



معلومات البحث

تاريخ الاستلام: 2023/10/23

تاريخ القبول: 2024/11/15

Printed ISSN: 2352-989X

Online ISSN: 2602-6856

الثقافة التنظيمية في سوسيولوجيا التنظيم والعمل في الجزائر:

دراسة النشأة والتطور

**Organizational culture in studies of the
sociology of organization and work in Algeria:
a study of beginning and development**

بوهيز عزيزة¹، جهيدة زرزوني²¹مخبر التربية الانحراف والجريمة جامعة باجي مختار عنابة

(الجزائر)، aziza.boubahziz@univ-annaba.org

²جامعة باجي مختار عنابة (الجزائر)، Djahidazarzouni@gmail.com

الملخص: شكل موضوع الثقافة التنظيمية أحد الحقول البحثية المهمة في ميدان علم اجتماع التنظيم والعمل في الجزائر، وبالرغم من وجود عدد لا بأس به من الدراسات السابقة في هذا المجال إلا أن التأريخ لهذا الميدان لم يحظ بالاهتمام الكافي من طرف المشتغلين في هذا التخصص العلمي. ضمن هذا السياق تهدف دراستنا إلى تغطية هذا النقص المعرفي من خلال البحث في محطات التكوين التاريخي للثقافة التنظيمية كموضوع بحثي ضمن انشغالات سوسيولوجيا علم اجتماع التنظيم والعمل، مساهمة عبر منهجها المقارن في تحديد التوجهات ومحاور الاستقطاب البحثي لكل مرحلة وبالتالي المساهمة في عرض حال ما أنجز وما يمكن إنجازه مستقبلا.

الكلمات المفتاحية: الثقافة التنظيمية، الحداثة، التقليد، النشأة، التطور.

ABSTRACT: The subject of organizational culture is one of the important research fields in the sociology of organization and work in Algeria. Although there are a fair number of previous studies in this regard, the history of this field has not received sufficient attention from those working in this scientific specialty. Our study aims to cover this. Knowledge gap through investigating the stages of the historical formation of organizational culture as a research topic within the preoccupations of the sociology of organization and work, contributing through its comparative approach to identifying the trends and axes of research polarization for each stage and thus contributing to presenting the state of what has been accomplished and what can be accomplished in the future.

Keywords: Organizational Culture, Modernity, Tradition, Foundation, Evolution.

1. مقدمة:

عملنا في هذه الدراسة على تقديم عرض تاريخي لكيفية نشوء و تطور موضوع الثقافة التنظيمية في مجال سوسيولوجيا التنظيم و العمل في الجزائر، و قد عالجنا الموضوع بطرح الإشكالية والمعالجة المفاهيمية و المنهجية، بعدها تطرقنا إلى نشأة وتطور موضوع الثقافة التنظيمية و العوامل التي ساعدت على ظهور هذا الحقل المعرفي، ثم تتبعنا المسار التاريخي لظهور مقاربات الثقافة التنظيمية، بعدها تعرضنا لنشأة و تطور الدراسات الجزائرية في موضوع الثقافة التنظيمية و قد قسمناها إلى أربعة مراحل تاريخية، أخيرا عرضنا نتائج الدراسة و الخلاصة.

1. الإشكالية والمعالجة المفاهيمية والمنهجية:

1.1. الإشكالية:

يشكل موضوع الثقافة التنظيمية أح — د الحقول العلمية المهمة في ميدان علم اجتماع التنظيم والعمل في الجزائر، وبالرغم من وجود عدد لا بأس به من الدراسات السابقة التي عالجت من قريب أو من بعيد الثقافة التنظيمية إلا أن التأريخ لهذا الميدان لم يحظ بالاهتمام الكافي من طرف علماء الاجتماع. ضمن هذا السياق تأتي دراستنا للكشف عن مسار تشكل الاهتمام بموضوع الثقافة التنظيمية ضمن ميدان علم اجتماع التنظيم والعمل وتكمن أهمية هذا المسعى ليس فقط في تسليط الضوء على كيفية تكون وتطور هذا المجال البحثي ومن ثم استكشاف جانب من تاريخ علم الاجتماع التنظيم والعمل في الجزائر ، ولكن وبصفة أعم المساهمة في استطلاع تاريخ علم الاجتماع في الجزائر الذي يعاني هو كذلك من نقص الأبحاث والدراسات السوسيولوجية.

تنكب دراستنا إذا على المتابعة الاستكشافية التاريخية للإنتاج المعرفي الذي قدمه المشتغلون بسوسيولوجيا التنظيم والعمل في الجزائر حول موضوع الثقافة التنظيمية، وبصيغة أخرى هي تنكب على الدراسة السوسيولوجية لهذه الظاهرة الاجتماعية المتمثلة في الإنتاج العلمي الذي قدم حول ثقافة المؤسسة من قبل علماء اجتماع جزائريين، واضحة السؤال الرئيس الذي تمت صياغته على النحو الآتي:

كيف نشأ وتطور الاهتمام بموضوع الثقافة التنظيمية ضمن حقل علم اجتماع التنظيم والعمل في الجزائر؟
تفرع السؤال الرئيس إلى سؤالين فرعيين هما:

1- كيف نشأ الاهتمام بموضوع الثقافة التنظيمية في سوسيولوجيا التنظيم والعمل في الجزائر؟

2- كيف تطور البحث في موضوع الثقافة التنظيمية في سوسيولوجيا التنظيم والعمل في الجزائر؟

2.2. المعالجة المفاهيمية:

— مفهوم الثقافة التنظيمية:

- لقد تعددت مفاهيم الثقافة التنظيمية وتباينت حسب الباحثين والمفكرين وذلك طبعاً يعود إلى توجهاتهم الإيديولوجية ومنطلقاتهم الفكرية، وقد حاولنا التركيز على أهم المفاهيم مع مراعاة الفترات الزمنية لتطورها في الحقل الأكاديمي من خلال تتبع مسارها التاريخي.
- إلبوت جاك 1951E. Jacques: «هي نمط من التفكير والنشاط الاعتيادي والتقليدي للمؤسسة، الذي يشترك فيه كل أعضاء المؤسسة ويحتوي هذا النمط على تشكيلة واسعة من الأمور: مناهج الإنتاج، التخصصات، المعارف النظرية، المواقف، اتجاه الانضباط والعقوبات، العادات والممارسات اليومية للمديرين والأهداف العامة، السلوك والتصرف العملي، مناهج وسياسة الأجور والقيم المحددة لأساليب العمل المختلفة» (Lourat, 2006, p. 253).
 - ويليام أوتشي 1982 W.Outchi: «هي جملة القيم التي تأخذ بها وتعتنقها إدارة المؤسسة والتي تحدد نمط النشاط والسلوك، فالمسيرون يترجمون ذلك النمط الفكري في العمال من خلال تصرفاتهم كما تتسرب هذه الأفكار إلى الأجيال اللاحقة». (أوتشي، صفحة 65).
 - إدغار شاين 1985 E.Shein: «هي نمط من الافتراضات الأساسية المشتركة التي تعلمتها المجموعة أثناء حلها لمشاكل التأقلم الخارجي والتكامل الداخلي ونجح إلى حد كاف لأن يجعله صالحاً لأن يجري تعلمه للأعضاء الجدد على أنه الطريقة الصحيحة للفهم والإدراك والتفكير والشعور فيما يتعلق بتلك المشكلات». (شاين، 2011، صفحة 31)
 - جيرت هوفستد 1991Hofsted: «هي ظاهرة جماعية يتم تشاركتها مع الأشخاص الذين يعيشون في نفس البيئة الاجتماعية وهي تتكون من القواعد الغير مكتوبة، هي برجة جماعية للعقل التي تميز أعضاء مجموعة أو فئة من الناس عن الآخرين». (Hofstede & Minkow, 2010, p. 06).
 - من خلال ماسبق نستنتج بأن الثقافة التنظيمية هي مجموعة القيم والمعايير وقواعد السلوك و طرق التفكير التي يتم تعلمها و يشترك فيها جميع الفاعلين داخل المؤسسة باعتبارها خاصية جماعية.

