

## الممارسات السوسيوثقافية السائدة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية

أ.زكري محمد مسعود د.يوسف جفلولي جامعة مسيلة

## ملخص

يتناول هذا البحث إشكالية سوسولوجية خاصة بالمؤسسة الاقتصادية العمومية في الجزائر، من خلال شرح وتفسير أهمية الخصائص السوسيوثقافية المحلية في عملية تسيير المؤسسة، حيث تبنت المؤسسة الاقتصادية العديد من أساليب التسيير المستوردة من الدول الرأسمالية الكبرى، و بعد مرور سنوات على تطبيق هذه الأساليب لم تعرف المؤسسة الاقتصادية تقدما يذكر ولم تحقق أهدافها، وهو ما طرح العديد من التساؤلات حول عوامل هذا الفشل، فالكثير من الباحثين يلقي باللوم على العامل الجزائري والثقافة التقليدية التي تميزه، هذه الأخيرة أنتجت الكثير من الممارسات السوسيوثقافية المضادة لثقافة وقيم العقلنة الاقتصادية، وهو أمر فيه الكثير من المغالطات التي لا يجب أن نغفل عنها، فالعامل الجزائري كان ضحية لأساليب التسيير المستوردة والتي تحمل قيما ثقافية لا تتوافق وما يحمله من خصائص اجتماعية وثقافية، ولقد أكد الكثير من الباحثين أن أي مشروع تنموي لا ينطلق من أسس ثقافية محلية لن يعرف النجاح، وهو ما حصل في المؤسسة الاقتصادية العمومية، ويحتوي البحث على توضيح أسباب فشل المؤسسة الاقتصادية في الجزائر في الوصول للعقلنة.

الكلمات المفتاحية: الممارسات السوسيوثقافية، المؤسسة، المؤسسة الاقتصادية

**Abstract :**

this research paper deals with a sociological issue that is related to public economic organizations in Algeria. Through explaining the importance of the local socio-cultural characteristics in organization's management. Such organization have adopted multiple management methods Imported from big capitalist countries. Very little progress was achieved after so many years of following these methods, yet the economic organizations were not able to reach their goals. Questions about the causes of such failure raise, as many researchers blame the Algerian laborer, and his traditional culture which led to so many socio-cultural practices that contradict the economic rationalization. We believe that such claim is falacious. We believe that the Algerian laborer was a victim of the imported management ways, which stem from a different culture, the layter contradicts his values and culture.

in this regard, many researchers stressed tha any developemental project that does not take the local cultural characteristics into account, will not find its way to success. That is exactly what is happening to the public economic organization in Algeria. This paper tries to explain the reasons that caused the Algerian economic organizations to attain rational management.

## مقدمة:

يعتقد الكثير من الباحثين أن إشكالية العقلنة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية هي أزمة ناتجة عن المظاهر السلوكية اللاعقلانية للعامل الجزائري فقط، وهذا أمر فيه الكثير من المغالطات، صحيح أن بعض السلوكيات التي يقوم بها العامل متناقضة مع النموذج العقلاني الرأسمالي، لكن للنظر في أسباب هذه السلوكيات، لقد أرادت الجزائر من المشروع العقلاني الصناعي ليس فقط تطوير الاقتصاد والتنمية، بل أرادت بناء مجتمع عقلاني حديث لكنها تجاهلت الخصوصية الثقافية للمجتمع الجزائري فالمشروع العقلاني الرأسمالي جاء نتيجة لمجموعة من التطورات والتراكمات التاريخية التي شهدتها المجتمع الأوروبي، لكن في الجزائر ومن خلال سياسة حرق المراحل أردنا أن نقفز مباشرة من المجتمع التقليدي الزراعي إلى المجتمع الصناعي الحديث .

## 1-مدخل سوسيوتنظيمي للمؤسسة الجزائرية:

تعتبر الجزائر من الدول السائرة في طريق النمو والتي تبنت مشروعا تنمويا بداية من 1967 يستند إلى أعمال الاقتصادي الفرنسي "دي بيريس" الذي تتلخص فكرته في أن الخروج من دائرة التخلف تقتضي تبني إستراتيجية شاملة يكون التصنيع فيها العنصر الأساسي الذي سينقل المجتمع إلى التقدم والنمو، وبعد مرحلة التسيير الذاتي الذي كان خيارا لا بد منه بعد الاستقلال، عرفت الجزائر مشروعا تنمويا جديدا يتمثل في المشروع الصناعي، حيث شهدت المؤسسة الاقتصادية العمومية العديد من التحولات العميقة بسبب تغير السياسة العامة التي تسيرها، هذا المشروع الذي اعتمد على سياسة التصنيع ليس فقط لتطوير المؤسسة الاقتصادية بل لنقل المجتمع من التخلف إلى النمو والتقدم، إلا أنه وبعد مرور سنوات عديدة على تطبيق المشروع عرفت الجزائر تدهورا كبيرا من الناحية الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية، حيث عجز المشروع الجديد عن إيجاد حل للأزمة المؤسساتية بل يمكن القول أنه زاد من حدة الأزمة، حيث ظهرت العديد من أشكال السلوك الغير عقلاني وانتشرت في المؤسسة الاقتصادية كاللامبالاة، والتغيب، والمحسوبية، والرشوة... الخ. حتى أصبحت هذه السوكات تقليدا شائعا في المؤسسة الجزائرية، ولقد حاولت الجزائر إيجاد حل لهذه الأزمة بالدخول في إعادة الهيكلة والتطهير المالي للمؤسسات وصولا إلى اقتصاد السوق، لقد تعددت تفسيرات فشل المشروع الصناعي في الجزائر وإرساء قواعد العقلنة الاقتصادية.

فما هو تفسير هذا الفشل في تطبيق العقلنة الاقتصادية للمؤسسات؟ وما هي أشكال السلوك السوسيوثقافي السائدة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية؟

## 2- الثقافة والتسيير تأثير متبادل:

لقد انصب اهتمام علماء اجتماع التنظيمات في الفترة الكلاسيكية بالجوانب التقنية للعمل رغبة منهم في زيادة الإنتاج بأقل تكلفة ممكنة، وهو ما ميز أعمال رائد المدرسة العلمية " فريدريك وينلسون تايلور " حيث وضع أربع مبادئ أساسية للإدارة العلمية سعى من خلالها لتحقيق الكفاءة الإنتاجية، واهتم " هنري فايول " بجانب الإدارة العليا عكس تايلور الذي ركز على الجانب الفني التنفيذي في المؤسسة، فوضع فايول أربعة عشر مبدأ للإدارة مازالت الكثير منها لليوم تشكل قواعد أساسية للعملية الإدارية، ومع تطور انشغالات العمال وازدهار البحوث والدراسات التنظيمية، ظهرت تجارب الهاوثون التي تناول من خلالها " جورج التون مايو " جانب العلاقات الإنسانية التي غفل عنها رواد الإدارة العلمية، حيث أثبت أن الحافز المعنوي لا يقل أهمية عن الحافز المادي، ولفت الانتباه إلى أهمية روح الفريق والعمل الجماعي والتضامن بين العاملين. وتناول الباحثين في مجال التنظيمات بعد ذلك العديد من الجوانب التي لم تراعى النظريات والتفسيرات السابقة، إلا أن الاهتمام بالجوانب الثقافية في المؤسسة لم يظهر إلا في سنوات الثمانينيات من القرن الماضي. فما هي العلاقة بين تسيير والثقافة؟

