



جماعات الانتماء وعلاقتها بالفساد الاداري

Affiliation groups and their Relation administrative corruption

د.عماد بوروح^{*} (1) جامعة باتنة 1، (الجزائر)، imad-bou@outlook.fr

تاريخ الاستلام: 2021/09/22؛ تاريخ القبول: 2021/12/13؛ تاريخ النشر: 2021/12/31

ملخص:

يهدف هذا المقال الى التطرق لموضوع جماعات الانتماء وعلاقتها بالفساد الاداري، باعتبار هذا الاخير من ابرز المشكلات التي تعاني منها التنظيمات الجزائرية، ومعوق وظيفي امام تحقيق الاهداف والغايات التنظيمية، وقد توصلت الدراسة الى ان تشكل جماعات الانتماء داخل التنظيم في سياقاتها المختلفة، وارتباط أعضائها بنسق من العلاقات غير الرسمية القائمة على الروابط الجهوية و القرابية وعلاقات المصلحة والمنفعة المتبادلة، يساهم بشكل كبير في التأثير على بنية النسق التنظيمي والمعايير الرسمية وأشكال ممارسة السلطة واتخاذ القرارات، اضافة الى تصدع اللوائح والقواعد الرسمية.

الكلمات المفتاحية: جماعات انتماء؛ فساد اداري؛ جماعات مصالح؛ نفوذ.

Abstract:

The goal of this article is to talk about the Affiliation groups and their Relation to administrative corruption which is considering one of the most prominent problem that Algerian organizations suffer from, and a functional barrier to achieve the organizational goals and objectives, The study found that so Affiliation groups with their various branches formed inside the organization , and their members are linked to a pattern of informal relation based on Regional and kinship ties, relations of interest and mutual benefit, and that's the main thing that influence the structure of the organizational system, official standards and forms of exercising authority and decision-making, in addition to cracking official regulations and rules.

Key Words: Affiliation Groups; administrative corruption; Interest groups;; influence.

1. مقدمة :

يعد موضوع جماعات الانتماء والفساد الاداري، من اهم المواضيع التي تسترعي الدراسة والتحليل بالنظر الى الانتشار الواسع لهذه الاخيرة في اغلب التنظيمات على اختلاف انواعها ومجالاتها، اذ اصبحت عبارة عن ثقافة سائدة تتسم بها مختلف التنظيمات، وتمارس من طرف افراد وجماعات ترتبط فيما بينها وفق اسس غير عقلانية، مشكلة بذلك انماط لعلاقات وروابط اجتماعية وفق أسس قرابية وجهوية وحتى مصلحة. يسعى الأفراد داخل التنظيم لتحقيق الغايات والاهداف ضمن سيورة من العمليات التنظيمية، وفق اطر وقواعد رسمية اساسها وجود نظام لتقسيم المهام والمسؤوليات، وتوزيع للسلطة وتنظيم للعلاقات بين مختلف الهيئات، اين يتعاون الافراد في حدود الادوار الوظيفية والمراكز التي يشغلونها، وتبعاً للقواعد واللوائح الرسمية التي تحددها المؤسسة، هذا لا يعني بالدرجة الأولى ان مختلف الاهداف التنظيمية لا تتحقق الا ضمن الاطر الرسمية والعقلانية، اذ يمكن ان تتحقق في اطار العلاقات غير الرسمية التي نشأت بين الافراد والجماعات اثناء تفاعلهم، وهو ما أكدت عليه مدرسة العلاقات الانسانية.

وباعتبار التنظيم نسق جزئي ضمن نسق عام وفي تفاعل دائم ومستمر مع البيئة الخارجية، فهو يؤثر ويتأثر بكل ما تحمله هذه البيئة من نظم وانماط اجتماعية وثقافية، وبالتالي فالأفراد ضمن النسق التنظيمي يعتبرون اعضاء في المجتمع مندمجين ومتأثرين اجتماعيا وثقافيا بما يحدث في النسق الخارجي، ومتشبعين بمنتوج الثقافة المجتمعية التي نشأوا عليها ضمن نسق البنى الاولية (الاسرة القبيلة العشيرة...)، التي تتسم بروح التكافل والتضامن بين افرادها، وهو ما من شأنه التأثير على خصائص التنظيم وأهدافه العامة.

فمنظومة المعايير والقواعد الرسمية في التنظيم يمكن ان تتأثر بطبيعة هذه الجماعات وتوجهاتها وأنماط العلاقات التي تحتكم إليها، والمستمدة من نسق البنى الاجتماعية الأولية (الأسرة، القبيلة، العشيرة)، أو نتيجة الانتماء إلى جماعات المصالح (نقابة، حزب سياسي) ، من خلال التأثير على اللوائح والقواعد الرسمية وأشكال ممارسة السلطة و اتخاذ القرارات، إضافة إلى مختلف الانحرافات الوظيفية، المتعلقة بأشكال

سوء الالتزام التنظيمي، التي قد تمارس من قبل بعض الأفراد المنتمين إلى هذه الجماعات، مما ينتج عنه انتشار مختلف اشكال الفساد الاداري داخل التنظيم.

إن انتشار الفساد الإداري كظاهرة سوسيو تنظيمية، يمكن أن يفسر من خلال وجود خلل وظيفي في بيئة النسق التنظيمي، وأشكال العلاقات التي تربط بين مختلف الفاعلين داخل التنظيم، بمعنى أن مختلف أشكال العلاقات التي تربط بين الأفراد والجماعات المشكلة للتنظيم الرسمي أو النسق التنظيمي، يمكن أن تساهم في بلورة مختلف مظاهر الفساد الإداري، وإنتشار مؤشرات داخل المؤسسة الجزائرية، وهو ما تسعى الدراسة الراهنة إلى اكتشافه ومعرفة علاقة جماعات الإنتماء بظاهرة الفساد الإداري.

ضمن هذا الاطار جاءت هذه الدراسة لتبحث في علاقة جماعات الانتماء في سياقاتها المختلفة ب بروز وتشكل مختلف مظاهر الفساد الاداري من خلال طرح التساؤل الرئيسي التالي :

كيف تساهم الجماعات بحسب خصائص الإنتماء في إنتشار مختلف مظاهر الفساد الإداري؟

2. فرضيات الدراسة:

انطلقت الدراسة من فرضية رئيسية مفادها ان: وجود جماعات الإنتماء في سياقاتها المختلفة داخل المؤسسة يساهم في إنتشار مختلف مظاهر الفساد الإداري.

ومن فرضيات فرعية تمثلت في:

- تسعى الجماعات القرابية والجهوية إلى التأثير على المعايير الرسمية المتعلقة بعمليات التوظيف وشغل المناصب والمسؤوليات.

-تتدخل جماعات المصالح في توجيه السلطة وسيرورة القرارات داخل المؤسسة ميدان الدراسة.

- ترتبط الإنحرافات الوظيفية المتعلقة بسوء الإلتزام التنظيمي داخل المؤسسة بالأفراد الذين يتمتعون بالنفوذ.

