

*Dirassat &
Abhath*

The Arabic Journal of
Human and Social
Sciences



مجلة دراسات
وأبحاث

المجلة العربية في
العلوم الإنسانية
والاجتماعية

ISSN: 1112-9751

تصور مفاهيمي تحليلي لعلاقة الثقافة التنظيمية بالثقافة الفرعية المجتمعية

بالمؤسسة المينائية بسكيكدة

أ. معاوي سامية د. قرفي عبد الحميد

جامعة عنابة جامعة الجزائر 3

تصور مفاهيمي تحليلي لعلاقة الثقافة التنظيمية بالثقافة الفرعية المجتمعية

بالمؤسسة المينائية بسكيكدة

أ. معاوي سامية د. قرفي عبد الحميد

جامعة عنابة جامعة الجزائر 3

➤ الملخص باللغة العربية:

ازداد اهتمام الكتاب والباحثين بالثقافة التنظيمية لما لها من تأثير كبير على المؤسسة، حتى تطور ذلك، إلى وضع إطار خاص لدراسة المؤسسات لما تشمله من قيم واعتقادات ومدرجات وافتراسات ورموز ولغة، وغيرها. وهذا ما أدى إلى بروز نمط من المعيشة، يختلف عن الثقافة الكلية، أو بمعنى آخر، هي نمط من السلوك، تتميز به الجماعات الخاصة التي تعيش داخل المجتمع الأكبر، وهو ما يعرف بمصطلح الثقافة الفرعية التي تتضمن على بعض عناصر الثقافة الكلية، كما تحتفظ ببعض العناصر الأخرى، تميزها عن غيرها من الثقافات.

إذن ومن خلال هذا التقديم، نود طرح تصور مفاهيمي تحليلي للعلاقة بين الثقافة التنظيمية والثقافة الفرعية في مجال معين، ألا وهو "المؤسسة المينائية بسكيكدة" على إعتبار أنها من بين المؤسسات الجزائرية الرائدة والتي تسعى إلى تحسين وتطوير جودة خدماتها بما يتماشى مع احتياجات وتوقعات الزبائن لتحقيق ميزة تنافسية.

الكلمات المفتاحية: الثقافة التنظيمية، الثقافة الفرعية، القيم التنظيمية.

➤ الملخص باللغة الأجنبية:

Many writers and researchers have interested in organizational culture for it has a significant impact on the institution and its evolution. Therefore, it is of paramount importance to establish a special framework for the study of institutions alongside its values, beliefs, perceptions, assumptions, symbols, the language, etc... This is what led to the emergence of a pattern of living different from the community culture, or in other words, a pattern of behavior that specific communities have characterized by which is known by the term sub-culture. This latter, includes some elements of the community culture and even retains some other elements that distinguish it from other cultures.

In this paper, we are going to discuss the conceptual analysis of the relationship between organizational culture and sub-culture in a particular area, namely the "Port Enterprise of Skikda" (E.P.S.) on the grounds that it is one among the leading Algerian institutions which seeks to improve and develop the quality of its services in line with the needs and expectations of customers to achieve a competitive advantage.

Key words: organizational culture, sub-culture, organizational values.

➤ مقدمة:

بين المؤسسات الجزائرية الرائدة والتي تسعى إلى تحسين وتطوير جودة خدماتها بما يتماشى مع احتياجات وتوقعات الزبائن لتحقيق ميزة تنافسية.

وعليه يمكن طرح التساؤل التالي:

- ما هي أهم الأدبيات النظرية والسوسيولوجية المعالجة لمفهوم الثقافة التنظيمية والثقافة الفرعية؟ وما هي العلاقة التي تجمع بين المفهومين في ظل التحولات التي تشهدها المؤسسة المينائية بسكيكدة في الوقت الراهن؟

أولاً - الأدبيات النظرية السوسيولوجية المعالجة لمفهوم الثقافة التنظيمية والثقافة الفرعية:

1- مفهوم الثقافة التنظيمية وتطورها التاريخي:

1-1 - ماهية الثقافة التنظيمية وسماتها:

تعتبر الثقافة التنظيمية عنصر موجه لسلوك وتصرفات العاملين فيها وتتكون من مجموع القيم، العادات والتقاليد، وأنماط السلوك المقبولة والرموز والشعارات السائدة، والتي تحدد سلوك وتصرفات عمال المؤسسة¹، فهي تلك الأنساق من المعاني التي يشترك فيها أعضاء التنظيم والتي تحدد ما هو صالح وما هو طالح، ما هو صحيح أو خطأ، وما هي الطرق المناسبة لأعضاء التنظيم في التفكير والسلوك. ويمكن أن تكون في الواقع ثقافة أي تنظيم واضحة ومتماسكة، غامضة ومشوشة وغير مقيدة، وإما موجهة نحو أغراض رسمية مسيطرة لأولئك الذين يقودونها، أو تعمل كروح معارضة تشجع على الصدام بين توقعات وأهداف الأعضاء في المستوى الأعلى وبين بقية المشاركين²، فهي تتكون لحد ما من معتقدات الإدارة العليا وأيضاً من معتقدات الأفراد ويمكن أن تكون مدعمة أو غير مدعمة، سلبية أو إيجابية،

لقد حظي موضوع الثقافة التنظيمية والثقافة الفرعية المجتمعية في الآونة الأخيرة باهتمام كل من منظري الإدارة الإستراتيجية والسلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، وكذا علم اجتماع المؤسسات والأنثروبولوجيا باعتبارها أحد العوامل الأساسية المحددة لنجاح وتفوق المؤسسات، خاصة في الوقت الحالي، الذي تتميز فيه بيئتها بتغيرات سريعة من شأنها التأثير على أداءها، وتحقيق أهدافها.

والجدير بالذكر، أن الثقافة التنظيمية، تشكل إحدى العناصر الأساسية في تفسير سلوك المؤسسة وقاداتها، إدارتها وفرقها وجماعاتها ومديريها ومواردها البشرية، والمتعاملين معها من الزبائن.

وقد ازداد اهتمام الكتاب والباحثين بالثقافة التنظيمية لما لها من تأثير كبير على المؤسسة، حتى تطور ذلك، إلى وضع إطار خاص لدراسة المؤسسات لما تشمله من قيم واعتقادات ومدركات وافترضات ورموز ولغة، وغيرها. وهذا ما أدى إلى بروز نمط من المعيشة، يختلف عن الثقافة الكلية، أو بمعنى آخر، هي نمط من السلوك، تتميز به الجماعات الخاصة التي تعيش داخل المجتمع الأكبر، وهو ما يعرف بمصطلح الثقافة الفرعية التي تتضمن على بعض عناصر الثقافة الكلية، كما تحتفظ ببعض العناصر الأخرى، تميزها عن غيرها من الثقافات.

إذن ومن خلال هذا التقديم، نود طرح تصور مفاهيمي تحليلي للعلاقة بين الثقافة التنظيمية والثقافة الفرعية في مجال معين، ألا وهو "المؤسسة المينائية بسكيكدة" على اعتبار أنها من

بالنسبة لكفاءات من أجل تحقيق النشاط الأساسي للمؤسسة، بطرق عمل مختلفة أو متميزة ...

4- القيم: ما تعتبره المؤسسة الأحسن والأفضل، القيم المصرح بها في مختلف الوثائق، القيم الظاهرة في الإختبارات والإتصال الخارجي، القيم العملية (إجراءات مراقبة التسيير).

5- العلامات والرموز: العلامات بالنسبة للخارج (إستقبال، إتصال)، (اللغة، اللباس)، الفضاء (التهيئة، الألوان)، تيسير الوقت. والرموز (الطقوس، التواريخ، الشعارات، Logos).⁵

ولذلك نجد أن تحديد سيمات الثقافة والقيم التنظيمية السائدة في المؤسسة لها دور هام في تمكين المؤسسة من تحقيق رسالتها وأهدافها وإستراتيجيتها، حيث تساهم في توفير تفهم كامل عام بين كافة العاملين بالمؤسسة عن أسلوب العمل المتبع بداخلها. وقد تتمثل الثقافة السائدة بالمؤسسة في أن العميل دائما على حق، أو أن مظهر العاملين هام للحصول على رضا المستهلك، أو أن الجودة هي الهدف الرئيسي، أو أن السرعة في الإنتاج هي هدف رئيسي للعمال، أو أن المؤسسة مستعدة لمساندة وتدعيم الحكومة من خلال الخدمات التي يقدمها. مثلا: قامت شركة الخطوط الجوية البريطانية بوضع هدف رئيسي لها، وهي أن تكون " أفضل شركة طيران في العالم "، وفي سبيل تحقيق ذلك كان عليها أن ترفع من مستوى خدماتها للمسافرين، وأن تبسط إجراءات الخروج من المطار وتخفف من الوقت اللازم للإنتهاء من إجراءات الجوازات إلى سبع دقائق تقريبا لكل فرد، وفي سبيل ذلك كان عليها أن تقنع الدولة بزيادة عدد موظفي الجوازات، وأن تعطيمهم التدريب الكافي، وأن تتحمل الخطوط

كما يمكن أن تؤثر على قدرة وإرادة العاملين في الإنضباط والأداء الجيد داخل المؤسسة.

