

انعكاسات الثقافة المجتمعية على الهوية المهنية لدى العامل في المؤسسات الصناعية The repercussions of societal culture on the professional identity of the worker in industrial institutions

ط.د. عبد السلام رابح^{1*}، د. مسعد فتح الله²

¹ قسم العلوم الاجتماعية – جامعة أدرار (الجزائر)، ra-abdesalam@uinv-adrar.dz

² قسم العلوم الاجتماعية – جامعة أدرار (الجزائر)، fath.messad@univ-adrar.dz

تاريخ النشر: 2024/12/20

تاريخ القبول: 2024/06/24

تاريخ الاستلام: 2022/06/22

ملخص: هدف هذه الورقة البحثية إلى دراسة انعكاسات ثقافة المجتمع المحلي على هوية العامل داخل المؤسسة، من خلال التطرق إلى الروابط الاجتماعية والتفاعلات التي تجمع كل من العامل والهيئة المستخدمة، هذه الروابط تشتمل على مجموعة من التصورات، القيم، طرائق التفكير، حيث تسمح بتشكيل صور ذات معاني متمثلة في بيئة العمل، التضامن، وأنساق الاتصالات السائدة داخل المؤسسة. لمعرفة الدلالات التي تحملها علاقات العمل داخل المؤسسة انطلاقا من معرفة جو العمل، الظروف الاجتماعية والمهنية للعمل، بالإضافة إلى نوعية السلطة، بهدف الكشف عن الطبيعة التضامنية والنزاعية للعلاقات العمل ومدى تأثيرها بثقافة المجتمع.

كلمات مفتاحية: الثقافة، المؤسسة، ثقافة المجتمع، ثقافة المؤسسة، الهوية المهنية.

Abstract: This research paper aims to study the repercussions of the local community culture on the identity of the worker within the organization, by addressing the social ties and interactions that bring together both the worker and the user body. By forming meaningful images represented in the work environment, solidarity, and the prevailing communication patterns within the organization. This study aims to know the implications of work relations within the institution based on knowledge of the work environment, social and professional conditions of work, in addition to the quality of power, to reveal the solidarity of labor relations and how it is affected by the culture of society.

Keywords: Culture, organization, community culture, corporate culture, professional identity.

1. مقدمة:

إنّ فهم البيئة التي تعمل فيها المؤسسة مهم جدا لأجل ضمان وتحقيق نجاحها ويتطلب ذلك الإطار المنظم و المهيكل الذي يتسم بالترتيب والتنسيق والتخطيط بهدف بلوغ الأهداف المقصودة والمعدة سلفا فالحديث عن المؤسسة يعني الحديث عن "الحاجة الاجتماعية" خاصة وأن الفكر الإداري قد أجزم بلا نقاش أن المؤسسة لا تتواجد لغاية ذاتية منحصرة في غاية الكينونة أو التواجد، نما تتواجد لغايات موضوعية أو لتلبية معطيات تناشدها منها البيئة المجتمعية، ومن ثمة سيظهر نسيج المؤسسات المختلفة (الميادين) الصحية، والإدارية، والتعليمية، و العسكرية، و الترفيهية والثقافية... وغيرها. بحيث نحاول في هاته الورقة العلمية إثارة سلسلة من الإشكالات الواقعية التي نصنفها في صميم العلاقة بين المجتمع والمؤسسة، فما هي طبيعة علاقة ثقافة المؤسسة بثقافة المجتمع؟ وكيف يؤثر المجتمع على المؤسسة؟ وما انعكاسات ذلك على الهوية المهنية لدى العامل في المؤسسة؟

01. الإطار المفاهيمي:

1.1- الثقافة :

يعتبر العالم الأمريكي إدوارد تايلور (Taylor)) أول من استخدم مصطلح الثقافة، ووضع لها التعريف الكلاسيكي في كتابه "الثقافة البدائية"، والذي ينص على أن الثقافة هي: "ذلك الكل المركب الذي يحتوي على المعرفة، والفنون، والأخلاق، والتقاليد، وكل القدرات والعادات التي اكتسبها الإنسان، باعتباره عضوا في المجتمع"

2.1- ثقافة العامل: هي مجموعة من المعايير والصفات الشخصية التي يتميز بها العاملين التي قد تظهر في شكل اختلاف في المستوى التعليمي أو تباين في الانحدار الثقافي. تصبغ العامل بخاصية ثقافية متميزة داخل المؤسسة.

3.1- مفهوم بالمؤسسة

لقد تباينت تعريفات المؤسسة بين المفكرين نظرا لتداخلها مع مفاهيم لصيقة (المنشأة، المنظمة، التنظيم...) (إلا أنه من المتفق عليه أنها من حيث الأصل تعد كيان أنشئ بطريقة مقصودة لتحقيق أهداف وغايات روتينية وأخرى إستراتيجية.

يعرف ناصر داداي عدون المؤسسة على أنها: "كل هيكل تنظيمي اقتصادي مستقل مالياً، في إطار قانوني واجتماعي معين، هدفه دمج عوامل الإنتاج من أجل الإنتاج، أو تبادل السلع والخدمات مع أعوان اقتصاديين آخرين، أو القيام بكليهما معاً (إنتاج + تبادل)، بغرض تحقيق نتيجة ملائمة، وهذا ضمن شروط اقتصادية تختلف باختلاف الحيز المكاني والزمني الذي يوجد فيه، وتبعاً لحجم ونوع نشاطه" (عدون، 1998: 11)

إن الجديد لدى الأنظمة هي أنها تخلصت من الطرق التي سبقتها في عملية تحليل المؤسسة، وبشكل أكثر عقلانية وتقنية، وأعطت لها تعريفات وأشكالا أكثر مرونة وتكيفها مع الحالات المتنوعة والمختلفة، حتى سمحت بإنشاء نماذج واستعملت كأداة أو وسيلة توضيح في التحليلات الخاصة بالمنظمة.