لقد خلص المفكرون في مجالات العلوم الاجتماعية إلى أن العوامل الثقافية تشكل موجها أساسيا لسلوك الفرد في الحياة بصفة عامة وفي المنظمة بصفة خاصة. " تعتبر الثقافة السائدة في مجتمعنا إحدى أهم الأسباب التي تعكس سوء التسيير في مؤسساتنا، كتدهور قيم العمل و اللامسؤولية و اللامبالاة و السلوك البيروقراطي المتحجر و انعدام الضمير المهني والانضباط و إسناد المسؤوليات إلى غير أهلها، كل هذا ساهم في انتشار بعض الأمراض الاجتماعية كالرشوة و المحسوبية و الغش و التزوير في المعاملات التجارية و الإدارية و الاستعمال غير العقلاني للموارد البشرية و المادية. و تكمن أهمية الثقافة في التسيير في عدة عوامل منها القيم و العادات، و التقاليد، و التعليم، و اللغة، و كذا التنشئة الاجتماعية... الخ. » (1)

إن المكونات أو المتغيرات الثقافية تختلف من مجتمع إلى آخر كون الثقافة تعكس شخصية المجتمعات و أسلوب السلوكات و التصرفات و أنماط الاستهلاك، و كذا

التصرفات الإنسانية فيها، كما تتباين وتتفاوت الثقافات من بيئة إلى أخرى ومن مجتمع إلى آخر كما تختلف داخل المجتمع نفسه، وذلك بوجود ثقافات فرعية جهوية كاختلاف سكان الجنوب عن الشمال مثلا وذات تأثير كبير في أهداف المؤسسة وهيكلها وفي مكافأته لمواردها.

تمثل التنظيمات الاجتماعية السائدة محددًا لسلوك الفرد كما تحدد طريقة تعامله مع المشاكل، ويمكن تمييز نوعين من هذه التنظيمات حسب Riggs و A.Inkelens توجد التنظيمات الإبتدائية أو الريفية وهي تمثل الثقافة التقليدية التي تميز الدول النامية أما التنظيمات الحضرية فهي التي تميز الدول المتقدمة، ففي هذه التنظيمات الاجتماعية الحضرية نجد أن الإنسان مثلا يتصرف بسلوك ذهني انطلاقًا من العلم والعقل على عكس التنظيمات التقليدية التي لا يذهب الإنسان فيها إلى العمل إلا بدافع مادي وتتركز سلوكيات الفرد فيها على القدر أكثر من ارتكازها على التخطيط، كما نجد أيضا أن مفهوم الوقت يختلف فهو لا يحظى باهتمام كبير في الثقافات التقليدية بقدر ما هو مهم وضمن في الثقافات الحضرية.

وباعتبار الجزائر بلدا من ضمن الدول النامية نجد أن سلوكيات العمال في المؤسسات والذين هم في معظمهم ذوو أصل ريفي لا تخرج سلوكياتهم عن الثقافة التقليدية فدافع العمل لديهم ذو طبيعة مادية أي لا يعمل الفرد إلا إذا احتاج إلى أموال خلافا لما تفرضه النظرية الاقتصادية. (2)

إن فهم السلوك البشري والعمل الجماعي داخل المؤسسة أو في إطار الفعل الجماعي المنظم والهادف، كان ولا يزال محل تجاذب نظري متعدد ومتنوع لكل منها منطلقاته وتصورات. حيث يرى "ألان توران" أن سلوك الأفراد هو إعادة إنتاج ثقافي أي أن السلوك البشري في المؤسسة ليس مرجعيته الاستعدادات النفسية ولا الوضعية التنظيمية والإستراتيجية الفردية بل الأطر الثقافية للبناء الاجتماعي القائم، هذه الأطر الثقافية تشكل مرجعيات يستمد منها الأفراد الحلول والطرق والمناهج التي تسمح لهم بدمج إستراتيجيتهم وتوجهاتهم المتعددة وحتى المتضاربة في بعض الأحيان وهذا من أجل المحافظة على العلاقة الجماعية أو العمل الجماعي المشترك، أي أن هذه الأطر الثقافية التي ينهل منها أفراد مجموعة ما بصورة واعية أو غير واعية تؤدي في نهاية المطاف إلى تشكيل كيان وهوية تتجاوز الكيانات والهويات الفردية المشكلة له دون أن تلغها،

فالثقافة بهذا المعنى تصبح موجبة ومحددة لسلوك الأفراد المنتمين إليها على الأقل بالقدر الذي يتحقق به استمرار هذه المجموعة ككيان مستقل عن وعي ووجود أفرادها لأنه إذا غابت الثقافة كإطار مرجعي لسلوكات أفرادها معناها أن هذه المجموعة كبنية أو نسق أو منظمة لم تعد كذلك. (3)

بالمقابل تتواجد التنظيمات الجزائرية كما هو الحال في غيرها من الدول العربية ودول العالم الثالث عموما في مجتمعات نامية. إذ هناك انتشار الأمية وحادثة هجرة كثير من العمال من الوسط الريفي إلى المدن وضواحيها، والتحول من الأعمال الفلاحية إلى الأعمال الصناعية. كل ذلك أدى إلى ظهور بعض القيم والعادات داخل المجتمع. من ذلك الولاء للقبيلة، والميل إلى الكسل وعدم إعطاء الوقت حقه من الاهتمام، وعدم التعود على العمل تحت إشراف مسؤول والانصياع لأوامره. كما أن هناك موقف ميال لعدم عمل المرأة والشك في علاقات المرأة العاملة، وميل كثير من أفراد المجتمع إلى الفناعة والانتكالية والخمول عن العمل الجدي نتيجة طول مدة الاستعمار والتخلف إلى عانى منها المجتمع الجزائري. وقد تمخض عن هذا المحيط مجموعة من القيم عند العمال داخل التنظيمات. (4)

### 3- المؤسسة الاقتصادية الجزائرية وإشكالية التنمية:

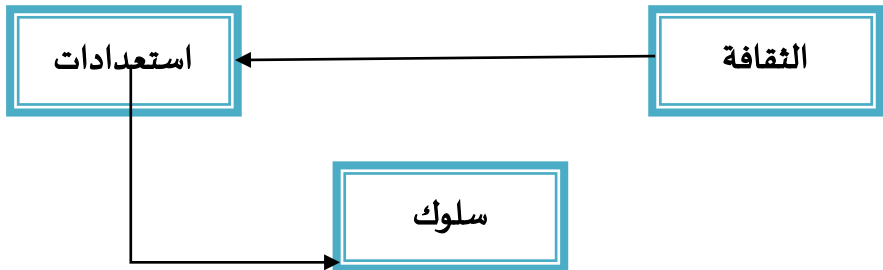
لقد مرت المؤسسة الاقتصادية الجزائرية بمراحل مختلفة تحكمت فيها مجموعة من العوامل السياسية والتاريخية، بداية بالتسيير الذاتي للمؤسسات الذي لم يدم طويلا حتى جاء المشروع الاشتراكي الذي غير الكثير من المفاهيم التي لم تكن موجودة في المنظمات الجزائرية والتي تعتبر نقطة التحول التي أدت بالمؤسسة الجزائرية للحالة التي هي عليها اليوم، هذا واتجهت السلطات العمومية بعد ذلك خاصة بعد التعددية الحزبية التي تضمنها دستور 1989 إلى ما يعرف باقتصاد السوق والسوق الحرة، وهي من أبرز مميزات الرأسمالية الاقتصادية، ولكي نفهم جيدا الخصائص التي ميزت علاقات العمل ( قبل ميثاق 1971) يجب الأخذ بعين الاعتبار ثلاث عوامل:

- حادثة التصنيع ومنه حادثة مفهوم العامل الصناعي
- الأصل الريفي للقوة العاملة وامتيازها بنقص التكوين.
- ازدواجية وتناقص في سوق العمل تتمثل في اليد العاملة غير المؤهلة من جهة ومتطلبات مناصب العمل من جهة أخرى.

