

## الثقافة المحلية والسلوك التنظيمي لدى العامل الجزائري Local culture and organizational behavior of the Algerian worker

د.علي الطالب مبارك\*

الإرسال:	2019/06/03	القبول:	2019/11/04	النشر:	2019/12/31
----------	------------	---------	------------	--------	------------

### الملخص باللغة العربية:

إن الدور الملقى على عاتق المؤسسة الاقتصادية إحداث تنمية اقتصادية وتحديث المجتمع الجزائري، عن طريق خلق فرد جديد في مجتمع جديد، ونقله من مجتمع تقليدي إلى مجتمع حديث، عبر المؤسسة الاقتصادية التي لها القدرة على تلقين القيم والممارسات الجديدة للعامل، بواسطة التنشئة المؤسساتية لتحل محل القيم والثقافة التقليدية، فالمفارقة التي يمكن رصدها من خلال الملاحظة الميدانية للممارسات العمالية داخل المؤسسة وجود تعارض بين السلوك العمالي و ثقافة المؤسسة العصرية، وبالتالي تهدف الدراسة إلى الإجابة عن التساؤل التالي: هل استطاع العامل الجزائري ان يكتسب سلوك تنظيمي عصري داخل المؤسسة؟ أم أن ثقافته التقليدية ما زالت تتحكم في ممارساته المهنية؟ أخيراً تخلصت الدراسة إلى ان العامل الجزائري لم يكتسب بعد ثقافة تنظيمية جديدة مغايرة لثقافته التقليدية، من خلال إعادة انتاج الثقافة المحلية التي تنعكس على سلوكه، وهذا ما يؤثر سلباً على مشكلة التأقلم مع الوسط المهني الجديد. **الكلمات المفتاحية:** التنشئة المؤسساتية، السلوك التنظيمي، التحديث، إعادة الإنتاج، الثقافة المحلية، المشكلات السلوكية.

\* - جامعة أحمد دراية، أدرار، البريد الإلكتروني: [ali01socio1984@yahoo.fr].

### ملخص باللغة الإنجليزية:

**Abstract:** The role of the economic institution is to create economic development and modernize Algerian society by creating a new individual in a new society and transferring it from a traditional society to a modern society through an economic institution that has the capacity to impart new values and practices to the worker through institutionalization to replace values and culture. Traditional, the paradox that can be observed through the field observation of labor practices within the institution is a conflict between the labor behavior and the culture of the modern institution. Therefore, the study aims to answer the following question:

Has the Algerian worker been able to acquire modern organizational behavior within the institution? Or does his traditional culture still control his professional practices?

Finally, the study concludes that the Algerian worker has not yet acquired a new organizational culture that differs from his traditional culture by reproducing the local culture that reflects his behavior, which negatively affects the problem of adapting to the new industrial milieu.

Keywords: : institutionalization, organizational behavior, modernization, reproduction, local culture, behavioral problems.

### مدخل نظري:

إن المجتمع الجزائري أكثر المجتمعات المغاربية ترفاً حتى سنوات الاستقلال إلا أن هذه الوضعية لم تبق على حالها بل ظهرت تحولات اقتصادية أثرت على المجتمع الجزائري برمته. فالتحولات الاقتصادية تتمثل في السياسة الصناعية المتبعة خلال المخططات التنموية. وبطبيعة الحال فإن التصنيع لم يبق مجرد نظرة أو مجرد مشروع، فهو قد تجسد في برامج واقعية أثرت على التركيبة الاجتماعية للمجتمع الجزائري، فتشيد المؤسسات الصناعية ودفع حركة التعمير في المدينة أثر بالسلب على الريف الجزائري، حيث أسرع في وتيرة النزوح الريفي.

إن التصنيع في الجزائر كان يرمي إلى تحقيق مشروع مجتمعي من أجل تثقيف الجزائريين وتحويلهم إلى مواطنين عصريين أي إلى منتجين ومستهلكين عقلانيين. وفي إطار هذه النظرة فإن الاهتمام تركز على وجهين اثنين: الإطار المسير والعامل المنتج. فالمجهودات التي تبذلها هاتان المجموعتان تشكل أساس نجاح المشروع الصناعي وشرطا لا بد منه لتحويل المجتمع الكلي. فالتصنيع أراد أن يكون حركة تمدنية تتمثل في إعادة تأسيس المجتمع على قواعد جديدة وعلى ضوء فلسفة جديدة من أجل الوصول إلى أهداف أخرى، فالتصنيع قد لعب في الجزائر دوراً تحويلياً واسع النطاق. إن هدف الدراسة يتمثل في اختبار نظريتنا التحديث والثقافية وهل يمكن أن تفسر واقع المؤسسة الصناعية الجزائرية. هل استطاعت هذه الأخيرة أن تلقن للعامل الجزائري ثقافة تنظيمية وسلوك جديدين؟، أم أن ثقافته التقليدية مازالت تستمر في توجيه وتحديد سلوكه المني داخل المؤسسة؟

1. تعريف المؤسسة: المؤسسة عند رونو سانسوليو<sup>1</sup> ليست مجرد نصوص وقواعد قانونية، وليست كذلك نماذج وهياكل رسمية، بل أنها تتشكل كذلك من روابط اجتماعية معقدة وأصلية، فالمؤسسة لها تاريخها الخاص بها الذي يصنعه الفاعلون الاجتماعيون، كرد فعل منهم على<sup>2</sup> الإشكالات الداخلية والخارجية المطروحة عليها<sup>2</sup>.

