

## الثقافة التنظيمية في المؤسسة الجزائرية من التأسيس النظري إلى الحقل الامبريقي

### Organizational culture in the Algerian institution from the theoretical foundation to the empirical field

عزيزي سارة<sup>1</sup> ، علي زوي نبيل<sup>2</sup>

<sup>1</sup> جامعة أم البواقي (الجزائر) azizi.sara@univ-oeb.dz

<sup>2</sup> جامعة سكيكدة (الجزائر) coeur2nabil@yahoo.fr

المخبر المتعدد التخصصات في العلوم الإنسانية والاجتماعية التطبيقية من أجل التنمية LPSHSAD، (جيجل)

تاريخ الاستقبال: 2022/01/13؛ تاريخ القبول: 2022/04/25؛ تاريخ النشر: 2022/06/16

**ملخص:** هناك جدل علمي بين العلماء والباحثين حول طبيعة ودينامية الثقافة التنظيمية على مستوى المؤسسة الجزائرية ، من خلال البحوث والدراسات الحقلية حولها. كونها تعبر عن منطق السلوك التنظيمي لدى العمال والإستراتيجية العامة التي صاغتها المؤسسة، إذ تحمل في طياتها قيم تنظيمية تعمل على تحقيق تنسيق بين العمليات الأساسية ومتطلبات البيئة الخارجية، بما فيها النسق الثقافي العام للمجتمع المحلي . كل هذا يرسم معالم صورة الهوية المهنية للعامل الجزائري، و يحقق ميزة تنافسية مستدامة للمؤسسة ككل . وعليه نحاول في دراستنا الراهنة استقراء التراث النظري ومختلف الدراسات الميدانية لثقافة التنظيمية في المؤسسة الجزائرية .

**الكلمات المفتاحية:** الثقافة التنظيمية ، القيم الثقافية . القيم الاجتماعية . المؤسسة

**Summary:** There is scientific debate between scholars and researchers about the nature and dynamism of organizational culture at the level of the algerian institutions, though the researches and the different studies about it. As it expresses the logic of the organizational behavior of workers and the general strategy formulated by the institution , because it carries with it organizational values that work to achieve coordination between the basic operations and the requirements of the external environment, including the general culture pattern of the local community. All this draws the feature of the professional identity of the algerian worker, and achieves a sustainable competitive advantage for the institution as a whole. Therefore, we try in our current study to extrapolate the previous informations and the various field studies of organizational culture in the algerian institution

**Keywords:** organizational culture, culture values, social values, enterprise.

لقد خطت الدراسات السوسيوتنظيمية أشواطاً معتبرة أسست لما يعرف الآن بعلم دراسة السلوك التنظيمي الذي يتركز على مجموعة من النقاط المرجعية النابعة عن تراكمات المعرفة الإنسانية. داخل المؤسسة وخارجها، وتعد الثقافة التنظيمية إحدى هذه الحثيات الرئيسية، التي تشكل مساقاً لبلوغ جملة الأهداف والمصالح العامة والخاصة، لكونها فاعل وموجه أساسي للأداء العام، هذا الأخير الذي يتكون من امتزاج الأفعال والقرارات الإدارية التي توضح قواعد وإجراءات العمل دون إغفال مؤثرات البيئة المحيطة، المشكلة لأقلية الواقع الاجتماعي، أين ترتسم قوة وفاعلية ثقافة التنظيم، هذه الوظيفة المزدوجة تسمح بامتلاك المؤسسة لرأس مال بشري قادر على تحقيق تنافسية كبيرة في السوق وملتزم بمتطلبات المسؤولية الاجتماعية للمجتمع المحلي، فإذا ألقينا نظرة على واقع المؤسسة الجزائرية خاصة ما تعلق بجملة القيم التنظيمية التي يحملها العامل نجد تباين واختلاف كبير في آليات عمل هذه القيم سواء من الناحية الإيجابية أو السلبية المتجسدة في السلوكيات الأفعال المنظمة كل هذا جاء من خلال بعض الدراسات الامبريقية التي اهتمت بثقافة التنظيمية ومنطلقات الأداء الوظيفي داخل المؤسسة الجزائرية

ومن هذا المنطلق نطرح التساؤلات التالية :

ما هي الدلالات المعرفية لثقافة التنظيمية ؟

كيف تتجسد الحالة الراهنة لثقافة المؤسسة الجزائرية من خلال الدراسات الحقلية ؟

## أولاً- الدلالات المعرفية الثقافة التنظيمية

شهد مفهوم الثقافة التنظيمية تنوعاً معرفياً حسب تعدد الرؤى والتوجهات الإستمولوجية لكل من الباحثين والدارسين من علماء التنظيم والإدارة والتسيير، حيث بينت أن هذا المصطلح هو عبارة عن مفهوم مركب من شقين الثقافة والتنظيم، وهذا ما نحول تبياناً من خلال الطرح الآتي، ثم إعادة صياغة الصورة العامة لهذا المفهوم .

### 1- مفهوم الثقافة التنظيمية

أطلاق على مفهوم الثقافة عدة تعاريف إلا أن مفهوم تايلور ( Taylor )، كان أكثر شمولية، حيث يرى أنها " ذلك الكل المركب المعقد الذي يشتمل على المعلومات والمعتقدات و الفن والأخلاق... التي يستطيع الإنسان أن يكتسبها بوصفه عضواً في المجتمع " (سعيد، 2013، صفحة 52)

فمفهوم الثقافة، واسع جداً، مساحات عدة بما فيها التنظيمات، وقد سبق أن أوضح "مصطفى بوتفنوشت" في كتابه الثقافة في الجزائر أن مفهوم الثقافة يبقى واسع وعميقاً جداً.. كما اعتبرها وقود فكري لكل أمة . (Boutefnouchet, 1982، صفحة 19)

تعريف المنظمة : وهي ترجمة لكلمة إنجليزية "organisation" والفرنسية "organisation" و في اللغة العربية من كلمة نظم الأمر، أي رتبته وأخضعه للقانون .

أما من الناحية الاصطلاحية فقد شهد عدة تعريفات حسب وجهة نظر الباحثين والدارسين فمنهم من اعتبره وحدة اجتماعية ومنهم من اعتبره نظام للعلاقات المنسقة، ومنهم من يرى انه فن . (بجلبيري و شناف، 2019، صفحة 25).

### تعريف الثقافة التنظيمية :

عرفت الثقافة التنظيمية وفقا لمعجم مصطلحات العلوم الإدارية والمحاسبة والانترنت على أنها تعبر عن الفلسفة التي يتشارك فيها العمال داخل المؤسسة ، وتظهر على شكل قيم ، معايير ، معتقدات ، اتجاهات... التي تربط المنظمة (طارق شريف، 2005، صفحة 85)

وجاء مفهوم الثقافة التنظيمية حسب (sined Hélène) ، أنها "التربط الذي يجمع بين أساليب التفكير والشعور ، والحركة ، بطرق مقصودة ، ومتفق ومتعارف عليها ، أين تتوزع بين جميع أفراد جماعة التنظيم ، لتكون بذلك جماعة متعاونة وتمتيزة. (تاويريريت و بومعراف، 2014، صفحة 115)

و يشير مفهوم الثقافة التنظيمية حسب طرح ميشال كروزيه (M. crozier) ، على أنها إمكانية المنظمة على إنتاج عنصر بشري وما تحمله من قيادة و علاقات غير متكافئة ومقبولة ضمن الجماعة لتحقيق الأهداف المشتركة، وضمن إعادة إنتاج الجماعة نفسها، وبالتالي فإن الثقافة هنا تسمح بإعادة تشكل فريق العمل .عبر وسائل عدة (بن عيسى، 2010، صفحة 106)

فالثقافة التنظيمية تعبر عن إطار من المعاني المشتركة بين الأفراد العاملين ، والتي يؤمنون بها حيث تتميز المؤسسة بفضلهما ، عن بقية المؤسسات الأخرى (salih memon, munir shah, & masihullah jatoi, 2011, p. 848)

كما عرفت الثقافة التنظيمية حسب ( أبو بكر) ، بأنها ، جملة من القيم المشتركة بين أفراد جماعة التنظيم، حيث يتم من خلالها التحكم في السلوك التنظيمي، من علاقات ، تفاعلات ، وغيرها من العوامل خارج المنظمة ، أين يتم تحقيق الفعالية التنظيمية وضمن خبرة تنافسية للمنظمة (أبو بكر، التفكير الاستراتيجي واعداد الخطة الاستراتيجية ، 2000، صفحة 130)

وانطلاقا من التعاريف السابقة لمفهوم الثقافة التنظيمية ، يمكن أن نقدم لها تعريف إجرائي التالي :

هي عبارة عن توليفة جامعة لذلك المركب من المعاني والأفعال والسلوكيات والمعتقدات والعوامل المحيطة بالمنظمة أين يشكل الفاعل أسس تكون هذه الثقافة، التي تسعى لتوجيه السلوك التنظيمي وفق مسار معين .