وينتج عن تداخل هذه العوامل الثلاث مختلف العلاقات والظواهر السوسيونفسية التي عرفتها المؤسسة الصناعية من تغييب حوادث العمل، تخريب عمدي وغير عمدي... الخ فانطلاقاً من أن للأبعاد النفسية والاجتماعية المرتبطة بنمو الشخصية من التعليم والنشأة الاجتماعية والقيم... دور في تحديد ملامح الفرد بغض النظر عن نوع الملكية أو طبيعة العمل فان العامل في المصنع كان عاملاً فلاحياً أكثر منه عاملاً صناعياً إذ أن سلوكياته واتجاهاته وعلاقاته تنبع من نشأته وأصله الريفي ما أدى إلى التناقض بين متطلبات العمل الصناعي من جهة وسلوكيات وتصرفات العامل في المصنع من جهة أخرى مما يؤثر بالسلب على الكفاءة العامة للمؤسسة والعامل. (5)

#### 4- الاستعدادات الثقافية كموجه لسلوك الفرد في المؤسسة:

تعددت المقاربات التي تناولت الفعل الاجتماعي في المؤسسة، ومن بين هذه المقاربات والتي يتبناها الباحث في هذا البحث ذلك التصور الذي يرى أن الاستعدادات التي يأتي بها الفرد للمؤسسة هي استعدادات ثقافية، " فالثقافة في هذه الحالة تمنح الفرد عن طريق التنشئة الاجتماعية مجموعة من الاستعدادات التي استدمجها الفرد من محيطه الاجتماعي والثقافي سواء داخل المؤسسة أو خارجها تنمط سلوكياته وتهيكلها وتحدد مجال اختياراته للحلول الممكنة للمشكلات المطروحة أمامه، وبذلك تؤثر الثقافة عن طريق هذه الاستعدادات على عدد الإجابات التي يمكن أن يضعها أو يتصورها الفرد للمشاكل أو العوائق المطروحة أمامه، لأن الاستعدادات الثقافية التي استدمجها طيلة حياته في علاقته بالمحيط الخارجي هيئته على أن يتصرف بطريقة معينة أمام مشكلة أو موقف معين. والشكل التالي يوضح العلاقة بين الثقافة والاستعدادات والسلوك":



الشكل رقم (1) يوضح العلاقة بين الثقافة والسلوك (6)

ويطلق بيير بورديو p. Bordieu على هذه الاستعدادات المكتسبة عن طريق التنشئة الاجتماعية كما هو معروف بـ **Hobitus** هايبيتوس فهذه الاستعدادات الثقافية التي نعيد إنتاجها بواسطة سلوكاتنا التي في الحقيقة نحن نتاج لها لأنها بكل بساطة تطبع تصورنا للعالم الخارجي وتوجه سلوكاتنا، فسلوكاتنا بهذا المعنى بنت لاستعداداتنا الاجتماعية والثقافية المدمجة طيلة حياتنا الشخصية وفي علاقاتنا بمحيطنا. إن الثقافة بهذا المعنى هي خبرة ذاتية وشخصية لفرد أو لمجموعة معينة، أي هي مجموعة من الاستعدادات التي استدمجها عامل معين أثناء علاقته بمنصب عمله والظروف المحيطة به، فانطلاقا من هذه الاستعدادات التي تعلمها تهيئه على أن يقدم على نفس الإجابات للمواقف التي تطرح عليه أثناء أدائه لمهامه في هذا المنصب. (7)

##### 5- عوامل فشل العقلنة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية وانعكاساتها :

من خلال التطورات المتتالية للمؤسسة الاقتصادية الجزائرية والتي عرفت خلالها أساليب تسيير مختلفة بداية بالتسيير الذاتي للمؤسسات الذي كان خيارا لا بد منه بعد الاستقلال، بعد تلك الفترة ومع تغير النظام السياسي ودخول البلاد في العهد الاشتراكي حمل هذا التحول تأثيرا مباشرا على المؤسسة الاقتصادية وعملية التنمية بصفة عامة، حيث تبنت الجزائر مشروعا تنمويا جديدا يقوم على سياسة التصنيع، الذي رأى أصحاب القرار في تلك الفترة أنه الطريق الوحيد للتطور والنمو الاقتصادي والاجتماعي، " ويرتكز هذا المشروع المجتمعي على نظرة إلى العالم أساسها نوع من التطورية التفاضلية التي يمكن أن نلخصها في النقاط الثلاث التالية:

- 1- تتوزع المجتمعات البشرية بصفة متفاوتة على سلم التطور الذي تحتل أعلاه المجتمعات الصناعية المتقدمة.
- 2- لا يوجد سوى طريق واحد لاجتياز مختلف مراحل هذا التطور: الطريق الأوروبي ولا توجد سوى واحدة لتحقيق ذلك: التصنيع.
- 3- يجب ويكفي للانتقال من "المجتمع التقليدي" إلى "المجتمع العقلاني" إعادة تاريخ المجتمعات الغربية ولكن بصفة سريعة (حرق المراحل). (8)

وبالفعل دخل المشروع حيز التنفيذ وبدأ عهد التسيير الاشتراكي للمؤسسات، هذا المشروع الذي أراد به أصحابه ليس فقط تحقيق الربح والفعالية والتقدم للمؤسسة الاقتصادية بل جاء أيضا كمشروع شامل يسعى لتنمية المجتمع اقتصاديا واجتماعيا

وثقافيا وهذا ما جاء في الميثاق الوطني 1971، وبعد سنوات من تطبيق هذا النموذج ظهرت جملة من الاختلالات التي وقفت عائقا أمام نجاحه، ولكي نفهم أسباب هذه الاختلالات يجب أن نعرف هل اختيار النموذج الصناعي كأساس لعملية التنمية في تلك الفترة بالذات صائب أم لا؟ وهنا نقف أمام الكثير من الحقائق التي تؤكد أن المؤسسة الاقتصادية الجزائرية لم تكن مهيأة لتلك المرحلة، كيف لا وهي التي لم يمضي بعد على استقلالها إلا بضع سنوات، فإذا لاحظنا كيف وصل التصنيع للمجتمع الأوروبي نجد أنه مر على مراحل عديدة بداية بالمرحلة العبودية أين كان العامل مملوكا من طرف رب العمل وكانت العمل مقتصر على خدمة الأرض، وبعد ذلك عرفت المجتمع الأوروبي مرحلة أخرى هي مرحلة النظام الإقطاعي أي أصبح العامل أو (القن) كما سمي في تلك الفترة يتمتع ببعض الحقوق مقارنة بوضعه في المجتمع العبودي، وظهرت الصناعات التقليدية البسيطة التي نظمت نفسها عن طريق الجمعيات الحرفية التي كانت عبارة عن مجموعات لكل حرفة محددة قائدها وهو الذي يتفاوض مع أرباب العمل حول كل ما يتعلق بالعمال. هذه المرحلة مهدت كثيرا لظهور المرحلة الصناعية التي شهدتها أوروبا في القرن الثامن عشر، وفي هذه المرحلة أصبح العامل جزءا محوريا بالنسبة للمؤسسة. لكن في الجزائر وبعد أن لاحظنا باختصار المراحل التي مر بها المجتمع الأوروبي نرى أن تبني سياسة التصنيع كان أمرا سابقا لأوانه لحد كبير، لقد أرادت الجزائر من خلال هذا المشروع حرق مجموعة من المراحل التي مرت بها الدول الصناعية الكبرى، وهو ما سماه الأستاذ "جمال غريد" بـ "سياسة حرق المراحل"، وكأن المؤسسة الاقتصادية الجزائرية لبست لباسا ليس بمقاسها، لأنها لم تحقق الشروط الضرورية لهذا المشروع، هذه الشروط التي يمكن أن ننظر لها من زاويتين أساسيتين :