فالثقافة التنظيمية تظهر من خلال رسالتها، هيكلتها، أنظمتها وفي طريقة توفير الموارد وكذلك في أساليب التسيير وأشكال الإتصال فيها. ويمكن تصنيف التصرفات الثقافية للأفراد إلى ثلاث مجموعات:

- **مجموعة الأفراد المندمجين:** يقومون بما هو مطلوب منهم ويقبلون قواعد اللعبة كما هي.

- **مجموعة الأفراد غير المندمجين:** يناقشون بإستمرار القوانين والإجراءات الموجودة في المؤسسة.

- وأخيرا **مجموعة الأفراد المتعاونين:** يريدون تحقيق النجاح بإستمرار، وهم يمثلون الطبقة الرائدة³. فهي تعني وجود قيم ومعتقدات وأهداف مشتركة بين عمال المؤسسة، والتي يقوم القائد بنشرها عند تحديد طريقة القيام بالأعمال المطلوبة.⁴

وقد حدد " Maurice Thévenet " خمسة عناصر أساسية إقترح خلالها طرق تحليل مفصلة هي:

1- الأدوات الأساسية: المؤسسون (المعطيات الشخصية، الأصل الإجتماعي، التحدي (رهانات، القرارات الأصلية)، المبادئ الأساسية).

2- تاريخ المؤسسة: الأشخاص، الهياكل (القانونية، الداخلية)، التواريخ الكبرى، المحيط.

3- الحرفة / المهنة: مدى إتقان العمل في مجال معين من النشاط. والمهنة المكتسبة (من طرف الخارج) والمهنة الظاهرة (إنتماء المؤسسات إلى هيئات حرفية)، مهنة مرتبطة بالنشاط (أساسية)

للمعوقات الشديدة⁸. ولذلك فالثقافة هي مجموعة من القيم والمعتقدات والعادات والتقاليد وسلوك العاملين، فهي كما عرفها "مدبولي" الكل المتكامل من مظاهر السلوك المكتسب الذي يظهر ويمارس بواسطة الأفراد في أي مجتمع"، كذلك عرفها "EDWARD TAYLOR" بأنها كل مركب يتضمن المعرفة والمعتقدات والفنون والأخلاق والقانون والأعراف وغير ذلك من الإمكانات والعادات التي يكتسبها الإنسان بإعتباره عضوا في المجتمع"⁹.

وبالتالي فإن نجاح المؤسسة الاقتصادية في السوق مرتبط بالثقافة التنظيمية لأن طريقة عمل المؤسسة، التوجهات الإستراتيجية، القيم الأساسية، المواقف، التصرفات والإعتقادات المسيطرة داخل المؤسسة كلها عوامل محددة لنجاحها في سوق المنافسة. ونتيجة للتطورات السريعة في المحيط الخارجي والمنافسة الشديدة في السوق أجبرت المؤسسة على تطوير ثقافتها بسرعة لمواكبة التغييرات حيث أصبحت القيم، المواقف والتصرفات القديمة غير مناسبة، وأيضا من العوامل المحددة للنجاح التنظيمي دور المسير وطريقة عمله، وكيفية تأثيره على الثقافة التنظيمية للمؤسسة. ويمكن أن تختلف من مؤسسة إلى أخرى، ومن وحدة أو مصلحة إلى أخرى، وتكون بعض الثقافات أكثر فعالية من أخرى.

وأخيرا تكمن أهمية الثقافة التنظيمية القوية في أنها مريحة للوقت حيث يعم التفاهم والتجانس بين الأفراد العاملين في المؤسسة، حيث تصبح كعادات جارية مقبولة من الجميع.¹⁰

يرى "حسين حريم" أن المؤسسات مثل الناس، متشابهة ومختلفة في نفس الوقت، وكل

الجوية البريطانية أي تكاليف إضافية في سبيل ذلك، وبالفعل أدى هذا إلى تحقيق هدف الشركة. والواقع، إن ثقافة المؤسسة ترتبط بالعديد من العناصر الأخرى ومنها أشياء أخرى تكملها وهي مرتبطة بالآتي: شكل خطوط الإتصال الرسمية وغير الرسمية المتعارف عليها داخل المؤسسة، والملابس، والألقاب، وشكل المكاتب، وإجراءات الترقية والنقل والتدريب والتحية والتهنئة، والشخصيات البارزة في المؤسسة سواء لأدائهم في مجال عملهم، أو لتفوقهم في مجالات أخرى، كالرياضة أو العمل الإجتماعي.⁶

1-2- أهمية وخصائص الثقافة التنظيمية:

تمثل الثقافة التنظيمية دورا بارزا في حياة المؤسسات الإدارية لما لها من دور فعال في تحديد كفاءة وفعالية التنظيمات الإدارية وسلوك الأفراد العاملين، وبالتالي التأثير على كفاءة وأهمية القرارات الإدارية، فهي تركز على المظاهر الثقافية والمعنوية في حياة التنظيمات الإدارية بدلا من البحث في الجوانب المادية والهيكلية، ولكن بالرغم من ذلك لا يستطيع أحد أن ينكر التداخل بين الجانبين وأهميته على العمليات التنظيمية، وكون التنظيم الإداري هو جزء من المجتمع المحيط، فإن ثقافة المؤسسة هي جزء من ثقافة المجتمع وإمتداد لها⁷. بمعنى أن الثقافة المشتركة يمكن أن تفيد المؤسسة بخلقها لبيئة تساعد على تطوير الأداء وتوفير إدارة التغيير، ويمكن أن تضر المؤسسة بوضع المعوقات التي تعوق تحقيق إستراتيجيات المؤسسة وتسبب مقاومة وعدم الإلتزام. وبالنسبة لمفهوم "التوافق الثقافي" فيعتبر عظيم الأهمية لأنه إذا لم تتوافق معها وقد يكون التغيير الثقافي طويل الأمد إذا تعرض

2- تصميم المبنى، حيث لهذا التصميم أثر واضح على سلوك الأفراد واتجاهاتهم ومفهومهم للتنظيم.

3- القدوة، وهي تمثل سلوك الإدارة العليا نحو العاملين.

4- الرموز، وهي تشير إلى أنظمة الحوافز والمكافآت.

5- الروايات والقصص والأساطير، وهي كل ما يكتب أو يقال حول المؤسسة.

6- إهتمام الرؤساء، وهي عبارة عن المواضيع التي يهتم بها القادة والرؤساء.

7- ردود الفعل تجاه الأزمات، وهي كيفية تعامل المديرين والعاملين تجاه الأزمات.

8- التركيب التنظيمي، ويشير إلى درجة المركزية واللامركزية والسلطة واتخاذ القرارات.

9- سياسات التعيين والتشغيل.

2- مفهوم الثقافة الفرعية وتطورها التاريخي:

2-1- مفهوم الثقافة الفرعية:

- الثقافة الفرعية هي الخصائص الثقافية أو السلوكية الشائعة في مجتمع معين.

- الثقافة الفرعية هي الثقافة التي يتميز بها نمط معين من المجتمعات الفرعية.

- الثقافة الفرعية هي تلك السمات الثقافية التي تتميز بها الجماعة الأصلية ويطلق عليها الجماعة الثقافية.