3. مفاهيم الدراسة:

3.1- جماعات الانتماء: يعرفها توسي على أنها " تجمع لعدد من الأفراد، بشكل يمكنهم من التفاعل الدائم، خلال اللقاء والمواجهة الدائمة المباشرة لأعضائها، حيث يشعرون فيها بالتجاوب النفسي من خلال إحساسهم بالانتماء إلى عضوية الجماعة الواحدة ". (الوافي، 2014، صفحة 48)، وتعرف جماعات الانتماء اجرائيا على انها: جماعة غير رسمية تتكون من فردين أو أكثر تربطهم علاقات إجتماعية، ويتوحدون على أساس قرابي وجهوي أو مصلي، أو الإشتراك في مجموعة من الأهداف والطموحات، وتظهر في التنظيم عدة تشكيلات، لعصب وجماعات متعددة الإلتماءات في صورة جماعات قرابية و جهوية (نفس الأصل الإجتماعي)، وجماعات مصالح (الإلتماء السياسي أو النقابي)، وما يميز هذه العصب هو نسق العلاقات الإجتماعية، ومنظومة المعايير التي تحكم بناء وهيكلية هذه الجماعات، إضافة إلى التلاحم والتضامن، الذي يرسخ في أفرادها الوعي بوحدة الإلتماء، وبأنهم بناء متكامل ومتناسق.

3.2- الفساد الإداري: يعرف الفساد الإداري على أنه "سلوك مخالف للواجب الرسمي، بسبب المصلحة الذاتية أو الشخصية مثل: العائلة أو القرابة أو الصداقة، الإستفادة المالية أو إستغلال المراكز، ومخالفة التعليمات، لغرض ممارسة النفوذ والتأثير الشخصي" (محمود، د.ت، الصفحات 18-19)

-ويعرف الفساد الإداري إجرائيا على انه:كل إنحراف عن قواعد العمل الرسمية، التي يقدم على ممارستها فرد أو مجموعات من الأفراد، مخالفين بذلك القواعد والأنظمة الرسمية، ويقترن الفساد الإداري بمظاهر متنوعة، في صورة التوظيف والترقية؛ شغل المناصب وفق أسس غير رسمية؛ وغياب العدالة التنظيمية؛ ونوعية القرارات المتخذة وعدم فعاليتها؛ بالإضافة إلى سوء إستخدام السلطة وعدم الإلتزام التنظيمي.

3.3- جماعات المصالح: تعرف جماعات المصلحة على أنها " تلك الجماعة التي تتكون من أفراد يلتفون معا لتحقيق مصالح متبادلة، أو الدفاع عن أهداف معينة، وغالبا ما تتعارض مصالح هذه الجماعات مع مصالح التنظيم الكلي للمؤسسة التي يعملون بها" (لوكيا، د.ت، صفحة 113)، فالمصالح هي التي تحرك الأفراد والجماعات، وتدفعهم إلى

تشكيل مثل هذه الجماعات أو الانتماء إليها، وهذه المصالح قد تكون مادية، كما قد تكون رغبة في تحقيق مصلحة شخصية للأفراد المنتمين إلى تلك الجماعة، مثل الرغبة في الوصول إلى مناصب ومسؤوليات قيادية، أو تعزيز مراكز السلطة والنفوذ، أو الرغبة في استمرار الأوضاع كما هي، من أجل الحفاظ على مجموعة الامتيازات والموارد النادرة، التي يتحصل عليها الأفراد المشكلين لجماعات المصالح.

-وتعرف جماعات المصلحة اجرائيا: مجموعة من الأفراد تربطهم علاقات محددة، ومصالح متبادلة، ويهدفون من خلال إنتمائهم إلى تحقيق مصالحهم والدفاع عنها، ويرتبط أعضائها بشبكة علاقات مصلحة، سواء داخل المؤسسة أو تمتد إلى المحيط الخارجي، في شكل علاقات مع أشخاص ذو قوة و نفوذ توفر لهم الحماية، وقد حددها الباحث في الإنتماء النقابي (النقابة) والإنتماء إلى الأحزاب السياسية.

4.3- النفوذ: يكتسب النفوذ عادة من السلطة والقوة، التي يتمتع بها بعض الفاعلين داخل التنظيم، ومن خلال المكانة والمنصب الذي يشغله الفرد داخل التنظيم، كما يتعداه إلى خارج التنظيم، ليظهر في شكل علاقات إجتماعية أو رأسمال إجتماعي، يرتبط به بعض الأفراد بأطراف خارجية، توفر لهم الحماية والتعاون في مختلف المواقف، مما يكسبهم القوة والنفوذ مقارنة بأفراد آخرين يفتقدون له.

ويعرف النفوذ اجرائيا: على انه الرأسمال الإجتماعي والقوة التي يتمتع بها بعض الأفراد داخل التنظيم، وتظهر في السند القرابي والجهوي وأيضا الحماية التي توفرها كل من النقابة والأحزاب السياسية، لبعض الأفراد داخل التنظيم، مما يجعلهم يحضون بمكانة ومعاملة خاصة داخل التنظيم.

5.3- الإنحرافات الوظيفية: يعرف الإنحراف الوظيفي على انه خروج عن المعايير والقيم التنظيمية، التي تحكم الأفعال داخل النسق التنظيمي، وحسب روبرت ميرتون، يحدث الإنحراف عندما لا نطيع أو نحترم ونقدر توقعاتنا الثقافية، ونستخف بها في الإلتزام بالمعايير المجتمعية، وهو ما يتجلى أيضا داخل التنظيم.

"والانحراف بحسب بعض الباحثين، لا يعني إنحلال أو فساد، بقدر ما يعني تصرف بعيد عن معايير الجماعة" (طريه، 2011، صفحة 111)، بمعنى أن الإنحراف حسب هذا

التعريف، لا يعد فسادا بقدر ماهو خروج عن المعايير والقيم التي وضعتها الجماعة، فالجماعة لها بنائها وقيمتها ومعاييرها، وعلى الأفراد أن يتقيدوا بما حددته الجماعة، وأن أي خروج عن هذه المعايير يعد إنحرافا وظيفيا، قد يصل في بعض الأحيان، إلى عقاب وإقصاء الفرد المنحرف من عضوية تلك الجماعة.

-التعريف الاجرائي للانحرافات الوظيفية:جملة من الممارسات والأفعال التي تخرج عن غايات وأهداف التنظيم، وكل انحراف عن معايير التنظيم الرسمي وقواعده، تظهر في صور: عدم تنفيذ الأعمال والواجبات أو التهرب من أدائها، عدم إحترام أوقات العمل، عدم التقيد بالأوامر والتعليمات، الغيابات المتكررة وعدم الحضور لأماكن العمل.