**1-5-العامل:** لقد ميز العامل الجزائري بعد الاستقلال الكثير من الخصائص التي كانت نتيجة للحقبة الاستعمارية والظروف الاجتماعية والاقتصادية الصعبة، وقبل أن نعرف تلك الخصائص لتتعرف في البداية على العامل الصناعي، وفي هذا يقول الباحث الجزائري " جمال غريد " " عندما ننعم النظر في الدراسات المتعلقة بالعمال الصناعيين فإننا نلاحظ وجود اقترايين اثنين مختلفين لكنهما يلتقيان عند الأمور الجوهرية : الفهم الشائع للماركسية وعلم الاجتماع الليبرالي. فكلاهما ينظران إلى المصنع كعالم العقلانية والفعالية ويعتبرانه كمؤسسة للتنشئة الاجتماعية وللتثقيف. وكلاهما يقبلان كمسألة عمومية

النموذج العمالي الذي أنتجه التصنيع الكلاسيكي. وكلاهما ينظران إلى العامل الصناعي كعنصر ينشر في المجتمع معايير وقيم العقلانية والتقدم. فنظرية التحدث (modernisation) قد ألحت على أهمية المصنع كمؤسسة لإعادة التنشئة الاجتماعية في بلدان العالم الثالث. أما الماركسية التي تنزع أكثر إلى التنظير فقد وضعت تسميات مختلفة لوصف عمليات التصنيع والتحديث الجارية في بعض البلدان. وتهدف هذه التسميات (مثلا: المرحلة الديمقراطية الوطنية - طريق التنمية اللارأسمالية) إلى التركيز على الحتمية التاريخية للمرحلة الرأسمالية وعلى طابعها التقدمي. " (9). هذا النموذج للعامل الصناعي الذي كان نتاجا للتراكمات التاريخية التي مر بها المجتمع الأوروبي وبذلك ساهم في عقلنة المؤسسة الاقتصادية الصناعية.

لكن وبالنسبة للعامل الجزائري الذي قلنا سابقا أنه كان عاملا زراعيا اقتصر نشاطه على الجانب الفلاحي، وكان عاملا متشبثا بتقاليده التي كان يمارسها حتى داخل المؤسسة الصناعية ما أنتج لنا نموذجا خاصا سماه "جمال غريد" " بالعامل الشائع" وفي هذا يقول: " العامل الشائع هو وجه من الأوجه الناتجة عن الاحتكاك (والمواجهة) الدائريين الشكل الذي اتخذته التصنيع والتشكيلة الاجتماعية التي يتطور فيها. فهو العامل الذي نلاحظ حضوره القوي في ورشات المؤسسات الصناعية الكثيرة التي أنجزت في إطار المخططات التنموية، هو عادة عامل شاب. فهو - في غالب الأحيان - من أصل ريفي وحتى فلاحي وهو مازال يحافظ على ارتباطات مع عالمه الأصلي حيث يوجد - في أحيان كثيرة - مقر سكناه. هو ملم - إلى حد ما - بمبادئ الكتابة و القراءة العربية وحامل لعناصر ثقافية يرتبها وينظمها فهم مبسط للإسلام. هو يجهد تمام قواعد اللعبة المعمول بها في المؤسسة الصناعية وعلى الخصوص الأشكال العصرية والمؤسساتية في المقاومة والمطالبة. ولذا فهو يفاجئ بسلوك سلمي وبخضوع مبالغ فيه حتى يكاد المرء ينسى وجوده داخل الورشة ولكنه يفاجئ أكثر بأفعال وتحركات مباغته مذهلة فيمس الإطاري في يقينه ويشكك عالم اجتماع العمل في علمه." (10)

#### 2-5- المؤسسة الاقتصادية العمومية:

إذا كان العامل الجزائري في تلك الفترة وجد نفسه في المصنع بعدما كان بالأمس فقط يخدم الأرض ويمارس الأعمال اليدوية البسيطة والتي غلبت عليها الأعمال الفلاحية، فإن المؤسسة الاقتصادية الصناعية كان لها الخيار في تبني أساليب التسيير التي تساعد

المؤسسة على تعظيم أرباحها وتنمية رأس مالها، ونلاحظ أن الجزائر وكغيرها من البلدان المتخلفة عن ركب الدول المتقدمة قامت باستيراد أساليب تسيير أجنبية وحاولت تطبيقها على المؤسسة الاقتصادية، وهنا يجب أن نقف أمام أشكال كبير لم يمر على بال أصحاب القرار في تلك الفترة ربما لأسباب أيولوجية، هذا الأشكال يمثل لنا في تساؤل رئيسي: هل يمكن تطبيق أسلوب تسيير أجنبي على المؤسسة الاقتصادية المحلية؟ وهل العوامل التي أدت إلى نجاح المؤسسة العقلانية الأجنبية متوفرة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية؟ إن هذا الإشكال المحوري يؤكد لنا أن الخلل الذي وقعت فيه المؤسسة الاقتصادية هو تبنيها لهذه الأساليب التسييرية دون أن نوفر لها الشروط الأساسية لنجاحها، إذ تعد الثقافة المحلية للمجتمع الجزائري ثقافة مغايرة ومخالفة لتلك الثقافة التي يراد ترسيخها من خلال المشروع الصناعي الذي يحمل قيم حديثة جديدة.

" لقد لاحظ بعض المنظرين النتائج الوخيمة التي عرفتها المجتمعات النامية من جراء اعتمادها الأعمى على تجارب الغير، هذه التجارب التي جانست بين اقتصادياتها ومثلها الثقافية، المزاجية المحكمة التي قال عنها " حسان زهوال " " نجح الاقتصاد الغربي في عدد من العناصر الكمية للتنمية فحتى أزمامته الخصوصية لم تحل دون انبعائه من جديد لأنه ينشط بالتطابق مع نماذج ثقافية توطرها وتحفزها في العمق ". (11) وقد تناولنا سابقا تأثير الاستعدادات الثقافية على سلوك الفرد في المؤسسة، ومن المعلوم أن الخصائص الثقافية التي ميزت المجتمع الجزائري عامة والعمال بصفة خاصة كانت لا علاقة بينها وبين ثقافة العقلنة الرأسمالية التي أنتجت ثقافة المجتمع الأوروبي، وبالتالي فالخطأ الذي وقعنا فيه هو إهمالنا للقاعدة الثقافية التي تشكل مفتاح النجاح في المؤسسة، وفي هذا يقول " زهوال " مرة أخرى " بدون قدرة ثقافية جذابة، قوية ومناسبة للمستعير، تصبح الاستعارة تسلط، ذلك ما حصل في أغلب الأحيان لأن النماذج الاقتصادية المطبقة لا تتمتع بجذور محلية. وفي هذه الحالة يكون التصنيع " محرك " بدون طاقة وحين تفقد التنمية كل مرجعية يستحال هذا التجميع ".