3.2. المعالجة المنهجية:

تتميز دراستنا بطابعها الكيفي الاستطلاعي، فهي تستكشف المعرفة العلمية المتراكمة حول موضوع الثقافة التنظيمية في ميدان علم اجتماع التنظيم والعمل في الجزائر وذلك على نحو كيفي، وما فرض هذا الطابع هو غياب الدراسات إن لمن نقل انعدامها في هذا المجال، علاوة على قلة المادة الوثائقية التي تدفع إلى التريث وعدم الانسياق نحو التعميمات المتسارعة حول الظاهرة.

- المنهج التاريخي المقارن:

اعتمدنا في دراستنا على المنهج التاريخي المقارن الذي يعد من أهم المناهج التي اعتمد عليها المؤسسون في بحوثهم الاجتماعية الأولى وفي وضع أسس علم الاجتماع، إذ يرى دوركايم بأن المنهج المقارن هو الأداة الفضلى لبحوث علم الاجتماع. (سلاطية و الجبلاي، 2012، صفحة 112).

وقد وظفنا المنهج التاريخي المقارن على النحو الآتي:

- جمع المادة الوثائقية ذات الصلة بموضوع الثقافة التنظيمية.
- تقسيمها وفق تسلسلها الزمني إلى مراحل.
- دراسة خصائص كل مرحلة من حيث علاقتها بثقافة المؤسسة (مركز الاهتمام، المقاربات).
- مقارنة خصائص كل مرحلة مع التي تليها لمعرفة التطور الذي حدث في مجال اهتمام الباحثين الجزائريين بموضوع الثقافة التنظيمية.

– أداة تحليل البيانات:

لقد وظفت دراستنا أداة الملاحظة لمتابعة نشوء وتطوّر موضوع الثقافة التنظيمية في ميدان علم اجتماع التنظيم والعمل في الجزائر. وبشكل أكثر تفصيلا استعملنا دليل الملاحظة النصف موجه الذي شمل العناصر التالية:

رقم الوثيقة	نوعها	الجهة التي أصدرتها	عنوانها	موضوع اهتمامها الرئيسي	مجالها التطبيقي	النظريات المعتمدة
1-2....	رسالة دكتوراه، تحقيق...	جامعة، هيئة، منظمة...	عنوان رسالة الدكتوراه، أو التحقيق	سوسيولوجي، تسييري...	مؤسسة صناعية، إقتصادية، خدمائية...	الوظيفية، الماركسية، الغيرية...

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على الوثائق المدروسة.

– المادة الوثائقية:

يعتمد المنهج التاريخي المقارن على المادة الوثائقية بشكل كبير، وفيما يخص دراستنا فقد وظفنا مستويين من المادة الوثائقية:

- المستوى الأول: الوثائق الرئيسية والتي شكلت عينة بحثنا.
- المستوى الثاني: وثائق مساعدة لفهم دلالات النتائج التي يمكن أن نصل إليها بشكل أفضل.

استندنا في عملنا على عينة قصدية إذ تم اختيار الدراسات التي لها علاقة بموضوع ثقافة المؤسسة بصفة عامة وليس الثقافة التنظيمية فقط، إن هذا الشرط يسمح لنا بدمج الدراسات الأولى التي شكلت المراحل التمهيدية لهذا الحقل البحثي. وعلاوة على ذلك اخترنا الوحدات أو الدراسات التي تقع في إطار تخصص علم اجتماع التنظيم و العمل، وكان اعتمادنا على عينة قصدية نظرا لصعوبة معرفة المجتمع الكلي للدراسة لعدم توفر قاعدة بيانات شاملة ومكتملة بما تم إنجازه في هذا الصدد. وفي الحقيقة لقد استفدنا بشكل كبير من عمل بشير مُجَد " علماء اجتماع التنظيمات و العمل في الجزائر - الرعييل الأول - " الذي وفر لنا معلومات قيمة حول الموضوع كما لجأنا إلى المنصات الإلكترونية لمختلف الجامعات الجزائرية لرصد قوائم رسائل الدكتوراه تخصص علم اجتماع التنظيم والعمل. تكونت عينة دراستنا من 08 دراسات لسوسيولوجيين جزائريين سنعرضها وفق ترتيبها الزمني على النحو الآتي:

1-Ali El Kenz /D.Guerid/S.Chikhi (en collaboration) Industrie et société :

Le cas de la SNS .Avril1978 –Juin 1982.

2- Mebtoul Mohamed discipline d'usine : productivité et société en Algérie .Alger .OPU.1986.

3-مُجَد بومخولوف: اليد العاملة الريفية في الصناعة الجزائرية، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، سنة 1991.

4-Daniel MERCURE. Baya HARRICANE. Smail SEGHIR. André STEENHAUTM : Culture et gestion en Algérie. Harmattan Inc 1997 Québec Canada.

5- بوحسون العربي: الشراكة و التسيير، دراسة مقارنة للتصورات و الممارسات عند اجراء مؤسسة سيتال للاتصالات بتلمسان و مؤسسة مواد النظافة إيناد / عين تيموشنت، أطروحة دكتوراه جامعة تلمسان سنة 2004 / 2005.

6-بشير مُجَد: الثقافة والتسيير في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، سنة 2007.

7-حنيش مليكة: دور الثقافة التنظيمية في تسيير الموارد البشرية، رسالة دكتوراه جامعة الجزائر سنة 2014-2015.

8-بوراس نور الدين: دور القيادة الإدارية في تنمية الثقافة التنظيمية، رسالة دكتوراه علوم جامعة تبسة سنة 2021/2020.

وما نلاحظه من هذه العينة أن سياقها الزماني كان ما بين الفترة من سنة 1978 إلى غاية سنة 2021 وهي فترة طويلة قسمتها إلى أربعة مراحل.

3.نشأة وتطور موضوع الثقافة التنظيمية:

هناك العديد من العوامل التي كان لها تأثير في تشكيل حقل البحث في موضوع الثقافة التنظيمية من أهمها:

1.3. الاهتمام بالمناجيه المقارن:

لقد تشكل فيما بين سنتي 1970 و 1980 اهتمام قوي بالمناجيه المقارن لفهم التباين الموجود في نمط تسيير المؤسسة بين البلدان المختلفة. إن هذا الانشغال كان محفزا بنجاح النموذج الياباني الذي دفع الباحثين والمسيرين الأمريكيين على وجه الخصوص لتساؤل عن دور الثقافة في ذلك (Rouleau, 2007, p. 133). ويمكن أن نضيف إلى ذلك تزايد وعي واهتمام مدارس الأعمال الأكاديمية والمستشارين بمسائل التنسيق المتولدة من عولمة عالية لعالم الأعمال والتحدي الذي تفرضه بالنسبة لتنسيق البنيوي على مستوى التسيير والإدارة بالنسبة للمؤسسة أو الشركاء المختلفين (Robert & Gareth, 2001, p. 4).