4. المقاربات النظرية في دراسة علاقة جماعات الإنتماء بالفساد الإداري:

1.4- المقاربة الخلدونية:

إن طبيعة القيم التقليدية ومنظومة العلاقات القرابية والجهوية التي تحكم الأفراد في المجتمع العصبي، والتي إكتسبها وتشبع بها الفرد في جماعته الأولية، يمكن أن تؤثر على منظومة وفعالية التنظيم الرسمي، خاصة إذا سعى أعضاء التنظيم إلى إعادة إنتاج تلك العلاقات والروابط الإجتماعية القائمة على العصبية والجهوية والعشائرية، كشكل من أشكال التضامن والتكاتف والنصرة بين أفراد القبيلة والعشيرة، مشكلين بذلك جماعات إنتماء على أساس قرابي وجهوي، كتعبير عن هوية جماعية وكيان إجتماعي مستفحل داخل التنظيم، وإحساس بالإنتماء والوحدة المشتركة والمصير المشترك الذي يجمع بين أعضائه، إضافة إلى " الروح القبلية والعشائرية، التي تمتد إلى التنظيم لتصبح أساس العلاقات الإجتماعية والتفاعل الإجتماعي داخلها، على حساب ما تقوم عليه المنظمات الحديثة من ضوابط ونصوص قانونية وغيرها، بحيث تتجسد روح القبيلة بقوة داخل المنظمة، وتكون إنعكاسا حقيقيا للتقسيمات القبلية في المجتمع من حيث توزيع مراكز القوة والمصالح المختلفة داخل المنظمة ". (قاسيمي، سوسولوجيا التنظيمات - دراسة نظرية وتطبيقية -، 2014، صفحة 67)

إن فعالية المعايير الرسمية وقواعد الضبط الرسمي المتعلقة بعمليات التوظيف والترقية، يمكن أن تتأثر بأي شكل من الأشكال بالإعتبارات والعلاقات غير الرسمية، التي

تظهر في العلاقات القرابية والجهوية، والتي تؤثر على التسيير الإداري وفي توزيع الأدوار والوظائف داخل التنظيم، "والخلل قد يوجد في شبكة العلاقات الإجتماعية التي تمتد إلى داخل المؤسسة وإلى العلاقات القرابية والجهوية والمصلحية وإلى العلاقة بين تغليب التقليدي والعاطفي على ما هو عقلاني في ثقافة جماعات العمل"، (قاسيمي، التحليل السوسيولوجي - نماذج تطبيقية -، 2017، صفحة 38)، وإن مثل هذه الممارسات اللاعقلانية حولت المؤسسة إلى بنية تقليدية تحكمها وتؤطرها العلاقات غير الرسمية النابعة من الخصوصية الإجتماعية والثقافية لأعضائها، "وهو ما يتناقض مع مفهوم المؤسسة الحديثة من جميع النواحي، فماكس فيبر في نموذجه المثالي يؤكد على رفض الاستثناءات في إسناد المناصب عند التوظيف والترقية، فالكفاءة والإستحقاق هما الشرطان الفريدان في ذلك" (زكار، 2013، صفحة 11).

هذا ما يفسر حسب وجهة التحليل الخلدونية على أنه إستمرار للعصبية القبلية داخل التنظيم، الذي من المفترض أن تسوده قيم وعلاقات قوامها الرشد والعقلنة، وأنه نوع من التضامن والنصرة بين أفراد القبيلة الواحدة، كما يمكن إعتباره شكلا من أشكال الولاء للجماعة الأولية، "وتعتبر عصبية الولاء للجماعة أحد أهم القيم التي تحافظ على إستمرار وإستقرار الجماعة، إذ يعتبر الولاء كقيمة إجتماعية، وهو يرمز إلى الرقابة الإجتماعية من طرف الجماعة وإلى الضبط الإجتماعي، بحيث يستبطن الأفراد عامل الولاء في ذواتهم فيصبح موجها لسلوكاتهم، وفق قيم وأهداف الجماعة عن طريق الرقابة الذاتية للسلوك والتفكير، ويمتد ذلك الولاء إلى السلوكات السلبية" (قاسيمي، سوسيولوجيا التنظيمات - دراسة نظرية وتطبيقية -، 2014، صفحة 121).

2.4- مقارنة ميشال كروزيه : الإنتماء الى جماعات المصالح كاستراتيجية لإكتساب السلطة وإحتواء القرارات:

تقدم مقارنة التحليل الإستراتيجي طروحات وبدائل معرفية ومنهجية، تسمح للباحث بفهم عميق للآليات البيروقراطية وأنماط التسيير داخل التنظيم، إضافة إلى أشكال ممارسة السلطة وإتخاذ القرارات، وأيضا الوقوف على مختلف المشكلات والانحرافات الوظيفية والحالات الباطولوجية، أو ما أسماه روبرت ميرتون بالخلل الوظيفي، وقد سعى ميشال كروزيه في تحليلاته إلى الإهتمام والتركيز على دراسة العلاقات الداخلية، وأنماط التفاعل بين أعضاء

التنظيم بإختلاف مناصبهم، ومواقف الفاعلين وعلاقات السلطة، إضافة إلى مختلف العمليات الإجتماعية التي يستخدمها الفاعلين كإستراتيجيات تعبر عن توجهاتهم ومواقفهم المسبقة ورهاناتهم، وهو يرى أن كل فرد داخل التنظيم أو ما أسماه كروزيه الفاعل له مجموعة من الأهداف يسعى إلى تحقيقها، عن طريق بناء إستراتيجيات تمكنه من تحقيق ذلك، وبناء على الوضعية التي يشغلها الفاعل داخل النسق التنظيمي، ومحاولة منه لتقوية مركزه ونفوذه بما يكسبه نوعاً من السلطة التي يستخدمها في علاقاتها التفاوضية مع مختلف الأطراف داخل التنظيم لتحقيق مكاسب ومكانات جديدة داخل التنظيم، كما أن الفاعل كلما كان أقرب إلى مواقع السلطة وفي مراكز تفاوضية أعلى، كلما تمكن من توسيع مجال نفوذه وسيطرته وتحكم أكثر في سيرورة القرارات وإحتوائها بما يحقق مكاسب ومنافع للفرد أو للجماعة التي ينتمي إليها، فالفاعلين داخل التنظيم سواء كانوا أفراداً أو جماعات، يتمتعون بنوع من الحرية والإستقلالية عن التنظيم الرسمي وبدرجة من السلطة في علاقاتهم مع الآخرين وفي علاقاتهم بالتنظيم، هذه السلطة لا يستمدونها من مركزهم ووضعيتهم داخل الهيكل التنظيمي، وإنما من خلال الممارسة اليومية والخبرات والمعارف المكتسبة، بمعنى أنها سلطة مستحدثة لا علاقة لها بالسلطة الرسمية، وبناء على هذه السلطة يبني الفاعل إستراتيجيته تجاه البيئة التنظيمية، كما يبني خطته بناء على مصالحته وأهدافه، وتكون الإستراتيجيات بناء على الأهداف، ويمكن الحديث في هذا الموضع على نوعين من المصالح، فهناك المصلحة الفردية التي يسعى الفاعل على تحقيقها بمفرده، وهناك المصلحة المشتركة التي تكون ضمن إطار تبادلي أو وفق إستراتيجية التبادل المصلي بين الفاعلين، وهذا بالتعاون مع جماعات المصالح، وهنا يسعى الفاعل إلى تشكيل نسق فعلي للأفعال يحكم التفاعلات والعلاقات بين مختلف الفاعلين ضمن جماعة المصلحة، ويتحرك الفاعل ضمنها وفق إستراتيجية التعاون والولاء مع الحلف من أجل إستمرارية الفعل التعاوني والعمل الجماعي المشترك، وبإستراتيجية التفاوض مع الآخر لتعظيم المنافع والمكاسب والرهنانات.