منها متميزة عن الأخرى، وتقوم كل مؤسسة بتطوير ثقافتها الخاصة بها من خلال تاريخها وفلسفتها وأنماط إتصالاتها ونظم العمل وإجراءاتها وعملياتها في القيادة واتخاذ القرارات، وقصصها وحكاياتها، وقيمها وإعتقاداتها. حيث أن المؤسسة تتأثر بالثقافة السائدة في المجتمع، فإن ذلك يجعل المؤسسات المختلفة التي تعمل في نفس البيئة الإجتماعية تتشابه أيضا في بعض جوانب وأبعاد ثقافتها. مثلا مؤسستين تعملان في نفس البيئة الإجتماعية فإن ثقافتهما ليستا مختلفتين أو متطابقتين تماما، ومع مرور الزمن يصبح لكل مؤسسة ثقافتها التي يدركها العاملون فيها والجمهور الخارجي.¹¹

1-3- عناصر الثقافة التنظيمية:

لقد ذكر كل من "BARTOL وMANTIN" وجود ثلاثة عناصر تحتويها الثقافة التنظيمية هي: التوجيه، الشمولية، القوة.¹² حيث يشير عنصر التوجيه إلى الكيفية التي توجه بها الثقافة التنظيمية للوصول إلى أهدافها، أما الشمولية فيقصد بها قوة إنتشارها بين المستويات الإدارية داخل المؤسسة وبين العاملين فيها، وما مدى درجة الضغط الذي تشكله عليهم. وهذه العناصر لها دور مهم في تحقيق أهداف المؤسسة عن طريق ما تشكله من ضغوط وقناعة لدى الأفراد العاملين فيها، وهناك عدة جوانب تلعب دورا مهما في ترسيخ وتوطيد عناصر الثقافة التنظيمية تتمثل في:

1- البيانات الرسمية، وتتضمن

مبادئ التنظيم وأنظمتها وأهدافه

وتوجهاته.

موجوداً في الواقع، هو عبارة عن جماعات اجتماعية بينها علاقات هيمنة وتبعية إزاء بعضها بعضاً.

من هذا المنظور، ليست الثقافة الخاضعة بالضرورة ثقافة مغتربة وتابعة تماماً. إنها ثقافة لم تستطع عبر تطورها، أخذ الثقافة المهيمنة (والعكس صحيح أيضاً وإن كان بدرجة أقل) بعين الاعتبار. لكنها تستطيع إلى حد ما، مقاومة الفرض الثقافي المهيمن. وعلاقات الهيمنة الثقافية، كما يفسرها كل من كلود غرينيون وجان كلود باسرون (1989) لا يمكن فهمها عن طريق تحليل علاقات الهيمنة الاجتماعية نفسه. لأن العلاقات القائمة بين الرموز لا تعمل وفقاً للمنطق نفسه القائم بين المجموعات أو الأفراد. فغالباً ما نلاحظ تغييرات بين آثار (أو الآثار المضادة) الهيمنة الثقافية وبين آثار الهيمنة الاجتماعية. فالثقافة المهيمنة لا تستطيع فرض نفسها أبداً على ثقافة خاضعة كما تفرض مجموعة نفسها على مجموعة أخرى أضعف منها. فالهيمنة الثقافية لا تكون أبداً شاملة ولا تتحقق بشكل نهائي، ولذلك فهي تترافق دائماً بعمل تلقيني لا تكون آثاره دائماً وحيدة الجانب. وتكون هذه الآثار أحياناً "آثاراً حضارية" مخالفة لتوقعات المهيمنين، لأن التعرض للهيمنة لا يعني دائماً القبول بها.

وكما يوصي عالما الاجتماع السابقان، فإن الصرامة المنهجية تفرض دراسة ما تدين به الثقافات الخاضعة باعتبارها ثقافات مجموعات خاضعة، وبالتالي باعتبارها تبنى أو تعيد بناء نفسها في وضع الهيمنة. لكن هذا لا يمنع دراستها أيضاً في حد ذاتها، أي باعتبارها منظومات تعمل وفق نوع من التجانس الخاص وإلا فلا داع

- أما في قاموس الأنثروبولوجيا فقد ورد اصطلاح الثقافة الفرعية ليشير إلى أن الثقافة الفرعية هي مجموعة من الخصائص الثقافية والأنماط السلوكية التي تتميز بها جماعة معينة أو مجتمع فرعي معين، ولكنها لا تتعارض في أدائها وتحقق أهدافها مع الثقافة الكلية للمجتمع الأكبر، وإنها تضيف على أعضائها سمات ثقافية وخصائص محددة لا يتميز بها سوى الأعضاء في تلك الثقافة الفرعية.¹³

2-2- أنماط الثقافة الفرعية:

✓ الثقافة المهيمنة والثقافة الخاضعة: القول بأنه حتى المجموعات الخاضعة اجتماعياً ليست مجردة من الموارد الثقافية الخاصة بها، لاسيما من قدرتها على إعادة تأويل الانتاجات الثقافية التي تفرض نفسها عليها إلى حد ما، لا يعني العودة إلى تأكيد أن المجموعات كلها متساوية وأن ثقافتها متكافئة.

في فضاء اجتماعي معين، هناك دائماً تراتب ثقافي. ولم يخطئ كارل ماركس ولا ماكس ويبر حينما أكدوا على أن ثقافة الطبقة المهيمنة تبقى كذلك باستمرار. وفي قولهما هذا، فهما لا يزعمان حتماً، أن ثقافة الطبقة المهيمنة تتمتع بنوع من التفوق الداخلي (الجوهري) أو حتى بقوة انتشار تكتسبها من "جوهرها" الخاص والذي يجعلها تسيطر "بشكل طبيعي" على الثقافات الأخرى. ويعتبر كل من ماركس وويبر أن القوة النسبية التي تتمتع بها الثقافات المختلفة في التنافس القائم بينها يرتبط مباشرة بالقوة الاجتماعية النسبية للجماعات البشرية التي تشكل حاملاً لها. والبحث عن ثقافة "مهيمنة" أو عن ثقافة "خاضعة" ليس إلا من باب المجاز. إذ ما نراه

للحديث عن ثقافة.

الثقافات الشعبية: إن تناول الحديث عن ثقافات الجماعات الخاضعة هو حتماً تعرض للنقاش الدائر حول مفهوم "الثقافة الشعبية". في فرنسا تأخر تدخل العلوم الاجتماعية نسبياً عن الدخول في هذا النقاش الذي أطلقه في البداية، أي في القرن التاسع عشر، المحللون الأدبيون لأنه كان آنذاك محصوراً في النظر إلى الأدب المسمى بـ "الشعبي" لا سيما أدب "البيع المتجول". فيما بعد وسّع دارسو الفلكلور منظور البحث وانصب اهتمامهم على التقاليد الفلاحية. ولم يتطرق الأنثروبولوجيون وعلماء الاجتماع لدراسة هذا المجال إلا منذ فترة قريبة.

لقد عانى مفهوم الثقافة الشعبية، في بداياته، من بعض الغموض الدلالي نظراً لتعدد معاني حديه. فالمؤلفون الذين يلجؤون إلى هذه العبارة لا يعطون كلهم التعريف نفسه لكلمتي "ثقافة" و/أو "شعبية"، مما جعل النقاش بينهم أمراً صعباً.

ترى العلوم الاجتماعية أنه ينبغي تجنب أطروحتين وحيدتي الجانب ومتعارضتين تماماً. الأطروحة الأولى، التي يمكن وصفها بالتبسيطية، لا تعترف بأن الثقافة الشعبية تتطوي على ديناميكية أو قدرة إبداعية خاصة بها. وهي لا ترى فيها سوى مشتقات من الثقافة المهيمنة الوحيدة التي يمكن الاعتراف بشرعيتها، والتي من شأنها الارتباط بالثقافة المركزية، أي ثقافة المرجع. وهي ليست سوى ثقافات هامشية أو نسخ مشوهة عن الثقافات الشرعية التي لا تتميز عنها إلا بعملية الإفكار. كما أنها ليست سوى تعبير عن الاغتراب الاجتماعي الذي تعانيه الطبقات الشعبية التي تفتقر إلى أي نوع من أنواع الاستقلال

الذاتي. وبالتالي يتم تحليل الفروق التي تميز الثقافات الشعبية عن ثقافة المرجع من هذا المنظور، على أنها نواقص وتشويهات وعدم فهم. وبعبارة أخرى، الثقافة "الحقيقية" الوحيدة هي ثقافة النخب الاجتماعية، على اعتبار أن الثقافات الشعبية ليست سوى منتجات فرعية لم تكتمل بعد.

