

المعيش اليومي في مدائن الذهب : صعوبات التنمية و غياب البدائل

د. المنجي حامد

قسم العلوم الاجتماعية

جامعة قفصة - تونس

ملخص:

حاولت هذه الدراسة الميدانية معالجة أشكال التنظيم المتبعة، صلب شركة فسفاط قفصة على مستوى الأداء المحلي ودور التنظيم في الشركة و التسيير.

فهي دراسة ميدانية تحاول الوقوف على إشكالية ثنائية التسيير والتنظيم في إحدى الشركات التونسية، وكيف ينعكس هذا الأخير "التسيير والأداء" على المجتمع المحلي، فهي دراسة ميكروسوسولوجية تعمل على استنطاق الواقع التنموي التونسي المحلي.

Résumé:

A travers cette étude nous essayons de cerner le phénomène organisationnel au sein de la société Tunisienne et son impact sur le développement territorial.

Cette étude microsociologique est un apport aux investigations empiriques, Tunisiennes.

تقديم عام:

يقول جاك بيرك "لا توجد مجتمعات متخلفة و لكن توجد مجتمعات غير مدروسة "

« Il n'ya pas des sociétés sous-développés mais Ilya des sociétés sous-analysés »

يكاد يجمع الباحثون في الوسط الأكاديمي على أن أغلب التجارب التنموية قائمة على خيارات مغلوطه و عادة ما تكون مسقطه و مفروضة من منظمات دولية لها أجنداتها الخاصة و إستراتيجياتها المسبقة ، فضلا على أن فعالية صياغة المنوال التنموي يفتقد لمختصين و منظرين لهم السبق في معرفة خصائص المجتمعات و تاريخها و مقدراتها البشرية والاجتماعية و ثقافتها و غيرها ، زيادة على طبائع السمع و الطاعة من قبل أولى الأمر في مجتمعاتنا. كل هذا أفضى إلى نتائج عكسية تتزايد فيها نسب البطالة و تعمق فيها الفوارق الاجتماعية و الثقافية و تهمش فيها الشرائح المجتمعية الحيوية و تقصى فيها الكوادر و أهل العلم و المعرفة و يصبح بموجب ذلك الحديث عن التنمية كلام على الكلام في المستوى النظري يحمل في ذاته سياسة تنمية التخلف و تأييد الواقع الاجتماعي المحلي و الوطني و الإبقاء عليه على المستوى العملي.

هذا ما تسعى هذه الورقة إلى توضيحه بالاعتماد على عينة عشوائية من إطارات شركة فسفاط قفصة في الحوض المنجمي بالمتلوي كنموذج على قدرة خلق الأزمات و عدم القدرة على إدارتها من خلال سوء التنظيم الذي ينتج عنه سوء التسيير و الذي بدوره ينتج عنه ضعف مردود القطاع المنجمي الذي له ثقله في التنمية المحلية و تأثيره على المعيش اليومي و النمط الاجتماعي السائد. و نعتمد في ذلك على منهج دراسة الحالة للوقوف على واقع مفهوم "تنمية التخلف" وأبعاده الاجتماعية و سياسة "ترقب الدمج" لشريحة الشباب الذي تعصف به رياح المعولم عبر نوافذ المحلي.

مجتمع الحوض المنجمي و الإطار المفهومي للمجتمع المحلي:

المجتمع المحلي هو مفهوم قديم متجدد ظهر في بداية الخمسينات في بعض الدول المتقدمة و شاع انتشاره خاصة بعد السبعينات بعدما عممت هيئة الأمم المتحدة هذا المفهوم كخطوة أساسية للتنمية , بحكم ضرورة أن تأخذ التنمية الخصوصيات المحلية في الحسبان.

فلقد كان للهند السبق الزمني في تطبيق هذا المفهوم في خطتها التي عرفت بالخمسية الأولى (1953-1957) ، و أول دولة عربية طبقت هذا المفهوم هي مصر في بداية الستينات , ثم في أواخر السبعينات كانت الأردن التي قامت باستخدام مفهوم "تنمية المجتمع المحلي" أو ما عرف قبل ذلك في الأردن بأسلوب "التخطيط القطاعي" الذي يعتمد على رسم المسارات التنموية بهدف تأسيس بني إرتكازية تحتية أساسية قوية كالماء و الكهرباء و الطرقات و خدمات الصحة و التعليم وغيرها... و في مخططات التنمية تبين أن هذا النهج التنموي كانت له نتائج عكسية و سلبية تمثلت في تعميق الفجوات التنموية بين المناطق الريفية و المناطق الحضرية التي كانت بمثابة مراكز استقطاب لمعظم الاستثمارات التي رافقت المشاريع التنموية التي تم تنفيذها دون جدوى. و المجتمع المحلي هو "تجمع الفاعلين في منطقة محددة ، بصورة تتيح ظهور الأنشطة اليومية"⁽⁵⁾ ، بمعنى أن العامل الجغرافي يعطي طابعا خاصا للمعيش اليومي لدى أفراد هذا المجتمع يتجلى في شكل ممارسات ثقافية وبالتالي فعل اجتماعي له طابع خاص⁽⁶⁾ لا ينطبق على "المجتمع الشامل" حسب تعبير جورج بالونديي. فالشرط التأسيسي للمجتمع المحلي هو العامل الجغرافي ثم توفر صلات وظيفية بين مختلف الفاعلين تنبثق عنها ثقافة مشتركة و وعي بالذات الجماعية التي يضمن وجودها و تطورها البناء

الاجتماعي المشترك. فهو مجتمع يتضمن بعدا سيكولوجيا و آخر جغرافي وثالث سوسولوجي ، و أن الرابط السيكولوجي و الرابط الجغرافي هما اللذان يتولد عنهما الرابط السوسولوجي. إذ أن علاقة الفرد بالمكان هي علاقة سيكولوجية بالأساس و تنتج عنها علاقة بالآخر في إطار الاعتماد المتبادل بين الأفراد وبخاصة في مجال تبادل المصلحة و الضرورات الحياتية. و بالتالي يصبح المجتمع المحلي عبارة عن كل اجتماعي (un tout social) تندمج فيه عقول الأفراد و من خلاله فقط تناح الفرصة للأفراد للتعبير عن قدراتهم و إمكاناتهم بشكل كلي وملائم و له بعدين: - الأول يختص بتقييم البعد المكاني. - الثاني يدور حول تطبيق المصطلح واستخداماته.

التمية و تنمية التخلف: واقع "المواطنة المنقوصة" (citoyenneté imparfaite):

في الأدبيات السياسية القديمة يشدد أفلاطون على العلاقة القوية بين السياسة la politique و الأخلاق l'éthique , وتعتبر مدينة "أثينا الديمقراطية" مرجعية لتوصيف منزلة الفرد فيها سواء من ناحية الانتماء الجغرافي و الوجود الجسدي أو من ناحية حق المشاركة في الحياة المدنية و السياسية "حيث تمارس حرية الفرد بحماية المدينة"⁽⁷⁾ . وعليه تبدو مبادئ الحرية و المساواة أمام القانون حق و ليس منة من أحد و يستدخل هذا الخلق في مسلكيات المواطن لدحض المسلكيات اللاعقلانية و يصبح بموجب ذلك تداخلا بين سلوك الفرد بصفته الشخصية وتنمية المجتمع المحلي بصفته الكل الاجتماعي و الحاضنة لكل أجزائها بمختلف توجهاتهم و أصولهم. غير أن الأمر مختلف إلى حد كبير في المجتمعات التي يسميها لوفستروس "بالمجتمعات الباردة les sociétés (froide) * ، حيث تتسم بالانغلاق على نفسها وتضعف ذاكرتها الاجتماعية وتقل فيها فرص الحراك الاجتماعي والمهني و يكون نسق التطور فيها ضعيف وبطيء ، أو المجتمعات التي تكون مجال تجارب لبعض السياسات أو بعض الخيارات ذات الأهمية القصوى و التي يسميها المتخصص في الانثروبولوجيا السياسية جورج بالوندي "بالبرازافيليات السوداء"⁽⁴⁾ حيث توجد الثروة الطبيعية الباطنية و لا توجد أدمغة قادرة على استغلال هذه الثروة استغلالا حسنا.

إن التفسير البنيوي للظواهر يشدد على أن تغير المفهوم ينتج عنه تغير مفاهيم أخرى من ذلك أن علاقة الفرد بالمجتمع المحلي علاقة متغيرة ولا تستقر على حال ، فالمواطن هو اشتقاق من الوطن ، و تهميش و عزلة هذا المواطن في وقت تغول الدولة تحول الوطن إلى موطن ، بمعنى تقلص "المجال الحيوي" للفرد و أصبح مفهوم المواطن مقتصرًا على البعد المكاني أو الجغرافي للمواطنة دون البعد الحقوقي المدني وهو ما يتفق فيه مع التنزيل العزيز "...لقد نصرمك الله في مواطن كثيرة..." (التوبة 25) و حل مفهوم الدولة - الأمة محل مفهوم الدولة-المدينة أو ما تعرف في الأدبيات السوسولوجية بالدولة-الراعية⁽⁸⁾، كما حل و بشكل تدريجي مفهوم المواطن-الفرد محل مفهوم الحشد و الكتل الجماهيرية و الرعية.