2.3. الاهتمام بالبعد الإنساني في حقل علم اجتماع التنظيم والعمل:

لقد برز الاهتمام المتزايد بالبعد الإنساني مع مدرسة العلاقات الإنسانية و تحديدًا مع دراسات الهاوثورن بزعماء إلتون مايو و زملائه والتي أجريت على مدى عشر سنوات بداية من سنة 1927، في هذه الأبحاث درسوا العلاقة بين الإنتاجية و الجوانب المختلفة لبيئة العمل المادية مثل مستوى الإضاءة في مكان العمل، وقد كانت نتائج هذه الدراسات من بين العوامل التي حولت انتباه الباحثين من التركيز على الجانب الاقتصادي و المادي للعمل كعامل محدد للإنتاجية كما دعا إلى ذلك تايلور و غيرهم إلى العوامل الاجتماعية و الإنسانية التي كانت الأرضية التي مهدت لظهور الثقافة التنظيمية فيما بعد. (KUMMEROW & KIRBY, 2014, p. 12).

3.3. المسار التاريخي لظهور مقاربات الثقافة التنظيمية:

لقد كان ظهور مقاربات الثقافة التنظيمية في نظرية المنظمة على فترات زمنية طويلة، حيث تم تقديم الأسس النظرية الأولى لهذا المنظور من قبل رواد مدرسة التنظيم الكلاسيكي (KUMMEROW & KIRBY, p. 7). ونجد ضمن هذه المدرسة المهندس الأمريكي فريدريك ويليام تايلور (Frederick William Taylor) كانت مساهمته في مقاربات الثقافة التنظيمية من خلال تطوير الإدارة باستبدال النمط التقليدي القائم على التجربة والخطأ بآخر علمي هو التنظيم العلمي للعمل بمعنى إدخال قيم ومعايير جديدة في طريقة عمل المنظمات (الحركة والزمن، التدريب، الإشراف، التحفيز...).

أما هنري فايول (H.Fayol) فقد كانت مساهمته في مقارنة الثقافة التنظيمية بالتركيز على القائد باعتباره الشخصية المحورية في المنظمة كونه ينتج القيم ومعايير السلوك، طرق العمل وكذا قدرته على تكوين شبكة من الاتصالات داخل المنظمة من خلال معرفته لمهامه التي أسندت له بالإضافة إلى معرفته للعمال وثقافتهم وماهي متطلباتهم رغباتهم وميولهم.

ضمن المدرسة الكلاسيكية أيضا نجد ماكس فيبر (M.Wber) الذي يرى بأن القيم والمعايير الاجتماعية الثقافية السائدة في المجتمع هي التي تحدد أنماط السلطة، فالسلطة التقليدية تتحدد من خلال القيم التقليدية، والعقلانية أيضا تتحدد من خلال القيم التي تستند إلى الرشد والعقلنة وكذلك الكارزمية.

نجد أيضا من أبرز المداخل ضمن المدرسة الكلاسيكية مدرسة العلاقات الإنسانية و هي تعد الأرضية التي مهدت فيما بعد لتشكيل منظور للثقافة التنظيمية ، من خلال دراسات الهاوثون الشهيرة بزعامة إلتون مايو (E.Mayo) ، في هذه الأبحاث درسوا العلاقة بين الإنتاجية و الجوانب المختلفة لبيئة العمل المادية مثل مستوى الإضاءة في مكان العمل، وقد كانت نتائج هذه الدراسات من بين العوامل التي حولت انتباه الباحثين من التركيز على الجانب المادي للعمل كعامل محدد للإنتاجية إلى العوامل الاجتماعية والنفسية، كما قدم مايو وزملائه أول دليل تجريبي على تأثير جماعات العمل الغير رسمية بقيمتها ومعاييرها الضمنية للسلوك بالإضافة إلى لفت الانتباه إلى القيادة و دور الإدارة في "إدارة نظام اجتماعي" تراعي فيه دوافع العمال ورغباتهم و رضاهم عن العمل و ليست المصلحة الاقتصادية كما دعا إلى ذلك تابلور و غيرهم (KUMMEROW & KIRBY, p. 12).

بعد مساهمات المدرسة الكلاسيكية جاء التأثير الإيجابي للمدرسة النيو كلاسيكية من خلال مساهمات روادها في تطوير منظور للثقافة التنظيمية كمقاربة ذات بعد تنظيمي تستند إلى مفاهيم وأطر علمية ولعل هذا التطوير يعود و فقا لستيفن أوت (Steven Ott) إلى إثنين من العلماء وهما إلبوت جاك (E. Jacques) و فيليب سيلزنيك (F.Silznik)، اللذان كان لهما تأثير مهم و بارز في تطوير منظور الثقافة التنظيمية.

يعد إلبوت جاك المؤسس الأول لتطوير منظور الثقافة التنظيمية، إذ قدم تعريف للثقافة التنظيمية وكذا العناصر الأساسية التي يعتقد أن الثقافة تتكون منها مثل: المواقف، العادات، القيم، المحرمات الغير واعية بالإضافة إلى تأكيده على أهمية التنشئة الاجتماعية ودور الثقافة في وضع حدود للسلوك المقبول وغير المقبول كما يعود أول استخدام لمصطلح الثقافة في سياق تنظيمي إلى إلبوت جاك (KUMMEROW & KIRBY, p. 13).

كما يعتبر أستاذ القانون الاجتماعي فيليب سيلزنيك من بين المساهمين في تطوير منظور للثقافة التنظيمية من خلال رفضه للمفهوم الكلاسيكي للمنظمات بأنها أدوات عقلانية واعتبرها كيانات اجتماعية وقال إنها مشبعة بالقيم، ركز على دور القيادة في تشكيل والحفاظ على نظام القيم المشتركة للمؤسسة، كما كتب أيضا عن الوظيفة المهمة للأساطير التنظيمية كوسيلة لنشر القيم التنظيمية في المنظمة وتوقع فكرة الثقافات القوية وقدم رؤية قيمة في هذا المجال. أخيرا تعتبر النظريات المعاصرة المحطة النهائية التي برز من خلالها منظور الثقافة التنظيمية بصورة واضحة كمقاربة لها خصائصها منهجها وأدوات قياسها، وكان ذلك من خلال مجموعة من الباحثين أو المفكرين الذين تأثروا من دون شك بالمدارس الفكرية التي سبقتهم.

من بين المساهمين نجد عالم النفس الأمريكي إدغار شاين (E.Sheine) الذي يرى بأن الثقافة يمكن تحليلها إلى عدة مستويات يمكننا أن نلاحظها من خلاله وهي تتراوح بين المستوى الذي تكون فيه واضحة وملموسة و تتمظهر لنا في الأشياء الظاهرة مثل تنظيم المكاتب، أساليب العمل... إلى المستوى اللاشعوري المتأصل في الأعمق ويعبر عنه شاين «بجوهر الثقافة» وما بين هاذين المستويين نجد العديد من المعتقدات والقيم، والأعراف وقواعد السلوك التي نستخدمها كطريقة في تصوير تلك الثقافة لأنفسنا وللآخرين (شاين، 2011، صفحة 37).