وفي مقابل هذا المفهوم البائس، هناك أطروحة الحد الأقصى التي تزعم أنها ترى في الثقافات الشعبية ثقافات ينبغي اعتبارها ثقافات مساوية لثقافات النخب إن لم تكن أرفع منها. ويرى القائلون بهذه الأطروحة أن الثقافات الشعبية هي ثقافات أصيلة، وأنها ثقافات مستقلة تماماً ولا تدين بأي شيء لثقافة الطبقات¹⁴ المهيمنة. والأغلبية يقولون بعدم إقامة أية ترانجية بين الثقافتين الشعبية و"المتعلمة". وبعضهم لا يتوقف عند هذا الحد، فيذهبون في جنوح إيديولوجي شعبي إلى التأكيد أن الثقافة الشعبية قد تكون أرفع شأنًا من ثقافة النخب، لأن حيويتها تكمن في القدرة الإبداعية لـ "الشعب" وهي قدرة تفوق قدرة النخب الإبداعية. يتضح في هذه الحالة، أننا نصبح أقرب إلى الصورة الأسطورية للثقافة الشعبية منّا إلى الدراسة الدقيقة للواقع.

لكن الواقع أعقد مما تعرضه هاتان الأطروحتان المتطرفتان. فالثقافات الشعبية تبدو، بعد التحليل، لا تابعة تماماً ولا مستقلة تماماً، ولا هي محاكاة صرف ولا إبداع خالص. وعلى هذا فهي لا تؤكد سوى أن الثقافة الخاصة هي مجموعة من عناصر أصيلة وأخرى مستوردة، ومن اختلالات خاصة واقتراضات. والثقافة الشعبية، مثلها مثل أية ثقافة، ليست متجانسة، لكن هذا لا يعني أنها تخلو من الانسجام. الثقافات الشعبية

وعرّف الثقافة الشعبية على أنها الثقافة "العادية" لأناس عاديين، أي أنها ثقافة تتشكل تبعاً للواقع اليومي ومن خلال النشاطات العادية المتجددة كل يوم. وهو يرى أن الإبداع الشعبي لم يختف، لكننا لا نجد حيث نبحث عنه في المنتجات التي يمكننا العثور عليها والمحددة بشكل واضح، لأنها متعددة الأشكال ومبعثرة: "فهي تهرب عبر ألف درب ودرب". ولفهمها علينا فهم الإدراك العملي للناس العاديين لا سيما في استخدامهم للإنتاج الجماهيري. ويرتبط بالإنتاج المعقلن والمنمّط والتوسعي والمركزي إنتاج يسميه دوسيرتو ب"الاستهلاك". وهو يرى أن الأمر يتعلق ب"إنتاج" :فإذا كان الإنتاج لا يدل على نفسه بواسطة المنتجات خاصة فإنه يتميز من خلال "أشكال المسايرة"، أي أشكال استخدام المنتجات التي¹⁵ يفرضها نظام الاقتصاد المهيمن.

بعد أن أعاد سيرتو الاعتبار إلى نشاط الاستهلاك بأوسع معانيه عرّف الثقافة الشعبية على أنها "ثقافة الاستهلاك" التي يصعب الكشف عنها لأنها تتميز بالمرادغة والسرية. من جانب آخر، هذا "الاستهلاك-الإنتاج الثقافي" هو شديد التبعر كما يثيرنا تغلغه في كل مكان. بتعبير آخر، لا يمكننا معرفة هوية المستهلك أولاً يمكننا وصفه استناداً إلى المنتجات التي يتمثلها. لذلك علينا البحث عن "المؤلف" الكامن خلف المستهلك: إذ بينه (الذي يستخدمها) وبين المنتجات (مؤشرات النظام الثقافي التي تفرض نفسها عليه) هناك فارق الاستخدام الذي يقوم به. وفي هذا الفارق يقع البحث الجاري حول الثقافات الشعبية.

وبالتالي لابد من تحليل الاستخدامات في حد ذاتها، لأنها فنون حسن التصرف الأصلية وتنتمي

تعريفياً، هي ثقافات مجموعات اجتماعية تابعة. وبالتالي فإنها تتكون في ظروف الهيمنة. بعض علماء الاجتماع الذين يأخذون هذه الظروف بعين الاعتبار، يشيرون إلى كل ما تدين به الثقافة الشعبية للهيمنة الثقافية. فالتابعون يردون على الفرض الثقافي عبر السخرية والتحريض والتباهي الإرادي ب"فساد الذوق". إن الفلكلور، لا سيما العمالي أو فلكلور "الجندي البسيط" bidasse يوضح الكثير من أشكال التحول أو اللعب التهكمي إزاء التلقين الثقافي. فالثقافة الشعبية هي، بهذا المعنى، ثقافة احتجاجية.

إن وجود هذا المظهر في الثقافة الشعبية لا يعني بالتأكيد أنه كاف لتعريفها. وإذا ألقينا على هذا البعد التفاعلي فإننا نخشى الوقوع، مرة أخرى، في الأطروحة التبسيطية التي تنكر على الثقافة الشعبية أية قدرة إبداعية مستقلة. وكما يشير غرينيون وباسرون فإن الثقافة الشعبية ليست معبأة باستمرار لكي تكون في موقع الدفاع المقاتل. إنها تعمل في حالة الهدوء أيضاً. والغيرية الشعبية كلها لاتجد نفسها في الاحتجاج. ومن جانب آخر، فإن قيم موقف المقاومة الثقافية وممارساته لا تكفي لتأسيس استقلالية ثقافية كافية لكي تنبثق ثقافة أصيلة، بل تضطلع رغماً عنها، بوظائف دامجة نظراً لسهولة استعادتها من قبل المجموعة المهيمنة.

ودون أن ننسى ظرف الهيمنة، علينا، لكي نكون أكثر دقة، أن ننظر إلى الثقافة الشعبية على أنها مجموعة من التصرفات التي "تتماشى مع" تلك الهيمنة وليس باعتبارها نموذج مقاومة منظم ضد الهيمنة.

لقد قدم ميشيل دو سيرتو هذه الفكرة (1980)

قبل بعض علماء الاجتماع على أنها نتيجة لشكل من أشكال الغربة عن العمل، لأن العامل مضطر لأن ينجز بنفسه ما لا يستطيع الحصول عليه أو ما يعتقد أنه مجبر للحصول عليه، أو حتى، كما تقول التحليلات الأخرى، لأنه لم يعد يعرف ما يفعله بوقت فراغه سوى أن يجعل منه وقتاً للعمل. لكن باحثين آخرين يرون في التدبير إبداعاً حراً. إذ يبقى الفرد سيد إدارة وقته وتنظيم نشاطه واستخدام المنتج النهائي لتدبيره. لا شك أن هذا الوجه الثاني هو الذي يفسر نجاح التدبير باعتباره وقتاً للفراغ: التدبير يعيد للمرء فضاء من الاستقلال الذاتي في عالم تهيم عليه القيود. والواقع أن التدبير المنزلي (مثل¹⁶ تنسيق الحديقة أو الخياطة أو الحياكة بالنسبة للنساء المأجورات) يمكن أن يبدد الضجر والعمل المجاني والرغبة في المبادرة والقيود وأن يتسم بطابع الحرية.

إن الإصرار على أن الثقافات الشعبية تدين لكونها ثقافات لمجموعات خاضعة يعني المبالغة في التقليل من شأن استقلالها الذاتي. هذه الثقافات غير المتجانسة، في بعض أوجهها، تتسم بتبعيتها للثقافات المهيمنة، وفي أوجه أخرى تكون، على العكس، أكثر استقلالية. لأن الجماعات الشعبية ليست في مواجهة دائمة، وفي كل مكان، مع المجموعة المهيمنة. في الأماكن وفي الأوقات التي يختلي فيها المرء إلى نفسه" فإن نسيان الهيمنة الاجتماعية والرمزية يسمح بقيام نشاط ترميزي أصيل. والواقع أن نسيان الهيمنة هو الذي يمكن الطبقات الشعبية من القيام بنشاطات ثقافية مستقلة. إن الأماكن والأوقات الناجمة عن المواجهة غير المتكافئة متعددة ومتنوعة مثل: عطلة يوم

تبعاً للحالة كما يقول دوسيرتو، إلى التدبير bricolage أو الاسترجاع أو المخالفة، أي إلى الممارسات المتعددة الأشكال والمتراكبة التي لا تزال مجهولة. وعن طريق هذه المسابرات يسجل المستهلكون معنى للوجود مختلفاً عن المعنى الذي أسقط على المنتجات المنمّطة.

وذهب الأمر بميشيل دو سيرتو إلى حد القول بوجود تشابه بين هذا النشاط الاستهلاكي اللامبالي وعمليات القطاف التي تتم في المجتمعات التقليدية. المستهلكون والقطافون ينتجون القليل من الناحية المادية، لكنهم ماهرون في الاستفادة من محيطهم. وهذه المهارة هي أيضاً خلاقة من الناحية الثقافية مثلها مثل تلك التي تؤدي إلى منتجات نوعية. هذه المنتجات-السلع تشكل إلى حد ما، الجعبة التي يلجأ من خلالها المستهلكون إلى عمليات ثقافية خاصة بهم.