## 2- خصائص الثقافة التنظيمية

لكل منظمة جملة من السمات التي تتميز بها عن باقي المنظمات ، هذه الميزات الناجمة عن التوليفة الشاملة لخصائص الثقافة الإنسانية مع مجموع السمات العامة لثقافة المنظمة ، ومن بين أهم هذه لخصائص نجد :

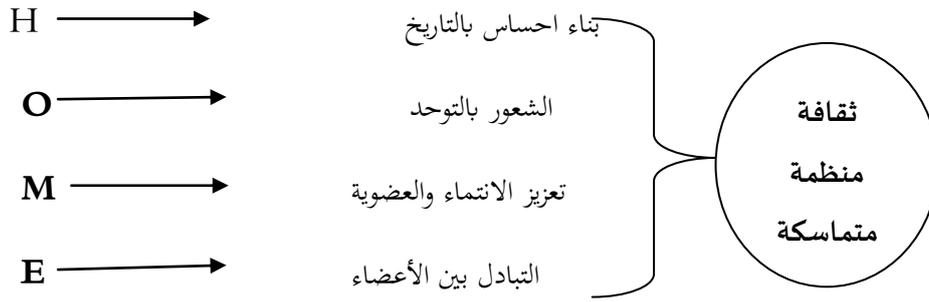
- نظام مركب : تبين أن الثقافة التنظيمية عبارة عن مزيج لمجموعة من العناصر بنسب متفاوتة ، إذ أن هذا المركب، الذي يجمع بين المجال العضوي ، من " قيم وأخلاق و..."، والمجال السلوكي، من " عادات تقاليد ، ممارسات..." وأخيرا المجال المادي والذي يمثل كل ما ينتجه أفراد جماعة التنظيم من أشياء ملموسة ، ضمن فضاء المؤسسة .

- التكيف : تتسم ثقافة المنظمة بالمرونة والتكيف ، مع المناخ السائد داخل المنظمة والتغيرات التي قد تطرأ ضمنها أو على المحيط الخارجي للمنظمة . (أبو بكر، الموارد البشرية (مدخل لتحقيق الميزة التنافسية)، 2007، صفحة 78)
- فنجاح المنظمة وتقدمها ، يتوقف على قدرتها على التكيف مع المتغيرات المختلفة التي تمس بناء التنظيمات والبيئة الخارجية المحيطة .
- العمق الثقافي : إذ تعبر هذه الخاصية عن قوة الثقافة داخل المنظمة ، حيث يتقبل أفرادها ، مجموع المعايير والقيم الثقافية التي تنشأ فيها. ومثال على ذلك سيادة قيمة معينة في إطار شركة ما كالجودة ، يدل ذلك على كثافة ثقافة المؤسسة ، التي تعبر عن ذلك بسلوكيات تنظيمية معينة .
- التكامل الثقافي : يشير التكتل داخل وحدة المنظمة إلى مدى قناعة أفراد جماعة العمل بنسق القيمي السائد بها ، وتميز المنظمات والمؤسسات ذات الطابع المتكامل بقدرتها على السيطرة العالية على أفرادها. وكمثال على ذلك نجد أن المؤسسات الأمنية تشهد ثقافة واحدة بين كافة الأفراد. (زايد، 2006، صفحة 90)

### 3- أهمية ثقافة المنظمة

- هناك حقيقة فعلية وهي أن لا يوجد تنظيم خالي من ثقافة تنظيمية تميزه عن بقية التنظيمات فهي بمثابة هوية عاكسة لصورة العامة لتنظيم ، إذ أن نجاح وصرورة أي تنظيم صناعي كان أو خدماتي ، فإن ذلك يبقى راهين بطبيعة الثقافة التنظيمية السائدة باعتبارها موجهاً رئيسي نحو السلوك التنظيمي . وتبرز هذه الأهمية من خلال النقاط التالية :
- تسهر الثقافة التنظيمية الفعالة ، داخل المؤسسات على تطوير علاقة الإدارة العليا بالإدارة السفلي من العاملين المنتجين ، وذلك عبر تعزيز روح الانتماء والولاء من خلال إشراكهم ضمن عملية اتخاذ القرارات (اللوذي، 2003، صفحة 131)
- وقد حدد **بلال خلف السكارنة** ، أهمية الثقافة التنظيمية في جملة من النقاط وهي :
- بناء تاريخ المؤسسة (**History**)، تعبر الثقافة عن التاريخ العريق للمنظمة ، إذ تُورَدُ فيه بدايات الأولى للعمل والفاعلين الأساسيين والمميزين ضمن تاريخ المؤسسة ، من نجاحات وعمليات .
  - توحيد الشعور (**oneness**) تعمل الثقافة التنظيمية على توحيد السلوكيات والاتجاهات ، كما تعمل على تعزيز الاتصالات بكلاً نوعيها ، وإضفاء معنى لكل دور داخل المنظمات .
  - تعزيز الشعور بالعضوية (**Membership**) ، إذ تعمل ثقافة المنظمة على تطوير وتعزيز مبدأ العضوية عبر جملة من العناصر التنظيمية التي تساهم في استقرار وصرورة العمل لكونها مضمارة نحو التدريب والتكوين المناسب للعاملين .
  - خلق روح التبادل بين أعضاء التنظيم (**Exchange**) ، ويتم ذلك من خلال المشاركة في التخطيط وعمليات اتخاذ القرارات ، هذه العمليات التي تساهم في خلق التماسك والتبادل الإيجابي لثقافة المنظمة مما ينتج عنها ثقافة قوية ، التي عبر عنها من خلال كلمة **HOME** ، (السكارنة ب.، 2009، صفحة 370، 371)