وقد تميزت هذه النظرية في هذا المجال عن نظريات الإدارة والتنظيم التي سبقتها بأخذها بعين الاعتبار محيط المؤسسة كعنصر هام في التحليل، عكس ما اعتبر سابقاً خاصة من طرف المدرسة الكلاسيكية والكمية فنجد تايلور مثلاً يعتبر أن محيط المؤسسة ثابت ولا يتغير ولا يؤثر في نشاطها، أما لدى أصحاب المدرسة التنظيمية، فله دور هام في تصرف المؤسسة، إذ يتفاعل بشكل متبادل وبحركة مستمرة وتغيرات متواصلة، وتحدد حياة المؤسسة بمدى قدرتها على مسايرة هذه الحركة والتأقلم مع الحالات الجديدة باستمرار.

حسب اتجاه L. Von BERTALANFFY، فإن المؤسسة كمنظمة تعتبر في نفس الوقت هيكلًا اجتماعيًا واقعيًا وكميًا اقتصاديًا، وتتمتع بخصائص تنظيمية، ويمكن وضعها كنظام مفتوح وهذا معناه أن المؤسسة نظام:

لأنها مكونة من أقسام مستقلة، مجمعة حسب هيكل خاص بها. لأنها تملك حدودا تمكنها من تحديدها وتفصلها على المحيط الخارجي. وهي نظام مفتوح لأنها تتكيف بوعي مع تغيرات المحيط بفعل القدرات المتخذة من طرف مسيرها (عدون، 1998: 47-48).

ومن الجانب السوسيولوجي يمكن القول أن المؤسسة هي "وحدة اجتماعية" هادفة وغير اعتراضية، ذات تكوين إنساني منظم ومنسق بإرادة ووعي يتفاعل فيها الأفراد والجماعات ضمن حدود معينة نسبيا من أجل تحقيق أهداف مشتركة تخدم البيئة الخارجية والمحيط (العنزي، 2016: 22)

فالمؤسسة مما لاشك فيه "مجتمع مصغر" له خصوصياته وله ثقافته الخاصة المرتبطة في أساسها بتحقيق أهداف المؤسسة.

4.1 - ثقافة المؤسسة:

أما عن تعريف ثقافة المؤسسة فسنقدم تعريف E.H SCHIEN وهو من أكثر التعاريف تداولاً والتي يعرفها على أنها مجمل الاختيارات والافتراضات القاعدية التي اكتشفتها وأنتجتها وطورها مجموعة بشرية معينة في محاولتها لإيجاد الحلول لمشاكل التأقلم الخارجي والاندماج الداخلي والتي أثبتت نجاعتها وفعاليتها بالنسبة لهم واعتمدوها وأصبحوا يتداولونها على أنها الطريقة الصحيحة والجيدة في إدراك ومعالجة هذه المشاكل.

02- طبيعة علاقة المؤسسة بالمجتمع:

1.2- طبيعة العلاقة:

كثيرا ما يعتقد عن المؤسسة خاصة عند النظر لبعدها الرسمي أنها إطار يجب أن يكون منفصل مع المجتمع، لكون ما هو خارج المؤسسة لا علاقة له بمهام العمال ولا بالقوانين التنظيمية، ولا بغايات المؤسسة وأهدافها...، وهو ما كرسه الفكر الإداري الكلاسيكي الذي كان يعتبر المؤسسة كيانا مغلقا، و الفعالية والكفاءة حسبه تكون منه وفيه فقط.

إلا أنه بعد تبلور الفكر الإداري حول ذلك بدأ يعقد ذلك الربط بين ما هو تنظيمي وما هو اجتماعي، ومن ثمة بدأت تقدم على دراسة الكثير من الظواهر التنظيمية مثل الصراع، التغيب، المنافسة و، الاتصال... وهي ظواهر مرتبطة بالبعد الاجتماعي (كالانحدار الثقافي، العصبية، التنشئة، الدين، العادات...) مما أعاد ذلك الوصل بين المفهومين (مؤسسة/مجتمع)، هذا مع العلم أن المؤسسة من حيث المبدأ العام لم تقام إلا لتغطية حاجة (اجتماعية واقتصادية، ثقافية، خدماتية، ودينية...) فهي بذلك وليدة المجتمع أساسا.