لمثل هذا التحليل فضيلة بيان ما إذا كانت الثقافة الشعبية مضطرة لأن تكون، ولو جزئياً، بمثابة ثقافة خاضعة بالمعنى الذي يقول بأنه على الأفراد الخاضعين أن "يسايروا" دائماً ما يفرضه المهيمنون أو يرفضونه، لأن هذا لا يمنعها من أن تكون ثقافة قائمة في حد ذاتها على قيم وممارسات أصيلة تعطي معنى للوجود.

ومع ذلك، فإن هذا التحليل لا يوضح بشكل كاف ثنائية الثقافات الشعبية التي يعدها غرينيون وباسرون ميزة أساسية لها، ويريان أن الثقافة الشعبية هي ثقافة قبول وثقافة رفض في الوقت نفسه، الأمر الذي يؤدي إلى تفسير الممارسة (العملية نفسها) على أنها تتطوي على منطقتين متناقضتين. وكمثال على ذلك، فإن عملية التدبير المعروفة لدى الطبقات الشعبية قد تم تحليلها من

المنظور، يفترض بوسائل الاتصال أن تسبب اغتراباً ثقافياً ومحقق أية قدرة إبداعية لدى الفرد الذي لا يملك الوسائل التي تجنبه الوقوع تحت وطأة الرسالة المنقولة.

الواقع أن مفهوم الجماهير يعاني من عدم الدقة، لأن كلمة "جماهير" تحيل تبعاً لبعض التحليلات، تارة إلى مجموع السكان وطوراً إلى المكون الشعبي لأولئك السكان. وقد ذهب الأمر ببعض من تصدى لهذا المكون إلى حد إدانة ما يظنون أنه "خبل" الجماهير. وهذه الاستنتاجات تنطوي على خطأ مزدوج لأن هناك خلطاً بين "ثقافة من أجل الجماهير" وبين "ثقافة الجماهير". إذ ليس لأن كتلة من الأفراد تستقبل الرسالة نفسها يعني أن هذه الكتلة تشكل مجموعاً متجانساً. صحيح أنه هناك تمييط للرسالة الإعلامية، لكن هذا لا يسمح باستنتاج تمييط استقبال هذه الرسالة، هذا من جهة، ومن جهة أخرى، من الخطأ التفكير بأن الأوساط الشعبية قد تكون الأقل مناعة إزاء وسائل الإعلام. إذ بينت بعض الدراسات السوسولوجية أن تأثير الاتصال الإعلامي يكون أكثر عمقاً لدى الطبقات الوسطى منه لدى الطبقات الشعبية.¹⁷

لابد من النظر إلى شروط الاستقبال بعين الاعتبار. فقد بين ريشار هوغارت أن قابلية استقبال الرسالة الإعلامية تكون شديدة الانتخابية لدى الطبقات الشعبية، وترتبط هذه القابلية بما يسميه "الانتباه المنحرف" الناجم عن موقف عام ينم عن الحذر والشك بكل ما لا يصدر عن الوسط الشعبي الذي ننتمي إليه: "لا بد من معرفة ما نأخذ منه وما نترك" لا سيما عدم الخلط بين الحياة "الجادة" وبين اللهو الذي لا يؤدي إلى نتيجة. وبالتالي فإن دراسة الاتصال الجماهيري لا

الأحد، المسكن الذي يرتبه صاحبه على طريقته، وهي أماكن وأوقات الإلفة الاجتماعية بين أفراد متمائلين (المقاهي والألعاب الخ). ويخلص باسرون وغرينيون من هذا إلى أن القدرة على الغيرية الثقافية التي يتمتع بها أضعف الناس هي حتماً الأكثر إنتاجية من الناحية الرمزية بعيداً عن الأكثر قوة، ولهذا فهم يتخلصون من المواجهة والعزلة، حتى حين تتحول إلى تهميش، يمكن أن تكون أحد مصادر الاستقلال الذاتي (النسبي) والإبداع الثقافي.

✓ مفهوم (الثقافة الجماهيرية): شهد مفهوم "الثقافة الجماهيرية" نجاحاً كبيراً في فترة الستينات، والسبب في هذا يعود، جزئياً، إلى عدم دقته الدلالية وإلى الخلط بين مصطلحي "الثقافة" و"الجماهير" من وجهة نظر التقاليد ذات النزعة الإنسانية. ومن المدهش استخدام هذا المفهوم لدعم تحليلات واضحة الاختلاف.

بعض علماء الاجتماع مثل ادغار موران (1962) على سبيل المثال شددوا على صيغة إنتاج تلك الثقافة التي تخضع إلى أنظمة الإنتاج الصناعي الجماهيري. وتزامن تطور وسائل الاتصال الجماهيري مع الإدخال الحاسم إلى حد كبير، لمعايير المردود والريعية في كل ما يتعلق بالإنتاج الثقافي. وأصبح "الإنتاج" يتجه للحلول محل "الإبداع".

مع ذلك فإن غالبية المؤلفين كرسوا أساس تحليلاتهم لمسألة استهلاك الثقافة التي تنتجها وسائل الاتصال الجماهيري، وبدا عدد لا بأس به من التحليلات أنها خلصت إلى شكل معين من التمييط

uniformisation الثقافي الذي قد يكون هو أيضاً نتيجة لتعميم وسائل الاتصال الجماهيري. في هذا

الاستهلاك، يخفي خلفه خيارات متناقضة. ففي مجال الغذاء تجد أن العادات المرتبطة بتقاليد مختلف الأوساط الاجتماعية هي شديدة الاستقرار. ولا يعود السبب الأساسي إلى الفروق في القوة الشرائية. لأن الممارسات الغذائية المرتبطة بالأذواق لا تختلف كثيراً عن بعضها لأنها تحيل إلى صور غير واعية وإلى أشكال التعلم وإلى ذكريات الطفولة. إنك ترى التفاوت الاجتماعي حتى في اختيار الخضار واللحوم والفواكه والحلويات. فهناك لحوم "بورجوازية" مثل لحم الخروف والعجل، ولحوم "شعبية" مثل لحم الخنزير والأرنب والنقانق الطازجة (في فرنسا). وهناك أيضاً تراتب في الخضار الطازجة تبدأ من أغناها¹⁸ كالأنديف إلى أكثرها فلاحية مثل الكرث، وأكثرها عمالية مثل البطاطا. وطريقة الطهي تكشف بدورها عن أذواق الطبقات. وبالتالي فإن الأكل هو شكل يبين انتماء الفرد إلى طبقة اجتماعية معينة.

✓ **ماكس وبيير وانبثاق طبقة المقاولين الرأسماليين:** لاشك في أننا ندين لماكس وبيير (1864-1920) في أول محاولة لربط الوقائع الثقافية بالطبقات الاجتماعية. ففي دراسته الأشهر: الأخلاق البروتستانتية وروح الرأسمالية، التي نشرت عام 1905، جهد للبرهنة على أن التصرفات الاقتصادية لطبقة المقاولين الرأسماليين لا يمكن فهمها إلا إذا فهمنا مفهومها للعالم ومنظومة قيمها. وظهر هذه الطبقة في الغرب أولاً ليس من باب المصادفة. لأن السبب في انبثاقها كما يقول وبيير، هو سلسلة من التغيرات الثقافية التي ارتبطت بنشأة المذهب البروتستانتية. ما يزعم ماكس وبيير دراسته في هذا الكتاب، ليس

يمكنها الاكتفاء بتحليل الخطابات والصور المبتوثة. ولكي تكون الدراسة كاملة، عليها أن تضاعف اهتمامها بما يفعل المستهلكون بما يستهلكون. إنهم يختصون بتلك الخطابات والصور ويعيدون تأويلها من أجل منطقتهم الثقافي الخاص بهم. هناك مسلسلات تلفزيونية أميركية مثل دالاس، والتي شهدت نجاحاً شبه عالمي، حتى في مدن الصفيح في ليمّا عاصمة البيرو، وفي القرى الصحراوية في الجزائر، لم تفهم ولم ينظر إليها بالطريقة نفسها للأسباب نفسها هنا وهناك، وفي هذا الوسط الاجتماعي أو ذاك. ومهما كان منتج البث "عاماً" فإن استقباله لا يمكن أن يكون منمطاً لأنه يرتبط بالخصوصيات الثقافية بكل مجموعة، وبالحالة التي تعيشها المجموعة في لحظة الاستقبال.