كما يعتبر نموذج القيم التنافسية الذي طوره ك امرون وكوين (K. Cameron.R. Quinn) من بين النماذج التي تم تقديمها لوصف القيم الكامنة وراء معايير الفعالية التنظيمية، ويميزان الثقافات التنظيمية على أساس بعدين هما: **البعد الأول**: هو موجه نحو المؤسسات ذات الاهتمام الداخلي مثل الأداء السليم لعملياتها أو رفاة أعضائها وهي تميل نحو الاستقرار والتحكم.

البعد الثاني: هو موجه نحو المؤسسات التي تهتم بثقافة مرنة كما تعطي مجال واسع من الحرية في العمل. إن الجمع بين هاذين البعدين يتيح لنا التمييز بين 04 أنواع من الثقافات التنظيمية وهي:

- **ثقافة العشيرة**: تمثل مكان عمل ودي اين يتشارك الجميع في نفس القيم والعادات وعليه فإن المنظمة أشبه بالعائلة الموسعة (Cameron & Quin, 1999, pp. 42-43).
 - **الثقافة الهرمية**: تمثل مكان عمل رسمي للغاية حيث تقوم القواعد واللوائح بتنظيم ما يقوم به العمال، الانشغال المهم على المدى الطويل يتمثل في الاستقرار والفعالية.
 - **الثقافة المرنة**: ظهر هذا النوع من الثقافة مع دخول العالم عصر المعلومات فهو شكل تنظيمي يعتبر أكثر استجابة للظروف المضطربة والمتغيرة، نجدها في المؤسسات التي تهتم بتطوير البرمجيات، صناعة الفضاء، الاستشارات الفكرية.
 - **ثقافة السوق**: نجد هذا النوع من الثقافة في التنظيمات التي تركز على النتائج الانشغال الأساسي متجسد في إنجاز الأعمال، يتميز العمال بتنافسية عالية مع تركيز كبير على الأهداف التسويقية.
- أخيرا نجد ضمن المقاربات المعاصرة جيرت هوفستد (G.Hofstede) وهو يعتبر الثقافة التنظيمية برمجة عقلية فكل شخص يحمل نمط معين من التمثل والتفكير، يتم اكتساب هذه الثقافة من البيئات الاجتماعية المختلفة التي ينشأ فيها الفرد وقد اقترح هوفستد خمسة أبعاد يمكننا من خلالها تحليل قيم الثقافات الوطنية وهي:
- **الفردية مقابل الجماعية**: الأشخاص الذين تم توظيفهم ضمن الثقافة الفردية يتصرفون وفقا لمصالحهم الخاصة، أما في الثقافة الجماعية فيتصرفون وفقا لمصلحة الجماعة (Hofstede & Minkow, pp. 119-120).
 - **المسافة الهرمية**: وهو بعد يمثل درجة إدراك عدم المساواة في السلطة بين الشخص الذي يمتلك السلطة والشخص الخاضع لها، خاصة في المسافات الكبيرة للسلطة حيث نجد عدد كبير من الموظفين الإشرافيين منظمين في تسلسل هرمي، أما في حالة المسافات الصغيرة للسلطة فإن الرؤساء والمرؤوسين يعتبرون أنفسهم متساوون في الحقوق والواجبات.
 - **الذكورة مقابل الأنوثة**: وفقا لهوفستد فإن الاختلاف في البرمجيات العقلية بين المجتمعات المتعلقة بهذا البعد اجتماعية وعاطفية. يطلق على المجتمع اسم ذكوري عندما تكون الأدوار العاطفية بين الجنسين متميزة بوضوح

حيث يكون الرجال حازمين في حين يفترض أن تكون المرأة أكثر تواضعا واهتماما بنوعية الحياة (Hofstede & Minkow, p. 140).

- تجنب عدم اليقين: يعكس هذا المؤشر سعي أعضاء المنظمة للتعامل مع الغموض من خلال التقليل من عدم اليقين، و يتميز الأشخاص الذين يعملون في ظل هذا البعد بالدقة عند التعامل مع الظروف الغير معروفة أما في الثقافات ذات المستوى الضعيف من تجنب عدم اليقين فهي تظهر عكس الأولى.
- التوجه طويل المدى في مقابل التوجه قصير المدى: يصف هذا البعد الأفق الزمني للمجتمعات تتميز الثقافات ذات التوجه طويل المدى بإعطاء أهمية كبيرة للمستقبل، أما في الثقافات ذات التوجه القصير المدى فتتميز بارتباطها بالقيم التقليدية.

3-نشأة وتطور الدراسات في موضوع الثقافة التنظيمية:

عرف البحث في موضوع الثقافة التنظيمي —ة في الجزائر أربعة مراحل أساسية لكل منها مميزات وعناصرها المشتركة، وعبر عملية المقارنة بينها سنعرف اتجاه البحث في هذا المجال والتطور الذي عرفه في حال وجد.

المرحلة الأولى: 1978-1990

كانت هذه المرحلة بداية بوادر ظهور الاهتمام بموضوع الثقافة التنظيمية في علم الاجتماع التنظيم والعمل في الجزائر، ولكن ما يجلب الانتباه أن هذا الاهتمام كان مندرجا ضمن موضوع الثقافة بصفة عامة إذ أن مفهوم الثقافة التنظيمية لم يكن موجودا بتاتا في الأطر النظرية والمفاهيمية للباحثين الجزائريين في تلك المرحلة.

لقد كان الاهتمام مركزا على المجال الصناعي وتحديد على دراسة علاقتها بالمؤسسة الصناعية كأداة من أدوات التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد، كما انكب كذلك على دراسة إشكالية تفاعل العامل الجزائري واندماجه في المصنع كبيئة اجتماعية مختلفة.

الفئات	التاريخ	مجال الدراسة	طبيعة المواضيع	المقاربات المعتمدة
علي الكنز، جمال غريد، سعيد شيني: التجربة الصناعية في الجزائر دراسة حالة SNS	1978	الصناعة	الوقوف على معرفة مقبولة للظواهر السوسيو-ثقافية من أجل تكوين مجتمع حدائتي يستجيب لأهداف التصنيع.	النظرية الماركسية
محمد مبتول، الحياة الاجتماعية للعمال والانضباط بالمصنع	1986	الصناعة	الثقافة وإدماج العمال في عملية التنمية من خلال فرض قواعد وقيم المصنع الجديدة على العمال.	البنائية الوظيفية
جدول رقم 01 يوضح توجهات البحث في موضوع الثقافة التنظيمية للفترة من سنة 1978 إلى سنة 1990				

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على المادة الوثائقية.

في هذا السياق يعتبر العمل الجماعي للباحثين علي الكنز، جمال غريد، سعيد شيني: «التجربة الصناعية في الجزائر دراسة حالة SNS سنة 1978» من أهم الدراسات التي ظهرت في تلك المرحلة و التي اعتبرها بشير مُجد دراسة مؤسسة و تأسيسية لعلم اجتماع التنظيمات و العمل في الجزائر (بشير، 2019، صفحة 14) .

ومن خلال هذا العمل حاول الباحثون تحليل التجربة الجزائرية في التنمية والتصنيع بالتركيز على مجمع الحجار للحديد والصلب، كأحد الأقطاب الصناعية الهامة التي كان يعول عليها في نشر قيم العصرية والتحديث، وتطوير الفضاء الإقليمي لمدينة عنابة من خلال فرض عملية التحديث بتشغيل آلاف الأفراد وفق معايير جديدة لتنظيم المؤسسات الاقتصادية الحديثة.