- الشكل رقم (1) : أهمية الثقافة التنظيمية



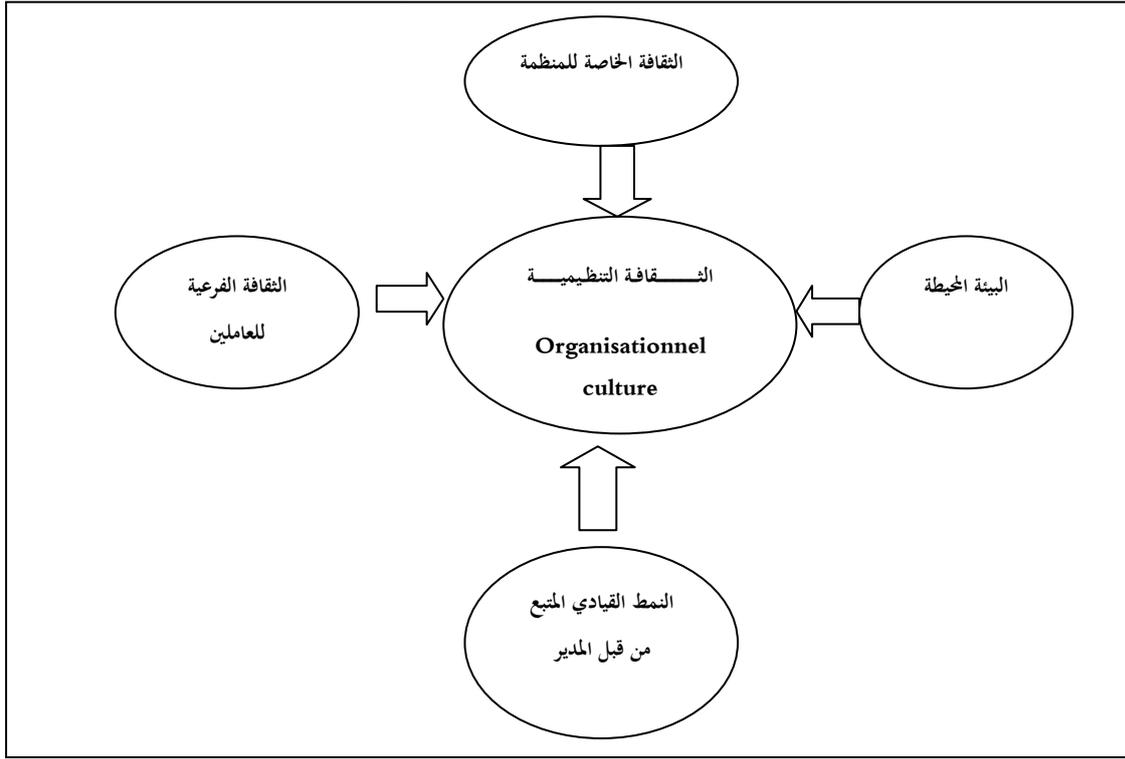
المصدر: (السكرانة ب.، 2009، صفحة 371)

4-مصادر بناء الثقافة التنظيمية

الملاحظ لتعاريف السابقة حول الثقافة التنظيمية ، يبرز مصادر هذه الأخيرة والتي تتمثل في العادات والتقاليد والطقوس وتأثيرات المحيط الخارجي وغيرها من المصادر التي تبرز على النحو التالي :

- العادات والتقاليد والأعراف : لهذه الأخيرة تأثير بارز بالمشاركة مع البيئة المحيطة للفرد ، إذ تساهم في إثارة سلوكياتهم وتحدد توجهاتهم وتحركاتهم المختلفة داخل المنظمة .
- الطقوس و الاحتفالات : وتتمثل في جل المناسبات المحلية والوطنية وطرق الاحتفال بها ، إضافة للمناسبات التي تحدث داخل المنظمة .
- القصص التراثية : إذ تعبر هذه القصص عن شخصيات رمزية ، تبرز من خلال عملية الترابط الاجتماعي للفرد داخل المجتمع، وأسلوب القيادة السائد وبتالي استغلال هذه الدروس لصالح المنظمة .
- الطرائف والنكت الاجتماعية : حيث تستخدم في تخفيف الضغط النفسي للأفراد بابتداعهم نكت ومزاح يؤلف ما بين قلوبهم ويستشعرون به الفرح والسرور ، مما يساهم في تقليل حدة النزاعات وضغوط العمل الكبيرة . (العازم، 2015، صفحة 108)

الشكل رقم (2) : العوامل المؤثرة في الثقافة التنظيمية والتي تشكل مصدرا لها



المصدر : من إعداد الباحثان وفقا للمعطيات السابقة

## ثانيا- قراءة نقدية لنظريات الثقافة التنظيمية :

لقد شغل موضوع الثقافة التنظيمية الكثير من الباحثين والدارسين خاصة في مجال العلوم الاجتماعية والسلوكية ، وعلماء الإدارة والتسيير ، مما أدى إلى إفاضة وتشكل عدة نظريات ونماذج التي تعبر عن هذه الثقافة بين الجماعات والتنظيمات وهذا ما سوف تتم مناقشته في الفقرات التالية :

### 1-نظرية القيم :

يذهب هذا الاتجاه إلى تأكيده أن للثقافة الواحدة عدد معين من القيم التي تمتاز بها ، وبالتالي لا يمكن حصر هذه الثقافة ضمن مبدأ واحد تكاملي ، فهي تجمع بين الاتجاهات والقيم التي تشكل الواقع الفعلي لدى حاملي هذه الثقافة .

ويرى " أويلر " أن الثقافة هي عبارة عن مجال يحمل القوى التي يؤكد أفراد الجماعة على أهميتها و قدرتها على ضبط وسيطر على تفاعل الأفراد بها ، كما تسهر على تحديد الكثير من أنماطهم الثقافية (وصفي، الثقافة والشخصية ، 1981، صفحة 155)

### 2-نظرية روح الثقافة :

تتسم هذه النظرية بفكرة أساسية ألا وهي روح الثقافة ونعني بذلك أن لكل ثقافة تنظيمية روح تمتاز بها عن بقية الثقافات ، وهي مجموعة من الخصائص المجردة التي نصل لها من خلال تحليل المعطيات الثقافية ، حيث تسيطر الروح الثقافية على شخصية القادة والفئة المهنية العاملة في المنظمة (الساعاتي، 1998، صفحة 240)

وعليه يمكن أن نشير إلى أن روح الثقافة بمثابة المبدأ الجامع بين أفراد جماعة التنظيمات ، وبالتالي فهي بمثابة مضممار نحو الاستمرارية .

### 3- نظرية تكامل الثقافة:

يشير هذا المبدأ إلى الخبرة المكتسبة داخل المنظمة إذ يضيف لها المورد البشري قيمة معينة جامعة لهم ، أين تعبر هذه الخبرة على الوضع العاطفي للسلوك الربط حول الحالة الاجتماعية ، أو يعبر عن المشاعر الموجه نحو العالم التي تؤثر في معظم سلوكيات أفراد المنظمة .

هذه الخبرة التي تتشكل من خلال الخضوع للتدريبات والممارسات التي تسمح بتراكم مكوناتها لدى العنصر البشري، هذه التراكبات التي تعبر عن مهارة معينة التي تحدد سلوكيات الصادرة عن أفراد جماعة التنظيم ، وتؤثر فيه. وهنا تتكامل وتنسجم العناصر الثقافية والخبرات المكتسبة مع التوجهات العامة للأفراد. (وصفي، الثقافة والشخصية ، 1981، صفحة 152).

وكما أن دراسة " لينتون " تركز على شخصية المركز التي تعيد مبدأ التكامل الثقافي ، ونعني بها المركز ، الخطوة الاجتماعية للعنصر البشري، بنسبة لأقرانه من أفراد التنظيم.

فحسب لينتون فإن شغل الأفراد لهذه المراكز الوظيفية ن يساهم في تطبيع شخصهم بطابع معين ، وهذه الشخصية لا تعارض البناء الأساسي لشخصية في المجتمع ، وإنما تتكامل معه. (Linton, 1979, p. 130)

وكما نجد مجموعة من العوامل التي أشار جملة من العلماء والدارسين ، والتي تؤثر مكانة ودور الفرد المهني ، أهمها مايلي :

البيئة الأسرية ، فهي المؤسسة الأولى المرافقة لعملية التنشئة الاجتماعية للفرد ، والمسئولة عن نقل القيم والسلوكيات لهم لكونها الحامل والمؤثر المباشر لناشئ.