✓ **الثقافة الطبقيّة:** إن ضعف القيمة الاستكشافية لمفهوم الثقافة الجماهيرية وعدم دقة مفهومي الثقافة المهيمنة والثقافة التابعة قاد الباحثين إلى إعادة نظر موضوعية في مفهوم الثقافة (أو الثقافة التابعة) الطبقيّة من خلال الانطلاق -من الآن فصاعداً- من تحقيقات ميدانية تجريبية وليس من خلال الاختزالات الفلسفية كما في بعض التقاليد الماركسية.

لقد بينت عدة دراسات أن منظومات القيم ونماذج السلوك ومبادئ التربية تتنوع بشكل ملموس، من طبقة لأخرى. هذه الاختلافات الثقافية يمكن ملاحظتها حتى في الممارسات اليومية العادية جداً. وبناء عليه فقد بيّن كل من كلود وكريستيان غرينيون أن هناك أساليب غذائية مختلفة ترتبط بمختلف الطبقات. والتسوق من نفس المتجر الذي قد يعطيك انطباعاً بوجود تجانس في أشكال

الأخلاق الرأسمالية تقتضي أخلاق الوعي المهني ورفع شأن العمل كنشاط يجد غايته في ذاته. فالعمل ليس فقط الوسيلة التي نحصل من خلالها على المصادر الضرورية للحياة. العمل يمنح الحياة معناها. وعن طريق العمل الذي أصبح حراً من الآن فصاعداً بفضل إدخال الأجراء يمكن للإنسان الحديث أن يحقق ذاته باعتباره شخصاً حراً ومسؤولاً.

إذا أصبح العمل قيمة مركزية في نمط الحياة الجديد، وهو ما يفترض أن نخصص له الجزء الأساسي من طاقتنا ومن وقتنا، فهذا لا يقتضي أن يكون الإثراء الشخصي هو الهدف المنشود. فالإثراء كغاية في حد ذاتها لا يخص روح الرأسمالية الحديثة، وفي المقابل فإن ما نبحت عنه هو الربح (الذي يقاس بعائدية رأس المال المستثمر) وتراكم رأس المال. وهذا ما يفترض من جهة الأفراد شكلاً من أشكال التقشف والتحفيز والرصانة البعيدة عن منطلق الإسراف والمباهاة بالمعنى التقليدي للشرف.

لا ينبغي على الأفراد الركون إلى أرباحهم والانجرار وراء المتعة العقيمة لما يملكون. عليهم أن يستخدموا أرباحهم بشكل مفيد اجتماعياً، أي من خلال تحويلها إلى استثمارات. إن الفضائل العلمانية الجديدة المعترف بها هي معنى التوفير والتعفف والجهد هي التي تشكل أساس النظام في المجتمعات الصناعية.

من هم أولئك المقاولون الجدد الذين يدخلون شكلاً جديداً من السلوك الاجتماعي والاقتصادي؟ يجيب ماكس وبيبر، إنهم بروتستانت طهريون يقومون باستبدال التقشف الديني بتقشف علماني. ولا يمكن فهم روح الرأسمالية إلا بإظهار مصدر إلهامها،

أصل الرأسمالية بالمعنى الشائع للكلمة، بل تكون ثقافة (وهو يسميها الروح) طبقة جديدة من المقاولين، خلقت، بشكل ما من الأشكال، الرأسمالية الحديثة. يقول: "وبالتالي فإن القضية المركزية في التاريخ العام للحضارة، حتى من وجهة نظر اقتصادية صرف، ليست في نهاية الأمر تحليل تطور النشاط الرأسمالي باعتباره كذلك، يختلف شكلياً تبعاً للحضارة [...] بل تطور رأسمالية الشركة البورجوازية وتنظيمها العقلاني للعمل الحر، أو إذا استخدمنا مصطلحات تاريخ الحضارات، إن قضيتنا ستكون قضية الطبقة البورجوازية الغربية بما تتمتع به من سمات مميزة. بالإضافة إلى البورجوازية التجارية التقليدية الكبرى، فإن الطبقة التي ستقوم بدور حاسم في انطلاقة الرأسمالية الحديثة هي البورجوازية المتوسطة" وهي طبقة تشهد صعوداً كبيراً حيث يتم اختيار المتعهدين بشكل خاص في بداية العصر الصناعي. هذه الطبقة ستجد نفسها في انسجام تام مع منظومة قيم الرأسمالية الحديثة والتي ستساهم في نشرها بشكل فاعل:

"في بداية العصور الحديثة لم يكن المقاولون الرأسماليون المنتمون إلى الطبقة التجارية وحدهم الحاملون أو التلامذة الأساسيون لما نسميه هنا روح الرأسمالية، لكن هذا الدور يعود إلى ثنانيا الطبقة الصناعية الوسطى التي تسعى إلى الارتفاع".

ما يميز هذه الطبقة الوسطى، كما يقول ماكس وبيبر، هو "أسلوب الحياة" و"طريقة العيش"، بمعنى آخر، تلك الثقافة التي تقوم على أخلاقيات جديدة تشكل انقطاعاً عن المبادئ التقليدية. ويعرّف هذه الأخلاقيات على أنها "تقشف علماني".

وعلى عكس ما كتبه بعض مناهضي مشروع ويبر، فإن هذا المشروع لم يكن يهدف إلى تفسير الرأسمالية عن طريق النزعة البروتستانتية. كان يريد فقط ملاحظة وفهم القرابة الانتقائية بين الأخلاق البيوريتانية (الطهرية)¹⁹ والروح الرأسمالية". كما أراد أيضاً البرهنة على أن القضايا الرمزية والإيديولوجية تتمتع باستقلالية ذاتية نسبية ويمكنها ممارسة تأثير حقيقي على تطور الظواهر الاجتماعية والاقتصادية. وبهذا كان يتعارض مع الأطروحة التي كان يصفها بـ"التبسيطية" لأنها أطروحة شديدة الجبرية وهي أطروحة "المادية التاريخية" التي تقول بأن الأفكار والقيم والتصورات ليست غير انعكاس أو هي البنية الفوقية لحالات اقتصادية معينة.

✓ **الثقافة العمالية:** إن الأبحاث التي جرت حول ثقافات الطبقة، لا سيما في فرنسا، تركزت على الثقافة العمالية حسبما يقول ميشيل بوزون:

لا شك في أن القابلية الاجتماعية لرؤية الطبقة [العمالية] مضافة إلى قابلية الوصول إليها، هي التي تشد الباحثين في العلوم الاجتماعية نحو ما يعتقدون أنه أرض مجهولة".

إن تحليل الثقافة العمالية تدين بالكثير إلى أعمال موريس هالبواش السابقة والرائدة لاسيما أطروحته الموسومة: **الطبقة العاملة ومستويات العيش** المنشورة عام 1913. وهو يعتبر أن حاجات الأفراد التي توجه ممارسا تهم الثقافية تتحدد بعلاقات الإنتاج. وفي تحليله لبنى مجموعة من ميزانيات العائلات العمالية، تراه يربط بين طبيعة العمل العمالي وبين أشكال الاستهلاك العمالي.

قام الباحث الإنجليزي ريشار هوغارت، وهو من منبث عمالي، بوضع أدق وصف للثقافة العمالية،

أي الكشف البروتستانتية الذي يسبغ عليها شرعيتها بشكل من الأشكال. إن الإصلاح الديني، لا سيما الاتجاه الكالفيني، قد بث الفكرة القائلة: أن "رسالة" المسيحي تتحقق في ممارسته اليومية لمهنته بدلاً من قضاء حياته في الدير. والإنسان يساهم من خلال عمله في إظهار مجد الرب، وليس مجرد الممارسات السحرية أو الشعوذات. وليس له غير الخضوع لقدرة الرب والقيام على خدمته من خلال سلوكه النقشفي وحماسه للعمل. في هذا المنظور، يمكن إعادة تفسير النجاح المهني على أنه علامة اختيار إلهي. والفرد المتحرر من وصاية الكنيسة هو فقط من يصبح مسؤولاً أمام الله مسؤولية كاملة.