لقد أنتجت هذه المزاجية بين الثقافة المحلية وعقلنة المؤسسة الصناعية بصمات على المستوى المادي لا غير، وهذا ما أكده " سعيد شيخي " بقوله " ترتب عن هذه الوضعية نتيجتين أساسيتين تمثلت أولاهما في أن العصرية جرت في الجانب المادي للمجتمع دون تأثير على مستوى الأفكار، العادات والتقاليد، العناصر الضرورية لعصرية فعالة وممكنة،

هذه العصرنة التي لم تحصل والتي راح غيابها يرهن بسرعة نموذج التنمية نفسه إلى غاية انهياره الحالي". (12)

### 3-5- انعكاسات أساليب التسيير على المؤسسة الاقتصادية:

لقد أكد العديد من الباحثين العلاقة الراسخة بين التسيير والثقافة الاجتماعية، ذلك أن أي أسلوب للتسيير يعتمد أساسا على الفرد في المؤسسة وعندما يكون الفرد متشبع بثقافة متناقضة مع الثقافة التسييرية المتواجدة في المؤسسة فإن ذلك يؤدي في الأخير إلى حالة من الفوضى و فشل المؤسسة في تحقيق أهدافها، ولنلقي نظرة عن هذه النقطة بالتحديد فعلى سبيل المثال لما نلاحظ المؤسسة اليابانية وما وصلت إليه من نجاح باهر جعلها تتصدر أقوى المؤسسات العالمية وتنافس كبريات الشركات الأمريكية في السوق العالمية والمحلية، فالسبب الرئيسي الذي أدى لهذا كله هو أن المؤسسة اليابانية تلقت أسلوب تسيير يتطابق مع الثقافة الاجتماعية للشعب الياباني، هذه الثقافة تمتد أصولها إلى ثقافة الساموراي حتى أن العامل في المؤسسة اليابانية يطلق عليه اسم " المقاتل " نسبة إلى الساموراي.

لقد أدى تطبيق العقلنة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية ظل ثقافة تقليدية متباينة معها، ما أدى إلى ظهور العديد من الممارسات السوسيوثقافية التي تتعارض ومبدأ العقلنة الاقتصادية و يذكر ذلك " سعيد شيخي " بقوله " أن الجهوية، الزبائنية والمحسوبية التي أخفاها شيئا فشيئا التحديث الاقتصادي نحو الفضاءات الخارجية للعمل، رجعت في أواخر السبعينات ممارسة سارية المفعول داخل الفضاءات الإنتاجية". (13)

وسنتناول في ما يلي بعض هذه الممارسات التي كانت نتيجة لأساليب التسيير المستوردة والتي لا تتطابق مع الخصائص السوسيوثقافية للمجتمع المحلي:

### أولا- طبيعة العلاقات الاجتماعية بالمؤسسة:

لقد انتشرت النظرة الكلاسيكية للمنظمة والمؤسسة، فبعد أن كانت ينظر لها على أنها هيئة اقتصادية مهمتها إنتاج السلع والخدمات، لكن ومع التطور المتواصل في البحوث والدراسات التنظيمية تغير تفسير الوجود الاجتماعي للمؤسسة فمن نظرة مادية بحتة، أصبح هناك تفسير آخر شهد تطورا كبيرا خاصة في الثمانينيات من القرن الماضي. " لقد

أكد علماء الاجتماع المؤسسة أن هذه الأخيرة ليست مجرد هيئة اقتصادية، حيث يؤكد كل من " R. sainsaulieu " و " ph. Bernoux " وآخرون أن المؤسسة هي مجال من العلاقات الاجتماعية المعقدة والأصلية أي أنها نتاج لهذا البناء الاجتماعي وليست امتدادا لبناءات أخرى خارجة عن المؤسسة وعليه فإن المؤسسة لها تاريخها الخاص وثقافتها الخاصة التي هي وليدة العلاقة بين الفاعلين كرد فعل منهم على ضغوطات المحيط، فمن هنا نستنتج أن المؤسسة لها بناء اجتماعي مستقل و أن هذا البناء الاجتماعي وليد العلاقات الاجتماعية للأفراد أو الفاعلين المتواجدين فيها، هؤلاء الفاعلين تحكمهم قواعد قانونية، معايير، قيم، واستراتيجياتهم الخاصة في علاقاتهم ببعضهم البعض من جهة وفي علاقاتهم بالمحيط من جهة ثانية.

إن هذا التوضيح مهم جدا لأن الكثير من الدراسات ترى أن ثقافة المؤسسة ما هي إلا امتداد لثقافة المجتمع أو ليست إلا تشكل لثقافة المجتمع فيها. " (14) وفي قراءة الخصائص التي ميزت العلاقات الاجتماعية التي ميزت المؤسسة الاقتصادية العمومية وعلى اختلاف مراحل تطورها نلاحظ انتشار جملة من المظاهر السلوكية كانت نتيجة لتباين أساليب التسيير العقلانية مع الواقع السوسيوثقافي المحلي، وقد ذكرنا سابقا أن مشكلة العقلنة في المؤسسة الاقتصادية تتمحور في تبني أساليب تسيير غير محلية لا تتوافق مع الواقع الاجتماعي، ومن بين هذه المظاهر نذكر:

#### ثانيا-الزبائنية :

لقد تناول العديد من الباحثين في الأنثروبولوجيا وعلم الاجتماع هذا المفهوم نظرا لانتشاره المكثف بين أفراد المجتمع خاصة المجتمع التقليدي، وفي اطار معرفة دلالات هذا المفهوم يقول " المهدي بن عيسى " حوله " يرى بورديو أنها قيمة اجتماعية عادية، بل أنها مؤشر سلبي يدل على استمرار قيم وعلاقات المجتمع المحلي في المحيط والمجال الذي من المفروض أن تسود فيه قيم وعلاقات اجتماعية حديثة أساسها وقوامها العقلنة الاقتصادية " (15)

#### ثالثا-الكسل والاتكالية:

إن عدم إمكانية معاقبة المتهاونين في العمل واستحالة طردهم دفعت كثيرا من العمال إلى التهاون والتكاسل و التفاعس عن تأدية واجباتهم، إلى درجة أصبحت ظاهرة شبه عامة. إذ أن النقابة تمتلك سلطة قوية على حساب سلطات المديرين والمسيرين. حيث أن التعود

على حرية العمل وضبط الهيكل التنظيمي والسلطات العليا وعدم التكيف مع نظام العمل كلها عوامل تؤدي إلى آثار سلبية على العامل ومعاملته وتصرفاته مما يؤدي دون شك إلى إيجاد مشاكل مع المسؤولين ونقص الانضباط الذي يتطلبه التنظيم الحديث. (16)

#### رابعاً-تمثلات الوقت:

يكتسي مفهوم الوقت أهمية بالغة في تطور الدول والشعوب، ويعبر عن ذلك " لويس ما فورد" عن هذا في قوله " إن مفتاح الآلة للعصر الصناعي الحديث هو الساعة وليس المحرك البخاري". ويكمن الفرق بين الدول المتقدمة والدول المتخلفة في نظرة كل منها للوقت وفي الحرص على الانضباط في المواعيد ونظرة كل منهما إلى المستقبل في تخطيطه، وتعتبر الفترة الزمنية التي تفصل بيننا هي الفرق بيننا وبينهم كما يتجلى اهتمامهم بالوقت في تركيزهم واهتمامهم بالسرعة في كل شيء وتنعكس هذه الأخيرة في عدة جوانب علينا التركيز عليها والاهتمام بها منها :

- اختصار فترة الإنتاج و تخفيفها إلى الحد الأدنى لتحقيق القدرة التنافسية و البقاء في السوق.

