

المؤسسة الجزائرية بين القيم الثقافية والتسيير العقلاني

قراءة في جدلية التماثل والتصادم

The Algerian institution between cultural values and rational management

Reading the dialectic of symmetry and collision

حنان حشاش *

* جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة (الجزائر)، h.hechache@univ-skikda.dz

تاريخ الاستقبال: 2024/01/24؛ تاريخ القبول: 2025/05/23؛ تاريخ النشر: 2025/10/08

الملخص: تحاول الدراسة تسليط الضوء على أهم الآليات الثقافية التي يتم نقلها لمكان العمل، وجعلها كمنطق مسير للمعاملات الإدارية في المؤسسة الجزائرية، التي تحاول عصرة أنظمتها الإدارية في ضوء التسيير العقلاني الموجه. وذلك من خلال محاولة للوقوف على أهم الخلفيات الاجتماعية والسياسية. مع عرض لأهم المقاربات والنظريات المفسرة، مع تقديم قراءة تحليلية لفهم وتفسير السياق الاجتماعي والثقافي للظاهرة. وقد تلخصت نتائج الدراسة في أن القيم الثقافية ليست معيقا للتسيير العقلاني، بل يمكن تكييفها واستغلالها بشكل إيجابي. وأن للبعد السياسي دور في حالة التناقض التي يشهدها التنظيم الجزائري. كما يحدد مستوى الوعي لدى الأفراد وادركهم لأهمية الولاء للمؤسسة، نجاحها واستمرارها.

الكلمات المفتاحية: المؤسسة، القيم، الثقافة، التسيير، العقلانية

Abstract: The study tries to shed light on the most important cultural mechanisms that are transferred to the workplace, and to make it a guiding logic for administrative transactions in the Algerian institution, which is trying to modernize its administrative systems in the light of rational and directed management. This is done by trying to identify the most important social and political backgrounds. With a presentation of the most important interpretive approaches and theories, with an analytical reading to understand and interpret the social and cultural context of the phenomenon. The political dimension has a role to play in the state of contradiction. It also determines the level of awareness among individuals and their awareness of loyalty to the institution, its success and continuity.

Keywords: Enterprise; value; the culture; management; rationality

I- تمهيد:

لطالما حاول المشتغلون في حقل علم الاجتماع، البحث في مختلف الظواهر الاجتماعية في مجال التنظيم الإداري والصناعي للمؤسسات. فبعد النجاح المؤقت الذي حققته نظريات الإدارة العلمية الذي أخفق بعد مدة وجيزة، لأن التركيز كان يخص الجانب التقني وكيفية استغلال العنصر البشري بأحدث التقنيات، دون الاهتمام بالجوانب الاجتماعية والنفسية له. جاءت مدرسة العلاقات الإنسانية لتكشف الجانب النفساجتماعي للفرد العامل، بالإضافة الى مراعاة الظروف الفيزيائية في محاولة لأنسنة الأفراد ومراعاة احتياجاتهم الفيزيولوجية والنفسية. (بيومي ومحمد السيد لطفي، 1984، صفحة 18) لتتوالى بعدها سلسلة من النظريات التي كانت تشتغل على مستويات ماكرو وميكروسوسيولوجية. لتقدم فيما بعد نظرية الأنساق نموذجاً تحليلياً أقرب لمحاكاة النظام الاقتصادي الجديد، والبحث في مسألة تخص التنظيم كنسق مفتوح يتأثر بالبيئة المحيطة به، حيث ربطت بين تأثير الأفراد بالقيم الثقافية للبيئة التي يتواجد فيها، لتشكّل فيما بعد حيزاً لسلسلة من المشاكل الإدارية المترابطة من خلال شبكة العلاقات الإنسانية المعقدة والتي يتحدد دور الفرد فيها تبعاً لمكانته وموقعه. (بوحفص، 2017، صفحة 156)

لكن الشيء الملاحظ في جميع تلك النظريات، أنها ذات خصوصية اجتماعية وتاريخية تميزها عن المجتمعات العربية، التي هي معروفة بطابع اقتصادي خاص يسوده الموروث الثقافي التقليدي والعائلي بصفة خاصة. الأمر الذي صعب عملية التكيف والمواءمة مع النظام الاقتصادي العالمي، وهو ما نجم عنه حالة من التصادم بين أنظمة إدارية بيروقراطية تستند الى اللوائح القانونية، وثقافة تقليدية تنبع من روح العصبية القبلية. فكان له عواقب اقتصادية أثرت على مستوى الأداء، الإنتاج، والتسيير بصفة عامة.

1. طرح الإشكالية:

يتملك الاقتصاد الجزائري خصوصية تاريخية متفردة. والتي يمكن دراستها من أبعاد متعددة: السياسي، الاقتصادي، وأهمها البعد الثقافي. فمن أجل تحقيق تصور متكامل عن هذه الأبعاد المترابطة، يجب البحث في الجذور العميقة للظاهرة. فبداية نطلق من الأحداث السياسية التي مر بها المجتمع الجزائري والذي تأثرت به المؤسسة بشكل مباشر. حيث أنه تم انشاؤها بقرار سياسي اعتباطي دون الاعتماد على التخطيط الاستراتيجي.