و مثلما أن هناك دول إقليمية في المركز و دول أخرى في الهامش حسب الماركسيين الجدد مثل سميير أمين و Nicos poulantzas , هناك داخل البلد الواحد مناطق مركزية و مناطق هامشية ، فتحضى العواصم و المدن الكبرى بنصيب وافر من مشروعات التنمية لتصبح مدن حيوية و تبقى بقية المناطق تعيش على الفتات و مصدر لاستخراج أهم الثروات الطبيعية والمنجمية. و تبقى التنمية الحقيقية إذن مرتبطة بتوزيع الدولة لثروات البلاد على جميع المناطق و المدن والقرى بشكل عادل يأخذ

* Avec Claude Lévi-Strauss il oppose ainsi les sociétés froides aux sociétés chaude ; ces dernières manifestant « un besoin irrépissible de changement » (« tristes tropiques » Plon.1955.).

في الاعتبار الخصوصيات المجتمعية المحلية و الثروات المتاحة ، فضلا على سياسة الإدماج الفعلي لشريحة الشباب و المشاركة في الفعل والاستئناس بهم في صياغة القرار ، حتى تكون قد نجحت فعلا في سياستها التنموية ، خاصة و أن التمايزات الطبقية و المناطقية قد فاقمت حدة الانقسامات و أدت إلى خلل خطير في فكرة المواطنة و بالتالي في موقف المواطن ذاته من الدولة كجهاز له مظهراته المحلية. ففي "مدن الذهب" les cités d'ors بالجنوب التونسي و نقصد أساسا منطقة المتلوي، النموذج التنموي يشبه ما تصحح تسميته "برأسمالية الدولة" وهو نظام مريك لا يعطي هامش من الحرية للخلق والإبداع والمبادرة الفردية و النتيجة هو التغافل عن البعد الشامل والتكاملي للتنمية حيث يقع أخذ الثروات الطبيعية على حساب الواقع الصحي و تبعات التصنيع من الأمراض المزمنة فضلا على إهتراء البنية التحتية و فقدان فضاءات ترفيه و مرافق صحية دون اعتبار ارتفاع نسب البطالة التي وصلت خلال الثلاثي الثالث من سنة 2013 إلى 15.7% من مجموع السكان النشيطين الذين بلغ عددهم 3961.8 ألف⁽¹⁾

الخصائص الميدانية و الأسس النظرية للدراسة :

هي بحث في أشكال التنظيم المتبعة صلب شركة فسفاط قفصة على مستوى الاداء المحلي و دور التنظيم في الشركة ودور التسيير لدى رؤساء المصالح و بالتالي دور التنظيم و التسيير على تنمية الشركة و إنعكاسات الشركة على المجتمع المحلي عموما. و كان ذلك عبر تقنية الاستثمار التي وزعت بشكل عشوائي على رؤساء المصالح في شركة فسفاط قفصة في مدينة المتلوي تتمحور حول التنظيم (organisation)، والتسيير (management)، ثم التنمية (développement).

و الإطار النظري ينقسم إلى مقاربتين متكاملتين هما:

1/ مقارنة أندري جندر فرانك لمفهوم تنمية التخلف⁽⁹⁾، باعتبار أن المنوال التنموي - في أغلب الحالات - يشتغل بشكل عكسي و يعطي نتائج عكسية في الجانب العملي للتنمية ، فبدل حصول تنمية يحصل تخلف. FRANK.A.G le développement (de sous-développement) وكأن الاستراتيجية هي استراتيجية تنمية التخلف في باطنها وتنمية في ظاهرها.

- مقارنة Henri Fayol, Max Weber et Elton Mayo حول مفهوم التنظيم و التسيير و الفرق بينهما، باعتبار أن التنظيم عملية توزيع للمهام و تحديد للصلاحيات حسب مقتضيات واقع الحال في كل مؤسسة و أن التسيير عملية إدارة العمل* و التحكم فيه و رقابة سيره.

أما اختيار شركة فسفاط قفصة فيخضع لمعطى محلي متمثل في موقع الشركة لدى مجتمع الحوض المنجمي و ولاية قفصة عموما من الناحية الاقتصادية و طاقة التشغيل و حجم التأثير و قدرة التدخل في المعيش اليومي من ناحية ، و موقع 13 رئيس مصلحة في صلب هذه الشركة و الأسهم الرمزي للعينة داخل الشركة من ناحية أخرى. و قد كانت هذه الورقة دراسة حالة étude de cas للكشف عن واقع التنمية والأزمة المزمنة بين الدولة كجهاز والمجتمع المحلي كمجال فعل هذا الجهاز d'action champ.

نتائج التنمية المحلية : نموذج تطبيقي لتنمية التخلف.

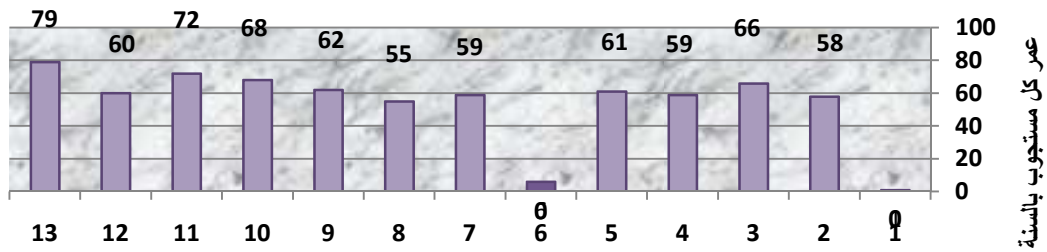
ما نستشفه من الدراسة التي أجريناها في الحوض المنجمي منذ البداية هو أنه رغم قيمة المسؤولية التي يتحملها كل موظف وهو أن أغلبهم رؤساء مصالح و لهم مسؤوليات متعددة و صلاحيات واسعة وخبرة معتبرة ، إلا أن الملاحظ هو غياب سياسة التشبيب في المواقع الهامة ضمن شركة فسفاط قفصة بالجهة و تقدم في العمر لأغلب الإطارات العليا للشركة مما يخلق شرخ بين الأجيال

* manager : « un terme fait référence à un individu en charge de décisions importantes (en partie centralisées), sans spécifier le statut exact du responsable ». La revue des sciences de gestion. Direction et gestion des entreprises. 38^e année. N 199. P52.

conflit intergénérationnelle ناتج عن تأخر سن التقاعد و السيطرة على المواقع المعتمدة في الشركة لكبار السن وانسداد قنوات الحراك المهني للشباب الأمر الذي يوسع الهوة و يجعل الطرف الأول غير قادر على تطوير الشركة و تحيين نسق اشتغالها بحكم الركود و عدم تفعيل آليات البحث العلمي داخل الشركة مثل إعادة التأهيل و ينحصر الدور في تقاسم المناصب و الطرف الثاني إما أن يبقى في حالة عطالة مهنية أو يقع إدماجه في الوظائف الثانوية بقطع النظر عن التخصص أو الدبلوم الأمر الذي يجعله يشعر بالغبن و يولد لديه ثقافة اللامبالاة و التواكل.

فهو طرف غير قادر على خلق فرص تنمية و تطوير و تأهيل لنفسه و للشركة و بالتالي انغلاق أفق التنمية و عدم ترك الفرص لشريحة واسعة من الشباب المتعلم و مجزته شهادات علمية متنوعة , (7 موظفين من 13 موظف تفوق أعمارهم سن 60 سنة و ما تبقى من العينة لا تقل أعمارهم عن 55 سنة) .

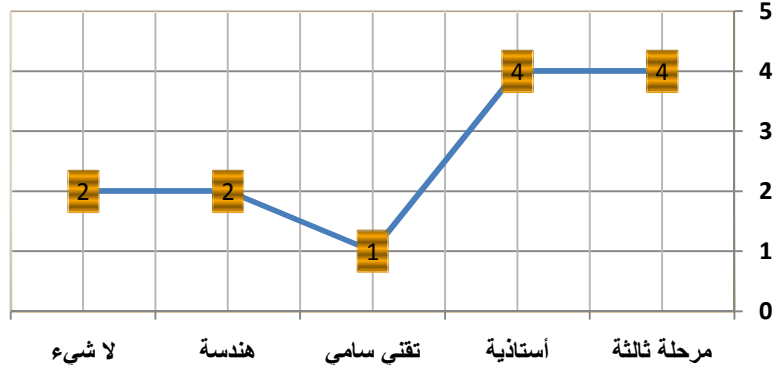
رسم عدد 1: خصائص العينة حسب متغير العمر.