بالتالي فإن ويبر يلاحظ وجود تطابق بين أخلاق الإصلاح البروتستانتية وبين روح الرأسمالية الحديثة. لقد جرت الأمور كما لو أن النزعة الطهرية (البيوريتانية) الكالفينية قد أوجدت بيئة ثقافية ملائمة لتطور الرأسمالية عبر نشر قيم نقشفية مُعلّنة. وهذا ما يفسر أن من يشكل مبدئياً، طبقة المقاولين الجدد هم أفراد موسومون بطابع البروتستانتية. الأخلاق البروتستانتية تسمح بفهم المنطق المشترك للتصرفات التي قد تبدو متناقضة: كرجبة الرأسمالي في تكديس الثروات ورفضه التمتع بها.

وعبر "عملية تربية طويلة ودؤوبة" أثرت الأخلاق البروتستانتية في مجموعات اجتماعية أخرى، بمن فيها العمال، بل وانتشرت في المجتمع كله. وترافق هذا الانتشار بـ"عقنة" الحياة الاجتماعية والنشاط الاقتصادي الخاضعين إلى تنظيم أصبح شيئاً فشيئاً منهجياً، أي علمياً يحاول تجاوز النظام العاطفي والانفعالي.

المجال العمالي الخاص وفق معايير نوعية لأن الحياة اليومية تتميز بتوزع جنسي دقيق للأدوار. وبشكل عام، وكما يشير جان بيير تيراي، فإن التطورات الثقافية التي ترافق دخول العمال فيما اصطلح على تسميته بـ"عصر الوفرة" يكشف عن تكيف معايير قديمة أكثر مما يكشف عن اعتماد معايير جديدة مأخوذة من الخارج.

✓ **الثقافة البورجوازية:** تعدّ الأبحاث الجارية حول الثقافة البورجوازية، بالمعنى الانتولوجي للكلمة، حديثاً العهد في فرنسا قياساً إلى الأبحاث الأخرى. ويعود سبب هذا التأخر إلى عوامل مختلفة أغلبها منهجي. وعلى النقيض من العالم العمالي، فإن البورجوازية تنتج عدة تصورات عن نفسها، منها الأدبي والسينمائي والصحافي، وبما أنها تسعى إلى المحافظة على صورتها الخاص فإنها بالمقابل، تحتاط لنفسها بدقة خوفاً من فضول الباحثين ومن تحليلاتهم. ومن جانب آخر، فإن إحدى خصائص البورجوازيين، باعتبارهم أفراداً، هي أنهم لا يعترفون بأنفسهم على أنهم كذلك، وهم يرفضون بأن يوصفوا بهذه العبارة. ونادراً ما تكون الثقافة البورجوازية ثقافة يعتز بها المرء ويطالب بها. ومن هنا، صعوبة دراستها بشكل تجريبي.

ندين لبياتريكس لوفيتا Béatrix le wita بوحدة من أولى المقاربات الإثنوغرافية حول الثقافة البورجوازية. وقد تركز بحثها أساساً على المدارس الكاثوليكية الخاصة مثل مدرسة سانت ماري في باريس (ضاحية نويي في الدائرة السادسة عشرة) وعلى نساء متحدرات من مثل تلك المؤسسات. ولكي تبين ماهية الثقافة البورجوازية فقد استخلصت ثلاثة عناصر أساسية تميز هذه الثقافة، هي: الاهتمام بالتفاصيل، لا سيما

وأدق التحليلات لعلاقتها بالثقافة البورجوازية "المثقفة" وفي كتابه الذي ظهر عام 1957 وأصبح كلاسيكياً، ثقافة الفقير: دراسة حول أسلوب الطبقات الشعبية في إنجلترا، يدرس إثنوغرافياً (أعراقية) الحياة اليومية في أدق تفاصيلها مظهراً خصوصية الثقافة العمالية التي لا تزال موجودة، على الرغم من التغيرات التي طرأت عليها منذ بداية القرن مثل تغير الشروط المادية لحياة العمال وتطور الاتصال الجماهيري. إن الشعور الذي يعاني منه المرء بانتمائه إلى طائفة لها حياتها وقدرها يقود إلى تقسيم ثنائي أساسي للعالم الاجتماعي إلى "هم" و "نحن" ويتبدى على شكل تقاليدية conformisme ثقافية، وبشكل أكثر مادية، على شكل خيارات مالية (موازناتية) تعطي الأولوية للخبرات القابلة للاستخدام الجماعي. ومن خلال ذلك تؤدي إلى تعزيز التضامن العائلي.

لم تعد هناك تقريباً مجموعات عمالية بالمعنى الدقيق، متجمعة في الحي نفسه وتعيش حياة اجتماعية مكثفة مثل التجاور وتجمع السكان كلهم في أوقات منتظمة في الأعياد الجماعية. وأصبحت النزعة الخصوصية الثقافية العمالية سواء من حيث اللغة أو الملابس أو المسكن الخ. أقل وضوحاً، إلا أنها لم تختف تماماً. و"خصخصة" أشكال الحياة العمالية تنامت مع انكفاء واضح في المجال العائلي. لكن هذا التطور الذي تمت دراسته من قبل أوليفيه شوارتز، على وجه الخصوص، لم تعد تدل كثيراً على انحسار المجالات الاجتماعية لصالح المجالات الخاصة، بل على كون المجالات الخاصة تضع اليوم أمام المجالات الاجتماعية تنافساً أقوى. من جانب آخر، يتكون

الإنسانية والتنظيمية، لتصبح خصائص وصفات العاملين بها بمثابة المرآة الحقيقية لثقافتها. والحقيقة أن الثقافة التنظيمية تتكون من مجموعة من القيم والاتجاهات والمشاعر والمعتقدات التي يتقاسمها ويؤمن بها العاملون، ومن ثم تكون لقواعد السلوك والأداء في المؤسسة.²¹

والجدير بالذكر، وكما هو متعارف عليه، فإن الثقافة هي ظاهرة أنثروبولوجية - اجتماعية معقدة متعددة الأبعاد، فإن ما يشق عنها من ثقافات فرعية حسب ما وصفه "ميلر Miller" بأنها مجالات للاهتمام بقضايا لها انتشار ملحوظ ودرجة عالية من الاحتواء أو الاندماج العاطفي، وفي ضوء هذا التعريف يمكن تصور الثقافات الفرعية في ضوء متغيرات السن، الجيل والطبقة. وبالتالي يمكن تصور ما يطلق عليه ثقافة الشباب، والتي يندرج تحتها كل من هم دون الثلاثين سنة في جميع الطبقات. في الوقت الذي نجد فيه العديد من الثقافات الفرعية للمراهقين والشباب من كل الأعمار والشرائح الطبقة تشمل على أساليب حياة مختلفة وعلى تصورات للذات متنوعة أنساق للقيم وأنماط للسلوك أكثر تمايزا واختلافا وترتبط في الوقت نفسه بثقافتها الأم.

وقد ربط "فيشر FISHER" بين ظهور الثقافة الفرعية وانتشارها في المجتمع، وبين انتشار ظاهرة التحضر، فالتركز في المناطق الحضرية الكثيفة وغير المتجانسة سكانيا تعمل إضعاف العلاقات الأولية والاتفاق والاجتماع المعياري. كما تؤدي زيادة الكثافة السكانية إلى تمايز بنائي معقد يؤدي بدوره إلى الاغتراب، والتفكك الاجتماعي والأعراف السلوكية واللامعيارية ومن ثم تصبح الجماعات

تفاصيل الملابس، وب"الأشياء الصغيرة" التي تغير كل شيء، وتشكل "التميز" ومراقبة الذات التي تنشأ عن التقشف والتي اعتبرها ماكس ويبر خاصة أساسية من خصائص البورجوازية الرأسمالية، وأخيرا، تحويل ممارسات الحياة اليومية إلى طقوس منها طقوس المائدة التي اكتسبت لديها أهمية ملحوظة:

"إن وجبة الطعام التي يعيشها البورجوازي في الحقيقة بشكل واع على أنها وقت مُفصّل من أوقات التشارك الاجتماعي، تتركز حولها وتنتقل إليها مجموعة العلامات المميزة للمجموعة العائلية البورجوازية".

وتضيف لوفيتا إلى هذه العناصر الثلاثة عنصراً رابعاً له أيضا خصوصيته، وهو استخدام ذاكرة أنسالية عائلية عميقة ودقيقة تحافظ عليها [شجرة العائلة].