إن سيرورة القرارات وعقلنتها في ظل ممارسة السلطة، ترتبط حسب المدرسة البيروقراطية بأفعال الافراد وعلاقات التأثير والتأثر المتبادلة بين هذه الأفعال والبنية التنظيمية، كما يمكن أن تقاس هذه العقلانية بسلوكات الفاعلين داخل التنظيم، هذه السلوكات والأفعال لا يمكن أن تفهم إلا ضمن إطار مرجعي يؤثر فيها، ويترجم نسق الفعل بما يتلاءم ومعايير الجماعة المرجعية (جماعة المصلحة)، وهنا يمكن أن نتساءل حول

علاقة جماعات المصالح التي ينتمي إليها الأفراد بممارسة السلطة وإحتواء القرارات داخل التنظيم؟

إن ممارسة السلطة وعقلانية القرارات داخل التنظيم يمكن أن "تتأثر بجماعات المصالح التي تعمل على الوصول إلى مراكز السلطة أو القرار من أجل خدمة مصالحها، وهذا ما يكرس حالة الإنحراف عن خدمة أهداف المنظمة، فكلما إبتعدت المنظمة عن خدمة أهدافها الحقيقية وقعت في خدمة مصالح الجماعات المختلفة صاحبة القوة والنفوذ في دوائر القرار" (قاسيمي، التحليل السوسولوجي - نماذج تطبيقية -، 2017، صفحة 201).

3.4- بيير بورديو: سيوضح الباحث طروحات بيير بورديو وفق ما يتماشى مع طبيعة الموضوع ضمن عنصرين أساسيين يتمثلان في:

1.3.4- الرأسمال الإجتماعي للفاعل وعلاقته بمختلف أشكال الفساد الإداري والانحرافات الوظيفية داخل التنظيم:

إن الرأسمال الإجتماعي الذي يمتلكه الفرد سواء داخل التنظيم أو خارجه، في شكل علاقات إجتماعية تربطه ببعض المسؤولين والأشخاص من ذوي النفوذ، يكسبه نفوذا وسلطة رمزية مكتسبة من أشكال العلاقات الممتدة داخل وخارج التنظيم، والرأسمال الإجتماعي كمفهوم أساسي في أطروحات بيير بورديو يعني مجمل العلاقات والمعارف الشخصية، والصدقات التي تربط الفرد بالمجموعات الإجتماعية ومختلف الفاعلين، والتي تمنحه (الفرد) نوعا من المكانة الإجتماعية داخل التنظيم وسلطة الفعل ورد الفعل الملائم، بفضل شبكة العلاقات والروابط التي شكلها الفرد مع مختلف الاطراف.

إن الإنحرافات الوظيفية المتعلقة بأشكال سوء الإلتزام التنظيمي، والتي تعتبر إحدى المؤشرات الأساسية في الدراسة الراهنة، وأن إنتشارها داخل التنظيم يعبر عن حالة الفساد الإداري، وعلى جملة من الإختلالات الوظيفية التي يقدم على ممارستها فرد أو مجموعة أفراد، متجاوزين بذلك مختلف قواعد التنظيم الرسمي، والتساؤل الذي نطرحه في هذا الموضوع هو: ماهي أسباب ودواعي هذه الإنحرافات الوظيفية المتعلقة بأشكال عدم

الإلتزام التنظيمي؟ ولماذا يقدم الأفراد أو مجموعة الأفراد على تجاوز مختلف قواعد التنظيم الرسمي؟

إن الإجابة على هذا التساؤل، يحيلنا إلى ما قدمه بيير بورديو حول مفهوم الرأسمال الإجماعي، وهل تتدخل أشكال العلاقات ونسق المعارف التي يمتلكها الفرد في عدم إلتزامه وخروجه عن قواعد الضبط الرسمي، بمعنى أكثر وضوحا هل يستند الفاعل داخل التنظيم إلى نفوذه ونسق علاقاته، ومعارفه الشخصية، للتغطية عن تجاوزاته وإنحرافات المتعلقة بسوء إلتزامه، وهل هناك علاقة بين الرأسمال الاجتماعي للفاعل، والذي يكسبه القوة والنفوذ وبين أشكال سوء الإلتزام التنظيمي؟

إن النفوذ والقوة التي يتمتع بها بعض الفاعلين داخل التنظيم، ترتبط أكثر بشبكة من العلاقات الإجتماعية، ونسق المعارف الشخصية، التي تربط الأفراد ببعض الأطراف سواء داخل التنظيم أو خارجه، وتتراوح هذه العلاقات بين الأشكال القرابية والجهوية، إضافة إلى العلاقات المصلحية، في شكل جماعات إنتماء عصبي وقبلي أو جماعات مصالح (نقابة أو حزب سياسي، أو فاعلين في المجتمع ومختلف مؤسساته)، فقد توفر هذه الجماعات القوة والحماية للأفراد الذين تربطهم علاقات قرابية و جهوية أو علاقات مصلحية، وتظهر بعض أشكال الحماية في التدخل في إتخاذ القرارات وتوجيهها بما يخدم مصلحة بعض الأفراد، إضافة إلى التدخل من أجل تجاوز العديد من العقوبات، التي قد تسلط على بعض الأفراد نتيجة سوء إلتزامهم أو التغطية على مختلف الإنحرافات والتجاوزات.

2.3.4- الزبونية وإستمرارية قيم وعلاقات المجتمع المحلي ضمن التنظيم العقلاني:

في تحليلات بيير بورديو حول المجتمع الجزائري وفي كتابه حول المقومات الثقافية للمجتمع الجزائري توصل إلى أن قيمة الزبونية بإعتبارها علاقة إجتماعية تعمل على تجسيد وتكريس روح التكامل والتضامن بين أفراد المجتمع بدون حسابات إقتصادية، فهي تتم بدافع الروابط الدموية والجهوية بين الأفراد بإعتبارها ضرورة وتعمل على تحقيق مصلحتهم المشتركة، وبالتالي فإن الإمتثال لهذه القيمة ماهو إلا تعبير عن الإندماج والتماسك الإجماعي بين الأفراد، كما يؤكد بيير بورديو أيضا على أن الزبونية كقيمة

اجتماعية وثقافية تعتبر مؤشر سلبي يدل على استمرار قيم وعلاقات المجتمع المحلي في التنظيم، والذي من المفروض أن تسوده قيم العقلنة والرشد، وبالتالي فالزبونية والتي تركز الوساطة بدافع دموي قرابي أو ثقافي أو إجتماعي داخل البنية التنظيمية تناقض مع روح الرشد والعقلنة التنظيمية، وتعمل على خلق الأفراد لولاءات قبلية وجهوية عوض الولاء للنسق التنظيمي. (بن عون، 2011/2012، صفحة 212).