رقم المستجوب من 1 إلى 13

فمتغير العمر لرؤساء المصالح داخل الشركة يبدو أنه عامل عرقلة و تكبير للشركة، بدل أن يكون عامل من العوامل المساعدة على تنميتها و تأثيرها إيجابيا على هذا المجتمع المحلي فالمؤسسة ليس لديها القدرة على تجديد ذاتها من الداخل لأنها متهممة ديمغرافيا. و فضلا على متغير المستوى التعليمي الذي لا يدل على حسن اختيار رؤساء المصالح ، فهناك أربعة إطارات عليا مستواها التعليمي مرحلة الثالثة (تنوزع على مستوى الاختصاص بين 01 مهندس ميكانيك و 01 مهندس إلكترو ميكانيكا و 02 علوم كيميائية) ، و هناك اثنان هندسة و ما تبقى من العينة منهم أربعة مستواهم التعليمي في حدود الأستاذية و منهم اثنان امتنعوا عن الإجابة وهو ما يمكن أن يفسر بالتحرج أثناء التصريح بالمستوى و ربما هذا مدعم آخر لعدم العقلنة في توزيع المسؤوليات و الانتدابات و الترقيات المهنية. إن المستوى التعليمي لرؤساء المصالح يمكن أن يكون محدد هام لطريقة التنظيم و التسيير داخل الشركة و من ذلك دور التنظيم و التسيير في تنمية الشركة.

رسم عدد 2 : المستوى التعليمي لمختلف أفراد العينة.



إن تنمية التخلف باعتبارها إستراتيجية الحل الآني الذي لا يأخذ في الاعتبار البعد الزمني و استشراف مستقبل الشركة و الحفاظ على مصالح ضيقة يمكن تلخيصها في:

- عدم تنمية الوعي الوطني لدى الموظف بأهمية الثروة المنجمية على التنمية المحلية و واقع المجتمع على المستوى الاقتصادي و الثقافي و الاجتماعي و الصحي.
- عدم تنمية الحس النقدي و حرية التعبير و عدم الشعور بالانتماء للشركة باعتبارها أسرة من درجة ثانية والمسؤولية داخل مجال العمل و خارجه.
- إهمال الرعاية بالتكوين المستمر في إطار التخصص و المهنة و بالصحة و عدم المشاركة في عملية التنمية في الفضاء المجتمعي المحلي و غياب ثقافة مواطنة بفعل أزمة الثقة بين الشركة كمثل عن الدولة و المجتمع المحلي.
- و تنمية التخلف في المجتمعات المحلية يفهم في علاقة بالتنمية المحلية باعتبارها عملا ليس عفويا بل منظما و مخططا وهو مستويات:
- التنمية المحلية القائمة على التضامن مفادها اعتماد مقاربة تشاركية كمدخل ضروري للتفاعل و الاندماج بين مختلف مكونات المجتمع المدني ، دون إقصاء و تشريك كل الحساسيات المجتمعية ، أساسها الاقتصاد التضامني.
- التنمية المحلية المندمجة تتوخى الاختزال في العنصر البشري كوحدة إحصائية و ظل هاجسها هو البعد الاقتصادي. وهي مقارنة تعيد الاعتبار للموارد البشرية لأنه لا تنمية بدون تنمية اجتماعية تعتمد على العنصر البشري.

ما يهمنا في هذا البحث هو تعقب دلالات السؤال حول إشكالية العلاقة بين تنمية التخلف و المواطنة المنقوصة ؟ بمعنى درجة الارتباط بين مظاهر تنمية التخلف في واقع الشركة و تظاهراتها السلوكية المجتمعية في علاقة بتمثالات الشباب للدولة و أجهزتها المحلية. و بالتالي تراجع دور الدولة - الأم و إنتشار ثقافة " رزق ألياي إزاء المرافق العمومية و الإدارات العامة و الرسمية و كل جهاز إداري يمكن تصنيفه ضمن مكاسب الدولة و أملاكها.

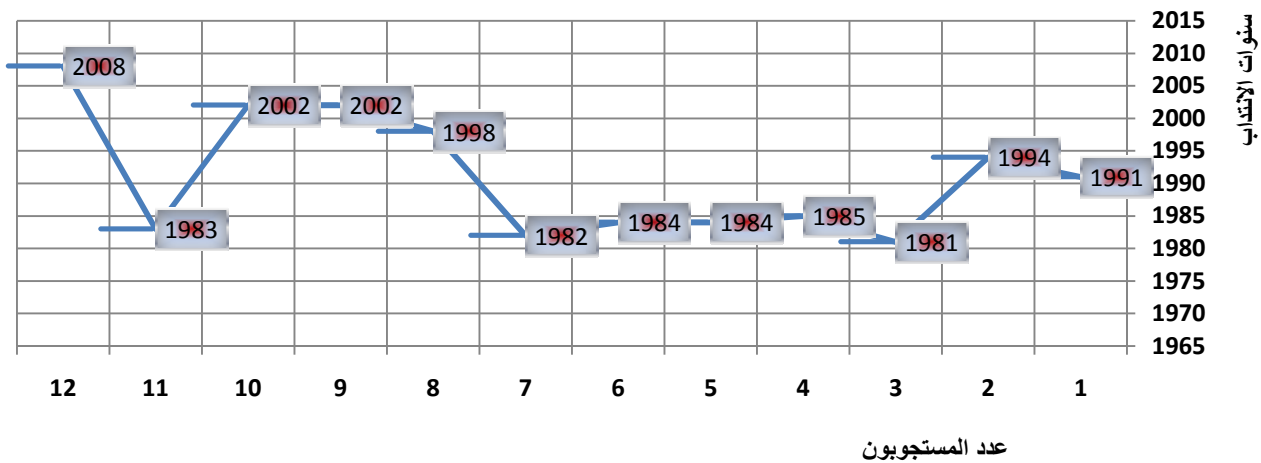
وهو ما يفضي بنا إلى عدة معادلات : أولها العلاقة بين البيئة الريفية الصعبة و الطبيعة البشرية المحبة للفوضى والتخريب وهي ما تعرف في المغرب حسب رحمة بورقية "بمناطق السيبة" حيث توجد سلوكيات تبرر التخلف و تسعى إلى الإبقاء عليه بدون وعي أو ما يمكن تسميته "بالقابلية للتخلف" قياسا على مصطلح مالك بن نبي وهو "القابلية للاستعمار . وهو مفهوم (القابلية للتخلف) يخلقه و يؤسس له واقع موجه و ذاكرة مشحونة بالآلام و يطعمه ويعززه و عي ملتبس لا يزال يخاف و يخشى أن يربط بين السياسات غير العادلة و المضللة و المتعطسة و بين نتائجها المحزنة على مستوى مسلكيات المجتمعات المحلية المستضعفة و المقصية.

و من الجهة الأخرى يوجد جند من المنظرين في ما يعرف في الجامعات الأمريكية "بعلم إدارة الأزمات" للتعامل مع المعطيات الثقافية السياسية و الاجتماعية تعاملًا وظيفيًا ضيقًا لا يأخذ في الاعتبار مصالح الشعوب و لا إستراتيجيات سياسة خلق الأزمات . و هكذا لا يجري التفاف على الجواب الفعلي عن السؤال الذي يطرح محليا (هل نحن إزاء تنمية بالفعل أم بالقوة ؟ تنمية على مستوى تعاطي المجتمع المحلي مع المشاريع المحلية فعلا أم تنمية شكلية) فحسب بل يجري دمج ما بين حرب المصالح و مشاريع السيطرة من جهة و ما بين القيم الدينية و الأخلاقية و الثقافية و الحضارية للعمل في حد ذاته من جهة أخرى.

إن نزعة إسقاط المشاريع حسب أهواء الساسة و دون دراسة هي التي تدفع بالمشاريع التنموية إلى الانتحار. فإذا ما تحدثنا على التنمية فهي تعد عملية واعية موجهة لصياغة بناء حضاري، اجتماعي متكامل. وهي تقوم أساسا على مبدأ المشاركة الجماعية و الفاعلة من مرحلتها التأسيسية عند التخطيط و صياغة القرارات وصولا إلى التنفيذ و تحمل المسؤوليات و الانتهاء بالانتفاع من مردودات و ثمرات مشاريع التنمية و برامجها. و بذلك تكون التنمية "الطريقة المثلى" (one best way) في توظيف جهود الكل لصالح الكل ، مع التشديد على بعض القطاعات المنهكة أو الهامة و الفئات الاجتماعية التي تحتاج تطوير في قدراتها و زيادة في كفاءاتها وتحسين في أوضاعها أو ما يعرف "بالتمييز الإيجابي" ، هي عملية تهدف إلى تحقيق زيادة سريعة و تراكمية خلال فترة من الزمن محددة و قصيرة نسبيا و تستهدف إحداث تغيرات نوعية بالإضافة إلى التغيرات الكمية و ذلك عن طريق الجهود المنظمة ، وهي عملية تحويل و استثمار كل الطاقة الذاتية و الكامنة و الموجودة فعلا بصورة شاملة تحقق التقدم للمجتمع و الدولة و الفرد.