- رفع طاقة العامل الجزائري، فالعامل الجزائري لا يشتغل سوى 27 دقيقة في اليوم، في حين تسعى البلدان المتقدمة إلى اختصار العمليات الإنتاجية و والخدماتية في حين نسعى نحن لتمديدها، فمثلا فترات إعداد شهادة الماجستير في بريطانيا و بلجيكا أقل بستين تقريبا عن إنجازها في الجزائر مما يجعل الطالب في هذه الدول أكثر إنتاجا و عطاء و أقل استهلاكاً و العكس عندنا في الجزائر. (17)

إن الاستقلالية وحرية الفرد التي تعود عليها قديما وخاصة بالنسبة للأفراد النازحين حديثا إلى المدن ميز سلوكياتهم فكانت نتيجة ذلك سهولة التخلف عن العمل و التغيب عنه. إن الاعتماد على الشمس في ضبط الوقت و اعتماد أوقات فضفاضة في ضبط المواعيد ( وقت الظهر، وقت العصر، بعد المغرب ) جعل كثيرا من الأفراد يجدون صعوبة في ضبط أوقاتهم. لهذا يلمسون أعدارا لتبرير مخالفتهم كقلة وسائل المواصلات، والظروف الخاصة. كما أن للمناسبات العائلية والظروف الأسرية أولوية في الشغل، حيث يتغيب العامل دون إنذار مسبق لمصاحبة زوجته أو احد أفراد أسرته لزيارة الطبيب أو لزيارة الوالدين أو الأقارب المرضى. كما أن سقوط المطر في موسم الحرث أو نضج الحبوب في

فصل الصيف، أسباب كافية للتغيب عن العمل والانصراف إلى الحرت أو الحصاد، سواء عن طريق الاستفادة بالعطلة القانونية أو بعطلة مرضية أو بعطلة غير مدفوعة الأجر. وهذا ما ذكره الباحث " بوفلجة غيات " في دراسته حول " القيم التقليدية و الفعالية التنظيمية " حيث وجد أيضا أن هناك كثير من التغيبات أيام السوق الأسبوعية، وخاصة في المدن الصغيرة. ففي وحدة إنتاجية قريبة من وسط المدينة يضطر مسير المستخدمين إلى السماح للعمال بالخروج لقضاء حاجاتهم يوم السوق الأسبوعية والعودة إلى العمل. ولما سأل الباحث المسير عن أسباب هذا التساهل أجاب بأن العمال يتغيبون كل يوم أن لم يسمح لهم بتغيب جزء منه. لهذا فهو يختار أخف الضررين.

كما قد تكون مباراة دولية لكرة القدم أو الحلقة النهائية من مسلسل تلفزيوني مشوق، أو لقاء تلفزيوني مع احد الشخصيات السياسية المعارضة - ذات الشعبية الواسعة - أسبابا كافية بالنسبة لكثير من العمل كأعذار للتغيب عن العمل، وبهذا يؤثر المحيط الثقافي للأفراد وقيمهم على تحديد درجة أهمية الوقت والمواظبة على العمل.(18)

**خامسا-التنشئة الاجتماعية:**

أن أهم ما يمر عليه الفرد في حياته هو تلك الفترة التي يقضيها بين أحضان أسرته، حيث تتكون مجموعة الادراكات والقناعات التي تسمح له بالاندماج الاجتماعي، " وتتكون ثقافة الفرد انطلاقا من أسرته أو عائلته بحيث لكل القيم والأخلاق التي يتلقاها في عائلته تساهم في تكوين شخصيته، فالعائلة الجزائرية هي من عائلة ممتدة تتميز بالارتباط القوي بين أفرادها والسلطة ترجع فيها للوالد لاتجاه أبنائه و أحفاده مقابل طاعتهم له. إن تأثير خصائص العائلة الممتدة يمتد إلى التأثير على الحياة الرسمية، فالوظيفة العامة و كذا الترقية والتدريب أصبحت متعلقة بمسائل القرابة كما أصبح الرأسمال.العلاقة هو أساس الولاء وهو الأساس كذلك في الحصول على وظيفة ليس في حد ذاتها " .

كما نجد أن الموظف يضع قيم الأسرة و مصالحها في مرتبة أكثر أهمية من القيم الوظيفية الرسمية أي يجعل قضاء مصالحه و مصالح أسرته الشخصية من خلال وظيفته. فالتسلطية تمتد لتؤثر في الحياة الرسمية لتبرز في خصائص المديرين عندنا التي تتميز بدرجة كبيرة من التسلطية كنمط في التعامل، فدوو المناصب الوظيفية العالية في الجزائر يستعملون نفوذهم بشكل قوي مما يبرز النقص الكبير في التفويض للسلطات في

الإدارة مما يحط من معنويات العمال في العمل، فالمدبر الجزائري لم يهياً على اتصال للتفويض في تدريب المرؤوسين على تحمل المسؤولية لأنه نشأ وترى في جو تسلطي. فالرؤساء والمديرون يرفضون تفويض السلطات لمرؤوسهم لعدم الثقة في كفاءتهم ولشعورهم بمنافستهم لهم في مناصبهم، كما نجد أن عملية التفويض ترتكز على العلائقية أو القرابة وهذا ما يفسر المشاكل الموجودة في المؤسسة الجزائرية من غش و تزوير و اختلاس فلا المفوض ولا المفوض إليه السلطة مدرب على تفويض المسؤولية وتحملها بل نجد المفوض إليه السلطة انه درب على الخضوع والطاعة مما ينعكس سلبا على أداءه و بالتالي كفاءة المؤسسة ككل. (19)

وكثيرا ما نلقى اللوم على العامل الجزائري ونصفه بأسوء صفات العامل التقليدي عندما نقارنه بالعامل الأوروبي، ربما تناسينا أن العامل العقلاني الأوروبي هو نتيجة لجملة من التراكمات التاريخية التي شكلت بنية أساسية انعكست على سلوكه الاجتماعية عامة وسلوكه في العمل خاصة، فالعقلنة كما يعبر عن ذلك " ناصر قاسيمي " بقوله: " هي مفهوم وممارسة تتم عن طريق التنشئة الاجتماعية بطريقة متدرجة ومنسجمة مع النسق الاجتماعي الذي يسير في نفس المسار من مرحلة لأخرى".