تعود بوادر الأزمة الى السنوات الأولى من الاستقلال، أين كان شبه خنق للحريات الفردية والعامة، من خلال طمس هوية الفرد، وحرمانه من ابداء رأيه، ذلك مع فرض قوالب جاهزة، في ظل أحادية قاهرة تردع كل نقیض لها. بالإضافة الى التعسف في استعمال السلطة واحتكار الامتيازات المرتبطة بها، فأدى ذلك الى فشل الجهاز البيروقراطي في أداء مهمته كوسيلة للاتصال وأداة لتنفيذ البرامج والمخططات التنموية. وهو تحصيل حاصل لمبدأ الحزب الواحد واحتكار السلطة في يد أقلية متسلطة، "قانون 120" تحاول دائما اقضاء كل من يحاول اعتراضها واقتراح سياسة مغايرة، حتى وان كانت في مصلحة الشعب والدولة معا. كما أن طبيعة المجتمع الجزائري الذي يسوده الطابع الانقسامی من خلال سيطرة البنى التقليدية، التي تعتمد على علاقات القرابة والجهوية والزبونية. فهي جميعاً تمثل معيقات ضد العصرية الاقتصادية، كما تمنع ظهور نخب سياسية وفكرية ذات كفاءة وخبرة، في الممارسة التأسيسية التي تخضع للضوابط الشرعية والموضوعية. (عنصر، 1999، صفحة 167). كما يقول في نفس الصدد علي سموك من خلال تحليل أحد الخبراء في شؤون المؤسسة الجزائرية ما مضمونه: "ان المؤسسة الصناعية الجزائرية العمومية، تأسست بمنطق أيديولوجي وبأهداف اجتماعية، مفلسة اقتصاديا مسبقا، مسيرة بالمنطق العشائري، ابتكرت منها الدولة أداة للسياسة، العمال فيها يعتبرهم الوهن من آثار أيديولوجيا لا يهتم بما قادتهم الا على المستوى الخطابي، تمنح لهم أجورا غير مبررة اقتصاديا، ينحصر الولاء فيها لمصادر القوة السياسية." (سموك، 2003، صفحة 116). فيتضح من خلال ذلك، أن المؤسسة الجزائرية هي موطن لجدل التماثل بين المصالح وتقاسم مراكز السلطة والنفوذ. وصراع بين عصبية قبلية وسياسية، والضحية هو الاقتصاد الجزائري وانحياز مقومات العصرية والتقدم للمجتمع الجزائري.

أما بالنسبة للبعد الاقتصادي فتعود بوادر أسباب الأزمة الى النموذج التي اعتمدته الحكومة الجزائرية للتنمية، دون الأخذ بعين الاعتبار التوجه السائد في الدولة، الذي هو زراعي بالدرجة الأولى. فمحاولة إرساء قاعد صناعية دون التأسيس لها يعتبر مغامرة حقيقية. لأن الفكر الصناعي الغربي جاء بطريقة متسلسلة وضمن سياقات سوسيو-ثقافية، مهدت بصورة تدريجية لظهور مجتمع صناعي متشبع بقيم عقلانية. مما ساعد على نجاحه وتحقيق تنمية شاملة ودائمة. عكس المبادئ التي جاء بها المشرع الجزائري من قرارات غير مدروسة، في شكل نماذج جاهزة أو نقلا عن تجارب دول أخرى. فمن البديهي أن تفشل الدولة لأن المعطيات لا تفي بالغرض، خصوصا في ظل نقص فادح في الإطارات واليد العاملة المؤهلة، (آشنهو، 1980، صفحة 89) فمعظم العمال ينتمون الى مناطق ريفية تعودوا فيها على العمل بحرية، كما أن طبيعة الفرد البربري الحب لأرضه لأنها تمثل هويته، ففي حال انفصاله عنها يتأثر نفسيا فيفقد بطبيعة الحال الدافعية للإنجاز والابداع.

من أبرز مسببات تراجع القيم الثقافية، هو الخلل في سلم المعايير الاجتماعية التي تحكم المجتمع وتضبطه، بصفته يمثل مجموعة العلاقات ذات الطابع المؤسسي تخضع لقواعد تحظى بالاتفاق المؤقت للأفراد والجماعات. (عنصر، 1999، صفحة 162). فيتجلى الخلل تحصيلًا لعدم وجود إطار مرجعي بمثابة قاعدة لبلورة مجموع أفعال الأفراد على هيئة نموذج قيمى يتصف بالكمال والمثالية. وهو أمر مغيب على مستوى التنظيم الجزائري، نتيجة لعدم وجود استعدادات ثقافية، DISPOSITIONS CULTURELLES هذه الأخيرة التي تستمد عن طريق التنشئة الاجتماعية، فهي ترسخ للفرد مجموعة من المبادئ والقيم تؤطر سلوك الفرد وتوجهه. وقد أطلق عليها بورديو هابيتس HABITUS فمن خلال هذه الاستعدادات الثقافية التي يعاد انتاجها بواسطة الأفعال التي نحن في الحقيقة نحن نتاج لها، لأنها بكل بساطة تطبع تصورتنا للعالم الخارجي محددة أفعالنا. (عيسى، 2001، صفحة 16)

اذن فللجانِب الثقافي أهمية حقيقية في مدى انتشار الظاهرة. لأنه يرتبط بشكل مباشر بعجز المجتمع عن تحقيق الانتقال من وضعية متخلفة تهيمن عليها البنى الاجتماعية التقليدية، الى مجتمع أكثر انفتاح يعتمد على الابداع والرقى. فنتج عن ذلك ظواهر عديدة في المؤسسة الجزائرية، كالتخلف الاجتماعي، الرشوة، المحسوبية، الزبونية، الاتكال والمضاربة. الى آخرها من الظواهر التي زادت من الأزمة الاقتصادية. وبالتالي فان العناصر الثقافية المقاومة للقيم المستحدثة وقفت عائقا أمام تطبيق الأسس العقلانية للنهوض بالاقتصاد الوطني لتحقيق التنمية. ومن خلال ما سبق طرحه يتلخص تساؤل إشكالية البحث في: كيف تأثر القيم التقليدية على التسيير العقلاني في المؤسسة؟ والتي سنحاول الإجابة عنها من خلال عرض لأهم المقاربات والنظريات المستخلصة من التراث السوسيولوجي.

2. المقاربات النظرية لتأثير القيم الثقافية التقليدية في التنظيم:

تعرف القيم الثقافية على أنها مجمل المعتقدات واللغة والعادات والتقاليد، التي تحدد مجتمعا عن غيره، وتعتبر من العناصر الجوهرية في جميع المجتمعات، حيث تمثل محددات للأفكار والمعاني، فهي تعمل على رسم ملامح ارشادية لتوجيه تفاعل البشر مع العالم الخارجي. (غدنز، 2005، صفحة 82). فيكتسب الفرد القيم عبر مؤسسات التنشئة الاجتماعية، والتي ينقلها فيما بعد الى مكان عمله، ليتحدد فيما بعد نمط أفعاله وطريقة تعامله مع زملائه أو رؤسائه، اين تكون اما توافق أو تصادم مع قيم المؤسسة والقانون المسير لها. الأمر الذي جعل الكثير من علماء الاجتماع يقدمون مقاربات ونظريات تفسيرية للظاهرة نظرا لأهميتها في حسن تسيير المؤسسة واستمرارها.