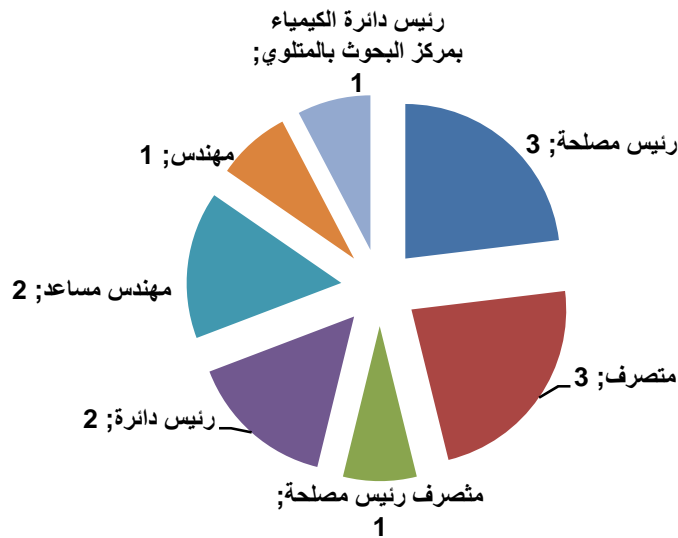
الملاحظ في قطاع المناجم في جهة المتلوي أنه القطاع الوحيد و الأساسي وهو مفتاح التنمية المحلية بالنظر إلى ثقله وطاقته التشغيلية و قدرته على استيعاب شريحة هامة من العاطلين عن الشغل و لكن التأمل في تاريخ انتداب رؤساء المصالح يكشف أن فعل الإدماج المهني النوعي في صلب هذه الشركة يبدو دون المطلوب بدليل أن هناك 3 رؤساء مصالح فقط تم انتدابهم بعد سنة 2000 ، و فيما عدا ذلك هناك من تم انتدابهم منذ ما يزيد عن 33 سنة و دون اعتبار عدم الإجابة عن سنة الانتداب (مستجوب واحد) هناك 50% من العينة تم إدماجهم قبل 1985.

رسم عدد 3: تاريخ انتداب أفراد العينة.



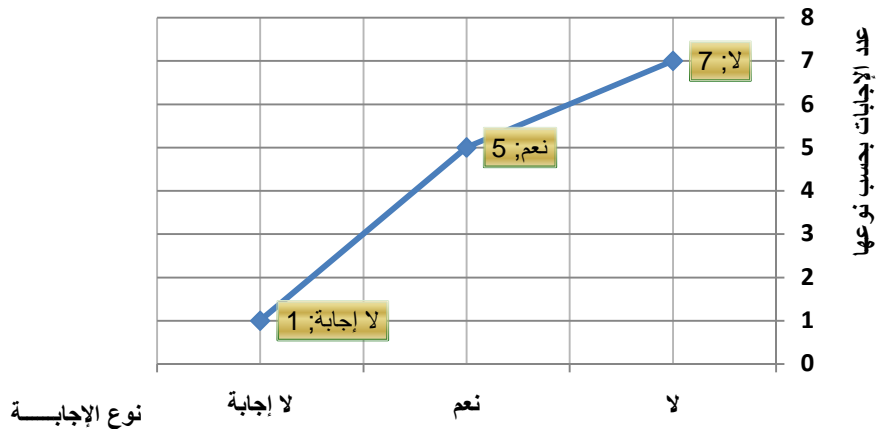
إن فعالية الاستمارة نستمدتها من الصفة المهنية للمستجوبون بمعنى أن أغلب أفراد العينة هم رؤساء مصالح ومتصرفون و متصرفون رؤساء مصالح (7 من أفراد العينة)، الأمر الذي يجعل النتائج أقرب إلى الصدقية و الموضوعية ، فالعينة على قلتها عدديا هي متميزة نوعيا و ضامنة لأغلب دواليب الشركة و وخفاياها و مثلما أن نجاح المؤسسة يتوقف على كفاءة الفاعلين الأساسيين و أصحاب المواقع المعتمدة ، فإنه و في الاتجاه المعاكس يكون لهؤلاء الفاعلين الدور الأساسي في ضرب المؤسسة من الداخل بحكم مساحة الفعل التي يشغلونها و المواقع المعتمدة التي يتمتعون بها.

رسم عدد 4 : الصفة المهنية لدى عينة البحث.



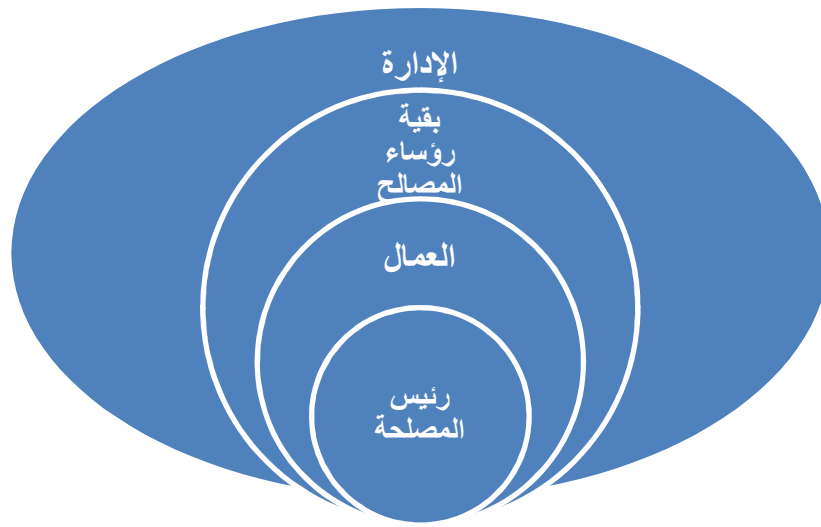
أما بخصوص الصلاحيات المهنية ذات الصلة بالتسيير على المستوى الضيق للمهام الموكلة لأفراد العينة، وعلى الرغم من أهميتهم ضمن هيكل الشركة إلا أنه ليس لهم الحق في التمتع بهامش مهني يخول لهم إدارة مسؤولياتهم بحرية (أكثر من نصف العينة ليس لهم صلاحية أخذ القرار بمفردهم و في حدود مسؤولياتهم 7 من 13 إطار عالي) ، الأمر الذي قد يؤثر على مهنتهم و ادائهم في علاقة بمساحة الفعل المتاحة لهم ، فالرقابة أو أدوات المنع القانونية قد تعطي نتائج عكسية غير ما ينتظرها المراقبون لأنها تفقد الموظف ذاتيته الخلاقة و هامش الحرية المهنية الذي يعزز القدرة على الخلق و الإبداع.

رسم عدد 5: صلاحية أخذ القرار ذات الصلة بالتسيير في حدود الصفة المهنية:



تبدو العلاقات المهنية على غاية من الأهمية داخل مجال العمل لأنها تعطي دفعا سيكولوجيا لمختلف الفاعلين داخل المؤسسة للمشاركة في الخلق و الإبداع و التطوير و البناء. و لكن عند قياس علاقة مختلف أفراد العينة بالإدارة أولا و بالعمال الذين تحت مسؤوليتهم ثانيا و ببقية رؤساء المصالح الآخرين ثالثا يتبين لنا أنها علاقة غير ثابتة و لا تخضع لضابط معين ، غير أن الملاحظ أن العلاقة المهنية تكون متميزة كلما تقلصت شبكة الروابط المهنية ، فهي متوسطة مع الإدارة ، فوق المتوسطة مع رؤساء المصالح و متميزة مع العمال الذين لهم علاقة مباشرة مع رئيس المصلحة. و ربما يفسر ذلك بقطع النظر على أهمية المشترك المهني على مستوى المهام إلا أن المعقوليات تنقلص إلى عدد ضعيف و يغيب التعارض بين العقلانيات ، الأمر الذي يؤسس إلى رابطة سيكولوجية-مهنية تجمع الفرقاء على إستراتيجيا واحدة أو لنقل تخفف من حدة الصراع بين مختلف الإستراتيجيات.

رسم عدد 6 : ضعف التعارض بين المعقوليات بتقلص شبكة العلاقات المهنية.



