضوح وأن تعمل المنظمة على ترسيخ هذه القيم للقوة العاملة المختلفة وأن تكون لها الأفضلية في حال تصارع ثقافة التنظيم مع الموروث الثقافي للأفراد داخل التنظيم وأن تشمل هذه القيم كافة أجزاء التنظيم من الهيكل والإستراتيجية وتسوية الصراعات الاتصال وسياسة الموارد ويجب أن تركز هذه القيم أساساً على احترام قيم التنوع الثقافي والعمل في البيئات المتنوعة وأن تستمر المنظمة في مراقبة وتقييم تطبيق هذه القيم بصورة متواصلة ودائمة.

كما سبق وأن ذكرنا بأن الثقافة المجتمعية هي منبع وأساس الثقافة التنظيمية التي تنشأ داخل التنظيم وهو ما يمكن ملاحظته من خلال سلوكه التنظيمي، فقد أظهرت لنا نتائج دراستنا الميدانية أن العامل الجزائري على العموم يحاول الحفاظ على خصوصيته الثقافية وأنه يستجيب بنسبة للقيم التنظيمية السائدة في المؤسسة الأجنبية بشرط أن هذه القيم لا تخالف قيمه المجتمعية كما يبدي العامل الجزائري مرونة كبيرة في التكيف مع القيم التنظيمية الأساسية للمنظمة الأجنبية، كما بينت لنا نتائج الدراسة على أن نادراً ما تنشأ الصراعات بين العمال الجزائريين والعمال من الجنسيات الأجنبية الأخرى بفعل نظرة الاحترام الذي يوليها العامل الجزائري للثقافات الأخرى، أما فيما يخص المؤسسة الأجنبية ميدان بحثنا فقد أظهرت وبنسبة كبيرة تحكمها في فريق عمالها المتعددة الجنسيات

خاتمة:

يتضح لنا من خلال هذه الدراسة أن تأثير البيئة التنظيمية في السلوك التنظيمي للعاملين يبدو واضحاً جداً، فالتنظيم المتعدد الثقافات يدفع العمال إلى الانسجام مع الثقافة التنظيمية المسيطرة على هذا التنظيم، فالعامل الجزائري الذي ينتمي إلى هذه التنظيمات عادة ما يحاول أن يضبط سلوكه التنظيمي مع أهداف التنظيم الأجنبي، مما يجعله له قدرة عالية للتكيف مع هذه التنظيمات المتعددة الثقافات وهو ما حاولنا معرفته عبر هذا المقال.

السلوك التنظيمي للعامل الجزائري في المؤسسة الأجنبية

الهوامش:

1. خضير كاظم حمود، السلوك التنظيمي، دار الصفاء، ط1، 2002، ص16.
 2. حسين حريم، السلوك التنظيمي، دار الحامد، الأردن، 2003، ص21.
 3. عبد الرزاق الرحاحلة وآخرون، السلوك التنظيمي في المنظمات، عمان، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، ص20.
 4. كامل محمد المغربي، السلوك التنظيمي، مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم، عمان، دار الفكر للطباعة والنشر، 1995، ص16.
 5. محمود سلمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، عمان، دار وائل للنشر، 2005، ص19.
 6. صلاح الدين عبد الباقي، مبادئ السلوك التنظيمي، الإسكندرية، الدار الجامعية، 2005، ص28.
 7. زاهد محمد ديري، السلوك التنظيمي، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2011، ص28.
 8. علي عبد الرازق جليبي، دراسات في المجتمع والثقافة الشخصية، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، ص65.
 9. علي عبد الرازق جليبي، ص65.
 10. محمد السويدي، مفاهيم علم الثقافة ومصطلحاته، الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، ط1، 1994، ص29.
 11. نفس المرجع السابق، ص50.
 12. مالك بن نبي، مشكلات الثقافة، ترجمة عبد الصبور شاهين، الجزائر، دار الفكر، 1994، ص29.
 13. حسين حريم، السلوك التنظيمي، مرجع سابق، ص826.
 14. رفعت عبد الحليم، إدارة الإبداع التنظيمي، مصر المنظمة العربية للبحوث الإدارية، 2005، ص151.
 15. نفس المرجع السابق، ص152.
 16. بوثلجة غياث، القيم والثقافة والتسيير، الجزائر، دار الغرب للطباعة والنشر، 1998، ص28.
 16. حسين حريم، السلوك التنظيمي، مرجع سابق، ص86.
17. Jonne.M.L, Hopstede-culturalaly questionable pape rat the oxford Busines econmics ;conference,2007.
- هذه النتائج مأخوذة من رسالة دكتوراه بعنوان واقع القوى العاملة الجزائرية في المؤسسة الأجنبية دراسة سوسيوأثربولوجية قيد الإنجاز من طرف الباحث.
17. جاكوب، إدارة المؤسسات متعددة الثقافات، القاهرة، مجموعة النيل، 2008، ص251.