ولقيام الزبونية كفعل داخل التنظيم، يجب أن تكون فيه مصالح ومزايا متبادلة بين طرفين أو أكثر، ووفقا لإستراتيجيات محددة تحافظ من خلالها على تلك المصالح، بحيث يكون فيها كل طرف بحاجة إلى الطرف الآخر، "وهو ما يجعل العلاقات الزبونية علاقات تتشابك فيها المصالح المختلفة، وتتعدد فيها الإستراتيجيات وتخترق مجالات متنوعة يصعب على الدارس حصرها، فهذا النمط العلائقي يحضر على مستويات عدة وداخل مجالات مختلفة، ويرتكز في المقام الأول على إستعمال وتوظيف العلاقات القرابية، الأسرية، العشائرية... لتوسيع قاعدة الأتباع" (شفيق، دت، صفحة 141)، وبالتالي تبقى المصلحة ذات أهمية كبيرة في تقوية الشبكات العلائقية، التي قد تتعدى مجال الولاءات القبلية والجهوية والروابط الدموية، بمعنى أن العلاقات الزبونية لا تفترض بالضرورة وجود أواصر وروابط الدم والقرابة أو نفس الإنتماءات بين أطراف اللعبة، وإنما تخضع أيضا لمنطق المنفعة والمصلحة، وفي هذا الموضوع لا ينفي الباحث كون العلاقات الزبونية تغذيها العلاقات الأسرية والقرابية والجهوية في أغلب الأحيان، إلا أنها سرعان ما تتوسع لتشمل المصلحة خارج هذه الإعتبارات (القرابية والجهوية). وهنا " يؤكد جون ليكا و ايف شيميل صعوبة دراسة العلاقات الزبونية بالوطن العربي، بالنظر إلى تداخل العلاقات القرابية والعشائرية والمؤسسية بكيفية تجعل أنساق الزبونية تشتغل عموديا وأفقيا، ما يجعل الفاعلين في تلك العلاقات دائمي التغير من حيث الأدوار والوظائف، هذا بالإضافة إلى كون تلك العلاقات تقوم على تبادل المصالح والمزايا ". (شفيق، دت، صفحة 154).

5. المنهج والادوات المنهجية المستخدمة في الدراسة الميدانية:

1.5- المنهج: إن طبيعة موضوع الدراسة تفرض على الباحث إختيار منهج معين بخلاف مناهج أخرى، وأن سوء إختيار المنهج قد يحيد الباحث عن الوصول إلى فهم دقيق وتفسير عميق للظاهرة محل الدراسة، وعليه فالمنهج يمثل "الطريق المؤدي إلى الكشف عن

الحقيقة في العلوم، بواسطة طائفة من القواعد العامة التي تهيمن على سير العقل وتحدد عملياته، حتى يصل إلى نتيجة معلومة"، (حسو الزبياري، 2011، صفحة 55)، وبما أن موضوع البحث المتمثل في جماعات الإنتماء وعلاقتها بالفساد الإداري، يهدف الباحث من خلاله إلى جمع حقائق وبيانات متصلة بالظاهرة محل الدراسة، من أجل فهم وتفسير العلاقة بين المتغيرين، فإن المنهج الملائم للدراسة حسب الباحث هو: المنهج الوصفي.

2.5- ادوات جمع البيانات:

1.2.5- الملاحظة: وتعني "أنها رصد الظاهرة الإجتماعية أو الحدث الإجتماعي بشكل منتظم ومتسلسل، على أن يكون الباحث موضوعيا في تسجيل ملاحظاته". (حسو الزبياري، 2011، صفحة 132).

وقد وظف الباحث الملاحظة البسيطة على النحو التالي:

- ملاحظة المناخ التنظيمي أو البيئة التنظيمية السائدة داخل المؤسسة ميدان الدراسة
- ملاحظة الباحث للكثير من مظاهر الفساد الإداري المتعلقة بجانب عدم الإلتزام التنظيمي، الذي يظهر في التأخر عن أوقات العمل أو الخروج قبل الوقت المحدد لذلك، إضافة إلى حالات التغيب المستمر التي سجلت ولوحظت داخل المؤسسة، أين لاحظ الباحث وبصفة مستمرة عدم تواجد بعض الموظفين داخل المكاتب.
- ملاحظة الباحث لوجود بعض التجمعات للأفراد داخل المكاتب والتي تدل على وجود جماعات غير رسمية متعددة الإنتماءات، خاصة وأنه تأكد من ذلك بعد الإستفسار حول طبيعة الأشخاص وإنتماءاتهم.

2.2.5- المقابلة: عبارة عن حديث أو حوار مع شخص أو مجموعة أشخاص... تسعى إلى مساعدة الباحث على جمع المعلومات والمعطيات من خلال التعرف على آراء الأفراد، وعلى تجاربهم وميولاتهم وطموحاتهم، وبتعبير آخر فإن المقابلة تسعى إلى الحصول على إنتاج خطاب واضح حول الموضوع. (غريب، 2012، صفحة 208).

وقد وظف الباحث نوعين من المقابلة، إذ كانت هناك مقابلات حرة مع بعض الموظفين والمسؤولين سواء داخل المؤسسة أو في بعض الأحيان خارج المؤسسة، خاصة في ظل حساسية الموضوع، أين كان النقاش حول بعض القضايا المتعلقة بموضوع الدراسة،

التشكيلات الإجتماعية داخل المؤسسة وأنماط التفاعل، وطبيعة العلاقات السائدة بين مختلف الأطراف، إضافة إلى مناقشة أنماط التوظيف والترقية وشغل المناصب داخل المؤسسة ميدان الدراسة، وأدوار النقابة وممثلي العمال ولجنة الخدمات الاجتماعية.

كما استخدم الباحث مقابلات نصف موجهة، والتي لا تُحدد فيها خيارات الإجابة على مختلف الأسئلة مسبقا عكس المقابلة الموجهة أو المقننة، بحيث أن المبحوث أمام حرية في الإجابة والحديث بشكل موسع، وينحصر دور الباحث هنا في طرح الأسئلة والتدخل للتوجيه بما يسمح له بالحصول على حقائق ومعلومات مختلفة حول الموضوع، وتماشيا مع محاور كل فرضية، إذ تمكن الباحث من الوصول إلى بعض الأفراد ممن زدونا بمعلومات قيمة، وحقائق متعلقة بالموضوع محل الدراسة، وقد لجأ الباحث من خلالها إلى استعمال عينة كرة الثلج للوصول إلى أفراد آخرين وهذا عن طريق كسب ثقة المبحوثين، بمعنى أن كل مبحوث يكون محل ثقة يوجهنا إلى مبحوث آخر وهكذا دواليك، وقد تمكن الباحث من اجراء مقابلات مع 8 مبحوثين من مسؤولين واداريين وموظفين من مختلف المستويات التنظيمية.

3.2.5- الاستمارة: فالاستمارة أداة أساسية في البحث الراهن، وقد تمت صياغة أسئلة الإستمارة في شكل أسئلة مغلقة في بعض الأحيان وأسئلة مفتوحة أحيانا أخرى، وأسئلة مزوجة Questions couplées وزعت على عدة محاور بمجموع 4 محاور و54 سؤالاً.

4.2.5- الوثائق والسجلات: حيث تحصل الباحث على بعض الوثائق والإحصاءات المتعلقة بعدد العمال داخل المؤسسة وتوزيعهم على مختلف المصالح والهيكل.

3.5- العينة وطريقة اختيارها:

تضم المؤسسة ميدان الدراسة 1266 عامل منهم 393 دائمين و873 متعاقدين، موزعين على مستوى مقر المديرية ومختلف الإقامات الجامعية التابعة لها، ونظرا لتوزيع مجتمع البحث على مختلف مصالح وهيكل مديرية الخدمات الجامعية، إضافة إلى محدودية الإحاطة الشاملة بمجتمع البحث، وعدم توفر الإطار الذي يختار منه الباحث عينته بطريقة احتمالية، كان لزاما التوجه إلى النوع الثاني من العينات والمتمثل في العينات غير

إحتمالية، وقد قام الباحث بالإعتماد على العينة الحصصية أو العينة بالحصص، أين إختار حصة معينة تتناسب وحجم كل فئة.