فالمؤسسة بهذا المعنى هي مجال وإطار للتفاعل والفعل الاجتماعي يتجاوز الضوابط والقواعد القانونية الرسمية، بل تتحكم فيه أطرومرجعية أخرى غير رسمية تابعة من الخصوصية السوسولوجية والثقافية للتشكل الاجتماعي القائم. غير أن هناك فريقاً من الباحثين يعترض على مفهوم ثقافة المؤسسة، ومن بينهم إيفت لوكا (Yvette Lucas) الذي يرى أن هناك عدداً كبيراً من العناصر الخارجية التي تعمل على هيكلة الحياة الاجتماعية للعمال والتأثير عليها، ويمكن اعتبار تلك العناصر كأدوات مولدة لثقافة خاصة داخل المؤسسة، مثل التشريعات والانتماء الطبقي، والنضال العمالي.

<sup>1</sup>-Renaud, SainSaulieu. L'entreprise c'est une affaire de société, paris, ed Fondation nationale des sciences politiques, 1990, p121.

من هنا تبرز أهمية وفائدة تحليل تمثلات وممارسات العمال الصناعيين، مع الأخذ بعين الاعتبار عاملين اثنين سيكون لهما تأثير على التمثلات، ونعني بهما محيط الحياة الاجتماعية وتأثير التنشئة الاجتماعية الأولية، ودور التعود أو الهابيتيس (Habitus). ويعني هذا المفهوم وجود عادات مكتسبة اجتماعياً متجذرة في أعماق الوجدان الاجتماعي تعمل على توجيه خيارات الأفراد في أذواقهم ومعاملاتهم، وبصفة عامة تعمل على تشكيل تمثلاتهم، ولكن حسب ذهنية وخصوصية المسارات الخاصة بكل فرد. ومن هنا فإن لكل عامل خصوصية، ذاكرة وشخصية، يستعين بها أو تكون دليلاً أثناء تواجده داخل المؤسسة الصناعية أو خارجها.

وبالتالي عندما ينتقل الفرد ليعمل في المؤسسة فإنه ينقل معه ممتلكاته السوسيوثقافية أو ما يسمى (Habitus).

**1.1 ثقافة المؤسسة – La culture d'entreprise** - تندرج ثقافة المؤسسة في العلاقة العضوية بين ثقافة جميع الفاعلين داخل التنظيم من الوجهة النظرية والمنهجية التي طبعت الأدبيات في هذا الميدان. إن ما يهمننا في البحث هو محاولة إبراز بعض عناصر هذه الثقافة في المؤسسة الوطنية. فلا نبدع إذا قلنا أن أساس تطور المجتمعات المصنعة اليوم يرجع أساساً إلى الانسجام في عملية عناصر ثقافتهم وتلقيها بالطريقة المنسجمة. هكذا يمكن التأكيد على أن كل تنظيم مطبوع بالخصائص السوسيوثقافية لمجتمعه، من هنا يظهر التأثير الجوهرى للمكان والزمان في صقل هذا التصور أو ذلك.

على المستوى اللغوي هناك ثلاث تسميات على الأقل لهذا المفهوم: فتستعمل تارة الثقافة في المؤسسة (La Culture dans L'entreprise)، وتارة أخرى ثقافة المؤسسة (Le culture d'entreprise)، ومرة أخرى بثقافات المؤسسة (Les cultures d'entreprise).

يعني المصطلح الأول ضمناً أن ليس هناك ما يمكن تسميته بثقافة تنظيمية محضة، أي أن ثقافة الفاعلين داخل التنظيم هي امتداد لعناصر ثقافية من المجتمع - المحيط- ويعني الثاني أنها مستوحاة من داخل التنظيم أي اعتبار هذا الأخير تنظيم مؤسساتي (Institutionnel)، في الوقت الذي نلاحظ فيه استعمال صيغة الجمع في الاسم الثالث الموحى بوجود ثقافات متعددة لجماعات متعددة.

لعل أول من استعمل المفهوم ج. إليوت Elliot Jacques سنة 1951. حتى وإن أكد كيش دونيس أنه ظهر لأول مرة في الولايات المتحدة الأمريكية في السبعينيات، وأنه لم ينتقل إلى فرنسا على يد المسيرين Managers إلا في بداية الثمانينات، ولم يوظف في الجزائر إلا في سنة.