في الثمانينات جرت أبحاث استكملت وحددت هذه اللوحة البورجوازية واستخرجت الوظيفة الأساسية للتشارك الاجتماعي (الاستشراك) للمؤسسات الخاصة، وهي غالباً كاثوليكية، والتي تشكل المدرسة اليسوعية نموذجها التاريخي، وهي محطة شديدة الفاعلية بالنسبة للتربية العائلية.²⁰

ثانيا - العلاقة بين مفهومي الثقافة التنظيمية والثقافة الفرعية في المؤسسة المينائية بسكيكدة في ظل التحولات الراهنة:

أشرنا سابقا إلى أن الثقافة التنظيمية في ظل التحولات الراهنة وما تعيشه المؤسسات الخدمائية الجزائرية مهما كان حجمها وطبيعتها نشاطها وتوجهها نحو الأداء المتميز وما تشمله من قرارات وسياسات وممارسات إدارية، بالإضافة للعلاقات

خلال تفعيل سياسات وبرامج التكوين والتدريب لتمكينهم من اتخاذ القرارات المناسبة والملائمة لتوقعات واحتياجات الزبائن من منظور رسالة المؤسسة وأهدافها.

والجدير بالملاحظة وحسب ما صرح به بعض الإطارات والمسيرين بالمؤسسة، فإن هذه الأخيرة تعيش تنوعا ثقافيا نتيجة الاختلاف في مختلف الأبعاد المكونة للثقافات فيها وهو ما أكده العالم "ميللر وفيشر"، وهو نتيجة حتمية لطبيعة البيئة التي يعيش فيها المورد البشري وتأثيرها على قيمة وسلوكياته ومعتقداته وتقاليد وممارساته مما يشكل عائقا أمام قرارات وسياسات المؤسسة التي تسعى إلى تحقيق التوافق والتكامل الاستراتيجي بين ثقافة المورد البشري التي تعبر عن ثقافة فرعية تميزه وبين ثقافة المؤسسة التي تعبر عن جميع الموارد. مما يؤدي إلى التداخل والتعقيد في تحديد هوية وماهية كل منهما.

وهذا التعقيد والتداخل هو معبر عن العلاقة الترابطية والتنظيمية بين مفهومي الثقافة التنظيمية والثقافات الفرعية واللذان اكتسبا هذا التعقيد من المفهوم الأم "الثقافة".

إذن نخلص مما سبق إلى القول بأن العلاقة التي تجمع بين المفهومين هي علاقة تبادلية تداخلية لا يمكن فصل مكونات أحدهما عن الآخر، فهي علاقة ترابطية كونها تتعلق بالمورد البشري فهو كتلة من العلاقات والأحاسيس التي لا يمكن التحكم فيها وتسييرها حسب رغبة المؤسسة لوجود عوامل مساعدة على ذلك كمتغير الإقامة (الريف، الحضري). إضافة إلى أن كل منهما يعتبر من المفاهيم التي تهتم بها العديد من

الحضرية أكثر احتمالا للانحراف من المعايير التقليدية للمجتمع.

ويستطرد "فيشر" أنه كلما زادت معدلات الحضرية زادت إمكانية تنوع الثقافات الفرعية، ذلك أنها تطورها من شأنه توليد أنساق فرعية ذات طبيعة اجتماعية لحماية وتطوير ثقافات فرعية جديدة لمواجهة التهديدات الخارجية، بالدرجة التي تجعل عناصرها غير التقليدية أكثر اندماجا في التيار الرئيسي للثقافة الأم.²²

إذن فإن الثقافة التنظيمية والثقافة الفرعية حسب التراث والأدبيات السوسولوجية التي قامت بتحليل ومعالجة المفهومين، توصلت إلى أنهما يحملان نفس الخصائص والسمات والمميزات التي تجعل منهما أكثر تعقيدا. والتنوع بأبعادهما ومكوناتهما وهو الأمر الذي حرص منظري المؤسسة والإدارة وما أنجز في فضائها من بحوث ودراسات على البحث والتقصي عن القواسم المشتركة بينهما بهدف إيجاد تصور واضح ومحدد يتسم بدقة التحليل والفهم، لذلك نجد جل اهتمامات الباحثين والدارسين في وصف معنى المفهومين يتركز حول القيم والمعتقدات بصورة مستقلة ومتداخلة.²³

وبناء على ما تناولناه سابقا، وبالنظر إلى واقع المؤسسة المينائية بسكيكدة، على اعتبار أنها من بين المؤسسات التي تتميز خدماتها وأداءها اتجاه الزبائن بدليل حصولها على مختلف مقاييس الجودة للسلامة والبيئة والأمن والخدمات. مما أدى بهذه المؤسسة إلى التركيز مختلف الجوانب والأبعاد الثقافية التي من شأنها تطوير وتحسين مكانتها وصورتها وموقعها ما بين المؤسسات المنافسة لها، واستثمارها في مواردها البشرية من

كمدخل إستراتيجي لتحقيق الأداء المتميز)، جامعة ورقلة، 2005، ص 282.

6- نادية العارف، الإدارة الإستراتيجية " إدارة الألفية الثالثة"، دار الجامعية، مصر، 1999، 2000، ص 172 - 173.

7 - موسى اللوزي، التنظيم وإجراءات العمل، دار وائل للنشر، الأردن، 2002، ص 225.

8 - ميشيل أرمسترونج، إذا كنت مديرا ناجحا كيف تكون أكثر نجاحا (مجموعة متكاملة من الأساليب المختبرة والمهارات الأساسية)، مكتبة جرير، ط 01، 2001، ص 104.

9 - موسى اللوزي، المرجع السابق، ص 225 - 226.

10 - حمداوي وسيلة، المرجع السابق، ص 45.

11 - حسين حريم، السلوك التنظيمي (سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال)، دار ومكتبة الحامد، الأردن، ط: 02، 2004، ص 329 - 330 .

12 - موسى اللوزي، المرجع السابق، ص 229 - 230.

13 - محمد عباس إبراهيم، الثقافات الفرعية دراسة أنثروبولوجية للجماعات النوبية بمدينة الاسكندرية، دار المعرفة الجامعية، مصر، ص 119.

14- دوني كوش، مفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية،

ترجمة قاسم المقداد، مطبعة اتحاد الكتاب العرب، سوريا،

2002 ، ص 117 - 119.

15 - المرجع نفسه، ص 117 - 119.

16 - المرجع نفسه، ص 117 - 119.

17 - المرجع نفسه: ص ص 120، 121.

18 - المرجع نفسه، ص 120 - 121.

19 - المرجع نفسه، ص 122 - 123.

20 - المرجع نفسه، ص 123 - 124.

21 - أحمد معاني وآخرون، قضايا إدارية معاصرة، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2011، ص 65.

22 - أحمد رشوان، الثقافة (في علم الاجتماع الثقافي)،

مؤسسة الشباب الجامعة، مصر، ص 82 - 83.

23 - ماجد عبد المهدي المساعدة، ادارة المنظمات (منظور

كلي)، ط1، دار المسيرة، الأردن، 2013، ص 31.

الحقول العلمية والمعرفية خاصة الحقل الأنثروبولوجي والاجتماعي والسلوكي التنظيمي.

➤ خاتمة:

في الأخير يمكن القول باختصار بأن التصورات والتحليلات المقدمة من طرف الباحثين والمهتمين بالثقافة التنظيمية والثقافة الفرعية في مختلف المجالات، تصب كلها في خانة محاولة توضيح أهمية المفهومين بالنسبة للمورد البشري من ناحية والمؤسسة من ناحية أخرى، وكذا الحقل الدلالي الإيستيمولوجي.

أما فيما يتعلق بالعلاقة بين المفهومين في المؤسسة المينائية بسكيدة، وما تحويه من استراتيجيات، فمن الضروري أن تكون الثقافات السائدة بالمؤسسة مناسبة وداعمة وملائمة لاستراتيجياتها إذ أن أي تغييرات في الاستراتيجيات تتطلب إجراء تغييرات متزامنة في الثقافات السائدة، وإلا فمن المحتمل أن يكون مصيرها الفشل، وعلى الصعيد الداخلي للمؤسسة، يجب أن تكون الثقافات السائدة ملائمة لنوع التقنية المستخدمة، فالتقنية الروتينية تتطلب قيما ومعايير وتقاليدا تختلف عن تلك التي تلائم التقنية غير الروتينية.

➤ قائمة المراجع:

1 - حمداوي وسيلة، إدارة الموارد البشرية، مديرية النشر لجامعة قالم، 2004، ص 169 .

2 - علي عبد الرازق جلبي، علم الاجتماع الصناعي، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2003، ص 193 - 194 .

3 - حمداوي وسيلة، المرجع سابق، ص 44 .

4 - المرجع نفسه، ص 175.

5 - بلكبير بومدين، فؤاد بوفطيمة، المؤتمر العلمي الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات (ثقافة المنظمة