البيئة الاجتماعية الثقافية ، حيث تحمل الموروث الاجتماعي من عادات وتقاليد وسلوكيات وأعراف ، التي تعارف عليها أفراد المجتمع والتي تظهر بشكل مباشر أثناء ممارستهم لأفعال معينة (حمزة و رسمية علي، 1978، صفحة 71)

### 4- نظرية شين Schein (1985):

لقد ساهم شين في عقد الثمانينات من القرن العشرين بتطوير نظرية التأثير لثقافة المنظمة ، إذ قام بتحليل الثقافة إلى ثلاث مستويات تمثلت في المستوى الظاهر الذي يبرز ضمن المظاهر التطبيقية العملية ، والمستوى الواسع من الوعي ويضم القيم والأعراف السلوكية ، ثم المستوى الأكثر عمقا يعبر عن الجوانب غير الظاهرة وهي جوهر الثقافة التنظيمية . وتشمل الافتراضات التي يؤمن بها الأعضاء التي تؤثر على مستوى إدراكهم وكيفية مقاربتهم للأمور التي تحدث معهم ، ونجد مثالا الافتراض الذي يتبناه المنظرين الكلاسيكيين يركز على التوجه الاقتصادي ، أما التوجه السلوكي فيركز على دافعية الفرد ومدى إشباعه للحاجات ما فوق البيولوجية، أما التوجه الرمزي فيركز على الفرد كصانع للرموز . (بن صويلح، 2015/2016، صفحة 133)

## 5- نظرية المجالات لجونز Jones 1985:

تشير هذه النظرية إلى أن التاريخ الثقافي لأي منظمة عند نشأتها يمر عبر عدة مجالات، تتمثل في التحدي والابتكار والاستجابة والاستقرار، فهي نتيجة لتفاعل عوامل الداخلية والخارجية المحيطة بالمنظمة والتي تنعكس في بعد التطوير، أين يبرز البعد الداخلي نحو الإنجاز والتطور المهني، في حين يبرز البعد الخارجي عبر التكيف والانسجام بين المجتمع والمنظمة

## 6- نظرية التفاعل التنظيمي : أفانسفيجن وآخرون invanceevhich 1997 :

تذهب هذه النظرية إلى أن ثقافة المنظمة تتشكل وفقا للتفاعل الناجم بين كل من وظائف التنظيم من تخطيط، تنظيم، توجيه، تنسيق، قيادة، ومكونات التنظيم ، قوانين، القواعد، الهيكل العام للتنظيم ، ومن خلال هذه التوليفة يتم انتقال السمات الثقافية متدرجة من الإدارة العليا وصولا إلى الأداء الوظيفي ونوع الهيكل ، بمعنى أن الإدارة العليا هي الموحد لثقافات المنظمة . (ساطوح، 2017-2018، صفحة 95)

## 7- تقييم نظريات الثقافة التنظيمية

من خلال العرض السابق يتضح لنا أن المداخل النظرية أعلاه، قد طرحت موضوع ثقافة المنظمة بصورة ليست بسحيقة، إذ تبين أن الثقافة المؤسسية عبارة عن فضاء يتشكل عبر عملية التفاعل لمجموعة من الفواعل الداخلية والخارجية لتنظيم التي تمر عبر عدة عمليات أبرزها، التحدي والابتكار ، فهذه الثقافة ، ناجمة عن الخبرة التي يضيفها أفراد جماعة التنظيم على سلوك معين والتي تساهم على التطبع بهذه الأفعال التي تعد بمثابة روح الثقافة .

الملاحظ لهذا الطرح الكلاسيكي لثقافة التنظيمية باستثناء "طرح شين ، الذي حاول أن يتغلغل ضمن جوهر هذه الثقافة " فإن ذلك يُأخذُ عليه الكثير من التقصير في طرح هذه الثقافة فهي ليست مجرد سلوكيات وأفعال مجردة، بل هي نتيجة فعلية لعدة ممارسات ملموسة ومجسدة في الفضاء الداخلي للمنظمة المتأثرة بالبيئة الخارجية للتنظيم ، فنظام الأجور السائد ، ومركزية القرار ، نظام الاتصال ...، كلها عبارة عن ثقافة ملموسة تعبر عن الاستبقاء الثقافي، وتزيل الصورة النمطية حول الثقافة التنظيمية المنحصرة ضمن الثقافة الفكرية تحت إطار موروث من الرواسب الثقافية للتنظيم المتناقلة عن المجتمع العام. أين يسعى إلى تكريس الأبعاد القابلة لقياس ثقافة المنظمة إمبريقيا ، ثقافة الانتماء، ممارسة السلطة ، لغة المؤسسة ، قيم العمل، إدارة الصراع،.. التطوير التنظيمي،... نظام الكايزن .. وغيرها من الأفعال التنظيمية .

## ثالثا- تجسيدات الحالة الراهنة لثقافة التنظيمية في المؤسسة الجزائرية

من المعلوم أن غالبية المنظمات تتسم بصورة نمطية تعبر عن النسق الثقافي السائد لكل منظمة من خلال مجموع القيم، السلوكيات، طبيعة النشاط السائد ، الهيكل التنظيمي للمؤسسة... وغيرها من السمات التي تعكس الثقافة التنظيمية السائدة ، والمؤسسة الجزائرية كغيرها من المنظمات تتسم بنمط ثقافي معين يحدد أهداف وتوجهات المنظمة وهذا ما سوف نتناوله في الدراسات الحالية .

## 1- دراسة الشيخ ورب العمل ل : أحمد هني " 1993"

أرجع الباحث الجزائري أحمد هني، أسباب فشل المؤسسة العمومية إلى الجانب الثقافي وخص بالذكر الذهنيات السائدة في العالم الثالث، والصورة التقليدية عن مفهوم الإنتاج والاستثمار وبقية المفاهيم التي يقدمها الاقتصاد التشريعي

هذه المسألة حسب الباحث، ليست مرتبطة بما هو سائد من تأثيرات مادية فقط بل تعدت لتشمل الجانب الثقافي، وبتالي فإن الإشكال المطروح يتمثل في مدى توافق المادة المقتناة مع الثقافة السائدة

فنجاح أوروبا في التصنيع حسب الباحث هو نتيجة لممارستها الاجتماعية، في حين نجد العالم الثالث اهتمت بالصيرورة قبل التصنيع، وبالتالي فالبنية الفوقية سبقت البنية التحتية، ولو أن الباحث لا يفرق بين البنيتين فهي ببساطة تحويل إيديولوجي ومادي يسمح بالتفكير وتحقيق إنتاج المجتمع بنفسه

ومفاد هذه الدراسة هو أن التصنيع لا يعبر عن مجموعة من المصانع فقط، وإنما ديناميكية اجتماعية مدعومة بشرعية تستمد قوتها من القيم الثقافية. (نصيرة، 2015، صفحة 76، 77)

## 2- دراسة المنظمة والجماعات ل : الجيلالي اليابس

يعتبر الأستاذ الباحث الجيلالي اليابس، من أبرز المفكرين الجزائريين في مجال العلوم الاجتماعية، حيث تعد أعماله مرجع علمي لا غنى عنه، وقد اهتم الجيلالي اليابس بدراسة عدة قضايا في المؤسسة الجزائرية، أبرزها المنظمة والجماعات، أين اعتبر الباحث أن العنصر البشري من أقوى العوامل تأثيراً على ميدان الكفاية الإنتاجية وهذه الحقيقة تشتمل على واقع العمال، نوع القيادة، الاتصال، فالانسجام بين عناصر جماعة العمل يعد من أقوى الدوافع على الإنتاج، كما أن أشارك العمال في التخطيط واتخاذ القرارات يعتبر من أقوى العوامل لرفع مستوى الإنتاج والمردودية.

تناول الباحث، من خلال طرحه لجماعة العمل مفهوم " دستور الجماعة " وأوضح أن حل المشكلات بصفة جماعية أكثر نفعاً وجدوى من حلها بصفة فردية، وقد خلص بنود الدستور فيما يلي :

- لا يجب إنتاج أقل مما هو مطلوب ولا يجب إنتاج أكثر مما هو مطلوب
- عدم نقل أي معلومة إلى الرئيس تلحق ضرراً بزملاء العمل
- لا يجب الابتعاد اجتماعياً عن سائر

وقد بين أن هذا الدستور وإن كان غير مكتوب أو عرفياً فإن الاتفاق عليه يكون بصورة تلقائية أثناء تجمع الأفراد في مكان واحد ودخولهم في علاقات أو تفاعلات مختلفة، وأنه إلزامي على الأفراد أكثر من إلزامية كل القواعد والنصوص والتشريعات المتعارف عليها .