إن الدراسات حول المؤسسة الصناعية، أو الفاعلين الأساسيين بداخلها دراسات قديمة نسبياً وخاصة مع ما قدّمه ف. تيلور (Taylor. F) فيما اصطلح عليه التنظيم العلمي للعمل.

من بين الدراسات الحديثة التي وظّفت المفهوم (ثقافة المؤسسة) ووجود تطابق مع الثقافة العمالية، حيث أن هناك عدد من التأهيلات متمثلة في المعرف المكتسبة في التنظيمات عبر التجربة المهنية المرتبطة أيضاً بممارسات المعاشرة إلى جانب المكاسب الجماعية النقابية<sup>1</sup>.

ومنهم من يفرّق بين الثقافة الخصوصية لجماعات تبحث عن تأكيد استقلاليتها والثقافة الكلية المتكونة بالإضافة إلى الأولى، من ثقافة منهم في المناصب القيادية أي الطريقة التي بواسطتها تتزواج آليات التنظيمات المستقلة Régularisatios autonomes وتنظيمات المراقبة<sup>2</sup>.

هنا يمكن رصد مقاربتين أساسيتين من حيث خلفيتهما المنهجية: تعرف الأولى ثقافة المؤسسة على أنها تقاسم القيم والمعايير والتصورات بين مختلف الفاعلين داخل التنظيم وعلاقة هذا الأخير بالمحيط، أي أن التنظيم يفرض نظامه الثقافي على كافة أعضائه، فبمجرد رسم الأهداف المشتركة التي يصبوا إليها التنظيم تختفي التوترات بصفة شبه آلية. وترفض المقاربة الثانية هذا الطرح مركزة على أن ثقافة المؤسسة هي بمثابة ربط بين اختلافات بدلاً من تقاسم تصورات بشكل انسجامي وتكاملي، بعبارة أخرى إن وجودها في علاقة حتى وإن حددت أهداف مشتركة من طرف المسيرين لا

1-Djamel, Guerid. La culture d'entreprise en Algérie:S/D, éditions CRASC, 1997, p77.

2 - LUCAS, Yvette. Le sociologue et L'entreprise: rencontres issues d'un expérience in Ileme journée de sociologie du travail, organisées par PIRTTEM: L'entreprise, =catégorie pertinente de la sociologie, mas1987, C.N.R.S, université des sciences et technique de Lille, Flandres- Artois, P149 .

يعني إطلاقاً تعدي التوترات. لذا يمكن القول أن الثقافات المحلية وثقافة المؤسسة هما بعدان، أو قطبان للإنتاج الثقافي في التنظيم: فقطب الجماعة هو قطب الهوية والتعايش الاجتماعي، أما قطب المؤسسة فهو قطب التداخل بين الفاعلين إلى جانب العلاقة بالمحيط. إن ثقافة المؤسسة بهذا المعنى هي مختلف الطرق التي بواسطتها تحس وتعمل المؤسسة إلا أن هذه الكيفيات التي يكونها هذا المجموع المتجانس نسبياً يجعلها تنشط في تصور جوسلام (Jousselm.G) حسب مبدأين يتمثل أولاهما في الاستقلالية بالنسبة للبعض وثنائهما في الهوية بالنسبة للآخرين. وعليه يمكن تعريف ثقافة المؤسسة على أنها المجموع المتجانس للمواقف المشتركة لكل الأجراء في وضعية العمل.

## 2. السلوك التنظيمي:

إن السلوك بصفة عامة هو ردود أفعال حركية يقوم بها الكائن الحي في حياته اليومية، استجابة لمتطلباته الداخلية فطرية أو غير فطرية، واستجابة للظروف الخارجية المحيطة به. وتتمظهر هذه الاستجابات في نشاطات غير ملموسة كالتفكير والتأمل والإدراك... الخ، ونشاطات ملموسة كالكلام، العمل، اللعب... الخ، كما أنه هناك من يصيّف هذه الاستجابات ليس على أساس تمظهرها بل على أساس كون أنها فطرية وليدة الغرائز، أو مكتسبة وليدة التعلم والتأهيل الاجتماعي والثقافي<sup>1</sup>.

إن الإشكالية الأساسية المطروحة أمام المختصين والباحثين في دراستهم للسلوك البشري لا تكمن في طبيعة العناصر التي يتم تصنيف هذا السلوك على أساسها، بل تكمن جوهرياً في الوقوف على المسببات والدوافع التي تحركه وتتحكم فيه، لأن أي باحث في هذا المجال ينطلق من مسلمة أساسية هي أن السلوك الإنساني لا تحركه الصدفة والعشوائية، وإنما هو خاضع على الأقل لمبدأين أساسيين هما السببية والدافع.