1.1. المقاربة الخلدونية:

قد تعددت النظريات والمقاربات المفسرة في هذا الشأن، منذ الارهاصات الأولى لابن خلدون الذي تحدث عن قيمة الولاء الذي القربى من صلة الرحم وعلاقة المصاهرة والتي يعتبرها الفرد البربري كيانه القومي، حيث تعتبر سر قوته واستمراره. وأنها كقيمة اجتماعية مثلى لا يمكن الاستغناء عنها في أبسط الممارسات. فهي ملازمة للأفراد في حياتهم اليومية من عادات وطقوس دينية أو سياسية، بل وتبرز جليا في فترة الانتخابات البلدية والبرلمانية أين يتكتل أبناء القبيلة أو العرش الواحد (في مفهومه الحديث)، بقوة من أجل دعم فرد من أبناء العمومة أو النسب أو حتى من نفس المنطقة.

الملاحظ أن الامر لا يقتصر على مناسبة أو حدث معين، فالولاء العصبي يعبر عن نظام مغلق يعاد انتاجه لأنه مدفوع بدينامية الجمود والعادة مع التأكيد على ضرورة الحفاظ عليه، مما يعزز مقاومة التغيير، ما يشكل مأزقا حقيقيا ضد التطور والانفتاح، والوقوع في حالة من المثالية التي تتغذى من خطابات الأساطير والروايات كالبطولة الخارقة والأجداد، العرق النقي، الجاه والثراء... وغيرها من المؤثرات التي تجعل مسألة الانتماء مصدرا للإحساس الكامل بالقيمة والقوة. (حجازي، 2005، صفحة 48)

فمن خلال ذلك، تنعزز قيم الولاء العصبي دون الولاء للمؤسسة والسعي نحو تحسين الأداء والامتثال للوائح القانونية. فيقول في الصدد ناصر قاسيمي: «تعتبر عصبية الولاء قيمة عالية لدى الجماعة التنظيمية، لأنها تمثل محور وجوه تضامنها وسببا لوجودها واستمرارها، فهي من أهم عوامل ضبط سلوك أفرادها اذ هي التي تعطي الشرعية لهم من خلال تفاعلهم معها...». (قاسيمي، 2017، صفحة 126). فقد ربط قاسيمي بين الولاء كقيمة أساسية للأفراد في التنظيم لأنها تجعلهم يتكثرون في شكل عصب تنظيمية تستمد قوتها من تواجدها في مكان واحد، والعمل بمبادئ مشتركة لتحقيق أهداف جماعية. كما أنها تستخدم لغة مشفرة بينهم لا يفهمها غيرهم، ولهم كذلك عيون في كل جزء من المؤسسة لنقل المعلومات والمستجدات لمعرفة ما يجري من حولها، والبقاء دائما على أهبة واستعداد من ناحية، ومن ناحية أخرى سهولة العملية الاتصالية وسرعة التلقي، بغية الظفر قدر المستطاع بالامتيازات من حوافز وترقيات وتربصات... الى غير ذلك من صور الاستغلال، في أجواء بعيد كل البعد عن التنظيم العقلاني

والإدارة الحديثة، لأننا بذلك مازلنا نعيش في زمن العصور الوسطى ونظام البلاط، فعلى الملك أن يعطي المناصب المهمة لكل من تربطه معهم صلة قرابة أو نسب، أما باقي الرعية فيشغلون مناصب ليست بذات الأهمية.

بذلك فإن المقاربة الخلدونية لازالت قادرة على تفسير الواقع الذي تعيشه الإدارة الجزائرية رغم تفنيدها، وأما أصبحت غير فاعلة في حقول المعرفة السوسيولوجية، إلا أن مختلف الظواهر التنظيمية التي تعيشها مؤسساتنا اليوم للأسف مردها الى معضلة العصبية القلبية.

2.1. مقارنة السلطة الأبوية:

تعد السلطة ظاهرة اجتماعية اهتم بها الانسان منذ القدم بداية من فلسفة سقراط وأفلاطون مروراً بمبوز، لوك وماكس فيبر. والسلطة تعرف ضمن نمط مفاهيمي واحد وهو تسلط أشخاص على مجموعة من الأفراد بحكم التفوق الفسيولوجي أو الروحي. ويعتبر أن النظام الاجتماعي هو السلطة في ممارستها، ذلك أنها تلازم البناء الاجتماعي ولا تنفصل عنه لقدسيته منذ المجتمعات البدائية، واستمر الأمر الى غاية الوقت الحاضر رغم التغيرات الاجتماعية والتطورات الحاصلة إلا أنها لا تزال ظاهرة ذات أهمية بالغة تستقطب علماء الاجتماع والسياسة.

حدد ماكس فيبر السلطة في أنماط ثلاثة، (سلطة كاريزمية سلطة عقلانية، سلطة تقليدية أو أبوية)، فتلک الأخيرة تعتمد على المورثات الثقافية والاجتماعية. فهو يرى أن النفس البشرية جزءاً من الايمان جعلها تقبل شرعية نظام معين منذ نشأة الوحدة الأولى للدولة، وأن الأجيال تلقت هذا الاعتقاد فأصبح عرفاً أو تقليداً، وتتوقف درجة شرعيته تبعاً للمعايير والقيم الاجتماعية السائدة. (يستند فيبر في ذلك على نظام حكم الأسرة الوراثي لطبقات الأرستقراطية في أوروبا ابان مرحلة القرون الوسطى، حيث يقدم الناس ولائهم لتلك العائلات الملكية، لا للقوانين التي يتم ارساؤها، مفاد ذلك أن الأفراد يخضعون لولاة أمورهم من الملوك والامراء، معتقدين في سريريتهم أنهم يدينون لهم بالولاء الشخصي. (غدنز، 2005، صفحة 71)