وبتالي قد بين أن هذه الدساتير التي تشكلها الجماعة هي بمثابة موجه لسلوك الجماعي نحو كل ما يحدث في المنظمات لذلك فاهتمام بسلوك الإنساني داخ المنظمة، له دور أساسي في التأثير سلباً أو إيجاباً عليها .

وما هذه السلوكيات التي تنبعث من جماعات العمل من تقييد الإنتاج، التغيب.. وغيرها إلا ردود أفعال يفرضها النسق القيمي الذي يحكم الجماعة. لضغط على المؤسسة بغية تحقيق أهداف ومصالح معينة. (اليامين، 17-11-2019)

3-دراسة الصناعة والمجتمع : المؤسسة الوطنية للصلب "1978-1982" لجماعة الثلاث ( علي الكنز ،سعيد شيخي ، جمال غريد).

تم إجراء هذه الدراسة في المؤسسة الوطنية للحديد والصلب وشملت 7 وحدات إنتاجية منتشرة عبر ربوع الوطن إذ تناولت 1500 استمارة بحثية ،شملت جميع الفئات العمالية ،أين حاولت هذه الدراسة إبراز تماثلات العمل لدى هذه الفئات العمالية .

وقد توصلت هذه الدراسة إلى مفهوم أساسي وهو " المقاومة الثقافية " الذي يعبر عن التناقضات بين الفئات المهنية المكلفة بالعملية الصناعية ضمن هرم السلطة داخل المؤسسة .

وتعد هذه الدراسة مجال بحث عميق لعملية التصنيع في الجزائر من خلال تناول مؤسسة الصلب كمجال لدراسة ، وجاء طرح هذه الدراسة من خلال تناول مؤسسة الصلب كمجال لدراسة ، وجاء طرح هذه الدراسة من خلال سؤالين مفادهما ، البحث عن حقيقة التصنيع في الجزائر ، وذلك بالتحقق منها امبريقيا.

حيث أشار "علي الكنز " إلى أن فئة الإطارات ، كانت تسعى لبناء مجتمع حدائي ، عبر عملة التصنيع ، إلا أنها فقدت هذه الإطارات نفسها في تحقيق تلك المهمة أين شهدت هذه المرحلة عداء للمؤسسة ، اجتماعيا وإداريا، وسياسيا، رغم تضافر هذه الضغوط الخارجية ، لا تغير حقيقة التناقضات الداخلية بين جماعات العمل المكلفة بعملية الحدائة داخل المؤسسة.

تشكيل نوع من الثقافة لدى فئة الإطارات عن المؤسسة ، عن دورها الأساسي كإطار اقتصادي بحث ، ليتسع هذا الدور ،مطالبها منها معالجة الجانب الاجتماعي أي ازدواجية المهام " مؤسسة اقتصادية اجتماعية "، تكمن مخرجاتها في إنتاج الحديد وإعادة إنتاج اجتماعي أي رجل بثقافة جديدة ،يعمل كوسيط بين المؤسسة والعائلة والمجتمع عامة ، بنقله لهذا الموروث الثقافي التنظيمي إلى المجتمع ،وهنا وقع في عدم توافق بين بيئة صناعية ديناميكية، ومحيط اجتماعي مغاير لها ،أما خطاب المسيرين يهدف لتوحيد المصالح بين مختلف الفئات المهنية بالوحدات الإنتاجية عبر العطاء والتكوين.

هذه الإطارات سعت لأداء مهمة مزدوجة مسؤولين صناعة وكذا مسؤولين في عملية تحديث المجتمع، وعدم قدرتهم على أداء ذلك ترجع حسبهم لعدم اندماج كلي للفئات العمالية الأخرى خاصة عمال التنفيذ في هذه الحلقة العملية .

وبناء على ذلك بات كل من فئة الإطارات والعمال في حالة تناقض ، أين يرى العمال أنهم مجرد إجراء لعمل ما يواجهون مستخدمين ، في حين ترى الإطارات أن ضرورة مساندة العمال لهم ضرورة حتمية .(Elkenz, 2009, p. 201)

وقد طرح على الكنز ، بعض النتائج الجوهرية التي يمكننا أن تعكس النمط الثقافي السائد ، والذي يعبر عن تاريخ المؤسسة وجود تنظيمين مختلفين ومتناقضين الذي بلغ ذروته مع العمال و التكنوقراطين هذا التناقض الذي اصطلح عليه التناقض الذي اصطلح عليه الباحث "علي الكنز " سوء الفهم التاريخي .

3-دراسة التصنيع والمجتمع لـ: علي الكنز " 1983"

ساهم الباحث الجزائري بتشريح المؤسسة الاقتصادية الجزائرية ،عبر دراسة ميدانية تحت عنوان "العلاقة بين التصنيع والمجتمع" متخذاً في ذلك أكبر مركب للحديد والصلب في إفريقيا " مصنع الحجار بولاية عنابة -الجزائر " كنموذج لدراسته .

وقد افترض أن تاريخ التصنيع في الجزائر ،انطلاق من خلال نشأة طبقة عمالية تخضع لطابع التنظيمي ،إلا أن ما هو كائن يعبر عن وجود طبقة عمالية رافضة للخضوع والتبعية والتكيف مع ظروف المنظمة . كما أنها لا تشهد الاستقرار إلا في ظل وجود قيم ثقافية جد متجانسة تحت إطار جماعة ذات شخصية قوية .

كما بين الباحث أن سبب فشل مصنع الحجار في أداء المهام المنوط بها يرجع لعدم القدرة على استيعاب تغيير أو تكوين كلي لجميع المستويات وهذا ما يفوق المنطق العقلي ، خاصة أنها لم تأخذ بعين الاعتبار العلاقات الاجتماعية السائدة داخل المنظمة ، ما أدى في نهاية المطاف إلى بروز عدة ظواهر مرضية في المجتمع من النزوح الريفي ، انتشار الجرائم وغيرها. (زرزال، مرجع سابق، صفحة 78،79)

### 5- دراسة العمال في مواجهة العمل ل : سعيد شيخي "1986"

يعد الباحث سعيد شيخي أحد أساطين علم الاجتماع في الجزائر ،حيث نجد له عدة إسهامات علمية عامة في عدة مجالات ودوريات متخصصة ،ومن بين هذه الدراسات نجد دراسة بعنوان: " العمال في مواجهة العمل " حيث جاءت هذه الدراسة في إطار البحث عن سبب تغييب العمال عن العمل ، متسائلا : هل يعد ذلك شكلا من أشكال الرفض للعمل؟ أو رفضا للمصنع والتصنيع ؟

إن هذه التساؤلات بمثابة مضمنا يكشف لنا واقع المؤسسة الجزائرية ، حيث يرجع الباحث أن سبب تغييب العامل المنتج عن العمل يرجع لعدم تحقيقه لذاته ورغباته وبتالي غياب الهوية ، وانطلاقا من هذا فالعامل لا يعتبر أن العمل يشكل جزء من هويتهم ويرجع الباحث أسباب ذلك إلى :

غياب ظروف تكوين قوى الإنتاج ، بمعنى أن العمال لم يتشبعوا بثقافة تتمشى مع هذه التكنولوجيا ،لذلك نجد أن ما يدور بين العمال من حوار ونقاش ليس رابطة بالعمل أو المصنع وإنما عبارة حديث عام عن حياتهم اليومية ونشغلهم في حل المشاكل الاجتماعية ، الصحة ، السكن ، وغيرها أي أن العامل يعيش حالة من الاغتراب داخل المؤسسة

. غياب الهوية في العمل ، ببساطة يمكن أن نعبر عن هذا ، من خلال الوضعية المهنية للعمال آنذاك ونخص بالذكر العامل المنتج والعامل التقني الذين لم يبلغ بعد درجة ليحقق فيها الرفاهية الاجتماعية .

أما العامل الثالث ،الذي يقف أمام تشكل الهوية ،فيكمن في عملية تسريح العمال ،فالعامل يعمل وفي نفس الوقت يفكر في تسريحه من العمل .