2-2- طبيعة هاته العلاقة بإسقاط واقعي ومحلي:

كل من خلال ما سبق ذكره يجعلنا ندرك بأن المؤسسة ليست في منأى عن متغيرات المجتمع الثقافية والسلوكية والقيمية والذهنيات...، خاصة وأن المورد البشري بالمؤسسة (رأس مال بشري) معول عليه في بناء ثقافة فريق مؤسسي بمعايير تجسد الأداء المتميز والبيئة المهنية المريحة، بالرغم أن هذا ليس بالأمر الهين مطلقا، لكون الموجهات الاجتماعية والثقافية للأفراد ليست ذاتها، بل هي هجين معقد، والأصعب من ذلك أن هؤلاء الأفراد يتشبثون بها أتم التشبث، وهذا ما باتت الدراسات الميدانية تقره، فالأفراد ينصاعون لتوجيهية القيم والثقافة أكثر مما ينصاعون لتوجيهية القانون والتنظيم، لكون الأول تحاط به هالة القداسة العرفية التي نشأت عليها الشخصية القاعدية لهؤلاء العمال، ناهيك على أنها تمثل الضمير الجمعي والوعاء التوجيهي الذي يحظى بالرضا الاجتماعي العام. ومن ناحية أخرى نجد أن هذا المجتمع بمحركاته الاقتصادية وحاجاته الاستهلاكية والتنموية يسعى إلى توسيع البناء المؤسسي فيه، إلى درجة أن البعض أصبح يعرف المجتمع بكونه كومة مؤسسات متكاملة الأهداف، "مجتمع يبدأ بالتنظيم وينتهي به".

والمجتمعات عموما لا تقاس بعموميتها وإنما بالبيئات المحلية فيها، فالمجتمع المحلي الأدراري مثلا تمتاز المؤسسة به بمتغيرات ثقافية منعكسة على نواتجه (مثل ظاهرة

الزيارات القبلية، التنشئة القصورية، التوجه الديني من خلال مؤسسة الزاوية، قيم الوقار للكبير..وغيرها) مما يعكس لنا ظواهر تنظيمية نذكر منها مثلا: صراع الأجيال بالمؤسسة وتذمر العمال كبار السن من الجيل الصاعد خاصة إن كان في مركز سلطة منه، وهذا لكونه اعتاد في المجتمع أن يكون هو الموجه له وليس العكس وكلمته هي المسموعة، وهو من يحظى بالهيبة منه، ليجد في التنظيم ما ينتقد ذلك. وفي ظاهرة مثل تحزب الجنسين وعدم مقدرة البعض على التعامل السلس مع زميلته الموظفة أو العكس لتعوده أن يكون هناك فصل دائم بينهما حتى أن هندسة البيت القصورى الأدارى ي بقى وهو محافظ على هاته القيمة، بل الفصل حتى بين الأخوة والأخوات، وكذا التكتل الثقافى وفق الاثنيات فأبناء البيئة الاجتماعية الواحدة يميلون تلقائيا لرسم تجمعات فى إطار التنظيم غير الرسمى معتقدين أن ذلك تم عفويا فى حين كان للجذب الثقافى كل التأثير فى ذلك.

وظواهر أخرى كثيرة ستطفو للسطح خاصة فى ظل بداية دخول المجتمع المحلى للتصنيع الذى سينعكس على القيم الأسرية والمرأة، والتنشئة، والذهنية العامة للمجتمع، وكذا النمط الاستهلاكى، والروتين اليومى المعتاد فى البيئة الصحراوية بشكل عام. هذا كله من شأنه أن يقر بذلك التداخل بين ما هو ثقافى واجتماعى وما هو مؤسساتى، إلا أنه هل يمكن الحديث فى ظل هذا عن وعى مسيرى المؤسسات بهذا التداخل لاستغلاله فى بناء ثقافة تنظيمية متوازنة وغير متعارضة مع ما يترسب داخل هذا العامل، وهذا يقودنا إلى طرح السؤال التالى: هل يمكن الحديث عن علاقة تكاملية بين مختلف المؤسسات الاجتماعية مهما كان مجالها تربويا أو خدماتيا أو اقتصاديا ؟

وهل يمكن أيضا الحديث عن علاقة رضا الفاعل الاجتماعى عن مخرجات هاته المؤسسات خاصة و أن رضا الزبون مؤشر يراهن عليه لكسب رهان الجودة؟ كلها أسئلة تبحث عن إجابة وهى جديرة بالبحث والدراسة.

03- تصور نظريات التنظيم لعلاقة المؤسسة بالمجتمع:

يوضح الفكر الإداري بالكثير من النظريات والتوجهات التي تقارب مفهوم المؤسسة تارة من الناحية الرسمية الصارمة، وتارة من الناحية الإنسانية، وتارة ثالثة تأخذ حيزا ضيقا لتحتويه بمنظورات فكرية بعينها (تناول العمليات الإدارية، المشاكل التنظيمية... وغيرها) إلا أننا في هذا الموضوع لا نود الخوض في هذه المعالجات النظرية بقدر ما نود تقديم التوجهات التي تعطي صورة تشريحية عن المؤسسة تتجسد فيها كل محتويات المؤسسة ، وفي هذا الإطار يمكن أن نطرح مقارنة نظرية النسق المغلق ومقاربة النسق المفتوح.

أ- نظرية النسق المغلق : يعد النظام أو النسق المغلق ذلك النظام الذي يقوم على فكرة محورية مفادها أنه لا وجود للتفاعل بينه وبين البيئة الخارجية عنه مع العلم أنه نادرا ما يكون هناك نظاما مغلقا بشكل مطلق (العنزي، 2016 : 135) فالنسق المغلق يعني حصر مؤثرات البيئة إلى عوامل بعينها لا تخرج عن الإطار الداخلي للمؤسسة متجاهلة إمكانية تأثير المجتمع على المؤسسة، وهي نظرة كلاسيكية باتت متزاوجة لصالح النسق المفتوح المستوعب للداخل والخارج في حركة متبادلة التأثير.