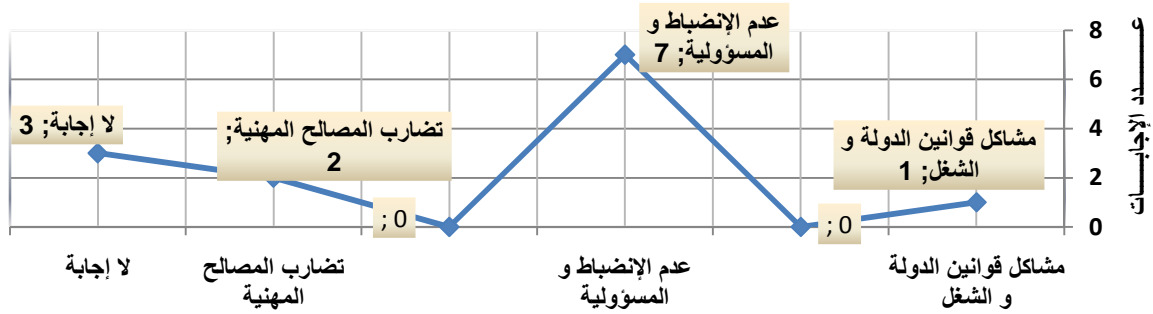
جدول عدد 1: قياس العلاقة المهنية مع الإدارة، العمال، و بقية رؤساء المصالح:

الجملة	لا إجابة	تميزة	فوق المتوسط	متوسط	دون المتوسط	
13	2	1	1	9	0	العلاقة مع الإدارة
13	1	5	4	3	0	العلاقة مع العمال
13	2	4	5	2	0	العلاقة مع بقية رؤساء المصالح

و فضلا على طبيعة العلاقات المهنية المتغيرة بحسب تقلص فريق العمل أو امتداده أفقيا وعموديا ، فإن المشاكل الصادرة عن هذا الفريق أو ذاك عديدة وهي معطى علمي أن تحتوي كل مؤسسة على جانب من المشاكل و اللانظام . إلا أن عدم الانضباط و المسؤولية أكدته أكثر من 50% من العينة الجمالية ، إضافة إلى رفض ثلاث رؤساء مصالح الإجابة على أهم المشاكل داخل الشركة الأمر الذي يفسر عدم المسؤولية و حجب معطيات ربما تعود إلى تقصير من جانب المستجوب ذاته. فعدم الانضباط و عدم المسؤولية تندرج في إطار الطابع الثقافي الذي تتسم به الشركة و السياق المحلي و الوطني الذي يؤثر في أداء فاعليها الأساسيين ، ثم أن غياب الانضباط يدل على انفلات في مستوى أداء الواجب المهني ، و ضعف الصرامة في تسيير دواليب العمل و الإدارة

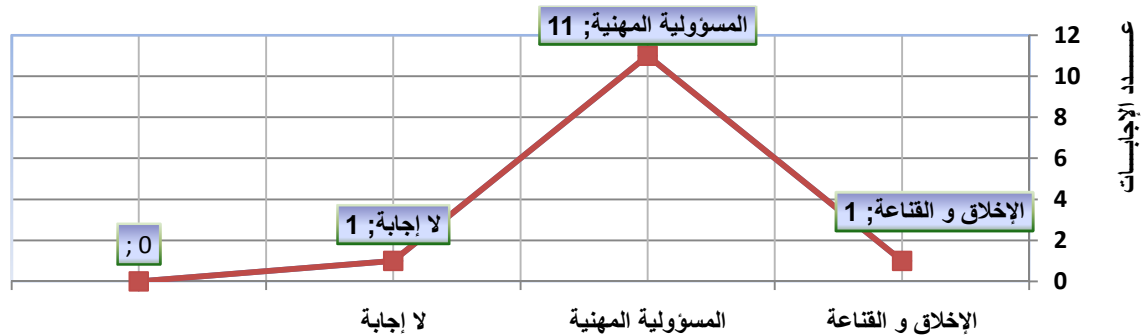
الصحيحة لنسق الإنتاج. فعلى الرغم من موقع الشركة في الاقتصاد المحلي والوطني و دورها في تنمية المدن المنتجة للثروة المنجمية إلا أن نسق العمل و مستوى الإنتاج تأثر بالمرونة في التعامل مع المجتمع العمالي و غياب الصرامة في توزيع المسؤوليات و ضبط نسق العمل ، فضلا على حجم تدخل الدولة في التحكم في نسق الإنتاج و اليد العاملة ، الأمر الذي أنتج ثقافة التواكل و سلوك التملص من المسؤوليات المحددة إداريا بحكم ضعف الرقابة و تحمل الدولة لنسبة هامة من فشل الشركة و تسارع نسق الإنتاج فيها.

رسم عدد 6: أهم المشاكل الصادرة عن فريق العمل.



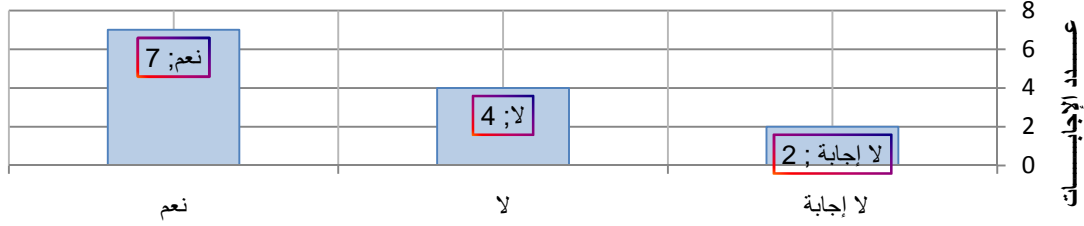
و ما يؤكد أن عدم الانضباط و عدم المسؤولية عند مجتمع الشركة مشكل من المشاكل المزمنة التي تنخر الشركة من الداخل هو اتفاق أغلب المستجوبون على أن الضمانة الأساسية التي تساعد على تناسق فريق العمل هو وجود مستوى اعتباري من المسؤولية المهنية ، فهي الضمانة الأساسية لتحسن مناخ العمل (84.61% من العينة الجمالية) . و ليس من قبيل الصدف أن يغلب عدم الانضباط و المسؤولية على أهم المشاكل الصادرة عن فريق العمل أو أن تكون المسؤولية المهنية من أهم العوامل المساعدة على تحسن مناخ العمل.

رسم عدد 7: العوامل المساعدة على تناسق فريق العمل.



إن مآزق التنظيم يأخذ أبعادا متعددة و مستويات مختلفة و ينتج من جوانب عدة فهو ليس غياب الانضباط و عدم المسؤولية من جانب المجتمع العمالي فقط بل أيضا حجم هام من الصعوبات من جانب الإدارة يتعلق أغلبها بمشاكل التنظيم و طرق التسيير الأمر الذي يؤثر سلبا على أداء المجتمع العمالي و ينعكس ذلك على مستوى الإنتاج و تطور طرق العمل في الحوض المنجمي.

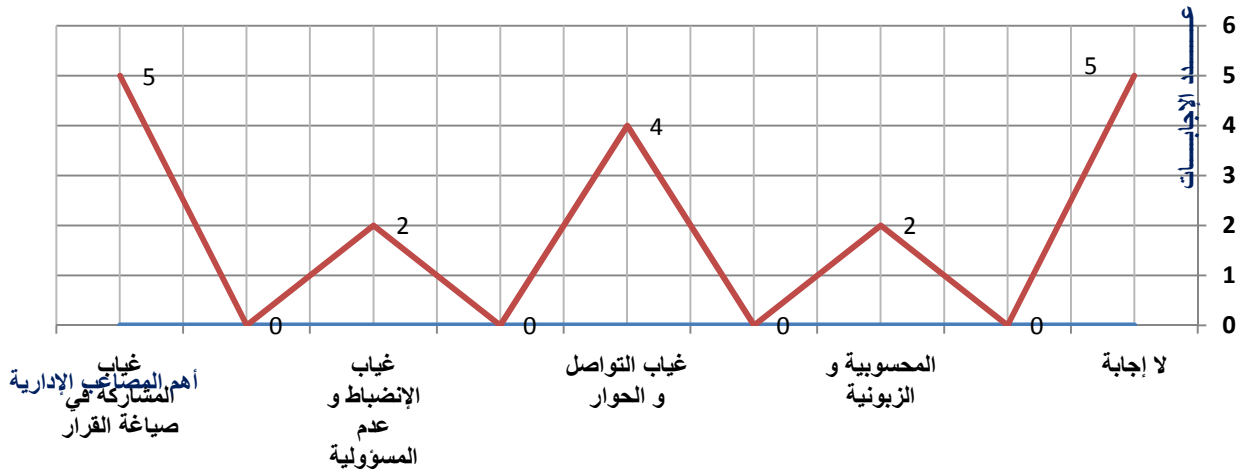
رسم عدد 8: حجم الصعوبات الإدارية.