فغياب الهوية في العمل هو نتيجة أن المحاولات التي يقوم بها العمال غير بارزة بابتكاراته واختراعاته غير المدججة وإمكانياتهم وقدراتهم غير المعترف بها وهذا يعني أن التصنيع ليس مجال للمشاركة .

وكما أكد الباحث الجزائري سعيد شيخي أن سبب فشل المؤسسة الصناعية عن بلوغ هدفها لا يعود للعامل الجزائري نفسه ،فهو ليس بعاجز ولا يعود ذلك لمرجعياته التي يرجعها البعض إلى التخلف وعدم مسايرة العقلية الحديثة وإنما السبب الفعلي يرجع للنظام الثقافي للبلاد ،الذي عجز على إنتاج وسائل فكرية جديدة تعمل على امتصاص الثقافة الصناعية كما فعل اليابان . (شعبان، مرجع سابق)

## 6- العمل الشائع ل: جمال غريد

اهتم جمال غريد خلال طرحه لـ **SNS** ، بفئة العمال أين قدم مجموعة من الإستراتيجيات التي يتم ممارستها من قبل العمال وهذه الاستراتيجيات ما هي إلا جزء من الثقافة السائدة داخل المؤسسة ، وإن كانت ذات صلة وثيقة بثقافة الفرعية للعمال ، حيث تم دمجهم مع هذه الفضاء الصناعي كمسعى لبلوغ الحدائق ، وتعد إستراتيجية الانزواء إحدى هذه التقنيات التي تعبر عن الفئة المهنية التي تلتحق للعمل في المؤسسة ، مقابل أجرة معينة ، أي حضور جسدي للعامل فقط ، بعيد عن التخصص وغياب تام لدافعية نحو العمل فعليا .

في حين تبرز فئة عمالية مقتنعة بنفسها وبقدراتها متفائلة بالمستقبل ومعتمدة على قدراتها وهي تعبر عن إستراتيجية الحضور النشط للفئة العمالية ذات العلاقات المسترخية ، وهنا نلاحظ تنوع إستراتيجيات العمل ، إلا أن ما يهمننا هو الوقوف على مميزات النموذج الجديد للعامل الصناعي ، الذي أصبح يفرض نفسه كوجه أساسي ألا وهو "العامل الشائع"

## أ-العامل الشائع

العامل الشائع هو عادة ، عامل شاب ذو أصول ريفية فلاحية ، مزال منتسب بأصوله الريفية و يعتز بجملته من العناصر الثقافية يحتويها فهم بسيط للإسلام ، عامل بسيط جاهل لقواعد اللعبة التي تحكم صيرورة المؤسسة الصناعية . (بشير، علماء اجتماع التنظيمات والعمل في الجزائر الرعيل الأول، 2019، الصفحات 40-52)

"تنظم حياة العامل الشائع الاجتماعية حول قطبين يتعارضان في كل شيء ، مكان الإقامة، مكان العمل. فلا الأمر بتميز في الزمان والمكان ولا بالتميز العادي بين العمل والتسلية وإنما يتعلق الأمر هنا بتميز أشد عمقا بين ثقافتين مختلفتان في كل شيء ، في وتائر الحياة، في تصنيفات الظواهر الاجتماعية والكونية وفي الأنساق التصورية. وهكذا فليس من باب المبالغة القول إن العامل أثناء تنقله اليومي بين مكان الإقامة ومكان العمل ينتقل يتعلق في الواقع من ثقافة إلى أخرى" (غريد، 1997، صفحة 6)

هذا العامل الذي نشهد وجوده بقوة في ورشات المؤسسة الصناعية خلاف رفيقه "العامل المركزي" الذي تكون وفقاً لصناعة الاستعمارية ، فقد بات شبه غائب ، إما عن طريق الاندثار ( وفاة ، تقاعد، أو الابتعاد عن الحياة العمالية ) ، هنا برز وجود تناقض ثنائي بين الإطار والعامل أي " تناقض بنيوي داخلي للمؤسسة "، هذه العلاقة المبنية على الالتزام والمقاومة التي تعكس المناخ السائد في المنظمة . فإقناع العامل بصعوبة الوصول لفئة الإطارات يعد أحد الإشكالات التي تعذر تجاوزها ، وهي حقيقة بحتة لأساليب الهيمنة التي نحتت في وعي العمال والتي عرفت بالوعي الثائر . (بشير، علماء اجتماع التنظيمات والعمل في الجزائر الرعيل الأول، 2019، صفحة 52)

## ب-حدود المتناقفة

يشير المصنع بالتناقف أي توطين حضارة جديدة ، وهو يعبر عن تلك المجهودات المبذولة من قبل جماعة اجتماعية سعياً لبلوغ السلطة ، أو اكتساب نوع من القوة وبتالي تصبح غير قابلة للتراجع. في حين لم يستطع المصنع أن يفرض نفسه كمؤسسة اجتماعية وثقافية أساسية ، وسبب هذا الفشل يكمن في تعذرها سياسياً على مختلف الشرائح بالخروج بقرار وموقف موحد تجاه التصنيع ، وهذا ما

كان باديا للجميع، وما هذا التقدم الذي عرفه المصنع إلا لمسعى واحد وهي تقوية أصحابه، الذين اعتبروا منافسين من قبل النظام السياسي، لإعادة هيكلة المؤسسات من خلال تفكيك المؤسسات الكبرى والحد من سلطة مسيرتها حقيقة واضحة للفشل الذي تعيشه هذه المنظومة أين احتكر النظام السياسي لنفسه القرار الاستراتيجي آنذاك، حيث واجهت الجماعة المكلفة بالتصنيع مواجهة مزدوجة سياسية من طرف النقبائين وثقافية من طرف العمال، هؤلاء العمال الذين لم يتحدثوا مع المؤسسة لتحقيق غاية مشتركة لأنهم كانوا ينظرون إليها على أنها تنتمي إلى عالم الآخرين، لذلك أصبح من الصعب تحقيق هذه المؤسسة لطموحاتها في ظل هذه الظروف الصعبة خاصة في ظل الشروط التي فرضها صندوق النقد الدولي FMI . (بشير، علماء اجتماع التنظيمات والعمل في الجزائر الرعييل الأول، 2019، صفحة 51)

## 7- دراسة الهوية و تماثلات العمال ل : العياشي عنصر :

### أ- لمحة عن حياة الباحث الجزائري العياشي عنصر

يعد الباحث العياشي عنصر (1952) أحد أساطين علم الاجتماع التنظيم في الجزائر ، خريج جامعة ليستر البريطانية ، تخصص العمل والتنظيم 1992 ، باحث وعضو مشارك في عدة جمعيات وهيئات علمية مثل ، " المجلس العربي للعلوم الاجتماعية بيروت 2013، عضو المجلس العلمي للمجلة الجزائرية للأنتروبولوجيا " إنسانيات "1999" ، تقلد عدة مسؤوليات إدارية أبرزها مدير البحوث والتطوير ، المؤسسة القطرية للعمل الاجتماعي "2011-2016" ، له العديد من المؤلفات العلمية أهمها ، سوسيلوجيا الجزائر المعاصرة 2020 ، الأزمة الجزائرية في تصورات المثقفين (2017،...) ، حاليا ، أستاذ التعليم العالي بجامعة الشارقة الإمارات العربية المتحدة منذ (2017) العياشي (24/11/2021) ،

### ب- الهوية و تماثلات العمال العياشي عنصر

تناول الباحث الجزائري، قضية أساسية من خلال مجموع الأبحاث التي أجراها، أبرزها هوية الإطارات في الصناعة بالجزائر عامة وتمثلهم لهوياتهم خاصة .