ارتبطت هذه الدراسة بسؤالين هامين هما الأول: مامعنى التصنيع في الجزائر؟ والهدف منه هو محاولة معرفة حركة التصنيع كعملية فرضت ثقافة و قيم ومعايير و أساليب تفكير جديدة و الثاني: كيف يتصور فاعلي SNS عملية التصنيع؟ (بشير، 2019، صفحة 25) والهدف منه معرفة تمثلات مختلف الفاعلين (الإطارات، أعوان التحكم، أعوان التنفيذ) الموجودين في SNS للنشاطات الموجودة داخل المركب. تناول علي الكنز في القسم الأول من الدراسة تمثل الإطارات لـ SNS و يقصد به ذلك الوعي الذي يكونونه عن المؤسسة والنشاطات التي تمارس داخلها باعتبارهم قوة لها دور بارز في عملية التصنيع وتطوير المجتمع بصفة عامة و يقع على عاتقها هدف تحويل المجتمع الجزائري من مجتمع "متأخر" إلى مجتمع "عصري" (بشير، 2019، صفحة 28).

لقد تم التركيز في هذه الدراسة على إبراز المشاكل المتعلقة بنقل التكنولوجيا والمعدات من بلد المنشأ ضمن أطر تنظيمية محددة (El kenz, 1987, p. 149). هذه العملية ادخلت قيم ومعايير ثقافية جديدة تختلف تماما عن ما يحمله العامل الجزائري ذوي الأصول الريفية.

ضمن نفس السياق نجد دراسة مُجد مبتول الموسومة بـ: «الحياة الاجتماعية للعمال والانضباط بالمصنع سنة 1986»، حاول الباحث من خلالها التركيز على عملية ثقافت وإدماج العمال في عملية التنمية والتصنيع، إذ تظهر علاقة العمال بالمصنع علاقة هشّة و هي تتمظهر خاصة في مجموعة من الممارسات كالتغيب، رفض الاندماج في المجتمع الصناعي... وهو ما أدى إلى انفصام بين محاولة إعادة الإنتاج حسب تنظيم المجتمع الغربي و الواقع الاجتماعي حسب المنطق السوسيوي-ثقافي للمجتمع المحلي، لذلك فإن الباحث يقول بأنه من الوهم مطالبة العمال بقبول نوع الانضباط الاجتماعي داخل المصنع في الوقت الذي تبقى فيه كل الحياة الاجتماعية خارج العمل في انقطاع عميق مع هذا النوع من الانضباط(بشير، صفحة 108).

في مكان آخر وفيما يخص الأطر النظرية المعتمدة من قبل الباحثين في دراسة موضوع الثقافة، تبين لنا أن الأطر الماكرو سوسيولوجية هي التي هيمنت في هذا الصدد، لقد تمت مقارنة ثقافة المصنع أو المؤسسة في علاقتها بثقافة وبناء المجتمع بصفة أعم.

كانت النظرية الماركسية ونظرية التحديث من أبرز النظريات التي رصدناها في هذه المرحلة، وهي تهتم بالصراع الطبقي واغتراب العمال في المصانع والأهم مسألة تحرر الطبقة العاملة من السيطرة الرأسمالية، بما لذلك من ابعاد سياسية مرتبطة بتحرر الشعوب من الإمبريالية الاستعمارية.

المرحلة الثانية: 1991-2001:

تميزت المرحلة الثانية باستمرار البحث في موضوع علاقة الثقافة بالصناعة والتنمية وتحديث المجتمع ومعالجة المشاكل المرتبطة بالتصنيع وما انجر عنها من صراع بين القيم التقليدية للعمال ذوي الأصول الريفية وقيم الحداثة والعصرنة التي فرضتها حركة التصنيع (الاغتراب والاندماج). ولكن إلى جانب هذا الموضوع الذي نال اهتماما كبيرا في المرحلة الأولى نجد موضوع علاقة إشكالية التسيير بثقافة المؤسسة قد برز تاكاتجاه بحثي جديد لدى المشتغلين بسوسيولوجيا التنظيم والعمل في الجزائر. وما يفسر هذا التطور هو التناقضات والمشاكل التي برزت مع تجارب التسيير السابقة (التسيير الذاتي والاشتراكي)، مع العلم أن التركيز بقي مستمرا على الثقافة في المجال الصناعي.

الفئات	التاريخ	مجال الدراسة	طبيعة المواضيع	المقاربات المعتمدة
محمد بومخلوف: اليد العاملة الريفية في الصناعة الجزائرية	1991	الصناعة	التوطين الصناعي ومسألة دمج اليد العاملة الريفية في الصناعة الجزائرية.	نظريات التنظيم الكلاسيكي: ماركس، ماكس فيبر،
الجماعة الكندية: الثقافة و التسيير في الجزائر	1997	الصناعة	دراسة أشكال التسيير الموجودة في المؤسسات الجزائرية وربطها بالواقع السوسيوي-ثقافي للعمال الجزائريين.	السوسيوي-ثقافية
جدول رقم 02 يوضح علاقة تجارب التسيير بالثقافة التنظيمية للفترة من سنة 1991 إلى سنة 2001				

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على المادة الوثائقية.

ضمن هذا السياق نجد دراسة الباحث بومخلوف مُجد الموسومة بـ: «**اليد العاملة الريفية في الصناعة الجزائرية سنة 1991**». هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مسألة التوطين الصناعي واستراتيجية المؤسسات في إدماج اليد العاملة الريفية لتحقيق التكامل والانسجام من خلال مجموعة من القيم كإشباع الحاجات المادية، المشاركة في اتخاذ القرارات بالمؤسسة، الانضباط، احترام التشريعات، التحكم في الأدوار. ومن أهم النتائج التي توصل إليها الباحث نذكر:

- وجود تعارض بين قيم التنظيم القائمة على العقلانية والرشد وقيم العامل التقليدية ذوي الأصول الريفية.
- كان للهجرة الفردية تأثير سلبي على معنويات العمال وهو ما أدى إلى عدم تحقيق رضاهم عن العمل، وبالتالي عدم تحقيق التنظيم لأهدافه.
- انعدام عملية التوافق بين التنظيم و العمال خاصة ما تعلق بعدم قدرتهم على فهم عمليات الاتصال وقواعده داخل التنظيم، وكذا عملية المشاركة في اتخاذ القرارات.

إن فشل المشروع التنموي وتجربة التحديث والتشاقف جعل الباحثون يغيرون من توجهات بحوثهم نحو دراسة نماذج التسيير وعلاقته بالثقافة. ضمن هذا التوجه تأتي دراسة الجماعة الكندية «**الثقافة والتسيير في الجزائر سنة 1997**» وهي دراسة جماعية سعى باحثوها إلى الكشف عن أنماط التسيير الموجودة في المؤسسات الجزائرية وفقا للثقافة السائدة، ولتحقيق هذا الهدف حاول الباحثون أولا تحديد القيم الأساسية التي يتقاسمها العمال ثم بعد ذلك تحديد أساليب التسيير المفضلة من طرف العمال على مدى فترة زمنية معينة. لقد كشفت الدراسة بأن المؤسسات الجزائرية تتميز بوجود فجوة ثقافية كبيرة تميزها وجود تعارض واضح بين عناصرها الهيكلية وأساليب تسييرها وأنظمة قيادتها، مع الثقافة المحيطة وثقافة عمالها التي تركز على الثقافة الشفهية، كذلك درجة عالية نحو تجنب عدم اليقين و هو ما يمثل كبعا حقيقيا لأي ديناميكية نحو التغيير.