ب- نظرية النسق المفتوح : يقوم النظام المفتوح على أساس التفاعل بينه وبين البيئة الخارجية فالمنظمات بكل أنواعها من حيث الأصل تعد نظاما مفتوحا يتألف من مجموعة نظم ووحدات فرعية متفاعلة، يكون بينها تأثيرا حيويا يصبو إلى تحقيق الأهداف بحيث تكون مكونات النظام المفتوح وافتراضاته كما يلي:

- المدخلات: تضم الموارد البشرية و المالية والمعلوماتية التي يحصل عليها النظام من البيئة.

العمليات أو التحويل: جميع الفعاليات و الأنشطة التي يقوم بها النظام من أجل معالجة المدخلات وتحويلها إلى مخرجات مفيدة.

- المخرجات: وهي مجموعة السلع والخدمات المقدمة للبيئة الخارجية وتعد هي أساس وجود النظام ككل.

- التغذية العكسية: وتسمى أيضا بنظام المعلومات والمؤشرات والحقائق التي تناسب في النظام وتؤثر في سير العمليات للتعرف على مدى قبول البيئة للمخرجات بصيغة ايجابية أو سلبية.

04- طبيعة العلاقة بين ثقافة المؤسسة وثقافة المجتمع:

أ- ثقافة المؤسسة:

بداية يمكن تعريف ثقافة المؤسسة بأنها جملة الأنماط الأساسية من الافتراضات المشتركة والقيم والمعتقدات التي توجه طريقة التفكير حول التصرف إزاء المشكلات والفرص التي تواجهها المنظمة(العزي، 2016 : 328) ؛ فهي إذن منظومة من القيم الأساسية التي تتبناها المنظمة والفلسفة التي تحكم سياستها اتجاه الموظفين والعملاء والطريقة التي يتم انجاز المهام بها ويتم الاشتراك حوله. (القريوتي، 2002: 942) . وهي في تعريف آخر مجموعة معقدة من الإيديولوجيات والرموز والقيم الجوهرية التي يتشاركها الأعضاء في المنظمة والتي تؤثر في الطريقة التي تؤدي فيها المنظمة أعمالها (العزي، 2016: 328).

لذا كان لابد أن يكون هناك انسجام وتناغم بين ثقافة المؤسسة ومراميها أو أهدافها. ب- ثقافة المجتمع : ترتبط ثقافة المجتمع في الأساس بأسلوب حياة المجتمع وهنا يمكن التفريق بين نمطين من الثقافة الأول متأثر بالعادات والتقاليد وبوسائل العمل والتنظيم القديمة، التي كان يغلب عليها الطابع الرعوي والفلاحي والتقليدي وتتحكم في الفرد روابط قبلية وأسرية قوية هذه القيم التقليدية كونت ما يعرف عادة بالذهنية التقليدية بكل تداعياتها، وفي مقابل ذلك نجد ثقافة حديثة متأثرة بالقيم السائدة في هذا العصر من استقلالية وحرية أوسع من القبيلة والعشيرة والأسرة، و مكرس فيها الاعتماد على النفس والفردانية، وانتشار المهن الصناعية والإدارية وما تتطلبه من قيم وطرق تنظيم وهو ما يؤدي الى تكوين نماذج معينة في التفكير والعمل والسلوك وهي ما يطلق عليه بالذهنية الصناعية (غياث، 2002 : 60)

من هنا سنجد نمطين من السلوك في التنظيم إما سلوك تنظيمي تقليدي التوجيه أو سلوك تنظيمي حديث التوجيه وعلى العموم فكلما اقتربت ثقافة المجتمع من ثقافة المؤسسة أخفت مشاكل التكيف ومشاكل الأداء والعكس صحيح.

ج- علاقة ثقافة المؤسسة بثقافة المجتمع (إسقاط محلي):

إن ثقافة المؤسسة ما هي إلا صورة مصغرة عن ثقافة المجتمع مضاف إليها ترسانة القوانين والنظام الداخلي و أساليب التسيير وميكانزمات العمل البيروقراطي، مما ينتج لدينا ثقافة نعتها بالثقافة التنظيمية أو ثقافة المؤسسة.

ومن ناحية أخرى عند تفكيك المصطلح "ثقافة المؤسسة" سنجد أن الشق الأول من هذا الاصطلاح هو "الثقافة"، والثقافة مفهوم لم يكن تنظيميا من حيث المنشأ والأصل، وإنما اجتماعيا محضا، على اعتبار أن الثقافة كما يعرفها مالك ابن نبي "عبارة عن مجموعة من الصفات الخلقية والقيم الاجتماعية التي يتلقاها الفرد منذ ولادته كرأس مال أولي في الوسط الذي ولد فيه، والثقافة على هذا هي المحيط الذي يشكل فيه الفرد طباعه وشخصيته ...فهي المحيط الذي يعكس حضارة معينة"

أما عن الشق الثاني من الاصطلاح وهو "المؤسسة" فهو كناية عن مكان ممارستها

05-التباين الاجتماعي والثقافي وتأثيره على المؤسسة الجزائرية:

ان التنوع في التركيبة البشرية لأي مجتمع اشكالية في تسيير وتشغيل المؤسسات فلكل مجتمع ثقافة خاصة به تميزه عن غيره والثقافة هي طرق وأساليب الحياة التي يتبعها المجتمع في مختلف ميادين العمل والسلوك والتفكير فهي المصدر الأساسي الذي يستمد منه كافة الأساليب والأفكار خاصة كسب العيش وتنظيم الحياة الاجتماعية. وتبرز ثقافة المؤسسة كطريقة خاصة للمؤسسة للإجابة على تساؤلاتها ومشاكلها فيعطي الخصوصية للمؤسسة فمفهوم الثقافة ليس جديد ولكن القدرة على الاقتراب وحل المسائل التسييرية بفضلها هي الفكرة الجديدة..