وقد قام الباحث بإختيار عينة نسبتها 20% من مجتمع البحث الذي يتكون من 1266 عامل، ووفقا للعملية الحسابية التالية:

$$253, 2 = \frac{\%20 \times 1266}{\%100}$$

بمعنى أن العينة المختارة تمثل 253 مفردة.

وتجدر الإشارة في هذا الموضوع، إلى أنني لم أتمكن من إستعادة جميع الإستثمارات الموزعة، حيث تم إسترجاع 246 استمارة من أصل 253، كما أنه من بين 246 إستمارة إستثنى الباحث 6، نظرا لعدم إكتمال الإجابات على أغلب أسئلة الاستمارة، ليكون بذلك عدد الاستثمارات 240 إستمارة، وعليه فإن الحجم الكلي للعينة أصبح 240 بدل 253.

بعد تحديد وتوضيح طريقة توزيع العينة ضمن مختلف الفئات، سيوضح الباحث طريقة سحب الحصص من كل فئة، إذ وبعد النزول إلى الميدان لغرض توزيع الإستمارة على المبحوثين إعتد الباحث على العينة العرضية أو ما يسمى بعينة الصدفة. "أين يتم اللجوء إلى هذا الصنف من العينات عندما لا يتوفر للباحث أي إختيار لسحب وإنتقاء عينة، إلا القيام بالتحقق على العناصر التي تقع في يده، حيث يلعب عامل الصدفة دورا هاما في الحصول على هذا النوع من العينة." (سبعون، 2012، صفحة 147)، إذ قام الباحث بالتوجه إلى ميدان الدراسة، وقام بتوزيع الإستثمارات على الأشخاص الذين يصادفهم في المؤسسة ميدان الدراسة، وبحسب حجم العينة المحدد مسبقا، ويعود سبب إختيار العينة العرضية إلى أن الباحث لا يملك قوائم إسمية تخص المبحوثين، وهو ما جعله يختارهم عن طريق الصدفة.

6. عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

1.6- النتائج حسب الفرضيات.

1.1.6- النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى

" تسعى الجماعات القرابية والجهوية إلى التأثير على المعايير الرسمية المتعلقة بعمليات التوظيف وشغل المناصب والمسؤوليات".

- إرتباط الأفراد والمسؤولين داخل المؤسسة بعلاقات قرابية و جهوية ، وهو ما أكدت عليه نسبة 80,41 % من المبحوثين ، وهو ما يعكس حقيقة عملية التوظيف والترقية وشغل المناصب داخل المؤسسة ميدان الدراسة.

- عدم تطبيق المؤسسة للمعايير الموضوعية المتعلقة بعملية التوظيف، وهو ما صرحت به نسبة 80,83 % من المبحوثين اين يتدخل معيار الانتماء القرابي والجهوي بشكل كبير في ذلك ، بحيث يسعى المسؤولون إلى توظيف من هم نفس جماعة الإنتماء القرابي والجهوي، وهو ما اكد عليه نسبة 78,32 %.

- معايير الترقية والتدرج الوظيفي لا تخضع لأسس عقلانية، وهذا ما أكدت عليه نسبة 75,41 % من المبحوثين، إذ تتدخل الإنتماءات القرابية والجهوية في منح الترقيات، وهذا ما صرح به 134 مبحوث من أصل 181، اذ يميل المسؤولون إلى ترقية الموظفين الذين هم من نفس جماعة الإنتماء القرابي و الجهوي.

- يعين بعض الأفراد داخل المؤسسة في مناصب لا تتلاءم مع مؤهلاتهم، وهذا ما صرحت به نسبة 66,25 % من المبحوثين، وهو أمر طبيعي إذا ما ربطنا ذلك بأشكال التوظيف والترقية داخل المؤسسة، والتي تلعب فيها الإنتماءات القرابية والجهوية دورا وظيفيا، أين يصبح معيار الكفاءة لا معنى له أمام عامل القرابة والجهة.

-تتدخل العلاقات القرابية والجهوية في أشكال توزيع المهام والمسؤوليات بين الموظفين، إذ أكد 91 مبحوث وهذا بنسبة 37,91 %.

من خلال النتائج الأنفة الذكر يبدو جليا أن الفرضية الأولى هي فرضية صادقة

ومحققة.

2.1.6- النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية

"تتدخل جماعات المصالح في توجيه السلطة وسيرورة القرارات داخل المؤسسة ميدان الدراسة".

- اكد أغلبية المبحوثين وهذا بنسبة 50,83% وجود أشخاص داخل المؤسسة ممن ينتمون إلى أحزاب سياسية، كما يستندون على هذه الخلفية لتحقيق العديد من المصالح والأهداف منها توسيع مجال السلطة والنفوذ، وهو ما أكد عليه 129 مبحوث من أصل 137، وايضا من أجل السعي إلى الإرتقاء لأعلى المناصب بما يسمح لهم من ممارسة السلطة وتوجيه القرارات وهذا ما صرح به 117 مبحوث من بين 137، وهو ما يؤكد فعلا تأثير جماعة المصلحة (الحزب السياسي)، على أشكال ممارسة السلطة وإتخاذ القرارات داخل المؤسسة ميدان الدراسة،

- أكدت ما نسبته 81,66% من المبحوثين مدى تأثير نسق العلاقات المصلحية والتي تكون عادة في شكل تبادل المنافع والمصالح بين جماعات المصالح على فعالية إتخاذ القرارات داخل المؤسسة.

- كما أوضحت النتائج أن جماعات المصالح تمارس ضغوطات على بعض الأفراد والمسؤولين من أجل إتخاذ قرارات لصالح جهة معينة، وهذا ما أكدت عليه نسبة 97,08%، وهي نسبة مرتفعة جدا تؤكد حجم الضغوطات الممارسة على بعض المسؤولين من أجل توجيه بعض القرارات التي تخدم فئة معينة داخل المؤسسة.

- أما بالنسبة للأطراف التي تمارس هذه الضغوطات، فتتمثل وحسب المبحوثين في ممثلي وأعضاء أحزاب سياسية، وهو ما أكد عليه 187 مبحوث من أصل 233، وهذا بنسبة 80,25% في حين أكد 94 من بين 233 مبحوث، أن الأطراف التي تمارس هذه الضغوطات تتمثل في أعضاء النقابة وممثلي لجنة الخدمات الإجتماعية وهذا بنسبة 40,34%..

- كما بينت الشواهد الكمية لجوء بعض الفاعلين إلى ممارسة الضغط على المسؤولين، إضافة إلى التهديد و الإبتزاز، وهذا كشكل من أشكال التأثير والضغط على المسؤول من أجل توجيه السلطة وإتخاذ مختلف القرارات التي من شأنها أن تحقق مصالح ومنافع خاصة للأفراد والجماعات التي ينتمي إليها.

- إضافة إلى الإنتماء السياسي، نجد أيضا الإنتماء النقابي أين يستغل بعض النقابيين وممثلي العمال في مختلف اللجان والهيئات مناصبهم من أجل ممارسة ضغوطات على المسؤولين، وهو ما أكدت عليه نسبة 88,65 % من المبحوثين، كما تلجأ هذه الأطراف إلى أسلوب تهديد وإبتزاز المسؤولين من أجل الرضوخ لمطالبهم وتوجيه القرارات لصالحهم ولصالح أعضائهم.