على هامش هذا الجهد البحثي انعقدت مجموعة من الملتقيات العلمية التي تكشف لنا عن ازدياد اهتمام الباحثين الجزائريين بموضوع الثقافة في المؤسسة ومن أبرز هذه الملتقيات الملتقى الدولي الموسوم بـ «**الثقافة والتسيير**» المنعقد أيام 28 و 30 نوفمبر سنة 1992، وهو عبارة عن مجموعة من الأعمال ركزت أساسا على:

- دراسة العوامل الثقافية المؤثرة على التسيير والتنمية كالقيم المعايير، اللغة، التنشئة الاجتماعية.
- إبراز أهمية الثقافة السائدة في المؤسسة وأثر ذلك على فعالية تسييرها.

بالإضافة إلى ذلك شكلت أعمال الملتقى الدولي الذي نظمته وحدة البحوث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية والشركة الوطنية لتحويل المنتجات الطويلة حول موضوع "الثقافة في الأعمال" يومي 9 و 10 نوفمبر 1991 في وهران، الدافع إلى البحث في الطرق والآليات التي جعلت المؤسسات تحفز في تحقيق أهدافها المسطرة من جهة و من جهة أخرى فإن هذه الملتقيات شكلت دعوة للمؤسسات للعودة إلى تخصيص جانب مهم لمجالات البحوث الاجتماعية و التركيز خاصة على ثقافة المؤسسة باعتبارها روح المؤسسة، إذ أن كفاءة المؤسسات لا تعتمد على تنظيمها

الموضوعي والعقلاني فقط و لكن تعتمد أيضا على نوع الإدراك و العلاقات التي يحتفظ بها مختلف فاعليها،(Guerid, 1997, p. 9).

إن التطور المسجل على مستوى المرجعيات النظرية تمثل في توظيف أطر أخرى غير النظرية الماركسية في فهم ثنائية الحداثة والتقليد التي كانت تطبع ثقافة المؤسسة الجزائرية. فعلى سبيل المثال قام الباحث محمد بومخلوف بالاعتماد على مدخل نظري متعدد (ماركسي، فيبري، وظيفي) لمقاربة موضوع الاغتراب الناجم عن هذه الثنائية. إن عملية التوطين الصناعي والحراك في اليد العاملة الريفية من الزراعة إلى الصناعة طرحت الكثير من الإشكالات في تغيير القيم والمعايير وأساليب العمل، كما أن نمو البيروقراطية في التنظيمات قلص من هامش حرية الفرد وهو مانتج عنه ظاهرة الاغتراب وعدم اندماج العمال في التنظيم الصناعي الجديد. أما الاتجاه البنائي الوظيفي فوظفه الباحث بالتركيز على النسق الاجتماعي للتنظيم الذي يميز المؤسسة الصناعية الجزائرية، أي خصوصيتها الثقافية (بومخلوف، 1991، الصفحات 86-87). أما دراسة الجماعة الكندية فقد كانت ذات توجه إمبيرقي ميداني ولم يصرح باحثوها بالإطار النظري المرجعي الذي تم توظيفه في دراستهم.

قبل أن نختتم عرضنا حول هذه المرحلة بما تحمله من خصائص و تحولات بالمقارنة مع المرحلة التي سبقتها من المهم بمكان الإشارة إلى حقيقة أنه على الرغم من أننا لم نكتشف توظيفا مباشرا لمفهوم الثقافة التنظيمية من قبل الدراسات التي قمنا بتحليلها، فإن باحثين آخرين يشيرون إلى أن مفهوم ثقافة المؤسسة قد وُظف فعلياً في هذه المرحلة، هذا ما يشير له الباحث الجزائري بشير محمد الذي يقول في هذا الصدد: "لعل أول استعمال لمفهوم ثقافة المؤسسة كان من طرف إليوت جاك (E.Jaques) سنة 1951 حتى وإن أكد "كيش د نيس" أنه ظهر لأول مرة في الو.م.أ في السبعينات وأنه لم ينقل إلى فرنسا على لسان المسيرين إلا في بداية الثمانينات ولم يوظف في الجزائر إلا في سنة 1997..." (بشير، 2019، صفحة 7).

ولكن يجب الانتباه إلى بعض الفروق الطفيفة بين ثقافة المؤسسة والثقافة التنظيمية فالأولى محصورة في مجال المؤسسة في حين أن الثقافة التنظيمية تشمل تنظيمات مختلفة علاوة على المؤسسة.

المرحلة الثالثة: 2002-2012:

أهم ملمح لهذه المخطط من تطور البحث في موضوع الثقافة التنظيمية بروز موضوع علاقة الثقافة المحلية بالثقافات الوافدة وتأثيرها على أساليب التسيير في ظل الشراكة الأجنبية والمشاكل التنظيمية التي تخلقها بالنسبة لهذا الأخير، ويضاف إلى ذلك توسع مجال اهتمام ملاحظة ظاهرة الثقافة في المؤسسة الجزائرية إلى القطاع الخدماتي. على أن المسجل كذلك استمرارية البحث في ثنائية التقليد والحداثة التي تخترق ثقافة المؤسسة بما تنتجه من توترات في جوانب مختلفة من كيفية اشتغالها.

الفئات	التاريخ	مجال الدراسة	طبيعة المواضيع	المقاربات النظرية المعتمدة
يوحسون العربي: الشراكة والتسيير.	2004	- خدماتي - صناعي	إبراز العناصر السوسيو-ثقافية التي تؤثر على فعالية التسيير في ظل الشراكة.	مقاربة جبريت هوفستد مقاربة فيليب دريان

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على المادة الوثائقية.

ضمن هذا السياق نجد دراسة الباحث بوحسون العربي الموسومة بـ «تأثير الأبعاد والممارسات السوسيو-ثقافية على فعالية التسيير في ظل الشراكة» سنة 2004، وهي دراسة مقارنة بين مؤسستين إنتاجيتين متطورتين هي مؤسسة (سيتال) للاتصالات بولاية تلمسان والتي دخلت في مساهمة مع المتعامل السويدي إريكسون (IRICSSON)، ومركب مواد التنظيف (إيناد) بولاية عين تموشنت وقد دخل في شراكة مع المتعامل الألماني هنكل (HENKEL).

أظهرت نتائج الدراسة أن هناك عناصر مشتركة بين المؤسستين حيث تظهر ثقافة الانضباط، الجدية في العمل واحترام الوقت من أهم القيم التي تركز عليها المؤسستين لإنجاح عملية التسيير وهي من القيم التي كانت غائبة خلال مراحل التسيير السابقة، أما ثقافة اتخاذ القرارات فهي من صنع الشريك الأجنبي خاصة القرارات الاستراتيجية، أما شبكة الاتصالات الداخلية فهي بيئة سواء من ناحية نقل المعلومة وسرعة إيصالها أو شفافيتها وهو ما ينعكس على الثقافة السائدة في المؤسستين.

أما عناصر الاختلاف فنجد ارتفاع ثقافة المخاطرة في بعض القرارات لدى إيطارات سيتال أما لدى شركة إيناد فهي ضعيفة، بالنسبة لتمثيلات الأجراء لمفهوم الشراكة نجد أن أجراء سيتال متأثرين بعامل التكنولوجيا المتطورة بينما يختلف الأمر عند إيناد بحيث أن المشاكل التي تهددهم تنحصر في عنصر المنافسة.