يتناول الشراي مسألة السلطة الأبوية، من خلال النظام الذي تتبناه الدولة "نظام زبوني مركزي". System central clientéliste فهو يعمل على توطيد سلطة الأب وتوجيه الولاء الفردي. مستندا على آلية الوساطة بغية المحافظة على النظام الزبوني بين الفاعلين. وهو ما يعرف في مجتمعنا ب "المعرفة"، فهي آلية يسعى كل فرد لتفعيلها في مختلف احتياجاته. فالحكومة القائمة في المجتمع العربي في كليتته، كما وصفها الشراي "السلطنة الحديثة"، جعلت نفسها سواء كانت جمهورية ديمقراطية، أو مملكة مورثة، القوة المركزية لمراقبة المجتمع ليس فقط بالاعتماد على أسلوب القمع، بل أيضا عن طريق تفعيل قوتها الاقتصادية. (قري، 2008، صفحة 150). وهو ما عاشته الدولة الجزائرية منذ الاستقلال الى يومنا. فالمؤسسة العمومية تعد موطناً لتضارب أجنحة السلطة. ومركزاً مهماً للتحكم ومراقبة الفاعلين الجدد، الذين يعبرون لا محالة عن المصالح الجديدة لمختلف الفئات الناشئة في المجتمع. فيمنحها بذلك موقعا استراتيجيا لمتابعة ممارساتهم الاقتصادية والسياسية، بصورة تمنع استقلاليتهم عن الدولة، وتهندس تلك الإجراءات بطريقة راسية تفاديا لأية تغيير تحتي قد يكون جذريا. وذلك راجع بالأساس الى الطابع الريعي، الذي يعتبر أفضل نظام سلطوي، أين تتم السيطرة على المجتمع من خلال سياسات مناورة مثل "سياسة لا ضرائب لا تمثيل"، لأن تراكم المداخل النفطية جعلها في غير حاجة لفرض ضرائب على رعاياها، مقابل التخلي عن حقوق المواطنة واعتباراتها السياسية، بل استغلال تلك العائدات لشراء الدعم والولاء، وهو ما أكدته جياكومو لوتشيانيني (حامة، 2017، صفحة 301)، في سياق بحثه عن عوامل الارتباط بين رعية الدولة والتوجه الديمقراطي.

3.1. مقارنة الثقاف في فكر علي الكنز:

ينطلق على الكنز في أطروحته الأكاديمية، بداية بطرح أهم فكرة سايرت بحثه في مؤسسة SNS، والذي شمل 1500 مستخدم من مختلف الفئات المهنية، حيث كان الهدف منه محاولة القيام بمحولة اجتماعية وثقافية للتجربة الصناعية في الجزائر. وقد تناول البحث ظاهرة الانعكاسات الاجتماعية والثقافية لمركب الحديد والصلب بالحجار. الذي كان بمثابة مؤسسة اقتصادية فقط، بل يجسد رهانا جوهريا لصراع مختلف القوى السياسية التي تتنافس فيما بينها لأجل الهيمنة الاحادية، منها الفئة التكنوقراطية التي تمكنت من ارساء عقلنتها الاقتصادية في ذات الفترة. فكان الأمر يتعلق بهيمنة الفئة التكنوقراطية على جميع الفئات الأخرى في السلطة بينما تغير الوضع في مرحلة انتقالية، مما أدى الى تحالف بين حلفين، يمثلان الطبقة البرجوازية، والجهاز البيروقراطي الذي يبحث عن رد اعتباره-على حد تعبير علي الكنز - تلك البرجوازية الكمبرادورية التي يشكّلها رجال الأعمال الذين يحصلون على ثروتهم وقوتهم على حساب تبعية وطنهم الى الخارج، والذين لا يترددون لحظة في تبجيل مصالحهم الذاتية على مصلحة مجتمعهم، في حين أنهم يمثلون طبقة صناعية ملزمة بالولاء لوطنها. (بشير، 2018، صفحة 25). كما تطرق الى معضلة تنظيمية تخص إحالة العمال على العمل (leur mise au travail)، الأشكال التنظيمية القائمة، مختلف النزاعات التي واجهت جماعات المستخدمين في السلم

الرتبي، وماهي الاستراتيجيات التي تبنتها كل منها؟ ويضيف قائلا: «ويبقى من بين ما نفترضه بخصوص التلاقي الذي أقيم بناء على العناصر التنظيمية من النوع التيلوري، هو حالة تناقض تلك العناصر والتنظيم المجتمعي". (بشير، 2018، صفحة 26). وهو الملاحظ في مؤسساتنا العمومية، فالموظفون يقومون بسلوكيات مقاومة كتعبير عن حالة عدم الرضى والاستياء، مثل ثقافة عدم احترام الوقت رغم توفير المؤسسات لأحدث وسائل الرقابة إلا أن هناك دائما ثغرة يستغلها الموظفون للفرار. بالإضافة الى ممارسات أخرى هي معروفة وشائعة في مؤسساتنا العمومية بصفة خاصة. فالصراع لا يقتصر بين الموظف والإدارة، بل الى أبعد من ذلك، حيث أن محاولة تثبيت الذهنية الصناعية ومنطق التسيير العقلاني يصطدم بنظام أقوى منه يتجسد في القيم الثقافية والسياسية التي تحدد معالم التنظيم الاقتصادي الجزائري.

كما أشار علي الكنز الى نقطة مهمة في التنظيم الجزائري، تخص بقرطة فئة التقنيين والهندسين. فهو يحلل في هذا الصدد مناقشا ظاهرة تحولها الى تكنوقراطيين يخضعون للطبقة البيروقراطية ويتحالفون معها ضد طبقات العمال البسيطة، التي كان من المفروض أن يتحدوا معها لتشكيل قوة إنتاجية حقيقية ليتمكنوا سويا من احداث تغيير جذري في مجرى الصناعة الجزائرية. لكن للأسف فهم فضلوا منح ولائهم لأصحاب النفوذ، لمزيد من الهيمنة الإدارية والاستحواذ على أكبر قدر من الامتيازات والمكاسب الشخصية. (بشير، 2018، صفحة 29) وهو ما جعل التنظيم يعيش حالة من التناقض والتصادم بدلا من التماثل والانسجام التنظيمي.

اذن فمشروع الحداثة، الذي ظهر عبر تحليل النصوص الداخلية للمؤسسة (الخطاب الرسمي وخطاب المسيرين، من خلال انجاز منشآت صناعية مثل مركب الحجار. أريد من خلالها تحديث المجتمع، ومحاولة استحداث فرد صناعي مؤهل ومدرب على أعلى مستوى ليمثل الفرد الصناعي الأوروبي والأمريكي، في ظل ثقافة تنظيمية تتسم بالعقلانية والرشاد. كما كان الهدف كذلك هو نقلها الى بيئته الاجتماعية ومحاولة نشرها وتلقينها في محيطه.