نوع الإجابة

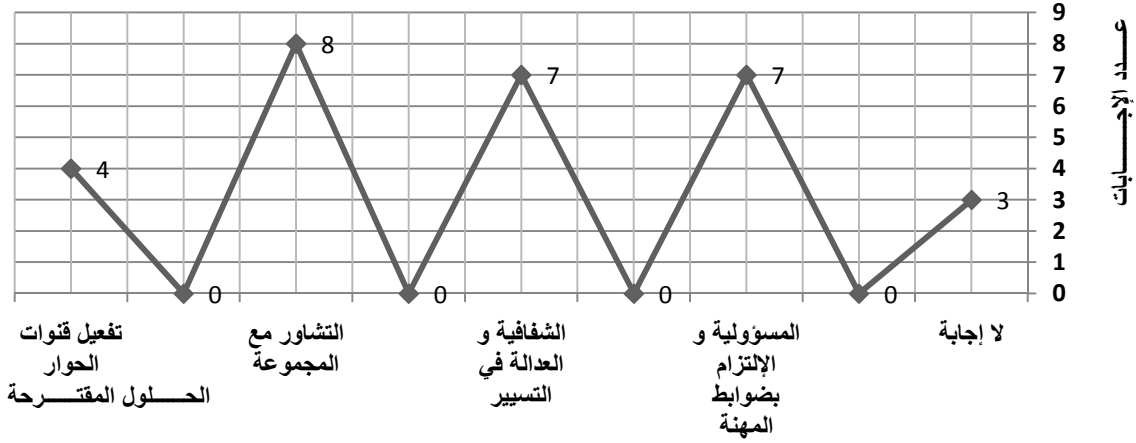
و من أهم المعوقات لعملية التنمية من جانب الإدارة هو عدم المشاركة في صياغة القرار و التسيير الفوقي و اللاديمقراطي ما يوتر مناخ العمل مع إطارات الشركة و يقلص من هامش الحرية لهؤلاء ضمن مجالهم الحيوي داخل الشركة و ما يغلق باب الحوار مع أهم الفاعلين و الذي بدوره يفتح على عدة احتمالات و يؤسس لحملة من الاختراقات لها تأثيراتها المباشرة داخل و خارج الشركة أهمها حسب نتائج الاستمارة هو غياب التواصل و الحوار وهو رافعة أساسية لتنمية الشركة ، فضلا على المحسوبية و الزبونية و غياب الانضباط و عدم المسؤولية من طرف الإدارة.

رسم عدد 9: طبيعة المصاعب الإدارية.



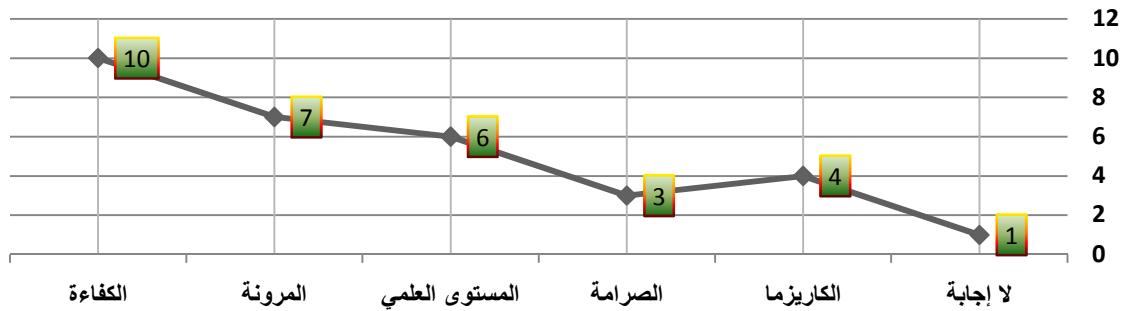
و يتأكد مآزق غياب الحوار من خلال الحلول المقترحة من جانب أغلب أفراد العينة لتقصي بعض الصعاب الإدارية والتي أهمها توسيع التشاور مع مختلف مكونات المجتمع العمالي لضمان الحد الأدنى لوقوع المشاكل ، فضلا على الشفافية والعدالة في التسيير و المسؤولية و الالتزام بضوابط المهنة باعتبارها حسب تمثيلات العينة جزء هام من الحل لبعض المشاكل العالقة داخل الشركة (7 إجابات لكل احتمال) ، كما أن تفعيل قنوات الحوار و تطوير طرق التواصل و فتح فرص حراك المعلومة بين مختلف الفاعلين داخل الشركة جزء هام من تحسين مناخ العمل و تطوير الخدمات الاجتماعية العمالية داخل الشركة (30.76% من العينة الجمالية) .

رسم عدد 10: الحلول المقترحة لتقصي بعض الصعاب الإدارية.



هذا دون إهمال الفوارق بين الأفراد في مستوى المردود و طرق التسيير فطريقة التسيير ليست نمطية لدى كافة رؤساء المصالح الأمر الذي يوفر حظوظ النجاح لموظف دون آخر ، أو حتى قلة المشاكل الناجمة عن سوء التنظيم و التي قد تتفاوت من مصلحة إلى أخرى وهو ما يجزنا إلى فوارق ذات صلة بالأشخاص(10) و ليست نتاج طبيعة المهام التي بصدد الإنجاز. فقد أجمع أغلب أفراد العينة (76.92%) على مقياس الكفاءة في التسيير باعتباره المتحكم الأساسي في حجم المشاكل داخل فريق العمل، و ذلك بما فيه إدارة العمل بأقل خسائر و بأخف الأضرار. تليه خصائص أخرى مثل المرونة في التسيير و المستوى العلمي للمسير و الكاريزما المتعلقة بشخصه وهي في الواقع كلها محددات لصفة رئيسية وهي الكفاءة. من ذلك أن المؤسسة تحتوي على ما يعتبره رمون بودون بالأحداث الغير متوقعة effets pervers و التي تقتضي فطنة من طرف المسير و كفاءة في التحكم في التوازن داخل مجال العمل تحسبا لأي طارئ قد يؤثر في النسق الطبيعي للإنتاج. فالكفاءة هي الخاصية الجامعة بين المستوى التعليمي و القدرة على التكيف و المرونة و الصرامة و الكاريزما ، وهي المتحكمات في المكونات الرئيسية للشخصية.

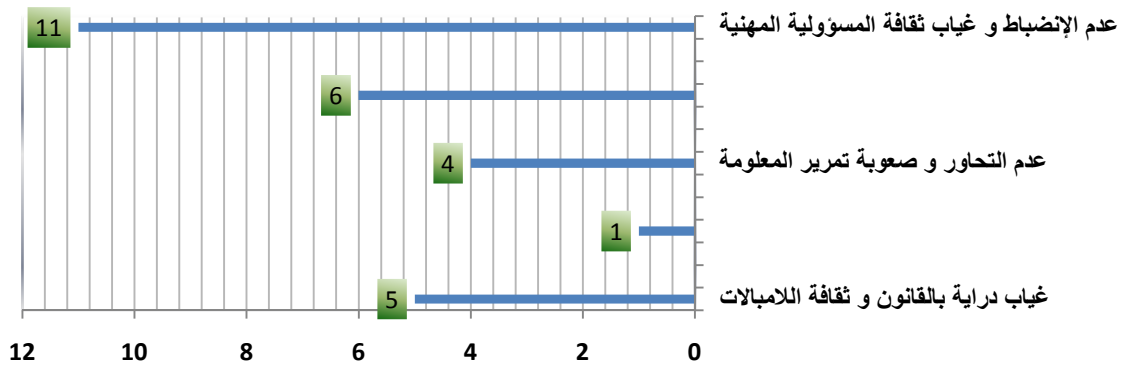
رسم عدد 11: الفوارق في التسيير بين رؤساء المصالح.



و ما يؤكد أن سوء التسيير له نتائج بنوية على نسق الإنتاج و نسق اشتغال المؤسسة هو اعتبار عدم الانضباط و غياب ثقافة المسؤولية المهنية عائق من عوائق التنمية للشركة (84.61% من العينة الجمالية) فضلا على عدم الكفاءة و غياب القدرة على التنظيم و التسيير (46.15% من العينة الجمالية) دون التركيز بشكل أساسي على غياب دراية بالقانون و ثقافة اللامبالاة. خلاصة القول في هذا السياق أن شركة فسفاط قفصة تعيش عديد المصاعب تمنعها من التنمية منها ما يتعلق بالموظفين و رؤساء المصالح و منها ما يتعلق بالمشاكل الهيكلية البنوية للشركة و منها ما يتعلق بتدخل الدولة و إدارة الشركة من خارجها دون تشريك

الفاعلين الأساسيين داخلها ، الأمر الذي يضاعف من الأزمة و يجعل الشركة تعاني الوهن من الداخل في طبيعة المجتمع العمالي وثقافته و لامبالاته ومن الخارج في حجم التدخل من الدولة التي تبسط سلطتها على دواليب الشركة بكل تفصيلاتها و تقوم بدور العابر الخفي حسب رمون بودون le passager clandestin تجني الارباح في حالة الربح و لا تتحمل المسؤولية في حالة الخسارة، ما جعل الشركة تعود بنصيب هام في الاقتصاد الوطني لصالح أجهزة الدولة دون أن تساهم في تنمية المجتمع المحلي أو خلق بيئة مجتمعية محلية في تواصل و تناغم مع هياكل الدولة محليا و وطنيا. مع التأكيد أن الصعوبات أمام تنمية الشركة سواء كانت ناتجة عن حجم تدخل الدولة أو عن سوء التنظيم في مجالات العمل على المستوى الداخلي إنما سببها مباشر كان أم غير مباشر إنما هو ناتج عن بسط الدولة لنفوذها على كل مصادر الثروة و التدخل فيها سواء عن طريق قرارات و إجراءات أو عن طريق ولاءاتها في الداخل و الذين يعود فضل إدماجهم إلى مقياس "سياسوية" لا تخضع لمنطق الكفاءة أو المستوى الدراسي الامر الذي يعقد مسارات الانتاج أكثر و ربما يربك المجتمع محليا و وطنيا.