ان فهم البيئة التي تعمل فيها المؤسسة مهم جدا لأجل ضمان وتحقيق نجاحها، فليس من الممكن دراسة وفهم الثقافة بمعزل عن المجتمع باعتبارها نشاط لا يوجد الى في مجتمع .

ان غالبية الافراد يتصرفون من منطلق أن سلوكياتهم عقلانية مقصودة وغير اعتباطية ومن ثمة فان السلوكيات الانسانية لأفراد المجتمع ليست من السهولة فهمها وتفسيرها بشكل صحيح ، ان تلك السلوكيات مكتسبة وليست وراثية يتم تعديلها بما يتلاءم والثقافة المجتمعية ففي فترة النمو يتعرض كل منا الى ما يسمى ببرمجة عقلية يكتسب الفرد من خلالها أغلب القيم الأساسية.

وقد وضع الباحث الايطالي بايتوا مفهوم الرواسب، وركز عليه لتفسير الفعل الاجتماعي من منطلق ان الافراد يتحركون وفق افعال لا منطقية تتحكم في توجهاتهم ونشاطاتهم اليومية، وأهميته من أهمية الضمير الجمعي عند دوركايم وأهمية البنية الاقتصادية عند ماركس، والعصبية عند ابن خلدون فقد عرف الرواسب على انها حالات عقلية ثابتة في العقل البشري توجد في كافة المجتمعات بالرغم من أن التعبير عنها يختلف من مجتمع لآخر، فمن خلال هذا نستنتج أن لها بعد اجتماعي وثقافي كونها مرتبطة بوجود المجتمع وتختلف تجلياتها من مجتمع لآخر ومن ثقافة لأخرى، فهو بدوره يقسم الفعل الى قسمين:

الفعل المنطقي والفعل اللامنطقي، واعتبر النمط الثاني هو المحرك الأساسي للسلوك البشري الفعل المنطقي: هو نشاط اجتماعي منطقي تتطابق فيه الغاية الموضوعية مع الهدف الذاتي الفعل اللامنطقي: نشاط اجتماعي لامنطقي الذي تتباين فيه الاغراض الموضوعية عن الهدف الذاتي.

ثم ينظر باريتو الى الأفكار المنطقية باعتبارها أساس عدد من الفئات أو أنماط القوى او الرواسب التي تحدد التوازن الاجتماعي، اذ يستعملها الفاعل لتبرير فعله.

وباعتبار ان الفرد ناتج عن المجتمع يرى باريتو ان سلوكياته وتفاعلاته وعلاقاته الاجتماعية ليست صادرة من تأثير أحاسيسه ومشاعره ووجدانه الذي يؤثر فيه بشكل مباشر فهي لا تخضع لسلطان العقل إنما تحكمها قيم ثقافية، فكان اهتمامه أكثر بالقيم وما تخلفه على السلوك في الحياة اليومية، فهناك العديد من الدوافع والقوى الداخلية التي توجه السلوك الانساني، فهو يتأثر بطبيعة الثقافة والحضارة التي يعيش فيها، ويصبح لتلك القوى تأثير كبير على اساليب وانماط سلوكه، ويخضع للجماعات المحيطة به بداية من الاسرة وصولا الى مكان العمل، اذ يرى ان دراسة السلوك الانساني لا يمكن أن يتجاوز الأحاسيس والعواطف ووجدان الانسان لأنه مستكن في وجوده وأن تفاسير علماء الاجتماع لأحاسيس والعواطف والوجدان لا تنطلق من انعكاسات الاقتصادية والعقلانية والعلمية بل من منطلق العواطف الإنسانية لا غير لكنهم أطلقوا لفظة العقلانية عليه مجرد شكلا بينما مضمونا غير عقلانية بل وجدانية قائمة على الرواسب.

هناك دراسة أجراها دانييل وآخرون على مجموعة من المؤسسات الجزائرية وخلصت الى النتائج التالية:

- ان المؤسسات الجزائرية تمتلك فجوة ثقافية كبيرة في أنظمة التحكم فيها وطرق التسيير وعناصرها المهيكلية متصدعة مع الثقافات السائدة وثقافة عمالها اي ذات نمط تنظمي منحرف وذو ببنية غير مدعمة بأعمدة ثقافية لهؤلاء الأجراء.

- كما أنهم يتسمون بمنهج جماعي قوي جدا، ويحسون بالغرابة داخل المؤسسات الكبيرة الحجم، الاتصال فيما بينهم نابع من ثقافة المشافهة، ويترجمون نظام التواصل الكتابي كتهديد.

- كما يحبذون العلاقات المباشرة وجها لوجه في النشاطات اليومية وفي حل النزاعات. ولاحظ وجود تركيبة فردية للأبعاد الثقافية في ميدان العمل، والعلاقات التي تربط الفرد مع الجماعة والعائلة فقد وضحت وجود ارتباط كبير للفرد اتجاه مجموعة انتمائه.