أ- مبدأ السببية: يعني أن السلوك البشري تحكمه أسباب وعلاقات وقوانين كامنة في طبيعة التصرفات والتعبيرات الخارجية والداخلية الصادرة عن الفرد، ومهمة الباحث تتمثل في البحث والكشف عن هذه الأسباب والعلاقة الموجودة بين السبب والسلوك

<sup>1</sup> كامل محمد المغربي، السلوك التنظيمي: مفاهيمه وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم، دار الفكر، ط02، الأردن 1994، ص23.

كنتيجة له، فإذا كانت النتيجة واحدة والمتمثلة في السلوك بغض النظر عن طبيعته ونوعيته فإن المسببات عديدة ومتنوعة حسب تعدد التوجهات النظرية الموجودة.

ب- مبدأ الدافع: أما الدافع هو حالة داخلية تثير السلوك في ظروف معينة ولتحقيق غاية معينة. كذلك فإن لكل سلوك دافع يقف وراءه ويقوده. فانطلاقاً من هذين المبدئين يصبح السلوك البشري قابل للبحث والدراسة بالنسبة للباحث، والتوجيه والترشيد بالنسبة للمسير والموجه. إلا أن هناك بعض المؤلفين يضيفون لهذين المبدئين مبدأ ثالث يتمثل في القصد والهدف مع اختلاف كبير بين المدارس.

### 3. الفعل الاجتماعي في إطار المؤسسة الصناعية:

إن الفعل الاجتماعي في إطار العلاقة الاجتماعية الأولية الناتجة عن الفرد بصفته كائن اجتماعي، أو عضو في بنية اجتماعية أولية، فوجوده فيها والتفاعلات التي تحكمه بداخلها هي تعبير عن تضامن آلي أو عضوي، منعهما علاقة اجتماعية قرابية يهيكلها ويؤطرها المنتج الثقافي أو الحضاري لهذه العلاقة. على خلاف الفعل الاجتماعي الهادف والمنظم، الذي هو تشكّل اجتماعي ثقافي وليد اختيارات واعية، نابعة من تصور جماعي إرادي مشترك لكيفية معالجة ومجابهة الإشكالات والعوائق المطروحة أمام الفاعلين المعنيين بهذا الفعل الجماعي المشترك<sup>1</sup>.

#### 3.1 محددات الفعل الاجتماعي أو السلوك البشري في المنظمة:

إن السلوك البشري أو الفعل الاجتماعي داخل المنظمة كان موضوع لأربع مقاربات رئيسية وهي:

أ- أن السلوك البشري تحكمه الاستعدادات النفسية والثقافية للأفراد.

ب- أن السلوك البشري داخل المنظمة هو إجابة لوضعية خاصة وواعية يقدمها الأفراد.

ج- أن الفعل الاجتماعي هو موقف استراتيجي من طرف الفاعل.

د- السلوك البشري داخل المنظمة هو نتاج لنسق ثقافي أو تفاعل ثقافي أو قدرة ثقافية حضارية.

4. الثقافة التنظيمية: إن الثقافة التنظيمية عند ميشال كروزيه (M, crozier) تكمن في قدرة المنظمة على إنتاج مجموعة بشرية بما تحمله من علاقات تبعية وقيادة وعلاقات

<sup>1</sup> بن عيسى محمد المهدي، ثقافة المؤسسة، رسالة دكتوراه في علم الاجتماع غير منشورة، جامعة الجزائر، 2004، ص143.

غير متساوية تكون مقبولة من طرف جميع أعضائها بحيث يستطيعون تحقيق الهدف المشترك من جهة، وإعادة إنتاج هذه المجموعة من جهة ثانية.  
أي أن الثقافة بهذا المعنى تسمح للفريق أو المجموعة أن تتشكل أو تتكون بصفتها كذلك، وذلك بواسطة إنتاج ادوات وطرق الدمج والانتماء لهذه المجموعة، أو إنتاج الحلول التي تمكنهم من تعبئة قدراتهم ومعارفهم وتوحيد مصالحهم المتضاربة منها، من أجل استمرار هذه المجموعة وبقائها<sup>1</sup>.

## 5. مقاربات نظرية حول المؤسسة:

### 1.5 نظرية التحديث:

حدثت الفرد: وقد عُرفت هذه النظرية باسم حداثة الفرد (Individual Modernity). والتي قامت على الاعتقاد بأن المؤسسة الصناعية لها القدرة على تلقين القيم الجديدة والتمثلات الحديثة للعمال الصناعيين لتحل محل القيم الثقافية لبيئتهم الاجتماعية لتصنع منهم أفراداً عصريين.