و في سياق متصل إنطلق بشير مُجد في دراسته الموسومة بـ «الثقافة والتسيير» سنة 2007، من إشكالية تتمحور حول ما ينتجه تفاعل الثقافة الريفية والحضرية وما تفرضه هذه العملية التحويلية على العمال الجزائريين من تغيير لأدوارهم واكتسابهم لقيم عصرية وابتعادهم عن القيم التقليدية الريفية وما ينتج عنها من مقاومة هذا الموروث التقليدي لكل محاولة نحو التغيير. ومن أبرز النتائج التي توصل إليها الباحث مايلي:

■ صعوبة بلورة ثقافة صناعية حديثة تستند إلى قيم العقلانية والرشد لدى العامل الجزائري.

- صعوبة فهم العمال الجزائريين لدورهم في التنظيم وبالتالي صعوبة تحفيزهم على المنافسة والتدرج في مساهمهم المهني.
 - الصراع بين المرجعية التقليدية والحديثة وهو مانتج عنه كبح كل محاولة نحو التغيير.
 - تطرح ثقافة العمال الجزائريين إشكالية صعوبة تحميم البنى التقليدية الزراعية الريفية، و بالتالي فشل مشروع المثاقفة.
- في هذه الأثناء استمرت النظريات الماكرو-سوسيولوجية كمرجعيات عامة لتحليل موضوع ثقافة المؤسسة في هذه المرحلة ولكن مع ملاحظة تطور نظري لافت لأول مرة ومنذ بداية السبعينات ستتواصل النخبة الباحثة مع الأدبيات الحقلية الفعلية لثقافة المؤسسة.
- اعتمد بوحسون العربي في دراسته على مقارتي فيليب دريان وجيرت هوفستد ولعل هذا التغيير يأتي تماشيا مع تغيرات الواقع الميداني للمؤسسة الجزائرية تحت تأثير عامل الشراكة الأجنبية.
- اما الدراسة الثانية فقد اعتمدت على منهجية علم اجتماع الديناميكي وذلك بهدف إبراز المستجدات في الأفعال والممارسات الاجتماعية الجديدة في المؤسسة الصناعية، حيث تتزاوج ثقافتان مع بعضهما البعض ثقافة زراعية ريفية وثقافة صناعية قائمة على العقلنة والتحديث، وتبحث هذه المقاربة في التغيرات والحركات الاجتماعية مستخدمة مفهوم التنسيقات الاجتماعية. بمعنى أن علم اجتماع الديناميكي يتساءل حول كيفية تطور النظام الاجتماعي والثقافي أي كيف تتكون تاريخانيته (بشير، 2007، صفحة 16).

المرحلة الرابعة: 2013-2021:

تميزت المرحلة الرابعة باستمرار البحث في موضوع الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالشراكة الأجنبية بالإضافة إلى المواضيع ذات الطابع التسييري كالقيادة والاتصال، ويعكس ذلك توجه الباحثين نحو دراسة القيم والمعايير وطرق التسيير التي ظهرت مع المؤسسات المتعددة الجنسيات وإشكالية إيجاد التوازن بين هذه الثقافات.

الفئات	التاريخ	مجال الدراسة	طبيعة المواضيع	المقاربات النظرية المعتمدة
حنيش مليكة: دور الثقافة التنظيمية في تسيير الموارد البشرية	2014	الصناعة	إشكالية إيجاد التوازن بين الثقافة التنظيمية للمؤسسات التي دخلت مجال الشراكة الأجنبية وبالمقابل تعتمد على موارد بشرية محلية.	المقاربة النسقية
بوراس نور الدين: دور القيادة الإدارية في تنمية الثقافة التنظيمية	2021	خدمانية	دور القيادة في تنمية الثقافة التنظيمية	التفاعلية الرمزية
جدول رقم 04 يوضح علاقة الثقافة التنظيمية بأساليب التسيير في ظل الشراكة الأجنبية للفترة من 2013 إلى 2021				

تعد دراسة الباحثة حنيش مليكة الموسومة بـ «دور الثقافة التنظيمية في تسيير الموارد البشرية» سنة 2014 و هي رسالة دكتوراه تمحورت إشكالياتها حول الثقافة التنظيمية للمؤسسات التي دخلت مجال الشراكة الأجنبية، حيث أصبحت هاته المؤسسات تعتمد في تسييرها على ثقافة أجنبية و بالمقابل تعتمد على موارد بشرية محلية، فكيف يتم تحقيق الانسجام والتوافق بين ثقافتين مختلفتين الأولى ذات جذور اجتماعية محلية و الثانية ذات قيم و معايير اجنبية، وكيف يؤثر هذا الاختلاف بين الثقافتين على طرق تسيير الموارد البشرية ذات الأصول المحلية و العاملة بالمؤسسات الأجنبية في الجزائر.

أما النتائج المتوصل إليها فيمكن إيجازها في النقاط التالية:

- ترتبط نظرة العامل الجزائري للمؤسسة بهدف شخصي هو الحصول على الأجر بينما ينظر العامل التركي للمؤسسة كمشروع اقتصادي يهدف إلى تطوير بلده.
 - تميل الثقافة التركية إلى زيادة ساعات العمل عكس الثقافة الجزائرية التي تميل إلى زيادة العطل وأوقات الفراغ وهو مؤشر يعكس قيمة الوقت في كل مجتمع.
 - أظهرت النتائج أن نمط الإدارة المفتوحة لا يتوافق مع الثقافة الجزائرية لدى العمال المحليين، وذلك لأنهم لا يفصلون بين علاقات العمل والعلاقات الشخصية.
 - الاختلاف في اللغة والتعامل الإداري وأيضا الاتصال وهو ما خلق عدم انسجام بين الموارد البشرية.
- أما الدراسة الثانية فهي للباحث نور الدين بوراس: «دور القيادة الإدارية في تنمية الثقافة التنظيمية سنة 2021» وهي دراسة حديثة الهدف منها هو إبراز دور القائد كموجه يمتلك مختلف المهارات القيادية التي من خلالها يحاول دمج ثقافة العامل مع ثقافة المنظمة لتحقيق الأهداف المنشودة. وقد صاغ الباحث تساؤله المركزي كالتالي ما هو دور القيادة الإدارية في تنمية الثقافة التنظيمية لدى العاملين في المؤسسة؟

يتفرع عنها مجموعة من الأسئلة الفرعية:

- العلاقة بين نمط القيادة والوعي بالمعتقدات المشتركة؟
- العلاقة بين نمط القيادة وطبيعة الاتصال داخل المؤسسة؟
- العلاقة بين نمط القيادة وتعزيز الثقة الإدارية؟
- أما بالنسبة للنتائج فيمكن إيجازها في النقاط التالية:
- هناك معتقدات راسخة بين القادة والعمال وهو ما يعزز قيم الثقافة التنظيمية.
- هناك توافق بين أهداف العمال والقادة الإداريون وهو ما يساهم في تنمية الثقافة التنظيمية.
- تساهم اللوائح التنظيمية داخل التنظيم في تنمية وتعزيز درجة الاتصال بين مختلف الوحدات.
- تساهم القيادة الإدارية في وضع مخطط عمل يقلل من الروتين والملل الوظيفي وهو ما ينعكس إيجابا على العمال ويقلل من الاغتراب الوظيفي.