يشير الباحث إلى وجود مقاربتين أساسيتين، التي تناولت هذه الفئة المهنية، وتجددت في المقاربة الجزئية التي تعبر عن ما توصل له لجماعة الثلاث ( علي الكنز، سعيد شيخي، غريد جمال) ، أما المقاربة الثانية فتمثل مكانة فئة الإطارات في المجتمع ومدى علاقتها بالسلطة وما يبدو جليا أن الباحث يندرج توجهه ضمن المقاربة الثانية، متسائلا عن قدرة هذه الفئة المهنية التوفيق والمجانسة بين القيم المجتمعية المثلثة لتاريخ المجتمع، أبرزها قيم التعاون، العدالة، المساواة، التضامن ..، وكذا جملة القيم التي هي وليدة التجربة التنموية المستوردة ولو كان ذلك نظريا، مثل المسؤولية، العقلنة، الحكومة، حيث يتم ذلك في إطار الحساب الاقتصادي الذي يرمي إلى خلق قيمة مضافة.

ولعلا أبرز ما توصل إليه الباحث بعد تحليل معطيات الدراسة، أن المؤسسة عملت على إقصاء مجموع القيم التي كان من المفترض الامتثال لها، من روح المبادرة وانعدام الليونة في التسيير ومركزية القرار، وبالتالي فإن جميع السبل مغلقة أمام هذه الفئة المهنية ما ينجم عنها الشعور بالانتماء ودخول هذه الفئة إلى حالة من الاغتراب، أين أضحي كلا الطرفين متعارضان، يسعى كل واحد منهم إلى بلوغ أهدافه الذاتية ومصالحه الخاصة (بشير، دراسات وأبحاث في سوسيلوجيا التنظيمات والعمل بالجزائر، 2021، صفحة 53، 54)

## جدول رقم (1) : نماذج لدراسات في سوسيولوجيا العمل بالجزائر

صاحب الدراسة	عنوان الدراسة	Titre de l'étude
- علي الكنز -غريد جمال -سعيد شيخي	-الصناعة و المجتمع : حالة المؤسسة الوطنية للحديد والصلب "1978-1982"	- Industrie et société : le cas de la SNS ,1978-1982
- علي الكنز	- دراسة تجرية صناعية في الجزائر مركب الحديد والصلب الحجار " 1983	-Monographie d'une expérience industrielle en Algérie le complexe sidérurgique d'el hadjar ,1983.
- سعيد شيخي	- المسألة العمالية والعلاقات الاجتماعية في الجزائر .العامل الورشة والبيروقراطية "1986"	-question ouvrière et rapports sociaux en Algérie l'ouvrier , l' atelier et le bureaucratie ,1986
Mercure- Daniel -باية حريكان -إسماعيل صغير André steenhaut	- الثقافة والتسيير في الجزائر 1993.	- Culture et gestion en Algérie 1993
- جمال غريد	- التصنيع ، الطبقة العاملة وعلم الاجتماع ، النموذج الجزائري 1994	- Industrialisation , classe ouvrière et sociologie : l' exemple algérien , 1994

المصدر : من إعداد الباحثة حسب المعطيات المتوفرة (جلال، 2019-2020، صفحة 4)

## رابعاً- القيم الثقافية والاجتماعية للمؤسسة الجزائرية

لقد شكلت الدراسات السابقة واجهة أساسية لمنطقي القيمة والثقافي السائد في المنظمة الاقتصادية الجزائرية، فكانت بذلك مرجعا مهما لفهم بواطن الاستشكال لكل الدارسين والباحثين وطلاب العلم في ميدان علم الاجتماع و الإدارة و الاقتصاد... وغيرها ، مما أدى لإيضاح الصورة النمطية التقليدية السائدة عن هذه المؤسسات.

فالملاحظ لهذه الدراسات التي تجمع على وجود بعض السلوكيات والتصرفات والأفعال التي تنبثق عن جماعة العمل بما فيها من إطارات ومحكمين وعمال الإنتاج بمعنى النافذة العمالية المتنوعة داخل هذه المؤسسات .

هذه السلوكيات التي دأبت بناء المؤسسات ، هي نتيجة فعلية ناجمة عن الموروث الثقافي والحضاري للمجتمع الجزائري ، وهذا ما اصطح عليه سوسيولوجيا مفهوم الثقافة الفرعية .

هذه الخصائص المكتسبة نتيجة العوامل التاريخية المتوارثة من الحقبة الاستعمارية وكذا المرحلة الموالية للاستقلال مباشرة ، والتي تعود للخيارات السياسية لدولة الجزائرية ، ناهيك عن التكوين المقدم لمسيرين وتأثير الثقافة المجتمعية بما تحويه من مبادئ تقليدية التي تعمل على إقحامها في كل مرة ضمن الفضاء الداخلي الرسمي للمنظمة، هذه الأفعال أثرت على أنماط التسيير وفي سلوك المسير الجزائري وهذا ما ينعكس على علاقات العمل داخل المنظمة ، أين برز قطبين متناقضين ، تمثلا في كل المسيرين والعمال ، هذه التوليفة الثنائية التي أضحت أحد السمات التي تُعرف بها المنظمة الاقتصادية ، بل وتصور الثقافة السائدة داخل المنظمة المبنية على التنافس باستخدام ميكانيزمات متنوعة ومتباينة وهي مطلب أساسي من مطالب قواعد اللعبة ، لمحاجمة الفكر الأوليغارشي حسب رؤية العمال التي تعد هاجسا أمام تحقيق مصالح فئة العمال المنتجين خاصة وأن هؤلاء العاملين يعملون وفق منظور أنها مؤسسة أداتيه ، نظرا لسياسة المنتهجة التي لا تتخذ الربحية ضمن أهدافها الرئيسية وإنما تعتمد على إعانات الدولة ، لذلك فإن غياب هذه المقاييس الموضوعية ينعكس على المناخ الداخلي للمنظمة ، خصوصا روح التعاون والعمل على أنها نسق تنظيمي وحيد وكل فاعل بها ، هو مكمل لمجموعة الوظائف التي يسهر على قيامها بقية الفاعلين ، هذا التكامل بين جملة الأنساق المتوفرة يؤدي إلى تحقيق الوظيفة الكلية للمؤسسة ، هذا ما كان مفترضا ، إلا أن شعور هذه الفئة المهنية بالقصور اتجاه حقهم بالمؤسسة بعدم مراعاة الفروقات أثناء تقييم الأداء ، وبتالي المساواة بين من يعمل بجد ومن لا يعمل ما يجعل الطرف الأول يعدل عن عمله ، وهذا يعد مؤشرا أساسيا في توسع هامش المراوغة سواء بالنسبة للعاملين أو المسؤولين ، فهذه الثقافة السائدة في المؤسسة الاقتصادية باتت مجالا لتملص كلا الطرفين من المسؤولية التنظيمية والاجتماعية، وهذا يعبر عن النسق القيمي المتناقل عبر التنشئة الاجتماعية ، الذي يسعى إلى حرفية القوانين والتشريعات بدلا من التجسيد الفعلي لها إمبريقيا.

كما أن هذه الخصائص المجتمعية كالولاء للعائلة الممتدة ، قد يصل تأثيره إلى هذه التصرفات والأفعال التي تتم داخل المؤسسة ، إذ أنها تأخذ طابع الأولوية في كل شيء بما فيها العلاقات الوظيفية ، لذلك نشهد بعض الممارسات " العصبية ، الجهوية" التي تؤثر تأثيرا ملموسا على الوظيفية .