4.1. مقارنة ثقافة شيخ الطائفة:

يرى أحمد هني ان المجتمعات العربية، رغم اتسامها بطابع التصنيع والعصرنة، الا أنها لا تزال تحافظ على البنى التقليدية العريقة التي تعيشها منذ قرون خلت، وي طرح سؤالا جوهريا مفاده: تخلف في ماذا وتأخر بالنسبة لماذا؟

فالمجتمع الجزائري يعيش حالة من العصرنة الخاصة، أي حالة من الازدواجية بين القيم الثقافية التقليدية الراسخة، وقيم الثقافة الأوروبية التي أخذنا منها قشورها، مثلما يقول مالك بن نبي . عكس المجتمعات الآسيوية التي أخذت من الحضارة الأوروبية لبها.

يستدل الاستاذ هني مثالا عن العمل في المجتمع الجزائري، بوصف الموظفين في المؤسسة العمومية أنهم ليسوا عمالا أجراء فحسب، بل هم كذلك عملاء ينتمون الى كيان ثابت. وباعتبارهم يعملون تبعا لقائد من أجل القيام بمهمة معينة. كما هو الوضع في مختلف التنظيمات الصناعية العالمية، لكن الأمر هو مختلف تماما في مجتمعنا، لأن التوظيف في مؤسساتنا هو في الواقع توزيع للريع وتسخير للزبائن الذين يشكلون قوة اجتماعية. لان التوظيف بالأساس لا يستند على المعايير العقلانية والشروط الموضوعية، بل هو البحث عن الفائدة من هذه الخدمة، والمسؤول بدلا من أن يكون رب عمل لا بد أن يكون "شيخ الطائفة". وهو ما اشتهر به أحمد هني في كتابه Le cheik et le patron والذي تحدث فيه عن مدى تأثير العمال الجزائريين بالقيم التقليدية ونقلها الى مكان العمل، وأن علاقات العمل ليست مؤسسة على رأس المال والأجر، بل هي علاقات اخوانية confrérique تطابق العلاقات في الطرق الصوفية بين الشيخ والاخوان في زاوية واحدة. (قربي، 2008، صفحة 151).

يلاحظ في هذا المقام، أن من أهم ما تتسم به العلاقات بين أفراد المجموعة الواحدة هو الولاء والطاعة التامة، مع الحرص على خدمة الشيخ الذي يسعى بدوره للحفاظ على مصالح حاشيته. فهو في الأساس قدم وعودا بذلك ولا يمكنه الاخلاف بها لأن ذلك سيكون ضده بما أن علاقة الولاء والطاعة مرتبطة بتحقيق المصلحة. وأضحى بذلك هذه العلاقات الاخوانية منهجا في حياة الأفراد لقضاء حاجياتهم، مسخرين لأجل ذلك المؤسسة الاقتصادية والإدارة نفسها التي يرأسها عضو المجموعة الاخوانية.

مثل هذا الوضع، يعتبر شاذا ولا يمكن إرساء مبادئ العقلانية في ظله. ويقول أحمد هني: «فالمقاول لا يعتبر كتلة العمال منبععا لوجود وتطور مؤسسته، لأنه لا يعمل بالمنطق الإنتاجي لرأس المال بل يكرسه لاستهلاكه" (قربي، 2008، صفحة 152)

5.1. مقارنة الروح العشائرية وصعوبة الامتثال للمنطق العقلاني:

يقصد بالروح العشائرية، كل الأشكال المستجدة المستوحاة من الجذور الحضارية التي يتميز بها المجتمع الإسلامي، والتي نرجعها الى منبعها الأصلي وهو التكتل القبلي، الذي يمثل منهجا لأهم المعاملات بين الأفراد. (بشير، الثقافة والتسيير في الجزائر، 2017، صفحة 127)

ان مشروع التنمية الاقتصادية في الجزائر، يقوم في الأساس على استراتيجيتين هامتان. تتمثل الأولى في التحالف بناء على الانتماء الريفي مقابل الانتماء الحضري، أما الثانية فتجسدت في عودة كل جماعة الى موقعها الأصلي، لتعيد بناء نفسها، ومن ثمة محاولة بسط نفوذها متحدة مع حلفائها، قصد مواجهة أي تهديد مشترك. هذه الأفكار التقليدية تشكل جزءا مهما من هوية الأفراد العاملين، الذين تلقوا تنشئتهم الاجتماعية في ظروف خاصة، تزامنت مع عدم الاستقرار السياسي الذي نتج عنه خلل في النسق الاجتماعي والثقافي العام. الأمر الذي جعل هويتهم مشتتة بين التمسك بكل ما هو أصيل والعمل بمبادئه، أم تقبل القيم المستحدثة والدخول في مجال العقلنة الصناعية.

فيقول سانسوليو في هذا الصدد: "يتمثل السؤال في معرفة اذا كان هذا التطور مسابير اليوم باستقلالية فعلية للمؤسسة، امام القوى التقليدية للتعدلات الاجتماعية المستوردة...." (بشير، الثقافة والتسيير في الجزائر، 2017، صفحة 123)

ويضيف عنصر العياشي في نفس الصدد، حيث اعتبر أن المغالاة في تسييس النقاش حول الهوية والتماذي في استخدام مقوماتها الأساسية (الدين، اللغة، الانتماء الحضاري). بالنمط الميكيفيلي، سواء من طرف الحكومة أو التيارات الاخرى، مثل الكيانات السياسية. لا شك أن الاستخدام المستديم للهوية في المنافسة السياسية يعبر عن هشاشة البناء الاجتماعي بكل أنساقه. بل وأكثر من ذلك أنه يوحي الى تناقضات جوهرية تسوده، وهي سبب في منع سيرورة الحداثة، وتقف عائقا في انشاء مؤسسات تحاكي التطور والعصرنة الحضارية، اذ يعني ذلك أن استمرار التأثير القوي لقيم ومعايير المجتمع التقليدي، التي ترتبط بمصالح قوى اجتماعية ترفض الحداثة والتطور على جميع الأصعدة. (عنصر، 1999، صفحة 166) وهو ما نعيشه حقيقة اليوم في مؤسساتنا. فلولا اقتصاد الريع لكننا من أفقر الشعوب.