رسم عدد 12: صعوبات تنمية الشركة.



و لعل ما يؤكد حجم تدخل الدولة في صياغة استراتيجيات تنمية الشركة هو تصورات أفراد العينة لإستراتيجية تنمية الشركة والتي يمكن تلخيصها في ديمقراطية التسيير والمشاركة الجماعية في صياغة القرارات الهامة (69.23% من العينة الجمالية) ، الأمر نفسه بالنسبة للتنظيم والانتداب على أساس الكفاءة ، في حين يليهما مقاومة المحسوبية والقضاء على الزبونية في عمليات الإدماج المهني بنسبة 61.53% ثم يأتي دور الإستراتيجيات الداخلية ذات الصلة بالتنظيم مثل توزيع المسؤوليات بقطع النظر على علاقات القرابة وتحمل المسؤوليات والتسيير بشكل سوي وتطوير قنوات الحوار ومنح هامش من الحرية لرؤساء المصالح في الادارة والتسيير. إن تصورات العينة للإستراتيجيات التنموية داخل الشركة يبين توفر الإرادة عند مختلف الفاعلين الاجتماعيين داخل الشركة و عدم القدرة على ترجمة هذه التصورات إلى مخطط عمل بحكم العبء الذي تعاني منه الشركة على مسارات تاريخية عدة.

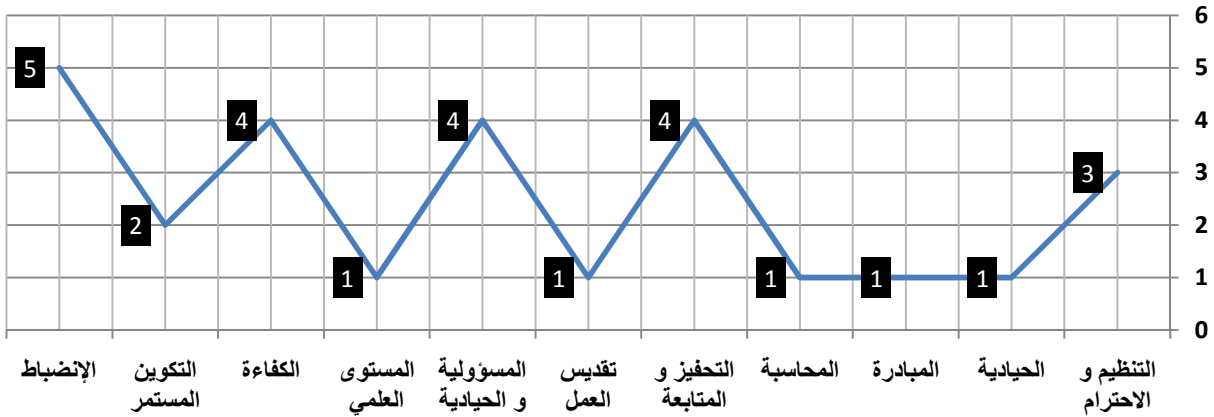
جدول عدد 2: إستراتيجية تنمية المؤسسة بحسب إطارات الشركة.

عدد الإجابات	بعض التصورات لإستراتيجية تنمية المؤسسة
4	تطوير قنوات الحوار
9	المشاركة الجماعية في صياغة الإستراتيجية التنموية
9	تنظيم الشركة و الانتداب على أساس الكفاءة

5	تحمل المسؤوليات و التسيير بشكل سوي
8	مقاومة المحسوبية و القضاء على الزبونية في عمليات الإدماج المهني
7	توزيع المسؤوليات بقطع النظر على علاقات القرابة
3	منح هامش من الحرية لرؤساء المصالح في الإدارة و التسيير

و في سياق مبحث التنمية فإن أغلب أفراد العينة يجمعون أن الانضباط في العمل هو مفتاح التنمية ، فرغم أن معظم الكلمات متقاربة مثل التحفيز و المتابعة ، المسؤولية و الحيادية ، الكفاءة إلا أن الانضباط هو الضامن لتنمية الشركة طالما أنه السبيل الأساسي للعمل بنسبة 38.46% ، فضلا على قيمة التنظيم و الاحترام بنسبة 23.07% من جملة العينة. و إذا ما تحدثنا عن المدخل الهامة للتنمية حسب العينة الجمالية فإنه بالضرورة بناء على المشاكل السائدة داخل الشركة و التي يعاني منها أغلب رؤساء المصالح من ذلك أن الحديث عن الانضباط يعني بالضرورة مشكل عدم الانضباط و اللامسؤولية و بالتالي كل الكلمات المفاتيح للتنمية تخفي ما يعكسها من مدلولات تنمية التخلف مثل غياب التشجيع و الرقابة في إطار التوافق مع غياب المسؤولية في تشخيص مصاعب تنمية الشركة ، غياب المسؤولية و النزاهة ، غياب الكفاءة و توتر العلاقات المهنية و انتشار الفوضى. ثم أن المفاهيم التي تبدو هامة في التنمية لم تعطىها العينة قيمة اعتبارية مثل تقديس العمل و المستوى العلمي الذي لا ينفصل من المفروض عن الكفاءة، ثم محاسبة العمال و مراقبتهم و تكوينهم بشكل مستمر.

رسم عدد 13: الكلمات المفاتيح لتنمية الشركة.



نخلص إلى القول من خلال قراءة دلالة التنمية حسب العينة إلى أن الشركة تعاني أزمة بنيوية يتداخل فيها المهني والاجتماعي و الاقتصادي و الثقافي و السياسي ، يغذي فيها السلوك الفردي ضعف الوعي الجمعي و التضامن العمالي العدا مع الدولة و من يمثلها في الشركة ، ويغذي فيها غياب سلطة القانون تزايد التناقضات و ممارسة الدمار الخلاق destruction créatrice لكيان النسق أو لأجزاء منه حسب تعبير Schumpeter.

إن نموذج التنمية بالحوض المنجمي يعتبر مثال حي لتنمية التخلف الذي كتب عنه أندري جندر فرانك ، فإذا ما اعتمدنا مفهوم التنظيم و التسيير داخل شركة فسقاط قفصة في الحوض المنجمي ، فإن أقل ما يمكن التأكيد عليه هو ضعف دور الشركة في التنمية المحلية بحكم الواقع الاجتماعي و الثقافي و الاقتصادي لهذا المجتمع المحلي ، بل أكثر من ذلك نجد أن ثقافة التواكل و رهان

العمل في شركة الفسفاط بالجهة يعتبر عامل إرباك و عرقلة لمشروعات التنمية و ثقافة المبادرة على المستوى المحلي. فهي شركة هدف في حد ذاتها نظرا لنسق الإنتاج البطيء و غياب الصرامة في تطبيق القانون و ارتفاع المرتب الذي يتقاضاه عمالها فضلا على بقية الحوافز مثل الاستغلال المجاني لوسائل النقل العمومي أثناء التنقل و وصل شراء المواد الغذائية من الفضاءات التجارية الكبرى شهريا و غيرها من الامتيازات. لقد أصبحت شركة فسفاط قفصة مهددة بالإفلاس لسبب نقص في الإنتاج و تعطيل له من كثرة الإعتصامات من ناحية و غياب أية رؤية تشاركية تقضى بإيجاد حلول نهائية من ناحية أخرى.

تنمية التخلف في الحوض المنجمي : نموذج و ليس أنموذج:

بعد التغير الذي طال عديد المجتمعات المحلية في تونس و غيرها ، تم التفكير في إمكانية بعث مرصد جهوية للتنمية للتعرف على معدلات الشغل و التنمية و وضع خطط التنمية الجهوية و بلورة مخطط اقتصادي و اجتماعي في إطار مراجعة نسق الإنتاج داخل هذه الشركة ومردوده على المجتمع المحلي. فقطاع الفسفاط أصبح ينتج سنويا حوالي 8 ملايين طن و يوفر لخزينة الدولة حوالي 12 مليار يوميا بعدما كانت في سنوات مضت توفر الخدمات بصفة مجانية أو تكاد تكون مجانية و ذلك لمجرد انتماؤك لعمالها مثل الكهرباء و الماء و المراكز الصحية ، فبعثت قاعة سينما في المتلوي ، مغارة عامة و كانت تبيع منتجات فرنسية لا توجد حتى في العاصمة ، توفير مساكن وصيديات و تنظم المصائف و الرحلات و العطل للعمال و عائلاتهم. و يعتبر مجال الدراسة مثال حي على خيارات تنموية مغلوطة و منهكة قبل بعثها فالتنمية يجب معالجتها من زاوية ديناميكية مع التعمق في خصائص الظاهرة انطلاقا من حالة كل مجتمع على حده. مما يعني ضرورة الانطلاق من الخصائص المحلية في كل برنامج تنموي ، و هي تنمية بالمشاركة أساسا أي هي عملية قاعدية تستلزم مشاركة فعلية واسعة لكل أفراد المجتمع ، و في هذا السياق تم العمل باللامركزية و تحميل المسؤولية للجماعات المحلية في الأساس الأول ، و بالتالي فشل التجارب التنموية المسقطرة و التي تحمل خصوصية المجتمعات المحلية.