- حيث يجذب مستخدمي الادارة وحاملي الشهادة الجامعية النموذج من نوع تساهمي فعال ملقح بذهنية عدم التدخل، ومن جهة أخرى يفضل عمال التنفيذ إدارة تقادمية اجتماعية. هذين النموذجين من التسيير الإداري ينصبان نحو العمل، بصفة تساهمية فعالة من منظور غربي حديث في الحالة الأولى وبصفة تقادمية من منظور التقليدي في الحالة الثانية، وتعايش النموذجين دليل على غياب نموذج موحد لمجمل الأجراء مما يطرح إشكالية غياب التحكم.

- اما النظام تسيير علاقات العمل من النوع المؤسساتي يعتبر نظام مرفوض جدا. - كما تمت دراسة التغير حسب ثلاث عناصر أساسية: الحركة، السلوك اتجاه الخطر، --- - التغير في التصرف في ميدان العمل، حيث أظهر البحث بان الاجراء الجزائريين لديهم ميل ضعيف اتجاه الحركة المهنية والاختار المهنية، ويتجلى ذلك في ذهنية المسيرين كذلك، حيث تبين ان الحاجة الى الأمن والرغبة في التحكم في منطقة الشك السبب في ظهور العديد من التعارضات في طموحات الاجراء الجزائريين، كما يفضلون العمل في المؤسسات العمومية. وهذا يبين ان طريقة المجتمع الجزائري الموضوعية حسب القيم التقليدية من النوع السلبي اتجاه الطبيعة وطبيعة الانسان وأشكال النشاط والوقت لا تتماشى مع الحقيقة العميقة للأجراء الجزائريين وفي هذا الصدد يوجد العديد من المناطق المتصدعة.

اذن من البديهي أن القالب الثقافي السائد والمشارك بين الاجراء الجزائريين أن يرفض حقيقة مفادها أن المسيرين يتوجب عليهم اعادة هيكلة تنظيم النشاطات للإنتاج وفق نموذج أو عدة نماذج مبنية أساسا على القيم الثقافية لهذا المجتمع.

06- تحليل سوسيولوجي نقدي

لقد أدت التحولات الصناعية والاجتماعية التي شهدتها الجزائر وما صاحب ذلك من انتقال للسمات العقلانية التكنولوجية كما صاغها المجتمع الغربي بكل خصوصياتها الثقافية والاجتماعية و تبرز هذه العقلانية في النموذج المعقد للتنظيم و الذي يرتبط

بالتكنولوجيا كجزء من العملية الإنتاجية الأمر الذي يطرح بالنسبة للعامل الجزائري تحديا ثقافيا واجتماعيا يصعب هضمه و التكيف معه نظرا لما يتطلبه هذا التنظيم من قدر كبير من المعارف و المهارات و ما يتميز به من طابع تقني و بيروقراطي إلزامي صارم ومتشعب بنزعة فردية وكذا نظرا لطبيعة الممارسات الاجتماعية لعمالنا داخل المصنع من حيث كونها لا تعد ممارسات مجتمع صناعي يتحكم في العقلانية التكنولوجية، و يظهر ذلك جليا عند مباشرة العامل لعمله اليومي، إذ يتدخل بكل شخصيته و كيانه كشخص اجتماعي حاملا لنسق من القيم الثقافية المتجذرة في مجتمعه المحلي. مما يؤدي إلى تعارض بين منطق العامل و التنظيم العلمي للعمل، مما يدفع بالتنظيم المتضمن للتكنولوجيا إلى رفض تصورات العامل و ممارساته في سياقها المحلي وكذا الضغط عليه للتخلص منها وهو ما يعد بالإجراء شبه المستحيل خصوصا إذا علمنا أن " العمال على الرغم من أنهم يقضون جل حياتهم داخل المنشأة الصناعية أين يشتغلون إلا أنهم لا يتركون شخصياتهم و لا تاريخهم و لا حتى مشاريعهم في غرف تغيير الثياب حتى وإن كان ذلك هو الهدف الذي سعت إلى تحقيقه أشكال الاستغلال التaylorي الأكثر عقلانية.

Une mémoire technologique pour demain, témoignage sur des (Benguerna)

(1992، expériences de formation dans la sidérurgie algérienne)

هذا و يبقى العامل عندنا متمسكا بسلوكياته الاجتماعية داخل المنشأة إذا على الرغم من أن التنظيم يقيد تحركاته ما بين الورشات بترسانة من التشريعات فإننا نجده لا يتوان في التنقل إلى ورشة مجاورة لمؤازرة قريب أو تبادل أطراف الحديث مع زميل كل هذا يحدث في وقت ما تزال فيه الآلات تشتغل و ما يزال العمل لم ينته بعد. دون أدنى اكتراث لما ستؤول إليه التجهيزات أو لما سيلحق بالعملية الإنتاجية برمتها... هذا النوع من السلوكيات لا يمكن تفسيره إلا بالرجوع إلى مفهوم الجماعة بمنظور المجتمعات الريفية التقليدية، فالعامل على الرغم مما يشعر به من استقلالية في العمل، يبقى يملكه شعور مفاده أنه لا يساوي شيء بدون الانتماء إلى الجماعة حيث يطبع العامل شعور قوي

حسب " بيار بورديو " " بأن لا وجود له إلا داخل الجماعة و بها، فليس له وجود في حد ذاته إلا كعضو في الجماعة لا كشخص بذاته. " (Algérie'sociologie de L , Bourdieu), (1973)