والمشكلة أننا نلوم العامل على عدم مساهمته في عقلنة المؤسسة دون مراعاة المرحلة التاريخية والظروف الاجتماعية والسياسية السائدة، وهنا يمكن للأمر أن يصبح عكسيا وهذا ما عبر عنه مرة أخرى " ناصر قاسيمي " بقوله: " إذا اندمجت العقلانية الرأسمالية بقيم المجتمع التقليدي فإن اللامعيارية تصبح أكثر انتشارا ويغيب المنطق في العلاقات الاجتماعية والاقتصادية، وربما لاحظنا يوما في أحد الأشرطة الخاصة بإحدى المجتمعات في أمريكا الجنوبية حيث أن الاستعمار الإسباني وعملا بنشر الديانة المسيحية بني لهم كنيسة حتى يمارسوا صلواتهم فيها، وبما أنهم لم يتوارثوا هذه الديانة ولم ينشأوا عليها ولم يتعلموها بطريقة عقلانية فإنهم ادخلوا على الكنيسة ديانتهم البدائية، وبالتالي لم تصبح الكنيسة كنيسة والمسيحية لم تصبح كذلك وهذه حالة من التشوه والاغتراب، بحيث يجلبون كل سنة أحد أنواع الأشجار الباسقة من الغابة والتي يظنون أنها أصل نسيم وسلالتهم فيقطعونها ويثبتونها عند باب الكنيسة ويمارسون عليها طقوسهم التعبدية، وبذلك يمارسون ديانتهم البدائية داخل الكنيسة التي لم توجد لذلك الغرض، وهكذا بالنسبة للمجتمعات التي دخلت حديثا في التنمية الوطنية إذ المنشآت التي تعكف

على بنائها والمؤسسات التي تبنيها يوما بعد يوم سواء كانت مؤسسات سياسية أو دستورية أو إدارية أو تعليمية أو صحية كلها تخضع لمعايير العقلنة الرأس مالية، بينما العلاقات الاجتماعية بقيت متمسكة إلى حد بعيد بقيم المجتمع التقليدي، وبذلك فالعلاقات الاجتماعية بقيت متخلفة من حيث البنيات المادية والهيكلية والتشريعية، هذا ما يزيد حالة الصراع في هذه المجتمعات ويكرس التخلف، لأنها لم تستطع ممارسة العقلانية بنفس الطريقة التي يمارسها المجتمع الصناعي. وربما كان الأحسن الاعتماد على التدرج في العقلنة وعدم التسرع والانتقال الفجائي من نظام إلى آخر، وربما كان ذلك الأمر يستند إلى التنشئة الاجتماعية والتكوين المستمر للموارد البشرية". (20)

#### سادسا-اللغة:

من بين أبرز الخصائص الثقافية للمجتمع تلك المتعلقة بلغته الأصلية والتي ليست فقط لغة بل تعكس هوية و ثقافة، " لقد غرس العصر الاستعماري ظواهر متصلة بالهياكل الاقتصادية والاجتماعية، والإدارية، وهناك ظاهرة خاصة هي ازدواجية اللغة التي تتعلق ببنياها الثقافية والعقلية، وبأفكاره. إن ازدواجية اللغة ليست فقط مجرد مفجر، بل هي أكثر من ذلك ديناميت كذف في العالم الثقافي، وإذا كان لم ينسف كل شيء فإن انفجاره أحدث اغرب الانشقاقات. حيث ظهرت طائفتين من النخبة:

- النخبة التي تتكلم العربية وتحاول مع (ابن باديس) أن تسترد الأصول الإسلامية، وهي الفكرة التقليدية التي أفلتت منها نهائيا مع سقوط الإصلاح، وفرار أتباعها إلى الوظائف العامة بعد الثورة.

- وطائفة تتكلم الفرنسية وتتنكر بكل الأقنعة : كالمصالية والكمالية، والحركة المضادة للمصالية، والبربرية، والتقدمية، و الوجودية المزيفة، والماركسية المزيفة، كي تخدم تحت كل سمة من تلك السمات آلهة اليوم وتوائم الساعة، وفي الحقيقة لتخدم نفسها تحت أي قناع من هذه الأقنعة.

لقد تتابع الفاصل الزمني طوال نصف قرن في عالم ثقافي خليط غير متجانس، حيث لا تستطيع فكرة أن تنبثق مؤمنة بنفسها لتقود الشعب الجزائري إلى مصيره. ويمكننا ملاحظة هذه الازدواجية في الواقع الاجتماعي المعاش من القمة إلى القاعدة، وبين اتجاهين أحدهما يريد التثبيت بالأصل والانطلاق منه نحو بناء مجتمع حضاري، واتجاه آخر يريد تكملة ما وضعه الاستعمار ولو كان متناقضا مع ثقافة المجتمع المحلية.

" فالأفكار المطبوعة للأوليين والأفكار الموضوعية للآخرين، لا تستطيع التعايش في عالم ثقافي واحد، فالمجتمعان يتحدثان بلغتين مختلفتين." (21)

تعتبر اللغة أحد المكونات الأساسية للهوية القومية للمجتمعات، ذلك أنها الوسيلة الرئيسية للتواصل بين الناس و التعبير عن حاجاتهم المختلفة، وقد نبه المفكر الجزائري مالك بن نبي بقوة اللغة في تحقيق الحضارة بقوله: " إن الكلمة لمن روح القدس، إنها تساهم إلى حد بعيد في خلق الظاهرة الاجتماعية، فهي ذات وقع في ضمير الفرد شديد، إذ تدخل إلى سويداء قلبه، فتستقر معانيها فيه، لتحوّله إلى إنسان ذو مبدأ ورسالة." (22) وإذا كانت اللغة تعكس الثقافة والشخصية فإن وجود لغتين في المجتمع الجزائري يعني وجود ثقافتين مختلفتين، وقد عبر " بن نعمان " عن هذا الوضع الذي ساد في الجزائر بعد الاستقلال بقوله: " لقد خلق ثقافتين لا متجانستين تتنازعان الأولوية، وتتصارعان من أجل البقاء، وتهددان البناء الاجتماعي بالتصدع - لقد نتج عن بقاء اللغة الفرنسية كلغة أولى في الإدارة الجزائرية بعد الاستقلال تكوين طبقة اجتماعية تتمتع بجميع الامتيازات في الحصول على مختلف المناصب في المؤسسات الرسمية." (23) تقوم العملية الإدارية في المؤسسة على التواصل الذي لا بد أن يمر باللغة، وأي اختلاف في اللغة سيتسبب مشكلة في التواصل بين الأفراد العاملين في المؤسسة.

وباعتبار اللغة وسيلة تسهل عملية التواصل والتبليغ بين أفراد المجتمع فهي كذلك ذات أهمية كبيرة في فعالية الاتصال في الإدارة والتنظيم وتعتبر أساس حسن سير العمل ورفع مستوى الأداء التنظيمي كما تتوقف فعالية الاتصال على وحدة لغة الاتصال و مفهومه من طرف الجميع مما يساعد على تنقل و تبليغ الأفكار والمشاعر بشكل صحيح. إن اللغة تعكس شخصية الفرد وثقافة مجتمعه و منه فان اللغة العربية تعكس ثقافة المجتمع الجزائري العربي الإسلامي غير أن وجود اللغة الفرنسية كذلك يعكس وجود ثقافة و شخصية فرنسية في المجتمع الجزائري، فاللغة العربية هي اللغة الرسمية للبلاد إلا أن اللغة السائدة في الإدارة والعاملات هي اللغة الفرنسية.

تمارس هذه الازدواجية في اللغة تأثيرا سلبيا على فعالية التسيير لان اغلب المديرين مفرنسين و منه معاملاتهم في المؤسسة أو خارجها فإنها بالفرنسية في حين نجد أن معظم العمال أما أنهم أميون أو تعلموا بالعربية، فهذا الوضع من شأنه أن يخلق مشاكل اجتماعية في المؤسسة بين الرؤساء والمرؤوسين ووجود قطيعة بين القمة والقاعدة،

فالرؤساء والمديرون يرسلون رسائلهم ومنشوراتهم باللغة الفرنسية التي لا يفهمها معظم العمال، الذين بدورهم لا يمكنهم التعبير عن آرائهم و طرح اقتراحاتهم وأفكارهم باللغة الفرنسية لعجزهم عن التعبير بها للقمة مما يفرز عدة نتائج سيئة وسلبية في المؤسسة الجزائرية.(24) ومنه فان هذه الازدواجية في اللغة تشكل عائقا لعملية الاتصال و ذلك كونها حائلا أمام إقامة علاقات مهنية أو اجتماعية سهلة.