كذلك التغيب عن العمل دون إنذار مسبق ، لضرف من الضر وف العائلية تجمع عائلي مثلا ، رغم أهمية موقعه الوظيفي في المؤسسة ، علاوة على ذلك نجد أن الطبيعة التنشوية الأسرية للفرد الجزائري عموما ، تتسم بطابع التسلطي ، لهذا فإن ممارسة هذا الفعل أصبحت سلوكا مألوفًا حتى في الممارسات الإدارية ، ويتم تقبلها بشكل واسع ، ناهيك عن أهمية بعض القيم التنظيمية مثل " الوقت " خاصة في المؤسسات الإنتاجية ، إلا أن الموروث المجتمعي السليبي مسا هذه القيمة متسللا بذلك إلى المنظمات ، حيث اهتزت قيمته لدى العامل الجزائري أين نجد بعض الأقاويل المنتشرة خارج المؤسسة والتي تشجع على هذه الثقافة الشعبية مثل " كل عطلة فيها خير" وغيرها دون التكهّن بأهمية الوقت ، لذلك أصبح التأخير عن العمل ، التماطل ، عدم احترام المواعيد هي ثقافة سائدة في وسط العمالي الجزائري ، والتقليل من أهمية الرقابة والنظرة المادية البحتة للعمل ، وتفضيله إنشاء مشاريع بسيطة قد تصطبغ بالطابع الأفلاحي ، فتشبت العامل الجزائري بأصوله الريفية بدا واضحا من خلال الدراسات السابقة ، وذلك ليس غريبا فالمجتمع الجزائري كان أكثر المجتمعات المغاربية ترفقا بعد الاستقلال مباشرة

رغم أن هذه الوضعية شهدت تحولات عدة مست المؤسسة العمومية الاقتصادية إلا أن العامل الجزائري بقي حاملا لهذه الثقافة الريفية حسب سعيد شيخي " العامل الجزائري بمثابة إنسان هجين ، ذو جسم عامل ورأس فلاح "

إن هذه الوضعية تؤكد تأثير الحياة الاجتماعية خارج المنشأة الصناعية على العمال، فهذه المؤسسة الصناعية تتكون من عمال أولا وقبل كل شيء هم أفراد لهم حياتهم الاجتماعية الخاصة ، وهذا ما يعكس الفكر السائد لدى بعض الاتجاهات المؤسسة لثقافة المؤسسة ، التي ترى أن العامل بمجرد أن يدخل إلى المؤسسة يتخلون عن ذواتهم الاجتماعية ، إلا أن الواقع أثبت عكس ذلك إذ بين أن العامل يبقى متأصلا بهذه القيم التقليدية البسيطة .

### الخلاصة

من خلال التحليل السابق لثقافة السائدة في المؤسسة الجزائرية ، يتضح جليا أن هذه الصورة المصبغة بمجموعة من سمات الثقافة الفرعية، التي تأثرت بالخيارات السياسية لدولة الجزائرية، وتاريخ تطور هذه المؤسسات، خاصة بعد فترة الاستقلال مباشرة ، ناهيك عن سياسة الانفتاح على سوق العمل ومحاول مجارة الدول النامية في المشاريع التنموية الشاملة، دون إغفال الهيكل التنظيمي للمؤسسات وطبيعة الأداء وفعالية المنظمات، التي يمكن أن تحدث نتائج إيجابية أو سلبية، وهذا ما تشير له الدراسات الجزائرية السابقة التي عبرت عن واقع المؤسسات وما يعترها من عراقيل وهواجس نحو تحقيق أهداف الفاعلين والمنظمة على حد سواء، وهذا يبقى راهين لبناء استراتيجيات مقننة ومدروسة ومنسجمة مع الطبيعة السوسيوثقافية للعامل الجزائري و البيئة المحيطة .

### - الإحالات والمراجع :

- السكارنة ، ب. خ. (2009). أخلاقيات العمل. ط. (Éd.)، الأردن: دار المسيرة والتوزيع والطباعة.
- العياشي ، ع. (24/11/2021). سيرة الذاتية للباحث الجزائري العياشي عنصر .مرسلة على ساعة 5.59 م ، *avant lanser par gmail* .
- بشير ، م. (2019). علماء اجتماع التنظيمات والعمل في الجزائر الرعييل الأول. ط. (Éd.)، الجزائر: دار كنوز للإنتاج والنشر والتوزيع.
- جمال غريد. (21 جوان، 1997). العامل الشائع عناصر للاقتراب من الوجه الجديد للعامل الصناعي الجزائري. مجلة إنسانيات (2).
- زروال نصيرة. (2015). القيم الاجتماعية كعميق للمشروع التنموي الصناعي الجزائري. دراسات في التنمية والمجتمع ، 2 (2).
- زياد العازم. (2015). أثر الثقافة التنظيمية في مكافحة ظاهرة غسيل الأموال دراسة تطبيقية في مصرف الرافدين فرع الانبار. مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية ، 6 (11).
- سامية الساعاتي. (1998). الثقافة الشخصية . ، القاهرة ، مصر: دار الفكر العربي .
- شعبان اليامين. (2019-11-17). دراسات حول سوسيلوجيا العمل في الجزائر " المحاضرة السابعة الجليلي اليابس " . الجزائر: كلية العلوم الاجتماعية والانسانية جامعة خنشلة.
- عادل مُجّد زايد. (2006). العدالة التنظيمية، المهمة القادمة لإدارة الموارد البشرية . مصر: منشورات المنظمة العربية للتنمية الادارية.
- عاطف وصفي. (1981). الثقافة والشخصية . بيروت- لبنان: دار النهضة العربية .
- عبد الخليم جلال. (2020-2019). محاضرة : سوسيلوجيا العمل في الجزائر المسار والتطورات، سنة ثانية ماستر علم الاجتماع التنظيم . الجزائر: جامعة سطيف.
- ليليا بن صويلح. (2015/2016). مدخل لعلم اجتماع التنظيم والعمل ، مطبوعة موجهة للطلبة الماستير . الجزائر: جامعة 8 ماي 1945 قالة .
- مُجّد المهدي بن عيسى. (2010). علم اجتماع التنظيم من سوسيلوجيا العمل الى سوسيلوجية المؤسسة. (1، المخر): الجزائر: مطبعة امبابلاست للنشر .

- مجّد بشير. (2021). دراسات وأبحاث في سوسيلوجيا التنظيمات والعمل بالجزائر. الجزائر: دار كنوز للإنتاج والنشر والتوزيع.
- مجّد سعدي. (2013). الانثربولوجيا، مفهوما، فروعها، اتجاهاتها. الجزائر: دار الخلدونية.
- مختار حمزة، و خليل زسمية علي. (1978). السلوك الاداري. السعودية: دار المجمع العلمي .
- مراد بخليوي، و خديجة شناف. (2019). التنظيم الحديث للمؤسسة. (1، المخر) الجزائر ، دار الباحث.
- مصطفى محمود أبو بكر. (2000). التفكير الاستراتيجي واعداد الخطة الاستراتيجية . القاهرة ، مصر : الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع.
- مصطفى محمود أبو بكر. (2007). الموارد البشرية (مدخل لتحقيق الميزة التنافسية). مصر: الدار الجامعية الاسكندرية .
- مهدية ساطوح. (2018-2017). الثقافة التنظيمية والميزة التنافسية ،أطروحة دكتوراه علوم. الجزائر: كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية ،جامعة قسنطينة 2 عبد الحميد مهري.
- موسى سلامة اللوزي. (2003). التطوير التنظيمي. (ط2، المخر) الأردن: دار وائل.
- نور الدين تاويريت، و نسيمه بومعرف. (2014). دور الثقافة التنظيمية في الاتجاه نحو التغيير التنظيمي. مجلة علوم الانسان والمجتمع (9).
- يونس طارق شريف. (2005). معجم مصطلحات العلوم الإدارية والمحاسبة والانترنت. (1، المخر) الاردن: دار وائل للنشر.

المراجع باللغة الاجنبية

- Elkenz, a. (2009). *ecrits d'exil*,. algérie: casbah éditions , alger.
- Linton, R. (1979). *the culture background of personality*. new york: appleton century.
- mostapha Boutefnouchet .(1982) *la culture en algérie mythe et réalité* .alger: etudes culturelles soieté nationale d'édition et de diffusion.
- salih memon, m., munir shah, s., & masihullah jatoui, m. (2011). the impact of organizational cultre on the employees job satisfaiion and organizationalcommitment,study of faculty members of public sector universities of pakistan. *interdisciplinary journal of conteemporary research in busi ness*. (8).