2. مقارنة الانساق الخارجية:

تناول أصحاب مقارنة الأنساق المفتوحة، متغير محيط النسق الذي يقصد به جميع العوامل الطبيعية والاجتماعية التي تكون خارج النسق، لأن لها دور جد مهم في التأثير على المؤسسة، من مختلف الأبعاد باعتبارها نسقا مفتوحا عكس ما جاءت به النظريات الكلاسيكية. فيرى هومنز أن للبعد الثقافي المتمثل في قيم ومعايير المجتمع تأثير كبير على النظام الداخلي للمؤسسة، فهي تنتقل الى التنظيم من خلال الأفراد العاملين بصورة تلقائية لأنها تمثل جزءا من ثقافتهم الأم. (براهيمية، 2017، صفحة 60)، ويرى سانسوليو، أن معايير العلاقات بين الزملاء في العمل على صعيد وبين الرؤساء من آخر، تشكل إشارات ضمنية الى انتماء الفئات السوسيو مهنية، الموجودة داخل التنظيم والمتغيرات الثقافية لكل فئة، أي بصورة أوضح، اشاراته الى الثقافات الجزئية داخل التنظيم، والتي تتحد فيما بينها لتنتج في الأخير ما يسمى بثقافة المؤسسة، حيث تشمل كل القيم الأساسية التي يتفق عليها معظم الأعضاء العاملين في المؤسسة، فتشكل هوية واضحة للكل، أما الثقافات الجزئية فتتجسد في القيم السائدة على مختلف الأنظمة الثانوية، أو الوحدات والأقسام المتبقية. فكلما تباينت الثقافات وتعددت، أدى ذلك بالضرورة الى التأثير بشكل سلبي على المؤسسة. (براهيمية، 2017، صفحة 61). ويمكن اسقاط ذلك في المجتمعات التي تتسم بتعدد الثقافات والديانات، كالدول الهندوسية مثلا، حيث يتجلى تأثير الجانب العقائدي بكل وضوح على النظام الاقتصادي في كليته، خاصة مع تعدد الديانات التي تتخذ كل واحدة منها نطا ثقافيا مغاير تماما للآخر، وعلى كل طائفة دينية أن تحترم طقوس غيرها، الامر الذي شكل عائقا في تطورها، رغم الامكانيات التي تمتلكها تلك المجتمعات خاصة من حيث كفاءة وذكاء العنصر البشري.

تأكيدا على أهمية البعد الثقافي في المؤسسة، توصل الكثير من العلماء الى نظريات أعطت تفسيراً سوسولوجيا من زوايا متعددة، نستعرض منها ما يلي:

1.2. النظرية اليابانية Z:

اشتهر بها وليام أوشي في كتابه حول نظرية Z، حيث أكد على أن العمل بروح الفريق والثقة المتبادلة والتوظيف مدى الحياة، مع الحرص على تكريس القيم الإيجابية، تعتبر من الابعاد الأساسية لأي تنظيم ناجح، فبعد أن تنبه الى أن الشركات اليابانية تحقق معدلات إنتاجية أعلى قيمة اذا ما تم مقارنتها بالشركات الأمريكية، الامر الذي دفعه الى البحث في أفول ذلك التفوق، من أجل إعادة البعث والازدهار للاقتصاد الأمريكي.

تمكن في الأخير من الوصول الى نتيجة، مفادها أن الإدارة اليابانية تقوم على خمسة مرتكزات مقدسة لا يمكن الجدل فيها وهي: ضرورة الاستثمار في العنصر البشري كأهم مورد في المؤسسة، ديموقراطية الإدارة وشفافيتها، اعداد وتجهيز المناخ التنظيمي لتوفير بيئة عمل آمنة، الحرص الشديد على جودة الإنتاج. كما تستند على المبادئ الآتية:

- مشاركة جميع العمال في عملية صناعة القرار مع بعث روح الابتكار والابداع
- الايمان بقدرات ومواهب الأفراد العاملين وتقديم الدعم اللازم
- توظيف مدى الحياة، مما يعزز شعور الانتماء والولاء للمنظمة
- المرونة في المعاملات الإدارية ونظام التسيير مع تجنب الهياكل والنماذج الجامدة.

كما أن أهم ما يميز الإدارة اليابانية، كونها تنظر الى مبدأ التخصص نظرة يتوخاها الحذر، اذ تعتقد بعدم وجود تخصص موحد وجامد للمهام التي يؤديها كل فرد على حدى. (بوحفص، 2017، صفحة 258)

تجدر الإشارة كذلك الى أنماط القيم الثقافية في كل مجتمع، لان مفهوم القيمة لا يشير دائما الى المثالية والايجابية، فقد توجد قيم قد تؤثر بالسلب على ثقافة الأفراد. وهو ما أكدته أنصار الاتجاه النفسي في التنمية، فالاتجاهات الإيجابية نحو العمل من الدعامات الرئيسية للتنمية الاقتصادية، وقد أثبت Hagen أن التنمية تتطلب بناء اتجاهات موجبة للفرد نحو العمل الفني واليدوي، والبلدان النامية لا تحرص على ذلك، ويشير في ذات الصدد Siniako أن الفيتناميين ينظرون الى الاعمال الهندسية نظرة ازدراء واحتقار، مما أدى الى نقص تواجد المهندسين في الفيتنام بشكل كبير. وبين Baranson أن تمثلات العمل في المجتمع الهندي مع الآلات يعد وضعاً دونياً، ويؤدي الى انخفاض من قيمة الفرد، فهو في تصورهم يحول الانسان من سيد للآلة (وهو حري) الى عبد لها (وهو عامل). (براهمية، 2017، صفحة 184). ذلك ما يقودنا الى نفس الأفكار التي يحملها معظم الأفراد في مجتمعنا، اذ أن كل من يعمل بيده يعتبر من طبقة متدنية، وينبذ في المجتمع بحجة أنه لا ينتمي الى الطبقة المثقفة، أو كما كان يطلق عليهم les ouvriers والتي أصبحت لفظاً دارجاً في ثقافتنا يشير الى كل شخص يمارس أفعالا منحرفة، في حين أن المصطلح يخص العمال أصحاب الباقات الزرقاء، لكن لأنهم كما سبق وأوضحنا، ليسوا من فئة التقنيين والمهندسين اللذين يعملون بعقولهم، وقعوا ضحية نوع من الوصم الاجتماعي نظرا لطبيعة عملهم.