من خلال النتائج الأنفة الذكر يبدو جليا أن الفرضية الثانية هي فرضية صادقة ومحقة.

3.1.6- النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة:

" ترتبط الإنحرافات الوظيفية المتعلقة بسوء الإلتزام التنظيمي داخل المؤسسة ميدان الدراسة بالأفراد الذين يتمتعون بالنفوذ".

- غياب العدالة في تطبيق القوانين في المسائل المتعلقة الإنضباط في العمل، وهو ما أكدت عليه نسبة 88,33 % من المبحوثين، خاصة وأن مثل هذه الإنحرافات الوظيفية (عدم الإنضباط في العمل)، ترتبط أكثر بالأفراد الذين لهم سند ونفوذ قرابي وجهوي داخل المؤسسة أو خارجها، وهو ما صرح به 196 مبحوث من أصل 212 وهذا بنسبة 92,45%، كما ترتبط هذه الإنحرافات بالأفراد الذين لهم درجة عالية من الولاء للمسؤولين، كما أن الأفراد الذين لهم نفوذ سياسي ونقابي هم الأكثر ممارسة لهذه الإنحرافات الوظيفية.

- إنتشار ظاهرة الغياب غير المبرر وعدم الحضور للعمل من طرف بعض الأفراد داخل المؤسسة، خاصة وأن هذه الانحرافات الوظيفية المتعلقة بأشكال عدم الإلتزام التنظيمي ترتبط بأشخاص لهم علاقات قرابية وجهوية مع المسؤولين، وهو ما صرح به 184 مبحوث من أصل 201 وهذا بنسبة 91,54 % ، كما ترتبط أكثر بالأشخاص الذين لهم نفوذ سياسي وهو ما أكد عليه 100 مبحوث من بين 201، وهذا بنسبة 49,75 %، إضافة إلى الأشخاص الذين لهم نفوذ نقابي وهو ما صرح به نسبة 37,31% من أصل 201 مبحوث.

- كما يتضح أيضا بأن الإدارة عادة ما تتواطأ مع بعض الأطراف من أجل التستر عن قضايا التغيب عن العمل لبعض الأفراد، وهو ما يؤكد تأثير هذه الجماعات على فعالية التنظيم الرسمي والتسيير العقلاني داخل المؤسسة ميدان الدراسة، حيث صرحت بذلك ما نسبته

53,33% من المبحوثين، كما بينت النتائج أن الفئة التي يُستتر على غيابها عادة هي تلك الفئة التي لها نفوذ وسند قرابي أو جهوي أو سياسي ونقابي.

- عدم الالتزام بأوقات الدخول والخروج من العمل من طرف بعض الموظفين والمسؤولين، وهذا ما صرحت به نسبة 82,91% من المبحوثين، في حين أنهم لا يحاسبون على ذلك، وهذا بسبب العلاقات القرابية والجهوية التي تربط بعض الموظفين والمسؤولين، وهو ما أقر به 108 مبحوث من أصل 173 بنسبة 62,42%، إضافة إلى النفوذ السياسي والنقابي لبعض الأطراف وهذا ما أكد عليه 85 مبحوث من أصل 173 وبنسبة 49,13%، كما تتدخل التوصية من طرف بعض الأطراف التي لها نفوذ للتأثير على المسؤولين من أجل عدم محاسبة بعض الموظفين على أشكال سوء الإلتزام.

- غياب التطبيق العادل والموضوعي لإجراءات العقاب بين جميع الموظفين والمسؤولين، خاصة في المسائل المتعلقة بالتغيب والتأخر عن العمل، وهو ما أكدت عليه نسبة 69,58%، أين أكد 135 مبحوث من أصل 167 وهذا بنسبة 80,83%، أن السبب هو تدخل العلاقات القرابية والجهوية، أين يُستثنى الأفراد الذين هم من نفس جماعة الإنتماء بالنسبة للمسؤولين من إجراءات العقاب وتطبيق القوانين، إضافة إلى تدخل علاقات المصلحة التي تربط بعض الموظفين والمسؤولين، بحيث تشكل المصلحة إحدى أهم العوامل المؤثرة على فعالية القوانين، وهو ما أكد عليه 102 مبحوث من أصل 167، وهذا بنسبة بلغت 61,07%، كما أن عامل الولاء للمسؤول والعلاقات الشخصية يؤثر أيضا على عملية التطبيق العادل للقوانين بين جميع الموظفين.

- تطبيق إجراءات العقاب بشكل عادل بين جميع الموظفين والمسؤولين في المسائل المتعلقة بتنفيذ المهام والواجبات، يخضع لمعايير غير عقلانية وغير نزيهة، وهذا ما أكدت عليه نسبة 63,75% من المبحوثين، ويعود ذلك حسب المبحوثين إلى طبيعة الإنتماء القرابي والجهوي لبعض الأفراد والمسؤولين، وهذا ما صرح به 129 مبحوث من أصل 153 وبنسبة بلغت 84,31%، كما يعود أيضا إلى طبيعة الإنتماء السياسي والنقابي لبعض الأفراد، إضافة إلى عامل التوصية الذي يحظى به بعض الأفراد داخل المؤسسة، من قبل أطراف تتمتع بالقوة والنفوذ تمارس ضغوطا على الإدارة.

- الأشخاص الذين لديهم وساطات قوية ونفوذ، هم الأكثر ممارسة للانحرافات الوظيفية المتعلقة بأشكال عدم الإلتزام التنظيمي، وهذا ما أكدت عليه نسبة 87,08 % من المبحوثين، وهي نسبة مرتفعة جدا توضح مدى تأثير النفوذ والقوة التي تتمتع بها بعض الأطراف داخل المؤسسة.

من خلال النتائج الأنفى الذكر يبدو جليا أن الفرضية الثالثة هي فرضية صادقة ومحقة.

4.1.6- نتائج الدراسة في ضوء الفرضية العامة:

" وجود جماعات الانتماء في سياقاتها المختلفة داخل التنظيم يساهم في إنتشار مختلف مظاهر الفساد الإداري".

إنطلاقا من صدق الفرضيات الجزئية السابقة، فإن الفرضية العامة التي إنطلقت منها الدراسة هي فرضية محقة وصادقة، وهو ما تعكسه النتائج المتوصل إليها من خلال الفرضيات الجزئية، التي تبين صدقها ميدانيا وهذا بشكل كبير، ويظهر ذلك في إرتفاع النسب التي تبين إرتباط متغيرات الفرضيات، من خلال مجموعة من المؤشرات التي تضبط كل فرضية، وبالتالي نستنتج أن هناك علاقة وإرتباط وثيق بين جماعات الإنتماء في سياقاتها المختلفة وأشكال الفساد الإداري داخل المؤسسة الجزائرية.

2.6- النتائج العامة:

يمكن إبراز أهم النتائج المتوصل إليها من خلال هذه الدراسة في النقاط التالية:

- تتدخل الإنتماءات القرابية والجهوية في التأثير على المعايير الرسمية، المتعلقة بعملية التوظيف والعمل على تكريس معايير خاصة بأنماط التوظيف، بحيث يسعى المسؤول إلى توظيف من تربطه به علاقة قرابية و جهوية، كشكل من أشكال الولاء ورغبة في الحفاظ على روح التضامن والتعاون بين أفراد العصبية القبلية وفقا للتحليل الخلدوني.