لقد طور هذه النظرية كل من ألكس انكلس (Alex Inkeless) ودافيد سميث (David Smith) في الولايات المتحدة الأمريكية على ضوء البحوث الميدانية التي أجراها في ستة دول من الدول السائرة في طريق النمو. وكان هذان الباحثان يعتقدان أن للتصنيع نفس التأثيرات على حياة العمال مهما كانت بيئتهم الجغرافية والاجتماعية والثقافية، تعمل على تدمير خصوصياتهم القديمة التقليدية. لقد ساهمت مقاربات هذه البحوث في تطوير نظريتهما حول المؤسسة منظوراً إليها كمدرسة للتحديث في البلدان السائرة في طريق النمو، باعتبار أن هذه المؤسسة ستعمل على إجبار العمال على احترام عدد من معايير وقواعد العمل الصناعي، مما يجعل العامل نفسه مضطراً للتكيف معها<sup>2</sup>.

### 2.5 المقاربة الثقافية (Culturaliste):

تتمثل فكرتها المحورية في شبه تقسيم المجتمع إلى مجتمعين، أحدهما تقليدي مهيم عليه في طريق الانحلال والآخر عصري في طريق الهيمنة الكلية. إنها الفكرة التي عبّر عنها جمال غريد حين قال «إن الثقافتين ليستا متساويتين في الأهمية

1 -M, Crozier et E, Friedberg. L'acteur et le système, paris, ed du seuil, 1977, pp184-186.

2 بشير محمد، إشكالية الانتقال الثقافي من المجتمع الزراعي إلى المجتمع الصناعي في الجزائر، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع غير منشورة، جامعة تلمسان 1999، ص03.

فالثقافة الصناعية هي في طريق الصعود والهيمنة أما الثقافة التقليدية فهي في طريق التبعية والانحلال وفي هذا السياق يمكن ذكر كل من علي الكنز، جمال غريد، سعيد شيخي من خلال بحثهم المشترك. ولقد أبرز سعيد شيخي في دراستين حول الطبقة العاملة في الجزائر بخاصة المعاصرة للديمقراطية على الشكل الذي هو مجسد في المجتمعات الغربية، إذ لاحظ قائلاً «يهيمن اليوم على تاريخ الطبقة العاملة ومن ثمّ تاريخ المجتمع الجزائري سؤال جوهرى مفاده: كيف يمكن تحقيق عصرية لمجتمع أظهرت كل فئاته الاجتماعية إلى يومنا هذا وسائل معارضة؟ فمن جهة هناك شعبية الدولة ومحاصرتها كل فكر نقدي ومن جهة أخرى هناك فكرة المساواتية والشعبنة لدى العمال. وقد عمل كلا العنصرين عمله للحد من العصرية ومن ثمّ تأسيس مجتمع مبني على الحرية والاختلاف في الرأي»<sup>1</sup>.

وعليه يوجي هذا الطرح بأننا أمام شبكة نظرية غربية تقاس بواسطتها كل عصرية ثقافية وسياسية. غير أن التعلم الثقافي، كما تصوره (Sainsaulieu) هذه المرة، يمثل عاملاً آخر سيؤثر على تمثيلات العمال وممارساتهم ويوجهها بفعل عملية تلقين معايير وطقوس وقواعد جديدة للعمل الصناعي.

في تقديرنا أن هذه التغيرات تحتاج منا إلى عناية خاصة، لما تحمله من نشر قيم جديدة لم تكن موجودة في المجتمع إبان فترة المؤسسات العمومية التي كانت تهتم فيها الوظيفة الاجتماعية على حساب الوظيفة الاقتصادية. فالبطالة وندرة مناصب العمل وتدني مستوى المعيشة ستشكل العوامل الأساسية في إعادة النظر في نظريات الماركسية وبالأخص مفهوم الطبقة العاملة، وستعمل على نشر وتعميم نوع معين من الثقافة ذات الطابع الاقتصادي والاجتماعي اللصيقة بالزعة الفردية لدى العمال. فكل القيم المرتبطة بمفهوم الجماعة التي صنعت الهوية الجماعية وما تحمله من معاني التضامن صارت، في ظل سيادة منطق اقتصاد السوق، مشبوهة ومفككة. ومن هنا وجب القيام ببحوث سوسيولوجية و أنثروبولوجية لتعميق فهمنا لآثار التحولات على العمال الصناعيين كفاعلين أساسيين في منظومة المؤسسات الصناعية

1 - GUERID(D), Les ouvriers in industrie et société: le cas de la S. N. S, Alger contrat de recherche avec S. N. S, en collaboratio avec ALI ELKENZ et SAIDCHIKHI, SNS, 1982, P179.

العمومية. ولذلك نرى أنه من المفيد دائماً مراجعة فرضية التعلم الثقافي في ظل العمل الصناعي برؤية جديدة.

إن العودة إلى هذه الأطروحة يقودنا إلى الاستعانة بالمقاربة التي طورها سان سوليو (R. Sainsaulieu) في دراسته لثقافة المؤسسة.