3. التسيير العقلاني في المؤسسة:

ان مفهوم العقلانية يحمل عدة معاني ودلالات. فيري ماكس فيبر أنه أسلوب معين من التفكير وتحليل العالم الواقعي بمزيد من الرؤية النظرية للمفاهيم المجردة بل يتضمن مزيدا من الإنجازات الدقيقة المتخصصة وأسلوب معين في الحياة. كما يعتبره العلماء ذلك التفكير والسلوك الواعي الذي يتفق مع أحكام المنطق والمعرفة التجريبية، والذي يتسم بأهدافه المتناسكة والمتزنة التي يمكن تحقيقها. وفي نفس الصدد، هو تكيف الوسائل مع الغايات، أما الفكر الاقتصادي الحديث فيعرفه من جهة السلوك العقلاني بصفته اختيار الفرد للفعل الذي يفضل من بين كل الأفعال التي توفر له إمكانية إنجازها. (حنان، 2016-2017، صفحة 17)

بما أن التنظيم يمثل نسقا اجتماعيا يعتمد على القواعد التنظيمية العقلانية لتحقيق أهدافه والحصول على أكبر قدر من الربح. الا أن ذلك يتأثر بالموارد البشري بدرجة عالية. فالفرد العامل هو حامل ثقافي، يمر بمراحل تنشئته الاجتماعية التي تتشكل من خلالها هويته وتكتسب قيمه، فعندما ينتقل الى المؤسسة التي يعمل بها، يجد نفسه اما في حالة امثال لقواعد البيئة التنظيمية، أو تمر عليها محاولا إرساء قيمه التي نشأ عليها. الأمر الذي يجعل التنظيم يعيش حالة من عدم الاستقرار التي تؤثر تدريجيا على وضعية المؤسسة وتهدد استقرارها. ذلك ما استدعى العلماء لمحاولة فهم وتفسير للظاهرة، وإيجاد حلول لها.

1.3. نظرية العقلانية المحدودة

قدم هيربرت سيمون، من خلال دراسته لعملية صنع القرار، في مجال سوسيولوجيا التنظيم، اسهامات ذات أهمية بالغة، تعتبر كمرجع هام لتحليل وتفسير العقلانية. فقد لاحظ عن طريق التجربة أن أفعال الأفراد في المنظمة مهما اتسمت بالعقلانية، فهي تبقى دائما محدودة، حيث يصرح أنه: "سيكون للمنظمة هيكل معين لدرجة أن هناك حدود لهذه العقلانية، بقدر ما هناك عناصر يجب أن تكون، حيث تؤخذ في الواقع كمعطيات، التي ليست جزءا من حسابات العقلانية بصفاتها عوامل استراتيجية محتملة. فان لم تكن هناك حدود لهذه العقلانية أو ما إذا كانت الحدود مختلفة بطريقة سريعة وغير متوقعة، فلا يمكن أن تكون لدينا هياكل ثابتة للمنظمة." استنبط سايمون نظريته من واقع التنظيمات والعقلانيات الخاصة بالأفراد. حيث قام بتطوير نظريته حول القرار، الذي ميز فيها بين نوع القرار ودرجة ارتباطه بالفرد، فهذا الأخير ينتج قرارا موضوعيا عقلانيا تبعا للوضعية التي يرتبط بها. والنتيجة هي أن يكون القرار عقلاني نابع من معرف الفرد، أو أنه تحصيل للقرار الشخصي. نفس الأمر بالنسبة لعلاقة القرار

بنية المنظمة، لأن ذلك يتعلق بحالة التكيف والمواءمة بين بالطريقة الواعية للوسائل اللازمة للوصول الى الأهداف، والذي ينبثق منه قرار عقلائي واعي، ويصبح فيما بعد عقلائي عن قصد. (عادل، 2015-2016، صفحة 41)

يمكن استخلاص من خلال نظرية سايكون، أن المنظمة لا يوجد فيها قرار عقلائي بحت، ولا يتم بناء على معطيات كافية، لأنه يتخذ تبعاً للاختيارات، التي تتخذ بالاعتماد على التجارب السابقة في العمل، ذلك من أجل التوصل الى قرار يضمن اقل النتائج السلبية. فالأسلوب العقلائي في التنظيم يتسم بالمحدودية والتي ترتبط بتوجهات الأفراد وأفعالهم.

2.3. العقلانية في فكر جيلالي اليابس

يرى جيلالي اليابس أن العقلانية تستمد معناها ومقوماتها، شكلها مضمونها من المعنى الذي نعطيه للعقل، ومن السياق التاريخي الذي تندرج فيه الأهداف أو الغايات المراد تحقيقها، ومن السمات التي النوعية التي يفصح عنها العمل البشري والإنتاج الاجتماعي بوصفهما قاعدتهما الموضوعية، ومن العلاقات الاجتماعية التي تنتجها أو تفترضها وتحتاج إليها. (زاوي، 2017، صفحة 13)

كما يؤكد أنها مذهب التعدد والتباين في إدراك الواقع من منظور أكثر شفافية، وهي تتعلق دائما بالتطور الحضاري للأمم، وبالتالي لا يمكن الفصل بين العقلانية والتطور التاريخي من البعد الاجتماعي والاقتصادي... الخ. ومنظور سوسيولوجي، أن أفكار الفرد تنشئ بتأثير من قوى سوسيوثقافية وبيو-نفسية، فوق قدراته متناقضة مع الأفكار التي جاءت بها فلسفة الأنوار، التي أكدت على مسألة استقلالية الفرد في صياغة معتقداته وأفكاره. (زاوي، 2017، صفحة 14)

3.3. العقلانية في الجزائر نتاج تصاد الأيديولوجيا والثقافة:

يعتبر جيلالي اليابس العقلانية في الجزائر مشروع دولة، التي اعتبرت مطلبا شرعيا يسوده بعض الالتباس في مخيال النخبة الجزائرية. حيث ينبثق من فكرة أن التراث الأيديولوجي في الجزائر، لم يمر على نفس مسارات العقلنة الصناعية في أوروبا. فهي في تصوره عملية نقل لجملة من النظريات والأفكار الجاهزة، منفصلة عن سياقها الاجتماعي الذي نمت فيه. فهي بذلك تمثل اقضاء حقيقيا لكل تفكير عقلائي وموضوعي. فمسألة الوصل بين التراث الثقافي، والمبتكرات الفكرية (الأوروبية خاصة)، كانت همزة وصل جمعت الفاعلين السياسيين والمفكرين مهما تعددت مذاهبهم وقناعاتهم، الذين استقطبوا من طرف دلالات ورموز المجتمع التقليدي الجزائري، ومكوناته من زاوية، ومن أخرى القنوات الفكرية الحديثة التي اكتسبها من خلال تعليمهم. الا أنهم تفوقوا برغبتهم في فتح آفاق مرجعية أكثر تجردا تتميز عن النماذج العتيقة مثلما حدث في مجتمعنا. (زاوي، 2017، صفحة 09)

فهو بذلك يسعى الى إثبات أن تعارض العقلانية في المؤسسة الجزائرية مع القيم الثقافية الرجعية، مرده الولاء لأيديولوجيا معينة. ولمواجهة ذلك لابد من التخطيط لتأسيس نظام قومي محكم يعتمد على الولاء المطلق للوطن بالدرجة الأولى، ومحاولة بناء علاقة ثقة بين الأفراد والمسؤولين الذين يتم اختيارهم بالاتفاق الجماعي، أي العمل بمبدأ الشورى في عملية صنع القرار، ما يجعل أعضاء التنظيم يشعرون بالمسؤولية، وان المؤسسة ملك لهم ويجب المحافظة عليها والولاء لها.