وهذا ما يفسر اتجاه العمال عندنا إلى تشكيل جماعات متماسكة و غير رسمية قد تتخذ مواقف مضادة للإنتاج، لكنها تبقى جماعات قائمة اقتضتها رغبة العمال في إشباع حاجات اجتماعية و نفسية و يبقى العامل الجزائري متمسكا بها كإطار للتنفيس و التعويض و هذا على الرغم مما يقال عن التغيرات التي مست النسق التقليدي للعامل الجزائري من كل جوانبه الثقافية أو الاجتماعية أو الاقتصادية. و يحدث كل ذلك بشكل أضحى معه معنى الجماعة بالمنظور التقليدي و الأصل للعامل الجزائري أساسا لتفسير جل الظواهر التي تحدث بالمصنع خاصة ما تعلق منها بالتضامن العمالي والذي لا يبني على أساس الانتماء الاجتماعي المهني -كما هو الحال في المجتمعات الصناعية -بقدر ما يتوقف في مجتمعنا على الانتماء الجهوي أو العائلي، وهكذا و على اعتبار أن الأمور في الواقع تتم وفق المنطق الاجتماعي والثقافي الخاص بالمجتمع المحلي لا وفق النسق العقلاني فإن المشرفين في المنشأة الصناعية الجزائرية لم يعودوا يترددون عند توزيعهم للمهام و الأدوار بين المجموعات العمالية من الأخذ بعين الاعتبار وجود علاقات اجتماعية بين الأفراد الذين سيشكلون مجموعات مهنية بحيث أصبحوا يجمعون مع بعض، العمال الذين تربطهم علاقات صداقة أو قرابة أو جيرة أو غيرها من الصلات و بهذا الإجراء يكون هؤلاء المشرفين قد جمعوا في العلاقات التي تنظم المجموعات المهنية بين عامل التأهيل المنصوص عليه في التنظيم الرسمي و بين عامل اجتماعي لم يشر أو ينص عليه التنظيم العلمي للعمل نظرا لأن هذا الأخير يعد دخيلا على المجتمع يفقد في جوهره للبعد الثقافي و الاجتماعي المحلي، فبالنسبة إليه العمال لا يعدون أن يكونوا مجرد أدوات لا روح لها - خلاف لمنطق العمل عندنا، والذي يعطي مكانا متميزة للعلاقات الاجتماعية في العملية الإنتاجية نظرا لما لها في نفوس الأفراد العاملين. و تظهر إحدى وجوه هذه الأهمية مثلا

حينما يتعلق الأمر بإعادة أداة عمل ما، فقد يحدث ألا يطلبها العامل من رفيق له في المجموعة المهنية التي ينتمي إليها و يطلبها من صديق له في مجموعة أخرى أو من مسؤول تربطه به علاقات شخصية كأن تكون احتراماً متبادلاً أو مجرد ود ومحبة أو لأنه زميله خارج مكان العمل.(BOUKHOBZA, 1983)

وهذه حقيقة وقف عندها " محمد بوخبزة " في دراسته التي تناولت التحولات الاجتماعية في الجزائر. وهكذا وعلى اعتبار أن الأمور في الواقع تتم وفق المنطق الاجتماعي والثقافي الخاص بالمجتمع المحلي لا وفق النسق العقلاني.

كما تولد عن الاحتكاك الاجتماعي ما بين العمال في نفس فرق العمل بروز نموذج جديد من التضامن إذ تحول القدماء من هؤلاء -بشكل غير رسمي إلى مكونين فعليين في أماكن العمل و بشكل أضحى معه العمال المبتدئين تلامذة هؤلاء المخضرمين أصحاب الخبرة و التجربة يستقون منهم كل المعلومات و يلتقطون منهم كل الممارسات و هذا خلال أدائهم لعملهم كما أن هؤلاء المبتدئين لا يترددون في طرح الأسئلة عليهم كلما خطرت ببالهم أشياء و أدوار أخرى تحول هذا المخضرم صاحب التجربة إلي زعيم وقائد غير رسمي، و ما الألقاب التي تطلق عليه إلا تتويجا عرفان له .كما أنه ووفق هذا المنطق لم يعد غريبا حسب " أحمد هني " أن نعثر في ورشات مصانعنا على ظواهر مثل الوشائات ما بين رفاق العمل، وعن العلاقة بالمرؤوسين في أماكن العمل أقل ما يقال عنها أنها علاقة زبونية أكثر منها علاقة مرءوس برئيس، فغالبا ما يفضل العمال ربط علاقات مع مسئولهم أكثر منه فيما بينهم ".وبالتالي ليس لنا ثقافة مؤسسة بالمفهوم الاصطلاحي الذي رأيناه عند SCHIEN.H.E وآخرون، بل لدينا ثقافة أفراد داخل المؤسسة التي تؤطرها وتوجهها الإستراتيجيات الذاتية الخاصة بأصحابها ، وهذا ما يميز المؤسسة الاقتصادية العمومية في الجزائر.(HENNI, 1993)

07- خاتمة:

إن الفاعلين في المؤسسة هم قبل كل شيء نتاج المجتمع الذي يعيشون فيه يتأثرون به وبثقافته فهم يأتون للمؤسسة من أوساط اجتماعية مختلفة، لهذا فالمؤسسة الجزائرية كيان اجتماعي لا يمكن بأي حال من الأحوال عزلها عن محيطها فهي بهذا المعنى نتاج ذلك المجتمع وتلك البيئة . إن هذه الممارسات ذات الخلفية الثقافية المحلية التي تشهدها مؤسستنا الصناعية لم تنص عليها التشريعات الداخلية ولم يتضمنها تنظيم العمل ولم يقرها المشرع تعكس وجود منطقتين للعمل أحدهما رسمي و آخر غير رسمي، يتعايشان في نفس المنشأة، على الرغم من تعارضهما وتصارعهما، وكل منهما يسعى من جهته إلى إلغاء الآخر، فبالنسبة للمنطق الرسمي، فإنه يسعى إلى تكريس نفسه باسم الشرعية والعقلانية في حين نجد أن المنطق المحلي يسعى إلى تثبيت نفسه و تهيمش المنطق الآخر بدواعي إنسانية وواقعية. لذا وجب على المؤسسة الجزائرية أن تهتم بالبعد الثقافي من خلال تعاملها مع أعضائها باعتبارهم حاملي قيم ومعايير ثقافية من بيئتهم الأولى ، تؤثر في طرق تفكيرهم وإدراكهم وتحدد اتجاهاتهم ومختلف حاجاتهم ، وبالتالي فهي تساهم في توجيه سلوكهم ويؤكد ذلك " رونو سان سوليو" على أن المؤسسة الجزائرية « ليست مجرد نصوص وقواعد قانونية وليست كذلك نماذج وهياكل رسمية بل إنها تشكل كذلك من روابط اجتماعية معقدة وأصلية".أي أن المؤسسة الاقتصادية بهذا المعنى هي كذلك مجال وإطار للتفاعل والفعل الاجتماعي يتجاوز الضوابط والقواعد القانونية الرسمية، بل تتحكم فيه أطر مرجعية أخرى غير رسمية نابعة من الخصوصية السوسيولوجية والثقافية للشكل الاجتماعي القائم.

08- قائمة المراجع

1. انتوني غدنز، علم الاجتماع (مع مدخلات عربية)، تر:فايز الصياغ ،المنظمة العربية للترجمة،ط4، بيروت، 2004.
2. بشاينية سعد، ندوة المؤسسات الاقتصادية والمجتمع، جامعة منتوري، قسنطينة، 2004.
3. بوفلجة غياث، القيم الثقافية والتسيير، دار الغرب للنشر والتوزيع، ط1، الجزائر، 1998.

4. بشير محمد، *الثقافة والتسيير في الجزائر: بحث في تفاعل الثقافة التقليدية والثقافة الصناعية*، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007.
5. بلقاسم سلاطينة، إسماعيل قيرة، *التنظيم الحديث للمؤسسة: التصور والمفهوم*، دار الفجر للنشر والتوزيع، ط 2، القاهرة، 2008.
6. بومدين بلخير ، فؤاد بوفطيمة ، *ثقافة المؤسسة كمدخل استراتيجي لتحقيق الأداء المتميز*، مداخلة ضمن المؤتمر العملي الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات يومي 09 / 08 مارس 2005 ، ورقلة، الجزائر.
7. جابر بو كثير ، *فعالية نظام تحفيز العاملين لدى الإدارة العمومية الجزائرية*، وفق نظرية ماسلو ، مجلة الدراسات الاقتصادية و المالية ، العدد 7 جامعة الوادي ، 2014 .
8. عبد الحفيظ مقدم، عمر صخري، *الثقافة والتسيير: أعمال الملتقى الدولي المنعقد بالجزائر 28-30 نوفمبر 1992*، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
9. فاطمة الزهراء حمادي ، *العمالة الأجنبية وأثرها على اليد العاملة الجزائرية* ، مذكرة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي في علم الاجتماع 2016 / 2015 ورقلة.
10. كمال بوقرة ، *المسألة الثقافية وعلاقتها بالمشكلات التنظيمية في المؤسسة الجزائرية*، رسالة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية والإسلامية، جامعة الحاج لخضر باتنة. 2008 / 2007
11. مالك بن نبي، *مشكلة الثقافة*، ترجمة عبد الصبور شاهين، ط4، دار الفكر الجزائري، 1984.
12. محمد المهدي بن عيسى، *مقاربة سوسيولوجية لتحليل أزمة العقلانية في التنظيم الصناعي الجزائري*، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 1 ديسمبر 1998 ،المركز الجامعي ورقلة.
13. مسيكة لعنان ، *العمالة الوافدة إلى الجنوب الجزائري وأبعادها الاجتماعية والإنسانية دراسة ميدانية* بتمنراست وأدرار، رسالة دكتوراه علوم في تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة، 2010 / 2011.
14. محمد المهدي بن عيسى، *ثقافة المؤسسة*، رسالة لنيل شهادة دكتوراه علم الاجتماع ، قسم الاجتماع، الجزائر، 2004/2005.
15. محمد كريم شابر ، *محاولات التغير الثقافي في أنماط إدارة الموارد البشرية* ، رسالة ماجستير غير منشورة ،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 2008-2009.
16. Ahmed Henni – Le cheikh et le patron, usages de la modernité dans la reproduction de la tradition – O.P.U, 1993.
17. Jean Piere Citeau , *Gestion des ressource humaines*, 4 eme edition dalloz , Paris , 2002 .
18. Mohamed Benguerna – *Une mémoire technologique pour demain, témoignage sur des expériences de formation dans la sidérurgie algérienne* – Editions El-Hikma, Alger 1992 .
19. Mohamed Boukhabza- *ruptures et transformation sociales en Algérie* – Volume 2, O.P.U Alger 1983.
20. -Pierre Bourdieu - *sociologie de L'Algérie* - - série « que sais – je » P.U.F 1973.