تعتبر المؤسسة في تصور سان سوليو (Sainsaulieu). فضاء لتغيير الهويات الفردية وخلق هوية جماعية يتأسس انتماؤها على هوية مهنية حيث تُكتسب فيها القواعد والقيم والتمثيلات التي ستعمل على هيكلة أشكال التضامن بين أعضاء المؤسسة وعلاقاتهم في العمل على حد سواء. إن هذه الخلاصة لا تختلف في شيء عن تلك التي قدمتها نظرية الحدائة الفردية. أو تلك التي شرحها وتوسع فيها كلود دوبار (C. Dubar) حول دور المؤسسة الصناعية في التنشئة الاجتماعية.

### 3.5 منطلقات نظريتي التحديث والثقافية:

فكلاهما ينظران إلى المصنع كعالم العقلانية والفعالية ويعتبرانه كمؤسسة للتنشئة الاجتماعية وللتثقيف. وكلاهما يقبلان كمسألة عمومية النموذج العمالي الذي أنتجه التصنيع الكلاسيكي وكلاهما ينظران إلى العامل الصناعي كعنصر ينشر في المجتمع معايير وقيم العقلانية والتقدم. فنظرية التحديث (modernisation) قد ألحت على أهمية المصنع كمؤسسة لإعادة التنشئة الاجتماعية في بلدان العالم الثالث. أما الماركسية التي تنزع أكثر إلى التنظير فقد وضعت تسميات مختلفة لوصف عمليات التصنيع والتحديث الجارية في بعض البلدان، وتهدف هذه التسميات (مثلاً: المرحلة الديمقراطية الوطنية - طريق التنمية اللا رأسمالية) إلى التركيز على الحتمية التاريخية للمرحلة الرأسمالية وعلى طابعها التقدمي.

بالنسبة لنظرية التحديث، فإن المصنع يشكل فيها مجالاً لإعادة تنشئة العمال الاجتماعية، ففي المصنع يقضي العامل القسم الأكبر من نهاره وفيه تتم عملية التعلم والاكتساب الثقافي.

تبدأ عملية إعادة التنشئة الاجتماعية بتلقين لغة جديدة وعلاقة جديدة بالزمان والمكان، فالدخول إلى المصنع هو أولاً وقبل كل شيء دخول إلى عالم لغوي جديد. فالعامل يتعلم هنا كيف يسمى- بالفرنسية - أدوات وأمكنة العمل، ومختلف أصعدة السلم التقني والإداري وكذا مجمل العناصر التي يتألف منها محيط العمل، وهو كذلك اكتساب علاقة جديدة بالزمان والمكان. فزمن المصنع هو زمن قطع كل صلة

مع الأزمنة الأخرى: مع الزمن الزراعي الذي يخضع للوتيرة الطبيعية مع زمن الحرفي أو التاجر الذي يتحكم فيه صاحبه ومع الزمن الديني الذي توزّعه نداءات المؤذن للصلاة. إن زمن المصنع يتميز- على غرار ساعة ضبط الوقت الموجودة عند مدخله بالدقة والرتابة فهو في المجتمعات المصنعة أو السائرة في طريق التصنيع السريع ليس زمناً كباقي الأزمنة الذي تقاس به كل الأزمنة فهو يفرض عليها سيادته ويخضعها لمنطقة الخاص إذ تتحدد كل الأزمنة الأخرى تبعاً له. إن الزمن الصناعي قد أصبح زمناً مركزياً ومهيماً. إن العمل الصناعي هو كذلك شكل من أشكال التحرك في المكان والتعامل معه مع احترام معالمة واكتساب روح المساواة عند اقتسامه مع رفقاء العمل والسعي من أجل تسييره بصفة عقلانية بغية الاستفادة منه أكبر استفادة ممكنة<sup>1</sup>.

إن إعادة التنشئة الاجتماعية لا تقتصر على اكتساب علاقة جديدة بالكلمات والأشياء بالزمان والمكان، فهي أيضاً إدماج في بنيات بيروقراطية تتميز بعلاقاتها الوظيفية واللا شخصية والتي تتعارض أساساً مع حرارة وسخاء العلاقات الإنسانية التي تتميز بها الثقافات التقليدية.

إذا كان من إيجابيات نظرية التحديث أنها تهتم بما يجري حقيقةً وواقعاً داخل المصانع فهي تبقى رغم ذلك مدانة بنفس الانتقادات التي سلّطناه على الماركسية الشائعة فهي لا تشك لحظة واحدة في تفوق النموذج الغربي الذي يرادف عندها العقلنة والتقدم. فهي تعتقد أن كل عامل يترشح للعمل المصنعي هو إما عامل بكر من كل ثقافة وإما عامل لا يتوفر إلا على بعض البقايا الثقافية التي لا حول لها ولا قوة أمام المدّ الجارف للثقافة العصرية التي يحملها التصنيع. فهي تنسى أن عملية التثقيف التي يكون المصنع مسرحاً لها في الواقع عملية تتم في وسط أوسع وأشمل يتوفر على أنماطه الخاصة وعلى قيمه ومعاييرها. وأكثر من ذلك فإن الأبحاث الميدانية تبين بصفة لا تدع مجالاً للشك بأن العمال داخل المصنع ذاته يتحدون اجتماعياً تبعاً لهذه الأنماط التقليدية وليس انطلاقاً من الأنماط العصرية التي يعمل المصنع جاهداً