التعديل في الخيارات السياسية بفتح مجال الفعل للمجتمع المدني و تلمص الدولة من دورها بنقل بعض صلاحياتها من المركز إلى الهامش. فمقولة اللامركزية تحمل في ذاتها تراجع دور الدولة و ترك مجال الفعل للمجتمع المدني⁽²⁾. فأزمة المجتمعات المحلية تزامنت مع أزمة الدولة، فأصبح المحلي بديلا عن غياب الدولة خصوصا و أن هناك حركة هجرة غير مسبوقه للسكان من الهامش إلى المركز و كأننا إزاء هروب إلى الدولة و طلب الحماية منها و تأمين المعاش عن طريقها ، لأنها تمثل راعية تاريخيا و تحولت إلى دولة حكم راهنا. ففي إطار التنمية بالمشاركة ينبغي أن يتدعم التعاون و الوحدة المتزايدين بين مختلف المجتمعات المحلية و أن تدمج أصحاب الشهادات العليا ضمن مخطط تنموي متكامل و واضح. و يعتبر سيرج حللمي أن دولة الموزمبيق يموت فيها ربع الأطفال قبل بلوغهم سنة الخامسة من أعمارهم بسبب الأمراض المعدية وهي دولة تدفع سدادا لديونها الخارجية ضعفي ما تنفقه على صحة شعبها و تعليمه ، وهو مثال حي لتنمية التخلف الذي يلتقي فيه الفقر و ارتفاع المديونية و كثرة الأمراض.

و عليه قد نستظل بكلام التنمية والتشغيل و الإدماج و الإصلاح لكن الفاعلية من تحدد منهج أي منظومة ومخرجاتها خاصة في المجتمعات الراهنة "الأشد ميلا إلى الوضعية" بعبارة بالوندي ، فلم يعد الأمر خائفاً ولا مستورا ، فالثورة وإن كانت تعبيراً عن نفاذ الصبر ، فهي حراك يفجر أغلبية ويظهر الحقيقة ، فالمركز يتخذ من "سياسة اللامركزية و "تذليل الفوارق الاجتماعية" وغيرها ستارا لمزيد من الإقصاء و التهميش وهم لا يتصورون أنهم يظلمون ، يماطلون ليمروا خططهم ويحكمون نفوذهم الذي ليس للمجتمعات المحلية وحقوقها منها إلا العنوان. إن خيارات تنمية التخلف في هذا الإطار منهج ، والمنهج يعني وجود عقل في المعادلة ، وهذا يعني استعمار واغتصاب للعقل ، حين يتم استهداف مجتمع محلي ينتج ما يعادل ثلث اقتصاد البلاد من المناجم. إن التغير في الثقافات تغير بطيء ويتطلب تخليص مناهج الإنسانيات من أهداف الدراسات الإستراتيجية التي تبغي السيطرة و من

وطأة الايدولوجيا التي تختصر جهد البحث , فليس مطلوب تغيير العالم , بل تغيير النفوس . و الثقافة في هذا السياق بعدا عميقا يقبع في مستوى ما تحتزنه اللغة مكتوبة ومحكية من دلالات في المعنى و الرمز و تعبر عنه الحركة في مستوى الفعل أو السلوك الإنساني باعتباره معنى دلالي وهي تظهر من خلال الثقافة الاستهلاكية و اداء المهنة و الفنون و التعبير عن البطالة و الرغبة في المشاركة في البناء و التعبير عن المواطنة.

ومجالات اللعب و التسلية و تقنيات الحياة اليومية و أنماطها و الأطر الاجتماعية و السياسية و التداخل بينهما و نظم القرابة و السلوك الذي يعبر عن نفسه بأشكال شتى من العلاقات و من بينها الاجتماعات و المجالس و الزيارات وصولا إلى القيم الكامنة وراءها المعلنة في الكلام أو النصوص أو الكامنة في القناعات و الضمائر , و التنمية المحلية تتحول إلى تنمية التخلف مجرد تغافلها عن العامل الثقافي المحلي , فالثقافة تفعل في التنمية بقدر فعل التنمية في المجتمع المحلي. فالثقافة تفيد معنى صقل الذهن واستخدامه و تنميته. إن الحديث عن التنمية المحلية يكاد لا يستقيم إذا غيبت خصائص المجتمع المحلي ولم تتم دراسته بشكل علمي، وإذا بقيت صورة ما تعانيه الطبقات المهمشة في وقت يتراجع فيه عمل دولة الرعاية و الخدمات العامة لمصلحة مشاريع الخصخصة التي تملئها عليها مؤسسات العولمة و أجهزتها* . مما يكشف على أن الزواج بين العولمة و المحلي زواج متعة يظهر من خلال بعض الإحصائيات المستخرجة من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي و البنك الدولي و المتعلق بالمجتمعات المحلية من مثل:

- 5 آلاف عربي يملكون 300 مليار دولار أكثر من 50% منها موظف في أوروبا و الولايات المتحدة وبعض أسواق المال العالمية
- 120 مليون طفل في العالم غير ملتحقين بالمدارس.

- يمثل العالم النامي 80% من سكان العالم و تقل حصته من الناتج المحلي العالمي عن 20%.

- تفوق ثروة أغنى 3 أفراد الدخل القومي ل 48 دولة هي الأفقر مجتمعة.

- تفوق ثروات أغنى 200 فرد في العالم دخل 41% من سكان العالم.

- تؤمن 1% من ثروة إل 200 ملياردير دخول جميع أبناء العالم إلى المدارس.⁽³⁾

إن ملكية رأس المال المالي قد يفرض في المجتمعات المتخلفة صلاحيات محلية واسعة على قاعدة ما سمي في المصطلح العثماني "بنظام الملل" وهو من شأنه أن يعرقل مسار التنمية و يعطل تطور المجتمع المدني. و هذه الأطر المحلية كانت ولا زالت تعطى لها صلاحيات مقابل طاعة و ولاء و خدمة لحاكم جائر وعدم الخروج عنه خوف الانفلات و الفتنة (سلطان ظلوم خير من فتنة تدوم).

*- يذهب بعض الباحثين إلى اعتبار أن مقولة المجتمع المحلي هي مقولة تحمل نصا مخفيا مفاده أن للغرب تقنية للكشف على سرائر الأمور في المجتمعات المحلية ، في إطار الحرب الناعمة التي يخوضها على مجتمعات العالم النامي. فالسبيل الوحيد لاستعمار الشعوب هو اكتشافها وتعريفها ثقافيا.

المراجع :

* باللغة العربية:

1. المعهد الوطني للإحصاء: التشغيل و البطالة. نشرية إحصائية. الثلاثي الثالث 2013.
2. بيار كلاستر: مجتمع اللادولة. تعريب و تقديم د. محمد حسين دكروب. المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر و التوزيع. بيروت . ط3. 1991.
3. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي و البنك الدولي. تقارير العام 2000
4. المنجي حامد : مجتمع المعلومات: فتنة البدائل الميكانيكية أم تكنولوجيا إنسانية ؟ . كتابات معاصرة. عدد 59. مج 15. 2006.

* باللغة الفرنسية :

5. Talcott Parsons : le système social. Ed free press. 1964. P84
6. Yankel fijalkow : sociologie de la ville. Ed la découverte. Paris. 2002. P24.
7. Gustave Glotz, la cité grecque, paris, 1968, p129.
8. zouheir benjannet : « vers une nouvelle stratégie de développement : de l'état-nation a la bonne gouvernance. Le cas tunisien ». Insaniyat n39-40, janvier-juin 2008. P124.
9. André Gunder Frank : le développement du sous-développement. Amérique latine. Edition Maspero. 1970. Manager : « un terme fait référence à un individu en charge de décisions importantes (en partie centralisées), sans spécifier le statut exact du responsable ». La revue des sciences de gestion. Direction et gestion des entreprises. 38° année. N 199. P52.
10. Crozier Michel : ce que nous a apporté Herbert Simon. Revue française de gestion. Juin-juillet-aout. 1999. p85.