IV- الخلاصة:

نستنتج مما سبق طرحه، أن للقيم الثقافية التقليدية دور محوري في تنظيم وتسيير المؤسسات. فهي حسب تفعيلها في الوسط الاجتماعي بصفة عامة والتنظيم الإداري بصفة خاصة. فبينما كانت سببا في تقدم دول مثل المجتمعات الآسيوية، من خلال استغلالها في المماثلة مع النظام العالمي الجديد. بل وحتى تفوقت عليه وأكبر دليل المؤسسات اليابانية. التي نقلت قيمها التقليدية كالعامل بروح الجماعة، ومبدأ الرقابة الذاتية، والالتزام بالقانون الداخلي للمؤسسة. منتهجة بذلك ثقافة قدسية العمل. الأمر الذي جعلها تكيف القيم المستحدثة مع قيمها التقليدية لتصبح قوة اقتصادية لا يستهان بها في العالم. في نفس الوقت الذي أدى التمسك بالقيم التقليدية في مؤسساتنا الى حالة من التصادم والتناقض مع القيم الحديثة في التنظيم الإداري. لكن ذلك لم يحدث بصورة اعتباطية، بل هو نتيجة مؤامرات خارجية ضد تطور الاقتصاد الجزائري. وهو ما أثبتته الأحداث السياسية والاقتصادية منذ الاستقلال. فالانكسارات التي مرت بها المؤسسة الجزائرية كان مخطط لها منذ البداية والدليل في خطاباتهم السياسية التي تحمل في طياتها لغة مشفرة توحى بأن السياسة التنموية في الجزائر هي صورية فقط. كما أن الطبقة البرجوازية لعبت دورا هاما في تشتيت قوى الإنتاج

وجعلها أداة للنهب والاستغلال. وهو أمر لا يخفى على الطبقة المثقفة الواعية بتلك المؤامرات، فتم استبعادها لأنها كانت تشكل أكبر تحديد للإطاحة بها. فالإشكال ليس في التمسك بالقيم التقليدية بل في كيفية استغلالها بصورة إيجابية وتكييفها مع الأنظمة الاقتصادية الحديثة. وبالتالي وجب على الحكومة اتخاذ إجراءات لإعادة بناء اقتصاد حديث يقوم على مبادئ التسيير العقلاني من خلال ما يلي:

- وضع مخططات تنمية تتلاءم مع خصوصية وثقافة المجتمع الجزائري
- تكييف أنظمة المراقبة في جميع المؤسسات
- تفعيل الإجراءات العقابية ضد أي تجاوزات قانونية
- الاقتداء بالنموذج البابائي من حيث العمل بروح الجماعة والاشراك في عملية صنع القرار
- محاولة اجتثاث قيم الولاء العصبي وعلاقات القرابة في الإدارة
- العمل بمبدأ تفويض السلطة والتخلص من المركزية والوصاية
- إرساء مبادئ المواطنة وتفنيد ثقافة البايك
- ضرورة العمل على تأمين بيئة عمل ملائمة للأفراد تسودها العدالة والمساواة بين الجميع بغض النظر عن الانحدار القبلي أو الطبقة الاجتماعية التي ينتمي اليها الفرد
- إعادة النظر في المنظومة التشريعية، ومراجعة قواعد قانون العمل
- التأسيس للفكر العقلاني والسعي نحو ترسيخ مبادئه للأجيال القادمة.

- الإحالات والمراجع:

- بن آشنهو عبد اللطيف، 1980، التجربة الجزائرية في التنمية والنخبط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- بوحفص عبد الكريم، 2017، تطور الفكر التنظيمي الرواد والنظريات، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- بشير مجدي، 2018، علماء اجتماع التنظيمات والعمل في الجزائر، دار كنوز للإنتاج والنشر والتوزيع، الجزائر.
- بن عيسى مجدي، 2001، علم اجتماع التنظيم من سوسيولوجيا العمل الى سوسيولوجيا المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- بيومي أحمد مجدي ولطفي السيد مجدي، 1984، الكفاءة التنظيمية والسلوك الإنتاجي، مدخل الى علم الاجتماع الصناعي، دار العرفة للنشر والتوزيع، مصر.
- حجازي مصطفى، 2005، الانسان المهدور، دراسة تحليلية نفسية اجتماعية، المركز الثقافي العربي، المغرب.
- حامة مزغيش كنزة، 2017، جدلية التحالف والانقسام في اللعبة السياسية في الجزائر، مقارنة سوسيولوجية سياسية، الدار الجزائرية، الجزائر.
- قاسمي ناصر، 2017، سوسيولوجيا المنظمات، دراسات نظرية وتطبيقية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- عنصر العياشي، 1999، نحو علم اجتماع نقدي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- غدندر أنتوني، 2005، علم الاجتماع، ترجمة فايز الصباغ، مركز دراسات الوحدة العربية، لبنان.

- قرني عبد الحميد، 2008، الإدارة الجزائرية، مقارنة سوسولوجية، دار الفجر للنشر والتوزيع، الجزائر.
- حنان بلعربي، 2016/2017، المؤسسة العمومية بين التنظيم العقلائي والخلل الوظيفي، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر.
- عادل ميلودي، 2015/2016، المؤسسة والعمال الصناعيين، أطروحة دكتوراه، جامعة وهران 2، كلية العلوم الاجتماعية، الجزائر.
- سموك علي، 2003، إشكالية التراتبات الاجتماعية وتعدد الولاءات في المؤسسات الصناعية العمومية الجزائرية، مجلة تواصل، عناية، عدد 11 ديسمبر.