<sup>1</sup> الطيبي غماري، الهوية في العمل في المرحلة الراهنة للمجتمع الجزائري، رسالة دكتوراه في الأنثروبولوجيا غير منشورة، جامعة تلمسان، 2005، ص40.

لتلقيها لهم وفي الحقيقة فإن مؤسسة إعادة التنشئة الاجتماعية ذاتها تجد نفسها عرضة لتأثيرات الثقافة التقليدية التي أتت لمحوها<sup>1</sup>.

4.5 النظرية التطورية (évolutionniste): ويرتكز هذا المشروع المجتمعي على نظرة إلى العالم أساسها نوع من التطورية التفاضلية التي يمكن أن نلخصها في النقاط الثلاث التالية:

أ- تتوزع المجتمعات البشرية بصفة متفاوتة على سلم التطور الذي تحتل أعلاه المجتمعات الصناعية المتقدمة.

ب- لا يوجد سوى طريق واحد لاجتياز مختلف مراحل هذا التطور: الطريق الأوروبي ولا توجد سوى واحدة لتحقيق ذلك: التصنيع.

ج- يجب وكفي للانتقال من المجتمع التقليدي إلى المجتمع العقلاني إعادة تاريخ المجتمعات الغربية ولكن بصفة سريعة (حرق المراحل). ويقصد بها الإطار النظري الذي وضع نصب أعينه تحقيق النموذج التنموي للبلدان المتطورة الغربية ولكن بالطريقة المختزلة. فلقد تأكد على المستوى النظري والتطبيقي أن التجربة الجزائرية انبثقت على النموذج المعروف بالصناعات المصنعة حسب مقولة دوستان دويارنيس (Destane debernis)، والذي جسده النخبة التقنوقراطية في الجزائر بمساهمة حزب الطليعة الاشتراكية. غير أن هذه الخلاصة لا تعني أن المجتمع كيان ثابت لا يلحقه أي تغيير، بل بالعكس من ذلك تماماً، إنه عاش تغيرات وتحولات مست خصائصه وبعض عناصر مكوناته بهذا القدر أو ذاك، ولكن ليس إلى حد الذوبان وفقدان الهوية. كما أن المؤسسة الصناعية عرفت هي الأخرى تغيرات أثرت على بعض جوانبها.

#### 5.5 مسلمات النظرية التطورية:

إن هذه الأطروحة رغم معقوليتها ليست في منأى عن النقد فهي على المستوى النظري تسقط في الإيديولوجية التطورية في تقدم بنية المجتمع الأوروبي، وعلى مستوى التحليل العيني فإن تشبيه التصنيع الجزائري بالتصنيع الكلاسيكي والاعتقاد بأن نفس

<sup>1</sup> مراد مولاي الحاج، الأصول الريفية للعامل الصناعي، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع غير منشورة، جامعة وهران 2005، ص 45.

الأسباب تؤدي إلى نفس النتائج يشكلان محاولة من الصعب قبولها، فأوجه الخلاف بين العمليتين كثيرة<sup>1</sup>.

يكفي أن نشير أولاً إلى أن عملية التحديث (Occidentalisation) التي تشكل الحركة التصنيعية امتداداً لها كانت عملية مفروضة من الخارج ولم تتمخض عن المجتمع نفسه، ومن جهة ثانية فإن وجود ريع طاقوي هام ساهم في صهر الاقتصاد والمجتمع صهراً خاصاً. وأخيراً فإن التصنيع قد تطور في وسط اجتماعي وثقافي وسياسي إن لم يكن يتسم بالعداء الصريح فقد كان يتصف على الأقل باللامبالاة، فلم يحصل التصنيع لا على التأييد الشعبي ولا على تعاون القطاعات الأخرى ولا على دعم سياسي اجتماعي. أضف إلى كل هذه العناصر غير المساعدة قوة ومتانة الثقافات المحلية. وهكذا نصل في النهاية إلى فهم هذه المفارقة: الوحدات الصناعية منتشرة في كل أرجاء الجزائر ولكن الروح الصناعية لم تهب في أية واحدة منها.