- الإنتماء للجماعات القرابية والجهوية يلعب دورا وظيفيا في منح الترقيات داخل المؤسسة ميدان الدراسة.

- أن شغل المناصب والمسؤوليات داخل المؤسسة ميدان الدراسة، يتأثر بشكل كبير بأنماط العلاقات القرابية والجهوية، ويعين الأفراد في مناصب ومسؤوليات وفقا لهذا الإعتبار،

- ورغبة في الحفاظ على روح التضامن والولاء بين جماعة الانتماء القرابي والجهوي والسيطرة على المؤسسة وتحييد الجماعات الأخرى.
- إنحلال المعايير الرسمية المتعلقة بعمليات التوظيف والترقية وتوزيع المسؤوليات داخل المؤسسة المتمثلة في: الكفاءة والشهادة والخبرة والأقدمية، وتعويضها بمعايير غير عقلانية تمثلت في: الجهوية، المحسوبية، الزبونية، المحاباة.
- عصبية المصالح داخل المؤسسة، تهدف بالدرجة الأولى إلى النفوذ ضمن دوائر السلطة ومراكز القرار للتحكم أكثر في مختلف الموارد.
- إن إنتماء بعض الفاعلين إلى الكيانات السياسية والنقابية، يعد نوع من الآليات والاستراتيجيات التي يبنها الفاعل، من أجل تحقيق مصالحه الشخصية ومصالح جماعته، أين يكتسب من خلال هذه الإنتماء نوعاً من القوة والنفوذ، كما يكتسب سلطات إضافية لا تتحدد وفقاً للإطار الرسمي، وإنما سلطة مستحدثة مكتسبة بفعل الإنتماء، أين يستغلها في علاقاته التفاوضية من أجل تحسين وضعيته داخل المؤسسة وتحقيق مصالحه.
- تتدخل النقابة باعتبارها جماعة مصلحة، في أشكال ممارسة السلطة وإتخاذ بعض القرارات التي تخدم مصلحتها ومصالح أعضائها، وهي تسعى إلى النفوذ ضمن دوائر السلطة ومراكز القرار، مما يمكنها أكثر من تحقيق أهدافها، وتلجأ عادة إلى التحالف والتواطؤ مع الإدارة لبلوغ أهدافها، كما يمكن أن تضغط على الإدارة من خلال كسب ثقة العمال، وهي من بين الاستراتيجيات التي تتبناها النقابة للنفوذ ضمن دوائر السلطة، وتعظيم المكاسب الخاصة وأنها على دراية تامة بقواعد اللعبة.
- إن المسؤولين داخل المؤسسة يتعرضون في كثير من الأحيان إلى ضغوطات داخلية وخارجية، من طرف بعض الأطراف الفاعلة، والتي تتمتع بالقوة والنفوذ (أفراد لهم إنتماءات سياسية، ممثلي نقابيين، قيادات في الجيش، مدراء مؤسسات)، من أجل التأثير على بعض القرارات وتوجيهها بما يخدم مصالح فئات معينة.
- إن إنتشار مختلف الإنحرافات الوظيفية المتعلقة بأشكال عدم الإلتزام التنظيمي، ترتبط أكثر بالفئات التي تتمتع بنفوذ قرابي و جهوي أو مصلي (الحماية التي توفرها الأحزاب السياسية والنقابة لبعض الأفراد داخل التنظيم).

- يعد النفوذ القرابي والجهوي الأكثر تأثيرا على المعايير الرسمية ومنظومة القواعد والقوانين داخل المؤسسة ميدان الدراسة، يلما النفوذ السياسي ثم النفوذ النقابي.
- فعالية القوانين والقواعد التي تحكم الأفعال والسلوكيات التنظيمية، تصبح لا معنى لها إذا ما تعلق الأمر بالأفراد الذين يملكون نفوذ وسند يوفر لهم الحماية.
- يؤدي الرأسمال الاجتماعي لبعض الأفراد أدوار وظيفية في التأثير على فعالية القوانين الرسمية المتعلقة بإجراءات العقاب، نتيجة سوء الالتزام التنظيمي، أين يمكن للفاعل أن يستند على رأسماله الاجتماعي لتجاوز الكثير من إجراءات العقاب.

7. خاتمة:

يستخلص من هذه الدراسة التي تطرقت لإحدى الظواهر السوسيو تنظيمية المستفحلة داخل المؤسسة الجزائرية، ان ظاهرة الفساد الاداري ترتبط بالدرجة الاولى بالموارد البشري المتشبع بقيم وثقافة المجتمع التقليدي بنظمه القبلية والجهوية، وانتماءاته المتعددة داخل النسق التنظيمي وخارجه، وبالتالي فتجلى جماعات الانتماء في سياقاتها المختلفة (جماعات قرابية و جهوية؛ جماعات مصالح - الانتماء الى النقابة والاحزاب السياسية -) بدافع تحقيق المنافع والمصالح المتبادلة، له علاقة مباشرة بانتشار مختلف مظاهر الفساد الاداري داخل المؤسسة الجزائرية، اين يتخذ هذا الفساد طابعا منظما وفق آليات ونظم متعددة، مستغلة بذلك (جماعات الانتماء) القوانين واللوائح الرسمية لتحقيق اهداف وغايات شخصية وفئوية، من خلال عدة ممارسات تظهر في اشكال التحايل على القواعد الرسمية او تجاوز منظومة الضبط الرسمي.

8. المراجع:

- 1- حسو الزيباريطاهر، ط1، اساليب البحث العلمي في علم الاجتماع، مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، لبنان، 2011.
- 2- الوافي عبد الرحمان، ط2، الوجيز في علم النفس الاجتماعي، دار هومه، الجزائر، 2014.
- 3- بن عونالزبير، "تحليل سوسيولوجي للصراع في الهيئات المحلية المنتخبة"، رسالة ماجستير (غير منشورة)، علم اجتماع الاتصال في المنظمات، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2011/2012.
- 4- سبعون سعيد، ط2، الدليل المنهجي في اعداد المذكرات والرسائل الجامعية، دار القصبه للنشر، الجزائر، 2012.
- 5- زكار علي وبوشيشة نصر الدين، ط1، الديناميكيات الاجتماعية للعمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية، مؤسسة كنوز الحكمة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.
- 6- شفيق عبد الغني، "النخب المحلية والعلاقات الزبونية"، المغرب، (د.ت).
- 7- طربيمأمون، ط1، علم الاجتماع في الحياة اليومية -قراءة سوسيولوجية معاصرة لوقائع معاشة، دار المعرفة، لبنان، 2011.
- 8- غريب عبد الكريم، ط1، منهج البحث العلمي في علوم التربية والعلوم الانسانية، منشورات عالم التربية، المغرب، 2012.
- 8- قاسمي ناصر، التحليل السوسيولوجي -نماذج تطبيقية -، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2017.

9- قاسيميناصر، سوسيولوجيا التنظيمات -دراسة نظرية وتطبيقية .-الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2014.

10- لوكيا الهاشمي، السلوك التنظيمي، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، (د.ت).

11- فهيم محمود صلاح الدين، الفساد الاداري كمعوق للتنمية الاجتماعية والاقتصادية، (د.ت).