### سابعاً-التعليم والكفاءات:

إن أساس بناء الدول يقوم على صلابة ومدى جودة النظام التعليمي، ولا شك أن الاهتمام برأس المال البشري قد أخذ في تطور كبير خاصة في أواخر القرن الماضي وبداية القرن الجديد، وذلك نابع من كون الإنسان هو المحرك الأساسي لعملية التنمية والتقدم، وفي الحديث عن اهتمام المنظمات والمؤسسات بالفرد نلاحظ نظرتين مختلفتين: بالنسبة للدول المتقدمة فقد أصبح الفرد يمثل رأس المال الرئيسي بالنسبة للمؤسسة، حيث تعمل على تحقيق كل ما يحتاجه لكي يؤدي عمله بأحسن الظروف، ذلك أن المؤسسة الناجحة هي التي تستطيع أن تحافظ على عمالها المؤهلين وتطوير قدراتهم والحصول على إبداعاتهم في العمل، لذلك تعمل هذه المؤسسات الحديثة على تحقيق رضا العامل وبناء ولاء كبير للمؤسسة. بالمقابل نجد الكثير من المنظمات والمؤسسات العربية لا تولي اهتماما كبيرا بهذا الجانب وهذا ما يفسره هجرة الكفاءات المتواصلة التي يعود سبب مغادرتها بالدرجة الأولى الى عدم توفر الظروف المناسبة للعمل، ففي دراسة لـ " أحمد زردومي " حول تهميش الكفاءات في المؤسسة الجزائرية " وجد أن هذه الظاهرة منتشرة وهي في نمو كبير حيث أنه (45%) يلمحون الى أن هناك تهميش لكنه مدروس من جهات عليا حيث أنهم يثبتون في وظائف وبعد ذلك يتعرف على نشاطه وأحواله، كذلك وجد أن نسبة (40%) من أفراد عينة البحث تؤكد أن ظاهرة التهميش ماثلة للعيان حيث يدركها كل متابع لشؤون المؤسسة الجزائرية ". (25)

لقد كشفت إحصائيات الديوان الوطني للإحصائيات أن نسبة 88 % من مسيري و مديري المؤسسات لا يتجاوز مستواهم العلمي البكالوريا، أي تقلدوا هذه المناصب القيادية عن طريق الخبرة، غير ان هذه الأخيرة تبقى محدودة مما يجعل رفع المستوى التعليمي لهؤلاء المسيرين ضرورة لتحقيق فعالية المؤسسة.

## خلاصة:

إن النظرة السوسيوولوجية الحديثة للمؤسسة تصورها بأنها عبارة عن كيان اجتماعي يضم مجموعة من الأفراد يتفاعلون فيما بينهم لتحقيق أهداف المؤسسة، وهذا ما جعلنا نركز على دراسة طبيعة العلاقات الاجتماعية والثقافية السائدة في المؤسسة الاقتصادية، وذلك لأهمية البعد السوسيوثقافي في دراسة المنظمات والمؤسسات، ولقد عرفت المؤسسة الاقتصادية العمومية في الجزائر تقلبات متنوعة ظهرت فيها مجموعة من أساليب التسيير التي ميزها تباينها مع الواقع السوسيوثقافي المحلي، وهو ما شكل صداما حقيقيا بين الثقافة التقليدية وثقافة العقلنة الرأسمالية، هذا الأمر نتج عنه مجموعة من الممارسات يصنفها الباحثين كبير بورديو على أنها لا تتوافق و مقومات العقلنة الحديثة، لأنه لا يمكن للمجتمع العيش بثقافتين كما يقول الباحث الجزائري "نور الدين طوالي"، ولا شك أن هذه الظواهر مزالت لليوم تسود الكثير من المؤسسات الاقتصادية في الجزائر فلا يخفى على أحد تفشي المحسوبية والجهوية والمحاباة والوساطة و التعسف في استخدام السلطة أو ما يعرف بالسلطوية، لكن في اعتقادنا أن السبب المباشر الذي أدى لهذه المظاهر بالاضافة للعوامل التاريخية المتمثلة في الاستعمار الذي خلف الجهل والأمية بشكل وصل 90% من الشعب الجزائري، لكن المشكل الرئيسي هو اغفال الخصائص السوسيوثقافية للمجتمع الجزائري أثناء تبنى أساليب تسيير معينة، ذلك أن هذه الأساليب نشأت في ثقافة مغايرة تماما للواقع الجزائري وكانت نتيجة لتراكمات تاريخية عرفتها الدول الصناعية الكبرى.

## الهوامش:

- 1- عبد الحفيظ مقدم، المؤثرات الثقافية على التسيير والتنمية، أعمال الملتقى الدولي حول الثقافة والتسيير، الجزائر، 1982، ص 9-15.
- 2- سليمة سلام، ثقافة المؤسسة والتغيير، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2004، ص 141-142.
- 3- المهدي بن عيسى، علم اجتماع التنظيم من سوسولوجية العمل إلى سوسولوجية المؤسسة، ط1، مطبعة إمبابلاست، الجزائر، 2010، ص 12-44.
- 4- بوفلجة غيات، القيم الثقافية وفعالية التنظيمات، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2015، ص 28.
- 5- سليمة سلام، مرجع سابق، ص 139.
- 6- المهدي بن عيسى، مرجع سابق، ص 17.
- 7- نفس المرجع، ص 117-118.
- 8- جمال غريد، العامل الشائع عناصر للاقترب من الوجه الجديد للعمال الصناعي الجزائري، مجلة إنسانيات، العدد 1، 1997، ص 03.
- 9- نفس المرجع، ص 10.
- 10- نفس المرجع، ص 10.
- 11- بشير محمد، الثقافة والتسيير في الجزائر بحث في تفاعل الثقافة التقليدية والثقافة الصناعية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007، ص 74.
- 12- نفس المرجع، ص 75.
- 13- نفس المرجع، ص 95.
- 14- المهدي بن عيسى، مرجع سابق، ص 46-47.
- 15- نفس المرجع، ص 29.
- 16- بولفجة غيات، مرجع سابق، ص 71.
- 17- عبد الحفيظ مقدم، مرجع سابق، ص 21.
- 18- بولفجة غيات، مرجع سابق، ص 30-31.
- 19- عبد الحفيظ مقدم، مرجع سابق، ص 23-24.
- 20- ناصر قاسيمي، سوسولوجيا المنظمات دراسات نظرية وتطبيقية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2014، ص 198-199.
- 21- مالك بن نبي، مشكلة الأفكار في العالم الإسلامي، ترجمة بسام بركة وآخرون، ط1، دار الوعي، الجزائر، 2013، ص 137.

- 
- 22- حليم بركات، المجتمع العربي المعاصر بحث استطلاعي اجتماعي، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 1998، ص 345.
- 23- عبد الحفيظ مقدم، مرجع سابق، ص 27.
- 24- نفس المرجع، ص 27-28.
- 25- أحمد زردومي، التقنوقراطيون والادارة العمومية في الجزائر واقع وآفاق، ط1، دار الفائر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص 99-100.