#### خاتمة:

ما يمكن أن نسجله من خلال الدراسة هذه أن المؤسسة الصناعية في الجزائر المستقلة تعاني من أزمة تسيير، كما أنها لم تستطع أن تحقق المشروع التنموي الذي جاءت من أجله:

« خلق فرد جديد في مجتمع جديد»، فلا المؤسسة استطاعت أن تنقل ثقافة تنظيمية، ولا العمال اكتسبوا سلوكاً تنظيمياً يتماشى ومتطلبات المؤسسة العصرية. إن الأزمة التي تمر بها المؤسسة الجزائرية يرجع إلى عدم الانسجام بين ثقافة العامل والسلوك التنظيمي داخل الوسط المهني. في محاولتنا لاختبار نظرية التحديث والثقافية في المؤسسة الصناعية الجزائرية توصلنا إلى نتائج مخالفة للمقاربة النظرية التي تقوم على الاعتقاد بأن المؤسسة لها القدرة على تلقين القيم والتمثلات الجديدة للعامل، لتحل محل القيم والثقافة التقليدية، في تفسير واقع المؤسسة الجزائرية. فمن بين الانتقادات التي توجه إلى النظريات هو إغفالها لظروف البيئة المحيطة بوجود المؤسسة الصناعية، وأن الوسط الاجتماعي بما يحمله من ثقافة وتاريخ ونمط العيش وأسلوب الحياة سيؤثر على المؤسسة في الاتجاه المعاكس، وأنه غير مستعد للتخلي بصورة آلية عن مكانه ليحل محله منطلق آخر وثقافة أخرى بديلة. إن المفارقة التي يمكن أن

1- ELLIOT, (J) CITÉ par MEZOUAR, (B). Culture d'entreprise en Algérie, IN revue de culture populaire n-5.

نسجلها في هذا البحث أننا امام عمال صناعيين يشغلون مناصب عمل ذات تكنولوجيا عالية، لا يختلفون في سلوكهم و مواقفهم عن زملائهم الفلاحين في المجتمع الريفي. فعمالنا هم نتاج لعالمين كما جاء على لسان سعيد شيخي: «العامل الجزائري هو إنسان هجين ذو جسم عامل و رأس فلاح». من هنا لا يمكن اغفال تأثير الحياة الاجتماعية خارج المؤسسة الصناعية، هذه الأخيرة التي تتكون من عمال أولاً و قبل كل شيء أفراداً اجتماعيين، عكس ما تؤكد و تدافع عنه بعض نظريات ثقافة المؤسسة، فحسب طرحها العمال يغادرون ذواتهم الاجتماعية عند دخولهم المؤسسة الصناعية. أخيراً تخلص الدراسة إلى ان العامل الجزائري لم يكتسب بعد ثقافة تنظيمية جديدة ومغايرة لثقافته التقليدية، من خلال إعادة انتاج الثقافة المحلية التي تنعكس على سلوكه المنفي، وهذا ما يؤثر على مشكلة التأقلم مع الوسط الصناعي، فعندما ينتقل الفرد ليعمل في المؤسسة فإنه ينقل معه ممتلكاته السوسيو ثقافية أو ما يسمى بإعادة الإنتاج (Habitus)، على حد تعبير بياربورديو.

#### قائمة المراجع:

- بشير محمد، إشكالية الانتقال الثقافي من المجتمع الزراعي إلى المجتمع الصناعي في الجزائر، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، جامعة تلمسان 1999، ص 03.
- بن عيسى محمد المهدي، ثقافة المؤسسة، رسالة دكتوراه في علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 2004، ص 143.
- الطيبي غماري، الهوية في العمل في المرحلة الراهنة للمجتمع الجزائري، رسالة دكتوراه في الأنثروبولوجيا، جامعة تلمسان، 2005، ص 40.
- كامل محمد المغربي، السلوك التنظيمي: مفاهيمه وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم، دار الفكر، ط 02، الأردن 1994، ص 23.
- مراد مولاي الحاج، الأصول الريفية للعامل الصناعي، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، جامعة وهران 2005، ص 45.

#### BIBLIOGRAPHIE:

- Djamel, Guerid. La culture d'entreprise en Algérie: S/D, éditions CRASC, 1997, p77.
- ELLIOT, (J) cité par MEZOUAR, (B). Culture d'entreprise en Algérie, IN revue de culture populaire n-5.

- GUERID(D), Les ouvriers in industrie et société: le cas de la S. N. S, Alger contrat de recherche avec S. N. S, en collaboratio avec ALI ELKENZ et SAIDCHIKHI, SNS, 1982, P179.
- LUCAS, Yvette. Le sociologue et L'entreprise: rencontres issues d'un expérience in lleme journée de sociologie du travail, organisées par PIRTEM: L'entreprise, catégorie pertinente de la sociologie, mas1987, C.N.R.S, université des sciences et technique de Lille, Flandres- Artois.
- M, Crozier et E, Friedberg. L'acteur et le système, paris, ed du seuil, 1977.
- Renaud, SainSaulieu. L'entreprise c'est une affaire de societé, paris, ed Fondation nationale des sciences politiques, 1990.