في مكان آخر وفيما يخص تطور المقاربات سجلنا اتجاهها نحو أطر التحليل الميكروسوسيولوجية التي تتعامل مع السياق الداخلي لثقافة المؤسسة. ففي الدراسة الأولى اعتمدت الباحثة على المقاربة النسقية في معالجتها لموضوع الدراسة لأنها تنظر إلى المؤسسة كنسق كلي يتكون من مجموعة من الأنساق الفرعية التي تتفاعل فيما بينها لتحقيق أهدافها، كما أن المؤسسة تعتبر نسق مفتوح يتأثر ويؤثر بما يحدث في المحيط الخارجي وهو من دون شك ما يساهم في تشكيل الثقافة التنظيمية للمؤسسة والتي بدورها تؤثر على تسيير الموارد البشرية.

أما الدراسة الثانية فقد تبني الباحث نظرية التفاعلية الرمزية كمدخل نظري لدراسته ومن أبرز منطريها جورج هربرت ميد، بلومر، إفرنج غوفمان، وقد وظفها الباحث في دراسته لأنها تركز على التفاعل والأدوار والسلوك والفعل الذي يقوم به كل نسق داخل المؤسسة ويتجلى في أن علاقات التفاعل عبارة عن معاني ورموز وسلوكيات تحدث بين القادة والعمال داخل المنظمة.

ويمكن القول أن مفهوم الثقافة التنظيمية في المرحلة الرابعة أصبح متداولاً بشكل أكبر لدى المهتمين بميدان علم اجتماع التنظيم والعمل في الجزائر، بخلاف المراحل السابقة التي كان مفهوم الثقافة وثقافة المؤسسة هما المفهومان البارزان.

4- عرض النتائج العامة

انطلقت دراستنا من إشكال عام متمركز حول نشأة وتطور الاهتمام بموضوع الثقافة التنظيمية ضمن ميدان علم اجتماع التنظيم والعمل في الجزائر وما توصلنا له من نتائج في هذا الصدد كانت كالتالي:

- تعتبر مرحلة السبعينيات المرحلة الأولى لتشكيل الأعمال البحثية الأولى حول موضوع الثقافة في المؤسسة الجزائرية. على أن الاهتمام كان عاماً إذ لم نكتشف توظيفاً صريحاً لمفهوم الثقافة التنظيمية بما ينم عنه من أدبيات نظرية واضحة.
- في هذه الأثناء لم يظهر مفهوم ثقافة المؤسسة ووفق ما بينته لنا الوثائق المساعدة إلا في مرحلة التسعينيات على أننا لم نقف شخصياً كما أشرنا أعلاه على توظيف واضح لمفهوم الثقافة التنظيمية من قبل الدراستين اللتين قمنا بتحليلهما. إن هذا المفهوم سيظهر بشكل علني في الفترة ما بين 2013 إلى 2021
- سيطرت ثنائية الحداثة والتقليد وبشكل رئيسي على اهتمام الباحثين بموضوع الثقافة داخل المؤسسة الجزائرية ويمكن القول إن هذا الموضوع ظل مصدر انشغال على مدار المراحل الأربعة وذلك حتى بالنسبة للدراسات التي تناولت موضوع الشراكة الأجنبية كون المسألة تظل دوماً متعلقة بثقافة محلية (تقليدية) في مواجهة ثقافة أجنبية وافدة (عقلانية). ولكن هذا لم يمنع من بروز اهتمام بدراسة الثقافة والتسيير وذلك منذ الثمانينات وذلك كنتفاعل بحثي مع تناقضات تجربة المؤسسة الجزائرية.
- كان الميدان البحثي منصباً وعلى طول المحطات الأربع التي قمنا بتحليلها على المؤسسات المنتمية للمجال الصناعي ولم نشهد توسيعاً لمجال الملاحظة إلى قطاعات أخرى وتنظيمات أخرى من قبل الباحثين.

- غلبت النظريات الماكرو-سوسيولوجية كمرجعيات لتحليل موضوع الثقافة في المؤسسة الجزائرية وكانت منتمة لمدارس سوسيولوجية مختلفة (الماركسية، الفيبيرية، الوظيفية، النسقية... الخ). غير أن اللافت للانتباه غياب شبه كامل لنظريات التي كرسَتْ نفسها لدراسة موضوع الثقافة التنظيمية بالمعنى المتخصص المحض، ومــــــا يدفع حقيقة التساؤل عن مدى اضطلاع ومواكبة الأجيال الصاعدة من المشتغلين بهذا الحقل البحثي بالتراث النظري.

الخلاصة:

لقد كانت الغاية من دراستنا تغطية جوانب النقص فيما يتعلق بموضوع الثقافة التنظيمية ضمن علم اجتماع التنظيم والعمل في الجزائر سواء من حيث مراكز الاهتمام أو من حيث تطورها والنتيجة الأبرز التي خرجنا بها أن هناك مجهود بحثي واهتمام متواصل ولكن الغريب انفصاله تقريبا بشكل كامل عن المنجزات البحثية المتوفرة في هذا المجال، وكأن المشتغلين به في عالم معزول ضمن الأطر الكلاسيكية لعلم الاجتماع.

في هذه الأثناء نحن على وعي تام بحدود دراستنا خصوصا على مستوى العينة وطابعها الاستطلاعي، ولكن هذا لا يمنع من أن الهدف من هكذا دراسات هو بالتحديد فتح سبل إرشادية لمزيد من البحوث الأكثر صرامة، وعمق، ودقة، وعسى أن تكون دراستنا قد أسهمت في ذلك.

قائمة المراجع:

1. El kenz, A. (1987). Le complexe Sidérurgique d'el hadjar une expérience industrielle en algérie. FRANCE: Centre national de la recherche scientifique.
2. Guerid, D. (1997). Culture d'entreprise en algérie. Oran: C.R.A.SC.
3. Hofstede, G. J., & Minkow, M. (2010). The international bestseller cultures and organizations.
4. KUMMEROW, E., & KIRBY, N. (2014). Organisational culture :Concept-Context and Measurement (Vol. Volume I). SINGAPORE: world scientific publishing.
5. Lourat, p. (2006). La culture d'entreprise en question en cyclopédie des ressources humaines (éd. 2eme). PARIS: Vuibert.
6. Robert, G., & Gareth, J. (2001). Organisationel culture ; a sociological perspective . England: Thon wiley et sons LTD bablenis lane chichester west sussex P019IUD.
7. Rouleau, L. (2007). Théories des organisation Approche classique contemporaines et de l'avant gard. Québec: presses de l'université du québec édifice de la delta I 2875 ;boul laurier bureau 450 ;québec G1 V2M2.

-
8. أوتشي، و. (s.d.). النموذج الياباني في الإدارة، نظرية (Z. م. ي. حسن (Trad.), المملكة العربية السعودية: معهد الإدارة العامة.
 9. بشير، م. (2007). الثقافة و التسيير في الجزائر. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
 10. بلقاسم سلاطينة، و حسان الجيلالي. (2012). المناهج الأساسية في البحوث الاجتماعية. القاهرة مصر: دار الفجر للنشر و التوزيع.
 11. شاين، إ. (2011). الثقافة التنظيمية و القيادة (م. م. الاصبحي & و. م. شحاتة (Trad. , السعودية: مركز البحوث معهد الإدارة العامة.
 12. محمد بشير. (2019). علم إجتماع التنظيمات و العمل في الجزائر-الرعيل الأول-. الجزائر: المكتبة الوطنية الجزائرية.
 13. محمد بومخلوف. (1991). اليد العاملة الريفية في الصناعة الجزائرية . الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية .